

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ФЕНОМЕНІВ

DOI 10.33287/112010

УДК 364-4:005.33:167

ЧИ ВІДПОВІДНА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПОТРЕБАМ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ДІТЕЙ В УКРАЇНІ?

IS THE MODEL OF PROFESSIONAL COMPETENCES APPLIED TO THE NEEDS OF WORKERS INVOLVED IN PROTECTION OF CHILDREN RIGHTS AND INTERESTS IN UKRAINE?

Ольга Байдарова

Канд. психол. наук, доцент кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Olha Baidarova

PhD in Psychology, Associate Professor of Department of Social Rehabilitation and Social Pedagogy, Taras Shevchenko National University of Kyiv

 orcid.org/0000-0002-2332-1769

 baidarovao@knu.ua

Олена Карагодіна

Док. мед. наук, професор, завідувачка кафедри соціальної роботи та практичної психології, Академія праці, соціальних відносин і туризму

Olena Karagodina

Dr. in Medicine, Professor and Head of Social Work and Applied Psychology Department, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

 orcid.org/0000-0002-7412-5178

 karagodina.og@socosvita.kiev.ua

В'ячеслав Федченков

Бакалавр соціальної роботи, керівник відділу моніторингу та аналітики Міжнародної громадської організації «Міжнародний центр розвитку і лідерства»

Viacheslav Fedchenkov

Bachelor in Social Work, Supervisor of Monitoring and Analytics department, INGO "International Leadership and Development Centre"

 fr@ildcua.org

Анотація

У статті презентовано результати дослідження, що визначає ставлення працівників ЦСССДМ та ССД до базових компетентностей їхньої професійної діяльності в сфері захисту прав та інтересів дітей. “Модель компетентності” (у складі 26 комплексних здатностей) розроблена на попередньому етапі проекту національними експертами з огляду на потребу у забезпеченні належної якості соціальних послуг для дітей та сімей з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Дані отримано шляхом онлайн-опитування, обробці піддано 452 анкети, 259 з яких заповнили працівники ЦСССДМ та 193 - працівники ССД. Виявлено регіональні відмінності володіння компетентностями, найбільшу зацікавленість у навчанні за компетентнісним підходом у працівників на рівні ОТГ, селищ і сіл. В процесі дослідження доведено відповідність моделі реальному контексту професійної діяльності працівників ключових організацій сфери захисту прав дітей і доцільність її використання для розробки програм навчання практиків сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні. Обґрунтовано перспективність застосування моделі й дослідження такого типу для удосконалення інструментів професійного регулювання у галузі соціальної роботи та у сфері захисту прав дітей, зокрема, при розробці й перегляді професійних та освітніх стандартів, для розвитку системи навчання у частині сертифікації, ліцензування, акредитації освітніх програм.

Abstract

This study demonstrates the attitude of the employees of Social service centres for family, children, and youth and Child protection services to the basic competencies of their professional activity in the field of the protection of children's rights and interests. The Competency Model (consisting of 26 complex competencies) was developed by Ukrainian national level experts, with the aim of ensuring the satisfactory quality of social services for children and families with children in difficult circumstances. The data was collected through an online survey. A total of 452 questionnaires were processed, 259 of them were filled out by employees of Social service centres for family, children, and youth and 193 by employees of Child protection services. The results of the survey reflect a) the importance of certain competencies for the respondents in the context of their performance of work tasks, b) the self-assessment of their level of competence and c) the training needs of employees, depending on their professional and educational qualifications. This study found a link between the availability of additional training and the professional experience of employees. Regional differences in the level of competence were identified, with the greatest interest in the competency-based training of workers at the level of amalgamated territorial communities, settlements and villages. In the course of this research, the model proved to correspond to the real context of the professional activity of employees of key organizations/institutions of child welfare and the expediency of its use for the development of training programs for practitioners of child welfare

Ключові слова:

компетентнісний підхід, модель професійної компетентності, захист прав та інтересів дітей, професійне навчання, онлайн-опитування.

Key words:

competency-based approach, competency model, child welfare, professional training, online survey

in Ukraine. The research provides an evidence that the Competency Model has an application prospect in the improvement of social work and child welfare professional regulation tools, in particular, for the development and revision of professional and educational standards, for the development of training system in the part of certification, licensing, accreditation of educational programs.

Вступ

Соціальна робота з сім'ями та дітьми є одним з основних напрямків діяльності соціальних служб в Україні. Наразі відчувається брак компетентних спеціалістів у сфері охорони дитинства, захисту прав та забезпечення найкращих інтересів дітей, серед яких, працівники служб у справах дітей та центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також низки недержавних організацій, які опікуються проблемами вразливих категорій дітей та сімей із дітьми. Особливого значення наявність таких підготовлених фахівців набуває в контексті адміністративної реформи, що передбачає зміцнення фінансових можливостей громад та передання їм повноважень визначати потреби у соціальних послугах і планувати їх розвиток. В умовах децентралізації саме територіальні громади мають узяти на себе відповідальність за безпеку, благополуччя, добробут дітей, своєчасну підтримку вразливих сімей з дітьми. Втім, як зазначається в Альтернативному звіті про дотримання Україною положень Конвенції ООН про права дитини за період з 2011 по 2018 роки [1], проведення реформи децентралізації призвело до зниження якості соціальних послуг для дітей, а в деяких об'єднаних територіальних громадах - до позбавлення населення таких послуг, як супровід сімей у складних життєвих обставинах, забезпечення альтернативним доглядом дітей, роботи з вразливими групами дітей тощо. З 2017 року на об'єднані територіальні громади (ОТГ) покладаються обов'язки захисту прав дитини як на орган опіки та піклування [9]; служба у справах дітей є структурним підрозділом органу опіки та піклування - виконкому місцевої (сільської, селищної ради, у тому числі ОТГ), на неї покладається безпосереднє ведення справ щодо дітей, а дорадчим органом із питань дітей виступає комісія з питань захисту прав дитини. Відтак постала серйозна проблема передачі повноважень у питаннях захисту прав дитини від районних держадміністрацій (які невдовзі мають припинити своє функціонування) до ОТГ, а також здатності останніх взяти на себе відповідальності за забезпечення захисту прав дітей, зокрема, через створення відповідних служб та посад фахівців із соціальної роботи.

За даними зі щорічної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2018 рік [17, с.44-55], найчастіше порушуються права дитини на утримання батьками та їхнє піклування й турботу, на виховання в сім'ї, на захист від насильства (в сімейному та шкільному середовищі), на освіту, життя та охорону здоров'я. Ризики порушення прав дітей в Україні підсилені реформою деінституціалізації, яка наразі триває; відсутністю належної роботи щодо ідентифікації дітей як можливих жертв домашнього насильства і торгівлі людьми; недостатнім розвитком системи підтримки сімей та дітей, що спричиняє небезпеку роз'єднання родин та зменшує шанси повернення дитини в сім'ю, якщо вона виховується в інтернатному закладі; проблемним становищем новостворених інклюзивно-ресурсних центрів, труднощами організації інклюзивного навчання в загальноосвітніх навчальних закладах та ін.

