ISSN 2218-2470

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

«SOCIOПРОСТІР:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№6 (2017)

Заснований 2010 року

Харків 2017

У збірнику представлені результати теоретичних та емпіричних досліджень соціальних проблем сучасного суспільства українських науковців, викладачів, аспірантів, а також практиків соціальної сфери.

В сборнике представлены результаты теоретических и эмпирических исследований социальных проблем современного общества украинских ученых, преподавателей, аспирантов, а также практиков социальной сферы.

The book presents the results of theoretical and empirical studies of social problems in modern society of Ukrainian scientists, lecturers, post-graduate students and also practitioners of social sphere.

Затверджено до розповсюдження через мережу Інтернет рішенням Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (Протокол №4 від 27. 03. 2017 р.).

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:
Горбунова-Рубан Світлана Олександрівна – головний редактор, кандидат соціологічних наук, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна**;**
Євдокимова Ірина Анатоліївна – заступник головного редактора, кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Андрющенко Аліса Іллівна – кандидат філософських наук, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Вакуленко Світлана Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Косуля Ірина Юріївна – кандидат соціологічних наук, координатор проекту «Підтримка українських громад у зв'язку зі збільшенням кількості внутрішньо переміщених осіб» Ініціативи інфраструктурної програми для України Німецької федеральної компанії Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ);
Плахова Олена Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Садрицька Світлана Валеріївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Сичова Вікторія Вікторівна – доктор наук з державного управління, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Яковенко Тетяна Володимирівна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;
Фріц Жан-Марі – доктор філософії, асоційований професор університету Сенсенат (США);
Болгова Лариса Віталіївна – директор департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради;
Левченко Ірина Володимирівна – начальник Управління праці та соціальних питань, заступник директора Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради;
Мохнач Ольга Миколаївна – заступник начальника управління соціального захисту населення – начальник відділу розвитку ринку соціальних послуг Управління праці та соціальних питань Харківської міської ради;
Мироненко Ірина Пантелеївна – директор Московського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) міста Харкова;
Шингарєва Олена Віталіївна – віце-президент Харківської міської громадської організації інвалідів «Креавита», член виконавчого комітету Харківської міської ради, голова великої громадської ради щодо формування соціальної політики в м. Харкові, заступник голови комітету забезпечення доступності маломобільних груп населення до об'єктів соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури.
Вітковська Інна Миколаївна – технічний редактор, аспірант, старший лаборант, ХНУ імені В. Н. Каразіна.

Адреса редакційної колегії:
61022, Харків, майдан Свободи, 6, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, соціологічний факультет, кафедра соціології управління та соціальної роботи, к. 348.
Тел.: (057) 707-54-03
e-mail: socioprostir@karazin.ua
http://www.sociology.kharkov.ua/index.php/ua/socioprostir-ua
http://periodicals.karazin.ua/socioprostir

Редакція публікує матеріали, не завжди поділяючи погляди їх авторів

©Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна, оформлення, 2017

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ

Морщакова О. С., Буда Т. Й. Культурна адаптація та ціннісно-змістове наповнення процесу соціалізації 4

Танчер В. В. Мультикультуралізм як соціокультурний феномен сучасності 11

Чаплик М. М. Кримінальні процеси в українському суспільстві у вітчизняному науковому дискурсі 16

Бутиліна О. В. Лояльність персоналу організації: підходи до визначення 21

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУСПІЛЬСТВА

Шатохін А. М., Вуйченко М. А. Соціальний захист сільського населення в умовах земельної реформи 25

Терюханова І. М., Дрозач М. І., Стульпінас Н. К. Проблеми та перспективи розвитку наставництва в Україні 31

Євдокимова І. А. Проблеми державних та комунальних соціальних служб у задоволенні потреб внутрішньо переміщених осіб в м. Харкові 39

Завгородня Н. М. Деякі аспекти професійного самовизначення молоді 48

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Кравченко О. О. Зарубіжний досвід підготовки соціальних працівників 52

Ільчук Л. І. Сімейні форми проживання для осіб похилого віку та інвалідів як інноваційний вид соціального обслуговування в Україні 60

РОЗДІЛ 4. НАУКОВІ ПОШУКИ МОЛОДИХ

Демченко О. П., Цюх Н. А. Виявлення проблем і особливих освітніх потреб обдарованих учнів у системі роботи соціального педагога 68

Демченко О. П., Поліщук І. О. До проблеми обдарованості як асинхронного розвитку в контексті інклюзивного підходу 73

УДК 316

Морщакова О. С.
кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи юридичного факультету Тернопільського національного економічного університету.

Буда Т. Й.
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи юридичного факультету Тернопільського національного економічного університету.

КУЛЬТУРНА АДАПТАЦІЯ ТА ЦІННІСТНО-ЗМІСТОВЕ НАПОВНЕННЯ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛІЗАЦІЇ

Розкрито можливості культурної адаптації людини, охарактеризовано процес соціалізації як процес ціннісно-смислового становлення та самоутвердження особистості у ситуації трансформаційних зрушень сучасних суспільних відносин, сповнених суперечностей, нових можливостей та перспектив.

Ключові слова: *соціальна адаптація, культура, культурна адаптація, адаптивна поведінка, процес соціалізації, культурний досвід, цінності ,соціальні цінності.*

Раскрыты возможности культурной адаптации человека, охарактеризован процесс социализации как процесс ценностно-смыслового становления и самоутверждения личности в ситуации трансформационных сдвигов современных общественных отношений, полных противоречий, новых возможностей и перспектив.

Ключевые слова*: социальная адаптация, культура, культурная адаптация, адаптивное поведение, процесс социализации, культурный опыт, ценности, социальные ценности.*

Reveals the possibility of cultural adaptation, described the process of socialization as a process of value-semantic formation and self-assertion of the individual in a situation of transformational changes of modern social relations full of contradictions, new opportunities and prospects.

Keywords: *social adaptation, culture, cultural adaptation, adaptive behavior, the process of socialization, cultural experiences, values, social values.*

Сучасне українське суспільство проходить складний шлях соціального й політичного оновлення, втілення у практику соціального життя нових форм і зразків соціальних взаємин. Присутня орієнтація на пряме наслідування структури соціальних відносин економічно розвинених європейських країн. Цей процес супроводжується глибокою політичною кризою в Україні, культурною реформацією суспільства його ідеалів і перспектив, появою нових ціннісно-нормативних позицій, релятивних оціночних критеріїв поведінкової та мотиваційної спрямованості особи.

Внаслідок цього соціальний світ опинився перед загальною змістовною кризою, однією з причин якої став розрив між духовними та органічними потребами людини, соціальне здоров'я громадян стало ще більш уразливим. Проблема «деградації людського духу», руйнування людської душі, і як наслідок – появи асоціальних форм поведінки, закріплення аморальності як усвідомлених зразків наслідування, виявляє соціальну небезпеку, прояви якої мають незворотні наслідки на формування свідомості молодої людини.

Як застерігав видатний громадсько-політичний діяч Ауреліо Печчеї: «Людина володіє віднині настільки рішучою владою над подіями, що від того, як вона її використовуватиме, залежить усе її майбутнє. Однак, саме людське життя набуло такої складності, що людина залишилась культурно не підготовленою до того, щоб усвідомити своє змінене становище».

© Морщакова О. С, Буда Т. Й., 2017

Кризу перехідного періоду поглиблює екзістенційний вакуум, вакуум духовності. На рівні особистості криза набуває форми знецінення всього, навіть людського життя. Тривожним є поглиблення соціального психотравматизму та поширення форм девіантної активності,особливо в молодіжному середовищі. Небезпечним у даній ситуації є те, що глибока суспільна криза, яка поглиблюється психологічною кризою людини, закріплює певний соціо-психологічний стереотип сучасної особистості, пов'язаний із негативним ставленням людини до себе, до іншої людини і до своєї держави. Очевидним є дефіцит уваги, поваги до людини з боку держави і суспільства. Показником цього є збільшення чисельності дітей ризику, дітей вулиці, молоді з девіантною поведінкою.

Проблема культурної адаптації людей, насамперед молоді, до процесів становлення якісно нового соціуму XXI століття є одним із актуалітетів сучасної суспільствознавчої науки. Особливого значення вона набуває в тих умовах, коли цілеспрямоване формування здатності людини протистояти життєвим труднощам, належно себе поводити, зокрема, у «ринковій» практиці суспільних стосунків, перетворюється на обов'язкову потребу її існування. Основу такої свідомої адаптивної поведінки визначає здатність індивіда адекватно оцінювати соціальні реалії, з одного боку, а з іншого – вміння зробити правильний вибір дій, які були б спроможні забезпечити «життєвий успіх», в тому числі за умов існування несприятливої для людини ситуації.

Одним з перших проблему пристосування особистості до вимог суспільства поставив американський філософ освіти Чарльз А. Проссер, який у 1945 році у доповіді на Національній конференції з проблем професійної освіти (США) запропонував концепцію життєадаптаційної освіти. Спираючись на ідеї прагматизму, А. Проссер та його послідовники вважали, що ця концепція покликана не лише сприяти формуванню молоді у дусі готовності до неминучих змін, але й виконувати завдання виховання «відповідальних громадян». Освітньо-філософської актуальності сьогодні набирають багато тем, порушених класиками прагматизму, у таких напрямках, як «неопрагматизм», «гуманістичний прагматизм», концепціях «соціального ре конструктивізму»,»общинного виховання», «виховання для виживання» тощо.

Започаткований в Новітній час німецьким філософом П. Наторпом окремий напрям вивчення закономірностей процесу соціалізації індивіда [12] впродовж XX ст. набув значного поширення. При цьому П. Наторп та його послідовники особливу увагу приділяли вивченню впливу суспільного середовища на освітньо-виховний процес, на трансформацію його змісту з демократичних і гуманістичних засад.

У наш час дослідження проблем культурної адаптації в багатьох європейських країнах перетворюється на провідну галузь як теорій освіти і виховання, так і соціально-філософської науки. У вітчизняній науці з'явилися дослідження проблематики соціальної, культурної адаптації: праці І. А. Зязюна, Г. М. Сагач, А. Й. Капської, Л. Г. Коваль, В. В. Москаленко, І. Ф. Надольного та інших. Помітним явищем в культурному житті України стала фундаментальна праця «Соціальна робота», підготовлена фахівцями Інституту вищої освіти АПН України (за ред. В. П. Андрущенка та ін.). Серед змістовних праць українських науковців, філософів-освітян слід наголосити на роботах В. П. Андрущенка (формування засобами освіти сучасної культури особистості) [1], В. В. Корженка (парадигмальні зміни філософсько-педагогічних систем) [6], М. П. Лукашевича (виховні механізми адаптації у виробництві) [7], І. О. Радіонової (інтегративні тенденції у філософії педагогіки) [13].

Ціла низка плідних ідей щодо проблеми культурної адаптації міститься в працях українських соціальних педагогів та психологів – Л. Д. Бевзенко, О. А. Донченко, Л. В. Сохань, В. Г. Табачковського та ін., присвячених проблемі поведінки молодої людини в ситуації «життєвих криз», аномії, соціоморальної девіації.

Проблема адаптації до дійсності загострюється в кризові і перехідні періоди, у часи соціальної нестабільності, панування аномії, зміни ціннісних орієнтацій. Це і зумовило *мету даної статті* – розкрити можливості культурної адаптації людини й процес соціалізації як процес ціннісно-смислового самоздійснення особистості у ситуації трансформаційних зрушень сучасних суспільних відносин, сповнених суперечностей, можливостей та перспектив.

Об'єктивною потребою соціалізації людини є адаптація до культури, «другої» природи людини. Більшість людей живуть згідно з традиціями та звичками. У багатьох ситуаціях сучасного суспільного життя спрацьовує принцип аналогії в діях та думках із нашим минулим досвідом, хоча нові ситуації владно потребують нових нетрадиційних рішень, пов'язаних з адаптацією до цих нових обставин, іншого культурного середовища.

Механізми адаптації (біологічні та культурні) складають еволюційний розвиток, що розгортається як диференціація та ускладнення первісної, синкретичної «зародкової» форми. Сучасні дослідження виокремлюють два потоки в еволюційному розвитку: загальний і специфічний, при якому еволюція культури трактується як процес розвитку людського роду позабіологічними засобами (культивування технологій сучасного співіснування і взаємодії з середовищем, засобів соціалізації, знакових систем тощо). Відмінності життєвих обставин обумовлюють специфіку цих засобів і самих культур. Процес адаптації до конкретних умов існування, тобто розвиток окремих культур, пояснюється як специфічна культурна еволюція. Універсальний же процес послідовної зміни стадій переходу від простого до складного вважається загальною еволюцією.

В цілому еволюція способів адаптивних реакцій може бути розглянута як одна з базових характеристик еволюції форм життя на землі. При цьому простежується шлях від адаптації (наприклад, шляхом зміни морфологічних видових ознак у рослин), через адаптацію, яка поєднує мінливість біологічних ознак із змінами поведінкових стереотипів у тварин (в залежності від фундаментальності і тривалості змін в умовах середовища), до суто людської культурної адаптації через зміни форм життєдіяльності (поведінки) і образів свідомості.

Культурна адаптація є процесом свідомого пристосування (самовизначення) людської спільності, соціальних груп і окремих індивідуумів до природно-географічних і історичних (соціальних) умов життя, що постійно змінюються, шляхом зміни стереотипів свідомості і поведінки, форм соціальної організації і регуляції, норм і цінностей, способу буття і елементів картин світу, засобів життєзабезпечення, спрямувань і технологій діяльності, механізмів комунікації і трансляції соціального досвіду тощо.

Враховуючи сьогоднішню соціокультурну ситуацію в країні, ми зазначаємо, що це тлумачення культурної адаптації вимагає прагматистського підходу, адже пристосування людини до умов її суспільного буття, входження у світ соціальних реалій відбувається у поєднанні з активним і цілеспрямованим впливом на оточуючу реальність.

Структурно процес адаптації включає наступні елементи: 1) суб'єкт адаптації (індивід як форма особистісного світосприйняття; 2) механізми адаптації (динамічні фактори здійснення вітакультурної еволюції особистості); 3) об'єкт адаптації (реально-уречевлений світ «другої природи»); 4) результат адаптації (цілеспрямоване видозмінення світу соціальних реалій). Соціальна адаптація є процесом активного пристосування й творчого освоєння особистістю нового соціального середовища, у якому особистість постає не лише об'єктом, а й суб'єктом адаптації, а соціальне середовище є одночасно й адаптуючою, й адаптованою стороною.

Процес життєдіяльності індивіда в суспільстві включає в себе як спілкування між суб'єктами, так і їхню історичну наступність – зміну поколінь, соціальних груп, цивілізацій, епох, культур. Вся історія суспільства в такому розумінні виступає у вигляді реєстру безпосередніх комунікацій і взаєморозумінь – у формі ставлення різних людей як до спільного для них культурного спадку, так і до нових культурних форм. Це створює, з одного боку, можливості органічного, адекватного засвоєння суб'єктами досвіду своїх попередників, які вже зійшли з історичної арени, а з іншого – адаптації до нового культурного досвіду.

Завдяки засвоєнню культурного досвіду, що транслюється в культуру, людина стає особистістю. Культурний досвід визначає сутність і характер моральних норм та принципів як «інструментів», що забезпечують успіх, слугують головним критерієм моральної поведінки. Засвоєння культурного досвіду здійснюється через соціалізацію, навчання і виховання в межах людського способу буття у єдності його діяльно-практичних, суспільно-історичних та індивідуальних характеристик. Даний контекст тісно пов'язаний із соціально-філософською концепцією людини, репрезентованою певною культурною епохою. Саме це надає досвіду властивостей особливої суб'єктивної форми сприйняття світу, визначальною ознакою якої є здатність акумулювати явища буття як факти життєдіяльності і адаптувати їх до оточуючого культурного середовища.

Соціалізація людини через досвід одночасно відбувається у двох площинах: по-перше, людина, засвоюючи та привласнюючи те, що досягнуто попередніми поколіннями і створено нинішнім, стає соціальною істотою; по-друге, шляхом засвоєння вже вироблених форм діяльності вона включається у спільну роботу по модифікації існуючих об'єктивних обставин, які з тієї чи іншої причини вже не задовольняють її.

Водночас у структурі досвіду визначальним є особистий досвід як відбиття подій об'єктивної реальності. Причому індивідуалізованому відбору людиною життєвих ситуацій, з яких можливо дістати необхідні знання, слід надавати першочергового значення. Лише за цих умов досвід набуває властивостей адаптаційного механізму саморегуляції поведінки особистості, стає важливим фактором культуризації людини. Особистий досвід людини накопичується та реалізується у нових об'єктивних умовах як якість, що сформована перш за все інтелектуально і морально. Саме досвід об'єднує людину зі світом у нерозривне ціле – як адаптаційна можливість гармонійних стосунків з оточуючим світом.

Таким чином, *культурна адаптація* людини робить можливим вибір оптимального спрямування її поведінки, у сучасній культурі формується новий тип раціональності, де випадок, прецедент набуває великого значення у контексті логіки нової раціональності. Вміння «схопити», зрозуміти, що виникло «тут» і «тепер», вміння вписати це нове у свою діяльність, складає специфіку типу мислення сучасної культури, лежить в основі дієвості сучасних адаптаційних процесів. Тому культуру варто розглядати як соціально значущий механізм регулювання й контролю діяльності, поведінки і спілкування людей. Сучасна культура формує новий тип раціональності, що, відмовляючись від обов'язкової стереотипізації, якісно видозмінює культурну адаптацію. Культурний досвід є одним з головних соціальних факторів, який зумовлює процес адаптації людини до суспільного життя і виступає єдністю суб'єкта та об'єкта діяльності людини, який не може існувати поза конкретною соціальною реальністю.

Ціннісно-змістовий вимір процесу соціалізації. Кожна людина живе у певній системі цінностей, предмети і явища яких мають задовольняти її потреби. *Цінність виражає спосіб існування особистості*. Різні цінності мають для людини різне значення і з цим пов'язана ієрархія цінностей. Як і самі цінності, їх ієрархічна структура носить конкретно-історичний і особистісний характер.

Цінності особистості детермінують систему її ціннісних орієнтацій, під якими розуміється сукупність важливих якостей внутрішньої структури особистості, які є для неї особливо значимими. Ціннісні орієнтації утворюють основу свідомості і поведінки особистості і безпосередньо впливають на її розвиток.

Конкретна система ціннісних орієнтацій виступає регулятором розвитку особистості, слугує критерієм норм і правил поведінки особистості, засвоюючи які, відбувається її соціалізація.

Соціалізація особистості включає в себе засвоєння соціального досвіду і соціальну активність особистості. В цьому смислі вона співпадає із розвитком особистості. *Ідеали, норми, засоби і цілі, які виступають як цінності особистості, утворюють систему її ціннісних орієнтацій, стрижень її свідомості і є імпульсом її дій і вчинків. Важливими моментом соціалізації особистості є її самоактуалізація, наслідком якої є процес самоздійснення.*

Процес ціннісно-смислового здійснення особистості представлений єдністю складових: процесів самопізнання, самоототожнення, самоактуалізації та самоздійснення [9, с. 86] як послідовних етапів внутрішньо-духовного розвитку особистості у контексті соціальної реалізації.

Отже, завдяки цінностям, які виступають як наддиндивідуальна суть, людина зростає до вершин самоздійснення, самоствердження і свободи. Без цінностей, за визначенням П. Сорокіна, «людина перетворюється на електронно-протонний комплекс і рефлекторний механізм» [15, с. 112]. Засвоєння цінностей, ідеалів, моральних норм принципово індивідуально. Суб'єкт здатен до сприйняття цінностей у разі здійснення цілого ряду трансформацій свого «Я». Пізнання, що змінює спосіб буття суб'єкта, трансформує його етос. Невипадково структуру сучасного суспільства тлумачать не лише як диференціацію класів, а в більшій степені – як ієрархію свідомостей. Чим більш розвиненою є особа, тим більше в її мотивах переважають ціннісні орієнтації, що робить її творцем нових соціальних цінностей.

Узагальнюючи розуміння природи цінностей, підкреслимо: *цінність – це поняття, яке вказує на культурне, суспільне або особистісне значення (значимість) явищ і фактів дійсності.*

Цінності завжди є людськими цінностями і носять соціальний характер [19, с. 27]. Вони формуються на основі суспільної практики, індивідуальної діяльності людини і в рамках певних конкретно-історичних суспільних відношень і форм спілкування людей. Цінності формуються в процесі соціалізації особистості і носять динамічний характер. Весь життєвий досвід людини і система її знань безпосередньо впливають на характер цінностей.

На ціннісне сприйняття і процес формування цінностей мають вплив усі значимі фактори людського існування – біологічні, соціальні, психічні і т.д. Їх індивідуальне співвіднесення обумовлює особистісний характер ціннісних орієнтацій людини.

Соціальні цінності – конкретно-соціально, праксеологічно орієнтована система смислів, що формується живим досвідом громадянської взаємодії як усвідомлена суспільна потреба.

Соціальні цінності слугують інтеграції групи, обумовлюють стратегії виживання, забезпечують «згоду незгодних». Контекст системи соціальних цінностей у її етичному вимірі – це ідея солідарності людей, етика консенсусів, суспільних договорів і угод, етос культури діалогового спілкування, нормативні рішення конфліктних ситуацій [14, с. 17].

Розглядаючи структуру цінностей як багаторівневе утворення, доцільно виокремити наступні складові: суб'єкти цінностей; цінності світоглядного характеру, або вищі цінності; інструментальні цінності, або цінності-засоби; праксеологічно спрямовані ціннісні орієнтації суспільного характеру [9, с. 28].

Найвища і абсолютна цінність – це сама людина, її життя. Як вказував І. Кант, *людина – це самоцінність, абсолютна цінність*[4, с. 231]. Людина є суб'єктом цінностей і ціннісного відношення, і сама постановка питання про цінності попри людину не має смислу.

Таку ж цінність представляють і *соціальні спільності і суспільство в цілому,* які також є суб'єктами цінностей. Основа цього коріниться в соціальній сутності людини, діалектиці суспільства і особистості.

До цінностей світоглядного характеру, або вищих цінностей слід віднести найбільш загальні для людей цінності, такі, як: *смисл життя, добро, справедливість, краса, істина, свобода і т. ін.* Саме до таких цінностей відносяться слова відомого філософа XX ст. *А. Уайтхеда*: «Той світ, котрий збільшує тривалість існування, є світом Цінності. Цінність по самій своїй природі поза часом і безсмертна. Її сутність не укорінена ні в яких змінних обставинах» [18, с. 312]. Цей тип цінностей має першочерговий вплив на соціалізацію особистості.

З проблемою вищих цінностей, передусім, із смислом життя, пов'язана і проблема «екзистенційного вакууму». У ньому опиняється людина, яка загубилась у цінностях, або не знайшла їх. Цей стан широко розповсюджений у наш час. Екзистенційний вакуум, який пов'язаний із втратою смислоутворювальних цінностей, із недостатністю смислу життя, має значний негативний вплив на якість соціалізації особистості і часто веде до розвитку неврозів, пияцтва, наркоманії, суїциду, антисоціальної дії. Вірним є те, що втрата цінностей веде до втечі від дійсності. Водночас «Якщо не хочеш втікати від дійсності, потрібно знайти в ній людські цінності» (*А. Камю*) [3, с. 67].

Важливе значення в процесі соціалізації особистості мають і цінності-засоби, або інструментальні цінності. Вони підкорені вищим цінностям, світоглядним універсаліям і обумовлені ними. Наприклад, якщо людина прагне до справедливості, вона ніколи не буде використовувати для цього несправедливі засоби, а прагнення до добра несумісна з сумнівними засобами.

Інструментальні цінності в більшій мірі, ніж вищі цінності, знаходяться під впливом конкретних обставин і їх вибір залежить від можливостей, які є в суспільній практиці. Таким чином, одні й ті ж вищі цінності можуть досягатись за допомогою різноманітних конкретних цінностей-засобів (матеріальні, духовні, екологічні, економічні, соціально-політичні і т. ін.).

Різноманітні соціокультурні типи суспільства мають *специфічні цінності*, які утворюють важливий фактор детермінації ціннісних орієнтацій і поведінки особистості, а також засоби її соціалізації. Візьмемо, на приклад, дві ціннісні парадигми: східну і західну. Кожна з них відображає цінності, пов'язані із специфікою образу життя відповідного суспільства. Так, для східної традиції характерне утвердження єдності суспільства і людини, переважання таких норм і правил поведінки особистості, як справедливість, гуманність, відвертість, повага до батьків і старших. Особливе місце в процесі соціалізації особистості належить сім'ї, саме суспільство розглядається як велика сім'я. Головна установка у вихованні і соціалізації особистості робиться не на змінення світу, а на змінення себе, на самовдосконалення.

Для західної традиції характерним є протиставлення особистості і суспільства і пріоритет індивідуальних цінностей над суспільними. Відповідно із цим соціалізація особистості пов'язується зі змінами соціального середовища і світу. Абсолютизація цінностей індивідуалізму веде до відсторонення особистості від суспільства.

В контексті цих двох традицій генеральна перспектива соціалізації особистості у нашому суспільстві пов'язується з необхідністю утвердження індивідуальності, активності і самостійності особистості. На основі утвердження діалектичної єдності цінностей колективізму і індивідуалізму можна говорити про сприятливі умови розвитку особистості.

Порівняльний аналіз цінностей західної і східної культур показує, що в першому типі культури в якості первинних виступають такі цінності, як індивідуальність, гроші, ефективність, першість, агресивність, повага до молоді, рівність жінок в суспільстві. У другому типі культури на першому місці знаходиться колективна відповідальність, скромність, повага до старших, патріотизм, материнство, авторитаризм. Завдання сучасного суспільства – акумулювати все найкраще, що мається в цих типах культури. Водночас, у міжкультурному спілкуванні слід враховувати специфіку цінностей різних культур.

Ще одна актуальна проблема – вплив ринкових цінностей на соціалізацію особистості. Сучасне суспільство відчуває зміну не лише економічних відносин, але й зміну всієї системи соціальних відносин. Змінюється образ життя людей, це призводить до зміни ціннісних орієнтацій, мотивації поведінки і всього процесу соціалізації особистості.

Сутність ринкових відносин – економічний лібералізм, конкуренція, спрямованість на прибуток, – з однієї сторони пробуджує ініціативу, активність, енергію людей, розширює можливості для розвитку здібностей і творчості особистості; з іншої – розвиток економічного лібералізму і конкуренції (К. Хорні, Е. Фромм, Дж. Хоманс) призводить до подвійної моралі, всезагального відчуження, психічних фрустрацій, неврозів і т. ін. Цінності особистості ніби пропускаються крізь призму ринку і набувають характеру ринкових цінностей. Не лише матеріальне, але й духовне життя суспільства і особистості підвладні законам ринкових відносин і економічного обміну.

У сучасному суспільстві економіка має бути соціально орієнтовною. Цінності економічного лібералізму та соціальної справедливості мають бути інтегровані в єдиному синтезі. За цієї умови можливий захист бідних і свобода дії соціально активної і працездатної частини населення.

Важлива роль щодо утвердження вищих цінностей належить філософії: «Зараз філософія має виконувати свою головну функцію. Вона має шукати світогляд, що спасе від загибелі людей, для яких важливі цінності, що виходять за рамки задоволення тваринних потреб» (*А. Уайтхед*) [18, с. 79].

Висновки. Культурна адаптація є процесом свідомого пристосування (самовизначення) особистості чи спільності до історичних (соціальних) умов життя, що постійно змінюються, шляхом зміни стереотипів свідомості і поведінки, форм соціальної організації і регуляції, норм і цінностей, засобів життєзабезпечення, технологій діяльності, механізмів комунікації і трансляції соціального досвіду тощо. Пристосування людини до умов її суспільного буття, входження у світ соціальних реалій відбувається у поєднанні з активним і цілеспрямованим впливом на оточуючу реальність, в якій набутий соціальний досвід особи набуває властивостей адаптаційного механізму саморегуляції її поведінки, є важливим фактором культуризації людини.

Система ціннісних орієнтацій виступає регулятором розвитку особистості, слугує критерієм норм і правил соціальної поведінки, засвоюючи які, здійснюється процес соціалізації особистості, який включає в себе засвоєння соціального досвіду і соціальну активність особистості. Ідеали, норми, засоби і цілі, які виступають як цінності особистості, утворюють систему її ціннісно-змістових орієнтацій, стрижень її свідомості і є імпульсом її дій і вчинків.

Праксеологічний характер ціннісних орієнтацій актуалізує систему цінностей, що мають об’єктивацію у соціальній взаємодії: цінності праці, соціального обміну, спілкування, взаємодопомоги тощо. Змістовний аспект цього рівня функціонування соціальних цінностей – підтримувати та вдосконалювати раціонально-практичні способи єднання людини і суспільства, зробити людину реальним представником і суб’єктом світу, а світ дійсно людяним.

Література:

1. Андрущенко В. П. Культурологічна сутність людини і людино творча сутність культури / В. П. Андрущенко // Ідеологія. Особистість. – К.: Знання України, 2002. – С. 53-94.
2. Каган М. С. Философия культуры / М. С. Каган. – Санкт-Петербург, ТОО ТК «Петрополис», 1996. – 416 с.
3. Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде // А. Камю Бунтующий человек. – М.: Политиздат, 1990. – 414 с.
4. Кант И. Сочинения в 6-ти т. – Т.4. – Ч.1. – «Мысль», 1965. – 544с.
5. Коваль Л. Г. Соціальна педагогіка. – Соціальна робота: Навч. посібник. / Л. Г. Коваль, І. Д. Звєрєва, С. Р. Хлєбік –К.: ІЗМН, 1997. – 392 с.

6. Корженко В. Філософія виховання: зміна орієнтацій / В. Корженко. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 304 с.
7. Лукашевич М. П. Соціалізація: виховні механізми і технологія / М. П. Лукашевич. – К.: УЗМН, 1998. – 168 с.
8. Морщакова О. С. Ситуація ковітальності людини у суспільному просторі сучасності / О.С.Морщакова // Психологія і суспільство. – 2013.– № 4.– С. 15-23.
9. Морщакова О. С. Цінність у психокультурному бутті людини як особистості / О. С. Морщакова // Психологія і суспільство. – 2013.– № 1.– С. 80-89.
10. Москаленко В. В. Социализация личности (философский аспект). – К.: Вища школа, 1986. – 200 с.
11. Надольний І. Ф. Особистість у вимірах філософського аналізу // Філософія: Навч. посібник / За ред. І. Ф. Надольного. – К.: Вікар, 1997. – С.433-456.
12. Наторп П. Социальная педагогика. СПб, 1911. – 368 с.
13. Радіонова І. О. Сучасна американська філософія освіти та виховання: тематичні поля та парадигмально-концептуальні побудови / І. О. Радіонова. – Харків: ХДПУ, 2000. – 208 с.
14. Пазенок В. С. Соціальна культура і соціальна творчість / В. С. Пазенок. – К.: Знання, 1990. – 48 с.
15. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / П. Сорокин. – М.: Изд. полит. лит-ры, 1992. – 540 с.
16. Степин В. С. Культура / В. С. Степин // Вопросы философии. – 1999. – № 8. – С. 61-71
17. Табачковский В. Г. Человеческое мироотношение: данность или проблема? / В. Г. Табачковский. – К.: Наукова думка, 1993. – 245 с.
18. Уайтхед А. Избранные работы по философии. – М.: «Прогресс», 1990. – 717 с.
19. Фурман А. В. Соціальна культура / А. В. Фурман, О. С. Морщакова // Психологія і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 26-37.

УДК 316.4+007

Танчер В. В.
доктор філософських наук, професор, професор кафедри соціології Київського національного університету культури і мистецтв.

МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛІЗМ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН СУЧАСНОСТІ

У статті запропоновано аналіз тенденцій розвитку світової культури,а також мультикультуралізму як такого феномену, що має соціальні, політичні, філософські аспекти. Культурна глобалізація має своїм наслідком низку проблем, котрі потребують соціологічного розгляду з використанням понять «національна ідентичність», «світоглядні суперечності», «етнокультурні анклави», «асиміляція», «багатокультурність», «культурне розмаїття», «космополітизм» тощо. Це дозволяє побачити комплексність рішення цих проблем, плідність використання соціологічного аналізу.

Ключові слова: *мультикультуралізм, ідентичність, космополітизм, світобачення, ціннісні орієнтації, глокалізація, глобалізація, суперечності.*

В статье предложен анализ тенденций развития мировой культуры, а также мультикультурализма как такого феномена, который имеет социальные, политические, философские аспекты. Культурная глобализация имеет своим следствием ряд проблем, которые требуют социологического рассмотрения с использованием понятий «национальная идентичность», «мировоззренческие противоречия», «этнокультурные анклавы», «ассимиляция», «мультикультурность», «культурное разнообразие», «космополитизм» и другие. Это позволяет увидеть комплексность решения этих проблем, плодотворность использования социологического анализа.

Ключевые слова: *мультикультурализм, идентичность, космополитизм, мировоззрение, ценностные ориентации, глокализация, глобализация, противоречия.*

The article offers an analysis of the trends in the development of world culture, as well as multiculturalism as a phenomenon that has social, political, philosophical aspects. Cultural globalization has as its consequence a number of problems that require sociological consideration using the concepts «national identity», «worldview contradictions», «ethnocultural enclaves», «assimilation», «multiculturalism», «cultural diversity», «cosmopolitanism» and others. This allows us to see the complexity of the solution of these problems, the fruitfulness of using sociological analysis.

Key words: *multiculturalism, globalization, glocalization, identity, cosmopolitizm*

Соціокультурний феномен мультикультуралізму постає як наслідок світової глобалізації, інтенсифікації комунікації, мобільності, взаємодії людських спільнот.

Мета статті – визначити особливості мультикультуралізму як соціокультурного феномену сучасності.

Проблеми мультикультуралізму та пов'язані з ним складнощі міжкультурних стосунків у сучасному суспільному житті швидко актуалізувалися у XXI столітті з посиленням глобалізаційних впливів, розгортанням світової інформаційно-комунікативної мережі. Прискорений рух образів і символів, розповсюдження уніфікованих способів мислення і стандартів життя стало особливою характеристикою нашого часу.

Водночас співіснування різних культурних світів завжди мало місце у вигляді «культурної дифузії», у вигляді поширення світових релігій та культур імперських еліт, поступовому взаємопроникненню і збагаченню усіх культурних моделей і практик. Взагалі розвиток людської культури завжди відбувався через запозичення, модифікації, розвинення перейнятих зразків.

