

Міністерство освіти і науки України
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ



НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРАВА І СОЦІАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Чернігів, ЧНТУ 2019

УДК 364-7(477)

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Чернігівського національного технологічного університету
(протокол № 10 від 25 листопада 2019 р.)*

Колектив авторів:

Кривоконь Н. І., д.психол.н., проф. (передмова, 1.1); Коленіченко Т. І., к.пед.н., доц. (1.2); Шакун Н. В., к.філос.н., доц. (1.3); Герасименко О. В., к.іст.н., доц. (1.3); Захарін О. В., д.е.н., проф. (1.4); Захаріна М., І., к.філос.н., ст. викл. (1.4); Острячко Т. С., к.пед.н., доц. (2.1); Децюк Т. М., к.пед.н., доц. (2.2); Мекшун А. Д., ст. викл. (2.3); Максьюм К. В., ст. викл. (2.4).

Рецензенти:

С.В. Грищенко – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи та освітніх і педагогічних наук Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

І.Б. Савельчук – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії та технології соціальної роботи НПУ імені М.П.Драгоманова

Р 45 Реформування системи соціальних послуг і Україні: проблеми та перспективи: монографія / за ред. д-ра психол. н., проф. Н. І. Кривоконь. – Чернігів : ЧНТУ, 2019. – 108 с.

ISBN 978-617-7571-73-4

У колективній науковій монографії розглянуто теоретико-методологічні та практичні аспекти реформування системи соціальних послуг в Україні. У виданні представлені результати наукових досліджень викладачів кафедри соціальної роботи Чернігівського національного технологічного університету.

Монографія підготовлена в рамках науково-дослідної роботи кафедри «Теоретичні та прикладні аспекти розвитку основних напрямів сучасної соціальної роботи в Україні: від підготовки фахівців до здійснення практичної діяльності» (Державний реєстраційний номер № 0115U0054443).

Колективна наукова монографія буде корисною для докторантів, аспірантів, магістрів, науковців, працівників соціальної сфери, які досліджують проблеми соціального захисту.

ISBN 978-617-7571-73-4

УДК 364-7(477)
© Колектив авторів, 2019

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....	4
-----------------------	----------

РОЗДІЛ 1 АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	7
-------------------------------------------------------------------------------------------	----------

1.1. Кейс менеджмент (ведення випадку) та супервізія в контексті реформування соціальних послуг в Україні.....	7
1.2. Реформування системи організації соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС і членів їх сімей в Україні	21
1.3. Соціальні інновації як чинник реформування системи соціальних послуг в Україні.....	44
1.4. Оздоровлення населення як елемент системи послуг соціального страхування.....	59

РОЗДІЛ 2 ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПЕДАГОГІЧНІ ВИМІРИ СТАНОВЛЕННЯ І РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ	71
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.1. Психологічна безпека освітнього простору як чинник розвитку інклюзії в умовах сучасного українського суспільства	71
2.2. Формування професійних компетенцій у майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі.....	79
2.3. Досвід економічно-розвинутих країн з підготовки соціальних працівників.....	90
2.4. Роль сучасних інформаційних технологій в підготовці фахівців соціальної сфери.....	99

ПЕРЕДМОВА

Віддай людині крихітку себе. За це душа наповнюється світлом
Ліна Костенко

Допомагати одне одному – невід’ємна частина людяності. А для когось надавати підтримку іншим це ще й – частина професії. Йдеться про соціальних працівників, підготовка яких ось уже близько 25 років здійснюється на базі кафедри соціальної роботи Чернігівського національного технологічного університету. Відтак, викладачами та співробітниками кафедри накопичено значний досвід викладання різноманітних дисциплін професійного спрямування, проведення теоретичних і прикладних досліджень в царині соціальної роботи, розробки та реалізації соціальних проектів, програм, тренінгів, участі у різноманітних видах волонтерської діяльності, що мають на меті розвиток важливих професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників, налагодження тісної взаємодії з організаціями соціальної сфери.

Викладачі кафедри постійно «тримають руку на пульсі» тих соціальних процесів, що відбуваються на разі в державі. Вони відслідковують новітні суспільні тенденції та будують свої наукові та методичні пошуки відповідно до актуальних запитів стосовно вдосконалення соціальної сфери держави взагалі, та системи соціального захисту, зокрема. Ось чому проблематикою для колективної монографії викладачів кафедри соціальної роботи було обрано тематику, пов’язану із різноманітними аспектами та перспективами розвитку соціальних послуг в Україні.

Дійсно, реформування системи соціальних послуг із введенням в дію нового Закону України «Про соціальні послуги» з 1 січня 2020 року є непересічною подією, що уможливило подальший розвиток соціальної сфери нашої держави, наближення вітчизняних соціальних стандартів до Європейських показників якості життя. В результаті надання / отримання соціальних послуг людина отримує більше шансів інтегруватися в суспільство, мати менш залежний (функціонально обмежений) статус, поліпшити умови життя та добробут. Сама реформа має на меті посилення індивідуального підходу в організації та наданні соціальних послуг, поглиблення їх адресності, покращення дієвості та якості, розвиток і застосування методології оцінювання потреб і ведення випадку, удосконалення механізмів фінансування, ефективного використання ресурсів на рівні особистості та громади тощо.

Основними результатами нововведень в процесі реформування системи соціальних послуг в Україні мають стати наступні:

- Поглиблення адресності та посилення відповідальності клієнтів, їх соціального оточення та представників органів місцевого самоврядування шляхом запровадження методології «ведення випадку». Дана методологія передбачає оцінку потреб конкретної сім'ї / отримувача послуг; встановлення за результатами оцінки пріоритетної проблематики, що зумовлює скрутні життєві обставини, визначення глибини та гостроти проблематики; побудову та схвалення індивідуального плану роботи з отримувачем соціальних послуг (сім'єю чи особою), реалізацію запланованих дій за активної участі як самих клієнтів, так із залученням представників різних соціальних інституцій; моніторинг успішності надання соціальних послуг і вирішення скрутних життєвих обставин з повторною оцінкою вже зміненої ситуації.

- Наближення послуг до громади. Йдеться про те, що саме об'єднана територіальна громада самостійно зможе обирати ті соціальні послуги, яких найбільше потребують її мешканці, а також нести відповідальність за фінансування цього виду допомоги. Це, в свою чергу, передбачає запровадження новоствореної посади на рівні громади – фахівця із соціальної роботи та забезпечення належного рівня його кваліфікації.

- Урізноманітнення, опис та впорядкування соціальних послуг, запровадження інноваційних соціальних послуг для різних категорій населення. Даний ефект реформування уможлиблюється шляхом створення (та затвердження та загальнодержавному рівні) класифікатора соціальних послуг, в якому прописані так звані прості, комплексні, комплексні спеціалізовані, допоміжні послуги. Окремо виділені «базові» соціальні послуги, надання яких забезпечується на рівні місцевої громади.

- Забезпечення належних умов для прийняття та введення в дію вдосконаленого державного стандарту надання соціальних послуг, що створює умови для їх більш якісного надання та перевірки на відповідність. Також важливим уявляється і створення загального реєстру надавачів соціальних послуг та додання державної монополії на їх ринку.

Відтак, в даній колективній монографії представлено результати дослідницької діяльності співробітників стосовно перерахованих вище теоретико-методологічних засад функціонування й актуальних тенденцій реформування системи соціальних послуг. Зокрема, приділено увагу проблемам розвитку й впровадження нових послуг різним категоріям населення, аналізуються психологічні та педагогічні виміри соціальних послуг, висвітлюються особливості організації та зміст освітнього простору в царині соціальної роботи, представлено досвід розробки та змістовного наповнення

позааудиторної роботи зі студентами як важливого чинника формування ціннісної системи майбутніх фахівців із соціальної роботи. Також розглядаються особливості функціонування системи надання соціальних послуг в умовах сталого розвитку суспільства та запровадження нововведень у сфері місцевого самоврядування та ін.

Загалом, дане видання може зацікавити широке коло читачів, що опікуються проблемами соціальної сфери та соціального управління, соціальної політики, а також займаються питаннями підготовки фахівців із соціальної роботи. Сподіваємось, що результати науково-пошукової та методичної роботи, представлені у монографії, сприятимуть розвиткові та успішному функціонуванню системи соціальних послуг в нашій державі, а також становленню європейських стандартів якості життя громадян.

Н. І. Кривоконь,

доктор психологічних наук, професор,

професор кафедри соціальної роботи

Чернігівського національного технологічного університету

РОЗДІЛ 1

АКТУАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

1.1. Кейс менеджмент (ведення випадку) та супервізія в контексті реформування соціальних послуг в Україні

З 1 січня 2020 р. в Україні набуває чинності Закон «Про соціальні послуги» (№ 2671-VIII) [1], згідно якого вводяться нові організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику, подолання складних життєвих обставин та/або мінімізацію їх наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Важливим нововведенням згідно нового Закону є запровадження технології під назвою «ведення випадку». Так, у п.1 статті 18 Закону України «Про соціальні послуги» йдеться про те, що «надання соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку» [1]. В усьому світі соціальна технологія, пов'язана із веденням випадку, носить ще назву – «кейс менеджмент» («case management»).

За визначенням Американської спілки кейс менеджменту (Case Management Society of America) [2] під кейс менеджментом в соціальній роботі найчастіше розуміють процес, що об'єднує оцінку, планування, допомогу та підтримку в отриманні послуг, що відповідають потребам клієнта, що здійснюється шляхом спілкування та пошуку доступних ресурсів для досягнення якісних та рентабельних результатів. Кейс менеджмент передбачає чіткий алгоритм послідовних дій, пов'язаних із вирішенням комплексу проблем конкретного клієнта з метою досягнення якісних змін у його скрутній життєвій ситуації.

Варто відмітити, що теоретичні й практичні аспекти кейс менеджменту в контексті соціальної роботи на разі усе частіше привертають увагу зарубіжних і вітчизняних авторів. В роботах [3] кейс менеджмент розглядається як досить сучасна організаційно-управлінська стратегія в соціальній сфері. Деякі автори [4, 5, 6] акцентують увагу на особливостях ведення випадку стосовно різних груп клієнтів соціальної роботи: бездомними, безпритульними неповнолітніми дітьми, пацієнтами лікарень, людьми, що живуть з ВІЛ, неблагополучними

сім'ями, літніми людьми, внутрішньо переміщеними особами, людьми, що мають різні види узалежнення тощо. Зустрічаються і доробки [7], в яких йдеться про важливість підготовки спеціалістів із соціальної роботи за технологією кейс менеджменту. У багатьох західних країнах кейс менеджмент виступає однією із провідних практик соціальної роботи, про що йдеться, наприклад, в огляді публікацій [8].

Узагальнюючи доступні джерела стосовно різнопредметних підходів до розуміння кейс менеджменту та визначення змісту даного поняття, пропонуємо розглядати його у таких контекстах:

1. Як методологію соціальної роботи, що передбачає адресний, індивідуальний підхід до проблем клієнта та його життєвої ситуації в цілому. Важливо, що така методологія була новою для нашої держави наприкінці ХХ сторіччя, позаяк радянська система соціального забезпечення носила загальний характер і не ґрунтувалася на врахуванні унікальності життєвих ситуацій, обставин та особливостей клієнтів (отримувачів допомоги і послуг). Саме методологія кейс менеджменту дозволила відійти від принципу допомоги «середньостатистичному», «усередненому» громадянину на користь адресності й індивідуального підходу, що знайшло відображення ще у редакції першого Закону України «Про соціальні послуги» від 2003 року (ст. 3).

2. Як зважену систему управління соціальною роботою і наданням соціальних послуг, що зумовлює відповідну організацію діяльності, систему її документування, форми звітування та збереження й використання інформації про клієнта та процес і результат роботи з ним. В цьому контексті перевагою кейс менеджменту є чітко розроблені форми, що забезпечують збір, збереження (документально підтверджених) даних про клієнта та його життєву ситуацію, опис дій фахівця із соціальної роботи, а також уможлиблюють сучасний документообіг та створення електронної бази даних. З огляду на широке запровадження процесів діджиталізації у сфері соціальних послуг кейс менеджмент представляє собою ще й сучасну якісну основу для розвитку соціально спрямованих інформаційних нововведень.

3. Як сучасну технологію, алгоритм соціальної роботи, що визначає етапи й інструменти соціальних послуг та їх зміст. В даному контексті кейс менеджмент – багаторівневий, поетапний процес, що включає оцінку потреб людини, планування допомоги, спільну з клієнтом реалізацію запланованого, координацію дій між залученими до даного процесу сторонами, моніторинг

ситуації, оцінку змін, фіксацію отриманого результату. Дана технологія передбачає не якусь одноразову допомогу, а усесторонню підтримку і супровід упродовж всього періоду взаємодії з клієнтом. У ст. 18 нового Закону України «Про соціальні послуги» [1] прописані наступні етапи ведення випадку:

- 1) аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;
- 2) оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;
- 3) прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;
- 4) розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;
- 5) укладення договору про надання соціальних послуг;
- 6) виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;
- 7) здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

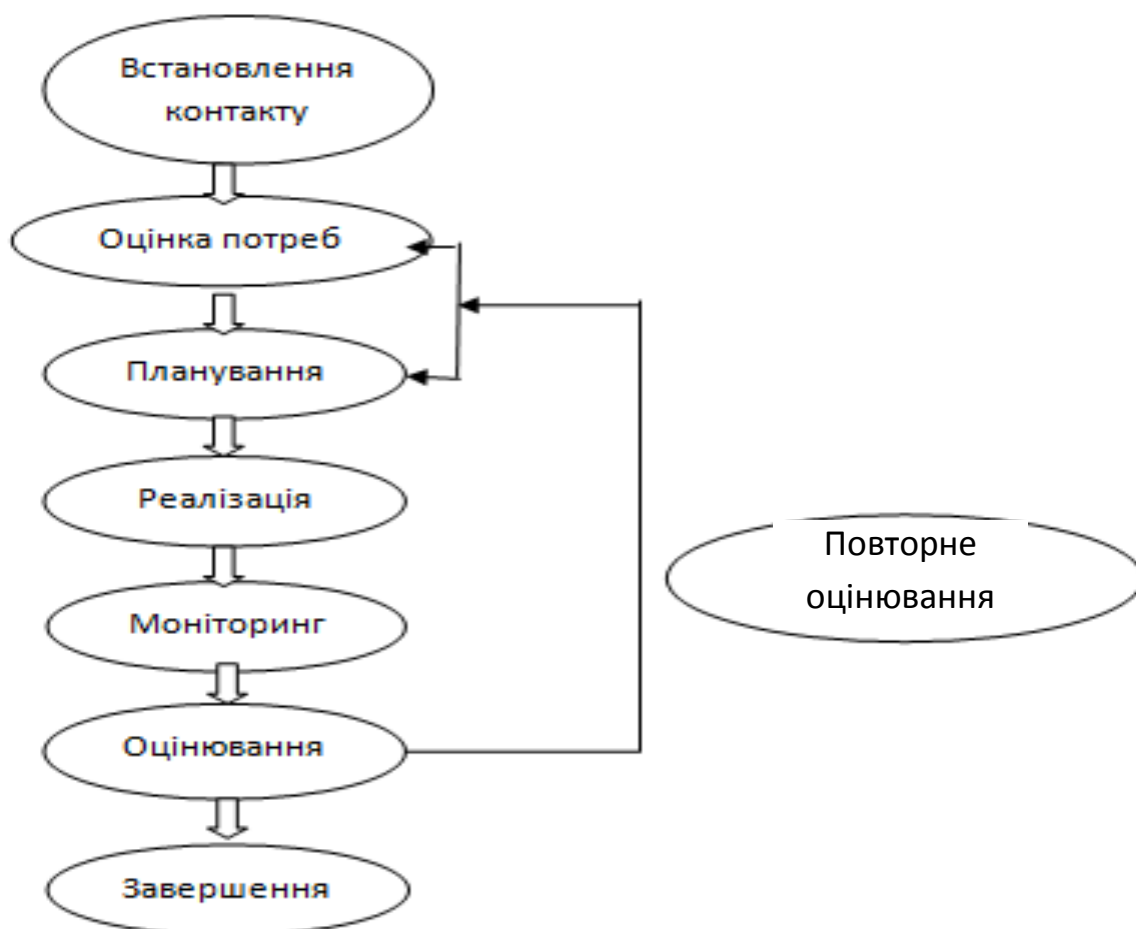


Рис. 1.1. Загальна схема етапів процесу кейс менеджменту (ведення випадку)
Джерело: складено автором.

Основними принципами кейс менеджменту як технології соціальної роботи, що передбачає тривалий супровід клієнта є: індивідуальний підхід; орієнтація послуг на життєву ситуацію клієнта; актуалізація особистісних ресурсів клієнта; партнерські стосунки між клієнтом і кейс менеджером; врахування особливостей оточення клієнта; робота в команді; високий рівень професійної компетенції фахівців.

4. Як практично зорієнтований метод навчання соціальної роботі, що базується на дослідженні конкретних (іноді типових) випадків, ситуацій (кейсів). Іноді його називають «кейс стаді» (case study). Завдяки даному підходу формуються та відпрацьовуються певні моделі поведінки соціальних працівників, максимально прив'язані до життєвих реалій. Одним із перших прикладів, що засвідчив ефективність даного методу, була робота Кліффорда Шоу (Clifford Show) під назвою «Джек - Роллер» (Jack Roller), присвячена проблемам підліткової делінквентності. У книзі були представлені описи «життєвих історій» так званих «важких підлітків», доповнені висновками та звітами медиків, психіатрів, поліцейських, психологів тощо. На разі метод кейс стаді дуже поширений в процесі підготовки фахівців із соціальної роботи, зокрема його використовують як розгляд ситуаційних задач.

5. Як дослідницьку стратегію, що передбачає розвиток теоретичних уявлень на основі виявлення закономірностей при вивченні низки ситуацій (кейсів). Власне кажучи, завдяки даній дослідницькій стратегії Ернста Борджесса (Ernst Bourges) у 30-ті рр. ХХ сторіччя у США (м. Чикаго) з'явилася така методика як соціальне картографування, що полягає у перетворенні соціальних даних у картографічну форму, тобто нанесення соціальних ознак, характеристик, даних щодо проблематики на карту конкретної досліджуваної місцевості. Соціальна карта виступає інструментом для виявлення просторової картини соціальної проблематики мешканців, наприклад, громади, селища, міста тощо. На разі даний метод широко використовуються для отримання інформації про соціальну проблематику регіонів, громад чи груп людей. Його актуальність і поширеність зумовлюється передусім необхідністю пошуку адекватних механізмів аналізу просторових аспектів соціальних відносин, візуалізації просторової інформації, важливих для стимулювання суспільної участі в соціально-територіальному контексті та розробці соціальної політики.

Таким чином, як видно з наведеного вище аналізу, кейс менеджмент це дуже багатоаспектне явище, в основі якого лежить поняття «кейс».

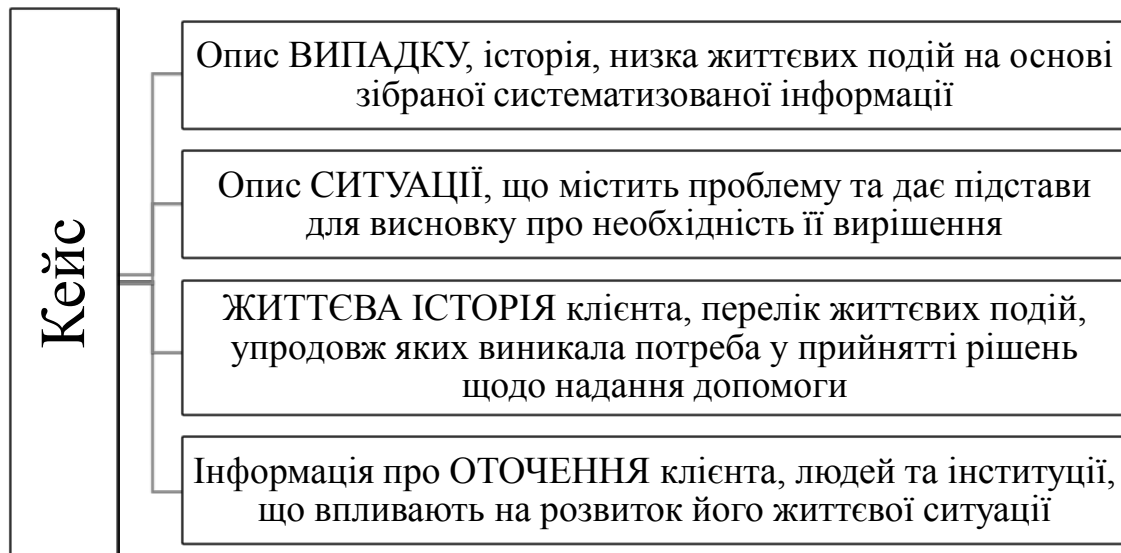


Рис. 1.2. Аспекти розуміння поняття «кейс» в соціальній роботі
Джерело: складено автором.

Як видно з Рис. 1.2, поняття «кейс» має декілька варіантів наповнення. Зокрема, якщо ми говоримо про кейс менеджмент як про технологію ведення випадку, то кейс передбачає підбірку документів, спеціально заповнених форм, котрі висвітлюють певну історію, низку подій, що призвели до розвитку скрутних життєвих обставин. Фактично це так звана «особова справа», де зібрано інформацію про особу і її життєві обставини, котра перебуває під супроводом. Сюди вноситься задокументовані дані про етапи й форми роботи з клієнтом, залучених посадових осіб, отримані результати втручання тощо.

У більш вузькому розумінні кейс містить лише опис конкретної проблемної ситуації, що дає підстави започаткувати стосунки між клієнтом і фахівцем із соціальної роботи. Інакше кажучи, в даному контексті кейс повинен відповідати цілям початкових етапів кейс менеджменту – виявлення скрутних життєвих обставин і оцінки потреб.

У разі, коли взаємодія клієнта і фахівця із соціальної роботи носить досить тривалий (іноді циклічний) характер, кейс перетворюється на опис цілої життєвої історії клієнта. Йдеться про розширений варіант опису «випадку», коли збирається й накопичується інформація не лише за якийсь окремий проміжок часу, вона вже стосується розгорнутого життєпису не лише клієнта, але і його родини, найближчого оточення, умов проживання тощо.

Нарешті, різновидом документації, що фіксується в кейсі, можуть бути дані лише про оточення клієнта, середовища його існування, чинників, котрі зумовили розвиток скрутних життєвих обставин клієнта.

Насправді в практиці кейс менеджменту рідко розрізняють усі перераховані вище види кейсів, проте, для кращого розуміння сутності процесів, що визначають умови взаємодії з клієнтом і його оточенням, дана інформація уявляється корисною.

Ще один важливий аспект дієвості кейс менеджменту зокрема та ефективності надання соціальних послуг взагалі, – це особа кейс менеджера. Тобто спеціально підготовленого фахівця із соціальної роботи, що володіє технологією кейс менеджменту, застосовує відповідні інструменти та проявляє адекватні завданням компетенції. Серед основних видів діяльності кейс менеджера можна виділити наступні:

- відвідування отримувача соціальної послуги за місцем проживання (перебування);

- оцінка потреб сім'ї (особи), яка перебуває у скрутних життєвих обставинах;

- складання індивідуального плану соціального супроводу;

- аналіз, і, в разі потреби, коригування індивідуального плану;

- інформування щодо питань, пов'язаних із наданням послуг і соціальної допомоги. Надання інформаційно-освітніх матеріалів, інструкцій, консультацій тощо;

- проведення бесід з отримувачем соціальних послуг або його оточенням;

- здійснення психологічної підтримки в межах компетенції;

- організація та проведення сімейних групових нарад, мережевих зустрічей;

- залучення отримувачів послуг до участі у навчанні, дискусіях, засіданнях чи інших заходах;

- допомога отримувачу послуги в оформленні документів;

- перенаправлення отримувача послуги до інших надавачів соціальних послуг (в разі потреби), в тому числі для отримання спеціалізованих послуг;

- організація, підтримка та забезпечення діяльності груп взаємодопомоги;

- ведення документації в межах випадку.

Як бачимо, виконання усіх перерахованих видів діяльності та завдань вимагає від кейс менеджера неабияких комунікативних, правових та

організаційних компетенцій, досвіду, особистісних характеристик. Не можна не погодитися з точкою зору колег, котрі вважають що «підготовка майбутніх менеджерів соціальної роботи до застосування у соціальній роботі кейс-менеджменту має бути спрямованою як на оволодіння загальними навичками соціального працівника (уміння консультивати, розділяти етичні правила соціальних працівників) так і на оволодіння менеджером інструментарієм кейс-менеджменту (опанування методами консультивання; бесіди; складання карти клієнта; сервісного плану; договорів, меморандумів, домовленостей; переадресації; супроводу тощо) [7, с.17].

Аналізуючи сучасні особливості ведення випадку не можемо не зупинитися і на стислому аналізі існуючих у світі моделей кейс менеджменту. При обговоренні сучасних підходів до реформування соціальних послуг в Україні найчастіше згадуються: модель інтенсивного втручання, клінічна модель, модель, зосереджена на сильних сторонах клієнта, універсальна (брокерська) модель.

Перша зосереджена на комплексному підході та роботі мультидисциплінарної команди, на якій лежить відповідальність за результати роботи з випадком. У даній моделі передбачається надання послуг клієнту, а не лише їх координація. Клієнт бере на себе менше відповідальності за результат і покладається на роботу мультидисциплінарної команди, яка, в свою чергу, сприяє не лише досягненню оптимального функціонування, але й розвитку клієнта. Кейс менеджер у такій моделі може одночасно вести 15 випадків і також працює над залученням клієнтів. У роботі з клієнтами/сім'ями таку модель доцільно застосовувати на етапі раннього виявлення клієнтів/сімей, які потрапили у складні життєві обставини, не можуть самотійно їх подолати і потребують термінового втручання та підтримки.

Основна перевага клінічної моделі кейс-менеджменту в тому, що акцент робиться на терапевтичній роботі самого фахівця із соціальної роботи, стосунки з яким дуже важливі для клієнта. Сам фахівець бере на себе відповідальність щодо клієнта і сприяє забезпеченню його стабільного функціонування в громаді. При цьому, кількість випадків, які одночасно веде кейс менеджер становить 10. У цій моделі передбачається використання ресурсів для досягнення трьох основних цілей: набуття позитивного досвіду отримання послуг, поліпшення загального стану клієнта та зниження вартості послуг. У

роботі з клієнтами/сім'ями таку модель доцільно використовувати у випадку наявності у них, наприклад, узалежненої поведінки.

Модель кейс-менеджменту, зосереджена на сильних сторонах клієнта, передбачає одночасно і координацію, і надання послуг окремими фахівцями, які несуть відповідальність за результати своєї роботи і не працюють в мультидисциплінарній команді. В моделі передбачається наснаження і розвиток клієнтів. Застосування моделі має на меті розвиток сильних сторін клієнта (мотивація, досвід, мережі підтримки тощо). Кейс менеджер самостійно залучає нових клієнтів і може одночасно працювати з 15 випадками, оскільки процес залучення клієнтів та розвиток їх сильних сторін потребує певного часу. Ця модель може використовуватись у роботі з клієнтами/сім'ями як на перших, так і на подальших етапах їх адаптації у громаді.

Нарешті універсальна (брокерська) модель кейс менеджменту передбачає координацію у наданні послуг клієнту для вирішення його проблем. У даній моделі кейс менеджер не залучає клієнтів особисто, а працює з тими, хто самостійно звернувся за допомогою. Стосунки між соціальним працівником та клієнтом є досить важливими і передбачають наснаження клієнта задля досягнення стабільного функціонування. Відповідальність за результати роботи покладається на клієнта та конкретних фахівців, які надають послуги, а не на команду в цілому. Кейс менеджер у такій моделі є координатором і може вести одночасно 35 випадків. У роботі з клієнтами/сім'ями така модель може застосовуватись на більш пізніх етапах адаптації до життя у громаді.

Поки що важко сказати, яка з перерахованих моделей набуде найбільшої популярності серед вітчизняних соціальних працівників, важливо, на наш погляд, відслідковувати даний процес і вдосконалювати та/або адаптувати існуючі моделі.

Ще одним не менш важливим нововведенням в процесі реформування системи соціальних послуг в Україні є запровадження супервізії. Так, згідно вже цитованого Закону «Про соціальні послуги» (ст. 1 п.18) під супервізією розуміють професійну підтримку працівників, які надають соціальні послуги, спрямовану на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки.