Одним із ключових чинників низької ефективності діяльності у цій сфері є недостатня кваліфікація кадрів. Зокрема, в уже згаданому Альтернативному звіті зазначається, що у закладах вищої освіти, які готують педагогів, соціальних працівників та інших фахівців сфери забезпечення та захисту прав

дітей, не приділяється увага навчанню правам дитини. Спеціалісти, які працюють в інтересах дітей, не обізнані щодо положень Конвенції, стандартів, які нею встановлюються, та механізмів захисту. Відтак Уповноважений ВРУ з прав людини рекомендує Міністерству соціальної політики України, Міністерству освіти і науки України провести підвищення кваліфікації кадрів, які працюють в закладах соціального захисту дітей, органів і служб у справах дітей, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді [17, с.45]. Українські неурядові організації-автори Альтернативного звіту наголошують на необхідності створення системи професійної підготовки спеціалістів сфери захисту дітей з регулярним, доступним, послідовним навчання всіх працівників, а також на впровадженні порядку формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих фахівців для надання послуг дітям та сім'ям на рівні громад, підготовку фахівців сфери захисту прав дітей [1].

Таким чином, перед науковою і професійною спільнотами соціальної роботи в Україні, суб'єктами формування і реалізації соціальної політики та політики в сфері освіти постає низка викликів, що стосуються забезпечення якості кадрового потенціалу установ соціальної роботи. Хоча проблеми професійної підготовки соціальних працівників досить активно обговорюється у вітчизняних наукових публікаціях, в тому числі у контексті застосування компетентнісного підходу [4; 6; 7; 13; 14; 16], в Україні бракує ґрунтовних наукових досліджень, що дозволяють оцінити потреби фахівців у професійному навчанні та їхні настанови на професійний розвиток, зокрема у сфері соціальної роботи із захисту прав та інтересів дітей.

Аналіз останніх документів і публікацій

Компетентнісний підхід є основою для формування системи навчання спеціалістів відповідно до потреб ринку праці. Як зазначає Р. Toland [24], компетентнісні моделі протягом останніх тридцяти років широко застосовуються у розробці та оцінці навчальних модулів у США, Новій Зеландії, Австралії та Великобританії. Нині навчання на основі компетентностей (Competency-based training, або СВТ) - популярна тенденція розвитку програм підготовки та підвищення кваліфікації працівників соціальних служб. Теоретичні основи СВТ виникли ще на початку ХХ століття, проте активне функціонування терміну «заснований на компетенції» («competency-based») пов'язане із впровадженням цієї концепції у середині 1960-х років у системі освіти США [21, с.30]. Інтерес до СВТ педагогів із соціальної роботи посилюється з розвитком законодавства про регулювання професійної діяльності у галузі соціальної роботи, зокрема, ліцензування практики, що, крім вимог до спеціальних навчальних досягнень, містить вимоги до компетентності заявника на ліцензію.

Останніми роками заснована на компетентностях освіта набула повсюдної популярності й привернула увагу науковців, політиків та топ-менеджерів, відповідальних за розвиток соціальної сфери. Проте щодо багатьох аспектів цієї парадигми все ще бракує згоди. Одні вважають компетентнісний підхід гідною відповіддю на вимогу вдосконалення в сфері освіти та навчання, інші розцінюють його як обмеження. Протилежні точки зору на тему компетентнісної освіти та навчання дорослих походять, головним чином, із Сполученого Королівства та Австралії, де було більше часу для її апробування [24]. Оскільки компетентнісний підхід дозволяє чітко визначити та розробити послідовний навчальний план, він є особливо ефективним, передусім, у підготовці працівників-початківців до виконання конкретних, специфічних робочих завдань. Втім його ефективність нижча у роботі з досвідченими людьми або з менш конкретним контентом, що важко піддається упорядкуванню або ґрунтується на результатах експертизи. Практики, які використовують і просувають компетентнісне навчання, повинні розуміти сильні та слабкі сторони цього підходу, а також цінності й філософію, на якій базується дана модель, оскільки вона доволі жорстко регламентує забезпечення й розвиток навчання [21].

Методологія розробки моделі та методичні аспекти оцінки професійної компетентності досі є дискусійними. Напрацювання моделі компетентності спеціаліста, формування набору відповідних компетенцій є складним, багатоступеневим процесом, що передбачає залучення різних груп основних зацікавлених сторін [19; 20]. Практики моделювання компетентностей різняться у професійних та академічних колах, а сам процес розробки моделі компетентності спеціаліста не завжди відповідає жорстким рамкам наукової обґрунтованості, однак його результати при цьому не втрачають своєї цінності, передусім, коли йдеться про вирішення прикладних завдань організаційного розвитку та управління персоналом. Технологія розробки моделі компетенцій містить детальний аналіз професійної діяльності; виявлення характеристик успішної і неуспішної поведінки експертними методами (структуроване інтерв'ю, робочі групи, метод критичних інцидентів, метод репертуарних решіток); змістове групування первинних характеристик; визначення компетенцій та їх індикаторів [15]. У колективній праці Michael A. Campion and et. представлено описи деяких найкращих практик моделювання компетентностей, розділених на 3 тематичні області: аналіз інформації про компетентність, організація і подання інформації про компетентність та використання інформації про компетентність [18].

До чинників розбіжності у поглядах на впровадження компетентнісного підходу відносять особливості трактування, бачення структури, динаміки й оцінки професійної компетентності в практиці управління людськими ресурсами порівняно зі сферою фахової освіти. Хоча модель компетенцій є визнаним інструментом оцінки професійної придатності, методичні прийоми її розробки і ступінь деталізації можуть по-різному трактуватися представниками освітніх закладів та сфери практики. В освіті для оцінки професійної компетентності звертаються до аналізу цільових (соціально-професійних) функцій певної професії або споріднених груп професій. Ці функції виявляються в процесі професіографічного дослідження чи за результатами експертних оцінок і застосовуються для визначення “еталонного” складу компетенцій майбутнього фахівця. Відповідно, розроблені моделі мають узагальнений характер і не можуть враховувати особливості діяльності окремих організацій. У розумінні ж фахівців з управління людськими ресурсами модель компетенцій - це так званий портрет “ідеального працівника”, який інтегрує всі здібності та якості, потрібні для успішної роботи на конкретному робочому місці саме в цій організації. В організації модель компетенцій використовується як база для порівняння при прийнятті ключових управлінських рішень стосовно персоналу [15, с. 123-124].