Нинішні глобалізаційні процеси – у сучасній постмодерній соціології виділяють три найпотужніші чинники, три «Т»: телебачення, торгівлю, туризм (TV, trade, tourism) – сильно пришвидшили цю дифузію й, іноді, замінили її однобічним нав'язуванням певних культурних стандартів, що і стало головним чинником проблем, суперечностей і конфліктів у міжкультурній комунікації.

© Танчер В. В., 2017

Вони постають в двох різновидах: соціально-політичному та світоглядно-культурологічному.

Так соціально-політичні складнощі, пов'язані із багатокультурними укладами різних спільнот, що мають місце в житті розвинутих країн. На них невипадково останнім часом звертають увагу лідери провідних країн Західної Європи. Сам феномен мультикультуралізму і пов'язані з ним суспільні конфлікти стали постійною темою ЗМІ, політичних дебатів, науково-аналітичних досліджень.

Політичні напруження і конфлікти, терористичні акти, міграційні хвилі, що збурили благополучний «західний світ» й поставили під сумнів притаманну йому толерантність, політкоректність, благонадійність способу життя і т.п., змушують шукати рішення цих проблем в політичній площині взаємин різнокультурних спільнот [1, с. 183-191]. До цього ж додається проблемність можливості співіснування таких спільнот за умов, коли очікуються й вимагаються соціальні, споживчі стандарти цього суспільства без бажання сприйняття його культурних стандартів і зразків поведінки, що значною мірою формувалися на ґрунті протестантської «трудової етики», намагання жити в сучасній «соціальній державі» західноєвропейського типу й, водночас, в сепаратному етнокультурному анклаві типу традиційного суспільства. Звідси виникають загрози дезінтеграції суспільства, його розколу на різні, часто конфліктуючі частини, «культурного екстремізму» аж до тероризму, етно-конфесійних протистоянь, зокрема християн та мусульман тощо. Політики поки що шукають рішення цих проблем.

Проблемною вимальовується суперечність двох різноспрямованих тенденцій – потребою в національній ідентичності, що актуалізується час від часу в різних частинах світу, та космополітичною за своєю суттю «ідеологією мультикультуралізму». Відомо, що перша у вигляді націоналізму, «національній ідеї», спиранні на національну культуру тощо – має переваги за умов національного відродження і будівництва, захисту від зовнішнього ворога, але для подальшого розвитку краще перехід з національного на цивілізаційний рівень, до вирішення загальнолюдських проблем. Тут виявляються переваги мультикультуралізму, де вітається культурна різноманітність, оскільки вона сприяє динаміці розвитку і творчому потенціалу суспільства. Саме на це звертають увагу захисники позитивних функцій мультикультуралізму, посилаючись на досвід таких країн як Канада, Австралія, США.

Тобто очевидні позитивні наслідки поширення мультикультурності. Вона допомагає збереженню унікальної етно-регіональної специфіки в межах будь-якої країни. Культурна різноманітність, у свою чергу, сприяє динаміці розвитку і загальній креативності суспільства, якщо вона правильно використовується, а, головне, – допомагає вирішити низку економічних, демографічних і соціальних проблем. Водночас, за умов продуманої і виваженої політики мультикультурності, забезпечення певної інтеграції, хоча бар'єри все ж підтримуються з обох боків, вона слугуватиме збагаченню культурних форм і соціокультурній адаптивності суспільства, що є дуже важливим і корисним у світі, який стрімко змінюється.

З іншого боку очевидні й негативні наслідки мультикультурності національно-державних утворень. Очікуваний її прихильниками культурний космополітизм не відповідає однієї з найважливіших функцій культури – національного інтегратора, культурного стрижня, навколо якого гуртується національно-державна спільність. Неоліберальні елітні верстви, що сповідують політкоректність, толерантність, власне космополітизм не бажають помічати того, що консервативна більшість населення вважає себе, насамперед, часткою якоїсь локальної спільноти. Навіть у найпередовішому, у цьому відношенні, Європейському Союзі, за даними соцопитувань, тільки біля 5% ідентифікували себе як європейців, тоді, як більше 90% визначали себе як представників певної нації (регіону), не зважаючи на спільну культурну спадщину та історію. Європейська ідентичність поступається національно-державній. І ця тенденція помітно зростає останніми роками.

Європейська культурна єдність досить відносна, а от національна культурна і ментальна специфікація наочна і беззаперечна. Що вже говорити про глобальну космополітичну мультикультуру, яку навряд чи можна розглядати як прообраз культури прийдешнього світового суспільства.

У світоглядно-культурологічному аспекті цього феномену на перший план виступають базові, певною мірою цивілізаційні, розбіжності світосприйняття різних спільнот, народів, етносів. Зокрема, суперечливість світосприйняття – резидентів та прибульців з інших країн – виявилася тією реальністю, яка не узгоджувалася з ліберально-демократичними принципами мультикультурності, толерантності і взаємоповаги. Нерідко в Західній Європі культурні практики мігрантів суперечили традиційним місцевим, посилювалася культурна диференціація, спостерігалась конфліктна напруженість між ціннісними світами лібералізму, індивідуалізму, вільного самовиразу і т.п. та консервативного традиціоналізму, комунітаризму, етно-релігійного сепаратизму і т. п. Оспіваний постмодерністськими соціологами

культурний плюралізм, «букет субкультур» в реальності виявився важко досяжним, натомість проявилась «глокалізація», утворення культурних анклавів, не інтегрованих у суспільство соціальних груп з ворожими для нього морально-ціннісними орієнтаціями. Замість культурного «плавильного тигеля», який успішно спрацював раніше у США, за висновками багатьох культурологів, маємо не легкотравний культурний «салат», замість нової культурної єдності Європи – відчуття чужинців у своїй країні, де занепадають національні традиції, споконвічні культурні практики та уподобання.

Політичних рішень, які, скоріше за все, будуть довгочасними і поміркованими, очевидно не достатньо. Корені багатьох проблем глибші. Вони в історії формування різних частин людності, в основах їх світоглядів, філософії, моралі, ментальності тощо.

Мультикультуралізм легко виправдовує себе як етичний принцип індивідуальної поведінки: чужа культура не гірша чи краща – вона просто інакша, її варто сприймати як можливість збагачення власних культурних форм, а не як загрозу. Кращими прикладами можуть слугувати розповсюдження страв іноземних кухонь, скоминущої популярності екзотичних дозвіллєвих практик, музичних витворів, танців, спортивних змагань тощо далеких країв. (Поширеність на Заході східних спортивних єдиноборств, йоги, масажів…та футболу, хокею, року, міцних напоїв тощо на Сході).

Інша справа, коли ми говоримо про культуру як основу національної ідентичності. Тут вже не йдеться про толерантність, плюралізм у смаках і уподобаннях. Національні особливості виступають потужним інтегратором, маркером відділення «своїх» від «чужих». Ця функція стає часто затребуваною і у такому випадку опонує мультикультурності як відмові від національної ідентичності. Суперечність між наголошеннями на культурній різноманітності мультикультуралізму та об'єднуючій ролі національної культури визначає різні стратегії соціальної політики.

З одного боку, спрямування на плідну взаємодію, наднаціональну комунікацію різних культур з підтримкою особливостей, унікальності кожної, змагальності локальних культур у дусі постмодерністської констатації ери фрагментарності соціальної реальності. З іншого – курс на асиміляцію, залучення до домінуючих стандартів, слідування прийнятим на цих теренах моделям поведінки, розчинення специфічного в нав'язуваному універсальному. Поєднання і врівноваження цих двох стратегій залишається визначальною соціополітичною проблемою феномену мультикультуралізму.

Тобто очевидними є проблеми культурної взаємодії у царині відмінного ціннісно-світоглідного світу, традицій, ментальності, історичного досвіду людських спільнот, народів, етносів. Отже, стає нагальним суто філософський ракурс проблем мультикультурності. Насамперед постає питання – як можливо неупереджено трактувати «інакшу» культуру з позицій власної? Особливо якщо світобачення, «культурні коди», що визначають світосприйняття майже на генетичному рівні, різноспрямовані. Критики ідеї мультикультуралізму відзначають, що спроби поставити все на фундамент «загальнолюдських», гуманістичних цінностей, частіше за все, призводили до намагань видати за них власне «західні», юдо-християнські постулати як найпросунутіші, прогресивні, універсальні. Етноцентризм національних культур вступив у протиріччя з глобалістськими тенденціями суспільного розвитку, де домінує один тип культури на основі раціоналістичного, прогресистського, ліберально-індивідуалістичного світобачення. Проте останнє далеко не усіма сприймається як таке, що гідне наслідування. Тому маємо антиглобалістський рух, звинувачення у культурному імперіалізмі, заклики до захисту прав і субкультур меншин тощо.

Різний історичний життєвий досвід (вірніше досвід виживання) нерідко сформував відмінні ціннісні критерії, які з позиції, наприклад, європейської, християнської моралі є неприйнятними, але ж вони існують. Активні мігрантські хвилі, що накачуються на Європу, «перемішування населення» не супроводжується «перемішуванням світобачень». Культурна асиміляція є повільною, вона не встигає за політичними вимогами «прав меншин». Недаремно є поговірка, що не треба лізти «у чужий монастир зі своїм уставом». Проте іншокультурні групи не бажають відмовлятися від своїх звичок і моделей поведінки, навіть коли вони не сприймаються корінним населенням. Звідси конфлікти на ґрунті різних ціннісно-нормативних систем і орієнтацій.

Досягнення спільних цілей, ідеалів у єдиній системі ціннісних координат усіма народами залишається все ще досить утопічною ідеєю. Так, один з яскравих соціологів та теоретиків глобалізму Ульрих Бек стверджує, що успіх в «глобальній метагрі» залежатиме від звільнення від національно державної ортодоксії, від розповсюдження нової космополітичної самоідентифікації. Він закликає змінити погляд на світ, що формується на ґрунті національної культури, на новий, космополітичний [2, с. 39-41]. Та поки що – це залишається лише благими побажаннями. Світ роздирається економічними,

ідеологічними, релігійними й, головне, культурними суперечностями. Побудова «глобального громадянського суспільства», де вирішуватимуться наведені проблеми, згідно з міркуваннями У. Бека, все ще далека перспектива, а напруження і конфлікти мультикультуралізму – реальності сьогодення. Такою ж гострою є проблема національної ідентифікації, що постає у суперечливій взаємодії з тенденцією глобального мультикультуралізму.

Інший відомий постмодерністський соціолог Зігмунт Бауман, розглядаючи культурні наслідки глобалізації, звертає увагу на те, що для багатьох країн, регіонів, певних сегментів населення глобалізація обертається локалізацією, тобто виключенням із загального незворотного процесу, культурною ізоляцією, консервацією застарілих відносин і зразків поведінки. Центри, де виробляються актуальні смисли й формуються цінності, відзначаються екстериторіальним характером та не мають нічого спільного з місцевими потребами, з станом людей, що покликані наповнювати змістом ці ідеї й цінності [3, с. 6-7]. Це не може не породжувати напруження і ворожість між центрами культурних інновацій та периферійними, локалізованими спільнотами, які перебувають під домінуючим впливом традицій.

Моделі мультикультурної суспільної організації. Людство має чималий досвід успішної багатокультурної організації. За останній час можна навести приклади, зокрема, таких:

- американський «плавильний казан», сплавлювання різноманітних іммігрантських культур, традицій, звичаїв, уподобань і т.д. – у спільну американську культурну модель, єдиний ціннісно-нормативний зразок (американський спосіб життя, «американську мрію», побутові стандарти, способи самореалізації…). Успішність цієї моделі забезпечувалась ефективністю відкритої ринкової економічної організації господарства, демократичними принципами самоврядування, масовою підтримкою цілей «суспільства загального добробуту», навколо яких об'єднувалися усі національні, релігійні, професіональні спільноти, соціальні верстви та групи;

- радянська багатонаціональна культура із уніфікованим «соціалістичним змістом», при «розливанні» цього змісту в національні форми, та за умов впровадження обов'язкового ідеологічного стандарту (більшовицьких ідеалів і цілей, колективістської поведінки, так званого «морального кодексу будівника комунізму» і т.п.). Успішність цієї моделі багато в чому визначалась двоєдиною метою: націленістю на розвинення високих зразків світових мистецьких надбань і, водночас, підтримці й створення національних, регіональних культурних продуктів, якщо вони вписувалися у згадані стандарти;

- західноєвропейська модель: певна багатокультурність за умов визнання домінування ліберально-демократичної політичної ідеології та ціннісно-нормативних настанов того способу життя, який прийнято означати як буржуазний або ж ціннісно-раціональних орієнтацій юдо-християнської цивілізації. Парадоксально, що ця модель викликала чималу критику саме у Європі, тоді, як певну її успішність визнають далеченько від неї –в Канаді та Австралії. Привабливість гасел ліберальної толерантності і демократичних прав на «інакшість» в межах прийнятного плюралізму проте, почасти, підважувалася не дотримуванням того, що проголошувалось у реальних обставинах.

Усі ці моделі мають свої переваги й недоліки, проте для нас найактуальнішими є приклади сучасних європейських практик позитивної багатокультурності, а також реальні проблеми мультикультурності, оскільки вони найбільше позначатимуться на культурному розвитку України.

Попри космополітичні й транснаціональні претензії культурної глобалізації, які спираються на розвиток нових технічних засобів, співвідношення ефективності культурного впливу впродовж майже двох століть, на думку дослідників глобальних трансформацій, залишалось на користь націй-держав і національних культур [4, с. 386].

Як складова загального глобального культурного світу, Україна переживатиме подібні проблеми і труднощі, але осмислення іншого досвіду, соціально-філософської концептуалізації мультикультуралізму, безумовно, сприятимуть правильній соціокультурній політиці у цій царині.

Що стосується України, то через історичні та, певною мірою, географічні обставини вона опинилась на розламі насамперед культурному, цивілізаційному, ментальному: одна частина тяжіє до європейських традицій і ціннісного світу, друга – до євразійської (візантійської) традиції. Відмінні «культурні коди» все ще визначають різні соціокультурні диспозиції, орієнтації, смаки. Демократизм – авторитаризм, індивідуалізм – колективізм, ринок – патерналізм, свобода – рівність… – ці загальні дилеми, певним чином цивілізаційні пріоритети, доповнюються численними смаковими уподобаннями, деталями повсякденної поведінки, не кажучи вже про мову, політичні преференції, стилі соціального життя. Таке розмежування не є нездоланним, суцільним, врешті, визначальним, але воно, час від часу, проявляється.

Дія багатьох соціокультурних чинників має велику інерцію і змінюватиметься поступово, але, безумовно, змінюватиметься.

Отже, багатокультурність тягне за собою численні проблеми і небезпеки, необхідність постійного пошуку, за висловом К. Леві-Строса, «оптимуму розмаїття» [5, с. 86], але, водночас, вона може бути потужним ресурсом розвитку.

Дискусії соціологів залишають це питання відкритим, а політичні вирішення проблем співіснування різнокультурних спільнот залишаються непевними і невизначеними. Водночас видається незаперечним, що налагодження, гармонізація міжкультурного співжиття матимуть кращі перспективи з успіхами позитивної глобалізації, із врівноваження глобального і локального, універсального і партикулярного у світовому соціальному і культурному розвиткові.

Література:

1. Танчер.В. В. Мультикультурні проблеми соціального світу, що глобалізується / Віктор Танчер // Український інформаційний простір. Науковий журнал. – 2013. – №1, частина 2. – К.: КНУКіМ. – С. 183-191.
2. Бек У. Влада і контрвлада у добу глобалізації. Нова світова політична економія / Ульрих Бек; пер з нім. О. Юдіна – К.: Ніка-Центр. 2011. – 408 с.
3. Бауман.З. Глобалізація. Наслідки для людини і суспільства / Зігмунт Бауман – За наук. ред. М. Винницького. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 109 с.
4. Гелд. Д. Глобальні трансформації. Політика, економіка, культура. / Д. Гелд, Е. Мак Грю, Д. Голдблатт, Дж. Перратон / пер.з анг. Переде слово Ю. Павленка. – К.: Фенікс, 2003. – 580 с.
5. Бандурка А. С. Строката ковдра мультикультуралізму / А. С. Бандурка; за наук. ред. проф. О. В. Тягла –Харків: Золота миля, 2013. – 198 с.

УДК 316:343.9

Чаплик М. М.
кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління Донецького державного університету управління.

КРИМІНАЛЬНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ У ВІТЧИЗНЯНОМУ НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ

У статті розглядається стан дослідження кримінальних процесів в українському суспільстві у рамках вітчизняної кримінології та соціології. Українські кримінологи та соціологи відзначають, що суспільство опинилося у ситуації, коли кримінальні процеси вийшли за межі їхнього традиційного розуміння. Певні види протиправної діяльності в українському суспільстві, в першу чергу ті, що пов'язані із корупцією, стали буденним, масовим, постійно відтворюваним та соціально схвалюваним явищем, й така поведінка виявилася притаманною переважній більшості членів соціуму. У зв'язку із цим, автором розглядаються окремі теоретичні підходи та концепції вітчизняних дослідників, які пояснюють такий стан українського соціуму.

Ключові слова: *злочинність, кримінальні процеси, кримінологія, соціологія злочинності, соціологія девіантної поведінки.*

В статье рассматривается состояние изучения криминальных процессов в украинском обществе в рамках отечественной криминологии и социологии. Украинские криминологи и социологи отмечают, что общество оказалось в ситуации, когда криминальные процессы вышли за пределы их традиционного понимания. Отдельные виды противоправной деятельности в украинском обществе, в первую очередь те, которые связаны с коррупцией, стали обыденным, массовым, постоянно воспроизводящимся и социально одобряемым явлением, и такое поведение является присущим преобладающему большинству членов социума. В связи с этим автором рассматриваются отдельные теоретические подходы и концепции отечественных исследователей, которые объясняют такое состояние украинского общества.

Ключевые слова: *преступность, криминальные процессы, криминология, социология преступности, социология девиантного поведения.*

The article deals with the study of the state of criminal processes in the Ukrainian society in the framework of national criminology and sociology. Ukrainian criminologists and sociologists say that society was in a situation where criminal processes have gone beyond their traditional understanding. Certain types of illegal activities in the Ukrainian society, especially those associated with corruption, have become commonplace, the massive, constantly reproducing and socially approved phenomenon, and this behavior is inherent in the vast majority of members of society. In this regard, the author discusses some theoretical approaches and concepts of domestic researchers that explain this state of Ukrainian society.

Keywords: *crime, criminal processes, criminology, sociology of crime, sociology of deviant behavior.*

Злочинність є невід'ємною частиною життєдіяльності людини протягом всієї історії Homo sapiens як біологічного виду. Відтак, за весь час свого існування людство намагалося протидіяти цьому девіантному явищу в тому числі й шляхом вивчення та пояснення його причин. Як результат – світовий та вітчизняний науковий досвід накопичив у своєму арсеналі значну кількість теорій та концепцій, які пояснюють як злочинну поведінку, так і девіантну поведінку взагалі.

Актуальність даної статті пов'язана із розглядом феномену поширення кримінальних процесів та практик в сучасному українському суспільстві. Процеси, які вже чверть століття відбуваються у вітчизняному соціумі, надзвичайно цікаві для дослідників, котрі є одночасно й їхніми сучасниками. У 1904 році М. Вебер відвідав американське місто Чикаго та порівняв його з «людиною, з якої зідрали шкіру так, що видно, як працюють її внутрішні органи» [1, с.36].

© Чаплик М. М., 2017

Подібне порівняння, на нашу думку, можна застосувати й щодо огляду кримінальних процесів, які протікають на наших очах в українському суспільстві. Кримінальні процеси є частиною суспільного буття та безперечно впливають як на українське суспільство, так і на важливі суспільні процеси, які відбуваються в ньому. При цьому, кримінальні процеси можна тлумачити у більш широкому контексті, ніж злочинність, адже, наприклад, якщо розглядати у якості кримінальної практики таке явище як корупцію, то можна констатувати, що воно є масовим та певною мірою торкається практично кожного з членів соціуму. Тому дослідження кримінальних процесів в українському суспільстві є важливим з точки зору розуміння загального руху вітчизняного соціуму та подальших перспектив його розвитку.

Теоретико-методологічну основу дослідження злочинності складають роботи таких класиків соціології, як Е. Дюркгейм та Р. К. Мертон. Зокрема Е. Дюркгейм вперше розглянув вплив явища соціальної дезорганізації на сплеск девіантної поведінки та назвав подібний стан суспільства аномією [2, с.207].

Р. К. Мертон дещо по-іншому трактував поняття аномії, а саме: «як симптом розходження між культурно приписаними устремліннями та соціально структурованими шляхами здійснення цих устремлінь» [3, с.247].

Ці дві концепції аномії не заперечують, а лише доповнюють одна іншу. Російський соціолог В. Афанасьєв зауважує що «якщо перша акцентує увагу на перехідних періодах у розвитку суспільства, то друга – на стадіях відносно стабільного функціонування» [4, с.69].

Продовжуючи тему аномії та екстраполюючи її на вітчизняні реалії доцільно озвучити й ідеї вітчизняних соціологів Є. Головахи та Н. Паніної, які визначають аномію як «загальну соціопатію, яка є «перехідним» соціальним явищем між «вічними» соціальними девіаціями (так званою «антисоціальною поведінкою») та специфічними соціопатіями конкретного суспільства, які характерні тільки для даної суспільної системи та подолання яких, власне, й означає завершення трансформації даної системи в якісно новий стан» [5, с.90].

Крім того, світовий досвід накопичив достатню кількість теорій та концепцій, автори яких – Е. Сатерленд, Г. Беккер, К. Шоу, Т. Селлін, Н. Крісті та інші [2, с. 207-216; 6, с. 39-57] пояснюють як злочинну поведінку, так і злочинність як соціальне явище.

Водночас в Україні склалася така ситуація із злочинністю та її поширенням, яка потребує нових теоретичних підходів для її пояснення. Адже кримінальні процеси, які відбуваються в українському суспільстві, лише частково можна пояснити, спираючись на теоретичні напрацювання західної соціології. На нашу думку, ближче до розуміння сутності українських реалій виступають ідеї російських дослідників, зокрема Я. Гілінського, В. Волкова, Т. Заславської, В. Радаєва та інших, адже процеси, які відбувалися в обох країнах протягом певного часу мали багато спільного.

Вітчизняні науковці також намагаються пояснити особливості кримінальних процесів в Україні та досягли у цьому певних успіхів. Їхні ідеї є цікавими й з точки зору збагачення світового досвіду вивчення злочинності. Тому, варто зупинити увагу на окремих теоретичних підходах вітчизняних науковців для пояснення явища злочинності в Україні.

Отже, *метою* даної статті є огляд теоретичних підходів, що пояснюють кримінальні процеси в сучасному українському суспільстві.

Спочатку зауважимо, що у наш час злочинність є предметом дослідження в межах різних наук. Однак найбільший внесок у дослідження злочинності саме як соціального явища, її впливу на суспільство та вплив суспільства на злочинність зробили кримінологи та соціологи. Тому варто зупинитися на кримінологічних та соціологічних теоріях та концепціях, які пояснюють кримінальні процеси в українському суспільстві.

Зрозуміти процеси, які пов’язані із явищем злочинності в українському суспільстві, дають змогу ідеї вітчизняного кримінолога В Дрьоміна, який є автором вітчизняної інституціональної кримінології. На його думку «злочинність слід розглядати як особливого роду соціальну активність, різновид масової практики людей, що проявляється в злочинній поведінці. Указаний вид соціальної практики, виходячи зі змісту, спрямованості та соціально-правової оцінки, може бути названий кримінальною практикою, яка лежить в основі формування особливих соціальних інститутів» [7, с.397].

У свою чергу під поняттям «кримінальна практика» дослідник розуміє «широко розповсюджений різновид соціальної практики, специфічний соціальний досвід, який проявляється в поведінці, що заборонена кримінальним законом» [7, с.398].

У своїх роботах В. Дрьомін говорить про криміналізацію українського суспільства та розширене відтворення злочинності. Зокрема він зазначає, що «злочинність не просто вплетена у сучасні трансформаційні відносини: йде активний процес інституціоналізації окремих видів кримінальних практик, тобто перетворення злочинності в стійкий феномен, який постійно відтворюється, котрий, інтегруючись у систему суспільних відносин, які формуються (економічних та неекономічних), стає нормою (звичним зразком) поведінки» [8, с.462].

При цьому, на думку В. Дрьоміна, «можна говорити лише про інституціоналізацію окремих видів кримінальних практик. Однак далеко не всі кримінальні практики можуть мати властивості й ознаки, що дають підставу говорити про них як про інституціоналізовані соціальні явища, оскільки вони виконують явно деструктивні функції» [7, с. 402]. Адже такі злочини як вбивства, зґвалтування, тяжкі тілесні ушкодження, розбійні напади чи пограбування навряд чи можуть бути інституціоналізовані у сучасних суспільствах.

Вітчизняний правознавець В. Шакун зазначає, що «протиправна поведінка набула в Україні ознак досить усталеної правової реальності. До того ж форм протиправної поведінки безліч, і вона стала звичною для більшої частини суспільства. Вона змінюється залежно від багатьох чинників, пристосовуючись до змін у суспільстві» [9, с. 142].

На думку іншого українського вченого у галузі юриспруденції О. Костенка «криміналізація держави – це чинник, здатний зводити нанівець будь-які реформи. Україну виведе на шлях суспільного прогресу той реформатор, якому вдасться декриміналізувати державу» [10].

Дослідник зазначає, що «до тих пір, поки не відбудеться декриміналізація органів держави, годі й сподіватися на те, що в Україні відбуватимуться прогресивні реформи» [10]. Відтак «доля України сьогодні вирішується на шляху подолання кримінального свавілля, яке вразивши державну владу, паралізує функціонування політики, економіки, юстиції тощо» [10]. Ці слова український юрист висловив ще у 2005 році, але вони не втратили своєї актуальності й по сьогоднішній день.

Вітчизняні кримінологи, на нашу думку, влучно окреслюють головний напрямок, в якому протікають кримінальні процеси – економіку. Зокрема О. Кальман зазначає, що «головним плацдармом, на якому розгортаються кримінальні баталії, є економіка. Масштаби злочинності у сфері економіки досягли такого рівня, що вони стали визначати характер та напрямок реформ не лише у сфері економіки, але і в системі державного будівництва та правоохоронної діяльності» [11].

Водночас проблема злочинності у вітчизняному науковому дискурсі вийшла з-під монопольної «опіки» лише правознавців. У наш час певну увагу їй приділяють і соціологи.

Творцем вітчизняної соціології злочинності як наукового напрямку є І. Рущенко. Він є автором однойменної монографії «Соціологія злочинності» та численних публікацій з різних аспектів проблеми злочинності та девіантної поведінки. І. Рущенку належить ідея трактування процесів, які відбуваються в українському суспільстві, у рамках концепцій «кримінальної революції» та «кримінального суспільства».

Як зазначає І. Рущенко для «кримінальної революції» потрібні наступні умови: «По-перше, потрібна масова соціальна база у вигляді знедоленого та кинутого напризволяще населення, рішуче налаштованого вижити будь-якими доступними засобами, не замислюючись щодо законності та протиправності своїх практик. По-друге, нагліть, згуртованість, амбіційність лідерів злочинного світу, які не зупиняються перед тим, щоб кинути виклик владі, вдатися до кримінального терору, які переслідують мету встановити власний порядок, який уявляється їм більш справедливим та ефективним. По-третє, слабкість держави, корумпованість політиків, нездатність правоохоронних органів ефективно боротися з криміналітетом або прямий зговір поліцейських чиновників та суддів з босами мафії. По-четверте, наявність певної матеріальної бази, яка створює потужний мотив для «революціонерів» [12, с.198]. Як ми знаємо із новітньої історії України всі ці умови мали місце в українському суспільстві у 1990-х роках, які ще по-іншому отримали назву «лихі 1990-ті».

Вітчизняний соціолог запропонував чотири сценарії продовження «кримінальної революції»: 1) кримінальне свавілля остаточно перетворить країну у «зону кримінальної катастрофи», внаслідок цього для країни «реальним сценарієм може стати дезінтеграція» [12, с.207]; 2) перехід до авторитарного (або навіть і тоталітарного) правління та своєрідний обмін – проведення декриміналізації суспільства в обмін на згортання (або й навіть знищення) демократії; 3) «доведення «кримінальної революції» до логічного фіналу, коли кримінальний порядок стає формою або субститутом соціального порядку» [12, с. 208]; 4) «широка міжнародна допомога, власне постійний контроль, тиск європейських інституцій, суттєві зовнішні зобов’язання, які змусять-таки українську еліту прийти до консенсусу у питанні вибору

принципів української моделі соціального порядку, реформувати правоохоронні органи та, головне, зібратися з духом та думками на шляху просування до нормативного соціального порядку» [12, с.209].

На думку дослідника в Україні справдився сценарій, згідно з яким відбулося саме «доведення «кримінальної революції» до логічного фіналу». У зв'язку із цим І. Рущенко висуває концепцію «кримінального суспільства» та аргументовано доводить, що «сучасне українське суспільство набуло рис «кримінального суспільства» як видової відмінності капіталістичної системи, яка зустрічається у країнах третього світу, в якій суспільне життя включає численні елементи кримінального як форми соціального» [13, с.4].

Також варто звернути увагу на ідеї вітчизняних соціологів, які безпосередньо не присвячені проблемі злочинності як такій, але надають точну характеристику тим процесам, які відбуваються в українському суспільстві. Так, Є. Головаха є автором поняття «аморальна більшість», яке відображає стан та особливості українського суспільства. На думку дослідника «сутність соціального феномену «аморальної більшості» полягає в тому, що моральні норми людської порядності та відповідальності, які регулюють повсякденну поведінку людей, їхні взаємостосунки у різних ситуаціях спілкування та діяльності, розглядаються більшістю дорослого населення України як норми поведінки «моральних аутсайдерів» [14, с.20]. Говорячи про «аморальну більшість» Є. Головаха зазначає, що «за 1990-ті роки ця більшість явно зміцніла та близька до того, щоб стати «кваліфікованою більшістю», здатною здійснити «моральну революцію», створивши суспільний устрій, в якому чесність та порядність перестануть сприйматися у якості моральних орієнтирів соціальної поведінки» [14, с. 21]. Ці думки дослідник висловив ще у 2002 році, однак вплив феномену «аморальної більшості» на суспільство безумовно зберігається й у наш час.

На завершення декілька слів варто сказати й про кримінальні процеси, які наразі відбуваються в українському суспільстві. Революція, війна, економічна криза, зубожіння населення тощо безумовно суттєві впливають на кримінальні процеси в суспільстві. Зокрема наслідком війни є не тільки падіння життєвого рівня, а й такі явища як поява ветеранів, які пережили посттравматичний синдром, внутрішня міграція населення, та «розповзання» зброї по всій країні.

Ці події з новою силою сколихнули кримінальні процеси в суспільстві, що цілком пояснюється у межах концепції аномії Е. Дюркгейма. Тому, можна сказати, що до таких «звичних» для суспільства явищ як тотальна корупція чи тіньова економіка додався ще й сплеск злочинності у найнебезпечніших для соціуму формах: бандитизму, терактів, вбивств та інших насильницьких злочинів зокрема із застосуванням вогнепальної зброї.

До чинників, які впливають на кримінальні процеси у суспільстві, додамо реформу поліції, внаслідок якої змінюється не лише кадровий, а й якісний склад нових правоохоронців, яким ще бракує досвіду роботи: «закон Савченко», за яким із установ виконання покарань звільнюються небезпечні злочинці та кримінальні авторитети; збільшення кількості «злодіїв у законі» в країні, що впливає на криміногенну ситуацію у суспільстві тощо.

Водночас мають місце й позитивні тенденції у подоланні поширення кримінальних процесів у суспільстві. Зокрема має місце те, що І. Рущенко визначив як «постійний контроль, тиск європейських інституцій, суттєві зовнішні зобов'язання» української еліти перед світом. Цей тиск, в першу чергу, полягає у перегляді обсягів фінансової допомоги міжнародними інституціями, а то й взагалі у відмові в її наданні через відсутність ефективної боротьби із корупцією. Країни Заходу безпосередньо пов'язують питання економічної, фінансової та навіть політичної підтримки України із спроможністю еліти боротися та долати кримінальні процеси у державі. Відтак це спонукає державних мужів до здійснення реформ, у тому числі й у таких критично важливих для контролю над кримінальними процесами у суспільстві сферах, як правоохоронна та судова системи.

Ще однією позитивною тенденцією, яку ми спостерігаємо та яка здатна змінити ситуацію на краще, є ріст та зростання впливу громадянського суспільства на всі сфери суспільного життя.

Таким чином, розглянувши окремі теоретичні підходи щодо пояснення кримінальних процесів в українському соціумі ми можемо зробити наступні висновки. І кримінологи, і соціологи відзначають якісно новий стан злочинності в українському суспільстві. Вітчизняні науковці розуміють, що феномен злочинності в українських реаліях не відповідає традиційним уявленням про це девіантне явище і висувають власні інтерпретації існуючого в українському суспільстві стану речей. Цікаво, що і кримінологи, і соціологи під час аналізу кримінальних процесів в українському суспільстві приходять

практично до одних і тих же висновків. Це свідчить про наукову цінність та значущість наведених теоретичних підходів, які підтверджують одне одного.

Отже, огляд підходів та концепцій, які пояснюють кримінальні процеси в українському суспільстві, є важливим для більш чіткого розуміння того, що відбувається в українському соціумі. Крім того, вони також відіграють і прогностичну роль та сприяють виробленню подальшої державної стратегії щодо протидії злочинності та супутнім деструктивним явищам у суспільстві. В цілому дослідження кримінальних процесів та злочинності як соціального явища потребує подальшої теоретичної розробки із наступною практичною імплементацією заходів та механізмів їхньому запобіганню.