Подібне визначення представлено і у Методичних рекомендаціях про проведення супервізії у соціальних службах [9]. У цьому документі вказується, що супервізія може бути спрямована на:

- надання допомоги працівникам соціальної служби у визначенні цілей та пріоритетів у процесі роботи;

- надання допомоги у визначенні результативних методів та засобів надання допомоги отримувачу соціальних послуг;

- здійснення об'єктивної оцінки з розв'язання проблемних ситуацій, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків;

- визначення сильних професійних якостей, навчальних потреб та необхідності підвищення кваліфікації;

- розподіл професійного навантаження з метою попередження професійного вигорання;

- дотримання етичних норм у процесі роботи;

- вираження почуттів щодо роботи, стосунків із колегами та отримувачами послуг в умовах конфіденційності;

- управління власними почуттями й поведінкою в стресових ситуаціях;

- формування позитивного ставлення до своєї роботи;

- формування мотивації до професійного зростання.

Основними принципами супервізії в соціальній роботі мають бути:

- поінформованість: перед проведенням супервізії працівника соціальної служби доцільно поінформувати про цілі й умови проведення супервізії, використання результатів супервізії;

- дотримання етичних норм: під час проведення супервізії особливу увагу слід звертати на дотримання конфіденційності;

- дотримання антидискримінаційного підходу щодо віку, статі, етнічної, сексуальної та релігійної приналежності працівника;

- регулярність та систематичність супервізії;

- доступність супервізії: кожен працівник соціальної служби має можливість пройти супервізію у разі необхідності (екстрена супервізія) або згідно з планом;

- розподіл відповідальності: доцільно визначити відповідальність супервізора та працівника соціальної служби за впровадження результатів супервізій.

За Методичними рекомендаціями [9] супервізія у соціальних службах може забезпечувати виконання наступних функцій:

- управління - планування діяльності; реалізація політики організації; дотримання стандартів роботи; моніторинг та оцінка, виконання посадових інструкцій; ефективне використання ресурсів;

- навчання - опанування аспектів діяльності, пов'язаних із політиками, процедурами та стандартами роботи організації, підходами до надання послуг різним групам сімей, осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; визначення індивідуальних потреб у професійному розвитку; мобілізація особистісних ресурсів; стимулювання розвитку професіоналізму через систематичне навчання; управління стресом;

- підтримка - орієнтація на сильні особистісні якості, необхідні для виконання професійних обов'язків; підтримка мотивації до роботи через надання конструктивного зворотного зв'язку; наснаження щодо ефективного використання професійних повноважень; надання емоційної підтримки в стресових ситуаціях; визначення джерел підтримки, мобілізація ресурсів для подолання професійних труднощів.

Маючи власний досвід тривалого здійснення наставництва в межах кейс менеджменту у вітчизняних соціальних службах, хочемо доповнити законодавчо визначені положення про супервізію деякими власними міркуваннями.

Так, якщо проаналізувати наукові уявлення про супервізію в соціальній роботі [10 - 14], то узагальнено їх можна представити наступним чином (див. Рис. 1.3).

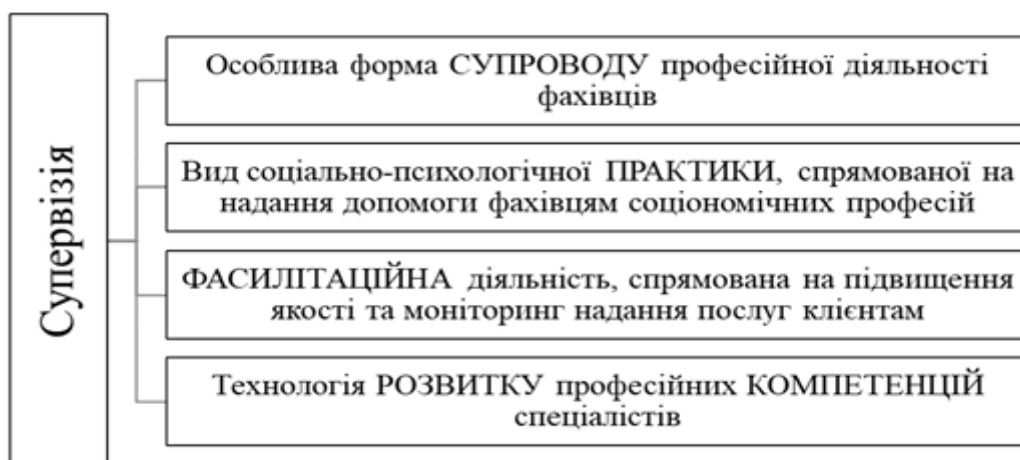


Рис.1.3. Наукові уявлення про супервізію в соціальній роботі
Джерело: складено автором.

1. Супервізія розглядається як особливий вид психологічної практики, що спрямована на «надання допомоги психологічними засобами професіоналам, що здійснюють соціальну та психологічну допомогу іншим людям» [10, с.7]. В такому контексті її основні функції – контрольна (експертна); освітня (розвиваюча); консультативна.

2. Близькими до попереднього трактування супервізії є погляди вчених, що наголошують на її розумінні як фасилітативної діяльності, спрямованої на підвищення якості та моніторингу надання послуг клієнтам. Така позиція передбачає інтерактивне фокусування, що дозволяє визначати супервізію в реальній практиці соціальної роботи як «цілеспрямовану професійну взаємодію супервізора зі спеціалістом-початківцем» [11, с.216]. Серед технологічних способів підтримки виділяються: допомога у дотриманні професійних меж діяльності; сприяння в розпізнанні «сліпих плям» соціального працівника у поєднанні з демонстрацією розуміння і прийняття реальної недосконалості навіть найбільш досвідченого фахівця; підтримка права власного бачення соціальним працівником того, що відбувається; передача (трансляція) супервізором власних професійних установок за допомогою особистих прикладів, технік саморозкриття тощо [11, с.216 - 217].

3. Супервізія може виступати в якості унікальної, творчої, інноваційної технології розвитку професійних компетенцій фахівців та як інструмент їх навчання [11, 12]. Відтак, автори фіксують три основні цілі супервізії: а) забезпечення професійного розвитку психолога-практика; б) стимуляція розвитку спеціальних навиків і компетенцій для підвищення якості роботи; в) експертиза професійної діяльності спеціаліста (зокрема, атестація, сертифікація, підтвердження та поновлення ліцензії), підвищення рівня відповідальності спеціаліста по відношенню до стандартів професійної психологічної допомоги [12, с.87].

4. Застосування супервізії як управлінської технології в соціальній роботі дає змогу повніше використовувати внутрішні ресурси організації через створення системи взаємної допомоги та надання підтримки більш досвідченими працівниками тим, хто її потребує [13, с.39; 14, с.30]. Причому, засади, на яких функціонує супервізія як соціальний інститут, створюють передумови для розвитку і громадянських якостей фахівців. Цінність супервізії як технології управління організацією, що працює в соціальній сфері, полягає і в тому, що вона повністю відповідає принципам соціальної роботи: гуманізму,

поваги до клієнта, необхідності його наснаження до нарощення власного соціального потенціалу.

5. Хочемо підкреслити ще один аспект розуміння супервізії – як важливої складової системи соціально-психологічного забезпечення діяльності фахівців у сфері соціальної роботи та практичної психології. Йдеться про можливість завдяки супервізії не лише сприяти створенню відповідних умов для професійної соціалізації спеціалістів, розвитку їх професійної самосвідомості, допомагати вирішувати якісь поточні проблеми, але й розробляти та впроваджувати відповідно до тих чи інших запитів і цілей різні моделі супервізійних практик, спрямовані на вдосконалення конкретного виду соціальної роботи.

Нижче пропонується розроблена нами модель супервізії, що базується на міжнародному та вітчизняному досвіді та апробована в діяльності вітчизняних соціальних служб, котрі надають послуги за технологією кейс менеджменту дітям і сім'ям, літнім людям, а також особам, що живуть з інвалідністю.

Зважаючи на те, що кейс-менеджмент – це чіткий алгоритм управлінської діяльності, в якому один етап послідовно змінює інший, наша модель супервізійної практики також включає декілька блоків, що мають свою логіку та послідовність. Кожен із зазначених блоків має на меті сприяння у вирішенні тієї чи іншої групи завдань, що постають перед співробітниками соціальної служби відповідно до цілей організації та етапів кейс-менеджменту.

Перший блок передбачає сукупність практик, спрямованих на розвиток професійних компетенцій щодо загальних цінностей соціальної діяльності, дослідження проблематики особистості клієнта, особливостей його розвитку, соціалізації, адекватного визначення його запитів і соціально-психологічних характеристик як представника певної соціальної групи, аналіз індивідуальних особливостей і якостей, вивчення складових життєвого досвіду, світогляду, нагальної ситуації тощо. В межах цього блоку активність супервізора та фахівця спрямовується на аналіз проблематики, пов'язаної з оцінкою життєвої ситуації клієнтів, їх соціальних зв'язків, обставин, ставлення з боку інших та контексту, за якого розвиваються події. На основі чого робляться висновки про адекватність оцінки та напрямів запропонованих змін у кожному конкретному випадку, проговорюються питання, що виникли в ході оцінювання та налагодження взаємодії, етичні дилеми, моделі наснаження та спонукання клієнтів тощо.

Наступний блок передбачає вдосконалення компетенцій, пов'язаних із розробкою плану дій та визначенням змісту роботи, а також об'єктивацією та актуалізацією ресурсів (як наявних в організації, так і залучених ззовні), які мають бути мобілізовані для реалізації запланованих змін. Наголос робиться на особистісних ресурсах клієнтів, ресурсах соціальної організації та можливостях місцевої громади, а також на потенціалі людських взаємин. В разі потреби обговорюються питання щодо шляхів залучення інших (державних, регіональних та ін.) соціальних служб і фахівців, аналізуються особливості виконання посередницьких функцій, розвиваються навички медіації, соціально-правові компетенції тощо.

Важливим уявляється ще один блок питань супервізійної практики – інструментально-операційний. Йдеться про аналіз успішності та доречності застосування різних форм і методів роботи фахівця в конкретних ситуаціях і обставинах. Обговорюються їх доцільність, валідність, зручність у використанні, відповідність поставленим завданням, дієвість. В разі потреби, надається додаткова інформація, узагальнюється передовий досвід щодо інструментів впливу в різноманітних ситуаціях, надається допомога в опануванні новими методиками, даються поради стосовно можливостей підвищення кваліфікації спеціаліста чи джерел отримання ним потрібної інформації.

Четвертий блок присвячений обговоренню питань, пов'язаних із переліком і описом тих критеріїв, аналіз яких засвідчить про досягнення запланованих змін у життєвих ситуаціях та дасть змогу визначити якість, ефективність, дієвість наданих послуг. В цьому аспекті особливого значення набуває розробка системи вимірювання діяльності з надання соціальних послуг в конкретній соціальній службі, а також оцінка професійної рольової відповідності та рівня компетентності фахівців. Аналізуються також і форми фіксації (зокрема, і документальної) процесу та результату надання послуг, позаяк серед критеріїв ефективності соціальної роботи досить важливими є соціально-економічні та інші матеріальні компоненти.

Ще один блок супервізійної практики має бути спрямований на оцінку здійснених взаємних впливів в межах професійної взаємодії. Йдеться як про перегляд ситуації клієнта після соціальної підтримки та отримання послуг, дослідження досягнутих разом змін. Так і про стан фахівця, який надавав послуги, і про наслідки (позитивні чи негативні) професійних впливів на його

життєву ситуацію, психологічне здоров'я, професійний досвід тощо. В межах даного блоку варто зосереджуватися і на аналізі психологічних проблем самого фахівця, що пов'язані з виконанням ним своєї професійної діяльності, а також на важливості й можливостях його наснаження і самонаснаження.

Нарешті шостий блок аналізу в межах супервізії передбачає розгляд проблематики самої соціальної служби як організації. Сюди можуть включатися питання тайм-менеджменту, формування команди, стосовно профілактики та розв'язання конфліктних ситуацій організаційного характеру (в разі їх існування), можливостей кар'єрного зросту фахівців, розвитку сприятливого психологічного клімату тощо.

Реалізація означеної моделі передбачає як групові, так і індивідуальні форми супервізії, може проявлятися в усіх її різновидах (від обговорення випадків, оцінки та контролю, до моніторингу, навчання та переосмислення професійного рівня фахівця), а також включати різноманітні психологічні концепції та практики в залежності від професійної позиції та досвіду супервізора.

Ми свідомі того, що описана нами концептуальна модель супервізії в соціальній роботі може вдосконалюватися та наповнюватися новим змістом в залежності від завдань і цілей, що ставитимуться перед соціальними службами та відповідно до запитів, що можуть виникати. Однак, представлені блоки, на наш погляд, наочно демонструють важливі групи проблем, на вирішення та/або пом'якшення яких, власне, і спрямовується активність в процесі супервізорської взаємодії у соціальних організаціях в Україні. Вона також відповідає методології кейс менеджменту.

Загалом, питання запровадження кейс менеджменту та супервізії у вітчизняній соціальній роботі є доволі актуальними та потребують спеціально організованої діяльності, підготовлених фахівців, створених відповідних інституцій та правового забезпечення. Тим не менше, здійснювані наразі кроки реформування вітчизняної системи соціальних послуг свідчать про системний підхід та нове бачення як в контексті організації процесу, так і стосовно очікуваних результатів вдосконалення соціальної сфери в цілому. Усе зазначене дає надію, що соціальні послуги в нашій державі надаватимуться відповідно до кращих європейських стандартів, а статус соціальної роботи як професії і самих соціальних працівників підвищуватиметься та набуватиме більшої значущості для суспільства.

Список використаних джерел:

1. Про соціальні послуги : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – № 2671-VIII. – 17.01.2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.
2. Офіційний сайт Case Management Society of America [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.cmsa.org/>
3. Ситуационный анализ, или Анатомия кейс метода / под ред. Ю. П. Сурмина. – Киев : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
4. Кияниця, З. П. Застосування ведення випадку в соціальній роботі: міжнародний досвід, практика і перспективи в Україні / З. П. Кияниця // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Психолого-педагогічні науки. – 2016. – № 1. – С. 254-263.
5. Посібник з методики міждисциплінарного ведення випадку при роботі з безпритульними, бездоглядними неповнолітніми дітьми / організація «Право на здоров'я» (HealthRight International). – К., 2010. – 68 с.
6. Common Assessment Framework (CAF) guides for managers and practitioners [Electronic resource] // Common Assessment Framework: Practitioners and managers guides (July 2009). – Access mode: <http://www.dcsf.gov.uk/everychildmatters/strategy>.
7. Артеменко, І. Е. Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами / І. Е. Артеменко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2014. – Ви. 1 (8) – С. 12 – 19.
8. Alfonso Lara Montero. Evidence in public social services [Electronic resource] – 2015. – Access mode: https://www.esn-eu.org/sites/default/files/publications/Evidence_in_public_social_services.pdf
9. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах Наказ Міністерства соціальної політики України від 05.01.2015 року, № 5. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15>
10. Залевский, Г. В. Супервизия: практика в поисках теории / Г. В. Залевский // Сибирский психологический журнал. – 2008. – № 30. – С. 7 – 13.
11. Фокин, И. В. Потенциалы супервизии и их актуализация в практике социальной работы / И. В. Фокин // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. – 2010. – № 2. – Т. 16. – С. 216 – 221.
12. Щукина, Ю. В. Актуальные проблемы супервизорской практики (тезисы). / Ю. В. Щукина // Бюллетень Международной научно-практической конференции «Европейское качество профессионального высшего образования: критерии оценки и динамика развития». – Рига, 2004. – С. 87 - 89.
13. Савка, В. Супервизія в управлінні недержавними організаціями соціальної сфери: інституційний аналіз / В. Савка // Соціологічні студії. – 2013. – № 2 (3). – С. 34 – 39.
14. Карагодіна, О. Г. Запровадження супервізії у соціальній роботі: бар'єри та ресурси / О. Г. Карагодіна, О. О. Байдарова // Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія. – 2014. – № 1. – С. 29-35.

1.2. Реформування системи організації соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, ветеранів ато/оос і членів їх сімей в Україні

У зв'язку з процесами, які відбуваються в Україні, виникає необхідність реформування системи організації соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членам їх сімей до умов цивільного життя. У березні 2018 року Кабінет Міністрів України на виконання постанови Верховної Ради України запускає процес створення Міністерства у

справах ветеранів. Одне із основних завдань, яке має вирішувати Міністерство – це забезпечення формування та реалізацію політики держави у сфері соціального захисту ветеранів та учасників бойових дій [3].

Відтак 28 листопада 2018 року шляхом реорганізації Державної служби України у справах ветеранів було створено Міністерство у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України (далі Міністерство у справах ветеранів) [19].

Відповідно до Закону України, Міністерство у справах ветеранів України визначається як головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, постраждалих учасників Революції Гідності, членів сімей ветеранів, осіб, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [2].

В Законі України визначено, що основна мета зазначеного Міністерства полягає в:

- створенні нової нормативної бази щодо соціального захисту ветеранів усіх категорій;
- спрощенні процедур отримання соціальних послуг;
- розвитку громадського контролю в питаннях соціального захисту ветеранів;
- проектному принципі співробітництва державних органів та громадських організацій [19].

До основних напрямів діяльності Міністерства належить:

- державна стратегія в питаннях соціального захисту ветеранів.
- вшанування пам'яті ветеранів та співпраці з громадськістю.
- соціальна підтримка ветеранів.
- медичне забезпечення ветеранів.
- єдина система обліку та надання соціальних послуг [19].

Вважаємо, за доцільне зупинитися на розгляді основних аспектів реформування системи організації соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС і членів їх сімей в Україні, які входять в один із напрямів діяльності Міністерства – соціальна підтримка ветеранів.

Перш за все, постає необхідність визначення та аналізу дефініцій понять «комбатант», «військовослужбовець», «воїн», «ветеран», які визначають лексико-семантичне поле словесних асоціацій, які відображаються зв'язки між зазначеними дефініціями в площині їх соціальної адаптації.

Розглянемо дефініцію поняття «комбатант». Якщо говорити про Україну, то поняття «комбатант» не є загальноприйнятим та широко вживаним. Це пояснюється тим, що визначення комбатанта закріплено на міжнародному рівні та відноситься до міжнародних збройних конфліктів.

Комбатант від французького «combattant» означає «воїн», «боєць». Комбатанта можна визначити як особу, яка входить до збройних сил сторін, які воюють і бере безпосередню участь у бойових діях. Так, до комбатантів належать не тільки особовий склад Збройних сил (солдати, матроси, офіцери, корпус, вище командування), а й добровольці, партизани, повстанці, учасники громадянських і національно-визвольних воєн [10].

Говорячи про комбатантство, то це безпосередня участь вояків у воєнних діях. Дане поняття не є загальноживаним в Україні. У той же час, поняття «комбатант» є більш доречним та ширшим, ніж військовослужбовець, стосовно участі особи в Антитерористичній операції, Операції об'єднаних сил та в міжнародних військових формуваннях.

Грунтуючись на вищесказаному, постає необхідність відмежування комбатанта від інших учасників, які беруть участь у військових діях.

Військовослужбовець є громадянином України або іншої країни, який проходить безпосередню службу у складі Збройних Сил України та інших військових формуваннях відповідно до законів України [1].

Воїн – це людина, яка проходить службу в збройному формуванні та перебуває в зоні бойових дій.

Доброволець – це особистість, яка висловив бажання й готовність стати на захист країні у складі Збройних сил або у добровольчих збройних формуваннях і несе свою службу за власним бажанням і не за призовом.

Ветеран – учасник Антитерористичної операції, учасник бойових дій, доброволець, воїн-інтернаціоналіст, який брав участь у боях, та відслужив визначений термін [11].

Таким чином, поняття «комбатант», «військовослужбовець», «ветеран», «доброволець», «воїн» знаходяться в одному семантичному полі і

взаємопов'язані між собою проте мають різну змістовну наповненість, яка обумовлена низкою критеріїв.

Вважаємо за доречне проаналізуємо дефініції «реабілітація», «соціальна реабілітація», «адаптація», «соціальна адаптація», «соціалізація», «ресоціалізація», які визначають систему організації соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС і членів їх сімей в Україні.

Відтак, реабілітація від латинського терміну *rehabilitatio* – відновлення та означає комплекс медичних, педагогічних, професійних заходів, спрямованих на відновлення (або компенсацію) порушених фізіологічних і психічних функцій організму і працездатності хворих та осіб з інвалідністю, а також осіб, що постраждали під час соціальних потрясінь (збройних, етнічних конфліктів, національно-визвольних воєн, стихійних лих) [12, с.105]. Під реабілітацією ми розуміємо повернення особи до того стану, який вона мала до кризової ситуації.

Слід зазначити, що у вітчизняній практиці існують різні трактування поняття «соціальна реабілітація». Наведемо найпоширеніші з них. Соціальну реабілітацію можна визначити як сукупність певних заходів, виконання яких покладається на державні, приватні, громадські установи та організації, спрямованих у першу чергу на захист та відновлення соціальних прав громадян [15, с.43]. Говорячи про процес здійснення соціальної реабілітації, то він являє собою взаємодію особи і суспільства, який характеризується з одного боку передачею індивіду соціального досвіду та включенням його в систему суспільних відносин, а з іншого має за мету досягти особистісних змін [26, с.232]. Соціальна реабілітація має за мету відновлення прав, соціального статусу, здоров'я та дієздатності особи.

Соціальна реабілітація спрямована відновити зруйновані або втрачені індивідом суспільні зв'язки та відносини. Більшість науковців визначають соціальну реабілітацію як комплекс заходів, метою яких є відновлення зруйнованих та втрачених в силу певних незалежних від особи обставин соціальних зв'язків, відносин, соціально значущих якостей особи [17, с.178].

Спираючись на вищевикладене, доцільно розглянути поняття «соціальна реабілітація» військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС, яке включає:

- відновлення соціального статусу військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС;
- максимально швидке подолання соціально–психологічних бар'єрів взаємодії між військовослужбовцями, ветеранами АТО/ООС та суспільством;

– створення умов для соціальної захисту військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС;

– покращення якості їхнього життя, шляхом проведення цілеспрямованих заходів з перекваліфікації, працевлаштування, отримання соціальної допомоги, надання правової консультації.

Тобто, соціальну реабілітацію військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС можна визначити як усвідомлений, цілеспрямований, внутрішньо організований процес спрямований на відновлення втрачених соціальних зв'язків, соціального статусу, усунення або компенсацію будь-яких обмежень для повноцінної життєдіяльності в суспільстві.

Так, як соціальна реабілітація включає в себе адаптацію, виникає необхідність розглянути дане поняття. Адаптація з латинської мови «*adaptio*» – пристосування, означає здатність організму пристосовуватися до різних умов зовнішнього середовища [9, с.3]. Адаптація з психолого-біологічної точки зору означає стан динамічної відповідності, рівноваги між живою системою (людиною) і зовнішнім середовищем [6]. Здатність живого організму пристосовуватися до змін навколишнього середовища, зовнішніх (внутрішніх) умов існування шляхом збереження і підтримання фізичного гомеостазу [6]. Адаптація з соціологічної точки зору розуміється як процес активного освоєння особою нових умов життя і діяльності, пристосування до вимог і правил нової соціальної групи, з метою успішного існування [19].

Адаптація – це здатність людини змінювати свою поведінку, стан або ставлення до чого-небудь в залежності від зміни умов життєдіяльності [13,с.211]. Ця здатність проявляється у збереженні стану внутрішньої рівноваги і успішної виживання людини в різних соціально-психологічних, економічних і матеріальних середовищах. Здатність до адаптації характеризує пластичність і гнучкість людської психіки, її психологічну, соціальну, в тому числі і професійну мобільність.

Вважаємо за доречне проаналізувати поняття «соціальна адаптація». Більшість науковців Г. Андрєєва, Н. Богомолова, Л. Петровська визначають соціальну адаптацію як процес активного пристосування, освоєння особистістю або групою нових для неї соціальних умов та соціального середовища, в результаті якої досягається формування самосвідомості та рольової поведінки, здатності до самоконтролю, самообслуговування, та створення адекватних зв'язків з оточуючими [8, с.567].

Соціальна адаптація походить від латинського *socialis*-громадський і *adaptio*-приспосовую, тобто означає пристосування до суспільства.

Соціальну адаптацію можна визначити як пристосування людини до умов соціального середовища, у тому числі здатність змінюватися самому залежно від зміни цих умов або при попаданні в нове середовище [16, с.119].

Соціальна адаптація – це засвоєння людиною культури суспільства, стилю поведінки, норм, відносин [28, с.6]. Сюди входить також здатність людини коригувати середовище «під себе», знаходити в ньому свою «нішу», зберігаючи здатність до нормальної життєдіяльності.

Під соціальною адаптацією розуміється здатність особи до трудової діяльності, навчання, організації дозвілля і відпочинку, у тому числі створення адекватної системи відносин з оточуючими.

Таким чином, під соціальною адаптацією розуміється процес активного пристосування особистості або соціальної групи до мінливого соціального середовища, що полягає в здатності особи змінювати свою поведінку, соціальні ролі, відносини в залежності від зміни зовнішніх умов.

Соціальну адаптацію військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС можна визначити як взаємодію військовослужбовця, ветерана АТО/ООС або групи з соціальним середовищем, в процесі якої узгоджуються вимоги і очікування суб'єктів з їхніми можливостями та з реальністю соціального середовища. Змістом соціальної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС є зближення цілей, ціннісних орієнтацій групи, до якої вони входять, засвоєння ними групових норм, традицій, соціальних установок, прийняття на себе соціальних ролей.

Соціальна адаптація є одним з механізмів соціалізації особистості. Розглянувши та проаналізувавши поняття «реабілітація», «соціальна реабілітація», «адаптація», «соціальна адаптація», перейдемо до розгляду поняття «соціалізація» та «ресоціалізації» військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС. Адже, на нашу думку ресоціалізація військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС являється одним з найважливіших факторів успішного повернення до умов цивільного життя та включення їх до системи соціального відносин.

Життя кожної людини в суспільстві нерозривно пов'язане з процесом соціалізації. Вступаючи в соціальні відносини, людина змушена приймати встановлені «правила гри» – соціальні норми, які допомагають їй адаптуватися, зберігають порядок і рівновагу суспільної системи. Таким чином, соціалізація – це процес, результатом якого є усвідомлення верховенства суспільних інтересів

над особистими. Людина засвоює норми, цінності й зразки поведінки, які в майбутньому будуть сприяти підвищенню її соціального статусу в межах певної соціальної групи [5, с.50]. Без включення в суспільні системи нормальний розвиток індивіда неможливий.

Але, протягом життя людини трапляються ситуації, коли виникає нагальна потреба в повторній соціалізації, тобто в так званій ресоціалізації особистості.

Необхідність в ресоціалізації з'являється у випадках, коли людина внаслідок різкої зміни соціального становища або у випадках перебування в екстремальних для неї умовах, таких як еміграція, служба в армії, участь в бойових діях, перебування в закладах виконання покарань, потребує повторного засвоєння соціальних норм, ролей, цінностей, які є домінуючими в даному соціальному середовищі.

Розглядаючи поняття «ресоціалізація» потрібно звернути увагу на поняття «соціалізація», адже обидва ці поняття є взаємопов'язаними та такими, що витікають один з одного.

Соціалізацію можна визначити як процес активного засвоєння людиною певної системи знань, норм і цінностей, які дозволяють їй функціонувати в якості повноправного члена суспільства [23, с.132]. Соціалізація може відбуватися як в умовах стихійного впливу на особистість різних обставин життя, які мають характер різноспрямованих факторів, так і безпосередньо в умовах навчання та виховання, тобто цілеспрямованого, педагогічно організованого, планомірного процесу і результату розвитку людини, який здійснюється в інтересах суспільства, до якої вона належить [22, с.257].

З вище зазначеного випливає, що соціалізація являє собою процес становлення особистості, внаслідок засвоєння нею цінностей, норм, установок, зразків поведінки, ролей, властивих даному суспільству та соціальній групі. Тобто, соціалізація – це первинний процес входження індивіда в соціальну систему.

Коли ми говоримо про ресоціалізацію, то вона являє собою процес повторного засвоєння нових або переважаючих, вданий час цінностей, ролей, навичок замість попередніх, які або недостатньо засвоєні, або застаріли та не відповідають вимогам соціальної системи, де перебуває особистість.

Для більш детального розуміння поняття «ресоціалізація» проаналізуємо його більш глибоко.

Говорячи про генезис поняття, то ресоціалізація це латинське слово *resocialization*, де префікс *re* означає зворотну або повторну дію, а *socialis* з латинської мови – товариський, громадський) [7, с.468].

Ресоціалізація більшістю науковців розглядається як процес, спрямований на соціальне оновлення особистості, шляхом засвоєння нею повторно (у випадку десоціалізації, тобто втратою людиною, з якихось причин або під впливом несприятливих для її життєдіяльності факторів (таких, як, тривала хвороба, участь у бойових діях, триманням під вартою) соціального досвіду, цінностей, норм і як наслідок відчуження від суспільства) або вперше (у випадку асоціалізації або відставання в соціалізації) позитивних, з погляду соціума, соціальних норм, цінностей, патернів поведінки [27, с.38].