Модель компетенцій являє собою структуровану сукупність окремих компетенцій, або кластерів компетенцій, необхідних для ефективної діяльності на певній посаді. Ті компетенції, які не можна оцінити за об'єктивно вимірюваними показниками, описуються через позитивні та негативні індикатори, тобто характерні приклади успішної чи неуспішної поведінки, що спричиняють певні професійні результати. Подібної логічної схеми у застосування компетентнісного підходу в навчанні та підтримці працівників, які відповідають за безпеку та добробут дітей, дотримувались фахівці Інституту соціальних послуг (IHS) в Коламбусі, штат Огайо, США [23]. Розроблена IHS модель компетентності фахівців у сфері захисту прав дітей довела свою ефективність: її адаптували і впровадили понад 36 інших штатів та кілька провінцій Канади. Вона включає набір компетентностей та їх складників - компетенцій, тобто знань, навиків та ціннісних ставлень, потрібних для виконання робочих завдань на рівні “кращих практик”. Дана модель була одним з основних джерел для оригінального списку компетентностей, напрацьованих українськими експертами для формування базових компетентностей професійної підготовки “ключових гравців” сфери захисту прав дітей в Україні - працівників ССД та ЦСССДМ [2]. На впровадження цієї моделі з урахуванням потреб користувачів спрямовані подальші зусилля авторів.

Методологія дослідження

Загальний дизайн дослідження. Дослідження сплановане та проведене в межах проекту МГО “Міжнародний центр розвитку і лідерства” (2018-2020 рр.), спрямованого на розробку та опробування моделі професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей. В ході проекту передбачалось визначити основні компоненти моделі та визначити ставлення до неї практиків сфери захисту дітей.

На першому етапі роботи в результаті аналізу досвіду IHS, українського законодавства, а також напрацювань групи провідних національних експертів створено робочу версію моделі базової компетентності працівників сфери захисту прав та інтересів дітей. Це список з 26-ти здатностей, розподілених за 7-ма тематичними блоками, що охоплюють всі головні обов’язки та цілі діяльності працівників [2, с. 53].

Дана публікація відбиває зміст наступного етапу проекту, що полягав у оцінці ставлення практиків до розробленої моделі та визначенні їхніх потреб у навчанні, базованому на компетентнісному підході. У розробці дизайну цього фрагменту автори орієнтувались на сучасні рекомендації з проведення масштабних опитувань [3; 22]. Анкетування мало підтвердити або спростувати припущення про відповідність розробленої моделі актуальній практиці в сфері захисту прав та інтересів дітей та потребам її працівників у професійному розвитку. В процесі опитування передбачалось:

- 1) з’ясувати думку працівників сфери захисту прав дітей про адекватність, або життєздатність розробленої моделі;
- 2) визначити володіння компетентностями і потреби працівників у їх розвитку в залежності від їхніх професійних характеристик;
- 3) виявити ціннісні настанови працівників і зв’язок цих настанов зі ставленням до моделі та потребами у навчанні.

Формування вибірки. Респондентами визначено працівників ЦСССДМ і ССД - двох основних структур Міністерства соціальної політики України, що відповідальні за надання соціальних послуг сім’ям та дітям, а також працівників профільних неурядових організацій. Формування вибірки утруднювалось браком інформації про генеральну сукупність, обмеженням матеріальних та часових ресурсів. Відтак включенню одиниці дослідження до масиву даних передували процедури: (1) визначення обсягу генеральної сукупності та мінімально достатнього обсягу опитаних респондентів, (2) формування бази даних з відповідями респондентів, (3) квотування вибіркової сукупності на основі уточнених даних про кадрове забезпечення служб у справах дітей та центрів соціальних служб для сім’ї, дітей і молоді (та аналогічних установ, або організацій в Україні) з урахуванням ОТГ із регіональним розподілом та розподілом за рівнем підпорядкування. В результаті з загальної кількості (1304) заповнених респондентами документів було відібрано 452 анкети, 259 з яких заповнили працівники ЦСССДМ та 193 - працівники ССД. Працівники громадських організацій виявили низьку активність у заповненні анкети - було отримано всього 25 анкет, відтак на стадії квотування ця підгрупа не увійшла у вибірку сукупність.

Інструменти опитування та збір даних. Опитування респондентів проводилося у формі онлайн-анкетування. Посилання на анкету доводилось локальними організаторами опитування до керівників місцевих управлінь Міністерства соціальної політики, що координують діяльність мереж ЦСССДМ та ССД. Анкета містила три блоки питань, що дозволяли визначити категорію працівника, його потреби в розвитку компетентностей та ціннісні настанови.

Перший блок анкети складався з тринадцяти запитань, що дозволяли визначити значний перелік соціально-демографічних та професійних характеристик різних груп працівників. Потреба в такій деталізації впливала з припущень експертів про те, що уявлення практиків про базові компетентності

та потреби у професійній підготовці залежать від специфіки професійних завдань і організаційного контексту діяльності. Також висувалась гіпотеза щодо наявності зв'язку між здатністю працівників усвідомлювати і вирішувати етичні дилеми та їхньою професійною підготовкою й досвідом.

Другий блок анкети складався з переліку компетентностей, які передбачалось оцінити за рівнем значущості для професійної діяльності респондента. Перелік компетентностей, сформований за результатами першого етапу дослідження, включав:

K1. Здатність втілювати у практичній діяльності сфери забезпечення прав дітей та підтримки сімей цінності та принципи захисту і благополуччя дітей.

K2. Здатність ефективно працювати як частина системи захисту прав дітей в Україні.

K3. Здатність підтримувати сім'ї задля забезпечення захисту і благополуччя дітей відповідно до стратегій трирівневої моделі.

K4. Здатність здійснювати оцінку потреб дитини та її сім'ї та застосовувати її у практичній діяльності.

K5. Здатність визначати особливості вікового розвитку дитини.

K6. Здатність забезпечувати дитині та її сім'ї доступ до необхідних ресурсів громади, необхідних для всебічного розвитку дитини та підтримки її сім'ї.

K7. Здатність розвивати батьківський потенціал відповідно до особливостей розвитку і потреб дітей.

K8. Здатність сприяти побудові і підтримці безпечної прихильності між дітьми та їхніми сім'ями.

K9. Здатність налагоджувати та підтримувати професійні стосунки із членами сімей з урахуванням їх індивідуальних особливостей та внутрішніх ресурсів.

K10. Здатність проводити індивідуальні та сімейні інтерв'ю/бесіди.

K11. Здатність застосовувати втручання із залученням сім'ї до співпраці з метою захисту дитини.

K12. Здатність визначати рівень безпеки дитини.

K13. Здатність проводити оцінку сім'ї з метою прийняття обґрунтованих рішень у питаннях захисту дітей.

K14. Здатність розробляти та впроваджувати плани безпеки для захисту дітей, які перебувають під безпосередньою загрозою нанесення серйозної шкоди.