Література:

1. Зборовский Г. Е. История социологии: современный этап: учеб. для вузов / Г. Е. Зборовский; Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования ХМАО – Югры «Сургут. гос. пед. ун-т»; Федер. гос. авт. образоват. учреждение высш. проф. образования «Урал. федер. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина». – 2-е изд., испр. и доп. – Сургут [и др.]: РИО СурГПУ, 2015. – 259 с.
2. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. / Нейл Смелзер. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.
3. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Роберт Мертон. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.
4. Афанасьев В. С. Эволюция концепции аномии в социологии девиантного поведения / В. С. Афанасьев // Рубеж: Альманах социальных исследований – 1992. – №2. – С. 69-81.
5. Головаха Е. И. Социальное безумие: история, теория и современная практика / Е.И. Головаха, Н.В. Панина. – К.: Абрис, 1994. – 168 с.
6. Гилинский Я. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других «отклонений» / Я. Гилинский. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. – 520 с.
7. Дрьомін В. М. Інституціональна концепція злочинності / В. М. Дрьомін // Вісник Асоціації кримінального права України. – 2013. – №1(1). – С. 388-408.
8. Дрёмин В. Н. Преступность в транзитивном обществе / В. Н. Дрёмин // Актуальні проблеми держави і права. – 2012. – Вип. 67. – С. 457-464.
9. Шакун В. Онтологічний вимір у кримінології / В. Шакун // Право України. – 2010. – №7. – С. 136-144.
10. Костенко О. Формула декриміналізації держави [Електронний ресурс] / О. Костенко. – Режим доступу: http://maidan.org.ua/static/mail/1113900158.html
11. Кальман А. Г. Что противопоставить преступности [Електронний ресурс] / А. Г. Кальман // Зеркало недели. – 2009. – №8. – 7 марта. – Режим доступу: http://zn.ua/LAW/chto_protivopostavit_prestupnosti-56326.html
12. Рущенко И. П. «Криминальная революция» как социетальный фактор / И. П. Рущенко // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2008. – №3. – С. 194-210.
13. Рущенко І. Від «кримінальної революції» до «кримінального суспільства» / Ігор Рущенко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг: Науково-теоретичний часопис. – 2014. – №2. – С. 3-22.
14. Головаха Е. Феномен аморального большинства в постсоветском обществе: трансформация массовых представлений о нормах социального поведения / Евгений Головаха // Мониторинг общественного мнения – 2002. – №6(62) – ноябрь-декабрь. – С. 20-22.

УДК 338.24:061.66(075.8)

Бутиліна О. В.
кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології та психології факультету №6, Харківського національного університету внутрішніх справ.

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена аналізу феномена лояльності персоналу організації. Авторка застосовує положення теорії обміну та теорії очікувань для визначення сутності та складових лояльності персоналу. Розглядаються емоційні, раціональні та поведінкові компоненти лояльності. Лояльність є соціальною характеристикою організації. Це дозволило пояснити деякі моделі лояльності персоналу.
Ключові слова: *лояльність персоналу, організація, теорія очікувань, теорія обміну.*

Статья посвящена анализу феномена лояльности персонала организации. Автор использует положения теории обмена и теории ожиданий для определения сущности и составляющих лояльности персонала. Рассматриваются эмоциональные, рациональные и поведенческие компоненты лояльности. Лояльность является социальной характеристикой организации. Это позволило объяснить некоторые модели лояльности персонала.
Ключевые слова: *лояльность персонала, организация, теория ожиданий, теория обмена.*

The article is devoted to the analysis of phenomenon of loyalty of the organization's personnel. The author uses the theory of exchange and expectations theory to determine the essence and components of staff loyalty. The emotional, rational and behavioral components are considered. Loyalty is a social characteristic of the organization. This allowed to explain some models of staff loyalty.
Key words: *staff loyalty, organization, expectations theory, theory of exchange.*

В умовах глобалізації економіки актуалізується потреба в ефективному використанні ресурсів. Особливо це стосується людських ресурсів, адже керівники дедалі частіше усвідомлюють, що людина з її знаннями, досвідом, навичками є найбільш важливим та унікальним з усіх ресурсів. Зростаючий інтерес до такого явища, як лояльність співробітника до своєї організації, обумовлений тим, що персонал сьогодні розглядається, як фактор конкурентоспроможності, а вірність робітників як конкурентна перевага. В зміцненні лояльності персоналу менеджери вбачають діючий механізм підвищення ефективності організації.

Актуальність вивчення феномену лояльності персоналу обумовлюється тим, що до теперішнього часу не існує єдиного розуміння організаційної лояльності як в Україні, так і за кордоном, не дивлячись на значну увагу до нього зарубіжних дослідників. Існують різні точки зору і, відповідно, різні моделі лояльності.

Мета статті – проаналізувати теоретичні підходи до визначення феномену лояльності персоналу організації.

Як предмет дослідження, лояльність персоналу виступає в багатьох роботах зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, можна відмітити розробки Рольфа Ван Дика [1], Эрика Кирхлера та Эрика Хельцла [2]. Значний внесок у розробку уявлення про лояльність вніс російський дослідник Харський К., який зазначає, що «лояльні співробітники використовують всі резерви та ресурси для досягнення максимальних результатів» [3, с. 422], тож вчений пов'язує лояльність із підвищенням ефективності організації в цілому.

Заслуговує на увагу інтерпретація феномену лояльності персоналу крізь призму концепції кадрової безпеки, представлена Рущенком І. П. Дослідник вважає, що «лояльний співробітника – це надійна людина, на яку може покластися керівництво, якій можна довіряти. Лояльність є переважно моральною

© Бутиліна О. В, 2017

якістю, вона не завжди безпосередньо корелює з рівнем професіоналізму та інтелектуальними, розумовими якостями… Лояльність суб'єктивна складова кадрової безпеки, яка полягає у свідомому ставленні працівника до компанії, її цілей та керівництва» [4, с.317].

Почебут Л. Г. та Корольова О. Є., розглядають лояльне ставлення службовців до організації як настанову (атитюд). При цьому «лояльний» означає «тримається в рамках законності, який коректно відноситься до тієї організації, в якій він працює» [5, с. 98]. Лояльне ставлення трактується і як мотивація людини працювати на благо організації та інтереси у різних сферах бізнесу.

Для того, щоб у повній мірі зрозуміти сутність лояльності персоналу, можна пояснити її природу спираючись на деякі теорії. Так, якщо розглядати цей феномен з позиції теорії обміну, то на виникнення й рівень лояльності персоналу впливає порівняння між затратами працівника, планами, надіями, уявленнями і тим, що в обмін на це дає організація. Згідно теорії обміну: 1) актор може вибудовувати лінію поведінки через мотивацію інтересів або винагороди, тобто вся поведінка може бути розглянута через його мотивацію; 2) більшість ситуацій обміну представляють собою обмін цінностями, тобто, чим більш умотивований працівник, тим більший рівень його лояльності по відношенню до організації.

На перший погляд, згідно теорії обміну найважливішу роль з боку персоналу відіграють раціональні компоненти: все ґрунтується на чіткому розрахунку. При детальному аналізі простежується взаємодія усіх компонентів. Якщо організація задовольняє потреби працівника, тим самим вона впливає на емоційну настанову індивідуума, та підвищує вірогідність того, що будуть добровільно прийняті організаційні цінності та норми, і докладені зусилля в інтересах організації. Під зусиллями маються на увазі не тільки встановлена норма роботи, яка має бути виконана, але й всі ті дії, які людина може здійснити задля процвітання своєї організації, навіть якщо вони не будуть помічені та оцінені з боку керівництва.

Обмінні процеси постійно мають місце як у взаємодії між окремими людьми, так і у взаємодії між індивідом та організацією. Згідно теорії обміну Дж. Хоманса, поведінка людини обумовлена тим, чи винагороджувались та як саме його дії в минулому .

Представники біхевіоризму пояснюють прибутковість праці за допомогою теорії очікувань, згідно з якою саме очікування винагороди активізує поведінку і саме усвідомлення винагороди пов'язане з кожним напрямком дій, надає поведінці певний напрям (керує поведінкою).

Хоча теорія експектацій, яка представляє когнітивістський напрямок у психології, має довгу історію, найсуттєвіший вплив на теорію організації спричинила відносно нова її модифікація В. Врума. Прагнення робітника до високої ефективності, залежіть від того, як високо він цінує такі фактори, як наприклад: гроші; просування службовими сходами; добре ставлення і підтримка з боку адміністрації; високе положення серед співробітників; збереження місця роботи. А також від того, яким чином людина усвідомлює зв'язок між високою ефективністю праці та досягненням цих цілей. Мотивована діяльність є цілеспрямованою, ціль звичайно пов'язана з прямим або непрямим задоволенням будь-якої потреби. Спрямованість діяльності на досягнення цілі залежить частково від того, в якій мірі особистість відчуває себе винагородженою за досягнення цілі.

Сила прагнення до отримання винагороди чи іншої цілі залежіть від: цінності винагороди (бажаності) та реальності її отримання («цінності очікування»). Те, що людина цінує, залежить від – її потреб. Щоб людина була мотивована на визначену діяльність, необхідно її досягнення в цій діяльності винагороджувати тим, що вона цінує і винагорода повинна бути пов'язана з досягненням цілі так, щоб людина це помітила. З іншого боку, не завжди навіть наполегливі зусилля гарантують досягнення цілі. На основі попереднього досвіду формується уявлення (очікування) про те, наскільки реальною є можливість досягнення цілі. В такому разі зважуються також всі можливості та перешкоди, які виникають внаслідок оточення і ситуації даного моменту.

У свою чергу Х. Хенемен та Д. Шваб в огляді досліджень, присвячених перевірці різних гіпотез, які спираються на теорію очікування підтверджують, що валентність та суб'єктивна вірогідність отримання результату в значній мірі пов'язані з ефективністю [6]. Підхід на основі теорії очікувань привертає увагу також до необхідності виявляти та використовувати найбільш необхідні засоби мотивації (тобто знову, як і у випадку з теорією обміну, мотивація є одним з ключових моментів).

Для пояснення феномену лояльності персоналу через теорію очікувань доцільно також звернутись до теорії соціальної дії М. Вебера, яка обґрунтовує дві важливі складові: суб'єктивну мотивацію індивіда або думки, без яких взагалі не можна казати про дію, і орієнтацію на іншого (інших), яку Вебер називає «очікуванням», і без якої дія не може розглядатися, як соціальна.

Можна сказати, що лояльність починає формуватись ще до вступу людини на роботу в організацію,

ще в процесі формування рішення про вступ на роботу вона накопичує знання про майбутню професійну діяльність, умови праці, та інше. На основі цих знань з урахуванням її попереднього досвіду та інших факторів, формується ідеальна картина очікувань. Вже з моменту працевлаштування починається розходження між ідеальною картиною очікування та сприйняття нею реальної картини організаційного життя. Цей процес сильно впливає на формування лояльності працівника (наряду з багатьма іншими факторами). В якості очікувань співробітника можуть розглядатися, як його кар'єрні орієнтації так і очікування відносно реалізації в організації можливої професійної діяльності, тобто лояльність до організації пов'язана як з реалізацією очікувань, так і з оцінкою робітником можливостей реалізації цих очікувань в організації.

Важливим моментом є те, що лояльність індивіда може бути націлена на різні об'єкти. Крім організації, це можуть бути професійні союзи, трудовий колектив, керівництво та інше.

Деякі автори ототожнюють лояльність персоналу до організації із лояльністю до керівника (лідера). Наголошуючи на тому, що на першому місці завжди відданість керівництву, потім – розвиток фірми, потім – сама сфера діяльності. Але ці два поняття треба розрізняти, людина може бути лояльна до свого безпосереднього керівництва, але не бути лояльною до організації. Треба сказати, що лояльність до різних об'єктів може впливати на лояльність до організації. Наприклад, в позитивному напрямку, скоріш за все, буде впливати на лояльність до організації, лояльність до трудового колективу, лояльність до керівника (як до найвищого, так і до безпосереднього, лінійного).

У фаховій літературі можна знайти пояснення залежності об'єкта лояльності від сфери, в якій працює організація. Так, в індустріальній економіці, яка характеризується високою сконцентрованістю виробництва, кількістю та стандартизацією головним об'єктом лояльності для більшості співробітників буде сама організація. Справа в тому, що такі підприємства існують довго та їх ефективність, багато в чому, залежить від їх виробничої бази і від якості всієї сукупності працюючих на них людей. За час свого існування, такі підприємства, як правило вже змінювали керівництво (якщо враховувати довгий час їх існування). А для організацій працюючих за постіндустріальними принципами (малий розмір, мозаїчність, індивідуалізація, до таких підприємств відноситься майже вся сфера послуг, туристичний бізнес, більша частина компаній IT-сектора та багато інших) на першій план часто виходить особистість. Тобто часто головним об'єктом лояльності, або вирішальним фактором впливу на формування лояльності до організації виступає саме керівник.

Лояльність – характеристика соціальна, яка формується у соціальних взаємодіях, при наявності об'єкта та суб'єкта.

В. Доміняк виділяє три основні компоненти лояльності:

- прихильність – емоціональна складова, яка в першу чергу визнається особистими характеристиками;
- свідомі дії в інтересах компанії – когнітивна складова. Визначається в основному мотивованими характеристиками;
- додержування норм, правил, обов'язків – поведінковий компонент.

Згідно цієї структури В. Доміняк поділяє лояльність на активну та пасивну.

«Активна лояльність характеризується:

- прихильністю;
- свідомими діями в інтересах компанії;
- прийняття принципів та цілей організації;
- зацікавленість у результатах.

В свою чергу пасивна лояльність включає:

- відсутність дій, які наносять шкоду організації;
- вміння бути підпорядкованим;
- стриманість, формалізм» [7, с. 57].

Тобто, якщо представити лояльність у вигляді шкали, то пасивна – відокремлює лояльну поведінку, від нелояльної.

Інша модель була розроблена Мейером та Аленом. Вони виділяли також три основні складові:

1. Афективна складова − ступінь ідентифікації людини з організацією, на яку перш за все впливає особистісні характеристики, та досвід роботи.
2. Продовжена, або поточна складова – усвідомлення ціни, яку доведеться заплатити працівнику, якщо він піде з організації. На це в першу чергу впливають особисті характеристики, альтернатива та інвестиції.

3. Нормативна ступінь усвідомлення боргу перед організацією. Найбільш суттєвий вплив на цей компонент спричиняють особистісні характеристики, досвід соціалізації та організаційні інвестиції.

Дуже схожу модель запропонував Рольф ван Дик [1]. У своїй книзі «Відданість та ідентифікація в організації» він розглядає два ключових поняття: ідентифікація та зобов'язання. Ці два поняття тісно пов'язані між собою.

«Зобов'язання, або прихильність, описує те, наскільки люди відчувають свою причетність або прив'язаність до організації чи до її підрозділів, (наприклад, відділу або робочої групи). Це відносно стабільне поняття. Воно ґрунтується на двох факторах:

1. Сума всіх ознак, які дають можливість оцінювати роботу, як цікаву та цінну(велике значення тут має різноманітність, організаційний досвід).
2. Визначається теорією обміну, згідно з якою організація надає співробітникам певні блага, внаслідок чого вони залишаються в ній» [1, с. 16].

Дослідник виділяє: 1) афективне зобов'язання – має багато спільного з ідентифікацією. В першу чергу передбачає афективну прив'язаність до організації, співробітник розглядає свою приналежність до організації як приналежність до родини та прагне і надалі належати до неї; 2) нормативне зобов'язання – означає, що людина пов'язує з організацією морально-етичні усвідомлення; 3) зобов'язання, орієнтоване на наслідки. Під цим треба розуміти прив'язаність до організації на основі «витрат», до яких може привести вихід з організації. Така інтерпретація «зобов'язання», майже збігається зі складовими лояльності за Мейером та Аленом.

Підсумовуючи можна зазначити, що теорія обміну та теорія очікувань гармонійно доповнюють одна одну при поясненні феномену лояльності персоналу. Лояльність – певний аспект індивідуальної та групової свідомості і поведінка персоналу організацій певного типу. Лояльність може включати різні рівні у діапазоні від певного мінімуму до максимальної лояльності. Максимум означає доброзичливе, коректне, щире, шанобливе ставлення до керівництва, співробітників, інших осіб (клієнтів, партнерів організацій), їхніх дій, до компанії в цілому; усвідомлене виконання співробітником своєї роботи відповідно до цілей та задач компанії та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і зобов`язань, включаючи неформальні, по відношенню до організації, керівництва, співробітників та інших суб`єктів взаємодії.

Але теоретичні та практичні аспекти лояльності потребують подальшого вивчення та поглиблення. Основним напрямом досліджень може стати розробка методики виміру лояльності, більш повне охоплення всіх структурних елементів лояльності та можливих факторів впливу на неї.

Література:

1. Рольф Ван Дик. Преданность и идентификация с организацией / Пер. с нем. – Х.: Из-во Гуманитарный центр, 2006. – 142 с.
2. Кирхлер Эрик, Хельцл Эрик. Дизайн работ в организациях: Психология труда и организационная психология; т. 3 / Пер. с нем.: – Х.: Из-во Гуманитарный центр, 2005. – 212 с.
3. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К. Харский – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.
4. Робота з персоналом організацій: навч. посіб. / за ред. І. П. Рущенка. – Х.: Видавництво «Форт», 2013. – 460 с.
5. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб.: Из-во «Речь», 2000. – 298 с.
6. Джон О'Шонесси. Принципы организации управления фирмой. [Електронний ресурс]. − Режим доступу: http://ek-lit.narod.ru/shon009.htm
7. Доминяк В. И. Лояльность персонала как социально-психологическая установка / В. И. Доминяк // Персонал – Микс. – 2002. – №5. – С. 55-59.
8. Доминяк В. И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. И. Доминяк // Персонал-Микс. – 2003. − №1. − С. 107-111.

УДК 364:316.406

Шатохін А. М.
доктор соціологічних наук, професор,
завідувач кафедри соціально-гуманітарних і
правових дисциплін Уманського національного
університету садівництва.

Вуйченко М. А.
доктор економічних наук, професор, професор
кафедри соціально-гуманітарних і правових
дисциплін Уманського національного
університету садівництва.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ

В статті викладені результати соціологічного моніторингу 2011-2016 рр. соціального самопочуття й соціального захисту сільського населення в умовах земельної реформи в Україні. Проаналізовано зміни у ставленні селян до соціально-економічних, соціально-політичних і соціально-духовних процесів, що відбуваються в Україні останнім часом, визначені найбільш гострі проблеми сільського життєвого середовища, відчуття соціальної захищеності в умовах земельної реформи.

***Ключові слова**: земельна реформа, соціальний захист, сільський соціум, соціальні зміни, соціальне самопочуття.*

В статье представлены результаты социологического мониторинга 2011-2016 гг. социального самочувствия и социальной защиты сельского населения в условиях земельной реформы в Украине. Проанализированы изменения в отношении крестьян к социально-экономическим, социально-политическим и социально-духовным процессам, происходящим в Украине в последнее время, определены наиболее острые проблемы сельской жизненной среды, ощущения социальной защищенности в условиях земельной реформы.

***Ключевые слова**: земельная реформа, социальная защита, сельский социум, социальные изменения, социальное самочувствие.*

The article outlined the results of sociological monitoring of the 2011-2016. social well-being and social protection of the rural population in terms of land reform in Ukraine. Analysis of the changes in the attitude of the peasants to the socio-economic, socio-political and socio-cultural processes taking place in Ukraine lately, identified the most acute problems of rural living environment, a sense of social protection in terms of land reform. Noted significant problems in ensuring the constitutional order, the protection of human rights to secure livelihoods, employment, welfare. Found that over the past years are positive changes in the attitude of farmers to purchase agricultural lands increases the share of supporters raising lands in market circulation.

***Keywords**: land reform, social protection, rural society, social change, social well-being.*

Соціально-економічні перетворення в аграрному секторі України, протиріччя земельної реформи, проблеми соціальної адаптації селянства до ринкових умов вимагають по-новому поставити питання про соціальний захист сільського населення. Різні темпи й неоднакові рівні входження селян в ринкові відносини об'єктивно формують категорії сільського населення, які відчувають соціальний дискомфорт, втрату досягнутого соціального статусу, помітне погіршення матеріального і морального стану. Саме ці найбільш вразливі категорії селян потребують захисту з боку держави і суспільства.

Не викликає сумніву той факт, що існуючий комплекс соціальних гарантій, який може надати держава, не відповідає сучасним вимогам соціального захисту особистості. Протягом 90-х років минулого століття пострадянські держави все більше здавали позиції у соціальній підтримці свого населення.

© Шатохін А. М., Вуйченко М. А., 2017

На це звертали увагу дослідники соціальної сфери села, зокрема Т. Заславська, З. Калугіна, Г. Осадча, Р. Ривкина, В. Старовєров, М. Стронгіна (Росія), І. Лукінов, Н. Орлатий, І. Прокопа, П. Саблук, В. Тарасенко, Л. Шепотько, В. Юрчишин, К. Якуба (Україна) та інші.

Соціальний захист сільського населення можна визначити як систему соціальних гарантій з боку держави, спрямованих на створення найбільш сприятливих для кожного жителя села умов входження у ринкові відносини, з одного боку, та запобігання або послаблення впливу негативних проявів ринку на соціальну адаптацію найбільш вразливих категорій сільського населення, з іншої. Зрозуміло, що масштаби і зміст соціального захисту населення повністю залежить від економічних можливостей держави і суспільства. Проте соціальний захист не можна зводити лише до матеріальної допомоги. Він є й системою економічних, соціальних, політичних, правових і духовних гарантій. І якщо ця система працює ефективно, вона сприяє економічному зміцненню держави , а в бідній країні – посилює кризу.

Український сільський соціум вже два десятиріччя знаходиться у стані ринкової трансформації. Аграрна реформа, започаткована задля подолання техніко-економічної відсталості сільського сектора України, модернізації його на засадах приватної власності, формування справжнього господаря на землі, призвела до суттєвих інституційних та структурних змін, соціальні наслідки яких є в значній мірі суперечливими й детально не дослідженими.

Важливою складовою аграрної реформи в Україні є земельна реформа, головна мета якої полягає у залученні земель сільськогосподарського призначення у ринковий обіг, запровадження інституту купівлі-продажу земель як матеріальної основи реформування соціально-економічних відносин на селі, підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, розв'язання соціальних проблем села.

В 2000 році в Україні був прийнятий Земельний кодекс, який в принципі змінив характер аграрних відносин: усі організаційно-господарські структури українського села були перетворені на базі приватної власності на землю. При цьому збереглося одне виключення: пункт про визнання земель сільськогосподарського призначення об'єктом купівлі-продажу не був затверджений і протягом півтора десятиліття неодноразово пролонгувався через неоднозначне ставлення сільського населення. В останнє це сталося в листопаді 2016 р.

Уманським регіональним відділенням САУ здійснюється постійний моніторинг соціальних змін, що відбуваються у сільському соціумі в умовах аграрної реформи. В статті представлені результати вивчення соціального самопочуття сільського населення усіх видів сільських населених пунктів центральних областей України у 2011 р. (n=1246), 2013 р. (n=1025) та 2016 р. (n=1156). Представлені усі демографічні та професійні групи сільського населення.

Як видно з результатів дослідження, три чверті сільського населення використовують сільськогосподарські землі за призначенням: для виробництва сільськогосподарської продукції та задоволення власних потреб у харчуванні. Переважну більшість їх можна віднести до імовірних учасників ринку землі: покупців і продавців.

Важливим фактором успішності аграрної реформи є ставлення селян до головних інститутів реформування, їхнє сприйняття або відхилення. Результати моніторингу свідчать, що процес змін у ментальності селянства щодо власності на землю є хоч і повільним, але вже досить помітним. Про це свідчать дані табл. 1.

Таблиця 1

Чи допоміг селянам Державний акт на право власності на землю відчути себе справжнім власником, %

	2011	2013	2016
Так, допоміг	17,0	30,7	33,1
Наскільки допоміг, настільки й не допоміг	22,0	28,4	45,1
Не допоміг	43,6	17,7	21,1
Важко відповісти	17,4	23,2	0,7
Індекс*	-0,16	+0,27	+0,35

*Середньозважена величина, побудована на підставі метричної шкали: «так, допоміг +1, «наскільки допоміг, настільки й не допоміг» - +0,5, «не допоміг» - -1 «важко відповісти» - 0.; частота виборів поділена на загальну кількість відповідей.

За п'ять років вдвічі збільшилася позитивна оцінка земельної власності з точки зору відчуття справжнього власника (з 17,0% до 33,1%). Натомість у два рази зменшилася кількість тих, хто, маючи Державний акт на право власності на землю, не має відчуття справжнього господаря (з 43,6% до 21,1%). До того вдвічі збільшилася доля тих, хто не міг певно відповісти. Характерно, що індекс відчуття справжнього господаря серед утримувачів Акту про власності на землю змінився дуже суттєво: з -0,16 до +0,35.

Неоднозначним є ставлення селян щодо власності на землю як соціального інституту. Респондентів, що позитивно оцінюють власність на землю, в 2016 р. двічі більше, ніж п'ять років тому. Близько половини опитаних (43,3%) із власністю на землю пов'язують перш за все благополуччя своєї родини (у 2011 р – 29,9%). Кожен другий отримує моральне задоволення від володіння землею (у 2011 р. – кожний четвертий). Ринкова реальність все більше стає фактором свідомості українського селянства.

Проте кожний третій сільський житель переважно негативно ставиться до земельної власності, зокрема побоюючись, чи не відберуть її, як це було у минулому (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка значущості власності на землю для сільських жителів, %

	2011	2013	2016
Перспектива забезпечити сім'ї благополуччя	14,2	15,8	11,0
Підстава розробляти реальні господарські плани	10,2	11,5	6,5
Можливість розбагатіти	6,1	12,0	18,4
Можливість вигідно увійти у земельний ринок	2,2	4,7	9,9
Стимул для напруженої праці на себе	9,6	18,0	13,9
Велике задоволення від втілення мрії про власну землю	9,7	9,0	15,9
Приплив нових сил, упевненість у собі	4,6	5,6	10,0
Тривога і клопіт: що робити з землею, як її обробляти	6,0	5,5	11,9
Побоювання, чи не відберуть землю у майбутньому	10,6	12,4	17,9
Власність на землю нічого принципово не міняє	14,9	10,3	3,0

Будь-яка реформа суспільства має на меті розв'язання нагальних соціальних проблем, покращення існуючого стану. Разом з тим, враховуючі багатовекторність соціальних змін, реформаційна матриця мусить враховувати й неоднозначність соціальних наслідків реформи, можливість негативного сприйняття нової дійсності окремими категоріями населення, ускладнення процесів соціальної адаптації до нових реалій соціального буття. Успішність будь-якого реформування обов'язково передбачає досить просту арифметику: сума позитивних наслідків реформ повинна перевищувати суму негативних, інакше навіть найдоцільніша й найпривабливіша реформа приречена на поразку.

У кожній людині існує безліч соціальних проблем. Трансформаційні процеси, які визначають сьогоднішній день українського суспільства, відбуваються на самопочутті людей, у тому числі й сільських жителів. Опитування дозволило виявити больові точки сільського соціуму.

Можна виділити наступні блоки проблем, що хвилюють селян: матеріальні потреби, політичні проблеми, соціальні питання, особистісні проблеми.

Таблиця 3

Чого не вистачає українському селянинові, %

Позиція оцінювання	Не вистачає		Наскільки вистачає, настільки й не вистачає		Вистачає		Рейтинг відчуття нестачі	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2016
Заощаджень	72,2	46,3	18,8	27,0	9,0	15,3	1	4
Порядку у суспільстві	70,8	58,8	24,2	28,8	5,0	8,4	2	1
Правового захисту	63,5	48,5	26,7	31,7	9,8	10,1	3	2
Власної впевненості у майбутньому	61,4	46,2	29,7	26,0	8,9	11,8	4	5
Можливостей працевлаштування	60,6	44,2	25,8	33,4	13,6	10,0	5	7
Екологічної безпеки свого життя	59,4	41,8	31,2	33,6	9,4	13,7	6	9
Особистої безпеки життя	56,2	39,5	33,4	32,4	10,4	18,6	7	10

Медичної допомоги	55,2	45,4	33,1	32,4	11,7	18,4	8	6
Неухильного дотримання усіма соціальних законів	51,6	43,0	37,5	31,5	10,9	10,6	9	8
Можливостей повноцінно провести відпуску	49,5	48,0	33,9	25,4	16,6	19,8	10	3
Здоров'я	47,5	34,8	40,6	33,0	11,9	24,8	11	11
Людяності, співчуття, милосердя, доброти серед оточуючих людей	44,2	28,0	39,4	37,0	14,4	25,0	12	13
Людського щастя	44,4	30,7	39,1	28,4	16,5	32,5	13	12
Сили волі для опанування життєвою ситуацією в умовах кризи	42,2	32,2	40,5	39,6	17,4	18,2	14	14
Інформації про історичне минуле	33,5	21,3	28,3	30,6	38,2	40,1	15	15

За п'ять років моніторингу відбулися зміни у деяких позиціях У групі політичних проблем найбільше занепокоєння респондентів викликає відсутність порядку у суспільстві та погіршення правового захисту громадян. Разом з тим, на думку селян, дещо покращилася ситуація з особистою безпекою життя громадян. Помітно менше стало скарг на брак заощаджень.

Погіршилися оцінки результатів соціальної політики уряду, зокрема неухильного дотримання соціальних законів, а також проведення відпусток. Високою залишається екологічна небезпека, є проблеми з медичною допомогою. А от людяності, співчуття, милосердя, на думку респондентів, стало навіть більше. Цілком достатньо й інформації про історичне минуле.

Самокритично респонденти дорікають самим собі за власну невпевненість у майбутньому, відсутність сили волі для опанування життєвих ситуацій в умовах ринкової економіки та інше.

Анкетування виявило й серйозні проблеми із соціальним захистом сільського населення. Інститут соціального захисту населення від негативних наслідків трансформаційних процесів – один з найважливіших й найсуттєвіших індикаторів соціального самопочуття людей. Відсутність відчуття захищеності створює складні, часом нездоланні перешкоди на шляху соціальних змін.

Як видно з відповідей респондентів, за п'ять років відчуття соціальної захищеності у сільських жителів зменшилося до досить низьких показників. Особливо це стосується захисту конституційних прав громадянина з боку держави, сільської громади, а також як виробника, споживача та водія автотранспорту. Ось чому більшість респондентів шукають захисту у своїй родині, за місцем роботи, а також сподіваються на нову поліцію (табл. 4).

Таблиця 4

Оцінка респондентами рівня соціального захисту у суспільстві, %

Позиції оцінювання	Захищені добре		Захищені недостатньо		Не захищені		Індекс захищенності	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016	2011	2013
З боку Конституції України	24,9	15.9	37,9	39.8	19,2	33.8	0,34	0,02
З боку держави	20,3	11.4	32,0	29.8	34,0	36.3	0,02	-0,12
З боку місцевої влади	18,1	12.9	38,3	42,3	31,2	30.9	0,06	0,04
З боку сільської громади	25,2	9.0	35,5	31.3	25,7	26.9	0,18	-0.03
З боку дільничної поліції	21,2	9.4	38,9	51.7	25,0	23.8	0,15	0,13
За місцем роботи	26,9	13.4	34,2	46.3	27,8	27.4	0,16	0,10
У сім'ї	62,0	67.2	21,3	13.4	7,3	6.5	0,65	0,77
Як виробник	20,6	10.0	38,6	36.3	18,9	29.8	0,21	-0.02
Як покупець і споживач	12,1	11.4	41,6	38.3	29,7	31.3	0,18	-0.01
Як пасажир	13,4	7.5	42,2	44.3	30,4	29.4	0,05	0,00
Як водій автотранспорту	12,3	5.5	42,2	46.8	22,4	24.4	0,11	0,04

Респонденти визначили найбільш гострі проблеми сільського життєвого середовища. Як і два року тому, так і зараз, найгострішими проблемами сільського життєвого середовища є працевлаштування, газопостачання та водозабезпечення. Такої думки дотримується кожний 7-8-й сільський мешканець. Викликає занепокоєння сельчан електропостачання сільських населених пунктів і будівництво доріг з твердим покриттям.

Разом з тим, втратила гостроту проблема налагодження постійного автобусного сполучення між райцентрами і селами (з 3-го на 10-те місце у рейтингу). Натомість більше турботи викликає питання утилізації відходів (з 8-го на 5-те місце) та землевпорядкування і надання земельних ділянок (з 11-го на 6-те місце). Доволі актуальними на селі залишаються проблеми благоустрою сіл, покращення санітарного стану довкілля та збереження історичної спадщини.

Вирішення цих проблем сільського життєвого середовища, на думку респондентів, залежить багато в чому від фінансування програм розвитку сільських територій (38%), пільгового фінансування цільових соціальних програм на селі (29%) та законодавчого забезпечення цих програм (22%).

Сільського жителя турбує багато проблем, які часто-густо не залежать від самого землероба. Дві третини сільських жителів найбільше побоюються неврожаю (65,2%), кожні чотири з десяти – старіння й вимирання сіл (41,8%). При цьому інтенсивність підтримки цієї пропозиції зросла вдвічі. Третина респондентів побоюються безробіття, злочинності, байдужості держави до долі селянина. Чверть опитаних стурбовані нестабільністю цін і податків, рейдерством і корупцією чиновників.

В українському суспільстві досить жваво обговорюються перспективи створення ринку земель. Як свідчать результати нашого моніторингу, в ставленні селян до продажу-купівлі землі відбуваються хоча повільні, але помітні зміни. Якщо у 2011 р., за даними нашого моніторингу, підтримували земельний ринок 8-10% сільського населення, то у 2016 р. Її стало вдвічі більше (21.6%)

Повністю підтримують повне запровадження ринку земель відносно небагато селян. Це можна пояснити певним гальмуванням заходів по визначенню реальної вартості земель сільськогосподарського призначення, регіонального кадастру земель, механізмів володіння, користування та розпорядження землею. Проте помітно збільшилась питома вага тих, хто не може спокійно дивитись на «безхозні» землі, які не залучені у виробництво сільськогосподарської продукції (з 11,2% до18,8%). Одночасно у півтора рази (з 40% до 25%) зменшилася кількість тих, хто категорично виступає проти будь-якого залучення сільськогосподарських земель до ринку, не вважаючи землю - «Богом данню» - за товар. Кожен п’ятий ухилився від певної відповіді. В цілому частка селян, що виступають проти ринку земель, за п’ять років зменшилася з 62% до 57%. А це вже тенденція.

Висновки. 1. В українському селі склався потужний прошарок власників земельних паїв та приватизованих присадибних ділянок, яких можна вважати потенційними учасниками ринку земель.