У словнику соціальної роботи знаходимо визначення поняття «ресоціалізація»:

1) відновлення в індивіда соціальних якостей необхідних йому для нормальної життєдіяльності у суспільстві;

2) процес повернення особистості в суспільство, який в першу чергу, спрямований на відновлення морального, психологічного і фізичного стану, її соціальних функцій, узгодження індивідуальної та колективної поведінки у відповідність із загально визнаними в суспільстві правилами та юридичними нормами [8, с.291].

Фахівці соціальної сфери визначають «ресоціалізацію» як процес засвоєння людиною нових соціальних норм і культурних цінностей, які не були засвоєні раніше або стали оновлені на новому етапі розвитку суспільства. Головна особливість механізму полягає в тому, що індивід змушений прийняти ті цінності й норми, які радикально відрізняються від засвоєних ним раніше. Прийняття нових цінностей найчастіше пов'язане з повним знеціненням раніше прийнятих норм й моделей рольової поведінки.

Е. Гідденс розглядає ресоціалізацію як певний вид особистісної зміни, в процесі якого зрілий індивід приймає такий тип соціальної поведінки, який кардинально відрізняється від прийнятого ним раніше [35, с.23]. У процесі життєдіяльності людина стикається з ситуаціями, які порушують існуючий порядок речей і подолати які вона не в змозі. Такі екстрені ситуації впливають на особистість: змінюється система цінностей і орієнтирів, зміщуються пріоритети, переосмислюється сенс життя. Іншими словами, ревізії піддається весь раніше сформований світогляд людини. У цій непростій життєвій ситуації

ресоціалізація допомагає людині відновити свій соціальний статус і змістити власні негативні установки в бік позитивно спрямованих.

Згідно думки Ю. В. Баранова, процес ресоціалізації за своєю суттю є процесом соціального оновлення особистості, засвоєння нею позитивних, з суспільної точки зору норм і зразків поведінки, які істотно домагають полегшити життя в даному соціумі. Зокрема, процес ресоціалізації покликаний руйнувати негативні зразки поведінки, замінюючи їх соціально корисними суспільними зв'язками [23, с.56].

Таким чином, не зважаючи на існування великого різноманіття визначень поняття «ресоціалізація» та спираючись на все вище зазначене можна дійти до одностайної думки, що ресоціалізація особистості – це багатоаспектний процес повторного засвоєння особою соціальних норм поведінки, цінностей, ролей, замість попередніх, які перестали бути дієвими в системі сімейних, міжособистісних, соціально-рольових відносин, результатом якого є нормальне та ефективно існування особи в соціумі.

Як зазначалося вище, одним з випадків виникнення потреби в ресоціалізації є перебування особи в екстремальних умовах. У свою чергу, для військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС, такими умовами є безпосередня участь в бойових діях.

Трапляються випадки, коли особа потрапляє до таких екстремальних умов, коли процес ресоціалізації не просто пов'язаний з відкиданням та невідповідністю раніше засвоєних норм, а перетворюється на процес руйнування моральних підвалин особистості та як наслідок спостерігається деградація особистості. Саме з таким процесом ресоціалізації дуже часто стикаються військовослужбовці, ветерани АТО/ООС, адже участь у бойових діях є дуже травмуючим фактором, який призводить до руйнації системи цінностей, викривлення світогляду особи військовослужбовця. За таких умов виникає нагальна потреба здійснення ресоціалізації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС.

Під ресоціалізацію ми розуміємо процес відновлення порушених якостей особистості (довоєнних), що необхідні їй для повноцінної життєдіяльності в суспільстві.

Під ресоціалізацією військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС ми розуміємо складний соціальний процес засвоєння нових, удосконалення або адаптація вже засвоєної системи знань, норм і цінностей, у зв'язку зі зміною

соціального середовища, шляхом пристосування до соціальних впливів, які дозволяють їм після повернення до мирного життя функціонувати в якості повноправного члена «громадянського суспільства» [36].

Процес ресоціалізації військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС включає:

- діагностику особливостей кожного військовослужбовця, ветерана АТО/ООС;
- виявлення наявних аномалій в соціалізації та саморегуляції;
- вироблення разом з соціальним працівником та психологом довгострокової індивідуальної програми корекції особистісних якостей військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС;
- здійснення обов'язкових заходів щодо зниження проявів акцентуацій характеру та психопатій;
- відновлення зруйнованих соціальних зв'язків та встановлення нових;
- формування позитивної сфери цілепокладання;
- відновлення позитивних соціальних ціннісних орієнтирів;
- гуманітаризацію;
- використання методик заохочення соціально–пристосувальної поведінки [24].

Ресоціалізація військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС може бути двох видів, а саме м'якою та інтенсивною. Перша характеризується незначною модифікацією уявлень, світогляду, цінностей, патернів поведінки та як наслідок, не несе за собою значних змін у структурі особистості.

Інтенсивна ресоціалізація відбувається шляхом засвоєння особою системи цінностей, норм, які докорінно змінюють поведінку особи та її світосприйняття. У більшості випадків ресоціалізація військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС носить саме інтенсивний характер.

Отже, ресоціалізація військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС характеризується повторною соціалізацією, яка відбувається із змінами установок, цілей, норм і цінностей життя. У процесі ресоціалізації військовослужбовця, особистості АТО\ООС, відбувається соціальне становлення та розвиток особистості, формування практично нової складної багаторівневої ієрархічної системи різних позитивних утворень, які регулюють поведінку і діяльність та залежать від особливостей соціальної адаптації до неї. Це своєрідна заміна військовослужбовцями, ветеранами АТО/ООС зразків

поведінки, які у них переважали під участі у бойових діях, новими, які відповідають умовам цивільного життя.

Також, можна зазначити, що у військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС після звільнення з військової служби актуалізується ряд важливих соціально-психологічних потреб. Так, у своєму дослідженні О.Л. Корольчук «Посттравматичний стресовий розлад як новий виклик сучасній Україні» вказує наступні потреби військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС:

1) У більшості військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС спостерігається яскраво виражена потреба бути зрозумілим. Їм необхідно при спілкуванні та взаємодії з оточуючими, особливо з сім'єю, родичами, друзями мати зворотній зв'язок, який б підтверджував переживання стосовно їхньої служби, боротьби за праве діло, яке було виправданим та соціально корисним.

2) У психологічній картині переживань військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС присутня потреба щодо їх соціального визнання. Визнання їх заслуг перед Батьківщиною, як факт позитивної оцінки повинен стати відомий широкому колу людей, товаришам по службі, членам сім'ї, друзями, територіальній громаді.

3) Важливою тенденцією, яка характеризує психологічний стан військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС, є прагнення бути прийнятим після повернення в соціальну систему відносин з більш високим, ніж раніше, соціальним статусом. Це пояснюється тим, що на їхню думку вони заслуговують до себе особливого ставлення з боку суспільства, та їх привелигіювання, адже їхня служба відрізнялася підвищеною небезпекою для життя та складністю з психологічної та фізичної точки зору, порівняно з цивільними професіями.

4) Нерідко у військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС після звільнення з військової служби, наявний стресовий стан, який викликаний тим, що їх уявлення про реалії мирного життя не відповідають дійсним реаліям мирного життя. Їм важко прийняти думку, що в той час, коли вони ризикували життям, несли свою службу, в країні не відбулося ніяких докорінних змін, а суспільство взагалі не помітило їх відсутності.

5) Суттєвою соціально-психологічною характеристикою військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС є стрімке зниження порогів чутливості до соціальних впливів, і як наслідок вразливість до подій, які відбуваються в повсякденному житті. Пожежа, аварія, бійка може викликати в

них болючі спогади, і як наслідок призвести до фрустрації та посттравматичного розладу [23].

Зазначені вище соціально-психологічні потреби свідчать про необхідність психологічної та емоційної розрядки, подолання військовослужбовцями, ветеранами АТО/ООС комплексу провини за свою службу перед собою та іншими, їхнього визнання та позитивної оцінки з боку оточуючих та суспільства в цілому, віднесення своїх дій, вчинків до розряду соціально значущих, важливих, встановлення контактів з оточуючими, задля підтримки та допомоги.

Відтак перед суспільством стоїть досить важливе завдання – ефективна організація системи соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС і членів їх сімей в Україні, враховувати їхні потреби, соціально-психологічні особливості та тенденції поведінки, адже їхнє нехтування може призвести до виникнення складних соціальних і психологічних наслідків. Так, на фоні відчаю, фрустрації, апатії можуть з'явитися глибші особистісні трансформації, розвиватися патологічна картина сприйняття світу та самого себе, сформуватися стійка агресивна та конфліктна поведінка.

Успішність організації системи соціальної і професійної адаптації військовослужбовцям та ветеранам АТО/ООС залежить від ряду факторів до яких відносяться:

1) Інтерналізація нових соціальних норм, які регулюють взаємовідносини людей і їх об'єднань, які стають обов'язковими для військовослужбовця. Ці правила встановлюються ними самим для себе і є частиною власної індивідуальності. Таким чином, при засвоєнні нових соціальних норм, військовослужбовець, ветеран АТО/ООС відчуває внутрішню потребу у пристосуванні до зовнішнього соціального середовища.

2) Засвоєння військовослужбовцями нових соціальних функцій, тобто процес засвоєння нових знань, цінностей, норм, ідеалів, статусів, ролей замість засвоєних раніше, які перестали бути дієвими. Отже, бажаючи підвищити рівень своєї оцінки в навколишньому соціальному середовищі колишній військовослужбовець прагне схвалення і підвищення соціального статусу в очах соціуму у відповідності з їх очікуваннями.

3) Вхідження в нову соціальну групу (соціальна мобільність), тобто зміна місця в соціальній структурі суспільства, переміщення з одного соціального шару в інший або в межах одного і того ж соціального шару [24].

Фахівцями по роботі з військовослужбовцями було виділено ряд якостей, які сприяють їхньому поверненню до умов цивільного життя та швидкій адаптації: наявність досвіду роботи в екстремальних умовах, здатність швидко адаптуватися до нових умов роботи, нового колективу, дисциплінованість і сумлінність, організованість і відповідальність, активність, наявність досвіду і здібностей займатися громадською роботою [16, с. 43].

Існує проблема соціально-психологічної адаптації військовослужбовців, які безпосередньо брали участь у бойових діях. Умови, в яких вони знаходилися залишаються надовго в пам'яті і продовжують за інерцією нести в собі негативний та руйнівний вплив на психіку.

Дослідження Садкового В.П. та Тімченка О.В. в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології вказують на те, що 30% військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС, які брали участь у бойових діях притаманне вираження прояву посттравматичних стресових розладів. У них спостерігаються повторювані нічні кошмари бойових ситуацій, раптові переживання, підвищена дратівливість і безпричинні спалахи гніву. Для цієї категорії військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС характерна девіантна поведінка, спроби суїциду, алкоголізація і, як наслідок – конфлікт з суспільством, з рідними і близькими, друзями [9].

Перед військовослужбовцями, ветеранами АТО/ООС звільненими з військової служби дуже часто постає ряд актуальних та таких, які потребують негайного вирішення проблем, а саме:

1. Здобута раніше військова професія не завжди відповідає потребам сучасного ринку праці, тобто їхня не конкурентоспроможність порівняно з іншими особами.

2. Відсутність власного житла, і як наслідок після повернення комбатанти стикаються з проблемами його пошуку.

3. Нерідко раптове звільнення тягне за собою різку зміну життєвих установок, які є наслідком психологічного удару та травми в комбатантів [17, с.89].

Перераховані вище проблеми на тлі загального стресового стану організму можуть призвести до погіршення фізичного стану і здоров'я військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС.

Повернення військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС до умов цивільного життя може ускладнюватися наявністю ряду психологічних проблем, а саме:

– відчуття безпорадності, покинутості, зради;

- відсутність віри в свої сили, почуття провини;
- знецінення своєї особистості;
- безнадійність;
- порожнеча;
- відчуження від людей, самого себе;
- бажання піти з життя [36].

Ці стани носять екзистенційний контекст, який потрібно враховувати при розробці та реалізації програми соціальної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС до умов цивільного життя.

Якщо дати характеристику особистості військовослужбовця, ветерана АТО/ООС після звільнення з військової служби, то:

- перш за все, для них характерний високий рівень тривожності, триада «безпорадність, безнадійність, безвихідність», яка традиційно вважається показником травматичного стресу і ознакою маргіналізації;

- ностальгія за минулим у поєднанні зі страхом майбутнього;
- образ зовнішнього світу як небезпечного й чужого;
- відчуття себе безсилим, кинутим, вразливим, беззахисним, зайвим у цьому суспільстві та житті.

Усі вище перераховані ознаки, свідчать про глибоку емоційну та соціальну травму.

Враховуючи соціально-психологічні характеристики військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС постає необхідність мінімізації ряду факторів, які негативно впливають на процес ресоціалізації та гальмують процес соціальної адаптації. Для цього важливо компенсувати втрачені соціальні навички, якості, цінності новими, які б полегшили процес повернення військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС до умов цивільного життя.

У свою чергу, одним із завдань Міністерства ветеранів є надання соціальної підтримки ветеранам, яка включає проведення комплексу заходів із соціальної та професійної їх адаптації. Відтак, відповідно до Порядку організації соціальної та професійної адаптації ветеранів АТО/ООС соціальну адаптацію розглядають як допомогу, яку надають у процесі проведення аналізу життєвої ситуації, виявленні основних проблем, окресленні шляхів їх розв'язання. Важливим аспектом соціальної адаптації військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС визначено процес інформування з питань соціального захисту військовослужбовців; з питань їх навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь; з питань допомоги у

зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків, організації денної зайнятості та дозвілля [4].

Відповідно професійну адаптацію розглядають як заходи, спрямовані на відновлення та вдосконалення професійних навичок і умінь шляхом професійного навчання, надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг із зазначених питань, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Відповідно до Державного стандарту соціальної адаптації соціальна послуга соціальної адаптації визначається як комплекс заходів, що здійснюються протягом строку, необхідного для процесу активного гармонійного пристосування осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі осіб похилого віку, осіб з інвалідністю, осіб, які перебували у спеціалізованих або інтернатних закладах, осіб, які відбули покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі на певний строк, до змінених умов соціального середовища, спрямованих на усунення/пристосування обмежень життєдіяльності для підтримки соціальної незалежності, збереження та продовження їхньої соціальної активності [3].

Професійна адаптація осіб здійснюється шляхом професійної орієнтації, первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації з урахуванням їх навичок, умінь та побажань [3].

Відповідно до зазначеного Стандарту професійне навчання осіб здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами [3].

Відповідно до потреб суспільства Міністерство ветеранів ініціює створення «Ветеранського простору» в усіх регіонах України. Ветеранський простір має стати практичним інструментом зі створення системи переходу з військової кар'єри на професійну і цивільну в Україні. Ветеранські простори, які будуть працювати в кожній області, дозволять надавати допомогу за принципом «рівний-рівному», вони стануть «Єдиним вікном» ветеранських послуг, зокрема і щодо освіти, перепідготовки, працевлаштування [20].

На думку Міністра у справах ветеранів запровадження II етапу діяльності Трастового фонду спільно з Міністерством у справах ветеранів допоможе створити цілісну національну систему соціальної адаптації ветеранів та військових, які звільняються зі служби, залучаючи відповідні організації до

спільної діяльності в цьому напрямку та надасть можливість створити спільну платформу взаємодії між державними та недержавними установами, зацікавленими у соціальній адаптації ветеранів та військових, які залишають службу. Створення платформи покликано об'єднати державні структури, громадські організації, навчальні заклади та приватний сектор. На даній платформі отримувати необхідні послуги та сервіси зможуть не лише самі ветерани та військовослужбовці, але й члени їхніх родин [20].

Міністерка зазначає, що одним із важливих аспектів ефективного функціонування ветеранського простору є формування команди фахівців, яка буде працювати з ветеранами та надавати їм послуги у ветеранських просторах [21]. Така команда покликана стати комунікаційним майданчиком між державними та недержавними інституціями, задля допомоги ветеранам бути соціально інтегрованими, отримати психологічну підтримку, освіту, роботу, та бути фінансово незалежним.

У той час, коли в Україні тільки починають з'являтися ветеранські осередки, то по всьому світу уже давно функціонують подібні за змістом заклади, які виступають інструментом повернення ветерана до соціального життя після його участі у бойових діях. Такі заклади існують в США, Хорватії, Грузії.

В Україні такі осередки поки що успішно функціонують лише в декількох містах України (Житомир - «Дім ветерана», Київ - «Ветеран хаб»).

На сьогодні Міністерство ветеранів розробляє державну програму соціальної та професійної адаптації ветеранів АТО/ООС. В основу даної програми пропонують покласти принцип «рівний-рівному». Ключові проблеми, які визначено в програмі – це соціалізація/ресоціалізація ветеранів. Для вирішення даної проблеми пропонується надання комплексу послуг з психосоціальної адаптації, профорієнтації, юридичних консультацій, реалізація тренінгових та освітніх програм; профілактика конфліктних ситуацій в родині; підвищення/зміна кваліфікацій, працевлаштування/ відкриття власної справи).

Індикаторами вирішення проблеми зазначено:

- створення мережі «ветеранських просторів» по регіонах;
- консолідація в рамках «ветеранського простору» єдиного вікна послуг для ветеранів;
- створення особистого кабінету в Е-системі.

Основною цільовою групою на яку спрямована дана програма це: ветерани, родини загиблих, члени родин ветеранів, учасники Революції Гідності та родин «Небесної сотні», ВПО. Проте, в цільовій групі не зазначено дві важливі категорії населення, які також потребують соціальної і професійної адаптації – це військовослужбовці, які звільнені в запас, або, які підлягають звільненню з військової служби та члени їх сімей.

При аналізі дефініцій «ветеран» (учасник Антитерористичної операції, учасник бойових дій, доброволець, воїн-інтернаціоналіст, який брав участь у боях, та відслужив визначений термін) та «військовослужбовець» (громадянин України або іншої країни, який проходить безпосередню службу у складі Збройних Сил України та інших військових формуваннях відповідно до законів України) ми бачимо різницю в їх змістовному наповненні. Відтак поняття «військовослужбовець» є ширшим і характеризується тим, що особа проходила службу у складі ЗСУ і має відповідну військову освіту, проте «ветеран» - це особа, яка брала участь в АТО/ООС і це може бути цивільна особа, яка не проходила службу в ЗСУ і має цивільну освіту. Тобто, соціальної і професійної адаптації потребують як військовослужбовців, які після звільнення з військової служби мають адаптуватися до умов цивільного життя, так і ветерани, які маючи досвід перебування в зоні проведення АТО/ООС і після повернення в мирне життя також мають адаптуватися з новим отриманим досвідом в АТО/ООС до умов мирного життя. Тому, одне із ключових завдань є узгодженість цільової групи запропонованої програми з урахуванням її особливостей.

При розробленні державної програми соціальної адаптації ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей, ми вважаємо, доцільно використовувати успішний досвід, який існує в Україні щодо вирішення проблем соціальної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС і членів їх сімей. З 2003 року в Україні реалізовується проект «Україна-Норвегія», основна мета якого – це соціальна адаптація та професійна перепідготовка військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей до умов цивільного життя. В основу даного проекту покладено модель, яка передбачає успішне вирішення поставлених соціальних завдань проекту за рахунок тісної взаємодії трьох складових моделі: влада, бізнес і спільнота.

Проведений аналіз міжнародної наукової літератури став ще одним аргументом на користь такої взаємодії цих трьох складових, яка призводить до

ефективної адаптації до умов цивільного життя військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей.

Зарубіжний досвід переконує, що *соціальна адаптація військовослужбовців може бути реалізована двома моделями взаємодії:*

1. Посилення внутрішньо-групової ідентифікації із побратимами, військовими структурами (спільнота воїнів-інтернаціоналістів, велика кількість громадських організацій ветеранів АТО). Тобто військовослужбовці утворюють спільноту в спільноті в якій вони мають тісні зв'язки, високу ступінь довіри, і водночас вони стають важкодоступними для фахівців у роботі з ними, оскільки не військові сприймаються ними як «чужі» і відповідно спостерігається низький рівень довіри до них.

2. Адаптації до місцевої громади, повернення у цивільне життя. У своїй роботі ми використовуємо саме цю модель, оскільки вона повністю відповідає методології проекту «Україна-Норвегія» і обумовлює взаємне залучення громади до вирішення проблем соціальної адаптації та військовослужбовців і членів їх родин до умов цивільного життя [19].

Успіх соціальної адаптації військових залежить від низки чинників:

- Ріс самого екс-комбата, його довійськового досвіду, особливостей сімейної та громадської соціалізації.
- Особливостей ситуації після бойового досвіду: задоволеності сімейним життям та прибутком.
- Характеристик громади, в яку воїн повертається, зокрема, соціальної згуртованості та культури участі в громаді.

У громадах із високою соціальною згуртованістю, яким притаманна висока культура участі громадян, ветеран виявляється «включеним» у різні види суспільно-корисної діяльності від самого початку повернення із зони бойових дій. Одночасно із цим він відчуває підтримку громади і свою для неї корисність.

Умовою успішної соціальної адаптації є включення усіх без виключення структур громади (формальних і неформальних) у систему психосоціальної підтримки військових та їх сімей.

Користуючись методологією проекту «Україна-Норвегія», яка спрямована на взаємне залучення громади до вирішення проблем адаптації військовослужбовців та членів їх родин до умов цивільного життя з одного боку та використання потенціалу військовослужбовців з іншого, надає нам можливість активізувати до спільної діяльності представників влади, бізнесу та громади.

Імплементація запропонованої моделі в державну програму соціальної та професійної адаптації ветеранів АТО/ООС, військовослужбовців та членів їх сімей сприятиме ефективному вирішенню актуального завдання, яке стоїть в нашому суспільстві – соціальна та професійна адаптація військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей до умов цивільного життя.

Ми вважаємо, що ефективність функціонування програми соціальної адаптації буде тоді, коли вона буде побудована на основі концепції **QUADRUPLE HELIX**. Застосування підходу Quadruple Helix, спрямованого на збалансовану інтеграцію сектору вищої освіти (закладів вищої освіти, науково-педагогічних працівників), індустрій/бізнесу (підприємств, ринку праці), держави (Міністерства ветеранів) і громадського сектору (неурядових організацій, що функціонують у сфері надання послуг ветеранам АТО задля досягнення ефектів синергії від їх взаємодії). Теоретико-прикладні засади дослідження моделі Quadruple Helix закладено Е. Караяннісом і Д. Кемпбеллом [29]. Модель заснована на твердженні, що в сучасному суспільстві ядром інноваційної діяльності стає університет.

Ідея впровадження концепції Quadruple helix в тому, щоб відбувалася синергія між суб'єктами даної моделі (Університет, бізнес, держава та суспільний сектор). Синхронізація суб'єктів моделі дозволить ефективно працювати всій моделі, однак, якщо один із суб'єктів не працює або «випадає», то руйнується вся система та втрачає свою значущість. Важливим завданням є налагодити ефективну синергію між суб'єктами моделі, що сприятиме досягненню поставленої мети – соціальної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО\ООС та членів їх сімей. Ідея використання концепції Quadruple helix в тому, щоб взаємодія між суб'єктами системи не просто породжувала інновації, але й приносила користь суспільству враховуючи його потреби.

Розбудова дієвої моделі підтримки ветеранів АТО/ООС та членів їх родин, на нашу думку, можлива на основі інтегрованого підходу.

По-перше, йдеться про залучення до процесів планування, організації та реалізації модернізаційних заходів в рамках проекту усіх стейкхолдерів – підприємців, громадських діячів, представників органів державної влади у сферах освіти й науки, тобто суб'єктів різних секторів моделі Quadruple Helix.

По-друге, йдеться про узгоджене поєднання педагогічних, економічних, управлінських аспектів. Забезпечення високої конкурентоспроможності випускників проекту за рахунок упровадження нових форм і методів аудиторного

навчання з орієнтацією на максимально повне задоволення потреб роботодавців щодо професійної, кваліфікаційної та компетентнісної структури випускників.

Виходячи із цього, пріоритетними з погляду впровадження вважаємо блок формування компетенцій, затребуваних на ринку праці.

Блок формування компетенцій, аплікабельних на ринку праці. Сучасний ринок праці характеризується високою динамічністю; перманентно змінюються вимоги роботодавців до професійної, кваліфікаційної та компетентнісної структури військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС. Інформатизація національної економіки актуалізує необхідність розвитку у військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС навичок інформаційної та медіаграмотності, кібербезпеки, критичного мислення. У таких умовах університети стають гнучкими, резильєнтними, спроможними адаптуватися до нових викликів екзогенного середовища. Тому і важлива роль Університетів в процесі професійної перепідготовки.

Задоволення запитів роботодавців вже неможливо досягнути лише інструментами формальної освіти, тому на наше стійке переконання, традиційні форми навчання повинні доповнюватися інноваційними. Вагомі перспективи в модернізації підходів до підготовки слухачів проекту мають включати інтерактивні, інноваційні форми навчання, що сприятиме їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Збалансоване комбінування аудиторної та позааудиторної діяльності дасть змогу сформувати у військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС не лише *hard skills*, а й *soft skills*, забезпечуючи, таким чином, зростання їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

На наше переконання, успішна імплементація моделі підтримки ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей можлива лише на основі включення до відповідних процесів усіх стейкхолдерів. У цьому контексті ми керуємося концепцією чотириланкової спіралі *Quadruple Helix*. Зокрема, наголошуємо на важливості задіяння не лише закладів вищої освіти, а й суб'єктів секторів підприємництва (як роботодавців, замовників на підготовку висококваліфікованих кадрів та споживачів науково-технічної продукції), держави (профільні міністерства і відомства як регуляторів відносин у сфері підтримки ветеранів АТО/ООС) і громадського сектору (зокрема, громадські організації у сфері неформальної освіти, а також громадяни як споживачі освітніх послуг університетів). Синхронізація інтересів стейкхолдерів, скоординована діяльність,

консолідація їхніх потенціалів (за stakeholder engagement approach) закладають базис ефективного впровадження пропонованої моделі.

Підсумовуючи, можемо відзначити, що модель соціальної адаптації ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей враховує принципи відповідності навчання потребам особистості, суспільства та держави; якості та доброчесності; становлення демократичного підходу; задоволення освітніх потреб ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей відповідно до їхніх інтересів і здібностей; мобільності підготовки фахівців щодо задоволення вимог ринку праці.

Впровадження запропонованої концепції моделі підтримки ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей за концепцією Quadruple Helix створить передумови для розв'язання важливої проблеми узгодження інтересів та діяльності суб'єктів секторів вищої освіти, бізнесу, держави, громадськості з метою формування конкурентноспроможного випускника проекту в якого сформовані навички, які відповідають запиту сучасного інформаційного суспільства.

Налагодження ефективної взаємодії основних суб'єктів концепції, надасть можливість ефективно вирішити поставлене завдання суспільством перед Міністерством ветеранів – соціальна адаптація ветеранів АТО/ООС до умов сучасного суспільства.

Відтак, ЗВО, відповідатимуть за напрям професійної перепідготовки, оскільки в ЗВО працюють кваліфіковані фахівці, які сприятимуть формування конкурентноспроможних військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей на ринку праці. Саме ЗВО мають потужну матеріально-технічну базу, використання якої сприятиме задоволення потреб військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей.

Громадські організації, у свою чергу займатимуться організацією заходів із соціально-психологічної адаптації ветеранів АТО/ООС; заходів зі сприяння їх працевлаштування; пошуку донорів щодо фінансування проектів військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС і членів їх сімей; проведення соціологічних досліджень щодо виявлення потреб цільової групи та потреб регіону, де відбуватиметься професійна перепідготовка; створення умов для ЗВО щодо успішного процесу професійної перепідготовки в площині соціальної адаптації. Тобто, громадські організації та ЗВО мають працювати як єдине ціле у вирішенні проблеми соціальної адаптації, оскільки не завжди державний заклад спроможний надати послуги представникам ЦГ, які може надати ГО.

Міністерство ветеранів координуватиме діяльність щодо процесу соціальної адаптації. Представники бізнесу прийматимуть участь в обговоренні навчальних програм професійної перепідготовки військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС визначаючи найбільш важливі компетенції, якими мають оволодівати представники цільової групи.