K15. Здатність розробляти плани дій, спрямовані на подолання сім'єю складних життєвих обставин.

K16. Здатність співпрацювати з суб'єктами соціального захисту та надавачами послуг для планування, організації і координації надання соціальних послуг та заходів соціальної підтримки.

K17. Здатність відстежувати та оцінювати процес і результати надання соціальних послуг та заходів соціальної підтримки відповідно до індивідуального плану роботи з випадком.

K18. Здатність документувати процес ведення випадку.

K19. Здатність приймати повідомлення про випадки порушення прав дітей та реагувати на них.

K20. Здатність здійснювати контроль дотримання прав дітей у громаді та представляти їхні інтереси.

K21. Здатність представляти інтереси дитини в суді.

K22. Здатність безпечно вилучати дитину із сім'ї за випадків, коли існує значний ризик для її життя і здоров'я.

K23. Здатність розробляти та впроваджувати план влаштування дитини таким чином, щоб мінімізувати стрес, запобігти травмі та підтримати стабільність і постійність влаштування.

K24. Здатність залучати батьків, інших членів сім'ї та саму дитину до розробки і впровадження плану влаштування.

K25. Здатність працювати з сім'ями для сприяння возз'єднанню з біологічною сім'єю.

K26. Здатність планувати стабільне влаштування дітей, які не можуть возз'єднатися зі своїми сім'ями.

Для пояснення змісту кожної компетентності у дужках наводились ключові категорії, наприклад: “Здатність втілювати у практичній діяльності сфери забезпечення прав дітей та підтримки сімей цінності та принципи захисту і благополуччя дітей (Концепція захисту, благополуччя та найкращих інтересів дитини; законодавство, основні права дітей та батьків, осіб, які їх замінюють)”;

“Здатність розвивати батьківський потенціал відповідно до особливостей розвитку і потреб дітей (Стилі та методи виховання; причини складної поведінки дітей; форми та методи розвитку батьківського потенціалу)” і т.і.

В якості критерію оцінювання адекватності, або життєздатності окремої компетентності й моделі в цілому було прийнято частку схвальних оцінок формулювань та намірів навчатись за цією моделлю, що становить 67% відповідей. Також ми планували виявити ті компетентності, середні оцінки яких відрізняються від решти на 10% і більше, що мало б засвідчити потребу в перегляді змісту чи формулювання вказаного фрагменту моделі або змісту (структури) моделі в цілому.

Аналізу ціннісних настанов слугувало пред'явлення респондентам тверджень, що демонструють ставлення до ключових професійних цінностей, відібраних експертами на попередньому етапі проекту.

Анкетування проводилось із дотриманням таких правил етики, як усвідомлена згода, конфіденційність і анонімність.

Квотування вибірки, формування бази даних та їх обробка. По завершенню анкетування весь масив документів піддавався первинній обробці за такою процедурою. З'ясована генеральна сукупність працівників служб у справах дітей і центрів соціальних служб у всіх регіонах України (крім АР Крим) на всіх рівнях підпорядкування. Встановлена загальна квота у 5% для всіх рівнів підпорядкування, визначено кількості респондентів за цією квотою. Паритет регіонального представництва досягнутий вибором пропорційної кількості анкет, заповнених респондентами з п'яти макрорегіонів, а по можливості, і з областей.

Впорядкування відповідей здійснювався в кілька етапів. На першому етапі відбулася технічна оцінка відповідей: відсіювання дублів (3 од.) та абсолютно некоректно заповнених анкет (таких не виявилось). На другому етапі сирі дані з відповідей респондентів на “ціннісні питання” та питання щодо компетентностей переведені в стандартизовані бали за відповідними ключами; відповіді на напіввідкриті питання першого (соціально-демографічного) блоку стандартизовано й об'єднано у групи для зручності аналізу. Зокрема, відповіді на питання про регіон, в якому працюють респонденти, мали 25 варіантів відповіді, що були об'єднані в п'ять груп макрорегіонів (Схід, Південь, Центр, Північ, Захід); питання про посаду було напіввідкритим, відповіді були зведені до десятка стандартних записів, які в подальшому об'єднані в чотири групи (адміністратори, управлінці, супервізори та спеціалісти); питання про вищу освіту в анкеті було відкритим з інструкцією та зразком заповнення і потребувало складнішої процедури обробки: спершу відібрано якісно заповнені відповіді, далі кожен запис відповіді розділений на три стандартизовані елементи - рік здобуття диплому, здобутий ступінь і освітня спеціальність (за наявності кількох дипломів, таких груп записів було декілька; далі йтиметься лише про рік випуску, інші субпараметри не показали значимих кореляцій); згруповані дані про стаж.

Отримані в такий спосіб дані піддавались статистичній обробці з використанням методів описових статистик та кореляційного аналізу.

Результати дослідження

Загальні характеристики вибірки, що водночас становлять основу для подальшого аналізу відповідей залежно від регіону проживання, посади, типу професійної установи, стажу та ін., представлено у табл.1.

Таблиця 1. Соціально-демографічні та ключові формальні характеристики професійної діяльності респондентів

Параметр	Субпараметр	ЦСССДМ (N)	ЦСССДМ (%)	ССД (N)	ССД (%)	Разом (N)	Разом (%)
макрорегіон	захід	54	20,8	37	19,2	91	20,1
	схід	58	22,4	34	17,6	92	20,4
	центр	58	22,4	45	23,3	103	22,8
	південь	50	19,3	40	20,7	90	19,9
	північ	39	15,1	37	19,2	76	16,8
рівень діяльності установи чи організації	селищний / сільський / ОТГ	32	12,4	17	8,8	49	10,8
	районний у місті	17	6,6	23	11,9	40	8,8
	міський	55	21,2	45	23,3	100	22,1
	районний	143	55,2	101	52,3	244	54,0
	обласний	12	4,6	7	3,6	19	4,2
посада	спеціалісти	173	66,8	119	61,7	292	64,6
	супервізори	40	15,4	33	17,1	73	16,2
	адміністратори	3	1,2	0	0,0	3	0,7
	керівники	43	16,6	41	21,2	84	18,6
стаж роботи на нинішній посаді	до 2 років	63	24,3	47	24,4	110	24,3
	2-5 років	115	44,4	60	31,1	175	38,7
	більше 5 років	81	31,3	86	44,6	167	36,9
сумарний стаж роботи в сфері захисту прав дітей	до 5 років	99	38,2	61	31,6	160	35,4
	5-9 років	81	31,3	40	20,7	121	26,8
	10-14 років	34	13,1	55	28,5	89	19,7
	15-20 років	25	9,7	24	12,4	49	10,8
	більше 20 років	20	7,7	13	6,7	33	7,3
Всього		259	100,0	193	100,0	452	100

Сприйняття значущості моделі. Відповіді респондентів в цілому підтвердили адекватність моделі компетентностей змісту професійної діяльності - значущість оцінок усіх представлених в

дослідницькій моделі 26 компетентностей в середньому становить 24,8 (95,4%) для ЦСССДМ і 24,7 (94,8%) для ССД. За середніми показниками рівень значущості запропонованих у моделі компетентностей, які ще потребують розвитку, складав більше 43% в обох групах (рис. 1). При цьому розмах варіації становив $R=25$ для ЦСССДМ і $R=23$ для ССД.