2. За п’ять років майже вдвічі збільшилася позитивна оцінка земельної власності з точки зору відчуття справжнього власника. Натомість у два з половиною рази зменшилася кількість тих, хто, маючи Державний акт на право власності на землю, не має відчуття справжнього господаря.

3. Трансформаційні процеси, які визначають сьогоднішній день українського суспільства, відбуваються на самопочутті людей, у тому числі й сільських жителів. Найбільше занепокоєння респондентів викликає відсутність порядку у суспільстві та ситуація з правовим захистом громадян, а також погіршилися оцінки результатів соціальної політики уряду, зокрема неухильного дотримання соціальних законів. А от людяності, співчуття, милосердя, на думку респондентів, стало навіть більше.

4. Як видно з відповідей респондентів, за два роки відчуття соціальної захищеності у сільських жителів зменшилося до досить низьких показників. Особливо це стосується захисту конституційних прав громадянина з боку держави, з боку сільської громади, як виробника, споживача та водія автотранспорту. Ось чому більшість респондентів шукають захисту у своїй родині та за місцем роботи.

5. Сільського жителя турбує багато проблем, які часто-густо не залежать від самого землероба: неврожай, безробіття, старіння та вимирання сіл, байдужість держави до проблем селянина.

Література:

1. Аграрна реформа в Україні (Соціологічна діагностика) / НАН України, Ін-т соціології; М.О. Сакада, В.І. Тарасенко, В.О. Чигрин, А.М. Шатохін та ін.; За ред. В.І. Тарасенка. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2007.

2. Соціальний розвиток сільських регіонів: [колективна монографія] / За ред. А.М. Шатохіна. – Умань: Візаві, 2009.
3. Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / За ред. д.ек.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К. : ІС НАНУ, 2012.

УДК 364:316.406

Терюханова І. М.
кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України.

Дрозач М. І.
кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України.

Стульпінас Н. К.
старший науковий співробітник відділу робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАСТАВНИЦТВА В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано розвиток системи наставництва в Україні. Досліджено роль наставництва для професійної адаптації персоналу, визначені ключові проблеми та подано пропозиції щодо удосконалення організації наставництва в Україні.

Ключові слова: *наставництво, професійний розвиток персоналу, професійна адаптація, соціальна адаптація, новопризначені працівники.*

В статье проанализировано развитие системы наставничества в Украине. Исследована роль наставничества в профессиональной адаптации персонала, определены ключевые проблемы и поданы предложения по усовершенствованию организации наставничества в Украине.

Ключевые слова: *наставничество, профессиональное развитие персонала, профессиональная адаптация, социальная адаптация, новоназначенные работники.*

The article is devoted to development of mentorship system in Ukraine. The rode of mentorship for professional adaptation of personnel is described, key issues are highlighted and propositions are given to improve the organization of mentorship in Ukraine.

Key-words: *mentorship, professional development of personnel, professional adaptation, social adaptation, newly-assigned workers.*

Для успішного вирішення завдань формування та розвитку кадрового потенціалу в Україні та наближення до європейських стандартів вітчизняна політика в галузі професійної освіти і навчання повинна бути спрямована, перш за все, на створення механізмів реалізації стратегії навчання упродовж всього життя, забезпечення її доступності та якості. У світовій практиці для підвищення професійного рівня працівників упродовж всього життя все частіше використовується система наставництва, яка прискорює набуття знань, навичок та компетентностей. Мета наставництва – це професійний розвиток працівників, підвищення рівня їх адаптації на підприємствах, що в свою чергу знижує плинність кадрів, позитивно впливає на імідж організацій та їх діяльність.

© Терюханова І.М, Дрозач М.І., Стульпінас Н.К., 2017

В Україні створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва визначено одним з основних завдань державної кадрової політики України, що передбачено Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 року №45/2012.

Проте на сьогодні у питаннях розвитку системи наставництва в Україні існують проблеми, які стримують його розвиток та поширення, серед яких головними є недосконаліть нормативно-правового забезпечення у організаційних, фінансових, кадрових питаннях; недостатність державної підтримки, низький рівень зацікавленості багатьох роботодавців, що уповільнює набуття професійної придатності новопризначених працівників на виробництві, негативно впливає на професійний та кар`єрний розвиток персоналу вітчизняних підприємств. Зазначена ситуація потребує дослідження вказаних проблем та особливостей застосування наставництва на різних підприємствах для формування пропозицій щодо його розвитку та найбільшого поширення.

Питаннями визначення ролі наставництва для професійного розвитку персоналу займались такі вітчизняні вчені як: Н. О. Алюшина**,** Р. А. Колишко, О. Ю. Кушнірук, З. М. Левченко, В. І. Павлов, Н. П. Паршина, В. І. Притула, В. О. Радкевич, В. А. Савченко та багато інших.

Наставництво як метод навчання та розвитку персоналу в різний час досліджували зарубіжні вчені, зокрема: Д. А. Бачин, Д. Клаттербак, Н. Н. Кліщ, Д. Отрубяннікова, Е Парслоу, М. Рейт та інші.

Проте в роботах недостатньо висвітлені питання удосконалення організації наставництва для його поширення на підприємствах України в умовах реформування професійного навчання, зумовленого євроінтеграційними процесами та соціально-економічними потребами суспільства.

Мета статті. Розкриття сутності поняття «наставництво», аналіз розвитку наставництва на вітчизняних підприємствах, виявлення основних проблем на основі результатів наукових досліджень та дослідження кращого вітчизняного і зарубіжного досвіду, розробка пропозицій щодо удосконалення організації та проведення наставництва в Україні.

Вітчизняні вчені та практики по різному формулюють поняття наставництва. Деякі спеціалісти визначають наставництво як спосіб передачі знань та навичок більш досвідченою особою менш досвідченому [1].

Деякі вважають, що наставництво представляє собою складний і багатогранний процес навчання безпосередньо на робочому місці шляхом обміну знаннями, досвідом і власними технологіями роботи між досвідченими працівниками і їх підопічними (учнями, стажерами). Основними завданнями наставництва на виробництві є: підвищення професійного рівня працівників відповідно до потреб виробництва; закріплення молодих працівників на робочому місці та у трудовому колективі [2].

Автори наголошують, що наставництво є формою професійної адаптації молодих працівників, яке включає в себе також і формування соціальних стосунків у колективі. Тому поняття «наставництво» визначається як форма набуття/підвищення професійного рівня новопризначених працівників, яка спрямована на оволодіння ними необхідними професійними знаннями, уміннями і навичками для ефективного виконання завдань та обов'язків на робочому місці (посаді) та адаптації новопризначеного працівника у трудовому колективі за допомогою наставника.

До переваг наставницької діяльності підприємств варто віднести: по-перше, забезпечення якості та ефективності професійного навчання молодих працівників з урахуванням реальних потреб й інтересів підприємств; по-друге, зменшення часу на освоєння нової техніки і виробничих технологій, витрат на навчання та підвищення кваліфікації працівників; по-третє, створення єдиного освітнього простору підприємств; по-четверте, прискорення адаптації молодих працівників до умов їхньої роботи на підприємствах, оволодіння ними виробничими функціями, галузевими та корпоративними стандартами [3].

Наставництво використовується для різних категорій населення: осіб, які вперше прийняті на посади; молодих працівників, які закінчили вищі та професійно-технічні навчальні заклади, та осіб, які переведені на інші посади, якщо виконання ними функціональних обов'язків потребує більше ґрунтовних професійних знань, нових практичних навичок та вмінь. Також наставництво може поєднуватися зі стажуванням або керівництвом виробничою практикою студентів та учнів професійно-технічних навчальних закладів.

На підприємстві можуть застосовуватися наступні форми наставництва: індивідуальне (за наставником закріплюється один новопризначений працівник), групове (наставник керує групою новопризначених працівників), колективно-індивідуальне (наставництво над одним новопризначеним

працівником здійснює трудовий колектив), колективно-групове наставництво (наставництво трудового колективу здійснюється над групою новопризначених працівників).

Сучасна система наставництва з'явилася ще у XX ст., має тривалий шлях розвитку та на протязі свого існування довела свою ефективність та важливість, особливо для молодого покоління, яке тільки починає свій трудовий шлях та потребує професійної та моральної підтримки.

У вітчизняній практиці наставництво розвинулось у масовий рух у системі професійно-технічної освіти та професійного навчання на виробництві з кінця XX ст. як форма професійної адаптації та професійного розвитку на виробництві. Наставник забезпечує підопічному супровід, ділиться досвідом, знаннями та підтримує його протягом періоду адаптації. Основним завданням діяльності наставників є якісне виконання новопризначеними працівниками усіх вимог виробництва, сприяння їхній професій та соціальній адаптації, закріплення на виробництві та професійне зростання.

В СРСР дієвою школою наставництва були свого часу трудові династії, які брали активну участь в роботі з молодими робітниками. В 1980-х роках в Україні нараховувалось 2,6 млн. наставників, було запроваджено почесне звання «Заслужений наставник молоді», присвоювалось звання «Кращий наставник молоді» [4]. Це позитивно впливало на формування трудового потенціалу підприємств, підвищувало престиж робітничих професій, забезпечувало стабільність виробництв, зменшувало плинність кадрів.

На сьогоднішній день найрозповсюдженішим у світі підходом до наставницьких практик є *європейська концепція розвиваючого наставництва*. «Розвиваюче наставництво» застосовується в основному в програмах кадрового резерву або в роботі з «перспективними» співробітниками як інструмент утримання співробітників. Наставники не повинні визначати цілі розвитку своїх учнів, вони повинні лише допомагати їм прогресувати в уже обраному напрямку [5].

У різних країнах застосовуються декілька моделей наставництва, які на практиці часто поєднуються із учнівством. Досвід застосування *наставництва* у країнах Європи доцільно розглянути на прикладі Великої Британії, де представники багатьох професій протягом тривалого періоду активно використовують наставництво як частину програм професійної кваліфікації. Наставництво активно розвивається як частина урядової схеми Чесної зайнятості (Fair Deal at Work scheme), метою якої є допомога безробітним, зокрема молодим людям, в отриманні роботи. Існують подібні схеми і для інших груп, які перебувають у складних умовах, наприклад для сімей батьків-одинаків, і вони також допомагають людям влитися в нормальну течію трудового життя [6, с. 23-25].

Наставництво застосовується під час організації учнівства в системі дуального професійного навчання (Австрія, Німеччина). В Австрії учнівство є наступним етапом після обов'язкової отримання середньої освіти, воно охоплює близько 40% молоді починаючи із 19-річного віку і триває в залежності від галузі професійної діяльності від 24 до 48 місяців. При цьому 80% часу складає навчання на робочому місці під керівництвом досвідчених наставників, а 20% – навчання навчальному закладі.

Ця система отримує значну підтримку з боку держави та організацій роботодавців, зосереджуючись в основному на професіях сфери послуг та ремісничих професіях. Держава забезпечує додаткове фінансування роботодавців, які приймають учнів, надаючи фінансування у розмірі 5600 євро на одне робоче місце для учня. Кошти для фінансування тієї частини навчання, що відбувається у навчальному закладі, надаються місцевою владою, зокрема 50% коштів для оплати праці викладацького складу надаються федеральним урядом у вигляді субсидії. Дуальна система учнівства виявилася ефективним інструментом для полегшення переходу від навчання до роботи на підприємствах. Про ефективність цієї системи свідчить той факт, що 76% випускників дуальної системи навчання працевлаштовуються протягом 3 місяців після завершення навчання і зберігають за собою робоче місце протягом 18 місяців [7].

У Франції можливості учнівства та наставництва забезпечені для усіх бажаючих – від випускників шкіл до магістрантів. При цьому спостерігається перевищення пропозиції щодо учнівства над попитом. Роботодавці залучаються до роботи Навчальних центрів (фінансування цих центрів забезпечується Міністерством освіти та регіональними органами влади) [8]. Зазвичай, учнівство та наставництво триває від одного до трьох років (в залежності від рівня кваліфікації), а для інвалідів – до 4 років. Роботодавець, у якого працює учень, зобов'язаний призначити для нього наставника відповідного рівня кваліфікації. Серед осіб, що проходили учнівство на умовах *учнівського контракту*, 61% залишаються працювати, при чому половина із них отримує безстроковий контракт. Дослідження свідчать, що 86% працевлаштованих колишніх учнів зберігають робоче місце за собою на протязі як мінімум 3 років [7].

В Україні практика наставництва поширена на підприємствах різних галузей економіки, адже цей спосіб розвитку персоналу успішно випробуваний часом.

Дослідження, проведене авторами в 2016 році (опитування 452 підприємств усіх форм власності з усіх регіонів України, крім АР Крим), дозволило проаналізувати ситуацію із наставництвом на вітчизняних підприємствах. Так, використовували наставництво на своїх підприємствах дві третини респондентів – 68% (300 підприємств) проти 32% (143 підприємств) тих, хто не використовував.

Серед основних проблем, які ускладнюють організацію наставництва, найбільша кількість респондентів визначає *слабку фінансову базу для заохочення наставників* – 44% (120) підприємств, які відповіли на вказане питання анкети (рис.1). За розмірами підприємств це 23,6% (42 підприємства) від загальної кількості великих підприємств, які взяли участь в опитуванні, 25,9% (48) середніх підприємств та 33,7% (30) малих підприємств. За формами власності: з державною формою 34,2% (39 підприємств) від загальної кількості державних підприємств, які взяли участь в анкетуванні, приватною 18,5% (45 підприємств) та 37,9% (36) комунальних підприємств.

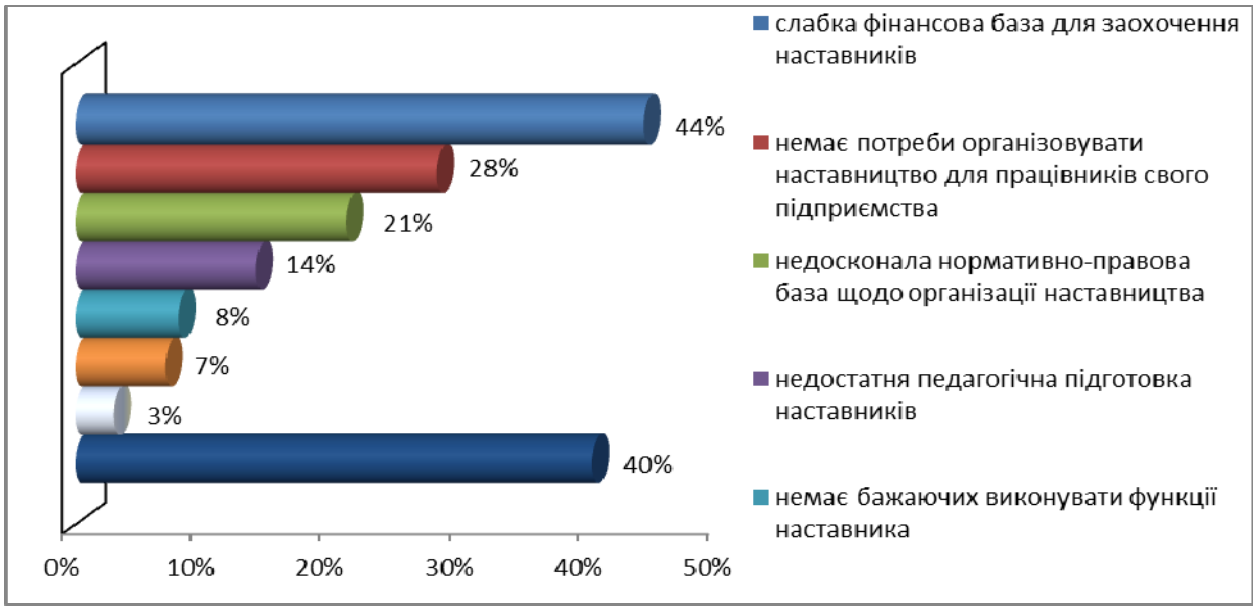

Рис. 1. Основні проблеми ускладнюють організацію наставництва на підприємствах України (%) (за результатами анкетування)

Не мають потреби організовувати наставництво для працівників свого підприємства у 28% (77 роботодавців) всіх підприємств, які відповіли на це питання анкети. За розмірами підприємств це 10,7% (19) - великі підприємства, 21,6% (40) середні та 20,2% (18) – малі підприємства. За формами власності – 15,8% (114 підприємств), які мають державну форму власності, 17,7% (43) – приватну та 16,8% (16) підприємств комунальної форми власності.

Вважають недосконалою *нормативно-правову базу щодо організації наставництва* 21% (56 респондентів) всіх підприємств, які відповіли на це питання анкети. За розмірами підприємств: 15,7% (28) великих, 10,3% (19) середніх, 10,1% (9) малих. Відносно форм власності: 8,8% (10) державної форми власності, 15,2% (37) приватної та 9,5% (9) комунальної.

Однією з проблем, які ускладнюють організацію наставництва на опитаних підприємствах, є *недостатня педагогічна підготовка наставників*. Дану проблему виділило 14% (37 респондентів) всіх підприємств, які відповіли на це питання анкети, а це: 7,9% (14) великі підприємства, 9,7% (18) середні, 5,6% (5) малі. За формами власності: 3,5% (4 підприємства) мають державну форму власності, 10,7% (26 підприємств) відносяться до приватної форми та 7,4% (7 підприємств) комунальної форми власності.

Є такі підприємства, де *немає бажаючих виконувати функції наставника*. Всього виділили цю проблему 8% (21 респондент) від кількості підприємств, які відповіли на це питання анкети. В тому числі великих підприємств 3,4% (6), середніх 5,9% (11) та 4,5% (4) – малі підприємства; державна форма власності у 2,6% (3) підприємств, приватна у 7,0% (17) підприємств, комунальна форма власності у одного 1,1% (1) підприємств.

Не виявили бажання проходити наставництво на 7% підприємствах (18 респондентів) від кількості всіх підприємств, які відповіли на це питання анкети, а це: 2,8% (5) великі, 2,7% (5) середні та 9,0% (8) малі підприємства; 4,4% (5) підприємств мають державну форму власності, 4,5% (11) приватну та 2,1% (2) відносяться до комунальної форми власності.

І навпаки – на семи підприємствах (або 3% всіх підприємств, які відповіли на це питання анкети) існує проблема *великої кількості учнів, що припадали на одного наставника*, в т.ч. за розмірами: великих – 2,2% (4 респонденти) від загальної кількості великих підприємств, які прийняли участь у анкетуванні, середніх - 1,1% (2 респонденти) та малих – 1,1% (1); за формами власності: 1,8% (2) державних підприємств та 2,1% (5) приватних підприємств.

Серед інших проблем підприємства вказали: недостатній престиж робітничих професій та наставництва на державному рівні; відсутність методичних матеріалів з питань наставництва; небажання висококваліфікованих фахівців ставати наставниками через побоювання подальшої конкуренції.

За формами наставництва більшість підприємств (установ, організацій) всіх форм власності та сфер економічної діяльності надають перевагу індивідуальному наставництву – 65,7% великих, 56,8% середніх і 50,6% малих підприємств (найбільше у таких галузях, як: виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, діяльність у сферах права, бухгалтерського обліку, архітектури та інжинірингу, технічні випробування та дослідження). Найактивніше організовують і проводять індивідуальне наставництво приватні підприємства – 61,3%; для більше ніж половини комунальних та державних підприємств це також найбільш поширена форма наставництва – відповідно 57,9% та 55,3%.

Щодо категорій працівників, для яких здійснюється наставництво на опитаних підприємствах, найбільша кількість респондентів – 41,4% (187) стосується осіб без досвіду роботи, які отримали перше робоче місце. На другому місці – це особи, які проходять первинну професійну підготовку безпосередньо на підприємстві (35,4% або160 респондентів). Майже третина – 28,3% (128) респондентів зазначили, що вони здійснюють наставництво для працівників, які підвищують свою кваліфікацію або опановують нове обладнання.

Для забезпечення якісних результатів наставництва вкрай важливе значення мають ефективні заходи заохочення осіб, які виконують функції наставників. Найбільш популярними серед опитаних підприємств є додаткова оплата праці (майже кожне четверте опитане підприємство, серед них найбільше 42,7% великих, 32,5% приватних підприємств) або преміювання наставників за якісну підготовку працівника (майже кожне шосте опитане підприємство, серед них найбільше 20,5% середніх, 19,8% приватних підприємств). В той же час треба відмітити, що необхідно збільшити зусилля щодо популяризації серед роботодавців України інших заходів заохочення наставників, в т.ч. преміювання наставників безпосередньо за дострокове завершення запланованого періоду навчання працівника та надання наставникам додаткової відпустки.

Щодо питання «Які обов'язки наставника на Вашому підприємстві?», респонденти зазначили, що на наставника покладаються обов'язки своєчасної та якісної підготовки новопризначеного працівника (при роботі у форматі «наставник – працівник») або колективу (при роботі «наставник – колектив») до самостійної роботи. Вони об'єднуються за напрямками в організаційні (контролюючі), педагогічні та трудові обов'язки.

За даними опитування найважливішими *обов'язками, які має виконувати наставник на виробництві,* роботодавці вважають є обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою новопризначеного працівника: навчання ефективним прийомам і способам якісного виконання виробничих завдань (так вважають 19,8% респондентів), консультування щодо виробничого процесу та надання іншої допомоги (17,4%), своєчасне коригування дій працівника під час виконання виробничих завдань (15,8%), контроль і оцінка результатів роботи (15,4%), спільне виконання виробничих завдань (13,5%) (рис. 2). Тому при організації підготовки наставника необхідно приділити особливу увагу опануванню саме цих професійних компетентностей.

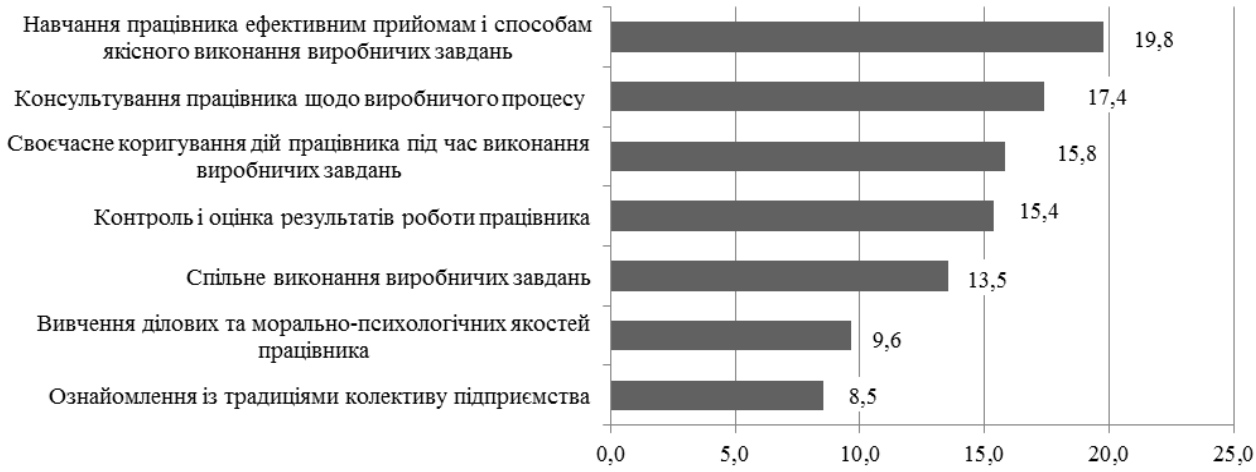

Рис. 2. Розподіл обов'язків, які має виконувати наставник на виробництві за ступенем важливості, % (за даними анкетування)

Наставництво відрізняється від інших форм професійного навчання своєю практичною спрямованістю, безпосереднім зв'язком з виробничими функціями співробітника. Тому позитивним є той факт, що опитані роботодавці на перше-четверте місце за рейтингом поставили обов'язки, пов'язані саме з трудовими функціями. Інші обов'язки, такі як вивчення ділових та морально-психологічних якостей працівника та ознайомлення з традиціями колективу підприємства, не є, на думку опитаних, такими, що впливають на ефективність наставництва, тому ступінь їх важливості складає менше 10%.

Визначення *вимог до наставника* є ключовим елементом при організації наставництва на підприємствах. Дані опитування засвідчують, що на перше місце роботодавці ставлять вимоги до рівня професійної компетентності (22,8% респондентів) та здатності ділитися власним досвідом (педагогічні здібності, вміння пояснювати і т.п.) особи, яка має бути наставником (19,2% респондентів) (рис. 3).

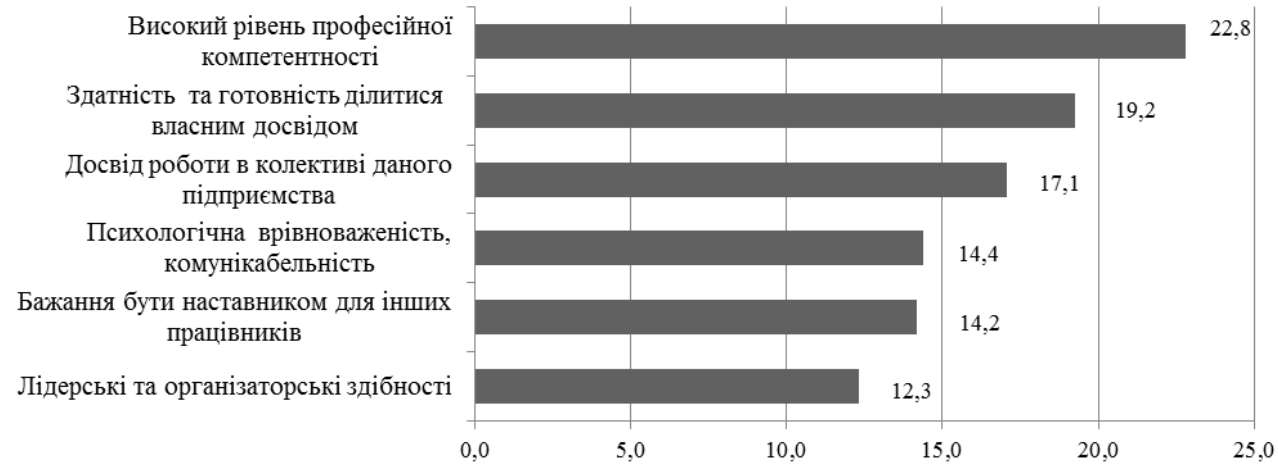

Рис 3. Розподіл вимог, яким має відповідати наставник за ступенем важливості, % (за даними анкетування)

На думку опитаних респондентів наставник повинен мати накопичені необхідні знання та досвід, уміти їх передавати та мати мотивацію до їх передачі.

Окрім того, роботодавці пропонують встановлювати вимоги до наставників, виходячи із специфіки виробництва (стаж роботи, вміння працювати в нових економічних умовах та ін.), визначаючи їх в Положенні про організацію наставництва на виробництві або в інших регулюючих документах.

Для вирішення значної кількості проблем та для впровадження ефективного наставництва на підприємствах роботодавці вважають необхідною умовою створення чіткого порядку організації роботи наставників та контроль за їх діяльністю. Оскільки ці питання не врегульовані законодавчо, як правило, вони вирішуються адміністрацією (керівництвом) підприємства, за участі професійної спілки та трудового колективу або покладаються на керівника кадрового підрозділу чи відповідного структурного підрозділу.

Вкрай важливо, щоб наставництво було складовою ланкою загальної системи управління кадрами на підприємстві, саме тому більше двох третин респондентів покладають організацію наставництва на керівництво вищої та середньої ланки підприємств (установ, організацій), а також на кадрові служби. Питання визначення структур чи осіб, на яких покладається відповідальність за організацію наставництва на підприємстві, потребує законодавчого врегулювання.

На сьогодні практика наставництва в Україні досить поширена на підприємствах різних галузей економіки, оскільки цей спосіб розвитку персоналу успішно пройшов випробування часом. Успішними прикладами застосування практики наставництва є Арт-готель «Баккара», компанія «МТС Україна», «Кока-Кола Беверіджиз Україна» та ін.

Наприклад, Арт-готель «Баккара» має позитивний досвід організації наставництва для як навчання власних співробітників, які планують кар'єрне зростання, так і студентів профільних навчальних закладів (за професіями 5122 «Кухар», 5123 «Офіціант» та ін.). Мотивація учнів забезпечується шляхом організації безкоштовного харчування, компенсації витрат на проїзд до місця проходження навчання. Мотивація наставників забезпечується додатковою оплатою їх праці, зокрема, преміюванням.

Висновки. Аналіз досвіду вітчизняних підприємств та зарубіжного досвіду щодо використання системи наставництва засвідчує його ефективність для підвищення професійної придатності працівників, їх адаптації до умов виробництва, покращення їх конкурентоспроможності та забезпечення стабільності роботи на виробництві. Це вказує на необхідність запровадження, удосконалення та поширення наставництва серед найбільшої кількості підприємств.

Результати аналізу позитивного практичного досвіду застосування наставництва у країнах Європи засвідчують, що здійснення наставництва на підприємствах потребує нормативно-правового врегулювання цього питання з урахуванням досвіду Австрії, Великої Британії, Франції та ін.

На сьогодні як в системі наставництва, так і в загальній системі професійного навчання персоналу на виробництві, основними проблемами є: недостатній рівень комунікації між підприємствами і навчальними закладами щодо узгодження програм виробничої практики і стажування мають узгоджуватися з роботодавцем і відповідати потребам бізнесу; відсутність на державному рівні нормативної бази щодо організації наставництва; недостатньо активна участь роботодавців у процесі удосконалення організації та фінансування наставництва, зокрема невирішеність питання оплати праці наставників у зв`язку з недостатністю коштів на підприємствах.

Для удосконалення організації наставництва на виробництві автори (з урахуванням думки роботодавців) пропонують наступні заходи:

- розробити нормативно-правову базу, яка б врегульовувала інститут наставництва на виробництві, зокрема, Положення про наставництво;
- закріпити у законодавстві норми щодо фінансової підтримки та інших видів стимулювання підприємств, які здійснюють професійне навчання на виробництві (зокрема шляхом наставництва);
- організовувати навчання наставників та підвищення їх кваліфікації шляхом курсового навчання, розвивати партнерство, обмін досвідом, стажування наставників на підприємствах суміжних галузей, де виробниче навчання та наставництво на виробництві знаходиться на високому професійному рівні;
- розробити та запровадити систему стимулювання наставників, наприклад, запровадити доплату (надбавку) до посадового окладу або преміювання за виконання функцій наставника, за кожного підготовленого новопризначеного працівника;
- знижувати податкове навантаження для підприємств, які здійснюють наставництво за власні кошти (наприклад, зменшити податок на прибуток).

Література:

1. Захарьина М. Наставничество как элемент системы развития персонала в компании [Електронний ресурс] / М. Захарьина – Режим доступу: http://hrliga.com/index.php?id=1373&module=profession&op=view

2. Дрозач М. Проблеми якості персоналу: можливості розвитку компетенцій на робочому місці / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 6. – С. 47-51.
3. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика [монографія] / авт. кол.: В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська ; за наук. ред. В. О. Радкевич. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 251 с.
4. Навчання, досвід, наставництво // Інформаційний бюлетень "За медичні права". – квітень 2011. – № 4. – С. 2–3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lviv.medprof.org.ua/uploads/media/2-3.pdf
5. Отрубянникова Дарья. Мировые практики использования системы наставничества. [Електронний ресурс] / Дарья Отрубянникова – Режим доступу: www.trainings.ru/library/articles/?id=10149
6. Коучинг в обучении: практические методы и техники / Э. Парслоу, М. Рэй. – СПб.: Питер, 2003. – 204 с.
7. Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners. December 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf
8. The State of Apprenticeship in 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepsp22.pdf

УДК 364/442

Євдокимова І. А.
кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ У ЗАДОВОЛЕННІ ПОТРЕБ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В М. ХАРКОВІ

У статті надано огляд результатів соціологічного дослідження проблем діяльності державних та комунальних соціальних служб міста Харкова в задоволенні потреб внутрішньо переміщених осіб.

Автор характеризує діяльність державних та комунальних соціальних служб міста за такими критеріями, як ставлення до внутрішньо переміщених осіб, форми їх підтримки, додаткове фінансування, залучення волонтерів, ефективність діяльності та ін.

В статті виокремлено головні проблеми, які виникають в діяльності соціальних служб міста на персональному та організаційному рівнях. До головних проблем, які виникають в роботі з внутрішньо переміщеними особами на рівні всієї організації, віднесено відсутність необхідного фінансування, брак кадрів, відсутність чіткого правового механізму щодо роботи з внутрішньо переміщеними особами. До головних проблем, які виникають на персональному рівні, віднесені значна кількість клієнтів та патерналістські настрої з боку переселенців, «емоційне вигорання» працівників соціальних служб міста та ін.

Крім того, автором запропоновано напрями подальших соціологічних досліджень діяльності державних та комунальних соціальних служб, які працюють з внутрішньо переміщеними особами в Україні: інформаційні потреби працівників соціальних служб, ефективні практики співпраці з волонтерами та ін.

Ключові слова: *соціальна служба, державні соціальні служби, комунальні соціальні служби, внутрішньо переміщені особи та ін.*

В статье представлен обзор результатов социологического исследования проблем деятельности государственных и коммунальных социальных служб города Харькова в удовлетворении потребностей внутренне перемещенных лиц.

Автор характеризует деятельность государственных и коммунальных социальных служб города по таким критериям, как отношение к внутренне перемещенным лицам, формы их поддержки, дополнительное финансирование, привлечение волонтеров, эффективность деятельности.

В статье выделены основные проблемы, которые возникают в деятельности социальных служб города на персональном и организационном уровнях. К проблемам, которые возникают в работе с внутренне перемещенными лицами на уровне всей организации, отнесены отсутствие необходимого финансирования, нехватка кадров, отсутствие четкого правового механизма по работе с внутренне перемещенными лицами и др. К основным проблемам, которые возникают на персональном уровне, отнесены значительное количество клиентов и патерналистские ожидания со стороны переселенцев, «эмоциональное выгорание» работников социальных служб города и др.

Кроме того, автором предложены направления дальнейших социологических исследований деятельности государственных и коммунальных социальных служб, работающих с внутренне перемещенными лицами в Украине: информационные потребности работников социальных служб, эффективные практики сотрудничества с волонтерами и др.

Ключевые слова: *социальная служба, государственные социальные службы, коммунальные социальные службы, внутренне перемещенные лица и др.*

© Євдокимова І. А., 2017

This article provides an overview of the results of sociological research of problems of state and municipal social services of Kharkov to meet the needs of internally displaced persons.