Отже, при розроблені програми соціальної адаптації важливо враховувати, що дана проблема стосується не тільки ветеранів АТО/ООС, але і військовослужбовців та членів їх. Важливо при розробленні нової програми соціальної адаптації враховувати успішний досвід, який існує на теренах України щодо вирішення проблем соціальної адаптації. Імплементация досвіду проекту «Україна-Норвегія» в державну програму соціальної адаптації, сприятиме ефективному досягненню поставленої перед суспільством завдання – соціальної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей. В основу програми соціальної адаптації ми пропонуємо покласти концепцію Quadruple Helix, оскільки при використанні даної концепції ми досягнемо очікуваного ефекту: по-перше, відбудеться процес соціальної адаптації військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей до умов цивільного життя; по-друге, сформується не лише hard skills, а й soft skills, забезпечуючи, таким чином, зростання їхньої конкурентоспроможності на ринку праці; по-третє, відбудеться підвищення показників працевлаштування ветеранів АТО/ООС; по-четверте, відбудеться розбудова стабільних партнерських відносин між університетами та підприємствами на засадах взаємної вигоди та довгостроковості, а також завдяки вдосконаленню підходів до формування професійно важливих компетенцій у ветеранів АТО/ООС.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2019. – № 2011-ХІІ. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>
2. Постанова Кабінету міністрів України про Деякі питання Міністерства у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2018 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1175-2018-%D0%BF> (дата звернення: 12.11.2019).
3. Державний стандарт соціальної адаптації : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0665-15> (дата звернення: 12.11.2019).
4. Порядок організації соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції, осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, та постраждалих учасників Революції Гідності від 21 червня 2017 року №432 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/432-2017-%D0%BF> (дата звернення: 12.11.2019).

5. Андреева, Г. М. Социальная психология :учеб. для вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 376 с.
6. Академик – юридический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/15405> (дата звернення: 12.11.2019).
7. Варій, М. Й. Загальна психологія : навчальний посібник / М. Й. Варій. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 968 с.
8. Василенко, П. М. Словник–довідник соціального працівника : навчальний посібник / П. М. Василенко, В. С. Васильченко, В. М. Галицький. – К. : ДСЗУ, 2007. – 322 с.
9. Грига, І. М. Введення у соціальну роботу: навчальний посібник / Грига, І. М., Семигіна Т. В. та ін. – К. : Фенікс, 2001. – 288 с.
10. Енциклопедія сучасної України – Комбатант: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=3196 (дата звернення: 12.11.2019).
11. Життя після АТО – Словничок для правильного розуміння: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://life-after-ato.com.ua/post/235> (дата звернення: 12.11.2019).
12. Соціальна робота в Україні: навч. посіб. / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко [та ін.]; за заг. ред.: І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 256 с
13. Тюття, Л. Т. Соціальна робота: Теорія і практика / Л. Т. Тюття, І. Б. Іванова. – К. : ВМУРОЛ «Україна», 2004. – 408 с.
14. Ицковиц, Г. Тройная спираль. Университеты – предприятия – государство. Инновации в действии : монография / Г. Ицковиц ; пер. с англ. под. А. Ф. Уварова. – Томск : Том. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2010. – 237 с.
15. Кизименко, Л. Д. Словник–довідник соціального працівника: Міні–глосарій / Л. Д. Кизименко, Л. М. Бедна. – Львів : ДЦ МОУ, 2000. – 67 с.
16. Красильщиков, А. Л. Соціальна адаптація звільнених у запас військовослужбовців (проблеми та досвід їх вирішення в Україні та зарубіжних країнах) / А. Л. Красильщиков // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 2. – С. 117–125.
17. Лохвицька, Л. В. Тлумачний словник–мінімум із соціальної педагогіки та соціальної роботи / Л. В. Лохвицька. – Т. : Мандрівець, 2017. – 232 с.
18. Лукашевич, М. П. Теорія і методи соціальної роботи : навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович. – 2-ге вид., доп. і випр. – К. : МАУП, 2003. - 168 с.
19. Міністерство у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mva.gov.ua/ua>
20. Міністерство у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mva.gov.ua/ua/news/veteranskij-prostir-maye-stati-praktichnim-instrumentom-realizaciyi-ii-etapu-diyalnosti-trastovogo-fondu-nato-v-ukrayini> (дата звернення: 12.11.2019).
21. Міністерство у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mva.gov.ua/ua/news/vazhливо-zibrati-komanda-fahivciv-yaki-budut-pracyuvati-z-veteranami-ta-nadavati-yim-poslugi-u-veteranskih-prostorah> (дата звернення: 12.11.2019).
22. Мудрик, А. В. Социализация человека : учеб. пособ. / А. В. Мудрик. – М. : Академия, 2006. – 304 с.
23. Орбан-Лембрик, Л. Е. Вплив кризових і стабільних періодів життя людини на процес її соціалізації у суспільстві / Л. Е. Орбан–Лембрик // Психологія і суспільство. – 2003. – № 2. – С. 55–65.
24. Ресоціалізація військових, як можливість повернення до мирного життя : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kirovograd24.com/photo/2017/11/09/resotsializatsija-viiskovih-jak-mozhlivist-povernennja-do-mirnogo-zhittja.htm?print> (дата звернення: 12.11.2019).
25. Розум, С. И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С. И. Розум. –М. : Речь, 2006. – 366 с.
26. Тополь, О. В. Соціально-психологічна реабілітація учасників антитерористичної операції [Електронний ресурс] / О. В. Тополь // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. – 2015. –Вип.124.-С.230-233. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2015_124_61

27. Фирсов, М. В. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики: Учеб. пособие для студ. высш. учеб.заведений / М. В. Фирсов, Б. Ю. Шапиро. – М. : Издательский центр Академия, 2005. – 192 с.

28. Якубова, Л. Теоретичний аналіз особливостей соціальної реабілітації осіб, що повернулись із зони АТО [Електронний ресурс] / Л. Якубова, Н. Колесник // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Педагогіка – Вип 4. – 2016. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2016_4_15

29. Carayannis E. G., & Campbell D. F.(2009) 'Mode 3' and 'Quadruple Helix': toward a 21st century fractal innovation ecosystem. International Journal of Technology Management. № 46, 3/4. P. 201-234; 2009.

30. Etzkowitz H. (2000) The Dynamics of Innovation: From National Systems and 'Mode 2' to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations. Research Policy, 29, 109-123. [http://dx.doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)

31. Etzkowitz, H. (2002). Incubation of incubators: innovation as a triple helix of university-industry – government networks. Science and Public Policy, 29 Issue 2, April 2002. – Pages 115–128.

32. H Etzkowitz, D Goktepe-Hulten Maybe they can? University technology transfer offices as regional growth engines. International Journal of Technology Transfer and Commercialisation 9 (1), 166.

33. Etzkowitz, H., Klofsten, M. (2005). The Innovating Region: Towards a Theory of Knowledge Based Regional Development. R&D Management, Vol.35 No 3. pp: 243–255, June 2005.

34. Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., Terra, B.R.C. (2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research Policy, 29 (2000): 313–330.

35. Giddings F.H. The theory of socialization : a syllabus of sociological principles for the use of college and university classes / F.H. Giddings. N. Y. The Macmillan company; London, Macmillan & co., ltd ; MSN., Cornell University Library, 1897. P.47

36. Sweeney, R. Resocialization – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sweeneyr.faculty.mjc.edu/Resocialization.pdf> (дата звернення: 12.11.2019).

1.3. Соціальні інновації як чинник реформування системи соціальних послуг в Україні

Актуальність теми дослідження. В умовах інтеграції України в Європейський Союз актуальності набуває проблема реформування соціальної сфери, зокрема – переорієнтації системи надання соціальних послуг на європейські стандарти. Результатом цього процесу має стати остаточна перебудова застарілої радянської системи соціального захисту, що дісталась у спадок нашій країні, а також перегляд малоефективних підходів до питань соціальної підтримки населення. На жаль, попри безумовне декларування системних реформ в Україні, поширеним лишається розуміння соціальної сфери як другорядної, дотаційної.

Відтак, розробка інноваційної методології соціального захисту, формування та впровадження інноваційних моделей надання соціальних послуг населенню належать до першочергових завдань в контексті визначення шляхів

сталого розвитку українського суспільства та сприятимуть успішній інтеграції України в європейський простір.

Постановка проблеми. Реформування системи соціальних послуг в Україні передбачає розширення спектру соціальних послуг, їх демонополізацію та децентралізацію, залучення до їх надання громадян та недержавних організацій, створення ефективної моделі соціального захисту та соціальної підтримки тощо. Разом з тим підвищення інституційної спроможності системи надання соціальних послуг, її здатності відповідати на виклики часу залежить від впровадження соціальних інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти дослідження соціальних інновацій є предметом наукових розвідок Ж. Аталлі, С. Голдсмита, П. Друкера, Р. Лайонса, М. Мамфорда, А. Мердока, Дж. Мулгана, П. Розанвалона, Б. Усманова, Ж. Фур'є, Д. Харіссона, О Якубіна.

Роль соціальних інновацій у модернізації всіх сфер українського суспільства досліджують З. Герасимчук, Т. Заяць, М. Згуровський, Л. Кривенко, С. Маулік, О. Набатова, О. Харун та інші українські вчені.

Окремі аспекти реформування вітчизняної системи надання соціальних послуг та соціального захисту, в т.ч. і з урахуванням інноваційних соціальних моделей та технологій, проаналізували такі вітчизняні дослідники, як К. Батигіна, О. Власюк, В. Гошовська, А. Гриненко, Н.Кривоконь, Е. Лібанова, О. Макарова, Ю. Саєнко, Т. Семигіна, Т.Сила, Ю. Овод, С. Ягудін та ін.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Потребує осмислення роль та місце соціальних інновацій у забезпеченні життєдіяльності соціальної сфери суспільства, зокрема виявлення можливостей, які надає їх впровадження у соціальну практику в цілому та реформування системи соціальних послуг зокрема.

Мета та завдання дослідження. Метою даної статті є дослідження сутності та обґрунтування потенціалу соціальних інновацій як чинника реформування системи соціальних послуг в Україні.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких дослідницьких завдань: 1) проаналізувати наявні та дати власне визначення поняття «соціальні інновації»; 2) з'ясувати основні підходи до трактування соціальних інновацій; 3) визначити роль соціальних інновацій у забезпеченні життєдіяльності соціальної сфери суспільства; 4) розкрити значущість впровадження соціальних інновацій як чинника модернізації системи надання соціальних послуг.

Виклад основного матеріалу. В контексті руху України до Європейського союзу змінюються уявлення про організацію соціального захисту та соціальної роботи, роль недержавних, громадських організацій, приватного сектору в суспільному житті, вплив нових соціальних технологій на підвищення рівня життя громадян і національну безпеку. Обраний Україною шлях євроінтеграції потребує докорінної трансформації форм і методів забезпечення збалансованого, сталого розвитку суспільства.

Одним із ключових напрямків утвердження інноваційної моделі соціально-економічного розвитку є реформування соціальної політики держави, мета якої полягає в профілактиці або пом'якшенні негативних явищ в усіх сферах суспільного життя, покращення соціального добробуту та підвищення соціальної безпеки.

До пріоритетних напрямків соціальної політики належить соціальний захист осіб, які перебувають у обставинах, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самотійно.

Закон «Про соціальні послуги» серед чинників, які можуть призвести до складних життєвих обставин, визначає: «похилий вік; часткова або повна втрата рухової активності, пам'яті; невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування; психічні та поведінкові розлади, у тому числі внаслідок вживання психоактивних речовин; інвалідність; бездомність; безробіття; малозабезпеченість особи; поведінкові розлади у дітей через розлучення батьків; ухилення батьками або особами, які їх замінюють, від виконання своїх обов'язків із виховання дитини; втрата соціальних зв'язків, у тому числі під час перебування в місцях позбавлення волі; жорстоке поводження з дитиною; насильство за ознакою статі; домашнє насильство; потрапляння в ситуацію торгівлі людьми; шкода, завдана пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією» [1].

Разом з тим аналіз нормативно-законодавчої бази свідчить про неузгодженість термінів та понять, що використовуються для позначення соціальної практики. Більшість понять не точно відображають сучасну соціальну дійсність, її мінливість. Зумовлене це тим, що закони розроблялися та приймалися під конкретні структури, які функціонували в системі соціального захисту і сформувалися, переважно, ще в радянські часи.

Неоднозначність трактування притаманна й поняттю «соціальні послуги», яке в Законі України «Про соціальні послуги» визначається як «комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя» [1].

Однак визначення «соціальної послуги» як комплексу заходів та достатньо широкий спектр послуг робить проблематичним прорахунок кошторису конкретної послуги. Більше того, в законі України «Про соціальні послуги» та нормативних актах, на думку сучасних експертів «застосовуються різні неузгоджені підходи до визначення форм, методів та видів соціальних послуг, що призводить до проблем в оцінці потреб та плануванні соціальних послуг на регіональному рівні» [2].

На думку Дубич К.В., на нинішньому етапі розвитку українського суспільства система надання соціальних послуг є «складною, відкритою соціально-економічною системою, яка складається з сукупності державних органів і недержавних організацій, діяльність яких спрямована на надання соціальних послуг особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах, не можуть самотійно їх подолати та потребують сторонньої допомоги» [3].

Попри здійсненні кроки у напрямку реформування системи соціального захисту, існує низка ключових параметрів, за якими вітчизняна модель соціальних послуг не відповідає європейським стандартам. Зокрема, серед основних проблем системи надання соціальних послуг сучасні експерти виділяють:

1) структурні проблеми – пов'язані з неузгодженістю в діяльності самого Міністерства соціальної політики в сфері надання соціальних послуг та наявністю трьох умовних сфер соціальних послуг, відповідно до цільових груп: діти, сім'я, молодь; пенсіонери, ветерани; інваліди; інші соціальні групи які фінансуються лише за рахунок місцевих бюджетів відповідно ст. 91 Бюджетного кодексу України (бездомні, звільнені з місць позбавлення волі, ВІЛ-інфіковані, групи, уразливі до ВІЛ тощо);

2) термінологічні проблеми – невизначеність та неузгодженість основних термінів, які регулюють діяльність в сфері надання соціальних послуг призводить до значних проблем на шляху реформування;

3) фінансові проблеми – пов'язані, перш за все, з неефективністю використання бюджетних коштів, які спрямовуються на соціальну сферу та принципами формування соціального бюджету [2].

На нашу думку, поряд з вищезазначеними чинниками, які гальмують функціонування сфери соціальних послуг, варто зазначити також брак інноваційних моделей надання соціальних послуг та механізмів їх впровадження в соціальну практику. Йдеться про необхідність переорієнтації системи надання послуг в Україні на інноваційний шлях розвитку.

Аналіз сутності інновацій та їх ролі у забезпеченні життєдіяльності соціальної сфери суспільства, на нашу думку, доцільно розпочати з дослідження концептуальних засад інноватики.

Першочергово до обґрунтування суспільно-економічного потенціалу інновацій вдалися економісти – Й. Шумпетер, Дж. Бернал, С. Кузнець, П. Друкер, Г. Беккер, Г. Менш, Дж. Гелбрейт та ін. Так, вперше термін «інновації» вжив Й. Шумпетер у своїй праці «Теорія економічного розвитку» (1912 р.), позначивши ним зміни у технології чи управлінні, які є фактором динамічних змін в економіці.

Наступний етап актуалізації теми інновацій припадає на 40-70-ті рр. ХХ ст. і пов'язаний з проривом в галузі фундаментальної науки та впливом останньої на вирішення економічних, політичних, екологічних та соціальних проблем.

На сучасному етапі концептуалізації інноватика формується як міждисциплінарний напрямок досліджень, інтегруючи досягнення інженерної науки, економіки, фінансів, соціального підприємництва, філософії, соціології, організації виробництва, інформатики, маркетингу, логістики, управління, педагогіки та ін.

Увиразнення змісту поняття «соціальні інновації», потребує розгляду особливостей тлумачення терміну «інновації». В перекладі з англ. слово «innovation» означає «нововведення»; «впровадження нового в практику». Велика увага науковців до проблематики інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного процесу, інноваційних методів, а також широкий спектр підходів і досліджуваних явищ породжують багатозначність цього відносно нового в науковому дискурсі поняття (табл. 1.1).

Основні визначення поняття «інновації»

<i>Визначення</i>	<i>Джерело</i>
«здійснення «нової комбінації»; виробнича функція, що зумовлює кількісні зміни продукту з урахуванням змін в усій сукупності діючих на нього факторів» [4]	Йозеф Алоїз Шумпетер
«новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [5]	Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р.
«кінцевий результат інноваційної діяльності, втілений у вигляді нового чи удосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового чи удосконаленого технологічного процесу, що використовується в практичній діяльності, чи в новому підході до соціальних послуг» [6]	«Керівництво Фраскати» («Передбачувана стандартна практика для обстежень досліджень і експериментальних розробок»)
нові або вдосконалені технології, види продукції або послуг, а також рішення організаційного, виробничого, адміністративного, комерційного характеру, що сприяють просуванню технологій, товарної продукції та послуг на ринок	Євразійська рада зі стандартизації, метрології та сертифікації
«суспільний, технічний, економічний процес, практичне використання ідей, винаходів, яке призводить до створення кращих по своїх властивостях виробів, технологій, орієнтоване на економічну вигоду, прибуток, додатковий дохід, охоплює весь спектр видів діяльності – від дослідження і розробок до маркетингу» [7]	Санто Борис
«свіже мислення, яке створює додану вартість» [8]	Річард Лайонс

Джерело: складено авторами та уточнено за джерелами [4, 5, 6, 7, 8]

Таким чином, спільним для вище зазначених визначень є те, що інновації розглядаються кінцевим результатом творчої діяльності (нової комбінації/інноваційної діяльності/використання ідей/креативного мислення), втіленим у нову чи вдосконалену продукцію або послугу, що впроваджується у виробництво, виходить на ринок, або нові чи поліпшені технології практичної діяльності.

Ураховуючи різночитання поняття «інновації» в суспільно-науковій думці, звернемо увагу на особливості його інтерпретації в контексті економічного, науково-технічного, екологічного, педагогічного та соціального підходів (табл.1.2).

Основні підходи до розуміння сутності інновацій

Назва підходу	Сутність підходу	Представники
Економічний підхід	Економічна інновація – історично безповоротна зміна способу виробництва речей; упровадження новації в економічний виробничий цикл, орієнтоване на економічну вигоду, прибуток, додатковий дохід.	С.Кузнець, Р.Менш, А.Кляйкнехт та ін.
Науково-технічний підхід	Науково-технічна інновація – комплексний процес, який охоплює створення, розробку, доведення до комерційного використання і розповсюдження ідеї, технічного рішення; новітнього продукту в галузі техніки, заснований на використанні досягнень науки.	С. Кирилюк
Екологічний підхід	Екологічні інновації – нові продукти, нові технології, нові способи організації виробництва, що реалізуються у вигляді екологічних товарів, виробів або послуг, що забезпечують охорону навколишнього середовища.	О. Белякова, Р. Дубас, Д. Колотило, Є. Яновська
Педагогічний підхід	Педагогічна інновація – введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; процес реалізації нової ідеї в навчально-виховному процесі.	В.Паламарчук, О.Попова, О.Савченко
Соціальний підхід	Соціальні інновації – нові ідеї, які вирішують існуючі соціальні, культурні, економічні та екологічні проблеми на благо людей і планети; це ідея, яка працює на благо суспільства.	The Centre for Social Innovation, Toronto [9]

Джерело: складено авторами та уточнено за джерелами [6, 7, 8,9]

Концепція соціальних інновацій є відносно новою у західноєвропейському гуманітарному дискурсі, оскільки сформувалась в останні десятиліття минулого століття. Саме в цей період на Заході склалися технологічні та інформаційно-комунікативні передумови історичних перетворень, які змінювали традицію, трансформували соціальні структури і процеси, формували новий спосіб функціонування соціальних систем. Підґрунтя концепції соціальних інновацій склали ідеї переоцінки взаємодії між людьми, соціальними групами, поява організацій та зв'язків вищого рівня складності.

Соціальна інновація (від лат. *socialis* – громадський, суспільний та *innovation* – нововведення) – це ідея, технологія, нестандартне рішення соціальної проблеми, яке дозволяє змінити соціальну систему, сформувати нові соціальні структури, впровадити технології, методи, спрямовані на вирішення

соціальних проблем, забезпечення соціальної рівності, справедливості та солідарності на благо суспільства.

Аналіз літератури, присвяченої дослідженню соціальних інновацій, дозволяє виокремлюють такі основні підходи до їх тлумачення (табл. 1.3):

Таблиця 1.3

Основні підходи до визначення соціальних інновацій

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ	остаточний результат творчої діяльності, що отримав широке поширення і став основою для істотних соціальних змін
	процес здійснення змін, переходу системи з одного стану до іншого
	процес перетворення нововведень на соціокультурні норми і зразки, що забезпечує їхню інституціоналізацію і закріплення у сфері духовної і матеріальної культури суспільства

Джерело: складено авторами на основі [10]

З погляду сучасних науковців, соціальні інновації – це «нові ідеї (продукти, послуги та моделі), які одночасно задовольняють соціальні потреби (більш ефективно, ніж існуючі альтернативи) і створюють нові соціальні відносини та/або співробітництва. Ці інновації підвищують мобілізаційний потенціал суспільства та розширюють можливості суспільства діяти. [11].

Таким чином, впровадження соціальних інновацій має місце в усіх сферах людської життєдіяльності – економічній, політичній, духовній, приватній тощо. Однак у зв'язку з критичним станом соціальної сфери та нагальною необхідністю вирішення цілої низки соціальних проблем (безробіття, безпритульності, малозабезпеченості, насильства тощо), чільне місце соціальні інновації займають в практиці соціальної роботи.

Вітчизняні фахівці у галузі соціальної роботи визначають соціальні інновації як свідомо організоване нововведення або нове явище в практиці соціальної роботи, що формується на певному етапі розвитку суспільства відповідно до соціальних умов, що змінюються, і що має за мету ефективні позитивні перетворення в соціальній сфері [12].

Тобто мова йде про ідеї, методи, послуги, технології, впровадження яких покращить процес функціонування соціальних структур та організацій, оптимізує соціальні зв'язки та соціальні дії.

Прикладом таких інновацій може бути впровадження в соціальну практику сучасних моделей роботи в громаді:

- 1) організація сусідів та громадськості (Neighbourhood and Community Organizing);
- 2) організація функціональних громад (Organizing Functional Communities);
- 3) соціальний та економічний розвиток громади (Community Social and Economic Development);
- 4) соціальне планування (Social Planning);
- 5) розвиток програм та зв'язків у громаді (Program Development and Community Liasons);
- 6) політичні та соціальні дії (Political and Social Actions);
- 7) коаліції (Coalitions);
- 8) соціальні рухи (Social Movements) [13].

Однак, не лише окремі методи та засоби можна розглядати з точки зору соціальних інновацій, функціонування та діяльність соціальних служб в цілому, а також окремі види послуг, які вони надають, теж носять інноваційний характер.

Класифікацію інновацій у соціальній роботі здійснюють за різними ознаками. Зокрема, за класифікацією Б. Усманова їх поділяють:

- 1) за сферами громадського життя (загальний поділ передбачає соціальні, політичні, економічні, інновації в культурно-духовній сфері);
- 2) соціальні інновації, у свою чергу, класифікують за тим, у якому структурному компоненті соціальної сфери вони відбулися – пенсійному забезпеченні, соціальному обслуговуванні, зайнятості населення, охороні праці, житловій політиці, сімейній політиці, медичному обслуговуванні, сфері освіти та ін.);
- 3) предметним змістом (продуктивні, технологічні та інновації сфери послуг);
- 4) масштабами використання (одиничні, що виконуються на одному об'єкті соціальної роботи, та дифузні, що розповсюджені по кількох об'єктах);
- 5) рівнем змін (індивідуальні, колективні, організаційні) [14].

В сучасних умовах становлення постіндустріального суспільства соціальні інновації набувають все більшого суспільного значення, витісняючи на задній план інновації технологічні.

Як переконливо доводять дослідження сучасних зарубіжних науковців [15; 16], впровадження нових моделей у соціальні відносини, трансформація міжособистісної діяльності та соціальної взаємодії громадян на сучасному етапі розвитку вітчизняного суспільства, здатна стати ефективним джерелом вирішення багатьох соціальних проблем та його сталого розвитку в цілому.

Європейський досвід засвідчує наявність інноваційних шляхів реформування соціальної сфери суспільства, які здатні докорінно реформувати систему соціального захисту, викликати позитивні зміни в системі надання соціальних послуг населенню.

Мова йде про такі інноваційні моделі надання соціальних послуг, як персоналізація, супервізія, наснаження, навчання «впродовж життя», гейткіпінг, кейс-менеджмент або ведення випадку (табл. 1.4).

Таблиця 1.4.

Інноваційні моделі в наданні соціальних послуг

Назва моделі	Сутність моделі	Дослідники
Модель персоналізації	Ставлення до отримувача соціальних послуг як до активного учасника змін власного життя, залучення його до прийняття рішень, вибору стратегій втручання та посилення його здатності самостійно вирішувати проблеми, долати складні життєві обставини	О. Бойко
Модель супервізії	Підвищення професійної компетентності та підтримки фахівців соціальної роботи, які ведуть випадки та надають послуги сім'ям з дітьми; соціально-психологічна практика, спрямована на надання підтримки фахівцям соціальної сфери	І. Фокін, В. Савка, О. Карагодіна, О. Байдарова
Модель наснаження (<i>empowerment</i>)	Концептуальна теоретична парадигма, що має інтегрований етико-філософський, політологічний, соціально-психологічний зміст; як цінність, принцип та імператив діяльності; механізм та чинник соціальної мобілізації, формування суб'єктності та розвитку особистості, групи, спільноти	Т. Сила, Н. Кривоконь, Т. Семігіна, Д. Лиховид та ін.
Модель самонаснаження (<i>selfempowerment</i>)	Спосіб відтворення свого відчуття ефективності, дієвості, що пов'язано із набуттям нових можливостей для себе через дії та досягнення успіху; складається з таких елементів, як потреба, бажання, побудова нового позитивного мислення, пошук ресурсів, нова можливість	С. Гено, Р. Армандо
Модель навчання «протягом усього життя» (<i>life-long-learning</i>)	Формальне і неформальне навчання протягом життя має за мету зростання інвестицій у людський ресурс, їх знання і навички; передбачає розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми освіти як чинника вирішення соціальних проблем у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання і конкурентоспроможності	С. Синенко, Н. Гончаренко

Модель гейткіпінгу (англ. <i>gatekeeping</i> – контроль за воротами)	Передбачає новий підхід до організації системи опіки над дітьми, в основі якого – створення умов для повернення дитини в сім'ю або впровадження таких форма сімейного виховання, як усиновлення, опіка і піклування, перебування в прийомній сім'ї тощо; супровід дитини та допомога їй в облаштуванні самостійного життя	Т. Анохіна, О. Гукаленко, Т. Алексеєнко, В. Торохтій
Контактна модель роботи з сім'єю	Підбір сім'ї або окремих осіб (зазвичай людей без професійного досвіду, але здатних контактувати) для надання підтримки іншим сім'ям, що знаходяться у скрутному становищі.	А. Капська, І. Ламбаєва, Є. Холостова та ін
Модель кейс-менеджменту або ведення випадку	Це спосіб організації надання індивідуальних соціальних послуг отримувачу, при якому відповідальний за ведення випадку фахівець визначає потреби отримувача послуг, організовує та координує процес їх надання, здійснює моніторинг впливу наданих послуг, залучає та насажує отримувача, сприяє зростанню його здатності самостійно долати складні життєві обставини чи мінімізувати їх негативний вплив.	З. Кияниця, І. Артеменко

Джерело: складено авторами та уточнено за джерелами [1; 17; 18,19; 20; 21]

Аналіз кращих вітчизняних практик соціальної роботи та надання послуг соціального захисту населенню на рівні громади, здійснений експертами-аналітиками в рамках реалізації проекту «Розробка концепції та функціонально-структурної моделі інтегрованої системи соціального захисту в Україні в контексті реформи децентралізації влади», що реалізувався компанією Oxford Policy Management (UK) спільно з Партнерством «Кожній дитині» на замовлення та фінансування Дитячого фонду ООН ЮНІСЕФ Україна за підтримки Міністерства соціальної політики України, дозволив виділити основні фактори, що впливали на впровадження інновацій у систему соціального захисту:

- 1) відсутність на рівні держави чітких механізмів впровадження цілісної моделі інтегрованого соціального захисту;
- 2) роль особистості, лідера, коли в результаті його наполегливості та досвіду відбуваються зміни, упроваджуються новації в соціальній сфері;
- 3) значний вплив мали соціальні проекти, які реалізовувались при підтримці міжнародних донорських організацій [19].

Аналізуючи перспективи реформування системи послуг в Україні, погоджуємо з думкою дослідників, які підкреслюють необхідність орієнтації соціальних послуг на місцевому рівні на такі принципи:

1. відмова від біологічного і дотримання холістичного підходу, орієнтованого на ставлення до користувачів соціальних послуг не як до патологічних суб'єктів, а передусім як до особистостей;

2. неперервність догляду як забезпечення підтримки користувачів послуг на всіх етапах їхнього життя;

3. деінституціалізація (звуження сфери впливу соціальних інститутів); нормалізація («соціальна вапоризація»);

4. інтеграція в суспільство як стратегія ведення нормальнішого і повноціннішого життя не в закладах закритого типу, а у спільноті;

5. дестигматизація (зняття стигми) як недопустимість таврування, суспільного відторгнення представників соціальних вразливих груп;

6. доступність послуг, що передбачає максимальну наближеність організацій та послуг в громаді до місця проживання клієнта, сприяння його пристосуванню до життя серед звичайних людей з можливістю відвідування закладів громадського користування [20].

Стабільність українського суспільства та успішність інтеграції України в європейський простір значно мірою залежить від приведення системи соціальних послуг у відповідність до потреб громадян і та покращення якості їхнього життя. Важливість реформування системи надання соціальних послуг в Україні визнавалась на державному рівні ще з 1994 року, свідченням чого є Постанова ВРУ «Про доповідь Президента України «Шляхом радикальних економічних реформ. Про основні засади економічної та соціальної політики». Разом з тим перші практичні кроки у цьому напрямку були здійснені з прийняттям в 2001 році «Стратегії подолання бідності». Документ передбачав реформування системи соціальних послуг у напрямку посилення її адресності, диверсифікації шляхів фінансування, децентралізації.

В 2007 році на державному рівні було прийнято «Концепцію реформування системи соціальних послуг» № 178, а також створено План дій щодо її реалізації в яких йшлося про необхідність наближення соціальних послуг до отримувачів, потребу їх надання з урахуванням індивідуального підходу, та визнання права кожного громадянина на гідний рівень життя.

В 2012 році була прийнята «Стратегія реформування системи надання соціальних послуг» від 8 серпня 2012 р. № 556-р, яка припиняла дію вищезгаданої концепції у зв'язку відсутністю правової бази та неможливістю регулювання низки питань, пов'язаних із соціальним замовленням послуг,

плануванням стандартизації соціальних послуг тощо. Стратегія була доповнена планом заходів на 2013–2016 роки, покликаних забезпечити реформування системи соціальних послуг.

Зокрема, вагомим здобутком стало вдосконалення нормативно-правового забезпечення надання соціальних послуг, розширення переліку суб'єктів, які здійснюють соціальну політику, визначення переліку соціальних послуг, впровадження стандартизації соціальних послуг, здійснено децентралізацію фінансування суб'єктів соціальної політики, що надають соціальні послуги.

Питання реформування системи соціальних послуг актуалізоване також і в «Стратегії подолання бідності», затвердженій Кабінетом Міністрів України в березні 2016 р., а також в проекті акту Кабінету Міністрів України щодо схвалення «Стратегії розвитку системи надання соціальних послуг до 2022 року». До питань першочергової ваги в них належать узгодження процесів модернізації системи надання соціальних послуг та впровадження механізмів децентралізації влади.

Однак, на думку сучасних експертів, «15 років реформування призвели до того, що основними напрямками реформи залишаються напрями, аналогічні тим, що були у 2001 році», причому до найбільших проблем системи надання соціальних послуг відносять «фінансові механізми та протиріччя в нормативно-правових документах» [21].

Закон «Про соціальні послуги» (№ 2671-VIII), який набуде чинності в січні 2020 р., визначає «нові організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику, подолання складних життєвих обставин та/або мінімізацію їх наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах» [22]. Зокрема, він впроваджує перелік послуг інноваційного характеру таких, як посередництво (медіація), соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція, екстрене (кризове) втручання, супервізія, ведення випадку.

У вересні 2019 року набрав чинності Указ Президента України Про «Цілі сталого розвитку України до 2030 року» [23], який декларує цілі, проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 «Глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року». Серед іншого у ньому вказано на пріоритетність подолання бідності, важливість популяризації здорового способу життя, підвищення рівня якості та доступності освіти, просування гендерної рівності, сприяння зайнятості

економічно активного населення, подолання соціального розриву між різними соціальними верствами населення.

Переконані, що реалізація цілей сталого розвитку можлива лише за умови реформування основних сфер суспільного життя, причому модернізація соціальної сфери має здійснюватися не за залишковим, а за пріоритетним принципом. Це дозволить покращити якість послуг, створити нові соціальні об'єкти та послуги, налагодити взаємодію між різними суб'єктами, збільшити роль громадських організацій та об'єднань у соціальному житті, посилити соціальний активізм та, у підсумку, сприятиме посиленню соціальної безпеки нашої держави.

Висновки. Важливим напрямком соціальної політики в Україні є надання соціальних послуг окремим категоріям громадян, які опинились у складних життєвих обставинах. Особливої актуальності набуває потреба реформування вітчизняної системи соціальних послуг у зв'язку необхідністю приведення її у відповідність до європейських стандартів та входження України в європейське співтовариство.

До основних факторів, що обумовлюють невідповідність вітчизняної моделі соціальних послуг європейським нормам та стандартам належать недосконале нормативно-правове забезпечення, недоліки в системі фінансування та управління, монополізація державою ринку соціальних послуг, а також складнощі впровадження інноваційних моделей надання соціальних послуг та механізмів їх впровадження в соціальну практику та систему соціального захисту в цілому.

В контексті пошуку підвищення шляхів ефективності соціальної політики та розбудови дієвої системи соціального захисту в Україні, соціальні інновації стають потужним імперативом змін в системі надання соціальних послуг населенню системи. Подальше дослідження інноваційних моделей надання соціальних послуг та розробка механізмів впровадження соціальних інновацій в суспільну практику сприятиме переорієнтації системи надання соціальних послуг на принципах гуманізму та соціальної справедливості.

Список використаних джерел:

1. Про соціальні послуги: Закон України від 19 черв. 2003 р. № 966-IV (із змінами, внесен. згідно із 8 Законами в 2004-2012 рр.) // Офіц. вісн. України, 2003. – 1 серп. (№ 29), С. 52. – Ст. 1435.
2. Звіт-моніторинг системи соціальних послуг в Україні : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bureau.in.ua/downloads/social-reform/reportua.pdf> (дата звернення: 10.11.2019).

3. Дубич, К. В. Сучасна система надання соціальних послуг України / К. В. Дубич // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2015. – № 3. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=821> <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=821> (дата звернення: 01.11.2019).
4. Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М. : Прогрес, 1982. – С.281-286.
5. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15/> (дата звернення: 01.11.2019).
6. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2011. – 448 с. – С.15.
7. Санто, Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто; пер. с венгер. Н. А. Русак. – М. : Прогресс, 1990. – 296 с.
8. Лайонс, Р. Світові інновації [Електронний ресурс] / Р. Лайонс // The Economist. – Режим доступу: <http://www.innovations.com.ua>. (дата звернення: 03.11.2019).
9. The Centre for Social Innovation, Toronto [Electronic resource]. – Access mode: <http://socialinnovation.ca/innovation>
10. Набатова, О. О. Соціальні інновації: поняття, види, суб'єкти / О. О. Набатова // Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2011. – №6. – С. 58-66.
11. Маулік, С. С. Соціальні інновації як ефективний інструмент соціального інжинірингу: український вимір / С. С. Маулік // Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. – 2016. – Вип. 1/2 (29/30). – с.3.
12. Лукашевич, М. П. Теорія і методи соціальної роботи: навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович. – 2-ге вид., доп. і випр. – К. : МАУП, 2003. – 168 с.
13. Parsons R., Hernandez S. H., Jorgensen J.D. Integrated Practice: A Framework for Problem Solving // Strategies of Community Interventions. 6th ed./ Ed. by Rothman J., Erlich J. L., Tropman J. E. USA: F. E. Peacock Publishers, 2001.- P. 205-206.
14. Усманов, Б. Ф. Социальная инноватика: учебное пособие / Б. Ф. Усманов. – изд. 3-е, перераб. и дополн. – М. : Социум, 2009. – 518 с.
15. Harrisson, D., Szjll, G., & Bourque, R. Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development. Bern, Switzerland: Peter Lang D. Vol. 17. – 2009. – 469 p.
16. Mumford, M. D. Pathways to Outstanding Leadership: A Comparative Analysis of Charismatic, Ideological, and Pragmatic Leadership. Mahwah, NJ: Erlbaum – 2006.
17. Бойко, О. П. Навчальна дисципліна «Інноваційні моделі надання соціальних послуг» при підготовці фахівців соціальної сфери: актуальність та пропозиції до викладання / О. П. Бойко // Наукові записки УКУ. Серія: «Педагогіка. Психологія». –2017. – Вип. 2. – С. 119-131.
18. Соціальна робота з вразливими сім'ями та дітьми : посіб. У 2-ох ч.; Ч І. Сучасні орієнтири та ключові технології / З. П. Кияниця, Ж. В. Петрочко. – К. : Обнова компанії, 2017. – 256 с.
19. Оцінка існуючих моделей та практик соціальної роботи та соціальних послуг на рівні громади. 2017: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.msp.gov.ua/files/dec/OPM_P4EC_ISPSPProject_AssessmentReport_201711_ukr.pdf. (дата звернення: 01.11.2019).
20. Семигіна, Т. Робота в громаді: практика й політика / Т. Семигіна. – К. : КМ Академія, 2004. – С. 154-157.
21. Перспективи реформування соціальних послуг. Бюро соціальних та політичних розробок: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bureau.in.ua/index.php/component/content/article/79-blog/161-perspektivi-reformuvannya-sotsialnikh-poslug?Itemid=437>
22. Цілі сталого розвитку України до 2030 року : Указ Президента України №722/2019 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 01.11.2019).
23. Про соціальні послуги : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР).– № 2671-VIII. – 17.01.2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.

1.4. Оздоровлення населення як елемент системи послуг соціального страхування

Актуальність теми дослідження. В Україні зберігається практика виробництва та надання курортних послуг через систему обов'язкового соціального страхування. Такі послуги реалізуються громадянам (застрахованим особам), які отримують обов'язкові страхові послуги у сфері соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. До системи послуг обов'язкового соціального страхування, що уможливають отримання санаторно-курортного та відновлювального лікування, входить соціальне страхування від тимчасової втрати працездатності та соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві.

Отже, підтримка належного функціонування організаційно-економічного механізму реалізації курортних послуг застрахованим особам є важливим чинником розвитку курортного господарства та збалансованого розвитку ринку курортних послуг. Цим пояснюється актуальність дослідження.

Постановка проблеми. Послуги, що реалізуються застрахованим особам у сфері соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, уможливають отримання санаторно-курортного та відновлювального лікування, але такі послуги в той же час виробляються у ринковому середовищі. Проблемою є необхідність поєднання ринкової, соціальної та курортної складової в управлінні процесами виробництва та реалізації вказаних послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням організації оздоровлення населення через інструменти соціального страхування присвячується чимало наукових праць. Актуальні проблеми менеджменту оздоровлення населення через інструменти соціального страхування досліджують Бейлик О.О. [2], Бобирєва О.В. [3], Гудзь П.В. [4], Гулич О.І. [5], Забуранна Л.В. [6], Захарін С.В. [8], Стафійчук В.І. [10], Фоменко Н.В. [11] та інші.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Згідно нашої позиції, проблеми менеджменту оздоровлення населення через інструменти соціального страхування мають бути осмислені з новітніх позицій, зважаючи на

необхідність підтримки високих соціальних стандартів (з одного боку) та неоднозначну політичну і економічну ситуацію в Україні (з іншого боку).

Постановка завдання, мети дослідження. Метою (ключовим завданням) даного дослідження є розробка концептуальних основ та пропозицій щодо удосконалення моделі менеджменту оздоровлення населення через інструменти соціального страхування. Пропозиції мають бути спрямовані на усунення перешкод (проблем) менеджменту (практичного управління) у сфері оздоровлення населення через інструменти соціального страхування з урахуванням інтересів національного господарства та застрахованих осіб.

Метод або методологія проведення дослідження. В процесі виконання дослідження використовувалися загальнонаукові (аналіз і синтез, індукція і дедукція, аналітичне групування тощо) та спеціальні (абстрагування, економічні зіставлення, статистичні тощо) методи та прийоми пізнання економічних явищ і процесів. Інформаційною базою дослідження слугували наявна наукова та методична література з питань курортної діяльності, менеджменту, соціального страхування, а також статистичні дані, що узагальнюються міжнародними організаціями та Держстатом України.

Викладення основного матеріалу (результати роботи). Система соціального страхування сприяє пожвавленню виробництва та наданню значного обсягу курортних послуг. Споживачами вказаних послуг є застраховані особи, тобто громадяни, які отримують обов'язкові страхові послуги у сфері соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Послуги, що реалізуються застрахованим особам у сфері соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, уможливають отримання санаторно-курортного та відновлювального лікування, але такі послуги в той же час виробляються у ринковому середовищі. Виробництво та надання курортних послуг через систему обов'язкового соціального страхування потребує організації належної моделі менеджменту, який включає діяльність уповноважених суб'єктів на різних рівнях управління. Згідно нашої позиції, підтримка належного функціонування організаційно-економічного механізму реалізації курортних послуг застрахованим особам є важливим чинником розвитку курортного господарства та збалансованого розвитку ринку курортних послуг.

Водночас наявність практики реалізації курортних послуг застрахованим особам піддається критиці з боку окремих науковців та експертів [1; 4; 9]. Серед основних аргументів цієї критики висуваються наступні:

- чинний порядок фактично стимулює виробництво «дешевих» (а відтак – і недостатньо ефективних для здоров'я людини) послуг, оскільки Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності при вирішенні питання про закупівлю путівок враховує ціновий фактор,

- відсутність прозорості та справедливості у розподілі путівок на санаторно-курортне лікування,

- наявність випадків відсутності попиту на санаторно-курортні путівки у «низький» сезон (тобто фактично послуги закуплені, але споживачів цих послуг не знайдено),

- наявність застрахованих осіб (працівників), які категорично відмовляються споживати санаторно-курортні послуги, але все одно змушені роботи відповідні відрахування (самостійно або через агента).

Порядок фінансування, розподілу та надання путівок на санаторно-курортне лікування застрахованим особам визначений Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» [7]. Обсяги фінансування та умови надання путівок розглядаються та затверджуються Правлінням Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності на основі аналізу наявних фінансових ресурсів та результатів тендерних торгів. Після затвердження Правлінням вказаного Фонду обсягу фінансових ресурсів, що спрямовуються на закупівлю санаторно-курортних путівок, формуються регіональні програми щодо відновлення здоров'я застрахованих осіб і членів їх сімей, а також кошториси цих програм.

Згадані програми формуються територіальними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, а згодом передаються для узагальнення та затвердження на засіданні Правління Фонду [3, с.329]. Застраховані особи забезпечуються путівками на санаторно-курортне лікування після укладення територіальними відділеннями Фонду відповідних угод із санаторно-курортними закладами. Ці договори можуть укладатися на підставі результатів відповідних процедур закупівель. Оплата придбаних послуг із санаторно-курортного лікування проводиться виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності в обсягах,

передбачених договорами із санаторно-курортними закладами, які мають повністю відповідати результатам проведеної процедури закупівлі. Безпосередній розподіл путівок серед застрахованих осіб здійснюється на основі заявок від підприємств, установ та організацій на підставі рішення комісії із соціального страхування.

Однак, програма оздоровлення застрахованих осіб кожного року заверджується із запізненням, що може свідчити про порушення прав застрахованих осіб та звуження можливостей отримання ними санаторно-курортних послуг відповідно до вимог законодавства. Кінцевий розмір асигнувань, у тому числі на придбання путівок, значно перевищує початковий розмір, що говорить про поширеність практики внесення відповідних змін та доповнень до бюджету та до програми протягом року їх виконання. Застраховані особи відповідно до вимог законодавства сплачують лише частину вартості за санаторно-курортні послуги. Вартість путівок на санаторно-курортне лікування щорічно зростає, нині вона складає у середньому біля 10 тис. гривень (за 24 дні лікування).

Одним із ключових завдань регулювання курортної діяльності є підтримка механізму забезпечення дотримання прав застрахованих осіб на якісні санаторно-курортні послуги. Не секрет, що існують випадки, коли окремі курортні оператори (санаторно-курортні заклади) більшу увагу приділяють споживачам (клієнтам), які розраховалися за споживання послуг готівковим розрахунком, і меншу увагу – застрахованим особам, споживання послуг яких оплачено за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, про що вказують практичні фахівці [6, с.67]. Слід розуміти, що надання послуг із санаторно-курортного та відновлювального лікування належної якості передбачено як кваліфікаційними вимогами документації конкурсних торгів на придбання відповідних послуг, так і умовами договорів, що укладаються за результатами проведення вказаних торгів. Крім того, гарантії прав пацієнтів – споживачів санаторно-курортних послуг – задекларовані у законодавчих та інших нормативно-правових актах з питань охорони здоров'я, захисту прав споживачів, курортної діяльності. Важливе значення має система моніторингу та контролю за якістю санаторно-курортних послуг, функціонування якої підтримується Виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Вказана система передбачає проведення планових та позапланових перевірок,

реагування на письмові та усні звернення застрахованих осіб, роботу «гарячої» телефонної лінії, удосконалення нормативно-інструктивної бази, проведення відповідних тренінгів (виробничих навчань) серед співробітників курортних операторів, у тому числі медичного персоналу тощо.

Відчутним фактором, що перешкоджає зростанню платоспроможного попиту на санаторно-курортні послуги, акумульованого з ви використанням коштів централізованих фондів соціального страхування, є недостатність фінансового ресурсу.

Окрім того, певна частина платоспроможного попиту на ринку санаторно-курортних послуг формується через придбання путівок за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. За рахунок вказаного Фонду мають право отримувати послуги із санаторно-курортного та відновлювального лікування застраховані особи, які отримали професійне захворювання, або з якими стався нещасний випадок на виробництві, або які мають статус постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, а також деякі інші категорії громадян.

Система забезпечення застрахованих осіб за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України має певні особливості. По-перше, санаторно-курортне та відновлювальне лікування здійснюється повністю за рахунок коштів Фонду (застрахована особа кошти не вносить). По-друге, середня вартість путівки є дорожчою (у 2018 р. – біля 16 тис.грн.), що пояснюється необхідністю використання особливих методик лікування із застосуванням сучасного обладнання.

Процес організації та фінансування санаторно-курортного та відновлювального лікування застрахованих осіб за рахунок коштів Фондів соціального страхування дозволяє виділити певні недоліки. Вирішення питання про закупівлю санаторно-курортних путівок для застрахованих осіб здійснюється виконавчими дирекціями Фондів на основі виконання приписів законодавства про здійснення державних закупівель, у першу чергу шляхом проведення відкритих конкурсних торгів. На думку фахівців, з якими ми згодні, вказана процедура не є цілком придатною для закупівлі санаторно-курортних путівок [3; 8; 11], оскільки:

- путівки закупаються не для державних потреб або внутрішніх потреб Фондів соціального страхування, а для санаторно-курортного або

відновлювального лікування застрахованих осіб, які за рахунок своїх внесків сформували певний централізований фонд грошових коштів,

- процедура конкурсних торгів дуже тривала і нерідко затягується не менш як на 60 днів, зокрема строк на подання пропозицій конкурсних торгів не може бути меншим, ніж 30 днів з дня оприлюднення оголошення про проведення процедури закупівлі,

- при вирішенні питання про переможців конкурсних торгів до уваги приймається у першу чергу ціновий фактор, але низька ціна путівки на санаторно-курортне лікування не слугує чинником забезпечення належної якості санаторно-курортних послуг, що надаються застрахованій особі,

Одначе, конкурсні комісії орієнтуються на ціновий фактор санаторно-курортні заклади прагнуть сформувати конкурсну пропозицію із мінімально можливою ціною, пропонуючи таким чином путівки із мінімальним набором санаторно-курортних послуг, який у значній кількості випадків не забезпечує належне санаторно-курортне лікування застрахованої особи. Як наслідок, нерідко конкурсні торги виграють маловідомі санаторно-курортні заклади, у тому числі розташовані у міській зоні санаторії-профілакторії, які не мають належного досвіду виробництва (надання) санаторно-курортних послуг відповідно до наявних стандартів, а також належної лікувально-оздоровчої бази. Крім того, нерідко маловідомі санаторії декларують про дію курортного фактора, ефективність якого викликає обгрунтовані сумніви у незалежних фахівців, у тому числі курортологів. При цьому санаторії, які створені багато років назад і мають значні традиції проведення санаторно-курортного та відновлювального лікування, а також потужну лікувально-профілактичну базу, у тому числі сучасне обладнання, не мають практичної змоги знизити ціну до мінімального розміру, і в результаті нерідко не визнаються переможцями конкурсних торгів.

Такий підхід, однак, призводить до випадків відмови застрахованих осіб від отримання путівок на санаторно-курортне лікування, наявності обгрунтованих скарг споживачів санаторно-курортних послуг на якість лікування та обслуговування, приховування окремими санаторіями інформації про можливість споживання окремих видів послуг, які включено до вартості путівки і мають надаватися безкоштовно.

Процедури та умови державних закупівель постійно змінюються, що утруднює процес прогнозування переліку санаторно-курортних закладів, які

матимуть змогу надавати санаторно-курортні послуги із використанням коштів фондів соціального страхування [8, с.125]. В результаті застраховані особи не можуть розраховувати на отримання путівки у конкретний заклад відповідно до медичних показань.

Слід згадати про відсутність науково обгрунтованих методичних рекомендацій (або певних критеріїв) про розробку проектів фінансових рішень щодо фінансування купівлі путівок на санаторно-курортне та відновлювальне лікування застрахованих осіб [10, с.178]. Фактично обсяг видатків на купівлю путівок на санаторно-курортне та відновлювальне лікування застрахованих осіб визначається на підставі консенсусної згоди членів правління Фондів, до складу якого входять представники держави, об'єднань профспілок та організацій роботодавців. Такий порядок унеможлиблює здійснення прогнозування платоспроможного попиту на ринку санаторно-курортних послуг, а також здійснення виваженого планування діяльності курортних операторів.

Дається визнаки і слабка поінформованість застрахованих осіб про можливості санаторно-курортного лікування та оздоровлення за рахунок коштів фондів соціального страхування. Результати незалежних опитувань показують, що про можливості отримання путівок від 20 до 30% застрахованих осіб зовсім не поінформовані, ще приблизно 30% осіб не знають порядку отримання путівки. Приблизно 15% застрахованих осіб заявили, що вони зверталися до компетентних посадових осіб із заявами про надання путівки, але такі заяви залишилися незадоволеними [2, с.94].

У літературі наводяться негативні висновки щодо скорочення термінів такого лікування (з 18-24 діб до 12-18 діб). Наявність путівок із скороченим терміном лікування (12 діб) дасть низку позитивних результатів, у тому числі здешевити вартість путівок, а також надати санаторно-курортні послуги за рахунок коштів фондів соціального страхування більшій кількості застрахованих осіб [5, с.125].

Доцільно розробити механізм, який би дозволяв здійснювати закупівлю путівок на санаторно-курортний рік на I квартал наступного року у вересні-жовтні поточного року. Вказане має уможливити отримання територіальними відділеннями фондів соціального страхування отримувати путівки на лікування у I кварталі наступного року до 1 грудня поточного року, і організувати процес розподілу цих путівок та фінансування санаторно-курортного лікування на належному рівні.

До речі, Рахункова палата України провела аналіз ефективності використання бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності на оздоровчі заходи. Було встановлено, що кошти на оздоровчі заходи виділяються за залишковим принципом, без застосування науково обгрунтованих методик. Вказане фактично порушує права застрахованих осіб та членів їх сімей на гарантоване законодавством України оздоровлення, а також фактично паплюжить модель соціального страхування.

Умовою отримання путівки застрахованою особою є своєчасність затвердження правлінням відповідного Фонду соціального страхування бюджетів на відповідний рік, проведення тендерних торгів, укладення договорів та розподіл їх поміж територіальними відділеннями (дирекціями). В свою чергу, процедура затвердження бюджетів є непрозорою, громіздкою, а ухвалення рішення можливе за участі усіх сторін соціального діалогу.

На нашу думку, Міністерство соціальної політики України як орган державного управління та нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, не вживає належних заходів щодо недопущення розподілу видатків за напрямками використання без урахування інтересів застрахованих осіб.

Звужуються можливості застосування спрощеного порядку закупівлі у санаторно-курортних закладів послуг із відновлювального лікування та медичної реабілітації застрахованих осіб. Це пов'язано із специфікою надання та споживання вказаних послуг та неможливістю прогнозування кількості осіб, які потребуватимуть лікування та реабілітації відповідно до медичних показань.

Слід вказати на проблему підвищення якості послуг санаторно-курортного лікування для застрахованих осіб. Санаторно-курортні заклади України, як показують проведені нами обстеження, вживають заходів для модернізації лікувальної та діагностичної бази, розширюють асортимент додаткових заходів, вкладають капітальні інвестиції у підтримку функціонування житлового фонду. Протягом 2008-2018 рр. капітальні та відновлювальні ремонтні роботи виконувалися санаторно-курортними закладами мм. Трускавця, Миргорода, Морщина, Одеси та інших курортів. Натомість у державі не створено економічних механізмів стимулювання створення нової та модернізації наявної бази санаторно-курортних закладів із використанням інструментарію соціального страхування [8, с.124]. Так, згідно інформації Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності,

оцінка конкурсних пропозицій здійснюється за 100-бальною шкалою, з яких 50 балів – це ціна за один людино-день, 47 балів – умови діагностики та лікування, 1,25 бали – умови харчування, 1,75 балів – умови проживання та відпочинку. При цьому відповідно до наявних вимог конкурсної документації, у вартості путівки витрати на лікування та харчування мають складати не менш як по 30% від загальної вартості путівки.

Отже, складається парадоксальна ситуація: із загальної вартості путівки не менш як 30% коштів, що спрямовуються на харчування – фактично оцінюються у 1,25 бал, не менш як 30% коштів, що спрямовуються на проживання та відпочинок – фактично оцінюються у 1,75 бали, а інша складова (діагностика та лікування) – оцінюються у 47 балів. Вказаний принцип не створює стійких економічних мотиваторів для відновлення та модернізації матеріально-технічної бази з організації проживання та харчування, створення нормальних побутових умов.

Непродуктивною, згідно нашої позиції, є вимога про вагомість чинника ціни на рівні 50 балів, що становить 50% від загальної кількості балів при оцінці конкурсної пропозиції. За таких обставин учасники конкурсних торгів (санаторно-курортні заклади) при формуванні тендерної пропозиції орієнтуються у першу чергу на низьку ціну путівки, оскільки цей фактор, згідно конкурсної документації, враховується найбільше. Учасники тендерних торгів прагнуть знизити вартість путівки, у тому числі шляхом розселення застрахованих осіб до малопритатних приміщень, надання мінімального набору харчових продуктів, виключення із переліку безоплатних послуг низки послуг із діагностики, оздоровлення та лікування. Цілком прогнозовано переможцями конкурсних торгів стають маловідомі санаторно-курортні заклади, які надають мінімальну кількість послуг на мізерній матеріально-технічній базі, але пропонують низькі ціни на путівки.

Виконані оцінки динаміки показників вартості путівок показав невідповідність між зафіксованим індексом інфляції та зростанням мінімальної і максимальності вартості путівок, що закуповуються за кошти Фондів соціального страхування. Зростання вартості путівок, вочевидь, пояснюється зростанням не лише «споживчої» складової (продукти харчування, комунальні послуги, енергоносії тощо), а й зростанням вартості матеріалів, що використовуються у діагностиці та лікуванні, зростанням податкового навантаження, а також стрімким зростанням розміру заробітних плат, що регулюється державою. Тобто, зростання

вартості путівок відбувається в основному внаслідок дії регуляторних чинників, які формуються під час дії заходів державної соціально-економічної політики і не залежать від керівництва закладів.

Встановлений механізм компенсації за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України потерпілому вартості путівки, якщо потерпілий самостійно придбав путівку згідно медичних показань до санаторію, з яким укладений договір. На нашу думку, з урахуванням наявних недоліків у розподілі путівок, такий механізм є виправданим. Такий порядок доцільно розповсюдити і на систему соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Вказане призвело б до зниження напруги у розподілі путівок, зростання платоспроможного попиту на санаторно-курортні послуги, ширшому залученню застрахованих осіб до лікування та оздоровлення із використанням наявної санаторно-курортної бази.

Висновки, пропозиції, рекомендації. У підсумку проведеного дослідження отримано результати, що можуть бути використані під час управлінської діяльності з удосконалення механізмів надання соціальних послуг з оздоровлення населення через інструменти соціального страхування, а також проведення нормопроектної роботи, спрямованої на підвищення ефективності виробництва та надання послуг з оздоровлення населення (застрахованих осіб) через інструменти соціального страхування.

Виконане дослідження дало змогу сформулювати низку науково обґрунтованих пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення моделі менеджменту оздоровлення населення через інструменти соціального страхування.

1. Актуальним завданням регулювання оздоровлення населення є підтримка механізму забезпечення дотримання прав громадян (застрахованих осіб) на якісні санаторно-курортні послуги. Важливе значення має система моніторингу та контролю за якістю санаторно-курортних послуг, функціонування якої підтримується Виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Вказана система передбачає проведення планових та позапланових перевірок, реагування на письмові та усні звернення застрахованих осіб, роботу «гарячої» телефонної лінії, удосконалення нормативно-інструктивної бази, проведення відповідних тренінгів (виробничих навчань) серед співробітників курортних операторів, у тому числі медичного персоналу тощо.

2. Недостатність фінансових ресурсів та недосконалість фінансових механізмів є ключовим фактором, що перешкоджає зростанню платоспроможного попиту на санаторно-курортні послуги, акумульованого з використанням коштів централізованих фондів соціального страхування. Вирішення питання про закупівлю санаторно-курортних путівок для застрахованих осіб здійснюється виконавчими дирекціями Фондів на основі виконання приписів Закону України «Про здійснення державних закупівель» шляхом проведення відкритих конкурсних торгів. Вказана процедура не є придатною для закупівлі санаторно-курортних путівок. Умови державних закупівель постійно змінюються, що утруднює процес прогнозування переліку санаторно-курортних закладів, які матимуть змогу надавати санаторно-курортні послуги із використанням коштів фондів соціального страхування. В результаті застраховані особи не можуть розраховувати на отримання путівки у конкретний заклад відповідно до медичних показань.

3. Розвиток системи соціальних послуг з оздоровлення населення гальмується через відсутність науково обґрунтованих методичних рекомендацій (або певних критеріїв) про розробку проектів фінансових рішень щодо фінансування купівлі путівок на санаторно-курортне та відновлювальне лікування застрахованих осіб. Фактично обсяг видатків на купівлю путівок на санаторно-курортне та відновлювальне лікування застрахованих осіб визначається на підставі консенсусної згоди членів правління Фондів, до складу якого входять представники держави, об'єднань профспілок та організацій роботодавців. Такий порядок унеможлиблює здійснення прогнозування платоспроможного попиту на ринку санаторно-курортних послуг, а також здійснення виваженого планування діяльності курортних операторів.

4. Слід розробити моделі закупівлі путівок на санаторно-курортний рік на I квартал наступного року у вересні-жовтні поточного року. Вказане має уможливити отримання територіальними відділеннями фондів соціального страхування отримувати путівки на лікування у I кварталі наступного року до 1 грудня поточного року, і організувати процес розподілу цих путівок та фінансування санаторно-курортного лікування на належному рівні.

5. Санаторно-курортні заклади України, як показують проведені нами обстеження, вживають заходів для модернізації лікувальної та діагностичної бази, розширюють асортимент додаткових заходів, вкладають капітальні інвестиції у підтримку функціонування житлового фонду. Учасники тендерних

торгів прагнуть знизити вартість путівки, у тому числі шляхом розселення застрахованих осіб до малоприматних приміщень, надання мінімального набору харчових продуктів, виключення із переліку безоплатних послуг низки послуг із діагностики, оздоровлення та лікування. Цілком прогнозовано переможцями конкурсних торгів стають маловідомі санаторно-курортні заклади, які надають мінімальну кількість послуг на мізерній матеріально-технічній базі, але пропонують низькі ціни на путівки.

Перспективним напрямом подальших розвідок у цьому напрямку є виявлення на регіональних ринках курортних послуг, у першу чергу із застосуванням методів маркетингового аналізу, «ринкових ніш», в яких можуть бути розроблені та реалізовані оздоровчі (санаторно-курортні) продукти з використанням інструментів соціального страхування.

Список використаних джерел:

1. Асланов, Д. И. Основное содержание санаторно-курортной деятельности в контексте экономической науки / Д. И. Асланов // Российское предпринимательство. – 2011. – Том 12. – № 9. – С. 115-118.
2. Бейлик, О. О. Рекреаційно-туристські ресурси України / О. О. Бейлик. – К. : ВЦ КНУ, 2015. – 396 с.
3. Бобирева, О. В. Необхідність державного регулювання діяльності рекреаційних підприємств / О. В. Бобирева // Теоретичні і прикладні питання економіки. – 2003. – № 2. – С. 327-330.
4. Гудзь, П. В. Економічні проблеми розвитку курортно-рекреаційних територій: монографія / П. В. Гудзь. – Донецьк : ІЕПД, 2011. – 270 с.
5. Гулич, О. І. Концептуальна модель екологічно збалансованого рекреаційного природокористування та ринкові механізми: шляхи інтеграції / О. І. Гулич // Регіональна економіка. – 2010. – № 3. – С. 122-128
6. Забуранна, Л. В. Основні тенденції розвитку сучасного туристичного ринку України / Л. В. Забуранна // Економіка і управління. – 2011. – № 2. – С. 61-68.
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням: Закон України [Електронний ресурс]. – Доступний з: www.rada.gov.ua.
8. Захарін, С. В. Перспективи інвестиційного та інноваційного забезпечення розвитку сфери туризму і курортів / С. В. Захарін // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2008. – № 4. – Том 2. – С. 122-126.
9. Солдатова, С. А. Экономическая оценка рекреационных ресурсов как основа рационального природопользования / С. А. Солдатова // Культура народов Причерноморья. – 2001. – № 25. – С. 164-170.
10. Стафійчук, В. І. Рекреалогія / В. І. Стафійчук. – К. : Альтпрес, 2016. – 263 с.
11. Фоменко, Н. В. Рекреаційні ресурси та курортологія / Н. В. Фоменко. – К. : ЦНЛ, 2017. – 311 с.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПЕДАГОГІЧНІ ВИМІРИ СТАНОВЛЕННЯ І РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

2.1. Психологічна безпека освітнього простору як чинник розвитку інклюзії в умовах сучасного українського суспільства

Паритетність соціальної інклюзії у розбудові українського суспільства обумовлює активний і націлений на розвиток людини підхід до соціального добробуту, а також формування демократичної держави з відповідними соціальними стандартами.

Процес інтенсифікації інклюзивних тенденцій українського суспільства найпершим розпочався у системі освіти України, що в свою чергу обумовило необхідність здійснення модернізації освітнього середовища – побудову нової системи надання освітніх послуг, розробки відповідних стратегій та ефективних механізмів державної інклюзивної політики, створення фінансових та фіскальних інструментів стимулювання розвитку інклюзії у закладах освіти, оновлення змісту соціально-психологічного забезпечення підготовки майбутніх фахівців, переформатування світогляду та ставлення учасників освітнього процесу до соціально-виключених осіб. Соціальна виключність – процес, у ході якого окремі громадяни чи групи мешканців повністю чи частково позбавлені можливості участі у житті суспільства [1, с. 129]. Для повного подолання соціальної виключності, яка була властива для попередніх століть та забезпечення ефективного розвитку соціальної інклюзії, необхідним є розуміння і врахування усіх важливих чинників цього процесу.

Аналізуючи сучасні світові тенденції та практики у впровадженні інклюзії, виникає необхідність визначення чинників її розвитку в сучасних умовах українського суспільства, які можуть бути як стабілізаційними так і деструктивними. Так серед них слід виокремити наступні чинники:

1) ціннісний, який змінює світогляд та формує толерантне ставлення людей до проявів різноманіття у освітньому середовищі;

2) нормативно-правовий, який формує систему юридичних засобів і явищ (правила, норми, стандарти, практика державного та суспільного контролю за

дотриманням їх), спрямованих на врегулювання суспільних відносин та інклюзивних тенденцій у державі;

3) кадровий чинник – забезпечує інклюзію висококваліфікованими психолого-педагогічними кадрами;

4) науково-методологічний чинник – спрямований на формування власного теоретико-методологічного інструментарію інклюзії (розробка методів і педагогічних технологій навчання і виховання у різноманітному освітньому середовищі, розробка технологій психолого-педагогічного супроводу дітей та молоді з особливими освітніми потребами на усіх рівнях), який відображає динаміку світових інклюзивних процесів та враховує позитивний досвід провадження їх в освітню практику;

5) навчально-методичний – передбачає розробку науково-методичного та дидактичного забезпечення розвитку інклюзивних процесів у закладах освіти на засадах диференційованого підходів;

6) матеріально-технічний чинник – стосується рівня розвитку техніки і прогресивних технологій, упровадження в освіту інклюзивних інновацій, удосконалення засобів і форм організації інклюзії. Цей чинник забезпечує здобувачам з особливими освітніми потребами рівний доступ до освітніх послуг шляхом пристосування архітектури приміщень освітніх закладів, упровадження дистанційного навчання, забезпечення транспортом, створення системи ресурсних центрів матеріально-технічного забезпечення, забезпечення інклюзивного навчання спеціальним обладнанням та технічними засобами;

7) організаційний чинник – забезпечує формування системи інформаційних зв'язків, управлінських рішень, організаційно-адміністративних дій, що впливають на формування чіткої структури організації навчального процесу в умовах інклюзії;

8) психологічний чинник – забезпечує рівень психологічної безпеки освітнього простору.

Мета статті – розкрити сутність та роль психологічного чинника у розвитку інклюзивного освітнього середовища.

Психологічний чинник, який пов'язаний із процесами адаптації, взаємодії, комунікації нормативних дітей та дітей з особливими освітніми потребами, сприйняттям та ставленням педагогічного колективу та батьків здорових дітей до дітей з особливими освітніми потребами, з одного боку, та когнітивно-поведінковим сприйняттям освітнього середовища, переживаннями

дітей з особливими освітніми потребами та їхніх батьків, з другого. Також створення інклюзивного середовища обумовлене низкою перешкод, зокрема: недостатня поінформованість учасників навчально-виховного процесу щодо переваг інклюзії, прискорене втілення змін в освітньому процесі, відсутність підготовки навчально-методичного забезпечення та матеріально-технічної бази, безбар'єрного архітектурного середовища тощо.

Сучасним підходом до розроблення проблеми психологічної безпеки є цілісний аналіз соціокультурної ситуації, що полягає в психологічному аналізі середовища, де відбувається розвиток і функціонування людини з урахуванням її психологічного ресурсу.

Психологія безпеки як міждисциплінарна дефініція була сформована на перетині таких дисциплін, як: загальна та соціальна психологія (І. О. Баєва, В. В. Ковров), психологія та психофізіологія праці (В. В. Рубцов, Н. Т. Оганесян), педагогічна психологія (С. Д. Дерябо), психологія розвитку (Г. А. Ковальов), психотерапія (Ясвін В. П), екстремальна психологія (В. П. Лебедева), екологічна (В. І. Панов), а також загальна теорія безпеки (В. А. Орлов), соціологія (В. І. Слободчиков), психіатрія, медицина (Т. Г. Івашина) тощо. Освітній простір є частиною життєвого, соціального середовища особистості. Навчальні заклади як соціальний інститут є суб'єктами безпеки, які спроможні будувати власну систему безпеки через освіту, виховання, розв'язання завдань розвитку. Сприятливе середовище закладу освіти є одним із первинних факторів самоактуалізації здобувача освіти та його здоров'я, оскільки воно сприяє не лише збереженню здоров'я дітей та молоді, але й їхньому емоційному комфорту та реалізації їхніх можливостей. А. Маслоу зазначав, що надавши організму можливість самоактуалізації, воно, немов добрий наставник, відступає в тінь, щоб дозволити людині вершити вибір відповідно до власних бажань і вимог [2]. Вагомою та актуальною ознакою сприятливого та якісного освітнього середовища є його психологічна безпека. Оскільки питання психологічної безпеки освітнього середовища тісно пов'язане з фізичною безпекою особистості, до його вивчення все частіше звертаються науковці та практики.

Психологічну безпеку» розпочали інтенсивно досліджувати наприкінці 70-х - початку 80-х рр. з огляду на інтенсивний розвиток промислової соціальної психології та у зв'язку з професійною діяльністю людей у предметній сфері. Уперше поняття психологічної безпеки розроблявся в межах

психології праці та інженерної психології. Так, М. А. Котик, у своїй праці ,присвяченій психології безпеці висвітлює психологічні питання безпеки, які зумовлюють профілактику нещасних випадків на підприємстві [3, с.133].

У науковому обігу поняття «психологічна безпека» є багатозначним та інтегративним, оскільки дослідники розглядають його як стан, як процес, як властивість. Так термін «психологічна безпека» був введений у науку 1995 р. С. К. Роциним та В. А. Сосніним, які визначили психологічну безпеку як такий стан суспільства, в якому кожна особистість сприймають життя як безпечне – (надійне).

Аналіз досліджень І. А. Баєвої, Д. В. Калугіна, О. В. Козлова засвідчив, що ефективність освітньо-виховного процесу залежить від показника психологічної безпеки освітнього простору [4;5;6].

Вагомий внесок у дослідження проблеми психологічної безпеки освітнього середовища зробили І. Баєва, Т. Кабаченко, Т. Краснянська, О. С. Смолян, В. Ясвін та інші. На думку учених, психологічна безпека освітнього середовища зорієнтована на особистісно-довірчі вземовідносини учасників, захист від несприятливих впливів, прогнозування можливих небезпек; як система заходів, спрямованих на запобігання загроз для стійкого розвитку особистості; також може розглядатися у взаємозв'язку з проявами насилля у процесі міжособистісної взаємодії та взаємодії із соціальним середовищем в цілому.

Н. Г. Рассоха розглядає під психологічною безпекою освітнього середовища захищеність від психологічного насильства за такими структурними компонентами, як приниження, загрози, негативне ставлення, ігнорування, примушування, виділені на основі уявлень учителів, учнів і їх батьків» [7]. І.О. Баєва розуміє дане поняття як середовище, вільне від проявів психологічного насильства у взаємодії, яке сприяє задоволенню потреб у особистісно-довірчому спілкуванні, створює референтну значимість середовища та забезпечує психічне здоров'я учасників навчально-виховного процесу» [8, с.34].

Значний здобуток у дослідження феномену психологічної безпеки освітнього середовища внесли І. О. Баєва, К. В. Бурмістрова, Дмитрієвський В. О., Є. Б. Лебедева, Н. Г. Рассоха, Л. А. Регуш та ін.

Рівень психологічної безпеки в освітньому середовищі може знижуватися через такі ризики: умови навчання (реальні умови навчального процесу:

переповнені класи в яких учителю важко зберегти націленість на навчання кожного учня; освітлення, розміри навчальних меблів, вентиляція навчальних приміщень – усе, що підлягає гігієнічному нормуванню); навчальне навантаження (інформаційна сторона навантаження); система взаємин (узагальнює стиль взаємин педагога та учня, включаючи оцінку результатів його навчальної діяльності, а також взаємини з батьками, неприйняття учителями інших культур, індивідуальних особливостей і потреб учня, відчуження та упереджене ставлення до учнів) [9, с. 8].

Натомість доброзичлива атмосфера, високі очікування від роботи без упередженості, уніфіковані способи оцінювання, високий рівень мотивації до процесу навчання, залучення батьків, навчання соціальних навичок взаємодії – все це підвищує рівень безпеки освітнього простору та сприяє покращенню його захисної функції.

Основний зміст психологічної безпеки освітнього простору базується на таких положеннях.

1. У закладах освіти, як одному із провідних соціальних інститутів повинні бути створені такі умови для формування і розвитку особистості, розкриття її потенціалу, які б забезпечували стійкість та протидію до негативних впливів середовища.

2. Головним компонентом освітнього простору, який впливає на розвиток здобувачів освіти в ньому, соціалізацію є освітнє середовище. Рівень освітнього середовища тісно пов'язаний із рівнем його психологічної безпеки, яка проявляється у заходах, спрямованих на запобігання загроз для розвитку учня та збереження, зміцнення фізичного, психічного, соціального здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

3. Психологічна безпека освітнього середовища формується на основі взаємовідносин між усіма учасниками навчально-виховного процесу. Порушення балансу у системі відносин здобувачі освіти-педагогічні працівники призводить до проявів психологічного насильства, що є серйозною загрозою для зниження рівня психологічної безпеки освітнього простору. Ліквідація загроз в освітньому середовищі сприятиме зниженню психологічних небезпек у ньому, поширенню безпечних відносин (які формують в учасників референтну значущість середовища) та зміцненню психічного здоров'я.

4. Освітнє середовище повинне бути в першу чергу психологічно безпечне. Зміст психологічної безпеки розуміється через характерні для неї показники.

Перший показник – захищеність від психологічного насильства кожного учасника під час їхньої взаємодії. Головною загрозою у даному випадку буде виступати невизнання учасниками референтної значущості освітнього середовища, і як наслідок наміри його покинути.

Другий показник – референтна значущість, яка дозволяє фіксувати ставлення учасників до закладу. Загрозою психологічної безпеки буде відсутність у всіх учасників освітнього середовища задоволеності основними характеристиками процесу взаємодії.

Третій критерій – рівень задоволеності основними характеристиками процесу взаємодії.

Вимоги, які висувуються до психологічної безпеки необхідно визначати крізь погляд тих учасників, в інтересах яких вона підтримується, зокрема: учні, батьки, вчителі. Якщо існує ситуація загрози хоча б для однієї категорії учасників, то можна стверджувати про загрозу для інших.

Водночас сутність безпеки освітнього простору необхідно розглядати через систему взаємовідносин його учасників, оскільки зміст цих стосунків визначає якість середовища.

Тому, досить важливими стають проблемні питання психологічної безпеки взаємодії в межах відповідного освітнього середовища [10, с. 327].

Освітнє середовище пропонує широкий вибір можливостей для розвитку. Проте має й достатню кількість обмежень для особистісних проявів його учасників (висуває певні вимоги). Ще В.О. Сухомлинський серед шкільних загроз, які можуть руйнівню впливати на психіку дитини, називав: нудьгу; максимальне напруження розумових сил дитини на уроці та в процесі виконання домашніх завдань; шкідливі для нервової системи дітей розумові, емоційні та фізичні перевантаження; педагогічний та батьківський психоз відмінних оцінок; багаторічний цейтнот часу на уроці та при виконанні домашніх завдань; формалізм програмних знань; нервозність шкільної обстановки, в якій панує квапливість, напруга, заохочуються конкурентні відносини між школярами; недовіра до дитини, до його бажання вчитися, до її індивідуальності [11].

Психологічна безпека освітнього простору є вагомим показником процесу взаємодії, зокрема її якості учасників освітньо-виховного процесу.

Взаємодія, у широкому розумінні – це такий контакт суб'єктів, у результаті якого відбуваються зміни у поведінці, діяльності, відносинах. У вузькому розумінні – це система взаємообумовлених дій пов'язаних причинною залежністю, при якій дія кожного суб'єкта виступає одночасно і стимулом і реакцією на поведінку інших.

Взаємодія як філософська категорія відображає процеси взаємовпливу об'єктів, їхню обумовленість і породження одним об'єктом іншого [12, с. 82]. Проблему взаємодії аналізували у своїх працях А. Аверьянов, В. Афанасьєв, Л. Буєва, В. Цикін та ін. Вивчення різних підходів до визначення поняття «взаємодія» в психолого-педагогічній літературі І. Зимня, В. Зінченко, Б. Ліхачов, О. Петровський, дало можливість розглядати взаємодію як ефект впливу одного фактора на інший, як взаємний зв'язок двох або більше явищ, їхню взаємозалежність та взаємну підтримку. У процесі взаємодії виникають ситуації, які можуть порушувати психологічну безпеку освітнього простору, що в свою чергу призведе до обмеження можливостей дітей та задоволення їхніх освітніх потреб. Від процесу взаємодії у якому учні, учителі та батьки перебувають щодня, залежить рівень психологічної безпеки.

У психолого-педагогічній літературі категорія «взаємодія» розглядається у площинах педагог – здобувач освіти, особистість – колектив, здобувач освіти – здобувач освіти, педагог – батьки, здобувач освіти – батьки. Зокрема, взаємодію педагог – педагог, педагог – батьки розглядають з позиції морально-психологічного клімату, який формується як під час формального так і неформального спілкування. Система взаємовідносин колективу, а також зміни у ній, впливає на формування особистості дитини. Педагогічний колектив визначає і задає стиль шкільного життя, проте вагома роль у ньому відводиться батькам учнів. Відносини в учнівському колективі відповідають рівню складених відносин між суб'єктами навчально-виховного процесу. Зміни у системі шкільних відносин багато в чому залежать від активності кожного педагога, його особистісного розвитку. Стиль спілкування педагогів, їхня поведінка впливають на емоційний стан здобувачів освіти та їхню успішність.

Розглядаючи освітній заклад з позиції системного підходу, можна стверджувати, що це складна соціально-педагогічна система, яка включає безліч підсистем [13, с. 4]. Серед загальноприйнятих підсистем освітнього

закладу – система навчання, система виховання, система роботи з сім'ямиздобувачів, система роботи окремих педагогів. Під час побудови системи слід спиратися на психолого-педагогічний простір, який є визначеним кожним закладом освіти. Структурними елементами такої системи виступають педагоги, батьки, здобувачі освіти, зміст, технології і процеси системи [14, с. 17]. Кожен суб'єкт надає допомогу, підтримку, захист учню у межах своєї компетенції та у взаємодії з ним, а також з колегами з метою інтеграції спільних зусиль – для забезпечення стійкості й ефективності функціонування системи. Лише у процесі взаємодії педагогічний колектив, громадськість, здобувачі освіти стають суб'єктами психолого-педагогічної діяльності [15, с.31].

Отже, освітнє середовище складає основу життєздатності кожної особистості, яка в ньому перебуває. Ключовою психологічною характеристикою освітнього середовища загальноосвітнього навчального закладу є безпека, а умовою для позитивного особистісного зростання його учасників – психологічно безпечне освітнє середовище. Психологічно безпечне освітнє середовище – це середовище взаємодії, вільне від проявів психологічного насилля, до якого позитивно ставиться більшість учасників навчально-виховного процесу, де спостерігаються високі показники задоволеності потреб. Створення й підтримання психологічної безпеки в освітньому середовищі сприяє професійному розвитку його учасників, профілактиці асоціальної та кримінальної поведінки. Психологічна безпека освітнього простору освітнього закладу в умовах інклюзивного навчання відображається через певні індикатори, а саме: 1) референтна значущість середовища (відображена у задоволенні від перебування у таких умовах; позитивному ставленні до середовища); 2) задоволення міжособистісним спілкуванням у колективі; 3) психологічна захищеність (захищеність від психологічного насилля).

Список використаних джерел:

1. Овчарук, О. Ключові компетентності: європейське бачення. Інновація та оновлення освіти для покращення добробуту та зниження рівня бідності / О. Овчарук. – ПРООН, 2003. – С. 129].
2. Обозова, О. Психологічна безпека освітнього середовища / О. Обозова // Психолог. – 2011. – №10 (442). – С. 3–6.

3. Корытова, Г. С. Психологическая безопасность и защищенность образовательной среды: факторы риска, угрозы и условия / Г. С. Корытова, Е. Ю. Закотнова // Вестник ТГПУ. – 2015. – № 9(162). – С.96–100.
4. Буюва, Л. П. Человек : деятельность и общение / Л. П. Буюва. – М. : Мысль, 1978. – 216 с.
5. Колупаєва, А. А. Інклюзивна освіта: вибір батьків / А. А. Колупаєвої. – Київ : ТОВ ВПЦ Літопис –ХХ, 2010. – (Інклюзивна освіта).
6. Колупаєва, А. А. Діти з особливими потребами в загально освітньому просторі:початкова ланка путівник для педгогів / А. А. Колупаєва, О. М. Таранченко. – Київ : АТОПОЛ., 2010. – 96 с. – («Інклюзивна освіта»).
7. Серєда, Е. І. Цєлостность и защищенность как основные критерии психологической безопасности личности / Е. І. Серєда // Вестник Псков. гос. ун-та. – 2014. – №5. – С. 289–298.
8. Баєва, І. А. Психологическая безопасность образовательной среды: учеб.пособие / І. А. Баєва, І. А. Волкова, Е. Б. Лактионова. – М., 2009.
9. Зимняя, І. А. Педагогическая психология : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / І. А. Зимняя. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1997. – 480 с.
10. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.
11. Шамова, Т. І. Управление образовательными системами: учебное пособие [для студ. высш. учеб. завед.] / Т. І. Шамова, П. І. Третьяков, Н. П. Капустин ; под ред. Т. І. Шамовой. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 320 с.
12. Петровский, А. В. Проблема развития личности с позиций социальной психологии / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 15–29.
13. Сухомлинский, В. А. Сердце отдаю детям / В. А. Сухомлинский. – К. : Радянська школа, 1981. – 288 с.
14. Ярская-Смирнова, Е. Р. Проблемы доступности высшего образования для инвалидов/ Е. Р. Ярская-Смирнова, П. В. Романов // Социологические исследования. – 2005. – №10. – С. 48–56.
15. Острянюк, Т. С. Організаційно-педагогічна діяльність соціального педагога в загальноосвітньому навчальному закладі : дис... канд. пед. наук : 13.00.05 / Т. С. Острянюк. – Київ, 2014. – 257 с.

2.2. Формування професійних компетенцій у майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі

Реформування системи соціальних послуг в Україні, науково-технічний прогрес, інновації в соціальній роботі, євроінтеграційні процеси, а також поява нових категорій клієнтів у зв'язку із війною на сході країни висувають нові вимоги до практиків соціальної сфери. Соціальні працівники у своїй професійній діяльності вирішують ряд проблем, а саме: соціокультурні, соціально-економічні, морально-етичні та соціально-педагогічні. Разом з тим їхні функції в суспільстві бівалентні. З одного боку соціальні працівники здійснюють свою діяльність на рівні державних інтересів, зокрема щодо зняття соціальної напруги та попередження хвилювань у суспільстві, а з іншого, вони діють в інтересах окремого індивіда, який перебуває в складній життєвій ситуації.

Проблеми в політико-економічній сфері в Україні є передумовою загострення соціальних проблем. За останні п'ять років спостерігається тенденція щодо розширення спектру соціально незахищених категорій

населення, серед яких внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій, ветерани антитерористичної операції, сім'ї загиблих військовослужбовців, «жителі сірої зони» та ін. А отже, змінюються професійні ролі соціальних працівників, їхні посадові обов'язки та набір професійних компетенцій практиків соціальної сфери. Відбувається процес реформування системи соціальних послуг. Така ситуація вимагає корекції освітніх технологій та змісту підготовки майбутніх соціальних працівників задля задоволення потреб суспільства і забезпечення належного рівня соціального захисту населення.

Підготовка фахівців соціальної сфери є тривалим у часі й достатньо складним процесом. Адже сучасний соціальний працівник має поєднувати у собі набір професійно-важливих компетенцій (серед яких і soft skills), а також мати глибокі знання в галузі гуманітарних наук: педагогіки, етики, соціології, психології, права, медицини, педагогіки, економіки тощо. Готовність фахівців до здійснення професійної діяльності можна розглядати через призму вміння застосовувати їх у практичній діяльності у поєднанні з відповідними професійно-важливими особистісними якостями і креативним, нестандартним, індивідуальним підходом до вирішення складних життєвих обставин клієнта. Результатом навчання у закладі вищої освіти є сукупність специфічних компетенцій, набутих майбутнім соціальним працівником у навчальному процесі за відповідною освітньо-професійною програмою, які можна оцінити, виміряти та ідентифікувати. У зв'язку з переходом української вищої школи до європейських стандартів освіти, скорочується кількість аудиторних занять та істотно зростає обсяг позааудиторної роботи зі студентами. Тому, ми пропонуємо розглядати позааудиторну роботу як одну із альтернативних форм роботи зі здобувачами вищої освіти, що має формуючий вплив на становлення особистості фахівця соціальної роботи та формування відповідних професійних компетенцій.

Перш ніж розглядати особливості формування професійних компетенцій у майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі, необхідно проаналізувати такі поняття, як «компетентність», «позааудиторна робота», «проектний підхід».

Щодо тлумачення дефініції «компетентність», то дослідник М. С. Головань розглядає його як якість, характеристику особи, яка дозволяє їй вирішувати певні завдання, виносити рішення, судження в певній галузі. Основою цієї якості є знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини [1, с. 25].

Під професійною компетентністю соціальних працівників А. Й. Капська пропонує розглядати комплекс знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтирів, психологічних якостей, професійних позицій та акмеологічних варіантів, які необхідні фахівцю соціальної сфери для виконання його професійних обов'язків [2].

На думку науковця В. О. Глебової, професійна компетентність соціального працівника – це сформоване ядро знань, вмінь та навичок, що мають фундаментальний та специфічний характер, а також наявність сформованого творчого мислення працівника соціальної сфери [3].

Виходячи із усього вищезазначеного, під поняттям «компетенція» можна розуміти сукупність вимог, що висуваються до майбутнього фахівця, а компетентність соціального працівника ми можемо розглядати як систему теоретичних знань, фахових умінь та навичок, професійно важливих особистісних якостей, сформованих в умовах ЗВО, на основі яких фахівець може надати професійну висококваліфіковану соціальну допомогу індивіду в складній життєвій ситуації.

Важливою складовою частиною професійної компетентності соціальних працівників є набір специфічних особистісних якостей. На думку А. Й. Капської, професійно обумовлені особистісні якості, які необхідні фахівцю соціальної сфери, можна об'єднати у групи:

- інтелектуальні (кмітливість, оперативність мислення й прийняття рішень, поміркованість, ерудиція, орієнтація на навчання);
- моральні (гуманність, тактовність, доброзичливість, толерантність, принциповість, повага до людей, чесність, креативність, оптимізм);
- комунікативні (контактність, комунікабельність, адаптивність, емоційність, активне слухання, уміння переконувати, почуття гумору);
- вольові (внутрішня дисциплінованість, наполегливість, витримка, рішучість, організованість, урівноваженість, сміливість, вимогливість);
- організаторські (активність, ініціативність, відповідальність, упевненість у собі, цілеспрямованість, підприємливість) [2].

Вітчизняний науковець Е. М. Кучменко вважає, що особистісні якості формуються в ході оволодіння професійними знаннями, виховної роботи та самостійної діяльності студента. Сумлінне ставлення до справи, відповідальність, чесність, порядність, принциповість, цілеспрямованість – ці якості потрібні всім спеціалістам. Для працівників соціальної сфери вони є основою фаху, запорукою вдалого виконання професійних обов'язків, громадського визнання й морального

самоствердження. Соціальний працівник повинен бути гуманним, поважати особистість, яка потребує допомоги, підтримувати її професійно й морально, надихати на подолання труднощів, наснажувати на віру у власні сили, а також на можливість повернення до гідного життя [4].

Пропонуємо виділити такі особистісні професійно-важливі якості майбутніх соціальних працівників, які формуються в умовах ЗВО: оптимізм, комунікабельність, толерантність, стресостійкість, емпатійність, доброзичливість, відповідальність, творче мислення (рис.2.1).



Рис. 2.1. Особистісні професійно-важливі якості соціального працівника

Джерело: складено автором.

Основні знання, які покладено в основу теорії соціальної роботи, було запозичено із різних галузей як прикладних так і фундаментальних наук. Проте визначною особливістю соціальної роботи є її специфічний характер практичної діяльності. Це пов'язано з тим, що соціальний працівник прагне до розвитку знань відповідно по поставлених конкретних цілей. Формування знань і постановка мети перебувають у певній взаємозалежності: коли відбувається зміна мети, відповідно з'являється необхідність у пошуку нових знань, що відповідатимуть її запитам. Розширення спектру знань у межах певної мети як правило призводить до її трансформації або до постановки нової цілі. Такий підхід дозволяє розглядати професійні знання не як статичне утворення, а як активний процес динамічного пізнання. Професійні знання з соціальної роботи в такому випадку являють собою певну піраміду, яка складається із

фундаментальних та професійно-теоретичних знань. Над цією основою надбудовуються спеціалізовані, конкретизовані та індивідуалізовані знання, які набуваються соціальним працівником у процесі професійної практики [5].

Українська дослідниця Н. М. Горішна зазначала, що для ефективного здійснення професійних обов'язків, соціальному працівникові необхідні відповідні навички. Науковець виділяє наступні професійно-важливі уміння та навички:

- уміння активного і цілеспрямованого слухання;
- уміння збору інформації для підготовки соціальної історії, оцінки випадку, звіту;
- навички формування і підтримки професійних відносин з метою вирішення складних життєвих ситуацій клієнтів;
- навички спостереження та інтерпретації вербального та невербального спілкування, використовуючи знання з психології та соціологічні методи;
- уміння наснажувати клієнтів на вирішення їх складних життєвих обставин та завоювати їх довіру;
- уміння ведення діалогу на делікатні теми з відповідною увагою та підтримкою, побудова стосунків із клієнтами на основі довіри;
- творчий підхід до вирішення проблем клієнтів;
- уміння вчасно помічати необхідність призупинення втручання у ситуацію клієнта;
- навички проведення досліджень та інтерпретації отриманих результатів;
- навички медіації та посередництва;
- уміння налагодження професійних зв'язків між різними установами та організаціями;
- навички інформування про виявлені соціальні потреби і проблеми відповідним органам і структурам системи соціального захисту населення, недержавним громадським організаціям або приватним організаціям та структурам[5].

На підставі аналізу підходів Н. М. Горішної до характеристики поняття професійні вміння соціального працівника відповідно до мети нашого дослідження були виокремлені професійно-важливі вміння, представлені на рис. 2.2.

В умовах скорочення аудиторних годин все більшого значення в процесі формування професійної компетентності у майбутніх фахівців соціальної роботи набуває позааудиторна робота. Щодо розуміння поняття даного поняття, то на думку української дослідниці Г. М. Ковальнової, позааудиторна

робота вирішує одне з основних виховних завдань, поставлених перед ЗВО, а саме: завдання з підготовки майбутньої свідомої інтелігенції шляхом формування у здобувачів вищої освіти таких особистісних якостей, як відповідальність, допитливість, визначена громадянська позиція, а також формування наукової і морально-духовної картини світу [6, с. 9].



Рис. 2.2. Професійно-важливі вміння соціального працівника

Джерело: складено автором.

Український науковець О. Б. Максимець виділяє наступні переваги позааудиторної роботи (ПР) зі здобувачами вищої освіти в умовах закладу вищої освіти (ЗВО): необмеженість у часі; виключення авторитарного керівництва викладачів; об'єднання студентів за інтересами. Він зазначає, що позааудиторна робота позитивно впливає на міжособистісні відносини учасників освітньо-виховного процесу, розширює й поглиблює професійні знання, сприяє самореалізації, стимулює творчу діяльність у здобувачів вищої освіти тощо [7, с. 186].

Як зазначає Л. Б. Прокоф'єва, потенціал позааудиторної виховної роботи у корекції та розвитку таких особистісних якостей у здобувачів вищої освіти, як працелюбність, моральність, колективізм, громадянськість та ін. Науковець зазначала, що ПР проводиться на основі студентського самоврядування, активності й самостійності студентів за умови керівної ролі студентського активу та педагогічної допомоги викладачів [8, с. 43].

Нам імпонують погляди О. Б. Максимець та Г. М. Ковальнової, проте варто зазначити, що ПР стимулює формування професійних компетенцій у

майбутніх фахівців соціальної сфери за умови професіоналізації всіх виховних впливів на здобувачів вищої освіти.

На основі аналізу підходів різних науковців до розуміння суті та значення ПР з майбутніми соціальними працівниками в умовах ЗВО, ми виділяємо наступні види:

- Виховна ПР – спрямована на особистісне становлення здобувача вищої освіти, розкриття його творчого потенціалу, адаптацію до умов навчання та формування здорового способу життя. Сюди відносяться такі форми роботи як творчі гуртки, виховна діяльність кураторів академічних груп, спортивні секції та ін.;

- Професійно-практична ПР – спрямована на формування професійно важливих умінь і навичок, закріплення на практиці засвоєних теоретичних знань. Даний вид позааудиторної роботи включає такі форми як професійно спрямовані об'єднання, а саме волонтерські об'єднання, соціальне підприємство, громадська організація, які працюють на базі ЗВО або у партнерстві із ЗВО;

- Науково-навчальна ПР – спрямована на поглиблене вивчення навчальних дисциплін, розширення теоретичних знань та здобуття науково-дослідних навичок. Майбутні соціальні працівники долучаються до участі у наукових конференціях, наукових проєктів, олімпіадах, наукових конкурсах, дебатного клубу, наукового об'єднання студентів та магістрантів.

Позааудиторна робота дозволяє надати процесу набуття професії особистісного забарвлення. А також вона сприяє реалізації специфічних умов, що забезпечують процеси вдосконалення загальної фахової підготовки здобувачів вищої освіти, і при правильній її організації майбутні соціальні працівники/ці отримують практичний досвід, можливість для самостійних дій, пошуку власного професійного стилю.

Для ефективності впливу ПР на формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників необхідним є розробка новітніх технологій позааудиторної роботи, вдосконалення існуючих форм та методів роботи зі студентами в умовах ЗВО, забезпечення мотивації участі здобувачів вищої освіти у ПР.

На підставі теоретичного аналізу та практичної роботи із здобувачами вищої освіти за спеціальністю «соціальна робота» в Чернігівському національному технологічному університеті нами було розроблено модель формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі (рис.2.3).



Рис. 2.3. Модель формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі

Джерело: складено автором.

Запропонована модель містить цільову, змістовну, умовну, операційну та результуючу складові, які повною мірою відображають процес формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі в умовах ЗВО.

Цільову складову моделі формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у ПР складає соціальне замовлення – сформованість професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників.

Метою запропонованої моделі є підвищення ефективності формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у ПР в умовах ЗВО.

Конкретизуючи мету, нами було виділено його завдання: формування у майбутніх соціальних працівників знань, професійно важливих якостей, умінь і навичок під час ПР в умовах ЗВО.

Наступною складовою моделі є змістовна, до якої входять наукові підходи, у контексті яких відбувається процес формування професійних компетенцій: системний, особистісний, проектний, діяльнісний, технологічний. Розглянемо детально кожен з них.

Важливим підходом в процесі організації ПР з майбутніми соціальними працівниками є системний, адже ПР є невід'ємною складовою частиною професійної підготовки. Так само як і теоретична підготовка в рамках навчальної програми, ПР підготовка майбутніх соціальних працівників повинна мати чітку логіку впровадження, структуру, систему форм і методів. Особистісний підхід є основоположним у процесі ПР.

Головною дійовою особою в ПР є майбутній фахівець соціальної роботи, тому перед науково-педагогічними працівниками стоїть завдання підібрати форми і методи ПР таким чином, щоб кожен зміг долучитися та отримати необхідний досвід, сформуванню відповідно професійні компетенції.

Важливе значення в запропонованій моделі належить проектному підходу. Всі заходи/активності в рамках ПР відповідно даного підходу мають мати такі ж складові: аналіз існуючої ситуації, визначення мети, постановка завдань, розробка плану, прогнозування, впровадження, оцінка результатів. Діяльнісний підхід передбачає активне включення всіх учасників у різні форми ПР, а технологічний – використання певних практичних технологій в процесі організації ПР з майбутніми фахівцями соціальної сфери.

Педагогічні умови формування професійної компетентності здобувачів вищої освіти становлять зміст умовної складової моделі формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у ПР в умовах ЗВО. Ми об'єднали їх у чотири взаємопов'язаних між собою блоки:

1. Використання методики ALM в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Методики ALM (активних методів навчання) була розроблена і апробована в Талліннському технологічному університеті. Вона представляє собою положення щодо навчання та викладання англійською та рідною мовами, зручне для спілкування зі студентами Інтернет-середовище, оригінальний набір інструментів для проектування та система самооцінки [9].

Метою впровадження даної методики є розширення можливостей отримання знань для різних груп здобувачів вищої освіти. Методика ALM включає в себе поєднання орієнтованого на студентах, надихаючого, творчого стилю як навчальної так і позааудиторної роботи, індивідуальних занять, домашньої роботи, роботи в команді та підходу рівний-рівному.

2. Інтеграція аудиторної й позааудиторної роботи, а також налагодження співпраці між усіма стейкхолдерами підготовки соціальних працівників (університет – установи системи соціального захисту населення – недержавні громадські організації – органи влади). Вся ПР із здобувачами вищої освіти має бути логічним продовженням теоретичної підготовки під час навчальної діяльності. Форми та методи, які застосовуються в процесі ПР, повинні відповідати меті, змісту й завданням підготовки фахівців соціальної сфери відповідного курсу. Інтеграція аудиторної і ПР полягає в тому, що деякі засвоєні під час аудиторних занять знання фактично мають реалізовуватися в процесі участі у ПР. Обов'язковою умовою при цьому є узгодженість напрямків, форм роботи, завдань і задач ПР із відповідною освітньою програмою.

3. Забезпечення мотивації студентів до участі в ПР. Головним завданням є створення комфортних як на фізичному так і на психологічному рівнях умов для участі у ПР. Для більш ефективного пошуку методів мотивації майбутніх соціальних працівників до участі у ПР було проведено опитування серед здобувачів вищої освіти третього року навчання Чернігівського національного технологічного університету, вибірка становила 31 особа – активні учасники різних форм ПР. Серед засобів мотивації, які спонукають майбутніх соціальних працівників до участі у ПР 54,8% опитаних обрали варіант – перспектива подальшого працевлаштування, 51,6% - додаткові бали з предметів, 35,5 % - премія або стипендія, 19,4 % - визнання серед студентів та викладачів. Крім того 50 % опитаних висловили бажання, щоб участь у професійно спрямованих формах ПР оцінювалась так само, як і обов'язкова практика. Дані результати дають підставу стверджувати, що необхідно організовувати ПР у тісній співпраці із роботодавцями, застосовувати методи морального та матеріального заохочення, а також в процесі інтеграції ПР і аудиторної роботи розробити гнучку систему оцінювання.

4. Методичне забезпечення організації та проведення ПР з майбутніми соціальними працівниками. Відповідно отриманих результатів опитування, на запитання про ролі, які доводилося виконувати у ПР, майбутні соціальні працівники відповіли: 54,8 % – виконавця, і ще така ж кількість зазначили –

споглядача/слухача, лише 6 % мали ролі лідера, автора ідеї. Така тенденція свідчить про необхідність створення відповідного теоретико-методичного забезпечення (у вигляді методичних рекомендацій) для науково-педагогічних працівників, які залучені до процесу організації та проведення різних форм ПР, таких як куратори груп, керівників гуртків, об'єднань, агенцій, клубів і т. д.

Доречним є створення методичних об'єднань керівників різних форм ПР, де б вирішувалися гострі питання, що стосуються проблем формування професійних компетенцій у майбутніх соціальних працівників, а також здійснювався обмін досвідом, розбір нестандартних ситуацій, впровадження нових форм, методів та технологій ПР. Це сприятиме підвищенню якості організації ПР, а також особистісному самовдосконаленню та професійному зростанню науково-педагогічних працівників.

Модель формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у ПР містить операційну складову, до якої входять напрями, форми та методи. Для реалізації педагогічних умов ми пропонуємо роботу за двома напрямами:

- Позааудиторна науково-навчальна робота;
- Позааудиторна виховна та професійно-практична робота.

Перший напрям реалізується через форми та методи ПР з майбутніми соціальними працівниками, які сприяють формуванню, закріпленню, поглибленню професійних знань. Другий напрям має за мету сприяння формуванню необхідних професійно-важливих якостей, умінь і навиків, особистісного і творчого зростання здобувачів вищої освіти.

Реалізацію процесу формування професійної компетентності планується здійснювати за допомогою таких методів: освітніх семінарів, круглих столів, тренінгів, лекцій, практикумів, консультацій, акцій, інтерактивів, диспутів, вебінарів, екскурсій, тематичних зустрічей, дебатів та ін.

Результуюча складова моделі передбачає наявність конкретних результатів реалізації процесу формування професійних компетенцій майбутніх соціальних працівників у ПР в умовах ЗВО – перехід на більш високий рівень професійної компетентності.

Таким чином, формування професійних компетенцій у майбутніх соціальних працівників у позааудиторній роботі є складним багатоаспектним процесом, який потребує постійного вдосконалення відповідно до соціальних змін у суспільстві та процесів реформування в соціальній сфері.

Список використаних джерел:

1. Головань, М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – № 3. – 2008. – С. 23–30.
2. Капська, А. Й. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / А. Й. Капська; за ред. А. Й. Капської. – К. : ДЦССМ, 2003. – 87 с.
3. Глебова, В. А. Формирование профессиональной компетентности будущих специалистов социальной работы [Електронний ресурс] / В. А. Глебова // Тенденции развития педагогической науки : Материалы международной заочной научно-практической конференции, (23 октября 2010 г.). – НП «Сибирская ассоциация консультантов». – Режим доступа: <http://sibac.info>
4. Кучменко, Е. М. Професійна ідеологія соціального працівника / Е. М. Кучменко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 4. – С. 107–110.
5. Горішна, Н. М. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки / Н. М. Горішна // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2009. – Вип. 16. – С. 114 -117.
6. Ковальова, Г. М. Клубна діяльність як засіб формування і розвитку духовних цінностей студентів технічного ВНЗ (на прикладі клубу «Джерело» ДДМА [Електронний ресурс] / Г. М. Ковальова. – Режим доступу: http://xn--e1aajfpcds8ay4h.com.ua/files/image/konf%209/konf%209_3_1.pdf
7. Максимець, О. Б. До питання організації позааудиторної роботи студентів вищих навчальних закладів / О. Б. Максимець // Управління в освіті : збірник матеріалів V Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 14–16 квітня 2011 року). – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 186–187.
8. Прокоф'єва, Л. Б. Питання організації виховної роботи у вищих навчальних закладах / Л. Б. Прокоф'єва // Студентське самоврядування в ХХІ столітті : нові можливості та завдання. Міжвуз. науково-практ. конф. / [гол. ред. М. І. Рябенко]. – Одеса : ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2010. – С. 40–42.
9. Vodovozov, V. & Raud, Z. & Detsiuk, T.M. (2018). The model of extracurricular work with students of engineering specialties. *Advanced Education*, 10, 55-61. DOI: 10.20535/2410-8286.143528

2.3. Досвід економічно-розвинутих країн з підготовки соціальних працівників

Наразі перед соціальною освітою в Україні стоїть досить складне завдання – збалансувати складну ситуацію сьогодення, поставивши в центрі уваги людину, зробивши на неї ставку, особливо людину, чия безпека, життєвий рівень, права і свободи бажають кращого. Відтак постає нагальна необхідність у виробленні нових підходів до системи підготовки соціальних працівників, що будуть виконувати функцію агента соціальної безпеки людини. Враховуючи той величезний європейський потенціал, що є наразі, досить правильно було б використати передовий досвід країн, які на власному прикладі показують ефективність роботи системи соціальної захищеності своїх громадян.

Звісно у всьому світі сучасна система соціальної освіти вимагає суттєвих змін і потребує вдосконалення. Сьогодні питання стоїть так, що навчання

соціальної роботі не може тільки пасивно відображати соціальний розвиток, воно повинно вести активний пошук шляхів вирішення соціальних проблем. Професіоналів для соціальної сфери потрібно готувати таким чином, щоб вони були здатні змінити реалії, усунути і підкоректувати негативні соціальні прояви в соціумі. Останнє можливе, лише в закладах освіти, які будують навчання на новітній позиціях і беруть до уваги тенденції розвитку соціальної політики в країні.

Дослідник, В.Поліщук, наголошує, що зміст підготовки фахівців соціальної сфери повинен включати наступні компоненти:

- поглиблений аналіз сучасного соціального розвитку і формування вміння давати об'єктивну оцінку соціальній політиці, запропонувати альтернативні рішення;

- чітке уявлення і класифікацію сучасних моделей, форм і методів соціальної роботи у сучасній практиці;

- сам педагогічний процес підготовки соціальних працівників;

- розробку теорій, концепцій, моделей і технологій, спрямованих на ефективне функціонування соціального працівника;

- вироблення і реалізацію програм, що сприяють формуванню професійної компетентності соціального працівника.

Волонтери, які започаткували соціальну роботу, набули певного досвіду практичної діяльності в благодійних організаціях, знали про конкретні соціальні потреби і розуміли, як їх можна задовольнити в межах наявних засобів і ресурсів. Але, вирішуючи досить складні, інколи суперечливі життєві проблеми, вони відчували потребу в оволодінні науковими знаннями, що стане науковим фундаментом в професійній майстерності фахівця, при вирішенні надскладних соціальних проблем.

На початковому етапі досить важливим фактором розвитку соціальної роботи і соціальної освіти виступає взаємовплив різних країн у соціальній сфері. Слід наголосити, що так, наприклад, Англійське товариство милосердя запозичило в якості моделі соціальної роботи німецьку систему допомоги бідним Ельберфельда яка, доречі в свою чергу, була створена під впливом благодійної роботи в Гамбурзі й Баварії, а також Товариства святого Павла в Парижі. Трохи пізніше англійська так звана Організація дружніх візитів і Німецька організація допомоги бідним стали моделлю для системи соціальної роботи в країнах Північної Європи. Проте, незважаючи на взаємовплив, у країнах, де професійна соціальна робота і освіта у цій сфері з'явилися до

першої світової війни, тобто в Англії, Австрії, Німеччині, Франції, Голландії, Швеції, Швейцарії, США, складаються досить міцні національні традиції.

Між Першою і Другою світовою війною освіту в сфері соціальної роботи розпочали такі країни, як Бельгія, Данія, Ірландія, Ізраїль, Італія, Греція, Угорщина, Норвегія, Іспанія, Португалія, Фінляндія, Чехословаччина, Естонія. Потім до них приєдналися Ісландія, Туреччина, Югославія, Норвегія. Слід наголосити, що у післявоєнний період освіта в сфері соціальної роботи розвивалась паралельно та у відповідності із системою соціального забезпечення. Тріумф системи соціального забезпечення значно посилив інтерес урядів європейських країн до соціальної роботи та освіти, представляючи соціальних робітників і педагогів будівниками "нового прекрасного світу" [8. с. 16-17].

В зв'язку з цим, ряд країн, такі як Англія, Австрія, США, мають добре розвинуті системи підготовки фахівців у галузі соціальної роботи. Якщо в Австрії, Англії і США склалися багаторівневі системи, які дають можливість отримати ступінь доктора в галузі соціальної роботи, то підготовка соціальних працівників, педагогів та аніматорів у Швейцарії йде в основному на рівні середнього спеціального навчання. Особливістю американської системи підготовки фахівців соціальної сфери є: досить висока якість навчальних програм, неперервність навчання, вузька спеціалізація, орієнтація на практику та відповідність сучасним тенденціям розвитку соціуму.

Основним завданням підготовки соціальних працівників є підготовка компетентних і ефективних професіоналів, здатних займатися соціальною практикою.

У США до навчального плану рекомендується включати п'ять професійних базових тем:

- поведінка людини і соціальне оточення;
- політика і служби соціального забезпечення;
- практика соціальної роботи;
- дослідження;
- польовий практикум [1, с. 80].

Компетентність практика соціальної роботи оцінюється не тільки практичними вміннями і навичками, але і застосуванням ним наукових підходів до аналізу проблем клієнтів, планування роботи з клієнтами на основі обдуманих рішень, до оцінки ступеня корисності та ефективності практичних методів, до збору інформації про потреби служб, до поширення інформації про

бажані програми та методи і пропозиції нових підходів до практики. Хоча багато здобувачів вищої освіти спочатку не висловлюють бажання отримати навички дослідницької роботи в рамках навчальної програми, проте навчальні заклади включають такі курси в силу важливості їх для підвищення якості професійної практики майбутніх соціальних працівників. Науковий підхід до організації практики та формування базових знань сприяє поліпшенню професійної діяльності з вирішення індивідуальних і соціальних проблем. Незважаючи на те, що практика і дослідницька робота часто сприймаються як різні види діяльності, все ж їх можна об'єднати. У рамках програм підготовки соціальних працівників можна готувати практиків, які вміють застосовувати наукові методи в більшості випадків своєї практичної діяльності.

Ще одна з проблем у США – залучення та відбір здобувачів вищої освіти для навчання соціальній роботі. При наявності ретельно розробленого навчального плану і кваліфікованого викладацького складу навчальний заклад може випускати хороших фахівців тільки в тому випадку, якщо в результаті відбору студентами стануть здатні і зацікавлені в професії люди, які одночасно представляють різні групи населення. В даний час, наприклад, відзначається наявність диспропорції між фахівцями чоловічої і жіночої статі, а саме переважання фахівців - жінок, що обмежує можливості роботи соціальних служб, наприклад, з дорослими ув'язненими в чоловічих в'язницях. Навчальний заклад може приділити спеціальну увагу цій проблемі й здійснити набір здобувачів вищої освіти, які могли б ефективно працювати в подібних ситуаціях. Не обов'язково всі вони мають бути чоловіками, але відповідна пропорція повинна бути дотримана.

Для того, щоб на навчання приходили студенти з різних груп населення та з різноманітними інтересами, школам соціальної роботи слід серйозно поставитися до рекламування навчання в них серед найрізноманітніших груп молоді, інакше існує ймовірність ризику отримати досить однорідну студентську масу [1].

Практичне навчання соціальних працівників оцінюється як складний, багатогранний процес, конкретною метою якого є створення зв'язку між академічним навчанням і практичними заняттями, для того, щоб новий соціальний працівник зміг ефективно виконувати роботу, що вимагає наявності певних знань і дотримання спеціальних принципів. Саме наявність цього зв'язку і допомагає відрізнити професійного наставника від непрофесіонала або просто від людини, яка дає поради з добрих спонукань.

Як уже наголошувалось раніше, пріоритетними напрямками програми навчання соціальних працівників у США є: політика та послуги в галузі соціального забезпечення, людська поведінка і соціальне середовище, різноманіття людської природи, практика соціального обслуговування, дослідницька робота в сфері соціального обслуговування та практичне навчання.

Канада, на відміну від США, ще в середині 60-х рр.. схвалила загальну систему охорони здоров'я для всіх своїх громадян, без винятку. Всім молодим людям надається безкоштовна освіта, і навіть університетська освіта значною мірою фінансується урядом. У Канаді створена сильна система соціальної безпеки. Соціальна робота в Канаді бере свій початок в філантропічних рухах, які виникли на початку століття, коли церква і різні благодійні організації взяли під свій захист покинутих дітей, скривджених жінок, а під час економічної депресії 30-х рр.. вони стали опікати убогі сім'ї та безробітних людей. Філантропічні організації органічно увійшли в соціальне життя Канади, деякі з них стали державними організаціями і розробили фундаментальні програми з надання соціальної допомоги населенню.

За останні тридцять років професія соціального працівника стала в Канаді популярною. Університет в Калгарі, наприклад, щорічно випускає 150-160 бакалаврів і магістрів соціальних наук. Вони зазвичай отримують роботу в адміністративних структурах муніципалітетів і провінцій [3, с. 32-33].

Щодо ФРН, то традиційні уявлення про соціальну роботу, що сформувались у процесі їх історичного розвитку, виходили із наявності власних сфер діяльності і застосування, перебуваючи між собою у відносинах конкуренції, що вже не відповідає сучасному трактуванню. Наразі у ФРН на ринку праці роботодавці не розділяють сфери діяльності соціальних педагогів і соціальних працівників. Скоріше вимагаються додаткові спеціальні знання, наприклад, правова освіта, освіта в галузі терапії або музики, групової роботи та установка на підвищення кваліфікації, а також навички і здібності до самопожертви і взаємодії, комунікабельність, талант організатора, почуття відповідальності, гнучкість тощо. Високим є попит на здатність до концептуальної роботи, готовність до участі в зміні та оновленні, роботи з волонтерами, а також з працівниками міських управлінь та управлінь громади, соціальних служб.

У багатьох країнах Європи, у тому числі і в Німеччині, в структуру соціальної роботи введені організатори вільного часу. Ці спеціалісти іменуються аніматорами. Термін цікавий тим, що він відбиває специфіку

роботи такого керівника (фр. «animateur» значить надихнути, спонукати до певної діяльності). Аніматор намагається створити умови для цікавої діяльності, спонукає людину нею займатися. Він сприймається як член групи, який бере участь у її житті, а не знаходиться поза або поруч із нею, відповідальний за соціальне і культурне вдосконалення групи. Діяльність аніматора може бути різнобічною або мати визначену спеціальну спрямованість. Сучасний організатор вільного часу намагається завжди бути з клієнтами, добре їх знати і жити їхніми інтересами. Часто, сам будучи особистістю, він створює і для інших умови стати такими. Особливо це важливо для дітей. Дитина уважно спостерігає за організатором і намагається наслідувати його. Будь-яка діяльність, що організовується, не є самоціллю. Це лише засоби для створення середовища, у якому кожна людина могла б успішно розвиватися. У такому випадку центр з організації вільного часу сам по собі як заклад перетворюється в життєвий і привабливий осередок. Правильно організоване соціальне середовище суттєво впливає на підвищення загального рівня розвитку особистості. Аніматор створює сприятливі умови для її вдосконалення і більш легкої інтеграції в суспільстві.

У Німеччині протягом останніх років діє єдина державна молодіжна програма, у рамках якої працюють служби соціального захисту дитинства і молоді. Одна з них – Консультаційна служба для підлітків і молоді, створена в 1978 р. у Дюссельдорфі, Геттінгені і Мюнхені [8, с . 57].

Як бачимо, із наведеного вище аналізу досвіду ФРН соціальна і соціально-педагогічна робота представляє собою службу допомоги людям на вирішення всієї сукупності проблем у контексті "особистості і навколишнього середовища".

Необхідно відзначити що у Європі соціальні працівники все більш і більш працюють з дорослими, але не втрачають відданості дітям та підліткам. Їх можна побачити в підготовчих центрах для дорослих, лікарнях, в'язницях, притулках, будинках для літніх людей, але частіше в сімейних центрах, центрах дозвілля, клубах для молоді, вуличних театрах, гуртожитках та подібних організаціях. Вони наполегливо працюють у галузі сімейної та шкільної опіки.

У Франції соціальний працівник з певною базою навичок працює в різноманітних програмах, установах та інституціях з різними групами клієнтів, використовуючи методику соціального співробітництва різних напрямків. Багато з них базує свою роботу на концепції, що має назву "життєвий простір".

Що стосується Великої Британії, то соціальні працівники були б здивовані, якщо б їм довелось виконувати таку велику кількість різноманітних

функцій. Вузька спеціалізація в цій галузі науки є специфічною рисою підготовки спеціалістів у цій країні.

У навчальних закладах Франції існує диференційована багаторівнева система підготовки фахівців для соціальної сфери. Підставою цієї системи є своєчасна професійна орієнтація і допрофесійна підготовка, реалізовані в загальноосвітній школі. У Франції не прагнуть вдаватися до ранньої спеціалізації, вважаючи за краще її профілювання, диференціацію і глибоку загальноосвітню підготовку.

Система підготовки соціальних працівників у Франції є наскрізною і побудована за принципом безперервності освіти. Підготовка побудована за принципом черговості навчання, при цьому теоретичне навчання в навчальному закладі чергується з періодами цільової практики, стажування в різних соціальних службах, установах, організаціях.

Таким чином, у Франції існує дуже диференційована багаторівнева система підготовки фахівців для соціальної сфери, починаючи з багатопрофільної професійної орієнтації та допрофесійної підготовки в загальноосвітній школі і закінчуючи підготовкою теоретиків-науковців, які, однак, повинні пройти всі попередні рівні навчання і мати серйозний особистий практичний досвід.

Французька система підготовки працівників соціальної сфери є однією з найбільш ефективних у світі. Вона є також і однією з найстаріших, але в той же час однією з таких, які найбільш динамічно розвиваються, оновлюються, реформуються.

У Норвегії освіта соціальних працівників проходить в системі університетських коледжів, це – 3-річне навчання, яке дає ступінь бакалавра. Професіоналізм як провідна складова соціальної роботи формується на основі особистісних та професійних рис, ціннісних орієнтацій, інтересів. Розвитку цих рис у здобувача вищої освіти, входженню в реальну модель майбутньої діяльності у вищому навчальному закладі сприяє розвиток особистого інтересу до обраної професії, формування професійно-мотиваційних установок на діяльність у певній галузі, а також професійно-особистісної "Я- концепції".

Провідними напрямками підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників у країнах Європи є: академізація, зростання ролі наукових досліджень, диференційованість рівнів, структури навчання, кооперація, секуляризація та зростання ролі держави в управлінні та фінансуванні шкіл, уніфікація навчальних планів, а також, посилення уваги до проблем прав людини та прав національних меншин.

Академізація навчання в галузі соціальної роботи виявляється в постійному зростанні кількості країн, що готують фахівців на університетському рівні, хоч в даний час значна частина соціальних працівників мають середню спеціальну освіту. Проявом цього процесу академізації є збільшення чисельності країн, що надають можливість продовжувати навчання до одержання ступеня магістра і доктора наук. Слід зауважити що, з академізацією нерозривно пов'язаний процес актуалізації студентських наукових досліджень. Вагомих результатів у цьому напрямку досягли Франція, Ісландія, Норвегія, Данія, Фінляндія. Дані процеси сприяють у розширенні співпраці як на рівні окремих шкіл, так і на європейському та світовому рівнях.

Варто зазначити, що у постсоціалістичних країнах сформувався також певний досвід підготовки соціальних працівників. Досить добре розвинутий допрофесійний рівень, що дає професії широкі перспективи, сприяє створенню як викладацького, так і дослідницького корпусу в галузі соціальної роботи [2, с. 18].

Досить цікавим є співвідношення населення країни і кількості студентів – майбутніх соціальних працівників, – спостерігається наступна закономірність: найбільша кількість студентів по відношенню до загальної кількості населення спостерігається в таких високо розвинутих країнах, як Нідерланди, Бельгія, Швеція. Німеччина є єдиною великою країною, де на 10 тисяч населення припадає більше одного студента. Частина країн мають співвідношення 1 до 15-30 тис. населення [9, с. 22].

Соціальна структура здобувачів вищої освіти шкіл соціальної роботи, відповідних факультетів інститутів і університетів свідчить, що вони приходять опанувати даний фах соціального працівника не з шкільної парти, а з певним багажем життєвого досвіду. Відтак вони є значно старшими від здобувачів вищої освіти інших факультетів. У деяких країнах досвід є відповідною умовою для вступу на конкретний факультет, наприклад, в Іспанії. В інших європейських країнах є мінімальні вікові обмеження, так в Ірландії здобувачі вищої освіти не можуть бути молодшими 22 років, у Швейцарії – 20-22 років; у Великій Британії та Іспанії середній вік здобувачів вищої освіти шкіл соціальної роботи становить 25-30 років; у Данії – 35 років; у Швейцарії близько 60 % студентів є старшими 30 років, 17% – старшими 40 років. Доречі, у школах соціальної педагогіки Федеративної Республіки Німеччини можна зустріти здобувачів вищої освіти у віці 50 років. Відтак, очевидно ця особливість пояснюється специфікою професії, що вимагає певної зрілості,

наявності життєвого досвіду та великого бажання самовіддачі та самопожертви, задля вирішення конкретних професійних задач.

Аналізуючи сучасні тенденції і перспективи розвитку соціальної освіти в світовому контексті, слід наголосити, що в 60-х роках минулого століття з метою налагодження діяльності шкіл соціальної роботи чи поліпшення їх діяльності у країни, які прагнули розвивати дану сферу, були запрошені десятки американських, канадських і британських спеціалістів у галузі соціальної освіти. Разом з тим фахівці освіти із США проводили навчальні семінари для європейських спеціалістів.

Враховуючи сучасні реалії залишаються актуальними питання про роль соціальної роботи в суспільстві: чи виступає вона інструментом громадської думки, чи є засобом лікування соціальних хвороб і вирішення особистих життєвих проблем? Зменшення урядової допомоги людям, які знаходяться в скрутному життєвому становищі, призводить до припинення функціонування деяких державних соціальних служб, які традиційно комплектувалися із соціальних працівників. Дана ситуація в багатьох країнах призвела до деякого падіння престижу професії соціального працівника, що слугує відповідним бар'єром для набору кадрів в цій професії. Але варто зауважити, що в більшості країн світу спостерігається тенденція зростання привабливості як державної, так і приватної практики в соціальній сфері [5, с. 23-27].

Розглянувши зарубіжні джерела з професійної підготовки соціальних працівників, можна зробити висновок, що існує багато відмінностей в окремих моделях навчання соціальній роботі. Однак є й загальні підходи до форм підготовки соціальних працівників, у тому числі відбір на основі певних вимог прийому відносно академічних стандартів програми та придатності претендента до соціальної роботи; підвищення ролі та пошук нових технологій практичного навчання соціальній роботі.

Тож, цілком очевидно, що подібні дослідження з використання передового зарубіжного досвіду підготовки висококваліфікованих соціальних працівників є вкрай необхідними. Їх необхідно продовжувати і подавати на розгляд академічної спільноти різні підходи до підготовки: як ті, що історично закріпилися та мають тривалі традиції й досвід, так і новітні, що тільки починають утверджуватися в сучасному суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Малькова, З. А. Актуализация проблем воспитания в США / З.А. Малькова // Педагогика. – 2000. – № 7. – С. 79-85.

2. Поліщук, В. А. Професійна підготовка фахівців для соціальної сфери: зарубіжний досвід : посібник / В. А. Поліщук. – Тернопіль. 2002. – 222 с.
3. Поліщук, В. А. Історія соціальної педагогіки та соціальної роботи: Курс лекцій / В. А. Поліщук, О. І. Янкович. – ТДПУ, Тернопіль, 2009. – 256 с.
4. Садова, Т. А. Професійна компетентність та готовність до педагогічної діяльності: сутність і взаємозв'язок [Електронний ресурс] / Т. А. Садова. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/331/84/>.
5. Селевко, Г. К. Опыт системного анализа современных педагогических технологий / Г. К. Селевко. – М. : Школьные технологии, 1996 – 86 с.
6. Социальная работа и подготовка социальных работников в Великобритании, Канаде, США: учеб.-метод. пособие / Ком. социал. помощи семье и детям М-ва социал. защиты населения Рос. Федерации, Исслед. центр пробл. качества подгот. специалистов. – М. : Исслед. центр пробл. качества подгот. специалистов, 1992. – 198 с.
7. Топчий, Л. В. Проблемы формирования профессионального мастерства специалистов по социальной работе / Л. В. Топчий // Работник социальной службы. – 1997. – №1. – С. 31-42.
8. Яковлев, М. В. Освіта та професійна підготовка соціальних працівників: стислий огляд світової практики / М. В. Яковлев, Н. Кабаченко // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2011. – Т. 123. – С. 54-60.
9. Brauns H.-J., Kramer, D. (Hrsg.): Social Work Education in Europe. A Comprehensive Description of Social Work Education in 21 European Countries. – Frankfurt a.M., 1986. – 244 p.

2.4. Роль сучасних інформаційних технологій в підготовці фахівців соціальної сфери

Швидкі перетворення в українському суспільстві спричиняють низку радикальних змін в системі вищої освіти. Сучасній Україні потрібні фахівці нового профілю, серед яких – професія соціального працівника. Поступово формується новий тип спеціаліста, націлений на високий професіоналізм та ділову активність. Підготовка фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти, в основному, спрямована на вивчення циклу гуманітарних дисциплін, які мають на меті виховати у них ряд моральних принципів та якостей, що стосуються не лише майбутньої професійної діяльності, а й повсякденного життя. Але, як і для більшості сучасних професій, формування високих моральних принципів, орієнтирів та дисциплінованості є недостатнім для того, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці. Соціальний працівник (як і будь-який сучасний фахівець) лише тоді виправдовує соціальні сподівання, коли його особистість, загальна і професійна культура орієнтуються на майбутні потреби суспільства. Зкладам вищої освіти, в даних умовах, при формуванні освітніх програм треба передбачати майбутні запити суспільства, а також готувати фахівців, націлених на постійне самовдосконалення.

Розкриттю різних аспектів професійної спрямованості присвячено чимало теоретичних і практичних досліджень: А. О. Вербицького, О. Б. Каганова, Н. В. Кузьміної, В. О. Сластьоніна, Н. Ф. Тализіної та ін. Педагогічні здобутки з проблеми професійної спрямованості ґрунтуються на положеннях

психологічних досліджень таких вчених як Л. І. Божович, О. М. Леонт'єв, В. С. Мерлін, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн. Незважаючи на різні підходи до тлумачення поняття «професійна спрямованість», більшість дослідників погоджуються з тим, що вона залежить від мотиваційної сфери особистості. Варто зауважити, що в більшості зазначених джерел хоча і приділяється увага формуванню мотиваційної сфери особистості та інтересу до професії, проте недооцінюються такі важливі показники цього процесу, як наявність установок особистості на розуміння та осмислення соціальних та пізнавальних мотивів, значення соціальних мотивів (корисність та значущість майбутньої професійної діяльності) та розвиток емоційної компоненти, які є необхідною основою для формування професійної спрямованості.

Для створення якісної освітньої програми підготовки соціальних працівників, що має за мету формування професійної спрямованості, необхідно передусім володіти інформацією про професію. Професія соціального працівника порівняно нова в нашому суспільстві, тому проблема підготовки фахівців даної сфери висвітлена на сьогодні недостатньо в науковій літературі. Уявлення молоді про професію соціального працівника досить розмите, а інколи й зовсім не відповідає реальності. Виникає протиріччя між реальною економічною ситуацією в країні та підготовкою соціальних працівників, з одного боку, і між потребами суспільства в спеціалістах та відсутністю досвіду й необхідних педагогічних умов для підготовки спеціалістів такого типу, з другого боку.

До того ж, слід зважати ще на один чинник – специфіку самого процесу професійної підготовки. Сучасні освітні програми перевантажені профільними дисциплінами, що призводить до значної інформаційної перенасиченості освітнього процесу, коли майже весь час витрачається на безпосереднє засвоєння відповідної інформації. У зв'язку з цим бракує часу для розгляду багатьох важливих аспектів професійної діяльності. Як результат, у здобувачів вищої освіти формується установка на всесилля наукового підходу та знань як основних чинників професійної діяльності.

Крім того, велика кількість теоретичних доробок поки що не сягає рівня практичних рекомендацій, тому реально існуючі процеси професійного становлення часто залишаються несформованими, завершуючись надто пізно, залишаючи молоду людину один на один із необхідністю вирішення головного питання життя – оцінки перспектив професійної самореалізації [1].

Зважаючи на сучасні реалії, в інформаційному суспільстві ключовою компетентністю є здатність до роботи з великими масивами інформації. Слід

зауважити, що цінність інформаційної компетентності є не в володінні інформацією, а саме у вмінні оперувати її масивами, якісно і швидко працювати в інформаційному середовищі.

В сучасному освітньому процесі необхідно забезпечувати студентську молодь можливостями самостійно та вмотивовано набувати нові знання, генерувати нові ідеї, швидко адаптуватися до змін та приймати активну участь у формуванні власної особистості.

Поняття інформаційної компетентності достатньо широке, тому існує безліч його трактувань, і єдиного визначення поняття в сучасній науці немає.

Однак, більшість дослідників підтверджують, що інформаційна компетентність не обмежується актуальними на сьогодні навичками роботи із засобами зберігання та передачі інформації (як традиційними, так і електронними), а включає в себе досвід роботи з самою інформацією, уміння здійснювати пошук, критично сприймати, оцінювати та самостійно обробляти і застосовувати здобуту інформацію [2].

Інформаційна компетентність – це інтелектуальна особистісна складова в освоєнні інформаційного простору, що передбачає опанування вмінь сприймати й осмислювати різну інформацію, спираючись на інформаційний підхід до дослідження і використання всіх інформаційних феноменів, на системне уявлення про зміст, сутність і мету інформатизації, забезпечення інформаційної безпеки і екології інформаційного середовища [3].

Для розробки освітніх програм спеціальності «Соціальна робота», що розвивали б інформаційну компетентність, можна спиратися на дослідження Лупиніс Т. Г., де виокремлено рівні сформованості інформаційної компетентності. Виділяється низький, середній та високий рівні сформованості, які в свою чергу мають по два підрівня. Так, низький рівень у своєму складі має початковий та репродуктивний підрівні. На початковому рівні здобувач вищої освіти по спеціальності «соціальна робота» має загальні уявлення з інформатики та сфери застосування інформаційних технологій, виявляє цікавість до роботи з комп'ютером, але не прагне давати ціннісну оцінку інформації. Передбачається володіння простими прийомами роботи з комп'ютерною технікою і програмним забезпеченням. Йому притаманна слабо розвинена рефлексія, тобто відсутність адекватної оцінки себе і своїх можливостей. Репродуктивний рівень – здобувач вищої освіти оволодіває уміннями працювати з програмним забезпеченням в якості користувача за алгоритмом дій науково-педагогічного працівника. Виявляє цікавість до різних видів представлення інформації, надає ціннісну оцінку інформації за

запропонованим зразком. У ході проведення заняття спостерігається ділове спілкування, а також спілкування за допомогою інформаційних технологій. Відбувається усвідомлення значущості інформаційних технологій в особистих цілях.

Середній рівень включає реконструктивний та нормативний підрівні. Реконструктивний рівень – характеризується активністю засобів вибору освітньої діяльності та використання відомих знань, прийомів дій в інших ситуаціях, наявність самостійності при виконанні завдань середньої важкості; здобувач вищої освіти вміє застосовувати теоретичні знання при вирішенні стандартних практичних завдань. Нормативний рівень – здобувач вищої освіти вміє працювати з інформацією (пошук, збереження, перетворення та передача), використовуючи паперові та електронні джерела, інтегруючи в різні форми представлення (графіки, схеми, діаграми, тощо); передбачає можливі ускладнення при розробці алгоритму; самостійно проектує складні інформаційні процеси та уміло переносить свої знання, вміння та навички в нові ситуації; володіє та використовує нові інформаційні технології в науково-практичній діяльності; використовуючи спеціалізоване програмне забезпечення, створює власні програмні продукти; вміє адекватно оцінювати свою роботу; частково володіє іноземною мовою (англійською) із загальних понять інформаційно-комунікаційних технологій, надає допомогу іншим учасникам та має певний досвід роботи у виконанні базових практичних завдань в інформаційній сфері.

Високий рівень характеризується наявністю евристичного та творчого підрівнів. Евристичний рівень – характеризується наявністю уміння вирішувати різні проблеми за допомогою адекватно підбраного програмного забезпечення. У здобувача вищої освіти спостерігається інтерес до застосування інформаційних технологій у майбутній професійній діяльності на основі сформованих ціннісних орієнтацій; має місце самостійне вивчення різних програмних продуктів. Майбутні соціальні працівники вступають в обмін професійно значущою інформацією за допомогою інформаційних технологій; відбувається усвідомлене використання інформаційних технологій, а також самооцінка і оцінка розвитку інших у професійній сфері. Творчий рівень – характеризується умінням виконувати на основі отриманих знань з соціології, психології, соціальної роботи та інформатики розрахунки для професійної діяльності при застосуванні інформаційно-комунікаційних технологій. Інформаційні технології використовуються як засоби професійного самовдосконалення; відбувається цілеспрямований відбір інформації, необхідної для створення професійно значущих продуктів; наявне вміння вести професійний діалог за допомогою

інформаційних технологій, висувати проблеми і спільно шукати шляхи їх вирішення, відбувається переоцінка використання можливостей інформаційних технологій в особистісному та професійному розвитку [4].

Кожен з цих рівнів та підрівнів адаптується до оцінок освітньої системи за шкалою ECTS (табл.1).

Таблиця 2.1

***Рівні сформованості інформаційної компетентності
ЗВО і їх оцінювання за шкалою ЄКТС***

Низький рівень	
Початковий	Репродуктивний
«E»	«D»
Середній рівень	
Реконструктивний	Нормативний
«C»	«B»
Високий рівень	
Евристичний	Творчий
«A»	«A»

Джерело: складено автором.

Зростання ролі інформаційно-комунікаційних технологій визначено у законі «Про Національну програму інформатизації». Розвиток і впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери суспільного життя є головним завданням розвитку інформаційного суспільства в Україні.

Пріоритетним завданням національної інформатизації, як наголошено у Законі України «Про Національну програму інформатизації», є розв'язання найважливіших загальносуспільних проблем з урахуванням світових напрямів розвитку та досягнень у сфері інформатизації [3].

Здатність соціального працівника орієнтуватись в інформаційному просторі, вміння володіти та оперувати інформацією відповідно до потреб ринку праці сприятимуть розвитку й оптимізації системи соціальної підтримки населення дозволять збільшити та урізноманітнити кількість послуг для населення.

Доречним є виділення базових і професійних компонент в формуванні інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників. Базовий компонент включає в себе комплекс знань, умінь і навичок застосування програм загального призначення, необхідний для вирішення власних і суспільно значущих задач. Професійний компонент включає засвоєння програм спеціального призначення й активне їх використання для вирішення професійних задач. Виокремлення компонентів має умовний характер, оскільки вони взаємопов'язані та взаємообумовлені [5, с. 79].

В процесі вивчення дисциплін, орієнтованих на використання інформаційно-комунікаційних технологій, у здобувачів вищої освіти спеціальності «Соціальна робота» формуються знання щодо обробки інформації; розуміння ролі інформаційних технологій у розвитку сучасного суспільства; основи інформаційної культури; уміння використовувати інформаційно-комунікаційні технології для здійснення діагностичної, прогностичної, правозахисної, організаційної, профілактичної і комунікативної функцій в процесі професійної діяльності; навички свідомого та раціонального використання інформаційних технологій і комп'ютера для розв'язання практичних завдань. Тобто, під час навчання у закладах вищої освіти формується інформаційна компетентність майбутніх соціальних працівників.

Теоретичний аналіз наявних наукових досліджень змісту компетентності з інформаційних і комунікаційних технологій і вимог до професійної діяльності майбутніх соціальних працівників дозволяє виокремити наступні організаційно-педагогічні умови формування інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників:

- відповідність змісту і структури підготовки майбутніх соціальних працівників вимогам сучасного інформаційного суспільства;
- створення в закладі вищої освіти інформаційно-освітнього середовища для надання всебічної інформаційної підтримки;
- формування позитивної мотивації і потреб здобувачів вищої освіти до використання інформаційно-комунікаційних технологій;
- оптимальне поєднання традиційних та інноваційних технологій навчання.

Аналіз вимог до професійної діяльності соціального працівника засвідчує, що майбутньому фахівцю потрібні знання, уміння і навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для виконання основних функцій професійної діяльності. Тому, для забезпечення досягнення цілей підготовки майбутніх соціальних працівників необхідно побудувати зміст і структуру вивчення дисциплін, орієнтованих на використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності, відповідно до вимог сучасного інформаційного суспільства та кредитно-модульної системи організації навчання у закладах вищої освіти.

В Чернігівському національному технологічному університеті структура викладання освітніх компонент в освітніх програмах підготовки здобувачів вищої освіти по спеціальності «Соціальна робота», що орієнтовані на використання інформаційно-комунікаційних технологій, побудована логічно з

урахуванням міждисциплінарних зв'язків і вимог до професійної діяльності майбутніх соціальних працівників. В основу методики викладання даних освітніх компонент покладено такі принципи організації освітнього процесу як:

- науковість змісту і методів навчання;
- систематичність і послідовність;
- доступність змісту;
- наочність змісту і діяльності;
- свідомість і активність;
- зв'язок навчання з практикою.

За період виконання індивідуального навчального плану першого (бакалаврського) ступеня вищої освіти здобувачі опановують загальні відомості про обчислювальну техніку; операційну систему Windows; текстовий процесор Microsoft Word for Windows; способи підготовки комп'ютерних презентацій в Microsoft Power Point; комп'ютерні мережі; табличний процесор Microsoft Excel for Windows; бази даних та їх використання; інформаційно-довідкові системи, програми спеціального призначення. Здобувачі вищої освіти набувають знання щодо процесів перетворення, передавання та використання інформації, навички свідомого та раціонального використання інформаційно-комунікаційних технологій, розуміння значення інформаційних процесів у формуванні сучасної системно-інформаційної картини світу. Таким чином, зростає ефективність формування базового компоненту інформаційної компетентності та вмінь застосовувати зазначені технології для виконання організаційної, профілактичної, правозахисної і комунікативної функцій професійної діяльності.

Під час підготовки на бакалавраті майбутні соціальні працівники знайомляться також з новітніми інформаційними технологіями для висвітлення соціальних проблем; соціальними сервісами і платформами для навчання, спілкування, виконання соціальних проектів; основними поняттями інформаційних систем і технологій; загальними принципами побудови та роботи комп'ютерних мереж; принципами роботи з основними сервісами мережі Інтернет; базовими поняттями захисту інформації у комп'ютерних мережах. Здобувачі вищої освіти навчаються створювати презентації соціальних проектів із використанням мультимедіа; створювати web-сторінки з використанням об'єктів мультимедіа; створювати тестові завдання у середовищі Moodle.

Практичні завдання, орієнтовані на використання набутих знань і умінь у професійній діяльності, підвищують ефективність формування інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників для здійснення

профілактичної, прогностичної та комунікативної функцій майбутньої професійної діяльності.

Освітня програма другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Соціальна робота» включає освітні компоненти, метою викладання яких є ознайомлення здобувачів вищої освіти з програмним забезпеченням і інформаційними технологіями, які можуть бути використані у їх подальшій роботі за спеціальністю при вирішенні задач, пов'язаних з опрацюванням інформації, її пошуком, систематизацією, зберіганням, поданням, передаванням; сформувати знання, вміння та навички, необхідні для ефективного використання інформаційних технологій в науково-практичній діяльності. Так, в результаті засвоєння основ роботи з програмно-аналітичним комплексом IBM SPSS for Windows, здобувачі вищої освіти зможуть підготувати дані соціологічного дослідження до математичної обробки, провести їх статистичний аналіз, інтерпретувати отримані результати обчислень, графічно представити соціологічну інформацію. Крім того, в магістратурі зосереджується увага на ознайомленні з існуючими інформаційно-комунікаційними технологіями, які можуть застосовуватись при проведенні різноманітних досліджень.

Отже, процес формування інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників для здійснення діагностичної та прогностичної функцій майбутньої професійної діяльності стає більш ефективним.

Відповідно до соціально-економічних запитів держави для забезпечення якісної підготовки майбутніх спеціалістів у закладах освіти створюються інформаційно-освітні середовища. Важливою складовою інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти є сприяння освітньому процесу засобами інформаційних технологій через надання всебічної інформаційної підтримки і забезпечення повноцінного доступу до інформаційних ресурсів. Так, в інформаційно-освітньому середовищі ЧНТУ створено освітню платформу на базі Moodle, де розміщено всі курси діючих освітніх програм. Майбутні соціальні працівники денної та заочної форм навчання, отримавши логін і пароль, мають доступ до навчально-методичних і лекційних матеріалів, практичних і контрольних завдань, списку літератури для самостійного опрацювання тем, тестового контролю. Використання наукового та загальнокультурного потенціалів закладу сприяє досягненню цілей підготовки фахівців із вищою освітою; отриманню майбутніми спеціалістами нових знань; формуванню мотивації до самоосвіти; формуванню навичок роботи з інформацією. Таким чином, підвищується ефективність формування інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх соціальних працівників.

Усвідомлення здобувачами вищої освіти можливостей використання інформаційних технологій для спілкування, навчання та майбутньої професійної діяльності, налаштованість на їх використання у подальшій професійній діяльності підвищує мотивацію засвоєння основ роботи з інформаційними і комунікаційними технологіями, бажання поповнювати свої знання, а, отже, збільшується ефективність формування інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників.

З метою підвищення якості фахової підготовки майбутніх соціальних працівників доцільно впроваджувати у освітній процес закладу вищої освіти інноваційні інформаційно-комунікаційні технології навчання. Так, при викладанні навчальних дисциплін доцільно застосовувати мультимедійні презентації при проведенні лекційних занять, розробляти електронні варіанти завдань для аудиторних лабораторних занять і самостійної роботи здобувачів вищої освіти, готувати електронні тести для тематичного та модульного контролю знань.

Використання інноваційних інформаційно-комунікаційних технологій навчання сприяють розвитку у здобувачів вищої освіти уміння опрацьовувати різноманітну інформацію, критичного мислення, здатності до самоосвіти і, таким чином, сприяють ефективному формуванню інформаційної компетентності майбутніх фахівців.

Таким чином, доходимо висновку, що визначені та обґрунтовані організаційно-педагогічні умови формування інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників взаємопов'язані. Комплексне забезпечення цих організаційно-педагогічних умов сприятиме підвищенню ефективності формування інформаційної компетентності майбутніх соціальних працівників.

Список використаних джерел:

1. Москалюк, О. І. Формування професійної спрямованості у майбутніх соціальних педагогів: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / О. І. Москалюк. – Кіровоград, 2007. – 22 с.
2. Петухова, Л. Є. Теоретико-методичні засади формування інформатичних компетентностей майбутніх учителів початкових класів: автореф. дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Л. Є. Петухова. – Одеса, 2009. – 40 с.
3. Про Національну програму інформатизації : Закон України // Офіційний вісник України. – 1998. – № 10. – С. 5.
4. Лупиніс, Т. Б. Організаційно-педагогічні умови формування інформаційної компетентності магістрів соціальної роботи / Т. Б. Лупиніс // Наукові праці: Науково-методичний журнал. – Т. 188. Вип. 176. Педагогіка. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. П. Могилы, 2012. – С. 89-94.
5. Дітковська Л. А. Інформаційно-комунікаційні технології у фаховій підготовці соціальних працівників / Л. А. Дітковська // Зб. наук. праць Хмельницького ін-ту соц. технол. Ун-ту Україна. – Хмельницький: ХІСТ, 2013. – № 7. – С. 78-81.

Наукове видання

**РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ
СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

Редактор	Н.І. Кривоконь
Літературний редактор	Н.В. Шакун
Технічний редактор	Н.В. Шакун, К.П. Гузь

Прийнято 25.11.2019. Здано до друку 20.12.2019 р.
Формат 60x84/16 Папір офіс. Гарнітура Times New Roman.

Друк - цифровий.

Ум.-друк. арк. 6,75. Обл.-вид. арк. 6,10.

Наклад 100 прим. Зам. № 1953.010.019

Чернігівський національний технологічний університет
14027 м. Чернігів, вул. Шевченка, 95

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
серія ДК № 4802 від 01.12.2014 р.