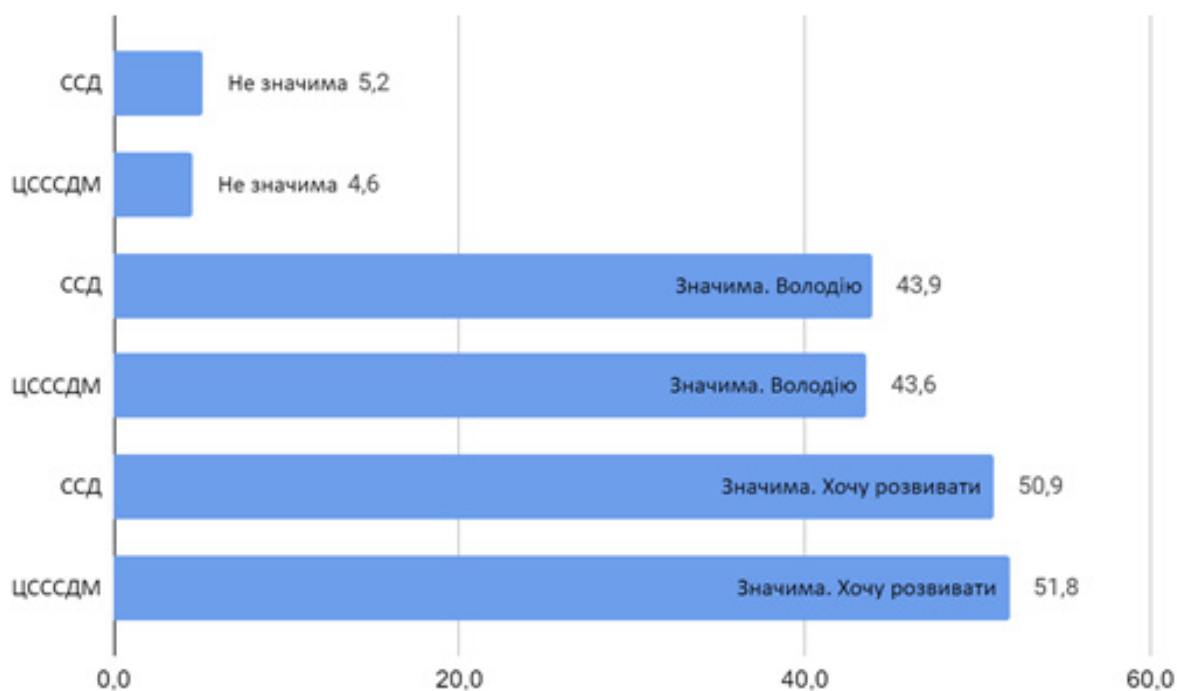


Рис. 1. Розподіл оцінок респондентів щодо рівня значущості компетентностей, володіння ними та потреби в їх розвитку (%).

Найменш значущою з усіх компетентностей виявилась К21 “здатність представляти інтереси дитини в суді” (84,5%), передусім за рахунок відповідей працівників ЦСССДМ: 24,7% працівників ЦСССДМ визнали цю компетентність незначущою на протипагу 3,1% працівників ССД. Найнижчий показник значущості для К21 виявлено у групі працівників ЦСССДМ зі східного макрорегіону: 67% (58 респондентів).

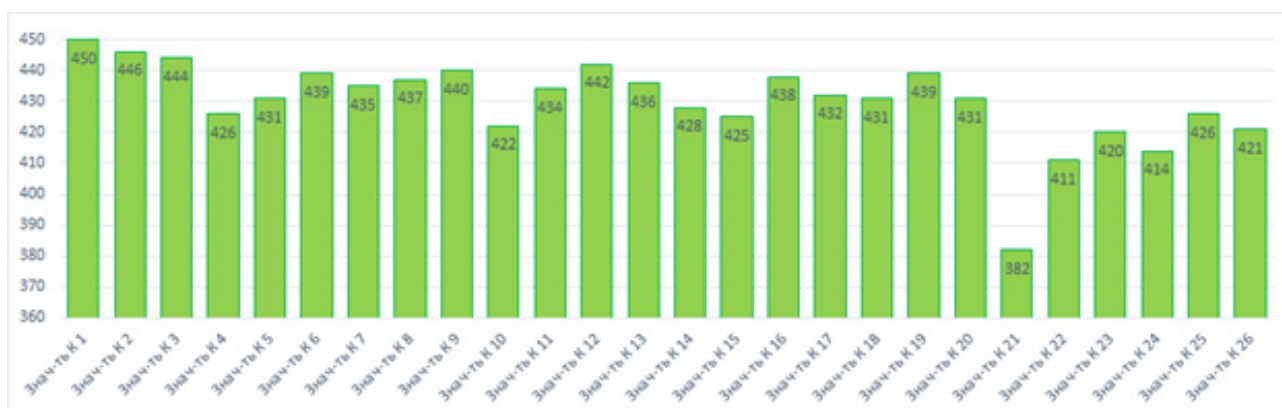


Рис. 2. Значущість компетентностей для респондентів

Такі результати є цілком очікуваними, оскільки захист інтересів дитини в суді традиційно вважається функцією ССД. Водночас, для працівників цієї структури найменш значимими виявились компетентності, що відповідають завданням роботи з сім'єю (K4, K15, K17, K25): здійснення оцінки потреб дитини та її сім'ї, розроблення плану дій, спрямованих на подолання сім'єю складних життєвих обставин, відстеження процесу і результатів надання соціальних послуг та заходів соціальної підтримки, сприяння возз'єднанню з біологічною сім'єю. Це засвідчує недостатній рівень залучення працівників ССД до змістовної роботи з сім'єю, що не відповідає сучасним підходам соціальної роботи до провадження втручання, а також принципам сімейноорієнтованого підходу у захисті прав дитини.

Виявлено, що респонденти з області в цілому нижче оцінюють значущість окремих компетентностей для своєї роботи, ніж досліджувані з решти регіональних локацій. Такий результат підтверджує відповідність моделі первинному задуму щодо її змістового наповнення, адже формулювання компетентностей мало здебільшого забезпечувати професійні потреби фахівців у веденні конкретного випадку, й меншою мірою - потреби управлінської та методичної складової захисту прав та інтересів дітей. За результатами опитування, працівники обласного рівня порівняно з рештою респондентів меншою мірою зацікавлені і в оволодінні основними компетентностями, і у власному професійному розвитку.

Іншою помітною тенденцією є нижчий (в середньому на 7%, в деяких випадках до 19%) рівень володіння компетентностями, про які повідомили соціальні працівники з сіл, селищ і ОТГ.

Потреба в розвитку компетентностей. Порівняння відповідей респондентів з різних макрорегіонів виявило виразну відмінність у володінні компетентностями (рис. 3) та потребі в навчанні (рис. 4). Статистично значуще відхилення від середніх показників по групі виявлено для представників півночі: вони оцінили лише 8,5 компетентностей як такі, що вони ними володіють (середнє значення 11,3 компетентностей з 26-ти). Потреба у розвитку компетентностей для них була на 2,8 компетентності вища за середнє значення (середнє складає 13,4 компетентностей).



Рис. 3. Показники володіння компетентностями залежно від макрорегіону (%)

Також помітно відмінними є показники респондентів зі сходу: щодо всіх компетентностей вони вказали середній і вищий рівень володіння, щодо більшості компетентностей вказали нижчу потребу в розвитку. Цей результат не корелює з характеристиками вищої освіти, наявного професійного досвіду чи кількістю пройдених за останні 4 роки курсів неформальної освіти і потребує додаткового вивчення.

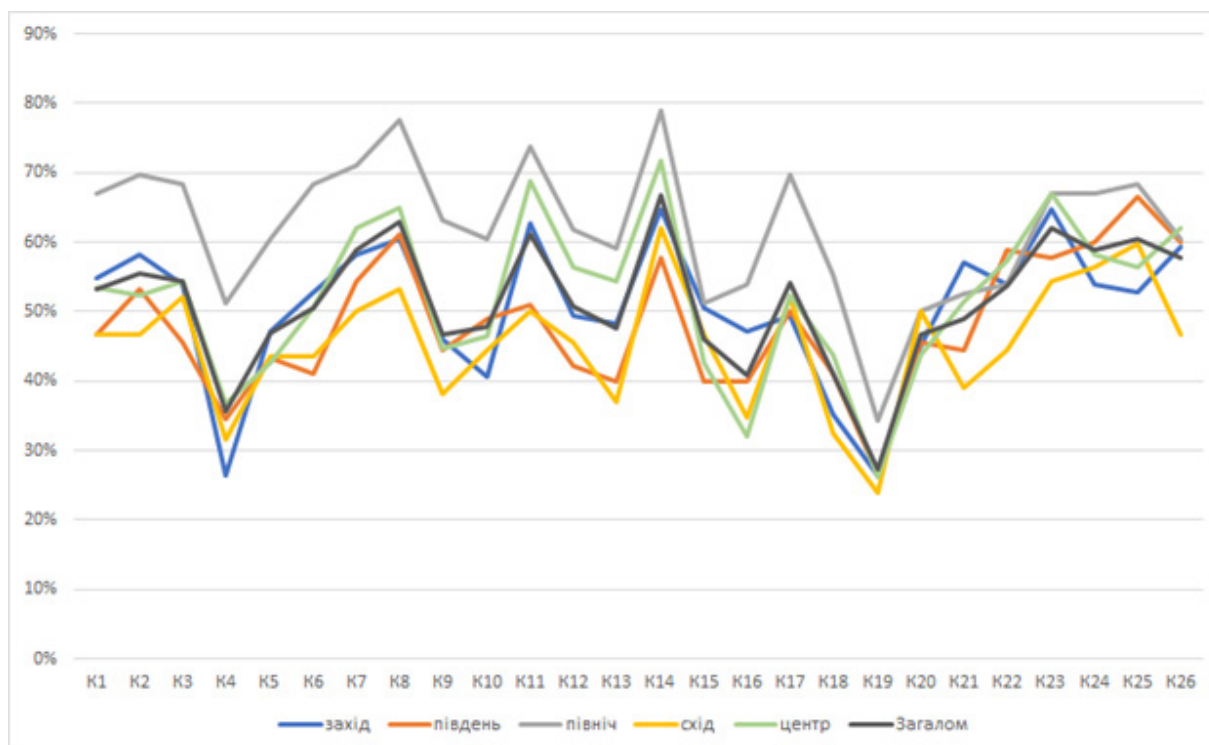


Рис. 4. Потреба в розвитку компетентностей в розрізі макрорегіонів (%)

Працівники обох типів організацій з сіл, селищ і ОТГ виявили дещо вищі показники потреби в розвитку компетентностей.

Додаткове навчання й сприйняття компетентностей. В одному з відкритих питань анкети респондентам пропонувалося зазначити кількість курсів підвищення кваліфікації або інших форм навчання за останні 4 роки. В результаті можемо констатувати серйозний дисбаланс у навчанні на робочому місці представників різних організацій. Жодного навчання не мали 178 осіб (103 з них представляють ССД, що становить більше половини вибірки ССД). Працівники ССД за останні чотири роки в середньому мали 0,7 тренінгів, а працівники ЦСССДМ - 1,7 тренінгів або будь-яких інших форм навчання (підвищення кваліфікації). Певні відмінності в частоті навчання на робочому місці виявлено й в залежності від посад працівників. Найчастіше навчались працівники з керівними посадами - вони мали в середньому 1,6 тренінгових програм за визначений період (2,3 - для ЦСССДМ і 0,9 - для ССД); дещо рідше підвищували кваліфікацію супервізори та спеціалісти (по 1,2 тренінги), найрідше - адміністратори (0,3 тренінги за останні 4 роки). Відповіді були згруповані в діапазони: 0, 1-2, 3-5, 6 і більше. Вплив даного показника на сприйняття моделі виявився мінімальним. Середній показник значущості для 4 груп коливається між 24,4 - 25,3, показник володіння - 10,1 - 12,3, потреба в розвитку - 12,6 - 14,6. Цікаво, що найнижче оцінили модель ті, хто не відвідав жодного курсу за чотири роки, а найвище ті, хто на рік мав 1 +\ -1 курс. При цьому про найбільший рівень володіння компетентностями заявили учасники 1 - 2 тренінгів, а про найнижчий - ті, хто відвідав більше п'яти. Подібна картина і з потребою в їх розвитку. У табл. 2 представлено середні і нормалізовані значення (зважені відповідно до середніх значень та стандартних відхилень).

Табл. 2. Значущість компетентностей, володіння ними та потреба в їх розвитку у розподілі за кількістю пройдених курсів підвищення кваліфікації

Кількість курсів	Значущість		Володіння		Потреба в розвитку	
	середнє значення (N)	відхилення від загального (%)	середнє значення (N)	відхилення від загального (%)	середнє значення (N)	відхилення від загального (%)
0	24,56	-0,7%	10,76	-2,3%	13,80	1,7%
1-2	24,79	0,2%	12,03	2,6%	12,75	-2,4%
3-5	25,14	1,6%	11,22	-0,5%	13,92	2,1%
6 і більше	24,74	0%	10,11	-4,8%	14,63	4,8%
Загалом	24,73		11,36		13,37	

У співвідношенні кількості курсів підвищення кваліфікації за останні 4 роки та стажу на посаді є очевидна закономірність: новачки, що займають посаду менше двох років, мають найнижчий середній показник відвіданих курсів - 1 тренінг. Пік частоти навчання припадає на середню стадію професіоналізації (стаж від 2 до 5 років) і становить 1,6 курсів, стадії майстерності (стаж більше 5 років) відповідає середній показник тренінгів у 1,1 за останні 4 роки.

Виявлено подібний характер зв'язку між стажем роботи в сфері захисту прав дітей і участю в навчальних курсах (програмах, тренінгах): спостерігаємо ріст від 1,2 курсів у новачків сфери (менше 5 років) до 1,4 курсів у працівників зі стажем 5-9 років, поступовий спад аж до 1 курсу на рік у ветеранів сфери (понад 20 років стажу).

Характеристики професійного досвіду і сприйняття компетентностей. Ані сумарний стаж у сфері захисту прав дітей, ані стаж роботи на нинішній посаді не впливають на сприйняття моделі. Цілоком очікуваним є зв'язок між стажем (його двома параметрами), володінням компетентностями і потребою у навчанні: "молодші" фахівці вказують на нижче володіння і більшу потребу в розвитку. Відсутність кореляційного зв'язку між стажем і сприйняттям значущості компетентностей та моделі в цілому можна вважати ознакою того, що розробка є прийнятною й життєздатною з точки зору різних поколінь фахівців.

Цікавими виявились зв'язки між досвідом роботи в організаціях різного типу підпорядкування й сприйняттям до моделі. Респонденти, які раніше працювали в неурядових організаціях, дещо вище оцінюють значущість моделі, ніж інші (табл. 3). Відсутність попереднього досвіду роботи в інших організаціях сфери захисту прав дітей пов'язане з нижчим рівнем сприйняття значущості моделі компетентностей, з нижчими показниками володіння ними і з високими - потреби їх розвитку. K21, що отримала найнижчі оцінки з-поміж усіх 26 компетентностей моделі, має значно більшу підтримку від тих, хто працював у ССД та неурядових організаціях (відповідно 93,9% та 89% при середніх 84,5%).

Таблиця 3. Зв'язок досвіду роботи з оцінкою значущості моделі для респондентів

Тип організацій, в яких респондент має досвід роботи	ЦСССДМ (N)	ЦСССДМ (%)	Значущість моделі	ССД (N)	ССД (%)	Значущість моделі
ЦСССДМ	82	31,7	24,5	23	11,9	24,8
ССД	7	2,7	24,7	59	30,6	24,7
Неурядова організація	93	35,9	25	69	35,7	24,9
Такий досвід відсутній	77	29,7	24,9	42	21,8	24,1
Всього	259	100,0	24,8	193	100,0	24,7

Не виявлено суттєвих відмінностей у відповідях на питання “ціннісного блоку” між працівниками ЦСССДМ та ССД (середній бал - 7,3 та 7,2 відповідно, за максимально можливої оцінки 12 балів), так само як і статистично значущих зв'язків між ціннісними настановами працівників і ставленням до моделі та потребами у навчанні.

Прикінцеві міркування

Результати опитування доводять, що розроблена модель відповідає реальному контексту професійної діяльності працівників ключових організацій сфери захисту прав дітей. Адекватність запропонованих у моделі компетентностей підтверджується високими показниками їх значущості та потреби працівників у їх розвитку для обох підгруп вибірки - працівників ЦСССДМ та ССД. Певні відмінності в оцінках респондентів з цих двох організацій важливо взяти до уваги на етапах розробки навчальної програми, відповідної цій моделі, та проведення навчання. Досить важливим є те, що отримані дані дозволяють передбачити певні варіації змісту й процесу навчання, що відбиватимуть потреби слухачів залежно від їхнього стажу, освітньої підготовки та особливостей трудової діяльності на конкретних посадах.

Результати дослідження дозволяють відзначити фактори, які слід враховувати при подальшому впровадженні моделі.

Збільшення повноважень соціальних працівників у питаннях захисту прав дітей у громадах вимагає відповідних професійних знань і умінь, тож цільове та доступне навчання для них є особливо актуальним. Дослідження засвідчує порівняно нижчий рівень професійних компетентностей працівників сіл, селищ і ОТГ, а також усвідомлену цією групою потребу професійного розвитку та сформований запит на навчання (у порівнянні з рештою респондентів вони мають найнижчі показники володіння компетентностями і найвищі - потреби в їх розвитку).

В ході опитування виявлено зв'язок ряду характеристик освіти респондентів із ставленням до моделі та потребами у навчанні. Нижча оцінка значущості моделі тими, хто не відвідав жодного курсу підвищення кваліфікації за останні чотири роки, а також дещо нижчі показники потреб у розвитку тих, хто рідше проходить додаткове професійне навчання, може свідчити про недостатню актуалізованість для цих респондентів самого предмету дослідження - компетентності соціального працівника у сфері захисту прав дітей. Показники володіння компетентностями і потреб щодо їх розвитку мають бути предметом окремого аналізу, наприклад з позиції фаз формування компетентності, в термінах “усвідомленої некомпетентності” чи зростання потягу до знань в міру їх отримання. Проте такий ракурс дискусії виходить за межі завдань даної публікації.

Окремої уваги потребують обмеження дослідження, значна частина яких була пов'язана з процесами формування вибірки. Вагому роль у проведенні дослідження відіграло Міністерство соціальної політики як ключовий - на рівні вищих органів влади - суб'єкт, відповідальний за захист прав і забезпечення найкращих інтересів дітей. МСП мало надати достовірні дані щодо генеральної сукупності досліджуваних та сприяти поширенню анкети відомчими каналами. Проте на момент "запуску" опитування Міністерство не володіло достатньою інформацією про кількість працівників сфери захисту прав дітей, в тому числі про їх розподіл за основними стратифікаційними ознаками - типом та адміністративно-територіальним рівнем організації, в якій працює спеціаліст, рівнем його посади. У зв'язку з тим, що останніми роками в Україні паралельно відбувається кілька реформаційних процесів - децентралізація влади відповідно до «Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» [5], реформування системи соціальних послуг [11; 12], деінституціалізація відповідно до Національної стратегії реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки [8] - відбуваються зміни у структурі адміністративно-територіального та відомчого підпорядкування суб'єктів сфери захисту прав дітей. Традиційна для соціальної сфери плінність кадрів посилилася у зв'язку зі змінами у нормативно-правовому регулюванні діяльності основних суб'єктів сфери. У цей перехідний період існували суттєві прогалини у питаннях збору державою статистичної інформації. Статистичному обліку підлягали лише спеціалісти організацій, які досі залишалися в штаті обласної, районної, міської чи районної у місті служби, і фактично "невидимими" для держави на той момент були працівники сфери захисту прав дітей в ОТГ. МСП володіло лише приблизними цифрами, що впливали з нормативно-правових вимог до створення служб у справах дітей, уповноважених соціальних підрозділів (посадових осіб) виконавчих органів ОТГ, які здійснюють діяльність у сфері соціального захисту та захисту прав дітей [10]. За час збору анкет ситуація змінилася (наразі процес формування ОТГ та, відповідно, передачі їм повноважень у питаннях захисту дітей наближається до завершення, а статистичний облік МСП удосконалено), і нам вдалося встановити достовірні квоти для отримання надійних даних.

Ще один фактор, який слід розглядати як такий, що може викривлювати реальні дані щодо досліджуваної проблеми - це застосування методу онлайн-опитування. В процесі розробки дослідницьких процедур було передбачено ризики похибок заповнення анкети і відмови від їх повернення. Припускалось, що успішному опитуванню перешкоджатимуть відсутність належного обладнання (персональний комп'ютер з доступом до інтернет-мережі) або брак навичок роботи з комп'ютером, потрібних для заповнення анкети. Крім того, потрібно було запобігти ставленню працівників державних організацій до опитування як до оцінювання їхньої професійності, оскільки до організації дослідження було залучене Міністерство соціальної політики.

Враховуючи вищезазначене, на етапі імплементації моделі та підготовки до навчання слід проводити додаткові дослідження для конкретизації запитів працівників, виявлених у попередньому опитуванні, а також з метою створення передумов для оцінки ефективності навчання. Зокрема, помічені макрорегіональні відмінності в оцінці значущості та потреб у навчанні є підставою для подальшого вивчення запитів щодо контенту навчального матеріалу залежно від територіальної належності слухачів. Проте добирати респондентів такого дослідження потрібно буде інакше - шляхом суцільної вибірки або за умови формування вибіркової сукупності на основі даних, отриманих від місцевих відповідальних суб'єктів.

Досвід даного дослідження (в процедурному й змістовому аспектах), а також його результати можуть бути використані в удосконаленні інструментів професійного регулювання у галузі соціальної роботи та у сфері захисту прав дітей, зокрема, при розробці й перегляді професійних та освітніх стандартів, для розвитку системи навчання у частині сертифікації, ліцензування, акредитації освітніх програм.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Альтернативний звіт про дотримання Україною положень Конвенції ООН про права дитини за період з 2011 по 2018 роки. URL: <http://childrights.org.ua/upload/5c9b8d2a462f6.pdf> (дата звернення 12.11.2019).
2. Байдарова О., Карагодіна О., Кликова П. Як побудувати дієву модель професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні? // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. №1. С. 42-59. DOI 10.33287/11194
3. Браймен А., Белл Э. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес / пер. с англ. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2012. 776 с.
4. Голова Н. І. Професійна компетентність працівників соціальної сфери до виконання соціальних ролей в практичній діяльності // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна. 2015. № 24. С. 35-43.
5. Концепція реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 №333. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80> (дата звернення 6.01.2019).
6. Кубіцький С.О. Аналіз освітньо-професійних програм підготовки фахівців за спеціальністю 231 Соціальна робота // ScienceRise: Pedagogical Education. №6(14). 2017. С. 18-22.
7. Микитенко Н.О. Сучасний стан професійної підготовки соціальних працівників в Україні // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2012. Вип. 8. С. 212-215.
8. Національна стратегія реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки та план заходів з реалізації її I етапу: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9.08.2017 № 526-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250190226> (дата звернення 26.11.2018).
9. Про затвердження Порядку та умов надання у 2019 році субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на проектні, будівельно-ремонтні роботи, придбання житла та приміщень для розвитку сімейних та інших форм виховання, наближених до сімейних, та забезпечення житлом дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб з їх числа: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.11.2017 № 877. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-2017-%D0%BF#n122> (дата звернення 25.11.2018).
10. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24.01.1995 № 20/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 25.11.2018).
11. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення 12.01.2020).
12. Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8.08.2012 № 556-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80> (дата звернення 6.01.2019).
13. Савельчук І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки. 2016. Вип. 1. С. 120-125.
14. Савіцька В. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на засадах праксеологічного підходу: результати педагогічного експерименту // Науковий вісник Чернівецького університету. Сер.: Педагогіка та психологія. 2014. Вип. 716. С. 146-155.
15. Ситник Н. І. Компетентнісний підхід в управлінні людськими ресурсами // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», 2010. №7. С. 121-125.
16. Чубук Р. В. Професійна компетентність соціальних працівників в умовах парадигмальних змін // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2016. Вип. 133. С. 254-258.
17. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ: ВПЦ «Київський університет», 2018. 134 с. URL: <http://www.univ.kiev.ua/content/upload/2019/-697223196.pdf> (дата звернення 12.11.2019).

18. Champion, M.A, Fink, A.A., Ruggeberg, B.J., CARR, L., Phillips, G.M., Odman, R.B. Doing competencies well: best practices in competency modeling // *Personnel Psychology*. 2011. Vol.64(1). P. 225-262. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01207.x>
19. Clark, S. J., Dickinson, N. Development of competencies for the California public child welfare curriculum through evaluation and partnership. Berkeley: University of California at Berkeley, California Social Work Education Center. 1998. URL: https://akanelson.github.io/calswec-static/calswec-archive.berkeley.edu/sites/default/files/rtn-curricula-files/develop_comps_pcw_eval_partner/index.pdf (дата звернення 16.01.2020).
20. Gettinger, M., Stoiber, K.C., Goetz, D., Caspe E. Competencies and Training Needs For Early Childhood Inclusion Specialists // *Teacher Education and Special Education*. 1999. Vol.22(1). P.41-54. <https://doi.org/10.1177/088840649902200105> (дата звернення: 16.01.2020).
21. McCowan, R.J. Origins of Competency-Based Training. 1998. 41 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED501710.pdf> (дата звернення 16.01.2020).
22. Mowbray, T.C., Yoshihama, M. 2001. Surveys. In: *The handbook of social work research methods* / ed. by B.A.Thyer. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2001. P.143-159.
23. Rycus, J.S., Hughes, R.C. What is Competency-Based Inservice Training? OH, Columbus: Institute for Human Services, 2000. URL: <https://www.researchgate.net/publication/240623466> (дата звернення: 30.11.2018).
24. Toland, P. A. Evaluation of Alberta Children's Services delegation training (2005 pilot). 2015. URL: <http://hdl.handle.net/1828/2354> (дата звернення 16.01.2020).