The author describes the activities of the state and municipal social services of the city according to the such criteria as attitude to internally displaced persons, forms of their support, additional financing, the involvement of volunteers, effectiveness and others.

The article singled out the main problems that arise in the social services of the city on a personal and organizational level. The main problems that arise in dealing with displaced at the organizational level are the lack of necessary funding, lack of training, lack of a clear legal framework for working with the displaced and others. The main problems that arise on the personal level include the following: a large number of customers and the paternalistic model of behavior of internally displaced persons, "emotional burnout" of social workers and others.

In addition, the author suggested directions for the further sociological studies of state and municipal social services that work with displaced in Ukraine: the information needs of social workers, effective practices of cooperation with volunteers and others.

Key words: *social services, public social services, public social services; internally displaced persons and others.*

Однією з загроз, яка постала перед українським суспільством в останні роки та була для нього раніше невідомою, стала поява значної кількості внутрішньо переміщених осіб, які потребують негайної соціальної підтримки. Суспільство вимушено було в досить короткий термін відреагувати на неї, активізувати наявні ресурси з тим, щоб таку соціальну підтримку надати. В умовах серйозних економічних труднощів та браку часу необхідно було створити законодавчу базу та сформувати відповідні механізми її реалізації. Одним з таких механізмів стала система соціальних служб, провідну роль в якій відіграють різноманітні державні та комунальні організації та установи.

Важливою складовою реакції з боку суспільства на означену проблему стала також поява численних соціологічних досліджень, присвячених вивченню, в першу чергу, потреб та проблем внутрішньо переміщених осіб. Так, протягом 2014-2016 рр. соціологічні дослідження, які спрямовані на вивчення потреб внутрішньо переміщених осіб із зони АТО, та проблем, з якими вони стикаються на території вимушеного перебування, набули поширення в Україні [4; 5; 7; 8; 9; 10].

В той же час вивченню проблем, що виникають в діяльності державних та комунальних соціальних служб, які безпосередньо працюють з внутрішньо переміщеними особами та надають їм соціальні послуги, майже не приділяється уваги з боку соціологів. Але, на наш погляд, така інформація дозволила б краще зрозуміти соціальне обслуговування внутрішньо переміщених осіб в Україні, розробити рекомендації щодо його вдосконалення та в кінцевому рахунку зробити систему соціального обслуговування вимушено переміщених осіб більш ефективною та такою, що відповідає реальним потребам цієї групи.

Мета статті – визначити головні проблеми в діяльності державних та комунальних соціальних служб в задоволенні потреб внутрішньо переміщених осіб в Україна (на прикладі м. Харкова), а також актуальні напрями подальших соціологічних досліджень їх діяльності.

Харківська область за кількістю внутрішньо переміщених осіб займає третє місце в Україні після Донецької та Луганської областей. За даними Регіонального представництва Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) у Білорусі, Молдові та Україні станом на 14 серпня 2015 року загальна кількість внутрішньо переміщених осіб в Харківській області становила 185 600 осіб [16].

Слід зазначити, що формування системи державних та комунальних організацій та установ для роботи з внутрішньо переміщеними особами в Харківській області та м. Харкові, як і по всій Україні, здійснювалося не шляхом створення нових видів соціальних служб, які б працювали з даною групою населення, а переважно за рахунок орієнтації діяльності вже існуючих державних та комунальних соціальних служб на соціальне обслуговування нової соціальної групи. До складу цієї системи слід віднести Державну службу з надзвичайних ситуацій України в Харківській області; Департамент праці та соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації; Службу у справах дітей Харківської обласної державної адміністрації; Департамент праці та соціальної політики Харківської міської ради та його управління (Управління праці та соціальних питань, Управління служб у справах дітей та ін.), районні управління праці та соціального захисту населення в м. Харкові; Харківський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Харківській міський центр соціальних служб

для сім'ї, дітей та молоді "Довіра", районні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в м. Харкові; Харківський обласний центр зайнятості, Харківський міський центр зайнятості; Державну міграційну службу України в Харківській області та її районні відділення; Головне управління Пенсійного фонду України в Харківській області та його районні відділення в м. Харкові; територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг) за місцем фактичного проживання (перебування) в м. Харкові; Харківський обласний центр соціально-психологічної реабілітації дітей «Гармонія», Харківський міський центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів та інвалідів дитинства «Промінь» та інші спеціалізовані соціальні служби області та міста.

В жовтні 2015 року в межах науково-дослідної роботи «Інформування громадськості про розширення ринку соціальних та соціально-медичних послуг в Харківському мегаполісі в умовах кризової ситуації» кафедрою соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна за підтримки студентів соціологічного факультету було проведено соціологічне дослідження проблем діяльності державних та комунальних служб міста Харкова в роботі з внутрішньо переміщеними особами. Дослідження носило розвідувальний характер, тому що проводилося в ситуації, коли діяльність державних та комунальних соціальних служб щодо надання підтримки внутрішньо переміщеним особам в Україні та зокрема в м. Харкові мало або взагалі не вивчена. Для проведення дослідження був обраний *метод напівстандартизованого інтерв'ю*. Емпіричну базу дослідження склали дані опитування 32 працівників державних та комунальних соціальних служб міста Харкова, які безпосередньо надають послуги вимушеними переселенцями із зони АТО, а саме: 10 працівників районних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (ЦССССДМ), 8 працівників районних управлінь праці та соціального захисту населення, 9 працівників територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), 3 працівників центрів зайнятості та ін. Вибір працівників саме з цих соціальних служб міста був обумовлений тим, що найбільшу підтримку внутрішньо переміщені особи одержують від організацій та установ, які розташовані саме за місцем їх фактичного проживання (перебування), тобто – працюють на рівні районів міста. Крім того, за даними інших соціологічних досліджень, саме до ЦССССДМ, районних управлінь праці та соціального захисту населення найчастіше звертаються внутрішньо переміщені особи по допомогу [3; 5].

На думку більшості опитаних (25 осіб), Харків взагалі виявився готовим до прийому внутрішньо переміщених осіб. Крім того, ставлення населення міста до цієї групи населення виявилося також досить позитивним (відзначили 25 опитаних з 32). Внутрішньо переміщені особи зіткнулися з багатьма проблемами. В цій ситуації вони, на думку опитаних, потребують в тому числі додаткових соціальних послуг та організацій, через які вони надаватимуться, а саме: консультаційних пунктів, куди можна звернутися за допомогою в оформленні юридичних документів, отриманні інформації щодо вирішення правових питань (відзначили 29 опитаних); в соціально-реабілітаційних центрах (відзначили 24 опитаних); в клубах та групах, де можна отримати поради від осіб, які мають аналогічний досвід (20 опитаних) тощо.

В найбільшому ступені покращення життя внутрішньо переміщених осіб залежить, на думку опитаних, від держави, а також місцевих органів соціального захисту та охорони здоров'я. (Див. рис.1).

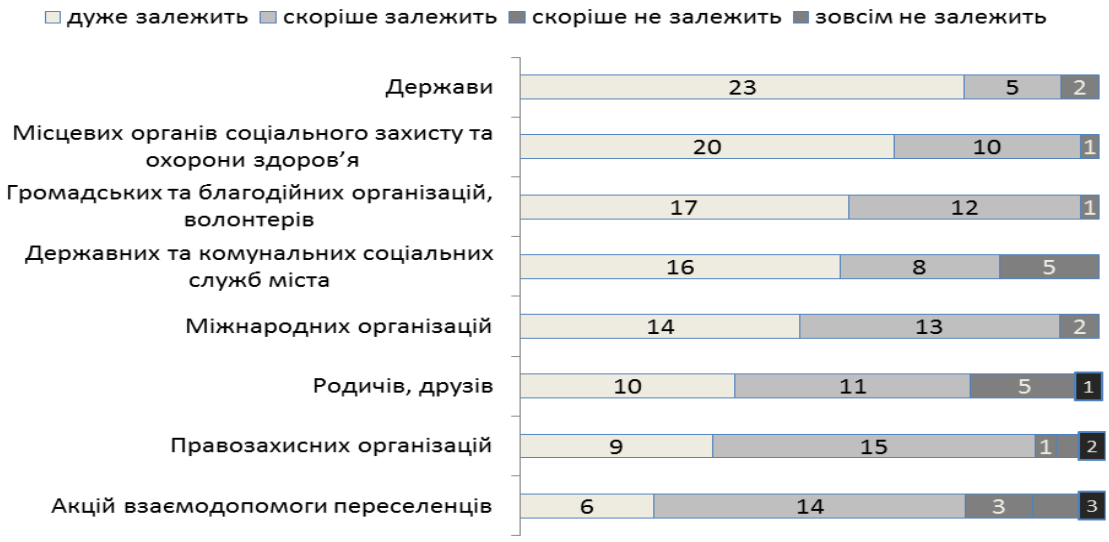

Рис. 1. Оцінки працівниками соціальних служб ступеня залежності покращення життя внутрішньо переміщених осіб від окремих суб'єктів та інституцій (абсолютне значення, n=32)

Соціальні служби міста надають послуги різним категоріям внутрішньо переміщених осіб. Зі всіма групами працюють переважно районні управління праці та соціального захисту населення, а також ЦССДМ. Служби надають внутрішньо переміщеним особам різні види соціальних послуг в залежності від спрямованості своєї діяльності. Аналіз відповідей на запитання щодо *послуг внутрішньо переміщеним особам, які є найскладнішими для соціальних служб*, дозволяє припустити, що для більшості такою послугою виявилось надання їм житла. Взагалі ж працівники ЦССДМ найчастіше в якості найскладніших послуг називали надання житла, послуги з реєстрації та працевлаштування. В службах зайнятості – послуги з пошуку підходящої роботи за професією, яка не є типовою для регіону. В районних управліннях праці та соціального захисту населення – послуги з надання житла та нових видів грошової допомоги.

Більше половини соціальних служб, працівники яких взяли участь в опитуванні (21 респондент), залучає до своєї роботи з внутрішньо переміщеними особами волонтерів.

Незважаючи на те, що в значної кількості соціальних служб змінилася специфіка діяльності та збільшився об'єм роботи у зв'язку з обслуговуванням внутрішньо переміщених осіб, *додаткового фінансування* більшість з них не отримала. Так на запитання «Чи отримала організація додаткове фінансування для роботи з внутрішньо переміщеними особами?» переважна більшість опитаних (26 осіб з 32) відповіла негативно. Всі опитані відзначили, що в їх організаціях не були введені додаткові ставки для роботи з внутрішньо переміщеними особами, а також те, що жоден з працівників їх служб не отримує додаткову винагороду за роботу з ними.

Опитані досить високо оцінили рівень кваліфікації працівників своїх соціальних служб: більшість відзначила його як «високий» (27 з 32). На думку респондентів, працівники їх соціальних служб позитивно ставляться до внутрішньо переміщених осіб (варіант відповіді «скоріше позитивно» – обрали 10 осіб, а «позитивно» – 22 особи). Слід також зазначити, що у порівнянні з оцінками ставлення населення міста до внутрішньо переміщених осіб, ставлення працівників служб є, на думку респондентів, навіть більш позитивним.

Респонденти досить високо оцінили роботу своїх служб з внутрішньо переміщеними особами. Так, на запитання «Як Ви оцінюєте в цілому роботу з внутрішньо переміщеними особами Вашої організації?» жоден з опитаних не дав негативної оцінки її діяльності.

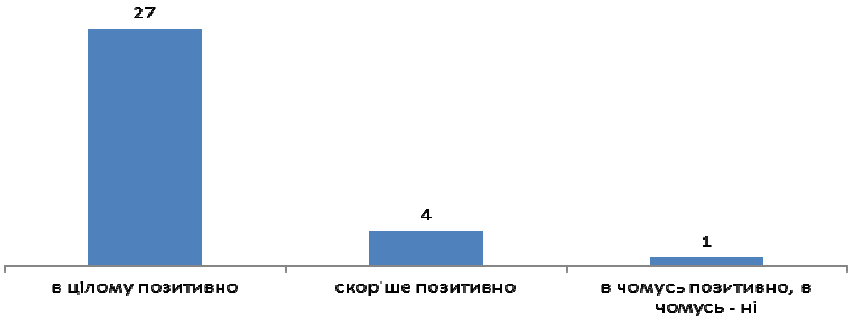

Рисунок 2. Розподіл відповідей на запитання «Як Ви оцінюєте в цілому роботу з внутрішньо переміщеними особами Вашої організації?» (абсолютне значення, n=32)

Високою виявилася й оцінка діяльності соціальної служби, яку пропонували виставити в балах за 10-ти бальною шкалою. Середня оцінка становила 9 балів.

Щодо задоволеності внутрішньо переміщених осіб послугами їх організації, більшість опитаних (22 особи) вважає, що вони «скоріше задоволені». Індекс, розрахований за відповідями працівників соціальних служб на запитання «Чи задоволені переселенці послугами Вашої організації?» становить 4,03.[1]

В межах дослідження ми також намагалися з'ясувати, чи існують помилки «включення» та помилки «невключення» в діяльності соціальних служб міста, які надають послуги внутрішньо переміщеним особам із зони АТО. «Якщо допомогу отримує сім'я, яка насправді її гостро не потребує, маємо помилку «включення», що призводить до марного витрачання коштів на осіб, які не належать до найпріоритетніших груп; отже, на нужденних припадає менше коштів. Інша помилка відбувається тоді, коли не отримують допомоги ті, хто її потребує. Це називається помилкою «невключення» або неповним охопленням. Якщо ті, хто потребує допомоги, її не отримують, програма виявляється неефективною» [11, с. 149]. Згідно результатів опитування, такі помилки дійсно існують: 10 респондентів вважають, що послуги в їх організації отримують ті, хто не має на них права, та 13 відзначили, що соціальні послуги в їх організації отримують не всі внутрішньо переміщені особи, які їх потребують. В якості головних причин того, чому соціальні послуги отримують не всі внутрішньо переміщені особи, опитані найчастіше називали наступні: *«не звертаються», «існує брак ресурсів та людей для надання кожному та охвату значної кількості потребуючих допомоги переселенців»*. Коментуючи ситуацію щодо отримання послуг тими переселенцями, які їх насправді не потребують, один з опитаних працівників соціальних служб відзначив, що *«вони отримують послуги та повертаються в зону АТО»*.

Відносно високо був оцінений респондентами рівень поінформованості внутрішньо переміщених осіб про роботу їх організації: лише один респондент відзначив, що вони мають низький рівень поінформованості щодо діяльності його соціальної служби

Більшість респондентів (25 осіб) відзначила, що *у внутрішньо переміщених осіб не виникає складнощів в отриманні соціальних послуг в їх організації.* В той же час, ті, хто визнав наявність у переміщених осіб проблем в процесі отримання послуг в їх соціальній службі (це лише 5 осіб з 32), найчастіше в якості головних називали невідповідність послуг потребам переселенців, черги, а також бюрократизм, затягування з оформленням документів.

Половина опитаних визнала, що *у працівників їх соціальних служб виникають складнощі в процесі роботи з внутрішньо переміщеними особами.* Головними проблемами, які виникають на персональному рівні, більшістю були визнані наступні: значна кількість клієнтів та небажання переселенців щось робити самостійно, необхідність працівниками виконувати більше роботи та їх емоційне вигорання (рис. 3).

Слід також зазначити, що набір актуальних проблем дещо по-різному бачили працівники окремих соціальних служб. Так, наприклад, працівники районних управлінь праці та соціального захисту населення в якості головних проблем називали велику кількість клієнтів, а також конфліктну поведінку переселенців, які звертаються по допомогу, емоційне вигорання працівників, відсутність чітких стандартів в роботі, необхідність виконувати більше роботи без додаткової винагороди.

[11] Індекс змінюється від 1 до 5, де 5 – «повністю задоволені», 4 – «скоріше задоволені», 3 – «у чомусь задоволені, а в чомусь – ні», 2 – «скоріше не задоволені», 1 – «повністю не задоволені».

Працівники територіальних центрів найчастіше звертали увагу на такі проблеми в своїй діяльності, як утриманські настрої з боку внутрішньо переміщених осіб, а також недовіру з їх боку.

Рисунок 3. Проблеми, що виникають у працівників соціальної служби в роботі з внутрішньо переміщеними особами (абсолютне значення, n=32)

До головних *проблем, які виникають в роботі з внутрішньо переміщеними особами на організаційному рівні* (тобто рівні всієї організації) опитані віднесли наступні: відсутність необхідного фінансування, брак кадрів, відсутність чіткого правового механізму щодо роботи з цією групою населення.

Рисунок 4. Проблеми, що виникають у організації в роботі з внутрішньо переміщеними особами (абсолютне значення, n=32)

В якості головного способу вирішення проблем переважна більшість опитаних назвала розробку та здійснення комплексних програм на місцевому рівні.

Рисунок 5. Розподіл відповідей на запитання «Що необхідно зробити в м. Харкові для того, щоб покращити роботу з внутрішньо переміщеними особами?» (абсолютне значення, n=32)

Висновки. Таким чином, як свідчать отримані дані, соціальні служби міста Харкова опинилися в складній ситуації. З одного боку, в них збільшився об'єм роботи, дещо змінилася специфіка діяльності у зв'язку з необхідністю надавати нові послуги та працювати з новою групою клієнтів. З іншого боку – додаткового фінансування переважна більшість з них не отримала. *В такій ситуації, на нашу думку, актуальності набувають наступні напрями подальших соціологічних досліджень:*

- *вивчення інформаційних потреб працівників соціальних служб міста для здійснення ефективного соціального обслуговування нової групи клієнтів та надання їй нових соціальних послуг;*
- *вивчення ефективних практик співпраці державних та комунальних служб міста з волонтерами міста з метою їх подальшого розповсюдження;*
- *вивчення ефективних практик отримання додаткового фінансування окремими державними та комунальними службами міста (благодійної допомоги від українських та закордонних донорів) з метою їх подальшого розповсюдження.*

Окремі працівники соціальних служб міста визнали наявність проблем в доступності послуг своєї соціальної служби (помилок «включення» та помилок «невключення»). *Це в свою чергу дозволяє нам висунути гіпотези, що в діяльності державних та комунальних соціальних службах міста мають місце ситуації, коли певні соціальні послуги отримують ті категорії внутрішньо переміщених осіб, які не мають на них права (помилки «включення») та не отримують соціальні послуги ті категорії, які мають на них право (помилки «невключення»). Важливим завданням у цьому зв'язку бачимо перевірку цих гіпотез.*

Більшість опитаних не бачить ніяких складнощів у внутрішньо переміщених осіб в отриманні соціальних послуг у їх організації. Ті ж, хто такі складнощі побачив, віднесли до них невідповідність послуг потребам переміщеним особам, черги, а також бюрократизм, затягування з оформленням документів. У зв'язку з цим, н*а нашу думку, подальшого вивчення потребує відповідність соціальних послуг, які надаються спеціалізованими державними та комунальними службами міста, реальним потребам різних категорій внутрішньо переміщених осіб та ін.*

Половина опитаних визнала наявність у працівників їх соціальної служби складнощів в процесі роботи з внутрішньо переміщеними особами, а саме: значна кількість клієнтів та небажання переселенців щось робити самостійно, необхідність виконувати більше роботи працівниками служб та їх «емоційне вигорання». *Таким чином, ми можемо висунути припущення про поширення серед внутрішньо переміщених осіб в м. Харкові пасивних моделей поведінки щодо вирішення проблемної ситуації в якій вони опинилися. Крім того, ми можемо також висунуту гіпотезу про поширення «емоційного вигорання» серед працівників соціальних служб, які працюють з внутрішньо переміщеними особами. Ці гіпотези*

потребують подальшої перевірки, а в разі підтвердження – також розробки певних заходів, які можна було б запропонувати соціальним службам міста.

До головних проблем, які виникають в роботі з внутрішньо переміщеними особами на організаційному рівні, опитані віднесли відсутність необхідного фінансування, брак кадрів, відсутність чіткого правового механізму щодо роботи з цією групою населення.

В якості головного способу вирішення названих проблем більшість опитаних назвала розробку та здійснення комплексних програми вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб на місцевому рівні. Крім того, переміщені особи, на їх думку, потребують певних додаткових соціальних послуг та організацій, через які вони надаватимуться (наприклад, консультаційні пункти, соціально-реабілітаційні центри). *У зв'язку з тим, що серед опитаних переважала думка про необхідність запровадження в місті комплексних програм вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб, подальшого вивчення, на нашу думку, потребують уявлення про них працівники соціальних служб міста.* Слід також додати, що аналогічний висновок про необхідність розробки комплексних програм для вимушених переселенців був зроблений також в межах інших соціологічних досліджень [10].

Література:

1. Горшков М. К. Прикладная социология : Учебное пособие для вузов / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. — М., 2003. — С.14.
2. Государственные службы социальной помощи / / Энциклопедия социальной работы. Т.1. – М., 1994-1995. – С.150-155.
3. Дослідження «Оцінки потреб внутрішньо переміщених жінок та осіб похилого віку в Україні» [Електронний ресурс] // ГО «Український інститут соціальних досліджень імені. О. Яременко». – Режим доступу до ресурсу: http://www.uisr.org.ua/news/104.html
4. Досліджено стан забезпечення права на медичну допомогу для переселенців [Електронний ресурс] // Інформаційний портал «Медичні послуги вимушеним переселенцям». – Режим доступу до ресурсу: http://khisr.kharkov.ua/index.php?id=1430389865/
5. Звіт за результатами дослідження «Проблеми адаптації та працевлаштування впо на Луганщині [Електронний ресурс] // Міжнародний фонд "Відродження». – Режим доступу до ресурсу: http://www.irf.ua/content/files/zvit_monitoring.pdf
6. Пантелеева Т. С. Экономические основы социальной работы: Учеб.пособие для студ. высш. уч.заведений / Т. С. Пантелеева, Г. А. Червякова. – М. : Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 1999. – 160 с.
7. Попередній аналіз та оцінка потреб внутрішньо переміщених осіб (ВПО) [Електронний ресурс] // Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН). – Режим доступу до ресурсу: http://unhcr.org.ua/attachments/article/1232/IDPUKR.pdf
8. Презентація дослідження "Проблема вимушених переселенців з Криму: інтеграція та адаптація" [Електронний ресурс] // Дослідницький центр SPHERA. – Режим доступу до ресурсу: http://soc-sphera.com/novini/28-prezentatsiya-doslidzhennya-problema-vimushenikh-pereselentsiv-z-krimu-integratsiya-ta-adaptatsiya
9. Результати анкетування переселенців щодо проявів дискримінації на Харківщині [Електронний ресурс] // Інформаційний портал Харківської правозахисної групи. – Режим доступу до ресурсу: http:// http://khpg.org/index.php?id=1426109999
10. Результати дослідження вимушених переселенців в Україні було презентовано на круглому столі [Електронний ресурс] // Інститут економіки та прогнозування НАН України. – Режим доступу до ресурсу: http://f.ief.org.ua/Konf_Bal_14.htm
11. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики : Навчальний посібник / В. А. Скуратівський, О. М. Палій. – К. : МАУП, 2002. – С. 149.
12. Словарь-справочник по социальной работе / Под ред. д-ра ист.наук проф. Е. И. Холостовой – М. : Юрист, 2000. – 424 с.
13. Спікер П. Соціальна політика : теми та підходи / П. Спікер. – К. : Фенікс, 2000. – 383 с.
14. Сурмин Ю. П. Методология и методы социологических исследований : Учебное пособие / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. — Учеб. пособие. — К. : МАУП, 2000. — С.77.

15. Тихонова Е. В. Методология и методы социологического исследования : Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Е. В. Тихонова. — М. : Издательский центр «Академия», 2012. – С. 16.

16. Україна: внутрішньо переміщені особи. 14 серпня 2015 року [Електронний ресурс] // Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН). – Режим доступу до ресурсу: http://unhcr.org.ua/uk/novini/novyny/1232-litsa-peremeshchennye-vnutri-strany

17. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) [Електронний ресурс] // Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН). – Режим доступу до ресурсу: http://unhcr.org.ua/uk/

18. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы / В. А. Ядов. – М. : Издательство «Самарский университет», 1995. – С. 64-66.

УДК 364/442

Завгородня Н. М.
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ

Дан аналіз результатів анкетування студентів різного віку, які навчаються у ВНЗ м. Харкова. Розглянуто фактори, які здійснюють найбільший вплив на професійний вибір випускників шкіл, на зміни їх ставлення до обраної професії під час навчання. Розкрито найбільш значущі з них. Визначені проблеми в профорієнтаційній роботі, окреслені ті її напрямки, які потребують додаткової уваги.

***Ключові слова**: абітурієнт, професійний вибір, професійне навчання, мотивація вибору, профорієнтація.*

Дан анализ результатов анкетирования студентов разного возраста, обучающихся в ВУЗах г. Харькова. Рассмотрены факторы, которые оказывают наибольшее влияние на профессиональный выбор выпускников, на изменение их отношения к выбранной профессии в процессе учебы. Раскрыты наиболее значимые из них. Обозначены проблемы в профориентационной работе, выделены направления в ней, которые требуют дополнительного внимания.

***Ключевые слова**: абитуриент, профессиональный выбор, профессиональное обучение, мотивация выбора, профориентация.*

It was analyzed the surveys results of different aged students, who are studying in Kharkov universities. Addressed factors that have the greatest impact on the graduates' career choices and change their attitude towards their chosen profession during the learning process. Identified the problems in the career-oriented work, allocated areas for further refinement.

***Keywords**: entrant, professional selection, professional education, motivation of selection, career guidance.*

Проблема професійного визначення, вибору свого майбутнього життєвого шляху завжди стояла перед випускниками шкіл и турбувала як самих абітурієнтів, їх батьків, так і науковців, управлінців, керівників підприємств, державних службовців та все суспільство в цілому.

У Концепції державної системи професійної орієнтації населення (Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48), Положенні про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, від 02.06.1995р №159/30/1526) вказано про необхідність підготовки підростаючого покоління до професійного вибору та визначені початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий, базовий (визначальний) етапи профорієнтаційної роботи з учнями [1]. Інтерес до цієї проблеми знаходив своє відображення в наукових працях багатьох вчених, серед них: Г. Балла, Ю. Гільбух, М. Гінзбург, Н. Григор'єва, Є. Головаха, В. Кавецький, О. Капустіна, М. Лукашевич, А. Марушкевич, С. Мазуренко, Л. Мітіна, О. Носков, М. Пряжников та інших.

Зумовлено це тим, що суспільство не стоїть на місці, економічний розвиток його потребує наявності відповідних професійних кадрів, але на підготовку професіоналів потрібен час. Сьогодні ми навчаємо у ВНЗ та середніх спеціальних професійних навчальних закладах саме тих молодих людей, знання яких будуть потрібні суспільству у майбутньому.

Цей процес має як позитивні, так і негативні сторони, до яких можна віднести наступне: ринок праці перенасичено молодими спеціалістами з «престижними» спеціальностями, що загострює конкуренцію, а пропозиція спеціалістів не відповідає попиту на ринку праці. Це вимагає від молоді необхідність самостійно оцінювати свої професіональні прагнення та свої особистісні здібності і вміння порівняно з існуючими можливостями.

© Завгородня Н. М., 2017

Мета статті: визначити деякі аспекти професійного самовизначення молоді, спираючись на результати опитування студентів м. Харкова.

Абітурієнт має право на вільний вибір професії, але одного бажання працювати за визначеною професією та інтересу до неї за мале. Підставою для усвідомленого вибору професії повинен бути цілий комплекс знань, вмінь та навичок, який ми і маємо змогу назвати готовністю молодої людини до вибору професії.

Як же зробити свій вибір абітурієнту таким чином, щоб й потрібність в обраній сьогодні професії зберіглась в майбутньому, підготовка до якої потребує деякого часу, і професія була дійсно «до душі» майбутньому фахівцю?

Обрана за справжніми здібностями та інтересами професія, яка в майбутньому буде приносити не тільки матеріальне задоволення, але і моральне, особистісне – це запорука психологічного здоров'я людини, щасливого її життя, тому що саме на роботі ми проводимо значну частину свого життя, а свій настрій після роботи ми несемо додому, у свою родину.

До початку трудової діяльності у молоді переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну кар'єру. Але з перших кроків на ринку праці, коли людина опиняється в ситуації неможливості працевлаштування, ці уявлення руйнуються, що веде до складних соціально-психологічних станів особистості Це, насамперед, тривога, стан депресії, відчуття безвихідності, комплекс провини. Мінімізувати розходження ідеалістичних та реальних уявлень про професійне майбутнє дає саме ефективна профорієнтаційна робота з молоддю.

За досить довгий час спілкування зі студентами я зрозуміла, що питання вибору майбутньої професії турбує не тільки абітурієнтів, але й студентів, які вже не перший рік навчаються у ВНЗ і , як ми вважаємо, вже визначились зі своїм вибором.

Професійно вивчаючи педагогічні умови соціалізації молоді, ми зацікавились саме питаннями мотивації вибору професії, впливом на її оточення абітурієнта, змінами погляду на обрану професію в процесі навчання. Під час дослідження професійної орієнтації студентів ми намагалися розглядати об'єктивні й суб'єктивні фактори в комплексі, пам'ятаючи, що профорієнтація – це характеристика соціального розвитку індивіда та продукт цього розвитку. Тому що саме під впливом зовнішніх умов індивід розвиває свої природні особливості й здатності.

За допомогою студентів соціологічного факультету та факультету комп'ютерних наук ХНУ імені В. Н. Каразіна протягом 2012-2015 років, нами було проведено опитування 808 студентів ВНЗ м. Харкова, яке стосувалося факторів, які обумовили їх професійний вибір, погляд на професію в процесі навчання.

Респонденти розподілилися наступним чином:

- за статевою ознакою: 40,1% чоловічої статі та 59,9% жіночої статі;
- за віком: молодше 18 років – 3,5%;
- від 18 років до 21 року – 35,1%;
- від 21року до 25 років – 57,9%;
- старше 25 років –3,5%;
- за курсом навчання: 1 курс – 69%; 2 курс –20,8%; 3 курс –10,4%; 4 курс – 20,8%; 5 курс – 41,1 %;
- за профілем навчання: природничий – 22,8%; технічний – 22,8%; гуманітарний – 34,1%; мистецький – 20,3%.

Аналіз результатів опитування дозволяє зробити такі висновки:

1. Домінуючим мотивом здобуття вищої освіти є:
   - надбання професійних навичок з метою подальшого працевлаштування – 65,4%;
   - бажання отримати документ про вищу освіту – 20,8%;
   - отримання освіти з метою особистісного росту, самовдосконалення – 11,2%.
2. Значущим фактором у виборі напряму підготовки та відповідного навчального закладу стали:
   - інтерес до визначеного виду діяльності – 32,1%;
   - можливість подальшого працевлаштування – 29,7%;
   - можливості батьків в матеріальної підтримки в процесі навчання – 19,8%;
   - престиж професії та можливість отримувати високу заробітну плату – 13,8%;
   - поради батьків та друзів – 4,6%.
3. Конкретна спеціальність була обрана завдяки:

- ретельному вивченню інформації саме про цю спеціальність – 35,6% ;
- конкретна спеціальності була неважливою, головною метою був вступ до ВНЗ за даним напрямом – 29,7%;
- конкурсна ситуація визначила обрану спеціальність («куди пройшов за конкурсом») – 13,8%;
- поради психолога – 13,8 %.

Але вступ до відповідного вищого навчального закладу за відповідним напрямом та обраною спеціальністю і навчання в ньому не завжди відповідають очікуванням молоді.

Так повністю виправдалися очікування від навчання тільки для 20,8%; виправдалися частково – 58,4%, не виправдалися – 20,8% .

Як наслідок цього – зберегли бажання в подальшому працювати за обраною спеціальністю 62,9%, не планують зовсім працювати за спеціальністю – 37,1%.

Слід особо відмітити, що серед студентів 4-5 курсів 21,8% вважають знання, які вони отримують у ВНЗ не достатніми для ефективної роботи за спеціальністю; біля 10% респондентів вважають, що отримані під час навчання знання їм зовсім не будуть потрібні під час роботи; тільки 16,8% вважають їх необхідними та достатніми для подальшої успішної роботи.

Після деякого часу навчання у ВНЗ наші респонденти підтвердили, що при можливості повторного вступу вони:

- вибрали той самий ВНЗ та спеціальність – 20,8% ;
- інший ВНЗ, але іншу спеціальність – 12,9% ;
- кардинально змінили напрям підготовки, спеціальність та ВНЗ – 12,9%;
- віддали б перевагу роботі, а не навчанню – 32,6%.

Дуже насторожує той факт, що майже третина респондентів відмічає своє бажання працювати, а не навчатися у ВНЗ, якби була можливість знов повернуться до часу закінчення школи. Ми вважаємо, що це свідчить про відсутність глибокої та всебічної профорієнтаційної роботи в суспільстві, роз'яснювальної роботи, під час якої майбутнім випускникам шкіл надавалася б вичерпана інформація про робочі спеціальності, місця, де навчають роботі за такими спеціальностями, та можливості подальшого працевлаштування.

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

1. Основним мотивом навчання у ВНЗ є бажання молоді безпроблемного працевлаштування; вибір ВНЗ обумовлений, насамперед, інтересом молоді до відповідного виду діяльності; спеціальність обирається тільки після ретельного вивчення інформації про неї.
2. За останній час суттєво зменшився вплив батьків на вибір виду майбутньої професійної діяльності дітей.
3. Недостатню увагу абітурієнти та студенти звертають на поради психологів як спеціалістів, допомога яких може бути корисною та суттєвою.
4. Не досить високий рівень мотивації до навчання та успішності студентів можна пояснити

- сприйняттям багатьох дисциплін, які включені до навчального плану, неважливими для майбутньої роботи за спеціальністю;
- відсутністю у більшості студентів сприйняття освіти, насамперед, як можливості особистісного росту.

Все вищезазначене дає можливість представникам установ освіти та відповідних владних структур внесення корекції в роботу з випускниками шкіл і студентською молоддю та ще раз підтверджує, що « ... успіх професійного самовизначення залежить від ефективності діяльності спеціалістів, які надають допомогу старшокласникам на етапі вибору професії» [2, с. 374-375].

Література:

1. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається від 2 червня 1995 р. N 159/30/1526/. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zaion. rada. gov. ua/cgi-bin/laws/main. cgi?nreg=z0198-95

2. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи: навчальний посібник / В. М. Шахрай – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 464 с.

3. Вершловский С. Г. Функциональная грамотность выпускников школ / С. Г. Вершловский, М. Д. Матюшкина // Социс. – 2007. – №5. – С. 76-83.

4. Вишневский Ю. Р. Социология молодежи: учеб. Пособие / Ю. Р. Вишневский, В. Т. Шапко. – Екатеринбург-Н. Тагил, 1995. – 397с.

5. Кон И. С. Психология старшеклассника. / И. С. Кон – М.: Просвещение, 1980. – 113 с.

6. Прямикова Е. В. Социальная компетенция школьников: смыслы и практики / Е. В. Прямикова // Социс. – 2009. – №7. – С. 126-138.

7. Шафигулина Г. Профессии, которые предпочитают школьники / Г. Шафигулина // Директор школы. – 2005 – №5. – С. 89-93.

8. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації / За ред. В. Ф. Моргуна. Навчальний посібник. – К.: Видавничий дім «Слово», 2010. – 168 с.

9. Безпалько О. Конкурс знавців професій для підлітків 14-15 років / О. Безпалько // Шкільний світ. – 2003. – №3 – С. 12.

10. Дунець Л. Формування професійних інтересів у майбутніх фахівців / Л. Дунець // Рідна школа. – 2001. – №1 – С.48-49.

11. Загребельний С. Профорієнтація старшокласників на виробничі спеціальності / С. Загребельний // Рідна школа. – 2003. – №4. – С.52-54.

12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» від 17 вересня 2008 р. N 842 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// http://kodeksy.com.ua/norm_akt/ source-КМУ /type-Постанова/ 842-2008-п-17.09.2008.htm

УДК 364

Кравченко О. О.
кандидат педагогічних наук, доцент,
декан факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті висвітлено зміст професійної підготовки соціальних працівників у Скандинавських країнах із виокремленням загальних рекомендацій для вітчизняної соціальної освіти. Встановлено, що важливим аспектом вищої освіти Швеції, Нідерландів, Фінляндії є принцип «академічної свободи», який має 4 статуси: свобода університету у визначенні змісту навчальних планів та освітніх програм; свобода факультету із визначення змісту дисциплін; свобода викладача із визначення змісту свого курсу; свобода студента у виборі дисциплін і спеціалізації.

Ключові слова: *освіта, соціальний працівник, стандарт вищої освіти, навчання.*

В статье освещено содержание профессиональной подготовки социальных работников в Скандинавских странах с выделением общих рекомендаций для отечественной системы социального образования. Важным аспектом высшего образования Швеции, Нидерландов, Финляндии является принцип «академической свободы», который имеет 4 уровня: свобода университета в определении содержания учебных планов и образовательных программ; свобода факультета по определению содержания дисциплин; свобода преподавателя в определении содержания своего курса; свобода студента в выборе дисциплин и специализации.

Ключевые слова: *образование, социальный работник, стандарт высшего образования, обучение.*

In the article the content of the training of social workers in the Nordic countries with distinguishing general recommendations for national social education. Established that an important aspect of higher education in Sweden, the Netherlands, Finland is the principle of "academic freedom" which has 4 statuses: University of freedom in determining the content of curricula and educational programs; freedom of the faculty of determining the content of courses; Freedom teacher of determining the content of his course; student freedom in the choice of subjects and specialization.

Key words: education, social worker, higher education and training.

В умовах євроінтеграційних процесів актуальними є дослідження кращих європейських практик щодо підготовки фахівців соціальної сфери. Адже, трансформаційні зміни в Україні вимагають підготовки висококваліфікованих соціальних працівників з акцентом на динамічність, мобільність, адресність, здатних бути провідниками якісних змін, агентами людиноорієнтованої соціальної політики.

Трансформаційні процеси торкаються не лише сфери вищої освіти, а й соціальної політики у напрямі соціального обслуговування, що й актуалізує необхідність перегляду та оновлення змісту підготовки фахівців соціальної сфери. Наразі, згідно імплементації Закону України «Про вищу освіту» при Міністерстві освіти і науки України проводиться розробка державних стандартів за спеціальністю «Соціальна робота», а вузи у межах наданої автономності працюють над змістом освітніх програм та над обґрунтуванням спеціалізацій. Це передбачає надзвичайну відповідальність вузів, адже від змісту й спрямованості освітніх програм, навчальних предметів та навчальних практик залежить підготовка фахівця, який повинен бути конкурентноспроможним, компетентним у наданні соціальних послуг людям, які потребують допомоги.

Соціальна робота, згідно визначення Європейської Асоціації Шкіл соціальної роботи, – академічна дисципліна та професійна діяльність, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній єдності, а також наснаженню та незалежності людей, залучає окремих фізичних осіб, групи, та суспільні структури

© Кравченко О. О., 2017

до вирішення проблем осіб, сімей що перебувають в складних життєвих обставинах та покращення якості їх життя та добробуту, на засадах принципів соціальної справедливості, дотримання прав людини, колективної відповідальності та поваги, протидіє факторам соціального виключення.

Міжнародна Федерація соціальних працівників ставить такі задання: сприяти розвитку соціальної роботи як професії; активізувати участь соціальних працівників у формуванні і реалізації соціальної політики держав; розширювати і поглиблювати освітні програми спеціальності «Соціальна робота»; постійно впроваджувати її цінності і професійні стандарти; сприяти співпраці соціальних працівників усіх країн; установлювати і підтримувати відносини з міжнародними організаціями, що займаються питаннями соціального розвитку і добробуту; удосконалювати систему соціальної освіти [2].

У цьому руслі на сучасному етапі розвитку вітчизняної соціальної освіти необхідним є дослідження зарубіжного досвіду підготовки соціальних працівників. Цей аспект став предметом дослідження О. Безпалько, Н. Горішної, С. Кубіцького, А. Кулікової, В. Поліщук, Л. Романовської, Т. Семигіної, М. Сюсько, С. Шепелюк та ін. Власне, основна увага дослідників зосереджена на соціальній освіті у США, країнах Західної Європи.

Метою статті є вивчення змісту професійної підготовки соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Фінляндія, Нідерланди), пропозиції загальних рекомендацій для вітчизняної соціальної освіти.

Важливу роль у підтриманні світових стандартів підготовки соціальних працівників у зарубіжних країнах відіграє Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи, однією з найважливіших функцій якої є експертна оцінка національних програм навчання соціальних працівників. Асоціація тісно співпрацює з ООН та Міжнародною організацією праці.

Вони організовують різні міжнародні конференції, сприяють укладенню довготермінових угод про співпрацю між школами соціальної роботи багатьох країн, які передбачають обмін студентами та викладачами, розробку спільних навчальних планів та програм з окремих навчальних курсів, обмін літературою, реалізацію спільних дослідницьких проектів.

Європейська система освіти у сфері соціальної роботи у більшості складалася під впливом громадянських ініціатив, суспільних рухів, які були носіями певних ідеологій. У цій системі окреме місце належить досвіду Скандинавських країн. Освітня практика цих країн – від дошкільної до вищої – на сьогодні має статус «кращої» і як освітній феномен стає предметом дослідження для науковців.

У *Швеції* система соціальної освіти почала формуватися у першій половині XX ст. шляхом діяльності так званих груп «НСЛ» при вищих соціальних школах (НСЛ означає «навчання по соціальній лінії»). У післявоєнний період розвиток йшов по шляху достатньо жорстко структурованих форм роботи на ієрархічно організованих робочих місцях і в рамках відповідних структур. У кінці 70-х рр. в університетах з'явилася навчальна дисципліна «соціальна робота».

Згодом був створений Міжнародний дослідницький Центр з проблем суспільного добробуту. Тут вивчають ідеї і соціальний досвід усіх країн світу, скандинавські традиції і дають рекомендації практичним соціальним працівникам. Діяльність Центру зосереджена на наступних завданнях: головні механізми і фактори для розвитку суспільства добробуту; екологічні і біологічні умови для високої якості людського життя; роль праці у створенні суспільства добробуту; роль участі громадян і демократичних інститутів у створенні суспільства добробуту; роль інтелектуалів у створенні суспільства добробуту; роль мистецтва у розвитку суспільства добробуту; етика суспільства добробуту [9].

Система підготовки соціальних працівників має багаторічну історію і досвід та класифікується за різними спеціалізаціями. На цей момент у Швеції нараховується близько 8 навчальних закладів в яких ведеться підготовка соціальних працівників. Найбільш авторитетними центрами з підготовки фахівців соціальної роботи є Стокгольмський університет (Stockholmsuniversitet) та Люндська школа соціальної роботи, що входить до складу Люндського університету (Lundsuniversitet).

Структура підготовки майбутніх соціальних працівників у Швеції визначається Національною колегією з питань соціальної роботи та громадського управління (The National Boardof Education for Social Work and Public Administration). Кожна школа чи факультет соціальної роботи у Швеції розробляє свій навчальний план згідно з освітніми стандартами та навчальними програмами, що затверджені Національною колегією.

Навчальний процес складається з 3 курсів: 1–2 семестри – студенти вивчають предмети, що знайомлять їх із цілями, змістом, методами навчання, професією. Мета цих курсів – надати студентам можливості обміркувати свій вибір предметів і професійної спеціалізації. У 3–4 семестрі студенти

вивчають основи психології, юриспруденції, політології, економіки, статистики, знайомляться з соціальною політикою та методами соціальної роботи. 5 семестр – практична робота протягом 20 тижнів. Після практики – трисеместровий поглиблений теоретичний курс із різних напрямків соціальної роботи.

Розглянемо підготовку майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у Швеції, що відбувається поступенево протягом всього періоду навчання – три з половиною роки [8, с. 155].

Перший ступінь – основний курс, розрахований на 4 семестри (2 роки), дає загальну теоретичну базу професії, включає вивчення теорії соціальної роботи, методів соціальної роботи, основ загальної психології та вікової психології, соціології, політології, соціальної політики, юриспруденції та ін. Студент повинен успішно скласти іспити та 120 ЕСТБ, щоб бути допущеним до «польової роботи» (практичної роботи) – другого ступеня підготовки.

Другий ступінь – практична робота, яку студенти проходять у п'ятому семестрі, триває 20 тижнів та є безперервною. Метою практичної роботи, по-перше, є перетворення теоретичних знань у систему професійних умінь і навичок, практичне оволодіння професійними функціями. Практика проводиться в умовах, наближених до тих, у яких доведеться працювати випускнику. Студенти, які обрали спеціалізацію «Соціальна робота з дітьми та молоддю», проходять практику у закладах соціальної служби для дітей та молоді. Також практична робота має на меті розділення базових теоретичних курсів з основ соціальної роботи та курсів поглибленого вивчення спеціалізації.

Третій ступінь – поглиблені теоретичні курси з різних напрямків спеціалізації у 6–7 семестрах. До таких курсів належить «Соціальна робота з дітьми та молоддю», він вивчається у шостому семестрі, адже вимагає глибоких попередніх знань з основ соціальної роботи, педагогіки та психології, зокрема вікової, практичних навичок роботи, отриманих під час польової практики. Курс триває 20 тижнів, під час яких студент отримує 20 шведських балів, що дорівнює 30 ЕСТБ.

Цей курс складається із двох частин. Перша частина має теоретичне спрямування, у межах якої студенти вивчають вікові особливості розвитку дітей і молоді та специфіку соціальної роботи залежно від цих особливостей. Водночас студент розпочинає вивчення методології наукових досліджень. Навчання проходить у таких формах: лекція, семінари, робота в групах, тренінги. Друга частина – індивідуальна письмова робота, яка є обов'язковою і являє наукове дослідження з теми обраної студентом під керівництвом наукового керівника. Наукову роботу необхідно захистити у присутності інших студентів та викладачів.

При завершенні вивчення курсу студенти складають іспит, який включає письмовий тест та усну відповідь екзаменатору [7].

Цілі різних курсів навчання викладені в Положенні про вчені ступені. Усі курси й навчальні програми повинні також дотримуватися навчального плану, затвердженого певним університетом або університетським коледжем. Існують два види нижчих учених ступенів – *загальні й професійні*. *Професійні вчені ступені* присуджуються після завершення навчального процесу різної тривалості, що дає можливість одержати специфічні професії, наприклад, Університетський диплом з викладання в середній школі.

До числа загальних учених ступенів належать:

• *Диплом вищої школи* (hogskoleexamen) за результатами навчального процесу, що дає не менше 80 швецьких балів або 120 ECTS (2 роки денного навчання).

• Учений ступінь бакалавра (kandidatexamen) після одержання не менше 120 балів або 180 ECTS (не менше трьох років денного навчання), включаючи 60 балів з предмета спеціалізації, у тому числі 10 балів за дисертацію. Вимоги до бакалаврів соціальної роботи найвищі. Соціальні працівники мають отримати не менш 140 швецьких балів (210 ECTS), щоб одержати диплом бакалавра.

• Учений ступінь магістра (magister-examen) після навчання, що дає не менше 160 балів або 240 ECTS (4 роки денного навчання), включаючи 80 балів з предмета спеціалізації, у тому числі 20 балів за одну дисертацію або по 10 балів за дві дисертації.

Таким чином, підготовці соціальних працівників у вищій системі Швеції відводиться значне місце. Підготовка спеціалістів соціальної роботи та соціального захисту проходить у більшості університетів на високому рівні. Вимоги до абітурієнтів та студентів факультетів соціальної роботи та соціального захисту одні з найвищих серед усіх спеціальностей [4].

У системі соціального захисту *Нідерландів* [5] існує два рівні освіти: професійна середнього та професійна вищого рівнів. На середньому рівні є такі різновиди: вища середня професійна освіта

(короткий курс); вища середня професійна освіта (подовжений курс); навчання спеціальності (практикум).

Для короткого курсу не встановлено вимоги щодо попередньої освіти. Він може бути різної тривалості й дає студентам можливість зорієнтуватись у виборі. Студенти відвідують школи п'ять разів на тиждень. Після закінчення цього курсу передбачено перехід до вищої середньої професійної освіти або до практики.

Для отримання вищої середньої професійної освіти необхідно мати початкову, вищу середню або передпрофесійну освіту. Програма навчання серед широкого напряму передбачає персональні соціальні послуги тощо. Програма розрахована на три-чотири роки, включаючи практику в компанії або установі.

Міністерство освіти фінансує Державний інститут професійної освіти з догляду й добробуту, послуг та здоров'я. Він організує навчальні програми, в рамках яких студенти відвідують школу в середньому один раз на тиждень і працюють мінімум 16 годин на тиждень у будинках для старих, інтернатах, психіатричних закладах.

Схарактеризуємо існуючі спеціалізації:

Догляд удома. Дворічна програма, спрямована на побутове й соціальне обслуговування. Вона передбачає спеціалізацію в таких галузях: особистий і соціальний розвиток; побутове обслуговування; фізичний догляд і допомога; надання підтримки в розв'язанні проблем. Практична робота є визначальною й займає один-два дні на тиждень.

Соціально-культурна робота. Трирічна програма, спрямована на здобуття вмінь, необхідних для культурної діяльності. Передбачає спеціалізацію в таких галузях: особисте й соціальне навчання (наприклад, соціалізація, нестандартна поведінка, родина та інші різновиди спільного проживання); орієнтація соціально-культурної роботи (наприклад, професійні стосунки, визначення соціальних потреб, оцінка соціальних потреб, оцінка потреб цільових груп); складання програм (розробка освітніх програм, професійний добір); консультативна практика; робота в організації (комунікативні навички, фінансове управління, участь у розвитку політики). Програма включає 40 тижнів практики.

*Соціально-педагогічна робота***.** Трирічна програма, що спрямована на надання навичок у галузі догляду за дітьми, інвалідами й старими. Передбачає такі спеціалізації: особисте й соціальне навчання (наприклад, соціалізація, нестандартна поведінка, родина та інші різновиди спільного проживання); спеціалізація загального характеру (професійна етика, забезпечення обговорення); консультування (включно групове); робота в організації (комунікативні навички, міжнаціональні стосунки). Перший і третій роки навчання переважно теоретичні, другий – практичний.

У Нідерландах існує два типи вищої освіти: університети, що готують до незалежної наукової роботи в академічних і професійних наукових закладах, і професійні вищі школи, які дають прикладну освіту, знання й навички, необхідні для конкретного фаху. В обох типах закладів передбачено чотири роки навчання.

Після першого року студенти складають перехідний іспит, а після четвертого – випускний. Під назвою «Поведінка і суспільство» нідерландські інститути вищої професійної освіти впровадили програми в галузі культурно-соціальної роботи, соціальної роботи й соціального забезпечення, кадрової політики й людських ресурсів, арт-терапії, драмо-терапії, а також (у рамках навчання викладачів) педагогіки для керівників, загальної педагогіки. Інститути реалізують одну або кілька таких програм. Усього в соціальному секторі передбачено зайняти кожного восьмого випускника за такою кваліфікацією: соціальна робота й підтримка, соціально-правнича допомога, соціально-педагогічна допомога.

Соціальна робота й підтримка передбачає працю загального характеру: юридична соціальна робота (захист дітей, умовне звільнення з ув'язнення й опікування після нього); турбота про інвалідів та їхні родини; соціальна робота з молоддю (включно дитячий телефон); робота зі старими; робота з жінками (соціальні й психологічні проблеми); допомога етнічним меншинам (культура, працевлаштування, ведення господарства).

Соціально-юридична допомога передбачає спеціалізацію соціального працівника з законодавства, що регулює соціальні стосунки між державою і громадянами, а також громадян між собою.

Випускник з фаху *«соціально-педагогічна допомога»* має спеціальність з надання допомоги індивідам і групам людей, котрі тривалий період мають особисті проблеми або проблеми з найближчим оточенням (наприклад, родинам, які мають дітей із розумовою недостатністю, осіб з емоційними або психічними розладами, пов'язаними з наркотиками). Фахівці працюють із клієнтами вдома або в закладах соціального захисту.

Усі програми розраховані на чотири роки по 42 тижні, приблизно по 40 навчальних годин на тиждень. Можливе навчання з частковою або повною зайнятістю мінімум 18 годин на тиждень.

Спеціалізація з фаху *«соціальна робота й підтримка»* передбачає засвоєння таких навчальних програм: загальне й теоретичне вивчення предметів, що відповідають фаху соціального працівника, правове й соціальне забезпечення, психологія, психопатологія, соціологія, економіка, а також психосоціальна допомога, консультування й інформація, реєстрація й ідентифікація потреб (кодування соціальної допомоги, навички роботи в спеціалізованих закладах).

Спеціалізація з фаху *«соціально-юридична допомога»* передбачає засвоєння програм з юридичних предметів (законодавство соціального забезпечення, закони про працю, житло, приватну власність, а також щодо захисту інтересів споживача тощо); систематичний розгляд проблем і здійснення контролю (методи ведення бесіди, соціальне посередництво в сфері праці і зобов'язань), а також такі предмети, як економіка, психологія, соціальна філософія.

Фах *«соціально-педагогічна допомога»* передбачає засвоєння програм із методологічного навчання (працюючі методології, спостереження і звітність, професійні проблеми, методи спілкування, розв'язання конфліктів, міжкультурне спілкування); навчальних програм, орієнтованих на ознайомлення з творчими процесами, театром, аудіовізуальним навчанням тощо; з теоретичними проблемами людини й суспільства, соціалізації, теоріями систем і комунікативними теоріями, законодавством, аналізом та дослідженнями політики тощо. Навчання передбачає також практичні заняття, письмову роботу, факультативні модулі, випускні іспити та заключну дискусію.

Загалом у професійній вищій освіті спостерігається практична спрямованість поряд із теоретичним навчанням, тобто навчання користуватися отриманими знаннями на практиці, що сприяє професійному росту студентів, оскільки саме завдяки практичної підготовки відбувається засвоєння цінностей соціальної роботи, перетворення їх в мотиви професійної діяльності, формується професійна свідомість і самосвідомість.

Наступним аспектом виступає опір на креативні предмети і способи навчання, які стимулюють професійний розвиток. Далі – це інноваційні методи навчання, а саме проблемно-орієнтований метод. Згідно якого навчання відбувається в малих групах з метою вирішення тих чи інших проблемних ситуацій, запозичених із практики. Теорія у цьому випадку розглядається як засіб вирішення практичних проблем. Одночасно студенти навчаються працювати у команді, що є невід'ємним у практиці соціальної роботи. Згідно цього методу студенти пізнають теорію, вирішуючи конкретні завдання. Кожного тижня студенти проводять декілька годин у так званих *ПОН-групах (проблемно-орієнтоване навчання*). Їм видаються роздаткові матеріали, де зібрані випадки (взяті із реальної практики соціальної роботи) для кожного тижня навчання. Так звані сім кроків включають: з'ясування випадку, обговорення того, що їм уже відомо про ситуацію, визначення і розподіл навчальних завдань (кроки 1-5). Потім у підгрупах чи індивідуально студенти намагаються виконати навчальні завдання (вдома, у бібліотеці, зустрічаючися із фахівцями) (крок 6). На початку наступної навчальної сесії студенти обговорюють набутті знання і застосовують їх на практиці [3].

Така діяльність більш мотивує студентів до навчання, тим самим набувають навички у груповій динаміці, введення дискусій, презентації результатів.

На останньому році навчання студенти працюють у малих групах (4-5 осіб) над завданнями, які їм поставили агентства практики соціальної роботи: наприклад, відобразити процедуру прийому громадян, створити інформаційний пакет для нових клієнтів, дослідити характеристики конкретної групи клієнтів тощо.

Іще одним підходом є розвиток компетентності, під якою розуміється визначені знання, навички і ціннісні установки, необхідні для вирішення певних професійних задач у певній сфері соціальної роботи. Розрізнюють декілька рівнів компетентності: компетентність при роботі з клієнтом (мікрорівень), компетентність для роботи в команді (мазорівень), загальнопрофесійна компетентність (макро рівень).

При університетах діє комісія з практики соціальної роботи, яка виносить рішення рекомендаційного характеру до освітніх програм, зв'язку між університетом і організаціями та ін. Крім того здійснюється безкоштовна підготовка професійних супервізорів для студентів під час проходження практики. Це не лише покращує якість підготовки студентів у професійному аспекті, але й укріплює взаємозв'язки між вузом і спеціалістами-практиками [3].

Практична підготовка є комплексною. По-перше, університети постійно підтримують зв'язок із закладами соціальної сфери, по-друге, підготовка студентів, крім практики, яка займає 50 % навчального часу, на 1\4 насичена практичними тренінгами, вивчення теорії базується на випадках із практики. По-третє, більшість університетських викладачів має значний досвід практичної роботи, і продовжуючи

викладати, вони постійно звертаються до практичної діяльності, яку розглядають як джерело підвищення кваліфікації, професійної майстерності [6].

Постійно відбувається опитування «користувачів» освітньої програми щодо якості наданих освітніх послуг. Принцип такий «Ми тут для користувачів, а не вони для нас». Студентів постійно просять заповнити анкети відносно навчальної програми, навчального навантаження, якості викладання, матеріально-технічного забезпечення.

У *Фінляндії* [1] навчання з соціальної роботи почалося з програми отримання ступеня бакалавра гуманітарних наук у 1940-і роки. Пізніше в університетах було введено програму магістра. Впродовж багатьох років навчання соціальній роботі посідало особливе місце в системі освіти. На сьогодні нові ступені, здобуті після навчання соціальній роботі, дають більш обсяговий фах, аніж попередні програми, зважаючи на те, що на тому ж самому освітньому ґрунті випускник може працювати в різних сферах соціального забезпечення.

Існують різні рівні навчання соціальній роботі.

Нижчий (базовий) рівень навчання – навчання з програми цього рівня дає сертифікат у галузі соціальних послуг та послуг в охороні здоров'я. Воно триває 100 навчальних тижнів, 80 з яких призначені для загального базового навчання (50 – фахове, 30 – обрані предмети) і 20 для гуманітарного циклу. Цей рівень дає фах, що дозволяє надавати соціальну й медичну допомогу вдома. Початкові вимоги полягають в обов'язковій шкільній освіті. Структура і мета базового рівня були визначені на державному рівні. Навчальні плани складено в кожній школі незалежно, але з урахуванням державних стандартів. Наприклад, провідними темами у фаховій освіті є: надання підтримки розвитку особистості, головні аспекти догляду та реабілітації.

Навчання на рівні вищого коледжу – триває 140 навчальних тижнів. Тут можна спеціалізуватися з різних фахів, зокрема: викладач, соціальний консультант, консультант із соціального забезпечення людей, які потребують допомоги. Щоб уступити в заклад такого типу, студент має отримати нижчу ступінь на рівні коледжу або закінчити вищу школу. Освіта в галузі надання соціальних послуг та послуг охорони здоров'я виділена окремо.

Альтернативний рівень – загальна мета реформи на рівні альтернативних закладів полягає в створенні неуніверситетського сектора, що має більшу практичну й фахову орієнтацію, тобто в галузі соціального захисту його метою є надання студентам навичок, необхідних для розв'язання соціальних завдань, що потребують спеціальних знань, а також здібностей уведення новацій в галузь соціального захисту.

Ґрунтом професійного навчання в галузі соціальних послуг є вивчення соціології і теорії поведінки (біхевіоризм). Багато уваги також приділяють розвитку творчого мислення і практичних знань. Програма навчання дає також студентам ґрунт для науково-дослідницької роботи і для подальшого навчання на університетському рівні. В сфері соціального забезпечення можна виділити такі предмети: фінська, англійська, шведська мови, мова знаків, уміння спілкуватися, обробка даних, інформаційні технології, фізичне виховання, практичне навчання в повсякденному житті (25% часу), опікування, соціологія, педагогіка, психологія, охорона здоров'я, гуманітарні науки.

Університетський рівень – існуюча система іспитів дозволяє абітурієнту вступати до університету. Кожний факультет проводить відбір студентів за власними критеріями. Освіту з соціальної роботи провадять соціологічні факультети в шести університетах. Згідно зі ступенем, установленим Міністерством освіти, він уключає принаймні одну спеціалізацію із наступних: соціальна політика, соціальна психологія, соціологія або соціальна педагогіка.

Існує спеціальна навчальна програма для тих студентів, котрі хочуть спеціалізуватися з соціальної роботи, що включає теоретичні й практичні компоненти. Практичне навчання (4 — 5 місяців) затверджене й контрольоване університетом. Оскільки навчальний план визначено на кожному факультеті, структура навчання в різних закладах різна.

Нижче подано структуру програми навчання з соціальної політики на здобуття ступеня магістра гуманітарних наук в університеті Йоенсуу, що розрахована на 160 навчальних тижнів.

— Соціальна політика: історія соціальної політики, засадничі концепції соціальної політики, соціально-політична структура (17 навчальних тижнів); засадничі теорії людини, суспільства й держави, їх місце в політичній структурі і проблемах на мікро-, мезо- та макрорівнях (24 навчальні тижні); практика соціальної політики (40 навчальних тижнів).

— Соціальна робота: засади соціальної роботи (5 навчальних тижнів); методи соціальної роботи (5 навчальних тижнів); практичні аспекти соціальної роботи (12 навчальних тижнів); проблеми соціальної роботи (8 навчальних тижнів).

1. Інші блоки (50 навчальних тижнів) – загальноосвітні, що включають, наприклад, мову, статистику, етику тощо.

На 90% фах соціального працівника використовують у соціальному секторі, оскільки Міністерство соціального захисту й охорони здоров'я рекомендувало мати одного соціального працівника університетського рівня на 2000 мешканців. У муніципалітетах вони відповідають: за соціальну роботу з дітьми, сім'ями, старими, непрацездатними, хворими на алкоголізм тощо; за соціальне забезпечення населення в конкретному регіоні.

Існує два моменти, на які слід звертати увагу майбутньому соціальному працівнику: по-перше, що ця професія охоплюватиме ширше коло занять, аніж це прийнято традиційно; по-друге, вона містить у собі досить широке коло вмінь і знань. Соціальним працівник на рівні магістра гуманітарних наук повинен: бути фахово мотивованим; бути висококваліфікованим; мати добре розвинені сучасні мовні навички; бути здатним до новацій і створення нових можливостей; поєднувати в собі спеціальні знання з соціальної політики й соціальної роботи; створювати на високому рівні ноу-хау, виходячи з практичного досвіду; чітко усвідомлювати соціальні потреби, виходячи з інтеграційних процесів в Європі й світі.

На основі вивчення досвіду Скандинавських країн з професійної підготовки соціальних працівників виокремлено *загальні рекомендації* для можливої доцільності впровадження у вітчизняній соціальній освіті:

- створення Національної колегії чи ради з питань соціальної роботи з метою координації з розробки навчальних планів згідно з освітніми стандартами та освітніми програмами;
- необхідність проведення обґрунтованої диференціації з підготовки фахівців для незалежної наукової роботи в академічних і професійних наукових закладах, та професійних практиків для роботи за конкретним фахом;
- ширше впровадження інтегративного характеру і міждисциплінарних зв'язків при підготовці фахівців з соціальної роботи;
- вивчення питання з провадження інноваційних, креативних індивідуальних та групових форм навчання;
- перегляд підходів з проходження практики у напрямі розподілу навчального навантаження, наступності, форм роботи, захисту і звітності;
- вивчення питання впровадження супервізорів з числа фахівців закладів соціальної сфери з проходження практики студентами – майбутніми соціальними працівниками;
- перенесення акценту з аудиторної на самостійну роботу, підвищення уваги індивідуальним письмовим роботам;
- розробка дієвої системи перепідготовки викладачів.

В цілому, важливим аспектом вищої освіти Швеції, Нідерландів, Фінляндії є принцип «академічної свободи», який має 4 статуси: свобода університету у визначенні змісту навчальних планів та освітніх програм; свобода факультету із визначення змісту дисциплін; свобода викладача із визначення змісту свого курсу; свобода студента у виборі дисциплін і спеціалізації.

Отже, досвід Скандинавських країн слугуватиме обґрунтуванню теоретико-методологічних засад процесу підготовки соціальних працівників в Україні, враховуючи вітчизняні особливості та специфіку соціальної роботи.

Література:

1. Еллі Аалтонен. Система соціального захисту і соціальної освіти у Фінляндії / Еллі Аалтонен // Соціальна політика і соціальна робота. – 1998. – № 1–2. – С. 31-39.
2. Имелда Доддс. Глобальные проблемы социальной работы на международном уровне / Имелда Доддс // Социальна работа (научно-популярный журнал). – М., 2010. – № 2. – С. 54-59.
3. К. ван Дам. Некоторые особенности образования по социальной работе в Наймегене (Нидерланды) / К. ван Дам. // Журнал исследований социальной политики. – 2004. –Т. 2. – № 3. – С. 377-382.
4. Кулікова А. Є. Місце підготовки соціальних працівників у системі вищої освіти Швеції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / А.Є. Кулікова. – Луганськ, 2009.

5. Пол де Нойєр. Система соціального забезпечення в Нідерландах / Пол де Нойєр // Соціальна політика і соціальна робота. – 1999. – № 2. – С. 28-39.
6. Старшинова А. В. Тенденции образования в области социальной работы: изучая европейский опыт / А. В. Старшинова // Журнал исследований социальной политики. – 2004. –Т. 2. – № 3. – С. 363-376.
7. Сюсько М. Соціальна робота в Швеції [Електронний ресурс] / М. Сюсько – Режим доступу: http://www.academia.edu/
8. Технології соціальної роботи: навч. посіб. / ред. А. Й. Капської. – К. Знання, 2010. – 351 с.
9. Харальд Свердер. Что такое социальное благосостояние / Харальд Свердер // Социальная политика Швеции. – Издательство «Социальная защита», 1999. – С. 27-38.

УДК 364.45

Ільчук Л. І.
кандидат політичних наук, доцент,
заслужений працівник соціальної сфери України,
заступник директора з наукової роботи
науково-дослідного Інституту праці і зайнятості
населення Мінсоцполітики і НАН України.

СІМЕЙНІ ФОРМИ ПРОЖИВАННЯ ДЛЯ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ ТА ІНВАЛІДІВ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ ВИД СОЦІАЛЬНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В УКРАЇНІ

В статті розглянуто альтернативні форми й методи соціальної роботи з людьми похилого віку та інвалідами. Досліджено міжнародну практику щодо основних сімейних форм проживання людей похилого віку та інвалідів. Розкрито державно-суспільні (перехідні) форми влаштування літніх людей: сімейний будинок престарілих; тимчасові прийомні (фостерні) сім'ї для літніх людей; патронатні сім'ї. Зосереджено увагу на патронатних та опікунських сім'ях, як дієвому інструменті в роботі з людьми похилого віку та інвалідами. Запропоновано варіанти прийомної сім'ї для літньої людини.

Ключові слова: *сімейні форми проживання, послуги сімейного тип, стаціонарний догляд, де інституалізація, децентралізація, соціальне обслуговування.*

В статье рассмотрены альтернативные формы и методы социальной работы с пожилыми людьми и инвалидами. Исследована международная практика отосительно основных семейных форм проживания престарелых и инвалидов. Раскрыті государственно-общественные (переходные) формы устройства пожилых людей: семейный дом престарелых; временные приемные (фостерные) семьи для пожилых людей; патронатные семьи. Акцентировано внимание на патронатных и опекунских семьях, как действенном инструменте в работе с пожилыми людьми и инвалидами. Предложены варианты приемной семьи для пожилого человека.

Ключевые слова: *семейные формы проживання, услуги семейного типа, стационарный уход, деинституализация, децентрализация, социальное обслуживание.*

An alternative forms and methods of social work with elderly and disabled persons examined in the article. International social practice on the key family forms of the residence for elderly and disabled persons has been investigated. The following public and social (transitional) forms of accommodation for elderly persons are revealed: family nursing home; temporary foster families for elderly persons; patronage families. The attention is focused on the foster and patronage families, as an effective tool in work with the elderly and disabled persons. Types of the foster families for an elderly person proposed.

Keywords: *family forms of accommodation, family type services, stationary care, deinstitutionalisation, decentralization, social services.*

Протягом останніх десятиліть людство зіткнулося з тенденцією значного збільшення тривалості життя і постійним зростанням чисельності людей похилого віку. Частка людей похилого віку в складі населення розвинених країн вже становить до 20%, а процес старіння людства прискорюється. Демографічна ситуація в Україні аналогічна світовим тенденціям і характеризується стійким процесом старіння населення. З урахуванням поточних демографічних процесів і прогнозів їх розвитку підвищується роль і змінюється статус літніх людей в державі і суспільстві, що вимагає створення умов для підвищення рівня життя осіб старшого віку, посилення соціальної підтримки, забезпечення доступності та підвищення якості соціальних послуг, надання літнім людям максимально широких можливостей для комфортного проживання й активного довголіття.

© Ільчук Л. І., 2017

Літніх людей, людей з обмеженими можливостями фахівці відносять до найбільш вразливих верств суспільства, по-перше, через соціально-економічні чинники; по-друге, через специфічний фізичний стан, оскільки потреба в постійному догляді для більшості осіб похилого віку та інвалідів – довготривалий, а не тимчасовий чи перехідний стан.

Надзвичайно важкий етап, який наразі проходить українське суспільство, погіршує й без того скрутне становище осіб похилого віку, інвалідів. Одним із завдань реформи системи соціальних послуг є деінституціоналізація та децентралізація процесу надання соціальних послуг та наближення можливості отримувати соціальні послуги до місця проживання отримувача, отже, виникає необхідність розробки та застосування альтернативних форм і методів соціального обслуговування осіб похилого віку та інвалідів. До того ж вітчизняна система соціальних послуг створена та функціонує в умовах жорсткої централізації, підпорядкованості та звітності знизу доверху як державних, так і громадських організацій. В країнах пострадянського табору (Польщі, Чехії, Угорщині) така система трансформувалась внаслідок реформ, які було здійснено перед вступом країн до Європейського Союзу. Тому опрацювання та впровадження європейських стандартів, способів організації, принципів, форм надання, механізмів управління в сфері соціального обслуговування населення стає надзвичайно актуальним для України в контексті її євроінтеграційного вектору розвитку.

Загалом, лібералізація концепції соціальної політики в останні десятиліття веде до поступового відходу від багатьох звичних для населення сфер соціальної діяльності. В публікаціях з соціальної політики зазначено, що 1990-ті роки були десятиліттям змін і перегляду багатьох традиційних соціальних зобов'язань практично в усіх розвинених державах. Основною причиною змін є старіння населення, але думки про необхідні зміни соціальної політики розходяться. Західні дослідники стверджують, що необхідно модифікувати низку інститутів, щоб задовольнити потреби зміненої вікової структури суспільства: підвищити податки на працюючих, щоб зберегти досягнутий рівень життя літніх осіб, або підняти вік виходу на пенсію до 67, а в перспективі - до 69 років (у більшості розвинених країн світу вік виходу на пенсію становить 65 років).

Актуалізується серйозна дискусія про те, як зробити соціальне обслуговування літніх осіб ефективним, оскільки критерії ефективності в багатьох випадках дійсно складні. Наприклад, поступово знижується здатність до самообслуговування, яка в багатьох випадках неминуча. Або при хронічних хворобах, коли є лікування, але немає вилікування, а має місце підвищення життєвого комфорту за рахунок можливості перебувати вдома, а не в стаціонарі. Також постає питання про ступінь відповідальності фахівців/соціальних працівників за використані суспільні ресурси в подібних випадках. У яких випадках професійні ресурси можуть бути замінені ресурсами громад або волонтерів, як організувати їх взаємодію? Як підтримати розвиток сімейного чи сусідського догляду, допомогти родичам літніх людей, які його забезпечують тощо.

Стосовно людей з інвалідністю - ймовірність бути поміщеним у заклади інтернатного типу зростає з віком. Також в інтернатах перебуває більше жінок, ніж чоловіків, через те, що жінки живуть довше, ніж чоловіки. Дана статистика актуалізує майбутні виклики в наданні підтримки: оскільки все більше людей з комплексними потребами доживають до похилого віку, то необхідно надавати додаткові послуги для задоволення їхніх потреб. Це, разом із збільшенням тривалості життя населення в цілому і настанням деменції та інших інвалідизуючих захворювань, чинить значний тиск на національні, регіональні й місцеві влади, а також установи соціального обслуговування та відомства з охорони здоров'я.

Тому на даному етапі сучасна світова практика в галузі соціального обслуговування осіб похилого віку та інвалідів характеризує впровадженням активних стратегій домашнього догляду, сучасних реабілітаційних методів та форм, спрямованих на максимально можливе перебування особи в звичному соціальному середовищі. В зв'язку з цим відзначається інтенсивний розвиток нестаціонарних технологій, які є серйозною альтернативою стаціонарному інтернатному обслуговуванню. Саме серед альтернативних форм роботи особливе місце посідає прийомна сім'я для осіб похилого віку, а також сімейні форми влаштування. Ідея використання такої форми роботи виникла в результаті пошуку шляхів зниження черги в будинки-інтернати для осіб похилого віку, інвалідів та виробленні альтернативної моделі життєустрою громадян даних категорій.

Проблемам старіння українського суспільства та відповідним викликам, що постають перед системою соціального захисту, присвячені роботи українських вчених Е. М. Лібанової та І. О. Курило. Необхідно також відзначити наукові напрацювання О. М. Палія, В. А. Скуратівського, О. П. Крентовської. Різні аспекти організації соціального обслуговування осіб похилого віку, інноваційні форми та методи

досліджено в роботах Н. В. Кабаченко. Питання функціонування закладів соціального обслуговування, зокрема, для осіб похилого віку, ґрунтовно проаналізовано в роботах О. Новікової. Організацію надання соціальних послуг на рівні громади досліджено Т. В. Семигіною. Світовий досвід соціальної роботи проаналізовано російською вченою О. А. Горшковою. Особливу увагу слід звернути на монографію Л. О. Нікілєвої та О. В. Березіна «Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування», в якій здійснено всебічний аналіз механізмів формування та методології розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування населення. Глибокі дослідження щодо децентралізації соціальних послуг проведені О. Давидюк. Разом з тим, в Україні не набула поширення практика щодо влаштування осіб похилого віку та інвалідів в сімейні форми проживання. Наразі недостатніми є нормативні, теоретичні напрацювання щодо вирішення даного питання. Саме тому є нагальна необхідність у всебічному теоретико-методологічному аналізі соціальних, економічних, правових аспектів даного процесу для опрацювання альтернативних та адекватних форм соціального обслуговування осіб похилого віку та інвалідів

Цілі статті: визначити специфіку сімейних форм влаштування осіб похилого віку та інвалідів; описати правові проблеми організації сімейних форм влаштування для осіб похилого віку та інвалідів; узагальнити світовий досвід впровадження сімейних форм влаштування; розкрити варіанти залучення людей похилого віку та інвалідів в сімейні форми проживання; показати переваги та ризики влаштування зазначених категорій в сімейні форми проживання в Україні.

Одними із важливих завдань, що стоять сьогодні перед системою соціального обслуговування громадян похилого віку та інвалідів, є пошук нових технологій і форм обслуговування для того, щоб забезпечити їх необхідною соціальною допомогою й підтримкою. Це означає, що виникає необхідність появи альтернативних форм і методів роботи з літніми людьми та інвалідами. Існують численні класифікації різних форм влаштування людей літнього віку та інвалідів. Наприклад, міжнародна соціальна практика ґрунтується на таких основних формах влаштування людей літнього віку та інвалідів, а саме:

- сімейні форми: прийом у родину на правах родича (аналог - «усиновлення» або «удочеріння»). За чинним законодавством інститут усиновлення (удочеріння) поширюється тільки на неповнолітніх. З цієї причини дані терміни щодо літніх людей тут беруться в лапки. Як правило, під усиновленням (удочерінням) розуміється укладання угод про довічне утримання, тобто аналог патронатної сім'ї з більш тісними людськими зв'язками; опіка над громадянами, які визнані судом недієздатними внаслідок психічного розладу, та піклування над особами, які обмежені судом у дієздатності внаслідок зловживання спиртними напоями або наркотичними засобами [1]. Наприклад, в Ізраїлі опікуном може бути будь-який повнолітній та дієздатний громадянин, який відповідає соціальним вимогам (позитивний, не переслідує корисливих цілей тощо). Для призначення опікуна необхідно, щоб опікуваний був обмежений в діяльності, що має бути підтверджено органами соціального забезпечення. Клопотання про призначення опікуна подається в суд у сімейних справах; хоспіс на дому.

Довідково. Стосовно хоспісів потрібно зазначити, що це медичний заклад, в якому перебувають важко хворі з прогнозованим летальним наслідком. В закладі працює переважно середній та молодший медичний персонал, доступ до пацієнтів відкритий для родичів та друзів. Основна мета перебування в хоспісі - полегшити останні дні життя пацієнтів. Принципи організації та філософія сучасних хоспісів були започатковані в другій половині XX ст. у Великій Британії видатною особистістю - медичною сестрою, лікарем та письменницею Дамой Сесилією Сондерс. Структура, фінансові та юридичні засади функціонування та утримання хоспісів доволі різні та мають свої особливості в різних країнах світу. Зокрема, в РФ хосписи призначені лише для утримання онкологічних хворих, тоді як в Україні прийнятою є концепція більш широкого функціонального призначення хоспісів (для хворих на СНІД, церебросудинні захворювання, для пацієнтів, що перенесли інсульт, мають важку дегенеративну, дементну патологію головного мозку тощо). Найбільш вагомий внесок у розвиток хоспісів серед недержавних організацій в Україні вніс МБФ «Карітас Украни»

- державно-суспільні (перехідні) форми влаштування літніх людей: сімейний будинок престарілих; тимчасові прийомні (фостерні) сім'ї для літніх людей; патронатні сім'ї. Як проміжна ланка між стаціонарним доглядом і доглядом у громаді створюються спеціальні житлові будинки для ветеранів та пенсіонерів. Вони походять на будинки, що є в інших державах для компактного проживання, але розраховані на значно більшу кількість мешканців і не орієнтовані на їхню активну участь в управлінні будинком. І хоч, ці заклади певною мірою розв'язують соціально-побутові та соціально-медичні проблеми

людей похилого віку та інвалідів, однак вони не сповна враховують сучасне розуміння старості як активного етапу в житті людини та права людей похилого віку на інтеграцію в суспільство.

- державні форми: державні або муніципальні інтернати для престарілих; центри тимчасового утримання літніх людей; хосписи.

В якості узагальнюючого поняття, що містять в собі перераховані форми влаштування даних категорій громадян, варто використовувати термін «професійна сім'я». Серед сімейних та перехідних форм влаштування літніх людей виділимо такі (у порядку послаблення сімейної складової): сім'ї «усиновлювачів»; опікунські та патронатні сім'ї; сімейні будинки престарілих; тимчасові (фостерні) прийомні сім'ї [2, 3].

Дійсно, перебування людини похилого віку в тимчасовій сім'ї, яка здійснює утримання за договором, не знімає повністю тієї невизначеності, в якій опиняються люди похилого віку, залишаючись без опіки родичів. Значно більші перспективи відкриваються перед людьми похилого віку у випадку їхнього повернення в рідну сім'ю або при «всиновленні», при якому у відповідності з юридичними актами вони в правах прирівнюються до кровних родичів «усиновлювачів».

Дієвим інструментом в роботі з людьми похилого віку та інвалідами, які залишились без опіки родичів, є *патронатні та опікунські сім'ї.* Патронатні сім'ї беруть людей похилого віку на утримання відповідно до угоди професійної сім'ї із соціальним закладом. Формою професійної сім'ї, найбільш наближеної до державних установ для престарілих, є сімейні будинки престарілих, в яких сім'я бере на виховання групу людей визначених категорій, які позбавлені опіки кровних родичів.

В передових державах світу соціальна робота спрямована на реалізацію численних програм, спрямованих на підтримку добробуту й стану здоров'я людей похилого віку та інвалідів, для чого створюють низку відповідних закладів, розташованих у громаді, за місцем проживання клієнта, якому надають право вибору форми обслуговування. В Європі поширені такі види обслуговування для людей похилого віку:

- будинки готельного типу (забезпечення місцями проживання, де людям надається підтримка, зазвичай, постійно проживаючим у будинку доглядальником. Кімнати забезпечені системою аварійного виклику. Завдання доглядальника в разі звернення забезпечити послуги іншої служби, а не безпосереднє надання догляду. Такі заклади не вирішують проблему самотності: люди мешкають в своїх квартирах і не надто активні в спілкуванні);

- догляд у будинках постійного проживання (такі заклади утримує або місцева влада, або приватні чи добровільні організації; будинки відповідають потребам людини похилого віку, надаючи захищене проживання. Як правило, люди в таких будинках не повинні потребувати постійної медичної допомоги. Але є й будинки з висококваліфікованим персоналом, і них можуть проживати соматично ослаблені люди і люди з психічними розладами);

- будинки сестринського типу (такі заклади утримують приватні або добровільні організації; будинки призначені для догляду за людьми, які не можуть жити вдома. Люди, що там перебувають, мають сплачувати послуги повністю чи частково, а решту сплачуватиме місцева влада. Раз на півроку менеджер будинку, що займається питаннями надання допомоги, здійснює перегляд потреб клієнтів. У таких будинках часто мешкають люди із проблемами психічного здоров'я);

- денні стаціонари/центри (люди залишаються жити вдома, але відвідують спеціально створені центри, будинки постійного проживання чи сестринського типу. Для перевезення цих людей місцева влада часто використовує таксі чи спеціальні транспортні засоби. В таких закладах поєднують роботу професіоналів та волонтерів, створені мультидисциплінарні команди / багатопрофільні бригади для допомоги. Зазвичай, клієнти перебувають у таких закладах з ранку й до середини дня, але останнім часом це стало можливим і ввечері та на вихідні. У багатьох центрах створено спеціальні відділення для підтримки тих, хто здійснює догляд за психічно хворими родичами, де можуть надати послуги вночі, щоб підтримати доглядальників);

- денні центри/обідні клуби (якщо у денному стаціонарі здійснюють персональний догляд, то в клубах годують обідом і забезпечують спілкування. Такі заклади створюють громадські організації переважно в приміщеннях церкви, комунальних центрах. Такі послуги призначені для тих, хто проживає один, вони полегшують переживання стану самотності та пов'язаної з нею депресії);

- доставка харчування за місцем проживання / «їжа на колесах» (доставка продуктів додому до клієнта, зазвичай, у вже готовому вигляді з тим, щоб їх можна було просто розігріти, така їжа може доставлятися з місцевих шкіл чи з будинків постійного проживання, в сільських районах це може бути

застосування заморожених продуктів харчування. Ця послуга може також передбачати використання штатних працівників для приготування їжі вдома);

- догляд за місцем проживання (надання довготривалої й спланованої соціально-побутової допомоги згідно з визначеними потребами клієнта);

- чергові бригади невідкладної допомоги (включають послуги соціального працівника, які взаємодіють з практикуючим лікарем і організують короткотерміновий догляд);

- служба прання білизни (зазвичай, для людей, що страждають нетриманням природних потреб, в багатьох випадках – це запобігає передачі людей до резидентних закладів, оскільки суттєво полегшує роботу доглядальників);

- допомога й адаптація (якщо людина втрачає частину своїх функцій і потребує реабілітаційних пристроїв для користування власним помешканням - сидіння в ванній, поручні, візочки на коліщатках тощо);

- консультування (надання можливості клієнтам і доглядачам вирішити, якої саме допомоги вони потребують і що вони хотіли б запланувати на майбутнє. Іноді соціальним працівникам потрібно витратити багато часу, щоб переконати людину похилого віку чи подружжя дати згоду відвідувати денний центр або будинок постійного проживання) [4, 5, 6].

Таким чином, у розвинутих країнах створено цілісну мережу закладів соціального обслуговування людей похилого віку та інвалідів, спрямовану на реалізацію принципів ООН щодо зазначеної категорії населення й забезпечення їм гідного місця в суспільстві. В нашій державі система допомоги людям похилого віку та інвалідам носить фрагментарний характер. Саме тому перспективним для України є розвиток нових соціальних та соціально-медичних служб: будинків компактного проживання (для 12-15 осіб); будинків тимчасового проживання (наприклад, на зимовий період 10-15 осіб); хоспісів (служб допомоги термінально хворим). Такі заклади могли б бути як державними, так і недержавними, зокрема, такими, що працюють за принципом соціального замовлення.

Серед альтернативних (інноваційних) форм роботи особливе місце посідає *прийомна сім'я* для зазначених категорій населення. Виходячи із світової практики, дана форма роботи давно зарекомендувала себе з позитивного боку. Відмінностіз вітчизняною практикою полягають лише в тому, що вона носить іншу назву – *фостерна або професійна сім'я* для громадян похилого віку.

З досвіду ряду розвинених країн добре відома модель фостерної (прийомної) родини для дітей, а також практика переміщення літніх людей в сім'ї з умовою оплати державою послуг, що надаються. Подібний досвід присутній в таких країнах, як: США, Англія, Швейцарія, Франція тощо. Розробка та впровадження в Україні подібної моделі прийомної сім'ї для літньої людини може сприяти вирішенню деяких актуальних індивідуальних (особистісних) і групових соціальних проблем.

Прийомна сім'я надається одиноким громадянам похилого віку та інвалідам, які частково або повністю втратили здатність до самообслуговування й потребують за станом здоров'я постійного догляду, спостереження та сімейної турботи. Основні завдання цього виду соціального обслуговування – створення сімейного оточення для громадянина, психологічна реабілітація особистості й надання соціально-побутових послуг [7, 8, 9]. Прийомна сім'я дає змогу підтримувати традиції родинної турботи про старше покоління, налагодити зв'язок поколінь, підняти статус літніх людей в сім'ї і в суспільстві в цілому. Нова форма соціального обслуговування «Сім'я для літньої людини» є одним з варіантів вирішення проблем життєустрою самотніх літніх людей.

Прийомна сім'я бере на себе зобов'язання з утримання та забезпечення літньої людини необхідним доглядом, харчуванням, лікарськими засобами, предметами повсякденного попиту, надання долікарської медичної допомоги, медичного супроводу, організовує загальний побут, дозвілля на основі взаємоповаги, створюючи сприятливий психологічний клімат [10]. Термін перебування в прийомній сім'ї може коливатися від одного місяця до кількох років залежно від бажання обох сторін. За бажанням сторін місцем проживання прийомної сім'ї може стати як житлове приміщення прийомної сім'ї, так і житлове приміщення літнього громадянина.

Сім'я з хорошим сімейним мікрокліматом – це можливість продовження життя в домашній обстановці, систематичне надання різних видів допомоги, вирішення житлових проблем. Необхідно відзначити, що перебування літньої людини в сім'ї має бути взаємовигідним, тільки тоді модель прийомної сім'ї буде затребувана з обох сторін. Виходячи з цього, можна запропонувати кілька варіантів прийомної сім'ї для літньої людини [11]:

- перший варіант, коли сім'я, яка має хворого родича й один з членів сім'ї змушений перебувати вдома, отримуючи соціальну допомогу по догляду, може взяти на себе зобов'язання надання допомоги й іншому громадянину похилого віку, прийнявши його в свою сім'ю. В даному випадку діяльність особи, відповідальної за утримання та соціальне обслуговування літньої людини прирівнюється до зайнятості соціального працівника, враховується трудовий стаж і проводиться доплата родині, яка дорівнює сумі утримання на одну людину в стаціонарному закладі;

- другий варіант, коли самотня літня людина чи інвалід, яка проживає сама та має власне житло, надає родині на умовах відповідного договору свою квартиру для спільного проживання. Сім'я приймає на себе зобов'язання з утримання, забезпечення догляду, створення комфортної психологічної атмосфери прийомному члену сім'ї. У цьому випадку житлове приміщення після смерті літньої людини переходить у власність прийомній сім'ї.

В кожному із представлених варіантів сім'я підвищує соціальний статус літньої людини, вона відчуває себе більш захищеною, не порушується звичний ритм життя. Крім цього, у літньої людини чи інваліда не буде страху перед самотністю, з'явиться можливість спілкування, надання посильної допомоги й передачі накопиченого життєвого досвіду іншим членам родини. Обслуговування в прийомній сім'ї важко порівняти з надомним обслуговуванням, швидше за все дана форма обслуговування є самостійною, має свої особливості, але за характером послуг, кількістю та кратністю їх надання наближається до стаціонарного обслуговування. Крім того, співставляючи приблизні витрати на утримання одного клієнта, який обслуговується в прийомній сім'ї, з утриманням у відділенні, обслуговування вдома й у відділенні постійного та тимчасового проживання на рік, можна дійти до висновку, що витрати на обслуговування в прийомній сім'ї нижчі, ніж у відділенні постійного й тимчасового проживання та трохи вищі, ніж при надомному обслуговуванні. Проте кількість послуг, їхня кратність у прийомній сім'ї набагато перевищують ці показники при обслуговуванні на дому.

Слід звернути особливу увагу на соціальну значущість прийомної сім'ї для літньої людини, а саме: по-перше, відразу знімається проблема життєдіяльності самотніх літніх громадян; по-друге, забезпечується постійний догляд; по-третє, попереджується зростання черговості на стаціонарне обслуговування; по-четверте, додатково надається підтримка сім'ям, які прийняли людину похилого віку чи інваліда [12]. З іншого боку, приймаюча сім'я також зацікавлена в подібному статусі, оскільки отримує можливість реалізації власного морального потенціалу; отримання додаткового прибутку, що особливо важливо, наприклад, для сільських мешканців. Звичайно, до створення такої сім'ї обидві сторони повинні бути підготовлені морально [13].

Так, в більшості країн світу практика розміщення літніх людей у прийомні сім'ї існує у вигляді інституту тимчасових патронатних сімей, який в нашій країні ще не розвинений належним чином. У кожному разі в прийомних сім'ях повинні бути частими гостями соціальні працівники та психологи. Останні стверджують, що взяти в сім'ю літню людину найчастіше складніше, ніж маленьку дитину. Справа в тому, що доросла людина прекрасно усвідомлює всю незвичність ситуації, боїться, що не виправдає надій, що буде тягарем для сім'ї. Саме тому дуже важливо створити в сім'ї такий клімат, за якого обидві сторони будуть почувати себе максимально комфортно.

Впровадженню такої форми роботи через центри соціального обслуговування в Україні заважає відсутність нормативно-правової бази. Необхідно законодавчо відрегулювати питання про оплату праці осіб з прийомної сім'ї, про витрати на утримання літніх людей, а також питання, що стосуються їхнього майна та житла. Ускладнює роботу й психологічний фактор. У даному випадку мова йде, насамперед, про те, що літній вік – це складний період для адаптації. В цьому віці людина пристосовується до втрати фізичної сили й здоров'я, виходу на пенсію, втрати чоловіка (дружини), організації повсякденної індивідуальної діяльності. Вона приєднується до нової для неї вікової групи літніх людей і змушена прийняти нові соціальні ролі. У літньому віці соціально-психологічні риси людини можуть варіювати від високої збереженості структури особистості й мотивів поведінки до повного їх руйнування. В якому би ступені збереження особистість не знаходилася, їй складно адаптуватися до нової дійсності без сторонньої допомоги [14]. При цьому соціально-психологічна підтримка прийомної сім'ї може мати різноманітні види: емоційна підтримка, матеріальна допомога, організація повсякденної індивідуальної діяльності, інформаційне сприяння, моральне сприяння, що надається літній людині іншими членами сім'ї.

Участь в групі й контакти з іншими людьми підвищують самооцінку літніх людей і полегшують їх соціалізацію поза групою. Саме тому соціально-психологічна підтримка сім'ї, в тому числі й прийомній, є основою адаптації літньої людини до пізнього періоду життя. Завдяки цій підтримці в літньої людини

виникає почуття захищеності, вона розуміє, що про неї піклуються, її цінують і поважають. Соціально-психологічна підтримка також дає людині розуміння того, що негативні почуття, які вона переживає в ситуації старіння нормальні, тому що відповідають її віковим особливостям і становищу. Вона стимулює літню людину до відкритого вираження своїх почуттів і думок, підвищує самоповагу [15]. Крім того, виконуючи посильну роботу по дому, допомагаючи іншим членам прийомної сім'ї вести домашнє господарство, літня людина знаходить почуття впевненості в своїй корисності, що допомагає їй повною мірою адаптуватися до періоду старості. Прагнення людей в період пізньої дорослості жити турботами сім'ї призводить до посилення інтересу до життя. Індивідуальна повсякденна діяльність має величезне значення в наповненні соціальним змістом пізнього періоду життя. Якщо на перших етапах початку старості для літньої людини це збережена або частково збережена громадська діяльність, то потім мова може йти лише про ті чи інші форми повсякденної зайнятості.

Висновки.

1. Як свідчить світова соціальна практика прийомна сім'я – це одна з нових ефективних форм соціального обслуговування громадян похилого віку та інвалідів. Літня людина входить в прийомну сім'ю з наміром подолати самотність і отримати догляд. З іншого боку, знаходиться сім'я, готова її прийняти й забезпечити підтримку на договірних засадах, які спрямовані на регулювання різних питань, пов'язаних зі створенням прийомних сімей для людей похилого віку.

2. Прийомна сім'я для літньої людини не є універсальною соціальною технологією, але все ж таки доцільність впровадження даної форми влаштування в Україні обумовлена тим, що вона здатна одночасно вирішити безліч проблем літньої людини, викликаних самотністю, соціальною ізоляцією, втратою здатності до самообслуговування, матеріальною незабезпеченістю. Поширення прийомних сімей для літніх людей та інвалідів сприяє зміцненню інституту сім'ї та зв'язку поколінь, відродженню традицій взаємодопомоги та родинної турботи про старше покоління, профілактиці соціальної самотності. Як показують дослідження, прийомна сім'я для літніх людей – маловідоме явище в суспільстві. Тому варто проводити роботу із залучення уваги громадян до проблеми самотності в старості й формування позитивної думки про влаштування самотніх людей похилого вікув прийомну сім'ю.

3. На сьогодні в Україні інститут прийомних сімей не зможе замінити діючі інтернатні установи, тому що влаштування в прийомну сім'ю не передбачає надання в ній спеціалізованої допомоги особі літнього віку, проте в деяких випадках прийомна сім'я може стати альтернативою соціального обслуговування в будинках-інтернатах для багатьох людей. Але, навіть якщо для невеликої групи людей похилого віку прийомна сім'я допоможе знайти свій будинок, родинне тепло та турботу, значить, ця форма роботи виправдана і її варто розвивати й поширювати по всій території нашої країни.

4. Прийомна сім'я для літньої людини є унікальною можливістю надалі поступово відмовитися від діяльності будинків-інтернатів для людей похилого віку та інвалідів, в яких вони доживають своє життя в прямому сенсі цього слова. Найчастіше перебуваючи в тісному колі таких же безпорадних і нікому не потрібних, люди перестають радіти життю, неохоче йдуть на контакт, все частіше замислюючись про смерть. Що стосується прийомної сім'ї, в ній навпаки, літня людина перестає думати про свою непотрібність. Тут її оточують люди, які набагато молодші за неї, з якими вона почувається молодшою, а значить і більш впевненіше, що здійснює сприятливий вплив на її здоров'я.

Література:

1. Мадридский международный план действий по проблемам старения. Международный документ от 8-12 апреля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ttp://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml

2. Мадридський міжнародний план дій з проблем старіння. Міжнародний документ від 8-12 квітня 2002 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://undesadspd.org/LinkClick.aspx?fileticket

3. Крентовська О. П. Глобальна соціальна політика і міжнародне співробітництво щодо питань старіння населення. / Ольга Петрівна Крентовська. – Науковий вісник. – 2009. – Вип. 4 «Демократичне самоврядування». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/e-journals/DeVr/2009_4/fail/Krent.pdf

4. Материалы для доклада на Межрегиональной научно-практической конференции «Современное общество и пожилой человек: проблемы и пути решения» и выступления на круглом столе «Новые формы жизнеустройства пожилых людей». – Ханты-Мансийск, 11-12 ноября 2008 г.

5. Маркевич Ю. Р. Зарубіжний досвід соціальної роботи з людьми похилого віку / Ю. Р. Маркевич. – [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/3783/1/Matskevych.pdf.

6. Горшкова О. А. Социальная работа с пожилыми (социальное обслуживание пожилых граждан) // Опыт социальной работы за рубежом: Краткий курс лекций. – М.: СТИ ГАСБУ, 1999. – С. 55-63.

7. Мачнев Є. Дом престарелых – осознанная необходимость [Електронний ресурс] / Є. Мачнев // Пчола. – 2000. – № 24-25. – Режим доступу: http://www.pchela.ru/podshiv/24_25/ home.htm.

8. Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966р. – [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

9. Бадя Т. П. Інноваційні методи Школи соціальної роботи з літніми громадянами / Т. П. Бадя // Вітчизняний журнал Школи соціальної роботи. – 2009. – № 4. – С. 42-48.

10. Бикмурзина М. А. Прийомна сім'я – нова модель соціального обслуговування громадян похилого віку й інвалідів / М. А. Бикмурзина, Л. М. Крякина // Соціальне обслуговування. – 2008. – №3. – С. 31-38.

11. Бондаренко І. М. Прийомна сім'я для літньої людини: бути через десятиліття / І. М. Бондаренко // Соціальне обслуговування. – 2011. – №1. – С. 42-60.

12. Населення України. Імперативи демографічного старіння. – К.: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. – 288 с.

13. Национальный Отчет о выполнении региональной стратеги реализации Мадридского международного плана действий по проблемам старения в Украине. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/UKR_report.pdf

14. Недвижимость для пенсионеров. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.e-xecutive.ru/finance/private/1613618-nedvizhimost-dlya-pensionerov

15. Новікова Ж. М. Особливості вікової періодизації та класифікації осіб похилого віку / Ж. М. Новікова // Практична психологія та соціальна робота. –2009. – № 6. – С. 76-78.

УДК 159.922.765:316:66

Демченко О. П.
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
соціальної педагогіки і соціальної роботи
Глухівського національного педагогічного
університету імені Олександра Довженка.

Цюх Н. А.
студентка 3-го курсу
факультету педагогіки і психології
Глухівського національного педагогічного
університету імені Олександра Довженка.

ВИЯВЛЕННЯ ПРОБЛЕМ І ОСОБЛИВИХ ОСВІТНІХ ПОТРЕБ ОБДАРОВАНИХ УЧНІВ У СИСТЕМІ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Розглянуто місце діагностичної функції в структурі діяльності соціального педагога, розкрито особливості та проблеми соціально-педагогічної діагностики обдарованих дітей. Представлено результати проведеного дослідження з виявлення соціально-психологічних проблем і особливих освітніх потреб здібних і талановитих учнів, окреслено коло дітей з проявами різних видів обдарованості, які потребують соціально-педагогічної роботи.

Ключові слова: *обдарованість, обдарованість**,** обдаровані учні, особливі освітні потреби, проблеми обдарованих, соціально-педагогічна робота, соціально-педагогічна діагностика.*

Рассмотрено место диагностической функции в структуре деятельности социального педагога, раскрыто особенности и проблемы социально-педагогической диагностики одаренных детей. Представлены результаты проведенного исследования по выявлению социально-психологических проблем и особых образовательных потребностей способных и талантливых школьников, очерчен круг детей с проявлениями различных видов одаренности, нуждающихся в социально-педагогической работы.

Ключевые слова: *инклюзивный подход, одаренность, особые образовательные потребности, асинхронное развитие, дети с успеваемостью ниже их возможностей.*

The place in the structure of the diagnostic functions of social workers, peculiarities and problems of social and educational diagnosis of gifted children. The results of the study to identify social and psychological problems and disability gifted and talented students, the circle of children with symptoms of different types of talent that require social and educational work.

Keywords*: talent, talent, gifted pupils, special educational needs, gifted issues, socio-pedagogical work, social-pedagogical diagnostics.*

У контексті інклюзивного підходу важливим напрямом діяльності фахівців має стати вивчення проблем і особливих освітніх потреб дітей різних категорій. Стосовно обдарованих учнів діагностична робота повинна проводитись системно і комплексно, оскільки оцінити дитину як здібну досить складно, так як ознаки обдарованості виявляються індивідуально і не завжди є очевидними. До того ж, розвиток і особистісне становлення талановитої особистості часто супроводжується асинхронністю, складними проблемами різного характеру.

Попри те, що в психолого-педагогічному дискурсі започатковані спеціальні дослідження обдарованості та розвитку здібностей дітей різного віку, найбільшої уваги, на наш погляд, потребує проблема якомога раннього розпізнання потенційних можливостей і виявлення труднощів обдарованих дітей як особистостей з особливими освітніми потребами.

© Демченко О. П., Цюх Н. А., 2017

Проблема розробки діагностичного інструментарію для виявлення здібностей і різних проявів обдарованості знаходиться в фокусі уваги сучасних психологів. Інтегрований підхід до вивчення обдарованості був започаткований у логнітюдних експериментах Н. Лейтеса, розробку якого продовжив В.Шадриков. Розробкою діагностичних процедур для вивчення творчої обдарованості, займалися науковці в контексті досліджень психології творчості (А.Азарян, Д.Богоявленська, В.Дружинін, О. Кульчицька, А. Матюшкін, В. Моляко, О. Музика, С. Римм, Е. Торренс, Ю. Хеменвей, Р. Хофнерт ін.).

Робота з виявлення обдарованих дітей лежить у сфері професійних обов'язків соціального педагога закладу освіти. У структурі соціально-педагогічної діяльності дослідники (Т. Алексєєнко, С. Архипова, Н. Бура, Т. Василькова, Ю. Василькова, О. Безпалько, М. Галагузова, І. Звєрєва, А. Капська, Л. Мардахаєв, А. Малько, Л. Міщик, С. Пальчевський, Р. Овчарова, С. Харченко, М. Шакурова та ін.) серед інших функцій виділяють діагностичну (аналітико-діагностичну).

Мета статті полягає в розкриті особливої важливості ранньої соціально-педагогічної діагностики обдарованих учнів з метою виявлення їхніх проблем і особливих освітніх потреб в подальшій роботі соціального педагога.

У посадовій інструкції соціального педагога визначено [1], що він вивчає та оцінює особливості діяльності та розвитку учнів (вихованців), мікроколективу (класу чи референтної групи), шкільного колективу в цілому, неформальних молодіжних об'єднань; досліджує спрямованість впливу мікросередовища, особливостей сім'ї та сімейного виховання, позитивного виховного потенціалу в мікрорайоні та джерела негативного впливу на дітей і підлітків, таким чином, реалізовує діагностичну функцію [2].

Головним завданнями соціального педагога в такому напрямі є: одержати повну інформацію, необхідну для постановки діагнозу і забезпечити кваліфіковану реалізацію наступних етапів (підетапів); уточнити соціально-педагогічну проблему клієнта; підготувати необхідну інформацію для прогностичної діяльності в кожній ситуації [2, с. 38].

Звернення до тлумачення *соціально-педагогічної діагностики*, запропоноване С. Харченком [3], показує, що автор також акцентує увагу на її комплексному характері. За визначенням дослідника, це спеціально орієнтований процес пізнання, в якому йде збір інформації про вплив на особистість і соціум соціально-психологічних, педагогічних, екологічних і соціокультурних факторів.

Діагностика обдарованості в дітей різних вікових груп повинна проводитися комплексно і продовж тривалого періоду, що передбачає вивчення різних сторін особистості, високий рівень сформованості яких може свідчити про ознаки обдарованості. Ефективна ідентифікація обдарованості за допомогою якої-небудь одноразової процедури тестування неможлива, натомість потребує системного й комплексного обстеження, поступового і поетапного пошуку обдарованих дітей у процесі їх навчання, спілкування й життєдіяльності. Кульчицька О. І. пропонує сім діагностичних етапів [4]:

- номінація, визначення імен «кандидатів в обдаровані»;
- виявлення проявів обдарованості в різних видах діяльності учня;
- вивчення умов та історії розвитку учня в сім'ї, відомостей про родину, ранній розвиток дитини, захоплень, інтересів, незвичайних здібностей дитини;
- оцінка однолітками здібностей учня, які не проявляються в успішності й досягненнях;
- самооцінка обдарованими дітьми своїх здібностей, мотивації, інтересів, успіхів;
- оцінка результатів діяльності обдарованих учнів, їхніх досягнень, шкільної успішності;
- психологічне тестування інтелектуального (особливості абстрактного й логічного мислення, математичні здібності, технічні здібності, лінгвістичні здібності, пам'ять тощо) творчого й особистісного розвитку учня за допомогою психодіагностичних тестів.

Алгоритм психодіагностичного системного обстеження обдарованих дітей також пропонує О. Марінушкіна [5], який включає: спостереження; анкетування дорослих, вихователів, батьків; використання спеціальних діагностичних методик, що оцінюють загальний рівень розвитку дітей під час групового обстеження; проведення спеціальних діагностичних методик, що оцінюють рівень розвитку пізнавальної активності та здібностей під час індивідуального обстеження.

У процесі вивчення обдарованих учнів роботу потрібно спрямовувати в двох напрямах: з одного боку виявляти прояви обдарованості в дітей різних вікових груп, оцінювати їхні здібності й потенційні можливості; з другого боку, проводити діагностування особистісних потреб і проблем одарованих школярів. Так, Г. Парфьонова узагальнила соціально-психологічні проблеми обдарованих дітей,

спираючись на роботи вітчизняних і зарубіжних учених: недостатня сформованість вміння долати життєві труднощі; відсутність психологічної стійкості або невміння активувати її у важких ситуаціях; порушення почуття реальності, в тому числі реального ставлення до себе і сприйняття цього відносини; нерозвиненість соціальної рефлексії та навичок поведінки, в зв'язку з ніж, можуть бути дезадаптовані; проблема пристосування до власним емоційним особливостям; вибірковість по відношенню до предметів, зниження мотивації до шкільного навчання [6, с. 29-30].

З метою включення обдарованих дітей як особистостей з особливими потребами в інклюзивний освітній процес було розроблено систему соціально-педагогічної роботи і реалізовано в ЗОШ І-ІІІ ступенів №6. м. Глухова Сумської області, першим етапом якої визначено діагностичний. Важливим напрямом діагностики стало виявлення соціально-психологічних проблем обдарованих дітей у процесі діагностування їхньої самооцінки, емоційного стану (тривожності й агресивності); задоволеності умовами навчання, рівня соціальної активності в освітньому процесі школи. Учасниками експерименту обрано обдарованих учнів основної школи (64-и особи – 66,7% від загальної кількості виявлених фахівцями психологічної служби обдарованих дітей), які, на наш погляд, потребують найбільшої соціально-психологічної підтримки й допомоги. Представимо аналіз результатів проведеного дослідження.

- *Вивчення суб'єктивного відчуття самотності проводилося за методикою Д. Рассела, М.Фергюстона* [7, с.499] показало, що в 26-и (40,1%) досліджуваних обдарованих учнів відчуття самотності відповідає низькому рівню; 27-и (42,2%) – середньому; 11-и (17,7%) – високому. Зокрема, серед респондентів, які мають високий рівень самотності найбільше інтелектуально обдарованих і успішних у навчанні, які, не зважаючи на це, вважають, що їх не розуміють, не приймають, не поділяють їхніх поглядів (наприклад, Анна В., учениця 9-А класу, відмінниця, переможниця обласних олімпіад з фізики й математики). До групи з високим рівнем самотності було віднесено дітей з іншими видами обдарованості (наприклад, Марію С., ученицю 7-Б класу, музично обдаровану дівчину, яка з 5-и років замається по класу фортепіано, має суттєві музичні здібності й показує високі результати на музичних конкурсах різних рівнів).
- *Дослідження психічних станів обдарованих учнів за методикою Г. Айзенка* [7, с.500-501] виявило 24-и (37,5%) обдарованих учнів, які мають психологічну проблему одного характеру, серед них: 6 – з високим рівнем тривожності; 5 – із завищеною самооцінкою; 8 – із заниженою самооцінкою; 3 – з високим рівнем агресивності; 5 – з високий рівнем ригідості. До того ж, відзначимо, що 6 (9,4%) учнів мають високий рівень емоційного напруження по декількох психічних станах. Узагальнення результатів тесту показало, що майже половина досліджуваних (46,9%) була віднесена до високого рівня, серед них: 24 (37,5%) – за однією психологічною проблемою, 6 (9,4%) – за декількома. У 14 (21,9%) учнів виявлено переважання середнього, 8 (12,6%) – низького рівня психічних станів. У решти учнів (12 – 18,6%) психічний стан в обох групах знаходиться на середньому рівні, інших двох – на низькому. Отримані дані підтвердив аналіз малюнків учнів за методикою «Неіснуюча тварина».
- За результатами *дослідження спрямованості особистості обдарованих учнів (методика Б.Баса)* [7, с.529-531] встановлено, що приблизно половина досліджуваних обдарованих учнів зорієнтовані на себе, свої інтереси, задоволення власних потреб і розвиток здібностей. До групи, в якій переважає «Спрямованість на себе», нами віднесено 33-и (51,6%) опитаних, які орієнтовані на пряме винагородження й задоволення, прагнення до влади. У них спостерігаються різні форми агресивності в досягненні статусу, схильність до суперництва, тривожність, інтровертність, роздратованість. Домінування «Спрямованості на спілкування» виявлено в 24-х (37,5%) обдарованих учнів, для яких характерним є прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність, соціальне схвалення. Вони виявляють потребу в емоційних стосунках з однолітками й дорослими. Решта опитаних (7 – 10,9%) проявляють «Спрямованість на справу, діло» і найбільш зацікавлені у вирішенні ділових проблем, якісному виконанні доручень. Вони обстоюють свою думку, якщо вона є важливою для розв'язання спільних проблем; вважають найбільш значимим для себе власні інтереси та спілкування. Це засвідчує низький рівень їхньої включеності в різні види діяльності в закладі освіти.
- *Обробка результатів дослідження труднощів установлення контактів обдарованих учнів за методикою В.Бойка*) [7, с.526] показала, що 8 (12,5%) обдарованих учнів, які сумарно набрали від 13-и до 25-и балів, мають суттєві труднощі емоційного плану, серед них: невміння керувати емоціями; негнучкість нерозвиненість, невиразність емоцій. Група досліджуваних з кількістю балів від 9-12-ти складає 18 осіб (28,1%) і також характеризується проблемами в емоційному спілкуванні, яким негативні емоції заважають налагоджувати стосунки з однокласниками й учителями. Тривогу викликають також обдаровані учні (5 – 7,8%), які набрали найменше балів (0-2), що характеризує їхню нещирість, небажання подивитися на себе збоку. У решти (33 – 51,5%) респондентів немає зовсім або незначні ситуативні

проблеми емоційного характеру, оскільки вони виявляють переважно позитивні емоції, вміють управляти своїх настроєм, справлятися з гнівом, бути гнучкими й адекватними у вияві свого настрою.

- *Виявлення психологічних травм унаслідок незадоволення особистісних потреб проводилося за методикою О.Вознесенської «Метафоричний малюнок»* [8]. Обробка й інтерпретація малюнків обдарованих учнів показали, що майже половина з них (31 – 48,4%) відчуває психологічну незадоволеність своїх потреб різного порядку. Важливими були дані про високий рівень фрустрованості іншої частини респондентів (33 особи – 51,6%), яка зумовлена невідповідністю між їхніми потребами та ступенем задоволеності. Зокрема, в досліджуваних виявлено яскраво виражену незадоволеність (соціально значимих потреб: у автономії – 12 (18,8%); соціальному визнанні – 14 (21,9%) учнів. Аналіз малюнків решти опитаних (7 – 10,9%) показав фрустрованість у декількох сферах.
- *Аналіз відповідей обдарованих учнів на запитання розробленої нами карти самооцінки задоволеності умовами організації шкільного життя* виявив, що лише невелику частку з них (19 осіб – 29,7%) вони влаштовують. Нами виявлена група учнів (9 осіб – 14,1%), які висловили незадоволеність організацією навчання, яке не забезпечує можливості для розвитку їхніх інтелектуальних здібностей. 15 (23,4%) обдарованих дітей не відчувають психологічної підтримки і розуміння з боку вчителів; 13 (20,3%) – потребують схвальної оцінки з боку однолітків і активнішого позитивного емоційного спілкування з ними.

Стурбованість викликають 8 (12,5%) обдарованих дітей, яких не влаштовує організація шкільного життя в цілому. Таку позицію учнів також підтверджує аналіз їхніх есе на тему: «Що я хотів би змінити в шкільному житті?», «Якби я став директором школи: три мої рішучі кроки». Наведемо уривки з творів респондентів цієї групи: *«я б поміняв усіх учителів на молодих і творчих…»; «я б проводив уроки нестандартно…»; «я б залучав до проведення уроків найрозумніших учнів…»; «я б організував роботу «школи повного дня»; «до кожного обдарованого учня прикріпив би наставника..»* тощо.

- *Визначення рівня соціальної активності учнів та участі в різних видах діяльності на основі бесід з учителями, учнями, аналізу документації, продуктів діяльності*. Узагальнення участі обдарованих учнів у різних видах діяльності, їхніх успіхів дозволило виявити ті сфери організації освітнього процесу, в які вони найбільше включаються. Як показали результати аналізу, протягом 2-х навчальних років у олімпіадах ІІ туру взяв участь 61 учень, серед яких 35 зайняли призові місця. Якщо врахувати кількість учнів обдарованих учнів, в яких виявлено схильності до інтелектуальної діяльності (22), то їхня активність у позанавчальній і позашкільній діяльності відповідного спрямування є досить високою.

На основі аналізу заповнення учнями карти самооцінки активності, встановлено, що суб'єктність обдарованих учнів у різних видах діяльності залежить від їхніх здібностей та інтересів. Так, домінуючі позиції для інтелектуально обдарованих учнів займає навчальна і науково-дослідна діяльність, в якій реалізуються і розвиваються найбільш повно когнітивні характеристики; спортивно обдарованих – спортивно-оздоровча, яка дозволяє учням їм самовдосконалюватися і фізично розвиватися. Виявлено, що найбільша активність обдарованих учнів проявляється лише в декількох видах діяльності: навчальній, художній самодіяльності, спортивно-оздоровчій. Найменшу участь обдаровані учні в межах школи беруть у суспільно значимих видах діяльності, зокрема у виконанні трудових доручень, участі в органах учнівського самоврядування та волонтерстві. Оскільки одна обдарована дитина включалася в декілька видів діяльності, то сумарна цифра (151), подана в графі «активність», є більшою від кількості учасників експерименту (64).

Узагальнення результатів діагностичного етапу дослідної роботи дозволило виділити категорії обдарованих учнів, які мають соціально-психологічні проблеми та особливі освітні потреби.

Висновки. Отже, отримані емпіричні дані не лише підтвердили теоретичні узагальнення вчених, що в обдарованих учнів виникають труднощі, але й дали можливість отримати інформацію щодо їхнього характеру та зв'язку з іншими соціальними чинниками. Крім того маємо констатувати, що виявленню обдарованості в закладах освіти не приділяється належної уваги, так само як і комплексному вивченню проблем та особливих потреб такої категорії дітей. Діагностична робота переважно зводиться до оцінки й розвитку здібностей, фіксації успіхів і досягнень обдарованих учнів. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність включення здібних і талановитих учнів у інклюзивний простір закладу освіти з метою створення додаткових умов для реалізації потенціалу обдарованості а також особистісної самореалізації.

Література:

1. Посадова інструкція соціального педагога [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zastupnik.at.ua/publ/socialno_psikhologichna_sluzhba/posadova_instrukcija_socialnogo_pedagoga/3-1-0-623
2. Безпалько О. Соціальна педагогіка : схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. [для студентів вищ. навч. закл.] / О.В. Безпалько. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 208 с.
3. Харченко С. Соціально-педагогічні технології : навчально-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів / С.Харченко, Н.Краснова, Л.Харченко. – Луганськ, 2005. – 552 с.
4. Кульчицька О. І. Методика діагностики інтелектуальної обдарованості / О. І. Кульчицька // Обдарована дитина. – 2007. – № 1. – С. 42-44.
5. Марінушкіна О. Є. Порадник практичного психолога / О. Є. Марінушкіна, Ю. О. Замазій. – Х.: Основа, 2008. – 236 с.
6. Парфенова Г.Л. Одаренные девочки : психолого-педагогическое сопровождение / Г.Л. Парфенова // Начальная школа. – 2007. – №6. – С. 28–32.
7. Терлецька Л.Г. Вікова психологія і психодіагностика : підручник / Л.Г.Терлецька. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. – 608 с.
8. Вознесенська О.Л. Ресурси арт-терапії на допомогу вимушеним переселенцям: практичний посібник / О. Л. Вознесенська. – К. : Human Rights Foundation, 2015. – 50 с.

УДК 376:159.924.6

Демченко О. П.
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
соціальної педагогіки і соціальної роботи
Глухівського національного педагогічного
університету імені Олександра Довженка.

Поліщук І. О.
студентка 3-го курсу
факультету педагогіки і психології
Глухівського національного педагогічного
університету імені Олександра Довженка.

ДО ПРОБЛЕМИ ОБДАРОВАНОСТІ ЯК АСИНХРОННОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ІНКЛЮЗИВНОГО ПІДХОДУ

Показано суперечність між формальним визнанням обдарованих дітей категорією осіб з особливими потребами та недостатньою увагою до них в контексті практичної організації інклюзивної освіти. Проаналізовано й узагальнено сучасні підходи до розуміння обдарованості як асинхронного розвитку, з'ясовано прояви такого психологічного явища в процесі розвитку обдарованої особистості.

Ключові слова: *інклюзивний підхід, обдарованість, особливі освітні потреби, асинхронне розвиток, діти з успішністю нижче їх можливостей.*

Показано противоречие между формальным признанием одаренных детей категорией лиц с особыми потребностями и недостаточным вниманием к ним в контексте практической организации инклюзивного образования. Проанализированы и обобщены современные подходы к пониманию одаренности как асинхронного развития, определены проявления такого психологического явления в процессе развития одаренной личности.

Ключевые слова: *инклюзивный подход, одаренность, особые образовательные потребности, асинхронное развитие, дети с успеваемостью ниже их возможностей.*

Showing contradiction between the formal recognition of gifted children category of persons with special needs and insufficient attention to them in the context of the practice of inclusive education. Analyzed and summarized current approaches to understanding giftedness as an asynchronous development, found signs of this psychological phenomenon in the development of gifted person.

Key words: *inclusive approach, talent, special educational needs, asynchronous development, children progress from below their capabilities.*

Протягом останніх десятиліть в Україні, яка приєдналася до відповідних міжнародних документів, робота з організації інклюзивного освітнього простору для дітей з особливими потребами актуалізувалася і вирішується на державному, науковому та практичному рівнях. Особливі освітні потреби, крім дітей з інвалідністю та незначними порушеннями здоров'я, мають діти з соціальними проблемами, обдаровані діти і молодь. Реалізація інклюзивного підходу забезпечить можливість рівного доступу до освітніх послуг, створення індивідуальної комфортної траєкторії для саморозвитку і самореалізації кожної особистості, незалежно від стану здоров'я, здібностей і можливостей, соціального положення та інших відмінностей.

Узагальнення наукового фонду показує, що проблема освіти дітей з особливими потребами має міждисциплінарний статус і є предметом досліджень фахівців у сфері психології, соціальної та корекційної педагогіки (Е. Андрєєва, О. Акімова, В. Андрущенко, О. Безпалько, В. Бондарь, Т. Ілляшенко,

© Демченко О.П., Поліщук І. О., 2017

Дж. Ендрюз,Дж. Джонсон, Л. Коваль, А. Колупаєва, І. Комар, В. Ляхова, Д. Люпарт, Л. Міщик, Г. Першко, Н. Сабат, Т. Сак, Л. Савчук, М. Синьов, К. Рейсвейке та ін.).

Причини й характеристики труднощів і проблем обдарованих учнів, які зумовлені специфічністю їхньої психіки та особистісними якостями, вивчають зарубіжні та вітчизняні вчені (Ю. Бабаєва, Ю. Гільбух, О. Лосієвська, Н. Лейтес, А. Матюшкін, В. Моляко, О. Савенков, Л. Токарєва, Л. Туріщева, Е. Уітмор, О. Фокіна, Л. Холлінгзуорт, Е. Циганкова, В. Чудновський, О. Щелбанова, В. Юркевич та ін.). Дослідники вказують на негативні наслідки нереалізованості обдарованих дітей, показують трагізм у долях багатьох з них, пояснюють причини схильності до суїциду.

Низкою науковців розробляється специфіка і напрями соціально-педагогічної роботи із здібними учнями (Ю. Василькова, І. Звєрєва, Л. Коваль, С. Хлєбік та ін.); технології роботи соціального педагога з обдарованими дітьми (Р. Вайнола, А. Капська, С. Харченко та ін.); соціально-педагогічний супровід обдарованих дітей і учнівської молоді (Л. Міщик, А. Сиротюк, Є. Циганкова, Т. Яншина та ін.); особливості роботи соціального педагога з батьками обдарованих учнів (Г. Бурменська, М. Глухова, О. Марінушкіна, В. Слуцький, Л. Туріщєва, Н. Нікітіна та ін.). Проте особливості соціально-педагогічної роботи з обдарованими дітьми як особистостями з особливими потребами допоки залишаються поза контекстом наукових досліджень інклюзивної педагогіки.

З огляду на це, вважаємо, що не тільки формально, але й фактично обдаровані діти мають бути включені в інклюзивний освітній процес як важлива категорія нетипових дітей, які потребують додаткових умов і ресурсів для реалізації своїх здібностей і талантів.

Ціль статті полягає у з'ясуванні сутності феномену обдарованості як асинхронного розвитку в контексті інклюзивного підходу, що стане важливою аргументацією для утвердження статусу обдарованих дітей як особистостей з особливими освітніми потребами.

У науковому дискурсі допоки не існує єдиного загальновизнаного підходу до пояснення обдарованості, її моделей і структури. У контексті організації соціально-педагогічної роботи з обдарованими учнями в інклюзивному просторі закладу освіти вважаємо за доцільне спиратися на праці сучасних зарубіжних і вітчизняних дослідників (Є. Бевз, Л. Виготський, К. Домбровський, Н. Поморцева, Дж. Террассьє, А. Роупер, Л. Сільверман, Є. Столбова, Н. Теличко, С. Цвєткова, Л. Холлінгворт та ін.), в яких обдарованість пояснюється як асинхронний розвиток. Таке тлумачення феномену обдарованості дає підставу аргументувати, що обдарована особистість належить до категорії «Інших (нетипових дітей)», суттєво відрізняється в своєму розвитку, світосприйнятті, поведінці від ровесників, що зумовлює особливі потреби і створення умов для їх задоволення.

Більшість дітей кожної вікової групи має так звані «типові» (середні) показники розвитку і особистісні характеристики, які відповідають загальноприйнятим фізіологічним, психічним, психологічним, соціальним нормам. Обдаровані діти ставляться до специфічної групи осіб, що характеризуються розвитком, який відрізняється від умовної норми, і чиї освітні потреби виходять за рамки загальноприйнятих стандартів. Вони мають суттєві відмінності в психічному і особистісному становленні завдяки наявності значних можливостей. Згідно з позицією Б.Теплова, обдарованість є якісним своєрідним поєднанням здібностей, від якого залежить можливість досягнення більшого чи меншого успіху у виконанні тієї чи іншої роботи [1, с. 22].

Аналіз психолого-педагогічного фонду в цій площині дозволив виділити дві наукові позиції щодо пояснення обдарованості на таких засадах, важливі для нашого дослідження.

По-перше, в американській психолого-педагогічній думці та освітній практиці ствердується ідея, *що будь-яка обдарованість супроводжується асинхронним розвитком особистості*. Зокрема, Л. Сільверман [2] зазначає, що асинхронність є універсальною характеристикою обдарованості, у зв'язку з чим, обдаровані діти мають більшу невідповідність між різними аспектами їх розвитку, ніж їх «звичайні» однолітки. У процесі розгортання обдарованості випереджаючі пізнавальні здібності та підвищена емоційна інтенсивність об'єднуються, створюючи внутрішній досвід і знання, що якісно відрізняються від норми. Вчений стверджує, що особистість з асинхронним розвитком одночасно поєднує в собі характеристики дітей різного віку, з огляду на що, вона не може відповідати тим нормам навчання, які спроектовані для певного віку. Незважаючи на високий потенціал, такі діти переживають численні труднощі та стають неконкурентноздатними в суспільстві.

Представники Колумбійської групи [3] також визначають обдарованість як асинхронний розвиток, при якому значні когнітивні здібності та підвищена інтенсивність психічних процесів об'єднуються для створення внутрішнього досвіду усвідомлення, що якісно відрізняються від норми. Така асинхронія

збільшується при наявності високого рівня інтелектуальних здібностей. Унікальність обдарованих дітей робить їх особливо вразливими і вимагає модифікації підходів у батьківській турботі, навчанні та консультуванні для забезпечення їхнього оптимального розвитку.

По-друге, українські (О. Бевз, Т. Яншина та ін.) й російські дослідники (М. Богоявленська, Є. Щебланова, В. Юркевич та ін.) залежно від типу психічного розвитку виділяють дві групи обдарованих.

Перша категорія – з *гармонійним (благополучним) розвитком* пізнавальних, психомоторних, регуляторних, особистісних та інших сторін психіки (успішні в особистісному й професійному самовизначенні; «щасливий» варіант життя дитини). У такому випадку обдарованість нікому не заважає, навіть навпаки, дитина може допомагати іншим учням тощо. Але природній талант буде потребувати від педагогів використання розвивальних програм з урахуванням індивідуальної унікальності обдарованого школяра, що не завжди спостерігається на практиці [4].

Друга категорія характеризується *дизгармонійним розвитком*, який відрізняється нерівномірністю психічних процесів і нерідко супроводжується складним набором різного роду психологічних, психосоматичних і навіть психопатологічних проблем; характеризується як прискоренням, так і уповільненням [4]. Такі діти є більш складною категорією, в них обдарованість частіше супроводжується цілим комплексом різних проблем *як для дитини, так і для оточуючих її людей* (поведінкових, навчальних, внутрішньо психологічних). Вони наближаються до дезадаптованої дитини в поведінці, навчанні та внутрішньому стані. Нерівномірність психічного розвитку часто ускладняється психосоматичними й психопаталогічними розладами. Як правило, розумовий розвиток таких дітей випереджує емоційний, вольовий, соціальний і фізичний, що формує надмірний інтерес до тих шкільних предметів, які відповідають виду їх обдарованості та провокують виникнення проблем у побуті та соціумі [5, с. 30].

Особистісну дисгармонію Т. Яншина тлумачить як «порушення гармонійного розвитку дитини, що розгортаються на когнітивному, мотиваційному, емоційному та поведінковому рівнях та полягають у відхиленні від норми особистісних характеристик на фоні специфіки індивідуальних» [6, с.39]. Дослідниця визначила три групи дисгармонійних обдарованих підлітків: невмотивовані, з проблемами у ставленні до себе, з високим рівнем тривожності, конфліктною самооцінкою й високою мотивацією до досягнення успіху [6, с.44-45].

Яскравим прикладом асинхронії є істотне відставання фізичного стану обдарованої особистості від її розумового розвитку. Чим більше різниця, тим сильніше дитина відчуває себе несинхронизованою внутрішньо, в соціальному аспекті і по відношенню до навчального плану. У такому контексті пояснення обдарованості також вживається термін «діти з успішністю нижче їхніх можливостей» («underachieving gifted students»), який характеризує дітей, що демонструють велику розбіжність між очікуваними і фактичними досягненнями [7].

Основні варіанти прояву внутрішньої дисхронії обдарованих дітей визначила Є. Щебланова: нерівномірність інтелектуального і психомоторного розвитку; нерівномірність інтелектуального і афективного розвитку; дислексія обдарованих дітей (порушення здатності до оволодіння читанням); дисбаланс між розвитком мовного, наочно-образного і наочно-дієвого мислення; недостатній розвиток системи регуляції уваги, що виявляється в слабкості її різних характеристик або в симптомах гіперактивності й імпульсивності; переважання певного стилю мислення і пізнавальної діяльності. Автор наголошує на необхідності своєчасної діагностики й корекції таких явищ, в іншому випадку наслідки диснхронії розвитку можуть бути для обдарованої особистості занадто руйнівними [8].

Проте пояснення феномену обдарованості через явище асинхронії, на думку вчених (О. Бевз, М. Богоявленська, Л. Сільверман та ін.) не знайшло широкого розповсюдження в сучасній теорії та практиці. Як зазначає Л. Сільверман [2], такий тип асинхронії ще не має достатньої уваги в суспільстві та серед наукового співтовариства, оскільки більше вивчається таке явище серед дітей із затримкою розумового розвитку. Тому важко визнати і зрозуміти ступінь проблематичності володіння дев’ятирічною дитиною складом розуму сімнадцятирічної людини. У той же час легше з’ясувати труднощі, з якими стикається сімнадцятирічна людина зі складом розуму дев'ятирічної.

У свою чергу М. Богоявленська [4] відзначає, що проблема дизонтогенезу в розвитку обдарованої дитини вимагає пильної уваги внаслідок довгого періоду ігнорування фахівцями існування наявності обдарованості в дітей з такими особливостями розвитку. На думку О. Бевз [9], пояснення обдарованості як асинхронного розвитку є важливою спробою привернути увагу до проблем і потреб обдарованих дітей, отримати для них підтримку в суспільстві. У такому контексті потрібно оцінювати не лише надзвичайні здібності й високі успіхи обдарованої дитини у відповідній діяльності, а брати до уваги особистість, яка

характеризується нетиповим розвитком, низкою кількісних відмінностей, на які необхідно звернути увагу вдома, у школі.

На рівні освітньої практики обдаровані діти й підлітки до категорії «осіб з особливими освітніми потребами» віднесені лише декларативно. Ідентифікуюся як діти з особливими освітніми потребами передусім особи, в яких виявлено особливості або порушення психофізичного розвитку. Фахівці з інклюзивної педагогіки часто залишають обдарованих особистостей поза увагою наукових досліджень та ігнорують задоволення їхніх особливих освітніх потреб. Наприклад, аналіз тез доповідей Другого міжнародного конгресу зі спеціальної педагогіки, психології і реабілітології «Освіта дітей з особливими освітніми потребами: від інституалізації до інклюзії» (Вінниця, 2016) показує, що серед наукової проблематики, яку піднімали учасники форуму, домінують питання щодо організації інклюзивної освіти для дітей з інвалідністю, порушенням мовлення, аутизмом, затримкою фізичного розвитку тощо. Дослідження проблем обдарованих дітей у межах інклюзивного підходу були представлені лише в доповідях окремих науковців (О. Демченко Г. Кіт, Г. Тарасенко та ін.). Так, за переконанням О. Демченко [10, с. 94], в науковому дискурсі й соціально-виховній роботі має утвердитися статус обдарованих дітей як суб'єктів інклюзивного процесу, для задоволення потреб яких необхідна особлива організація освітнього простору *як предметно-подієвого континууму та психолого-педагогічного конструкту*. Таке багатовимірне пульсуюче утворення об'єднує різнорівневі соціально-культурні та навчально-виховні умови (природні й спеціально змодельовані, педагогічно структуровані й упорядковані); комплекс можливостей, що сприяють формуванню суб'єктності обдарованої особистості в процесі інтеріоризації гуманістичних і національних цінностей, розвитку її здібностей, досягнення високих успіхів і задоволення екзистенційних і особливих освітніх потреб, та в ході різнорівневої взаємодії з усіма суб'єктами простору.

З метою виявлення розуміння фахівцями соціономічного профілю (практичним психологом, соціальним педагогом, учителями) ЗОШ І-ІІІ ступенів №6 м. Глухова проблем обдарованих учнів і визначення їхнього статусу в закладі освіти нами проведено анкетування, в якому взяло участь усього 36 респондентів. Аналізуючи відповіді учасників опитування на запитання анкети, нами виявлено низку проблем.

В переважній більшості респондентів (86,4%) обдарованість асоціюється з високим коефіцієнтом інтелекту й успіхами в навчанні, а не з асинхронним розвитком і проблеми в навчанні, спілкуванні, особистісному становленні. На думку лише 13,6% опитаних, розвиток обдарованості супроводжується труднощами, нереалізованістю, асинхронією. Проте серед труднощів, що виникають у обдарованих учнів у школі, педагоги назвали переважно ті, які пов'язані з навчанням: *зорієнтованість навчальних програм на середнього учня, домінування пояснювально-ілюстративного типу навчання, перевага репродуктивних методів над проблемними, недостатня кількість гуртків і факультативів, занепад діяльності позашкільних навчальних закладів наукового-технічного спрямування* тощо. До того ж, респонденти цієї групи вважають обдарованих дітей «незручними», оскільки ті задають багато запитань і створюють учителям додаткові проблеми на уроці, забирають час і відволікають від розкриття теми.

– Більшість педагогів (72,2%) стверджували, що обдаровані діти найменше потребують психологічної та соціально-педагогічної допомоги, оскільки вони вважаються успішними й найменш проблемними. Вони, з одного боку, припускають, що в здібних школярів виникають труднощі в різних сферах життєдіяльності; з другого боку, переконані, що проблеми обдарованих учнів не такі суттєві, як у дітей з особливостями психофізичного розвитку, з інвалідністю.

– Респонденти слабо орієнтуються в змісті й напрямах психологічної та соціально-педагогічної роботи з обдарованими дітьми й підлітками: 45,5% дали загальні відповіді (наприклад, *«Створення умов для всебічного розвитку обдарованих»);* 20,4% обмежили роботу з обдарованими дітьми до співпраці з їхніми сім'ями, 18,2% – вивченням соціального статусу й міжособистісних стосунків обдарованої дитини в учнівському колективі. Решта учасників експерименту (15,9%) зазначили, що метою роботи педагогічного колективу з обдарованими дітьми є соціально-педагогічний супровід. Проте, вони не конкретизували, в чому полягає специфіка соціально-педагогічного супроводу саме обдарованих дітей.

Висновки. Отже, в зарубіжній і вітчизняній психологічній літературі виокремився науковий підхід щодо пояснення обдарованості як асинхронного розвитку, який відповідає розумінню обдарованих дітей як суб'єктів інклюзивного освітнього процесу, що характеризуються нетиповим розвитком. Вчені не оцінюють нерівномірність розвитку обдарованих дітей як патологію, яка є асинхронією абсолютно іншого порядку, ніж у дітей із затримкою розвитку. Вона виявляється в істотному випередженні своїх однолітків у інтелектуальному розвитку, світосприйнятті та інших характеристиках. Це, в свою чергу, зумовлює

необхідність включення здібних і талановитих учнів у інклюзивний простір закладу освіти з мето створення додаткових умов для розгортання потенціалів обдарованості, їхньої самореалізації.

Література:

1. Теплов Б. М. Способности и одаренность / Б.М. Теплов // Избр. труды : в 2 т.. – М. : Педагогика, 1985. – Т. 1. – С. 15-42.
2. Silverman L. K. The moral sensitivity of gifted children and the evolution of society / L. K. Silverman // Roeper Review. – 2003. – November 17 (2). – P. 110-116.
3. Columbus Group. Unpublished transcript of the meeting of the Columbus Group. – Columbus, OH, 1991. – Retreived May 18. – 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nagc.org/index.aspx?id=574.
4. Богоявленская М. Е. Природа проблем одаренных / М. Е. Боговленская // Материалы дискуссии Международной конференции «Рабочая концепция – в практику образования» // Одаренный ребенок. – 2004. – №4. – С. 74-97.
5. Сиротюк А. Л. Научно-методическое сопровождение интелектуальной одаренности: учебн. пос. / А. Л. Сиротюк. – М. : Директ-Медиа, 2014. – 135 с.
6. Яншина Т. Психологічні особливості підлітків з різними типами обдарованості / Т. Яншина // Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика. – С. 36-45.
7. Reis S. M. Characteristics of gifted and talented learners: Similarities and differences across domains / S. M. Reis, A. M. Housand // Achieving excellence : Educating the gifted and talented; F. A. Karnes K. R. Stephens (Eds.). – Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2008. – P. 62-81.
8. Щебланова Е. И. Трудности в учении одарённых детей / Е. И. Щебланова // Одарённый ребёнок. –2005. – №3. – С. 8-50.
9. Бевз О. П. Обдарованість як асинхронний розвиток / О. П. Бевз // Філософсько-методологічні аспекти визначення обдарованості: матеріали круглого столу, 26 жовт. 2011 р. – К., 2011. – С.98-104.
10. Демченко О. П. Освіта дітей з особливими потребами: від інституалізації до інклюзії: зб. тез доповідей / О. П. Демченко; редколег. В. В. Засенко, А. А. Колупаєва, Н. І. Лазаренко, З. П. Ленів. – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2016. – С. 94-96.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

«SOCIOПРОСТІР:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№6 (2017)

Збірник наукових праць

українською, російською, англійською мовами

Комп'ютерне верстання: Вітковська І. М.

61022, Харків, майдан Свободи, 6,
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна