

Видається з 1998 р. (до 2016 р. як «Вісник АПСВ ФПУ»)

Вісник
*Академії праці, соціальних відносин
і туризму*

Journal
*of Academy of Labour,
Social Relations
and Tourism*

Visnyk
*Akademiyi pratsi,
sotsial'nykh vidnosyn
i turyzmu*

DOI 10.33287/1120193

№3 2019

Фахове видання з економічних наук (затверджено наказом МОН України №1222 від 07.10.2016 р.)

Фахове видання з юридичних наук (затверджено наказом МОН України №1604 від 22.12.2016 р.)

Друкується за рішенням Вченої ради Академії праці, соціальних відносин і туризму
(протокол № 3 від 7 листопада 2019 р.)

Електронна версія "Вісника АПСВТ", умови публікації, архів номерів:

<https://www.socosvita.kiev.ua/publishing/bulletin>

Внесений у: Index Copernicus, РИНЦ (ліцензійний договір № 206-04/2013 р.), GoogleScholar,
Directory of Research Journals Indexing, ResearchBib

Видавець: Академія праці, соціальних відносин і туризму м. Київ, Кільцева дорога, 3-А, Київ-187

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого ЗМІ серія КВ № 21787-1168ПР від 21.12.2015 р.

© Редакційна колегія, 2019

© Автори статей, 2019

© Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2019

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Вікторія Буяшенко, д. філос. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму — *голова редколегії журналу*

Економічні науки

Олена Корчинська, д. екон. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму — *редактор тематичного випуску*

Марцін Бакієвіч, PhD з економіки, Варшавський педагогічний університет ім. Януша Корчака (Польща)

Руслан Буряк, д. екон. н., Національний університет біоресурсів і природокористування України

Зоя Васильченко, д. екон. н., Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

Аркадіуш Дурасевіч, PhD з економіки, Варшавський педагогічний університет ім. Януша Корчака (Польща)

Василь Залізко, д. екон. н., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Віра Куценко, д. екон. н., Університет менеджменту освіти НАПН України

Лідія Романова, д. екон. н., Міжрегіональна академія управління персоналом

Ігор Чорнодід, д. екон. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму

Катерина Якуба, д. екон. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму

Юридичні науки

Юрій Оніщик, д. юрид. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму — *редактор тематичного випуску*

Амір Алієв, д. юрид. н., Бакинський державний університет (Азербайджан)

Валерій Глушков, д. юрид. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму

Олена Майданник, д. юрид. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму

Олександр Мотлях, д. юрид. н., Національна академія внутрішніх справ МВС України

Олексій Остапенко, д. юрид. н., Національний університет «Львівська політехніка»

Сергій Петков, д. юрид. н., Донецький юридичний інститут МВС України

Олександр Світличний, д. юрид. н., Національний університет біоресурсів і природокористування України

Євген Соболев, д. юрид. н., Центральноукраїнський державний педагогічний університет ім. Володимира Винниченка

Соціальна робота

Олена Карагодіна, д. мед. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму — *редактор тематичного випуску*

Ренате Вайнола, д. пед. н., Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

Тетяна Лях, к.пед.н., Київський університет ім. Бориса Грінченка

Мірослав Гревінський, д-р габ., Варшавський педагогічний університет ім. Януша Корчака (Польща)

Сергій Дворяк, д. мед. н., Академія праці, соціальних відносин і туризму

Дар'я Завіршек, PhD з соціальної роботи, Університет Любляни (Словенія)

Анна Метері, PhD з соціальної роботи, Університет Тампере (Фінляндія)

Жанна Петрочко, д. пед. н., Інститут проблем виховання НАПН України

Ганна Слезанська, д. пед. н., Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

Тетяна Семигіна, д. політ. наук, Академія праці, соціальних відносин і туризму — *головний редактор журналу*

EDITORIAL BOARD

Victoriia Buiashenko, Dr. in Philosophy, Academy of Labour, Social Relations and Tourism – *Chair of the Editorial Board*

Economics

Olena Korchynska, Dr. in Economics, Academy of Labour, Social Relations and Tourism – *Editor of the special issue*

Marcin Bąkiewicz, PhD in Economics, Janusz Korczak Warsaw Pedagogical University (Poland)

Ruslan Buryak, Dr. in Economics, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Zoya Vasilchenko, Dr. in Economics, Taras Shevchenko National University of Kyiv

Arkadiusz Durasewicz, PhD in Economics, Janusz Korczak Warsaw Pedagogical University (Poland)

Vasyl Zalizko, Dr. in Economics, Taras Shevchenko National University of Kyiv

Vira Kutsenko, Dr. in Economics, University of Education Management NAPS of Ukraine

Lidya Romanova, Dr. in Economics, Interregional Academy of Personnel Management

Igor Chornodid, Dr. in Economics, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Kateryna Yakuba, Dr. in Economics, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Legal Studies

Yurii Onishchuk, Dr. in Law, Academy of Labour, Social Relations and Tourism – *Editor of the special issue*

Amir Aliyev, Dr. in Law, Baku State University (Azerbaijan)

Valeriy Glushkov, Dr. in Law, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Olena Maidannyk, Dr. in Law, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Olexandr Motlyah, Dr. in Law, National Academy of Internal Affairs, MIA of Ukraine

Olexiy Ostapenko, Dr. in Law, Lviv Polytechnic National University

Sergiy Pyetkov, Dr. in Law, Donetsk Law Institute of MIA of Ukraine

Olexandr Svitlychniy, Dr. in Law, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Euvgen Sobol, Dr. in Law, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University

Social work

Olena Karagodina, Dr. in Medicine, Academy of Labour, Social Relations and Tourism – *Editor of the special issue*

Renate Vaynola, Dr. in Pedagogy, National Pedagogical Dragomanov University

Tetiana Liakh, PhD in Pedagogy, Borys Grinchenko Kyiv University

Miroslaw Grewiński, Dr.hab., Janusz Korczak Warsaw Pedagogical University (Poland)

Sergii Dvoriak, Dr. in Medicine, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Darja Zaviršek, PhD in Social Work, University of Ljubljana (Slovenia)

Anna Metteri, PhD in Social Work, University of Tampere (Finland)

Janna Petrochko, Dr. in Pedagogy, Institute of Education NAPS of Ukraine

Hanna Slozanska, Dr. in Pedagogy, Ternopil Volodymyr Hnatyuk National Pedagogical University

Tetyana Semigina, Dr. in Political Sciences, MSW, Academy of Labour, Social Relations and Tourism – *Editor-in-Chief of the Journal*

Зміст

СЛОВО ВІД РЕДАКЦІЇ

Вікторія Буяшенко

Наука сьогодення: від академізму до соціального сервісу 7

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАКТИК

Alina Sarnatska, Iryna Pykalo, Maryna Hrudii, Vielta Parkhomenko

Adaptation of the «Wings» methodology against gender- based violence in Ukraine 13

Сергій Каштан, Оксана Кравченко

Що можуть зробити громадські організації у сфері надання соціальних послуг
людям з інвалідністю? (на прикладі «Конфедерації громадських організацій інвалідів
України») 24

Ольга Білоус

Фахове регулювання соціальної роботи у Великобританії та Сполучених Штатах
Америки 34

ВИВЧЕННЯ ТЕОРІЇ ТА ІСТОРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Ольга Столярик

Стигматизація осіб з розладами спектру аутизму та членів їхніх родин як феномен та як
процес (огляд літератури) 44

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ФЕНОМЕНІВ

Олена Карагодіна, Тетяна Семигіна, Леся Дітковська, Євген Ярмоленко

Академічна недоброочесність: проблема поведінки студентів чи інституційних засад
вищої освіти? 58

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ОСНОВ ПРАЦІ

Світлана Бутенко

Застосування потенціалу шукачів притулку на ринку праці України: проблеми і перспективи 75

Анна Півторак

Інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в Україні у сільській місцевості 85

РОЗВИТОК ДОКТОРСЬКИХ ПРОГРАМ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Олена Карагодіна

Чи просуваємося ми до поставлених цілей? (за матеріалами III круглого столу «Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи») 96

Рекомендації щодо забезпечення якості програм підготовки докторів філософії із соціальної роботи (переклад Тетяни Семигіної)..... 99

Слово від редакції

DOI 10.33287/11208

НАУКА СЬОГОДЕННЯ: ВІД АКАДЕМІЗМУ ДО СОЦІАЛЬНОГО СЕРВІСУ

THE SCIENCE OF TODAY: FROM ACADEMISM TO SOCIAL SERVICE

Вікторія Буяшенко

Докт. філософ.наук, професор, ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму

Victoriia Buiashenko

Dr. in Philosophy, Professor and Chancellor, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

 orcid.org/0000-0002-5585-2038

 rector@socosvita.kiev.ua

Цей матеріал є продовженням обговорення особливостей наукової діяльності у сучасних університетах та поза ними [1].

Дискусії щодо принципової зміни парадигми науки, як і наукової діяльності взагалі, залишаються у центрі уваги світової спільноти ще з попереднього століття [2 - 7]. Одна з останніх таких дискусій відбулася на Міжнародній конференції «Science online 2019», яка проходила в Іспанії з 26 травня до 2 червня 2019 р. [8] У центрі уваги був переважно аналіз сучасного стану гуманітарних і соціальних наук. Програма конференції констатує той факт, що процес технологізації сучасної науки породжує ідеологію «нового менеджеризму», який виразно знаходить своє відображення в сучасній науці. Наявні зміни основних принципів наукового етосу як регулятора академічної спільноти, а також диверсифікація базових мотивацій наукової діяльності.

Українська наукова спільнота в силу певних обставин (економічні і соціальні реформи, реформування освіти, військові дії тощо) поки ще слабо презентована в цих дискусіях [9 - 13]. Окрім того, попри євроінтеграційні прагнення нашої країни, вітчизняній науковій спільноті так і не вдалося долучитися до спеціального проекту Європейської комісії «Євробарометр», в рамках якого у країнах Євросоюзу здійснюється постійний моніторинг громадської думки стосовно різних аспектів розвитку науки [8, с. 66].

Зупинимось на найпоширеніших напрямках обговорення та способах аргументації щодо зміни парадигми науки. Частина з них здійснюється в площині суто філософського дискурсу: фундаментальні умови існування науки [14; 15], наукова картина світу [16; 17], індикатори науковості [18], наукова істина [19; 20], елемент новизни в сучасній науці [21]. На перший погляд здається, ніби питання, які

піднімаються у філософському дискурсі, є тривіальними і відповіді на них добре відомі, але технологічна складова, яку активно використовують у сучасних наукових дослідженнях, робить відповіді на ці питання досить нетривіальними.

Розуміння загальних уявлень людей щодо ролі науки в суспільстві, престижу професії науковця, довіри до вчених видаються дуже важливим. Сьогодні наука - це складний процес продукування нового знання про будь-які уявні/ідеальні і матеріальні реалії. Відсутність або імітація цього процесу перетворює науку з пізнавального інструменту, який постійно удосконалюється вченим, на упорядковане «сховище» доведених істин¹. Результатом цих дискусій є твердження, що сучасне наукове знання не можна вважати цілісною субстанцією, воно постає у вигляді сукупності окремих систем знання різних предметних галузей, які підтримують одна одну і взаємодіють одна з одною; продукування сучасного нового наукового знання неможливе без оволодіння знаннями існуючих систем; постійна трансформація і удосконалення цих систем знань при вирішенні емпіричних/експериментальних та практичних проблем і створює умови для формування елементу новизни в тій чи іншій предметній області. Подібне бачення науки робить її предметною областю такі формоутворення, за допомогою яких науковці отримують, зберігають, упорядковують і адаптують нове знання. Цими формоутвореннями є системи наукового знання, вищою формою яких виступають наукові теорії, що задають понятійний апарат/мову певної системи наукового знання, фундаментальні базисні закони та методологію наукового дослідження. Наукова теорія - це певна модель/парадигма наукового пізнання, яка описує конкретну область дійсності й має певну загальну для всіх них структуру.

Така модель/парадигма передбачає наявність декількох взаємопов'язаних підсистем. Залежно від мети дослідження виділяють до 6-10 таких підсистем: онтичну (вихідні уявлення про предметну область дослідження), номінативну (назви реалій з предметної області), мовну (підсистема мови, що використовується), логічну (засоби упорядкування підсистем знання), номічну (закони, аксіоми, постулати), модельну (абстрактні моделі предметної області), репрезентативну, проблемну (проблеми, питання, задачі, які формуються і вирішуються самою підсистемою знання), операційну (дії з частинами та структурами системи знання), процедурну (правила виконання дій в системі знання), оціночну (оцінювання складових частин структури), гіпотетичну, евристичну, аппроксімаційну (наближення підсистеми знання), поєднувальну (система зв'язків та їх складових частин).

Різні варіанти розвитку системи наукового знання відбуваються шляхом різнопланових взаємозалежних трансформацій її підсистем, рівнів, структур і складників. Тригером для розвитку може служити зміна будь-якої складової частини знання. Таким чином, будь-яка система наукового знання є динамічною полісистемою.

На сьогодні філософія та методологія науки змінили свою категоричність: наукова спільнота стала більш толерантною до неочевидності наукового знання, відносності теоретичних концептів, суперечливості емпіричних даних, невизначеності та стохастичної природи значимих взаємозв'язків, феноменологічного і герменевтичного підходів до пізнання реальності, ризоматично структурованих систем [22, с. 40-41]. Утверджуються нові стилі наукового мислення - пробабілізм (від лат. *probable* - ймовірний), фаллібілізм (від лат. *fallibilis* - погрішимий, піддатний помилкам). Перший з названих є імовірнісним підходом, згідно з яким визнається конструктивна роль випадку і статистичної похибки, легітимізується застосування імовірнісних передумов аргументації та значущість правдоподібних висновків [23]; другий визнає, що будь-яке наукове знання принципово не є остаточним, а тільки проміжним варіантом інтерпретації істини [13].

Відсутність однозначної відповіді на запитання, що саме відрізняє науку від інших способів пізнання і, особливо, від псевдонауки, приводить до забруднення науки великою кількістю псевдонаукової, наукоподібної «діяльності» і таким чином перешкоджає визнанню дійсно важливих і нових ідей і

¹ Саме таку метаморфозу ми зараз частково спостерігаємо в сучасній вітчизняній університетській науці, коли акцент роблять переважно на історії розвитку певної галузі наукового знання, а не на нових відкриттях у цій царині.

теорій. Особливо це притаманно гуманітарним наукам, хоча природничі й точні науки також від цього потерпають [24, с.7]. Питання про те, в якій мірі або в яких випадках ми можемо довіряти висновкам науки - це фактично питання життя та смерті, питання виживання людини в сучасних умовах.

Інший рівень обговорення відбувається в інституційній площині [25 -28]. Я навіть би говорила про управлінську площину - на рівні різних соціальних інститутів, як-то держави [29; 30], академічних та науково-дослідних інститутів [8, с.75-76], університетів. О. Баштаник констатує, що інституційні зміни відбуваються поступово через те, що інститут існує не автономно, а в деякому середовищі, його контекст постійно впливає на нормативну складову цього інституту та стратегії акторів, діяльність котрих він регулює [31, с. 112]. З одного боку, усталені практики взаємодії в межах наукового дискурсу впливають на стратегії поведінки науковців/дослідників/акторів, їхню мотивацію щодо задоволення власних інтересів в рамках певних соціально конструйованих умов. Водночас вони є втіленням усталених норм, що глибоко вкорінені в соціокультурний контекст. На сьогодні соціокультурний аспект спрямованості наукових пошуків та дослідницької діяльності вченого набуває нового значення.

У цій царині піднімаються питання переважно оцінки ефективності та результативності наукових досліджень. Упродовж останніх років політика Міністерства освіти і науки України щодо подальшого розвитку науки орієнтована на забезпечення ефективного використання бюджетних коштів та отримання вагомих наукових результатів, спрямованих на інноваційний розвиток економіки.

Впровадження «нового менеджризму» у наукову сферу принципово змінило парадигму розуміння науки (як, до речі, і самої вищої освіти) та перетворило її на нові соціальні сервіси, що реалізуються на академічному ринку в умовах жорсткої конкуренції, а самі науковці стають виконавцями послуг, якість яких оцінюється через кількісні показники (позиція у рейтингу ЗВО, представлення ЗВО/цитовання у наукометричних базах). Академічна свобода перетворилася на агентські відносини, тотальну звітність, управління та оцінку роботи за результатами. Така ситуація в науковому дискурсі породжена процесом технологізації, коли абстрактний «пошук істини» змінюється бізнес-орієнтованою ціллю, елітаризм академічної професії/освіти трансформується в егалітаризм технологічного ремісництва. У різних аспектах наукової роботи та наукової комунікації спостерігають:

- «спрощення» професійної мови науки, надання переваги у виборі мовних засобів аргументації «простіше»;
- витискування гуманітарних та соціальних наук на периферію наукового дискурсу, і як наслідок дегуманізацію науки і соціального буття в цілому [8];
- науковці дедалі більше при виконанні наукових досліджень керуються не стільки раціоналістичним принципом прагнення до пізнання, а скоріше прагненням отримати грант, що повністю відповідає духу прагматизму;
- грантодавці мають власні інтереси, які не завжди співпадають з інтересами розвитку науки як такої.

Академічна наука, і університетська наука у тому числі, вимушені вирішувати низку викликів сучасності: від світоглядних (неготовності сприйняти нову парадигму наукової діяльності) до зростання конкуренції на ринку освітніх послуг та скорочення державного фінансування. Забезпечення високої конкурентоспроможності означає постійний розвиток та вдосконалення університетів, що, у свою чергу, вимагає вкладення значних інвестицій або комерціалізацію результатів наукових досліджень. Світова практика засвідчує наявність апробованих механізмів та ефективного функціонування моделей комерціалізації досліджень університетів [32, с. 56]. Так, Н. Холявко та Т. Шестаковська стверджують, що активізація процесів комерціалізації результатів наукових досліджень дозволить поглибити співробітництво між елементами чотириланкової спіралі Quadruple Helix («освіта - бізнес - уряд - суспільство»), зменшивши «відірваність» між ними, сприяючи, таким чином, зближенню академічної науки, вузівської освіти та реального бізнесу задля отримання соціально-економічних ефектів для суспільства та держави [32, с. 56]. На їхню думку, таке співробітництво є взаємовигідним:

з одного боку - ЗВО, які розвивають власну підприємницьку діяльність, підтверджують прикладний характер своїх наукових розробок та наповнюють власний бюджет. З іншого боку - підприємства, які завдяки впровадженню результатів наукових досліджень у виробничий процес підвищують рівень своєї інноваційної активності та конкурентоспроможності на ринку.

Однак варто зауважити, що вітчизняному бізнесу властивий порівняно невисокий рівень інновацій, а впливові компанії, як правило, мають у своїй структурі потужні дослідницькі/навчальні центри², тому найслабкішою ланкою у зазначеній вище спіралі є взаємодія поміж бізнесом та науковою діяльністю (розробка, інвестування в дослідження тощо). Бізнес готовий скоріше використовувати вже готові результати наукової діяльності: розробки, винаходи, ноу-хау, інновації, технології, інформацію та знання, генеровані вченими.

Процесу комерціалізації наукової діяльності сприяє також інтернаціоналізація та глобалізація освітнього простору шляхом участі в міжнародних грантових програмах. У цьому контексті варто зазначити програму ЄС Horizon 2020, асоційованим членом якої Україна стала 2015 р. Цією програмою передбачена підтримка малих і середніх підприємств. Розроблено інструмент, що враховує фінансування, надання інформаційної та консультаційної підтримки, навчання та сприяння у дисемінації результатів інноваційної та науково-технічної діяльності на європейському рівні [33]. Завдяки програмі можливе налагодження результативного, практико орієнтованого співробітництва ЗВО та бізнесу. Варто також зазначити, що на фазі комерціалізації у Horizon 2020 передбачено підключення ресурсу Європейської мережі підприємств (EEN - Enterprise Europe Network). Головним пріоритетом EEN є сприяння комерціалізації інновацій - надання підтримки в питаннях організації трансферу технологій, пошуку інвесторів, інформування про комерційно привабливі розробки на світовому рівні (у першу чергу, ЄС), захист прав інтелектуальної власності [34]. На локальному рівні (в межах участі в Програмі ЄС Horizon 2020) університетами й інститутами впроваджується комплекс заходів зі стимулювання наукових досліджень та активізації комерціалізації їх результатів³.

Якщо ми звернемося до соціологічних досліджень «Стан і перспективи вітчизняної науки (за даними соціологічних опитувань)», результати яких були презентовані 6 грудня 2018 р. Т. Петрушиною, то побачимо, що у світовому науковому дискурсі майже не представлені доробки вітчизняних вчених ... «це не оцінка якості роботи українських учених, які працюють солідно і ґрунтовно, а оцінка того, як ця робота представлена в міжнародних професійних засобах інформації, провідних журналах і академічних виданнях, особливо в англомовних, на міжнародних наукових форумах тощо» [8, с. 67].

Головним чинником, що стримує розвиток вітчизняної науки і становить 55 % усіх зазначених експертами соціально-економічних причин, є чинник фінансовий. Окрім нього, були названі також такі соціально-економічні бар'єри, як «відсутність економіки, яка потребує наукових розробок», «слабкий запит з боку виробництва до науки», «незацікавленість бізнесу в розвитку науки, зокрема в спонсорській діяльності», «низький рівень інтеграції наукових установ з високотехнологічним бізнесом»; «орієнтація на вузько прагматичні інтереси замовників у прикладних дослідженнях»; «нераціональне використання кредитів»; відсутність сприятливого інноваційного клімату в державі; відсутність економічних стимулів; застаріла матеріально-технічна база і брак сучасного обладнання; незабезпеченість гідного рівня життя для науковців (низький рівень зарплат) і, нарешті, економічна криза [8, с. 69]. Наслідком недостатнього фінансування експерти вважають відсутність мотивації до заняття наукою, особливо у найбільш здібних до наукової діяльності молодих людей, і низьку престижність наукової діяльності в країні загалом.

2 Наприклад, Академія ДЕТЕК.

3 Найбільші результати демонструють: Напівпровідникові технології та матеріали, оптоелектроніка та сенсорна техніка, Інститут електрозварювання імені Є.О. Патона, Інститут монокристалів, Київська політехніка, Інститут технічної теплофізики, Укрінфотех, Інтелектуальні інформаційні технології, Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут», Національний університет «Львівська політехніка», Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

На наш погляд, особливої уваги заслуговують соціально-культурні чинники, зазначені експертами: «1) відсутність кваліфікованих кадрів (через відтік мізків до розвинених країн, низький рівень підготовки і декваліфікацію значної частини дослідників унаслідок демотивації, пов'язаної з мізерним фінансуванням); 2) низький рівень культури академічної доброчесності; нерозвиненість сучасної культури наукової діяльності в академічному та вузівському середовищах; 3) низька інноваційна культура урядовців; 4) девальвація соціального капіталу науки, низький престиж професії науковця; 5) погане знання англійської мови та недостатнє використання нових інформаційних технологій [8, с. 69-70].

Чи є вихід з окресленої ситуації і якими можуть бути прогнози щодо подальшого розвитку науки/наукової діяльності? Зрозуміло, що коли мова йде про інституційний рівень дискусій щодо науки, то її реформування в Україні має здійснюватися на основі державної стратегії її розвитку, якої сьогодні немає. Необхідно припинити адміністрування науки згори, наука може самореформуватися у відповідь на певні виклики. Реформуванням науки мають займатися фахівці-науковці, а не чиновники МОН чи політики. Держава має «належним чином підтримати фундаментальну науку в академіях і університетах за принципом: 1) знайти достойних шляхом фахової експертизи; 2) підтримати їх; не заважати їм. Для прикладних досліджень важливе прийняття закону, що створить дійові стимули для тандему інноваторів з боку науки і бізнесу.

Окрім того, варто провести широкі обговорення питань розвитку науки в Україні із залученням усіх, хто безпосередньо дотичні до наукової діяльності. Науковці мають залучатися до прийняття управлінських рішень, проекти та програми реформування науки повинні обговорюватися більш демократично і безпосередньо у наукових колективах, а не тільки в Президії НАН України.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Буяшенко В. Університетська наука: кількість чи якість // Вісник АПСВТ. 2019. №1. С.7-12.
2. Воин А. М. Неорационализм. Киев: Укринтермедас, 1992. 166 с.
3. Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. 2d ed. New York: Free Press, 1998. 592 p.
4. Кримський С. Б. Запити філософських смислів. К: Парапан, 2003. 240 с.
5. Корольова Т. С., Підгорний А. З. Дослідження чинників інноваційної діяльності у сфері науки і освіти // Наук. проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях: Міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 квітня 2014 р.. Одеса: ОНЕУ, 2014. С. 43-46.
6. Дикусар А. И., Кужба Р. Сравнительный анализ взаимосвязи между наукой и социально-экономическим развитием общества в странах ЕС и СНГ // Наука та наукознавство. 2015. № 2. С. 51-57.
7. Петрушина Т. О. Стан науки в Україні (за оцінками вітчизняних та зарубіжних експертів) // Вісник НАН України. 2017. № 11. С. 66-80.
8. Международная конференция «Science online 2019» // Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. URL: <https://elibrary.ru/projects/conference/majorca2019/info.asp> (дата звернення 22.09.2019).
9. Палієнко М. Г. Образ «архіву» в сучасному науковому дискурсі: множинність інтерпретацій // Архіви України. 2016. № 5-6. С. 136-152.
10. Шергін С. Парадигмальна еволюція в політології міжнародних відносин // Кафедра@UA. 2013. 6 вересня. URL: https://cathedra.io.ua/s424830/sergiy_shergin._paradigmalna_evolyuciya_v_politologii_mijnarodnih_vidnosin (дата звернення 20.09.2019).
11. Скакун І. Динаміка парадигм людиномірності наукового знання // Релігія та соціум. 2013. № 2 (10). С. 104-108.
12. Петровський П. М. Гуманітарна як теоретико-методологічна модель діяльності соціального суб'єкта // Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. URL: http://www.lvivacademy.com/download_4/poziciya_download/social_subyekt.pdf (дата звернення 20.09.2019).

13. Фільц А., Мединська Ю. Проблема наукового статусу психоаналітичної парадигми // Психологія і суспільство. 2014. № 4. С.75-84.
14. Бистрицький Є. Фундаментальні умови існування науки // Наука, освіта та майбутнє України. Доп. міжн. експертного клубу «Політична думка». Київ, 1995. С. 6-7.
15. Сумченко С. В. Сучасна наука: стан та перспективи розвитку // Філософія науки: традиції та інновації. 2016. № 1/2. С. 12-21.
16. Гінзбург М. Д. Наукова картина світу як засіб інтегрувати та систематизувати фахові знання // Вісник Національного авіаційного університету. Сер.: Філософія. Культурологія. 2012. № 2. С. 9-17.
17. Краснобокий, Ю. М. Інформаційне середовище як матриця наукової картини світу // Фізико-математична освіта. 2019. Вип. 1 (19). С. 80-87.
18. Довженко І. Критерії сучасних наукових методів у філософії // Методологія та технологія сучасного філософського пізнання : матеріали III Міжнар. наук. конф. (27 травня 2016 року, Одеса). Одеса; Дніпропетровськ, 2016. С. 57-61.
19. Лебідь А. Є. Парадигма наукової істини в аналітичній філософії: Автореф. ... дис. докт.філос.н., спец. 09.00.05 - історія філософії Харків: арківський національний університет імені В. Н. Каразіна. 2018. 34 с.
20. Лебідь А.Є. Аналіз поняття істинності наукового знання // Матеріали наук.-теорет. конф. викладачів, аспірантів, співробітників та студентів гуманітарного факультету СумДУ. Суми, 2010. С. 110-111.
21. Терешкун О. Ф. Трансформація наукової раціональності // Наука в епоху дисбалансів: Матеріали міжнар. конф. (Київ 30 січня 2015). Київ: Центр наукових публікацій, 2015. С. 56-59.
22. Фурман А.В. Методологія парадигмальних досліджень у соціальній психології: Київ: Інститут соціальної і політичної психології НАПН України; Тернопіль: Економічна думка, 2013. 100 с.
23. Рузавин Г.И. Проблема багатовимірності // Новая философская энциклопедия. URL: <http://iph.ras.ru/elib/2446.html> (дата звернення 20.09.2019).
24. Воин А. Единный метод обоснования научных теорий. СПб: Алетея. 2012. 268 с.
25. Малькова Т. П. Источники развития науки как социального института // Этносоциум и межнациональная культура. 2013. №1. С. 47-52.
26. Мех О.А. Институційний фактор у науково-технічній сфері: стан і перспективи в умовах глобалізації // Наука і наукознавство. 2016. №2. С.1 4-25.
27. Маліцький Б.А. Аналіз розвитку науки України в контексті змін державної наукової політики // Наука і наукознавство. 2016. №3.С. 3-17/
28. Дубровіна Л. А. Матеріали щодо тенденцій світової науки в галузі оцінювання ефективності діяльності наукових інститутів, підрозділів, окремих учених і дискусії в гуманітарній науці. Аналітична доповідь. Київ, 2014. 16 с.
29. МОН України започатковує зміни в дерегуляції науки // Освіта. UA. 2019. 23 жовтня. URL: <http://osvita.ua/vnz/66363> (дата звернення 23.10.2019).
30. Мінняло В. Комерціалізація результатів наукових досліджень вищих навчальних закладів України як пріоритет державної політики у сфері вищої освіти // Вісник Національної академії державного управління. 2012. Вип. 4. С. 130-137.
31. Баштанник О. В. Основні передумови трансформації та особливості подальшого розвитку дослідницької стратегії політико-інституційної парадигми політичної науки // Грані. 2015. № 2 (118). С. 111-117.
32. Холявко Н. І., Шестаковська Т. Л. Модель комерціалізації результатів наукових досліджень закладами вищої освіти України // Вісник ЖДТУ. 2018. № 3 (85). С. 56-62.
33. Горизонт-2020 // Національний портал. 2020. URL: <http://h2020.com.ua/uk/> (дата звернення 20.09.2019).
34. Європейська мережа підприємств (EEN) // Торгово-промислова палата України. URL: <https://ucci.org.ua/international-projects/ievropieis-ka-mieriezha-pidpriemstv-european-enterprise-network-een> (дата звернення 20.09.2019).

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАКТИК

DOI 10.33287/11209

УДК 364.043.4

ADAPTATION OF THE «WINGS» METHODOLOGY AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE IN UKRAINE

АДАПТАЦІЯ МЕТОДОЛОГІЇ «WINGS» З ПРОТИДІЇ ГЕНДЕРНО-ОБУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ В УКРАЇНІ

Alina Sarnatska

BS, coordinator NGO «Club «Eney»

Аліна Сарнацька

Бакалавр в галузі психології, координатор ГО «Клуб «Еней»

 orcid.org/0000-0002-5253-291X

 alina.sarnatska@gmail.com

Iryna Pykalo

MPH, PhD student, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Ірина Пикало

Магістр у галузі охорони громадського здоров'я, аспірантка Академії праці, соціальних відносин і туризму

 orcid.org/0000-0001-9290-8902

 pykalo@uiphp.org.ua

Maryna Hrudii

MPH, University of Kentucky

Марина Грудій

Магістр у галузі охорони громадського здоров'я

 orcid.org/0000-0002-9294-8725

Vielta Parkhomenko

MS, manager NGO «Club «Eney»

Вєлта Пархоменко

Магістр у галузі психології, менеджер ГО «Клуб «Еней».

 orcid.org/0000-0003-4400-7397

Abstract

Sexual and gender-based violence (GBV) is a critical global threat to women's physical and psychological health and social wellbeing. It is associated with many negative health outcomes. In this study, we evaluated the feasibility of WINGS (Women Initiating New Goals of Safety) evidence based GBV response intervention for female sex workers (FSWs), who experience the highest rates of GBV.

In-depth interviews were conducted with professionals who have experience using WINGS methodology and focus groups with sex workers in order to create a new safety plan, which is appropriate for this target population. The adapted WINGS intervention was used for 20 women. A month later we interviewed them to monitor the effectiveness.

GBV against FSWs is caused by contextual factors such as criminalization, migration, gender and economic inequities, work environments and stigma. In this regard, structural interventions become critical in tackling these underlying factors in Ukraine. We also found a high need of WINGS methodology among FSWs.

Thus, computerized WINGS provide an opportunity to reduce spending on the further implementation of the methodology in low-resource settings, i.e. small towns and villages. It is necessary to translate and adapt this tool for use in Ukraine because of high prevalence of violence and lack of resources. The majority of this study participants received necessary services for solving urgent needs within 1 month after completion of WINGS intervention. The high level of satisfaction with WINGS and application of the knowledge during the next month after receiving this intervention suggest that adaptation of WINGS can be useful for FSWs in Ukraine.

Анотація

Було досліджено ефективність адаптації методології WINGS (Жінки, що ініціюють нові цілі безпеки) проти гендерно-обумовленого насильства (ГН). Основні елементи WINGS розроблені в 2015 році групою соціальної інтервенції Колумбійського університету в Нью-Йорку для жінок, що вживають наркотики.

Ми виявили високу потребу у методології WINGS серед секс-працівниць. Високий рівень задоволеності WINGS та застосування знань протягом наступного місяця після отримання інтервенції дозволяють припустити, що адаптація WINGS може бути корисною для жінок секс-працівниць в Україні

Key words:

intimate partner violence, gender-based violence, female sex-workers, HIV, Ukraine.

Ключові слова:

насильство з боку інтимних партнерів, гендерне насильство, секс працівниці, ВІЛ, Україна.

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

8.09.2019

Рецензований: 15.09.2019

Подано доопрацьовану версію: 30.09.2019

Прийнятий до друку: 5.10.2019

Вступ

Gender-based violence (GBV) is one of the greatest and persistent problems of women and girls all over the world (Decker, 2015; Watts, 2002). Sexual and gender-based violence (SGBV) is a critical global threat to women's physical and psychological health and social well-being (Temmerman, 2015). 35% of world women have experienced one or more cases of SGBV in their lifetime. Most of them have done by an

intimate partner (World Health Organization, 2016). According to United Nations Population Fund (UNFPA) 1.1 million women per year experience physical or sexual violence in Ukraine (United Nations Population Fund in Ukraine, 2016-2017). WINGS intervention was designed to enable women to identify different types of GBV, safety plans and self-efficacy to protect themselves and reduce risks of violence, enhance social support and link women to GBV-related services. Core elements of WINGS have been developed in 2016 by Social Intervention Group at Columbia University in New York City, NY. Originally it was used for women who use drugs.

GBV is one of the most prevalent forms of discrimination and a major type of human rights violation. It takes roots in unequal power relations between women and men. The relationship between history of abuse in general (e.g. history of childhood abuse, intimate partner violence (IPV), and client-perpetrated abuse) and HIV risk among female sex workers (FSWs) has been well documented (Deering, 2014; Sanders, 2004). FSWs are at highest risk group for GBV and it is associated with a lot of negative health outcomes (Shannon, 2014; Deering, 2014). El-Bassel et al. found that two out of three sex workers (SW) in New York experienced lifetime physical or sexual abuse by either an intimate or a commercial partner (El-Bassel, 2001). Sanders reported that SW in Britain are constantly at risk of being abused by male partners, clients, and the police (Sanders, 2004). Furthering the harm, violence against SW, including murder, is rarely reported to the police for fear of being arrested for prostitution (Deering, 2014). Experience of violence in childhood is a known risk factor for later re-victimization, including IPV (Kristin L. Dunkle, 2004; Richter, 2014). Globally, have been shown that prevalence of experienced childhood sexual abuse among FSWs range from 32.4%-42.0%, which is higher among SWs than other women (Stoltz, 2007; Vaddiparti, 2006).

According to the study conducted by Alliance for Public Health in Ukraine, 46.6% of FSWs have experienced violence at work (Sazonova, 2018). Generalized research results from studies around the world including such in Ukraine has found that GBV/IPV increases lifetime risks of HIV and other sexually transmitted infections (STIs) among FSWs (Gilbert, 2015).

There are multiple challenges like insecurity and limited resources in the world that potentiate the development, implementation, and evaluation of innovations in GBV programs (Glass, 2018). Previous studies of this issue provide an opportunity to initiate GBV primary prevention efforts, such as those that engage community leaders and members in critical reflection on norms that legitimate gender inequality and what actions can be taken by the individual, family, and community to change norms that cause harm (Glass, 2018; Read-Hamilton, 2016).

One of tools that aimed to reduce GBV and IPV is «Women Initiating New Goals of Safety» (WINGS) - an evidence-based screening, brief intervention and referral to treatment (SBIRT) tool designed by Social Intervention Group (SIG) at Columbia University for women who use drugs (WUD) in the criminal justice system in NYC (Gilbert, 2015).

WINGS includes seven core elements:

- raising awareness about different types of IPV and GBV,
- screening for IPV and GBV women may experiencing or perpetrating and providing individualized feedback for IPV /GBV (no, some, high risk);
- motivation to address IPV/GBV and relationship conflict;
- safety planning to reduce risks;
- enhancing social support;
- setting goals to improve relationship safety and reduce risks of exposure to IPV/GBV;
- identifying and prioritizing service needs and linkage to it.

Also, WINGS have an optional HIV counseling and testing module, as well as session on overdose prevention and first aid in case of overdose. WINGS was developed for low-resource settings and successfully implemented in community corrections in NYC (USA), India, Kyrgyzstan, Georgia (Gilbert, 2016; Gilbert, 2017).

The core components of WINGS were designed to enable women to identify different types of IPV and GBV, develop self-efficacy to protect themselves from IPV and GBV, raise awareness of drug-related triggers for IPV and GBV, develop safety plans to reduce risks for IPV and GBV, enhance social support and link women to IPV and GBV-related services, substance abuse treatment and HIV care. WINGS can be delivered in one or two sessions and has been integrated with HIV counseling and testing and linkage to HIV treatment interventions. The studies were conducted among WUD in community corrections in NYC (USA), as well as among women in harm reduction programs in Kyrgyzstan (Gilbert, 2016; Gilbert, 2017).

WINGS was successfully adapted for WUD in Kazakhstan, Kyrgyzstan, Georgia and India (Gilbert, 2015). The author of the methodology WINGS Louisa Gilbert, PhD, in 2016 conducted a study of WINGS with an additional HIV counseling and testing module for women who use drugs in Kyrgyzstan. The high rates of participation, attendance and retention and significant reductions in IPV and GBV victimization and drug use from baseline to the 3-month follow-up suggest the feasibility and promising effects of this brief intervention (Gilbert, 2017).

The main goal of our study is adaptation of the WINGS methodology and evaluation of its feasibility for FSWs in Ukraine.

Methods

Study design and procedures

This pilot study was conducted in Kyiv, Ukraine to assess the feasibility of WINGS in Ukraine and adopt this intervention for FSWs for further use by NGOs to conduct informal GBV surveillance among key affected populations of FSWs, identify women at risk of experiencing GBV and enable them to reduce GBV and HIV risks through safety planning, social support and linkage to GBV services, HIV testing and counseling services and HIV treatment. Intervention was implemented by social workers from local NGO.

For adaptation of intervention were conducted 2 in-depth interviews with service providers (NGO representatives) who had the experience of conducting WINGS. Interviews with psychologist and social worker were recorded on a digital audio device (voice recorder), transcribed and used for adaptation of intervention. Besides that, were conducted 2 focus groups with clients: one with 4 WUD who have participated in WINGS session; second with 8 FSWs who have not participated in WINGS session.

Based on information received from in-depth interviews and focus groups WINGS intervention was adapted and divided into two separate guides based on a category of clients with whom it will be implemented. The next step was testing of both guides for two types of clients: 8 WUD and 12 FSWs. The total amount of women that participated in adapted WINGS intervention was 20.

Eligibility criteria for WUD: 18 years or older, injected drugs now or in the past, provided informed consent to participate.

Eligibility criteria for FSWs: 18 years or older, have experience of sex work now or in the past, provided informed consent to participate.

Recruitment and participation

Study participants were recruited by social workers from local NGO in harm reduction programs.

All participants were provided with psychosocial support, HIV testing and counseling and referrals to additional medical, counseling and legal services if requested. Clients were not paid for receiving the WINGS but were paid 200 UAH after the session and 100 UAH for completing telephone questionnaire within a month after the intervention.

Measures

Semi-structured questionnaire was used to get feedback from participants on the experience of participating in the WINGS session and changes in their behavior after the intervention, and whether they were able to fulfill their goals and receive the services that were defined during the session. Feasibility of intervention was evaluated based on the number of women who received WINGS by: 1) respondents' feedback on what was the most useful for them in received intervention, 2) whether they applied the knowledge gained during the intervention, 3) success in safety goals, 4) success in receiving needed services.

Questionnaires with clients were administered after one calendar month with a telephone. This method was chosen because the target audience is hard to reach and it is technically difficult to schedule in-person interviews. Respondents answered questions about their experience of participating in the WINGS session and changing their behavior.

Ethical considerations

The study protocol and instruments were approved by Institutional review board at Ukrainian Institute on Public Health Policy.

Key Results

For appropriate adaptation of WINGS methodology were conducted in-depth interviews with providers of services and focus groups with clients. Groups of respondents presented in Figure 1.

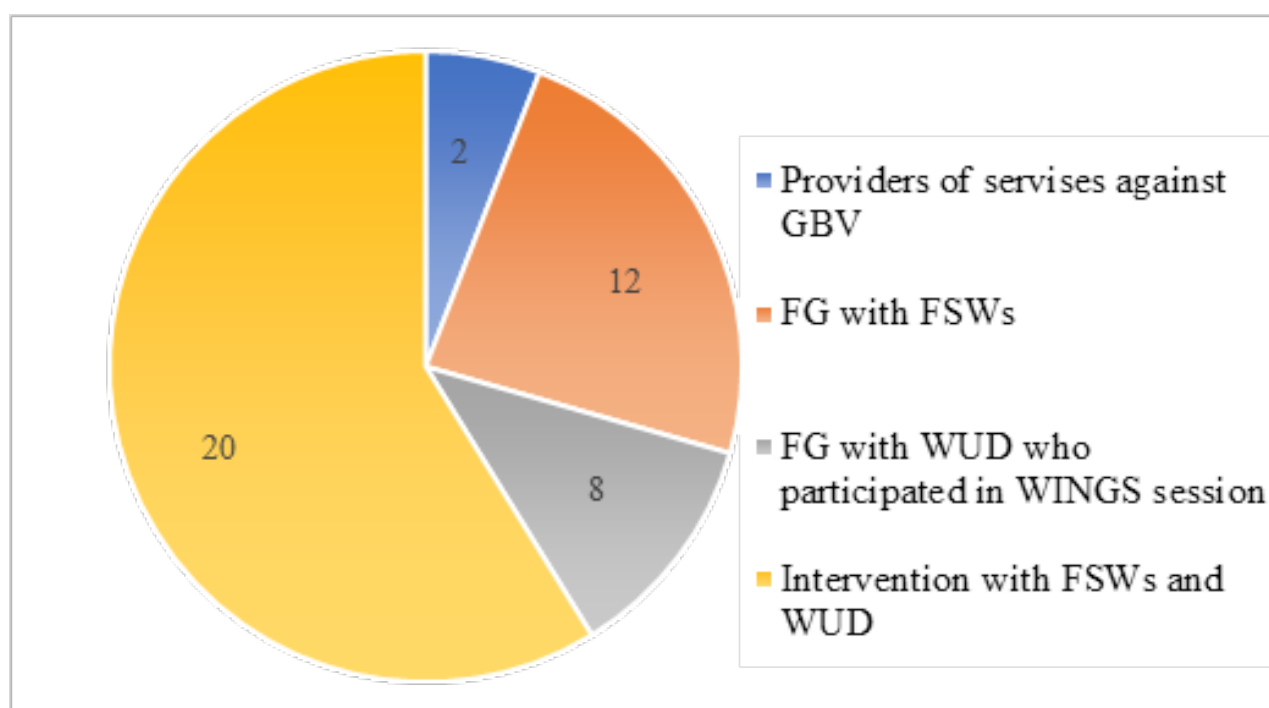


Figure 1. The categories of respondent included into research

Providers' views

For adaptation of basic parts of methodology and its feasibility for Ukraine context were interviewed 2 service providers - one psychologist and one social worker. Both respondents are women from 31 to 39

years old with higher education in psychology. Both of them have 2 and 3 years of experience working with people who use drugs.

Both of them find a safety plan of WINGS intervention very useful. Respondents have called WINGS a client-centered tool that is not judgmental towards the client's actions or lifestyle, but allows them to independently determine the risks of the situation in which they are located:

«There are methodologies for combating violence. Most of them relate to how to persuade the client to leave the relationship [...]. The wings are different. They take into account the features of a woman and her needs that we may not know [...]. WINGS help to inform clients about different options and choose what they need [...]. A security plan helps protect the client and advise her what to do in case of subsequent conflicts and risks of abuse» (Provider 1).

About the least favorite aspects of WINGS, Provider 1 mentioned the duration of the form for screening violence.

The other least favorite aspects of the methodology were found: 1) orientation only at heterosexual women; 2) orientation on those women who live with their partners.

Provider 2 said that WINGS not all items should be used with every client.

In interviews was identified the need to adapt WINGS methodology for Ukraine and to create a separate safety plan for FSWs.

Focus group with FSWs and WUD

For creation of specialized instrument of safety planning for FSWs and integration of comments given by providers were conducted to separate focus groups with FSWs and WUD.

During the two focus groups that were held after the in-depth interviews, all participants talked about the need to develop new strategies for helping women who suffered from violence, including additional methods of work with partner's aggression.

Respondents admit slow and untimely redirection for further assistance as the main gap in methodology. Participants appreciated the methodology positively:

«When I answered some of these questions, I felt that they were developed by someone who knows my situation. For example, the question «Has your partner strangled you?» He choked me twice, and I still had bruises ...» (Participant 2).

«I had a low level of risk and still I learned that I had to keep the documents at my neighbor's home, that is, so that as soon as possible I could run out, leave, not run across the room, provoke it all the worse with my appearing and in front of the eyes, and quickly grab and run, to whom you could turn at such a moment that there are trusted people, and you can go to them and not sit on the street on the bench, not knowing where to go and what to do, and in general how to be in this situation» (Participant 4).

The second focus group with 8 participants was about the use of successful practices of WINGS's safety plan among FSWs. The data of focus group is presented in Table 1.

Table 1. Results of focus group discussion with FSWs

Actions	N of respondents (Total N=8)
Experienced physical violence during the last year of sex work	5
Encountered physical violence during the entire period of sex service provision	7
Clients forced them to sex	8
Felt safe with their partner during the last year of sex work	4
Did not have a partner	2
Did not feel safe with their partner	2
Did not feel safe because of police officers	6
Always tried to use a condom with a client	8
Imperceptibly used a condom for a client when it was not possible to agree on its use	4
Called for help in the context of violence	7
Consider the dangerous use of pepper spray	2
Reported using alcohol control	3

Also were received comments about the standard safety plan that is provided in original WINGS for women living with drug dependency:

1. None of the participants believes that they will be able stay on top during sex with their partner to escape if necessary;
2. None of the participants believes that it will be effective to tell the partner that they are going to see a family member or friend in trouble;
3. All participants agreed with the statement that it should be efficiently and clearly explained to a partner that you do not want to have sex;
4. Seven out of eight participants believe that for their safety, it will be useful to keep all important personal belongings and clothes in one place, so that they can leave in the fastest and easiest way;
5. All participants consider it necessary to keep funds awaiting accidents or a credit card in their wallets to take a taxi or take public transport to a safe place;
6. Half of participants consider it is necessary to write a message or call people from trusted contacts to ask for a meeting or shelter;
7. In order not to get pregnant from a partner, all respondents named the only one way of contraception - use of condom.

According to the results of the focus groups, all women had gaps in access to services, such as childcare assistance, shelters for women who use drugs, opioid agonist therapy, help with employment, knowledge and skills to receive help, social relationships.

The focus group found that social support, access to health services from tolerant physicians, counseling of social workers who were trained to counter GBV/IPV would help improve security, reduce risks of conflicts and violence and facilitate access to necessary services.

Additional recommendation was to use a short psychological screening to assess risks of violence during the first conversation with the client and to agree on specific practices, were developed for FSWs who negotiate with the client on their own.

Using of modern technical capabilities (Viber, Google Maps) and contact with friends to improve the level of safety and protection of life was also added to the adopted intervention:

«I was pretending that I sent, well, in principle, sometimes I managed to send, there is such a «location» option in the Viber, and then my godmother, well [name], knew where I have been and she immediately called, «I know that you are there», I turned on the loudspeaker, it always scared clients» (Participant 8).

Feedback on intervention

After that adapted session using WINGS methodology was conducted for 12 FSWs and 8 WUD who experienced violence. Follow-up interviews were conducted within one month after the intervention. All participants reported having benefited from WINGS methodology against violence.

Four out of 20 participants reported that the updated security plan was beneficial to them. Four out of 20 participants find it most useful for them to engage in the community of women who experienced violence.

Despite the adaptation of the methodology, there is a need to continue working on the previous screening to ensure greater homogeneity of the group and give contact of psychologist to all participants after the end of the session.

Participants' feedback was received on how taking part in the intervention affected the further situation with violence. Participants were asked whether the goals and needs selected during the intervention were fulfilled. It was 15 goals and 12 needs totally, but women chose those that were applicable for their life situation.

To the question «From these services, you have identified one that is most important which solves your most urgent problem or the issue on which your life depends. Have you received this assistance (service) yourself or with your partner after participating in the WINGS session?» - 13 participants confirmed that they received this service, 7 participants replied that they did not receive this service. Thus, the overwhelming majority of participants received the most important service for solving urgent needs within 1 month after intervention.

Discussion

Since the development of WINGS methodology in 2016 it was used for WUD. To our knowledge, this is the first study that adapts this tool for FSWs. We discovered high participation, attendance, retention and client satisfaction rates. It coincides with results of Louisa Gilbert study where GBV screening brief intervention and referral to treatment (SBIRT) model with HCT was implemented in Kyrgyzstan. In our opinion, this is due to the fact that both groups of women face high levels of stigma and discrimination in their countries, high levels of violence and self-stigma.

This study found that the most difficult for clients was to get the necessary services to meet their needs: «Legal aid (including assistance in obtaining a security order, divorce, child care)», «Education / Return to School / Examination on Maturity Certificate» and «Shelter for Emergency Care for victims of

domestic violence or housing programs», which may be due to a high level of stigma and discrimination against WUD and FSWs in the community, with the lack of inclusive services and tolerant service providers, as well as the general lack of shelters for women survivors of violence.

One of the most important parts of methodology is setting up the goals for reaching safeness. The most successful safety goals were: «My partner and I stayed together. Emotional violence has stopped», «The risk for me has decreased», and receiving the services in relation to needs: «Rest/public activity», «Counselling on alcohol and drug use for you or your partner». These goals that do not require additional resources and expert assistance are generally met, most of the participants achieved their goals and received services. The same goals and services requiring systemic intervention - shelter, legal aid, and medical services were able to reach a smaller number of participants. The WINGS intervention works effectively with client motivation, with needs and behavior, but it couldn't create the opportunities for achieving the goals and access to services.

Our findings reveal a remarkable confluence of GBV threats from these women's intimate partners. We used group-based strategies that prevent GBV perpetrated by intimate partners: peer education sessions, creation of safe spaces. GBV against FSWs has its roots in contextual factors such as criminalization, migration, gender and economic inequities, work environments and stigma (ASPIRES, FHI 360, 2014; Zhang, 2016). In this regard, structural interventions become critical in tackling these underlying factors in Ukraine.

We also found a high need of WINGS methodology among FSWs.

Conclusions

This study was the first attempt to implement this intervention in Ukraine. Also, the unique of this study that the methodology was adapted for using with FSWs in Ukraine.

Central to this study is that WINGS methodology is an acceptable and feasible strategy to reduce GBV. The overwhelming majority of participants received the most important services for solving urgent needs within 1 month after intervention. This and the high level of satisfaction and application of the knowledge gained during the month suggests that the adaptation of WINGS methodology can be used for FSWs in Ukraine.

Translation and adaptation of the computerized version of the WINGS methodology is the next important step to overcome the high risk of GBV and IPV in Ukraine among WUD and FSWs in Ukraine.

Role of Funding Source

The authors would like to acknowledge the Eurasian Key Populations Health Network (EKHN) for funding the research.

Acknowledgements

We would like to thank the non-government organization «Club «Eney» and all the participants of the project without whom this study would not have been possible.

Conflict of interest

We have no conflict of interest to declare.

References

- ASPIRES, FHI 360 (2014). *Economic Strengthening for Female Sex Workers: A Review of the Literature*. Retrieved from: https://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/Economic_Strengthening_for_Female_Sex_Workers.pdf?fbclid=IwAR3x1uUtezZEDEkWD1M0yhvwPyBGwSeUShFw6xMfEhSBX5lmm94iYJFeOQ.

- Decker, M. R., Latimore, A., Yasutake, S., Haviland, M., Ahmed, S., Blum, R. W., ... Astone, N. M. (2015). Gender-based violence against adolescent and young adult women in low- and middle-income countries. *Journal of Adolescent Health*, 56(2), 188-196. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2014.09.003>.
- Deering, K. N., Amin, A., Shoveller, J., Nesbitt, A., Garcia-Moreno, C., Duff, P., ... Shannon, K. (2014). A systematic review of the correlates of violence against sex workers. *American journal of public health*, 104(5), e42-e54. doi:10.2105/AJPH.2014.301909.
- El-Bassel N, Witte SS, Wada T, Gilbert L, Wallace J (2001). Correlates of partner violence among female street-based sex workers: substance abuse, history of childhood abuse, and HIV risks. *AIDS Patient Care STDS* 15: 41-51. doi 10.1089/108729101460092.
- Gilbert, L., Goddard-Eckrich, D., Hunt, T., Ma, X., Chang, M., Rowe, J., ... Shaw, S. A. (2016). Efficacy of a Computerized Intervention on HIV and Intimate Partner Violence Among Substance-Using Women in Community Corrections: A Randomized Controlled Trial. *American journal of public health*, 106(7), 1278-1286. doi:10.2105/AJPH.2016.303119.
- Gilbert, L., Shaw, S. A., Goddard-Eckrich, D., Chang, M., Rowe, J., McCrimmon, T., Almonte, M., Goodwin, S., and Epperson, M. (2015) Project WINGS (Women Initiating New Goals of Safety): A randomized controlled trial of a screening, brief intervention and referral to treatment (SBIRT) service to identify and address intimate partner violence victimization among substance-using women receiving community supervision. *Crim Behav Ment Health*, 25: 314- 329. doi: [10.1002/cbm.1979](https://doi.org/10.1002/cbm.1979).
- Gilbert, L., Jiwatram-Negron, T., Nikitin, D., Rychkova, O., McCrimmon, T., Ermolaeva, I., ... Hunt, T. (2017). Feasibility and preliminary effects of a screening, brief intervention and referral to treatment model to address gender-based violence among women who use drugs in Kyrgyzstan: Project WINGS (Women Initiating New Goals of Safety). *Drug and alcohol review*, 36(1), 125-133. doi:10.1111/dar.12437.
- Glass, Nancy & Perrin, Nancy & Clough, Amber & Desgroppes, A & N. Kaburu, F & Melton, J & Rink, A & Read-Hamilton, S & Marsh, M. (2018). Evaluating the communities care program: Best practice for rigorous research to evaluate gender based violence prevention and response programs in humanitarian settings. *Conflict and Health*. 12. 10.1186/s13031-018-0138-0.
- Kristin L. Dunkle, Rachel K. Jewkes, Heather C. Brown, Mieko Yoshihama, Glenda E. Gray, James A. McIntyre, Siobán D. Harlow, Prevalence and Patterns of Gender-based Violence and Revictimization among Women Attending Antenatal Clinics in Soweto, South Africa, *American Journal of Epidemiology*, 160: 3, 230-239, <https://doi.org/10.1093/aje/kwh194>.
- Read-Hamilton, Sophie & Marsh, Mendy. (2016). The Communities Care programme: changing social norms to end violence against women and girls in conflict-affected communities. *Gender & Development*. 24. 261-276. 10.1080/13552074.2016.1195579.
- Richter, L., Komárek, A., Desmond, C., Celentano, D., Morin, S., Sweat, M., ... Coates, T. (2014). Reported physical and sexual abuse in childhood and adult HIV risk behavior in three African countries: findings from Project Accept (HPTN-043). *AIDS and behavior*, 18(2), 381-389. doi:10.1007/s10461-013-0439-7.
- Sanders, T. (2004). The Risks of Street Prostitution: Punters, Police and Protesters. *Urban Studies*, 41(9), 1703-1717. <https://doi.org/10.1080/0042098042000243110>.
- Sazonova Y., Saluk T. (2018). *Osnovni rezultaty biopovedinkovykh doslidzhen sered kluchovykh grup*. Retrieved from: http://aph.org.ua/wp-content/uploads/2018/07/OSNOVNI-REZULTATY_A4_10.07.2018_Cajt.pdf.
- Shannon, K., Goldenberg, S. M., Deering, K. N., & Strathdee, S. A. (2014). HIV infection among female sex workers in concentrated and high prevalence epidemics: why a structural determinants framework is needed. *Current opinion in HIV and AIDS*, 9(2), 174-182. doi:10.1097/COH.000000000000042.
- Stoltz, J. A., Shannon, K., Kerr, T., Zhang, R., Montaner, J. S., & Wood, E. (2007). Associations between childhood maltreatment and sex work in a cohort of drug-using youth. *Social science & medicine*, 65(6), 1214-1221. doi:10.1016/j.socscimed.2007.05.005.
- Temmerman, M. (2015). Research priorities to address violence against women and girls. *The Lancet*, 385, e38-e40.
- United Nations Population Fund in Ukraine (2016-2017). *Economic Cost of Violence against Women in Ukraine*. Retrieved from: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Infographics_ECV_ENG_2.pdf?fbclid=IwAR34oo1lHiNCLCfsujSAwL8mUb5xl5xJ2pBLb4BJ8Dq9B8JVV543AkUMrio.

- Vaddiparti, Krishna & Bogetto, Jane & Callahan, Catina & Ben Abdallah, Arbi & L Spitznagel, Edward & Cottler, Linda. (2006). The Effects of Childhood Trauma on Sex Trading in Substance Using Women. *Archives of sexual behavior*. 35. 451-9. 10.1007/s10508-006-9044-4.
- Watts, Charlotte & Zimmerman, Cathy. (2002). Violence Against Women: Global Scope and Magnitude. *Lancet*. 359. 1232-7. 10.1016/S0140-6736(02)08221-1.
- World Health Organization (2014). *Violence against women: intimate partner and sexual violence against women*. Retrieved from: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/112325/WHO_RHR_14.11_eng.pdf;jsessionid=05E02DFA7FA1E01DB170665E10A9C0AE?sequence=1.
- Zhang, X. D., Myers, S., Yang, H. J., Li, Y., Li, J. H., Luo, W., & Luchters, S. (2016). Prevalence and correlates of sexual and gender-based violence against Chinese adolescent women who are involved in commercial sex: a cross-sectional study. *BMJ open*, 6(12), e013409. doi:10.1136/bmjopen-2016-013409

DOI 10.33287/11210

УДК 061.2:364-7-056.24

ЩО МОЖУТЬ ЗРОБИТИ ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ЛЮДЯМ З ІНВАЛІДНІСТЮ? (НА ПРИКЛАДІ «КОНФЕДЕРАЦІЇ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ІНВАЛІДІВ УКРАЇНИ»)

WHAT CAN NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS DO IN PROVISION OF SOCIAL SERVICES TO PEOPLE WITH DISABILITIES? (THE CASE OF THE CONFEDERATION OF NON-GOVERNMENT ORGANIZATIONS OF PEOPLE WITH DISABILITIES OF UKRAINE)

Сергій Каштан

Регіональний представник Всеукраїнської спілки громадських організацій «Конфедерація громадських організацій інвалідів України» у Черкаській області

Serhiy Kashtan

Regional Representative in Cherkasy Oblast of the All-Ukrainian Union of Non-Governmental Organizations «Confederation of Non-Government Organizations of People with Disabilities of Ukraine»

 orcid.org/0000-0001-7658-9067

 kashtan2762@bigmir.net

Оксана Кравченко

Доктор педагогічних наук, декан факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Oksana Kravchenko

Doctor in Pedagogical Sciences, Dean of the Faculty of Social and Psychological Education of Pavel Tychnya Uman State Pedagogical University

 orcid.org/0000-0002-9732-6546

 okskravchenko@ukr.net

Анотація

У статті висвітлено роль громадських організацій людей з інвалідністю, які мають особливий вплив на розвиток доступного середовища в Україні та впровадження соціальних послуг у громадах. Узагальнено практичний досвід діяльності організації «Всеукраїнська спілка громадських організацій «Конфедерація громадських організацій інвалідів України» щодо захисту прав та інтересів, а також надання соціальних послуг людям з інвалідністю. На основі аналізу документів Конфедерації та рефлексії авторів, залучених до впровадження заходів громадської

Ключові слова:

люди з інвалідністю, громадські організації, соціальні послуги, інклюзивний туризм.

Key words:

people with disabilities, non-governmental organizations, NGOs, social services, inclusive tourism.

організації, з'ясовано, що діяльність Конфедерації охоплює такі соціальні сфери, як сприяння у розв'язанні проблем, зумовлених інвалідністю; робота та допомога сім'ям, які виховують дитину з інвалідністю; підтримка соціального добробуту та психічного здоров'я тощо. Встановлено, що Конфедерація активно працює щодо впровадження інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму на Черкащині.

Abstract

The paper highlights the role of non-governmental organizations of people with disabilities, which have a special impact on the development of society and accessible environment in Ukraine. The practical experience of the activity of the Public Union «All-Ukrainian Union of Public Organizations» Confederation of NGOs of Disabled Persons of Ukraine «in the protection of rights and interests, as well as the provision of social services to people with disabilities, is review with using the case study approach.

On the basis of the analysis of the documents of the Confederation and the reflection of the authors involved in the implementation of activities of the public organization, it was found out that the activity of the Confederation covers such social areas as: solving and preventing the negative phenomena of disability problems; work and assistance for families raising a child with a disability; protection of social and psychological health and the like. It is determined that one of the forms of work is carrying out activities of all-Ukrainian level, the main focus of which is psychological and psychological-pedagogical rehabilitation in order to improve the psychological status of people with disabilities, including participants of antiterrorist operation who have acquired disabilities. The study demonstrates that the Confederation is actively working on the implementation of inclusive rehabilitation and social tourism in Cherkasy region.

The practical experience gained by the Confederation shows that, on the one hand, it combines the purposeful social policy of the state, its legal, economic, organizational and scientific capabilities, and the initiative and interests of persons with disabilities - on the other. In particular, the assests of the Confederation is that it performs its activities together with the State. The study reveals that the Confederation provides social services in accordance with applicable law for persons with disabilities or other vulnerable populations in need. These measures are in line with modern ideas about the activating, developmental role of social work, as well as with the new demands of social work clients, in particular people with disabilities acquired in the antiterrorist operation. The social services provided by organizations within the Confederation are characterized by flexibility, innovation and complexity. At the same time, the issue of social professional standards constitutes challenges for promoting further involvement of NGOs lke the Confederation into social services provision in the territorial communities

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

24.06.2019

Рецензований: 27.06.2019

Подано доопрацьовану версію:

31.07.2019

Прийнятий до друку: 25.08.2019

Вступ

В Україні формується ринок соціальних послуг [1], відбувається розвиток соціальних послуг для населення на первинному рівні (у громаді) [2], що відповідає загальноєвропейським тенденціям [3; 4] та вітчизняним процесам децентралізації [5]. Українське законодавство [6; 7] визначає, що соціальні послуги можуть надаватись недержавними, зокрема, громадськими організаціями і що такі послуги можуть закуповуватись державою як через конкурсний механізм соціального замовлення, так і прямого контрактування. На участі недержавних організацій у наданні соціальних послуг наголошує й новий Закон України «Про соціальні послуги» [8], що набуває чинності 2020 року.

Поява недержавних провайдерів соціальних послуг актуалізує питання аналізу можливостей громадських організацій щодо надання таких послуг, критичного осмислення їхньої ролі та обмежень в умовах реформи місцевого самоврядування в Україні. Саме на вивченні цих питань і спрямовано нашу розвідку, яка являє собою ілюстративний опис випадку діяльності конкретної громадської організації.

Наразі в Україні налічується понад 20 тисяч громадських організацій різного спрямування, з яких понад тисячу - це громадські організації людей з інвалідністю і ветеранів. До найбільших з тих організацій, що мають статус всеукраїнської, відносять: Всеукраїнське громадське об'єднання «Національна Асамблея людей з інвалідністю України» (ГС ВГО НАІУ); Всеукраїнську спілку громадських організацій «Конфедерація громадських організацій інвалідів України» (ГС «ВСГО «Конфедерація ГОІ України»); Всеукраїнську спілку громадських організацій «Національний комітет з неолімпійських видів спорту інвалідів України» (ВСГО «НКНВСІУ»); Всеукраїнську Асоціацію працездатних інвалідів, Всеукраїнське об'єднання осіб з інвалідністю тощо [9]. Ці організації ставлять собі за мету узгодження дій та консолідацію громадських зусиль, спрямованих на поліпшення становища осіб з інвалідністю в Україні; сприяння захисту конституційних прав цих осіб, підвищенню їхньої ролі й соціального статусу у суспільстві; захист спільних інтересів своїх членів з урахуванням створення умов для соціальної адаптації та інтеграції через надання послуг і проведення заходів соціального напрямку [10; 11].

«Конфедерація громадських організацій інвалідів України» (ГС «ВСГО «Конфедерація ГОІ України») була заснована Громадською організацією інвалідів «Всеукраїнська асоціація працездатних інвалідів», Всеукраїнською громадською організацією онкоінвалідів «Спілка онкоінвалідів», Всеукраїнською громадською організацією інвалідів «Гармонія» 8 липня 2004 року та зареєстрована Міністерством юстиції України 30 липня 2004 року. На сьогодні конфедерація об'єднує 117 організацій з усіх регіонів України [12]. Організація є незалежною, неприбутковою та благодійною, належить до некомерційного сегменту соціального захисту громадян. У своїй діяльності вона насамперед керується Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.), ратифікованою Україною у 2009 р. [13].

Мета цієї публікації - узагальнити практичний досвід діяльності Громадської спілки «Всеукраїнська спілка громадських організацій «Конфедерація громадських організацій інвалідів України» (далі по тексту - Конфедерація) щодо захисту прав та інтересів, а також надання соціальних послуг людям з інвалідністю.

Методологія дослідження

Стаття за своїм дизайном є описом випадку (descriptive case-study), орієнтованим на дослідження тенденцій та конкретних ситуацій. Ми виходили з того, що опис випадку, зазвичай, зосереджено на поточний подіях, це пошук відповідей на питання «Як щось робиться?».

У нашій ситуації ми користувались описом одиничного випадку із так званими вбудованими одиницями аналізу, визначеними наступними завданнями:

1. висвітлити з позицій змісту, спрямованості, чисельності та географії, заходів всеукраїнського рівня, що проводяться Конфедерацією за участі людей з інвалідністю; потрібно переформулювати це речення

2. узагальнити інноваційний досвід соціального спрямування, що накопичено громадськими організаціями, створеними під егідою Конфедерації у Черкаській області;

3. визначити спектр послуг Конфедерації, які надаються людям з інвалідністю;

4. схарактеризувати діяльність Конфедерації щодо впровадження інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму в Україні.

Робота ґрунтується на аналізі документів Конфедерації (Статут, плани роботи, щорічні звіти, результати анкетування учасників заходів) та рефлексії авторів статті, залучених до впровадження заходів цієї громадської організації.

Застосований аналіз вітчизняного законодавства у сфері захисту прав людей з інвалідністю. Зокрема, проаналізовано Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (1991 р.) [14], Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» (2005 р.) [15], Закон України «Про соціальні послуги» (2003 р., 2019 р.) [7; 8]), Конвенцію про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 (ратифікована Законом України) [13], Закон України «Про громадські об'єднання» (2012) [16] тощо.

Опис практичного досвіду

Сферою діяльності Конфедерації ГОІ є проведення заходів та надання різних послуг, здебільшого в галузі соціального захисту і охорони здоров'я, освіти, культури та спорту.

З науково-практичної та навчально-методичної точки зору заслуговують на увагу **заходи всеукраїнського рівня**, що провадяться Конфедерацією за участі людей з інвалідністю. Головне спрямування цих заходів - психологічна та психолого-педагогічна реабілітація з метою покращення психологічного стану людей з інвалідністю, в тому числі тих, що набули інвалідність внаслідок участі в АТО. За час діяльності Конфедерації учасниками цих заходів стало понад 1500 осіб.

Так, 2018 року організацією були проведені такі заходи у різних регіонах України, як Всеукраїнський відновлювальний захід для інвалідів АТО та інвалідів різних нозологій з психологічної реабілітації (Донецька область); всеукраїнський семінар «Основи соціального захисту та реабілітації від розладів психіки та поведінки інвалідів АТО та інвалідів різних нозологій» (Закарпатська область); всеукраїнський захід з психологічної реабілітації та адаптації інвалідів АТО та інвалідів різних нозологій (Херсонська область); всеукраїнський семінар «Основи соціального захисту та реабілітації від розладів психіки та поведінки інвалідів АТО та інвалідів різних нозологій» (Запорізька область) тощо.

За відгуками учасників цих заходів, вони отримали потрібну їм психологічну та психолого-педагогічну допомогу; засвоїли певні знання та правила поведінки, важливі для повернення до мирного життя. Учасники заходів відзначали покращення самопочуття, відновлення психоемоційних сил, зменшення нервової напруги, збільшення бажання до продуктивного корисного для суспільства життя. На їхню думку, отримані знання та навички можуть бути корисні й для інших учасників АТО зі статусом інвалідів.

У Черкаській області під егідою Конфедерації функціонує низка організацій, якими накопичено інноваційний досвід соціального спрямування. Зокрема, громадська організація «Канівська організація осіб з інвалідністю «Відродження» (до 2017 року ГО «Молодіжний центр інвалідів «Відродження») була створена в 1998 році. Основним напрямом діяльності організації є всебічна інтеграція осіб з інвалідністю у суспільство, незалежно від віку та чинників інвалідності. Члени організації займаються вокалом та багатьма видами народної творчості, виступають на міських, обласних, Всеукраїнських, міжнародних фе-

стивалях і виставках творчості, здобуваючи нагороди й дипломи. Відбувається співпраця з організаціями людей зі статусом інвалідів з багатьох регіонів України.

Понад 10 років у м. Каневі проходить фестиваль творчості людей з інвалідністю «Дніпровські хвилі» (2009 - 2014 р. фестиваль мав назву «Ми діти твої, Тарасе»). Щороку географія цього заходу збільшувалась, зростала майстерність учасників, додавалось охочих взяти в ньому участь. Відтак у 2018 році, коли до заходу приєдналися люди з інвалідністю з 11-ти областей, він став Всеукраїнським. У рамках фестивалю кожного року проводяться майстер-класи з декоративно-прикладного мистецтва. За своїм наповненням фестиваль «Дніпровські хвилі» - це соціальна адаптація та реабілітація людей з інвалідністю засобами творчості.

Конфедерація підтримує та заохочує *соціальне підприємництво*, можливість самореалізації людей з інвалідністю. Цікавим є досвід Маньківської районної організації інвалідів «Союз організацій інвалідів України». Член цієї організації Сергій Дорошенко є власником садиби сільського, або зеленого туризму «Український Едем». На ділянці в один гектар розташований ботанічний сад і музей природи та українського побуту. В саду зібрана велика колекція рідкісних рослин з різних континентів, росте багато квіткових рослин власної селекції. Проект саду розроблявся особисто власником. Ідея створити таку садибу виникла в нього внаслідок життєвих обставин (набуття статусу інваліда першої групи через вади зору).

Спектр послуг Конфедерації охоплює такі соціальні сфери: 1) розв'язання та профілактика негативних явищ проблем інвалідності, 2) робота та допомога сім'ям, які виховують дитину з інвалідністю; 3) підтримка соціального добробуту і психічного здоров'я тощо. Послуги надаються організаціями, що входять до Конфедерації, відповідно до Законів України «Про соціальні послуги» [7], «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [15], «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [14] та інших нормативно-правових актів соціального спрямування.

Аналіз даних Конфедерації свідчить, що особливим попитом користуються такі послуги психологічної реабілітації, як психологічне навчання (психоедукація); арт-терапія; тактильно-орієнтована терапія; когнітивно-поведінкова терапія (КПТ); ігрова терапія тощо.

Заслугує на увагу досвід Черкаського міського осередку Всеукраїнської громадської організації інвалідів «Союз. Чорнобиль. України», яка активно впроваджує новий вид соціальної реабілітації та адаптації - інклюзивний реабілітаційно-соціальний туризм для учасників та постраждалих осіб, які стали інвалідами внаслідок аварії на ЧАЕС. На думку активістів організації, такий різновид туризму відкриває нові можливості для чорнобильців щодо відновлення та підтримки їхнього фізичного, соціального, духовного, творчого та інтелектуального рівня. Інклюзивний реабілітаційно-соціальний туризм - вид реабілітації, що може реально допомогти учасникам та постраждалим від аварії на ЧАЕС у реалізації рухової активності, яка підвищує психологічну стійкість, торує шлях для терапії і профілактики психосоматичних захворювань. Це допомога у встановленні соціальних контактів та покращенні психологічного самопочуття, здоланні стресової ситуації, можливість відчути себе активним, потрібним людям та суспільству в сучасних умовах життя.

Яскравий приклад успішної програми фізичної реабілітації учасників АТО, які набули інвалідність, має Комунальний заклад «Черкаський обласний центр медико-соціальної експертизи Черкаської обласної ради» у співпраці з «Конфедерацією ГОІ України» стосовно започаткування скандинавської ходьби як технології інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму. Впровадження цієї програми обумовлено тим, що отримані бійцями в екстремальних бойових умовах поранення, травми, контузії, захворювання та психічні розлади стають підґрунтям для виникнення стійких порушень життєдіяльності, які, в свою чергу, можуть обумовити настання інвалідності. Для запобігання стійкій непрацездатності та у зв'язку з потребою відновлення функцій, ушкоджених через поранення та травми, такі особи мають бути залучені до процесу реабілітації. Сьогодні напрямок реабілітації учасників та постраждалих внаслідок АТО вважається одним із пріоритетів соціального захисту [17]. Час вимагає впровадження но-

вих видів реабілітації, зокрема, через те, що учасники АТО - це зазвичай молода, активна, патріотично налаштована спільнота, яка прагне сучасних змін, в тому числі й в отриманні реабілітаційної допомоги. При цьому важливим є не байдуже ставлення до організації реабілітації учасників АТО на місцях. Пошук нових, цікавих для самих учасників АТО та їх сімей реабілітаційних заходів триває.

Одним з важливих напрямів роботи щодо повноцінної інтеграції в соціум людей з інвалідністю є розвиток адаптивної фізичної культури. Мета такої діяльності - формування у людей з обмеженими можливостями навичок виконання необхідних фізичних навантажень, а також потреби в систематичних заняттях фізкультурою та ведення здорового образу життя. Адаптивна фізкультура допомагає не тільки фізичній та медичній реабілітації, а й психологічній та соціальній. Для людини з інвалідністю набагато більше значення мають не її особисті досягнення в фізичній підготовці, а можливість ділитися з іншими своїми успіхами й разом з ними долати поразки.

Особливий інтерес для громадських організацій при впровадженні реабілітаційних заходів становлять ті види колективних фізичних навантажень, які не передбачають значних фінансових витрат та серйозного медичного супроводу, не мають численних протипоказань. Таким вимогам відповідає досить новий для України метод реабілітації - «скандинавська ходьба». Досвід Конфедерації свідчить про позитивні можливості використання методу скандинавської ходьби для фізичної та психологічної реабілітації учасників АТО, адже окрім фізіологічних змін на краще, спостерігається ресоціалізація людей з інвалідністю та покращення сімейних відносин, а відтак і якості життя.

Також Конфедерація *бере участь у реалізації соціальної політики*, адже громадська організація не лише здійснює безпосереднє адресне надання соціальних послуг на рівні місцевої громади, а й займається вивченням потреб і очікувань своїх членів, збором і акумулюванням інформації про попит на послуги та зміни соціальної ситуації у місцевих громадах. Конфедерація бере участь у формуванні місцевих соціальних програм та плануванні розвитку системи соціальних послуг на місцевому рівні, здійснює громадський контроль за якістю надання соціальних послуг та ефективністю місцевих соціальних програм. Конфедерація ініціює розробку практичних рекомендацій в різних соціально-правових актах державного і місцевого рівня щодо вдосконалення державної соціальної політики стосовно людей з інвалідністю, що сприяє розв'язанню соціальних проблем таких осіб, створенню інклюзивного доступного середовища в суспільстві; розвитку соціально-психологічної адаптації і різних видів реабілітації.

Конфедерація активно працює щодо впровадження інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму на Черкащині. За ініціативи громадської організації розроблено та подано на затвердження до Черкаської облдержадміністрації «Програму розвитку туризму в Черкаській області на 2018-2020 роки». Іноваційні рекомендації, наполеглива робота членів Конфедерації, обґрунтовані пропозиції, чітке нормативне підґрунття стало передумовою затвердження цієї Програми рішенням Черкаської обласної ради від 21.09.2018 № 24-52/VII.

Окремим напрямом Програми визначено «розвиток інклюзивного реабілітаційного соціального туризму з урахуванням доступності для осіб з інвалідністю, чорнобильців, учасників бойових дій та ветеранів АТО і праці». Цілями такого напрямку стали розвиток інклюзивно-туристично-рекреаційної привабливості Черкаської області; розкриття та популяризація туристичного та рекреаційного потенціалу Черкаської області з забезпеченням організації місць оздоровлення та соціальної реабілітації для осіб з інвалідністю, чорнобильців, учасників бойових дій та ветеранів АТО і праці; створення позабюджетного механізму «Реабілітаційно-соціальна картка інклюзивного туриста».

У впровадженні інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму в Україні Конфедерація має суттєві досягнення:

- засновано Всеукраїнську асоціацію інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму (2015 р.); розроблено маршрути для науково-практичного впровадження інклюзивного реабілітаційного

соціального туризму з урахуванням всіх напрямків та видів для осіб з інвалідністю та інших осіб (чорнобильці, учасники бойових дій в т.ч. АТО, ветерани та інші),

- проведено перший Міжнародний науково-практичний симпозиум «Актуальні проблеми впровадження інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму в Україні» (2016 р.);
- створено Центр соціально-освітньої інтеграції та інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму «Без бар'єрів» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (УДПУ); в УДПУ започатковано студентський конкурс наукових проектів інклюзивного туризму «Подорожуємо без бар'єрів» (2017, 2018, 2019 рр.);
- у структурі Управління праці та соціального захисту населення Уманської міської ради створено відділення інклюзивного соціально-реабілітаційного туризму;
- отримано Свідоцтво про реєстрацію авторського права на науково-практичний твір № 78040 «Програма соціально-психологічної реабілітації студентської молоді, яка опинилася у складних життєвих обставинах, засобами інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму» (автори: О. Кравченко, Н. Коляда, О. Наровлянський, О. Сафін, С. Каштан);
- підготовлено і видано друком довідкове видання «Енциклопедія інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму» (авторський колектив: В. Лепський, С. Каштан, О. Безлюдний, Н. Коляда, О. Кравченко та ін.) [18].

Реалізація такого проекту сприяє людям з інвалідністю побороти негативні наслідки свого становища та відчувати повне активності і емоцій життя, і це свідчить про високу соціальну спрямованість регіону, про її піклування і турботу про дану категорію громадян.

Обговорення досвіду

Вивчення досвіду «Конфедерації ГОІ України» свідчить, що ця громадська організація орієнтована на впровадження соціальної політики держави, використання правових, економічних, організаційних і наукових можливостей громад та держави, на підтримання ініціатив та захист інтересів осіб з інвалідністю. Така діяльність цілком відповідає чинному законодавству про громадські об'єднання [16] та статутним завданням самої організації [11].

Оскільки у Черкаській області під егідою Конфедерації функціонує низка організацій, якими накопичено інноваційний досвід соціального спрямування, це дозволяє сформувати потужну мережу організацій громадського сектору, що розширює спектр соціальних послуг та дозволяє охопити більшу кількість людей, які потребують таких послуг. Визначено, що Конфедерація бере на себе функції разом з державою із проведення заходів та надання послуг соціального спрямування згідно із чинним законодавством для осіб з інвалідністю або інших вразливих груп населення, які їх потребують [14-15; 17].

На нашу думку, соціальні послуги, які надають організації Конфедерації, відзначаються гнучкістю, інноваційністю та комплексністю. У цілому вони користуються попитом у клієнтів, що підтверджують звіти організації та результати анкетування учасників різноманітних заходів. Ці заходи відповідають як сучасним уявленням щодо розвивальної ролі соціальної роботи та пріоритетності методу активізації [19], концепціям нормалізації в інтегрованому соціальному середовищі [20], так і новим запитам клієнтів соціальної роботи, зокрема людей з інвалідністю, набутою в АТО [21; 22], що виходять за межі окреслених чинним законодавством. Таким чином, діяльність Конфедерації підтверджує тезу, що в Україні «жива тканина соціальної дії видається набагато різноманітнішою за нормативи» [23, с. 8].

Хочемо відзначити, що особливістю підходів Конфедерації, її відмінністю від діяльності інших організацій є об'єднання зусиль громадськості, органів державної влади та державних наукових, освітніх установ щодо створення умов для задоволення та захист конституційних прав людей з інвалідністю, їхніх законних, соціальних, економічних, творчих, національно-культурних та інших

спільних інтересів; пошук, розробка та впровадження інноваційних практик соціально-психологічної реабілітації людей з інвалідністю, що виступає важливою передумовою соціальної інтеграції. Наразі, як свідчить проаналізований досвід Конфедерації та інші джерела [1; 24-26], співпраця між громадськими організаціями та державою має значний потенціал для розвитку соціально-гуманітарної сфери у суспільстві, підвищення якості соціальних послуг в Україні, формування адекватних моделей надання соціальних послуг в територіальних громадах.

На особливу увагу заслуговує той факт, що Конфедерацією вперше в Україні запропоновано інклюзивний реабілітаційно-соціальний туризм як потужний засіб активної реабілітації. Наш досвід та дані літератури [5; 22; 25] доводять, що діяльність структурно включає в себе як психологічні, педагогічні, фізичні, фізкультурно-спортивні, соціально-побутові та медичні заходи, так і вплив на формування інклюзивного середовища в громадах і закладах туристичної сфери. Відзначимо, що запозичення іншими громадськими організаціями досвіду Конфедерації щодо впровадження інклюзивного туризму може сприяти у вирішенні питання забезпечення реабілітаційними послугами людей з інвалідністю, які є більш ефективними та зменшують фінансове навантаження на місцеві бюджети. Адже розвиток туризму, як свідчать дослідження [27; 28], має економічний і соціальний ефекти для громади.

Вивчення досвіду Конфедерації та аналіз наукової літератури [3; 24; 26] дає змогу стверджувати, що для поглиблення участі громадських організацій у наданні соціальних послуг потрібно: 1) працювати на попередження виникнення негативних і кризових ситуацій у громадах, досліджувати потреби людей з інвалідністю; 2) здійснювати пошук інноваційних форм соціальної роботи, впроваджувати ефективні механізми соціальної підтримки, побудовані на державно-громадському партнерстві; 3) орієнтуватися на виявлення потенційних можливостей самих людей з інвалідністю задля успішної соціальної інтеграції та соціалізації. Це також ставить питання про професійний потенціал громадських організацій щодо надання ефективних соціальних послуг і формування в Україні парапрофесійної соціальної роботи, на ризиках якої наголошують вітчизняні дослідники [29; 30]. Йдеться, зокрема, про можливість громадських організацій забезпечити дотримання фахових стандартів соціальної роботи.

Автори усвідомлюють методологічні та етичні виклики обраного дизайну дослідження, описані в літературі [31; 32], зокрема, те, що опис випадку діяльності конкретної організації - це настільки вузьке поле, що його результати не можна екстраполювати, щоб відповідати на широкі дослідницькі питання. Водночас проведене тематичне дослідження дає подекуди реалістичніші відповіді про можливості недержавних провайдерів соціальних послуг надавати такі послуги та співпрацювати з державними організаціями щодо реалізації соціальної політики, ніж суто соціологічне опитування чи статистичний аналіз. Автори також розуміють, що власна залученість у діяльність громадської організації робить їх дещо упередженими, позбавляє можливості формулювати критичні судження, робить дослідження до деякої міри діяльним, а не суто дискриптивним.

Висновки

У Черкаській області під егідою Конфедерації функціонує низка громадських організацій, якими накопичено інноваційний досвід соціального спрямування. Зокрема, це такі громадські організації: «Канівська організація осіб з інвалідністю «Відродження»; Маньківська районна організація інвалідів «Союз організацій інвалідів України»; Черкаська міська громадська організація Всеукраїнської громадської організації інвалідів «Союз. Чорнобиль. України»; комунальний заклад «Черкаський обласний центр медико-соціальної експертизи Черкаської обласної ради»).

З науково-практичної та навчально-методичної точки зору заслуговують на увагу як заходи всеукраїнського рівня, що проводяться Конфедерацією за участі людей з інвалідністю, так і діяльність членів Конфедерації у місцевих територіальних громадах.

Практичний досвід, накопичений Конфедерацією, свідчить, що вона, з одного боку, органічно поєднує цілеспрямовану соціальну політику держави, її правові, економічні, організаційні й наукові можливості, та ініціативу й інтереси осіб з інвалідністю - з іншого. Зокрема, Конфедерація бере на себе функції разом з державою із проведення заходів та надання послуг соціального спрямування згідно із чинним законодавством для осіб з інвалідністю або інших вразливих груп населення, які їх потребують. Ці заходи відповідають сучасним уявленням щодо активізації та розвивальної ролі соціальної роботи, концепціям нормалізації.

Соціальні послуги, які надають організації, що входять до Конфедерації, відзначаються інноваційністю. Наразі завдяки діяльності Конфедерації впроваджуються послуги, що слугують задоволенню нових запитів клієнтів соціальної роботи, зокрема людей з інвалідністю, набутою в АТО.

Досвід Конфедерації підтверджує можливості громадських організацій впроваджувати ефективні механізми соціальної підтримки, побудовані на державно-громадському партнерстві, і водночас ставить питання щодо професійного потенціалу таких організацій здійснювати соціальну підтримку відповідно до фахових стандартів соціальної роботи.

Перелік літератури і джерел інформації

1. Романова Н. Ф. Формування ринку соціальних послуг на сучасному етапі в Україні // Innovative processes in education: collective monograph. Lodz: AMEET Sp. z o.o., 2017. P. 183-198.
2. Актуальні дослідження в соціальній сфері: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 17 листопада 2015 р.) / Гол. ред. В.В. Корнєшук. Одеса : Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2015. 297 с.
3. Дубич К.В. Партнерство державного та недержавного суспільних секторів як ефективний механізм управління у сфері надання соціальних послуг у країнах Євросоюзу // Державне управління: теорія і практика. 2013. № 2. С. 30-42.
4. Національні та міжнародні механізми фінансування громадянського суспільства. Міжнародні заходи зміцнення довіри між державою та громадянським суспільством. Київ: Фенікс, 2011. 336 с.
5. Семігіна Т. В. Муніципальна реформа і соціальні послуги у громадах: яку модель обрати? // Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості: Тези доповідей II щорічної Всеукр. наук.-практ. конф. Київ: ВІ ЕН ЕЙ ПРЕС, 2018. С. 235-238.
6. Про затвердження Порядку здійснення соціального замовлення за рахунок бюджетних коштів: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2013 № 324. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/324-2013-%D0%BF>
7. Про соціальні послуги: Закон України від 19.06.2003 № 966-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-15>
8. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>
9. Реєстр громадських об'єднань. URL: <https://rgo.minjust.gov.ua> (Дата звернення: 15.06.2019 р.)
10. Звіт ВГО НАІУ за 2018 р. URL: <https://naiu.org.ua/zvit-2018/>
11. Статут ГС «ВСГО «Конфедерація ГОІ України». URL: <http://vsgo.org.ua/ua/node/61>
12. Історія створення ГС «ВСГО «Конфедерація ГОІ України». URL: <http://vsgo.org.ua/ua/node/20>
13. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 1.12.2006 (ратифікована Законом України № 1767-VI від 16.12.2009). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71
14. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>

15. Про реабілітацію осіб з інвалідністю: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>
16. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 №4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>
17. Про затвердження Державної цільової програми з фізичної, медичної, психологічної реабілітації і соціальної та професійної реабілітації учасників антитерористичної операції та осіб, які брали участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, на період до 2022 року: Закон України № 1021 від 5.12.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1021-2018-%D0%BF>
18. Енциклопедія інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму \ [Лепський В. В., Безлюдний О. І., Коляда Н. М., Кравченко О. О. та ін.] ; МОЗ України, КЗ «Черкаський обл. центр медико-соц-ї експертизи ЧОР», МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини. Умань : Візаві, 2019. 562 с.
19. Семігіна Т. В. Розвиток власних теорій соціальної роботи: глобальні тенденції // Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конф., 15-16 березня 2018 р. Київ. 2018. С. 190-194.
20. Іванова І.Б. Концепції нормалізації в інтегрованому соціальному середовищі // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2014. № 11(13). С. 2-11.
21. Бриндіков Ю.Л. Теорія та практика реабілітації військовослужбовців учасників бойових дій в системі соціальних служб. Дис. ... докт. пед. наук за спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Хмельницький: Хмельницький національний університет, 2018. 559 с.
22. Семігіна Т.В. Психосоціальна підтримка тих, хто пережив війну: завдання для політики // Збірник статей та тез доповідей за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ.конф. з міжнар. участю «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи» (м. Кам'янське, 6-7 квітня 2017 р.). Дніпро: вид-во ДДТУ, 2017. С. 15-17.
23. Карагодіна О. Соціальна робота в мінливому світі: виклик постмодерну // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2018. № 2. С.7-10.
24. Белєвцова Я. С. Механізм підвищення якості соціальних послуг на рівні місцевих органів влади: автореф. дис. канд. наук з держ. упр. : [спец.] 25.00.02 / Харків. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. Харків, 2011. 20 с.
25. Громадські організації у дискурсі демократизації суспільства/ За ред. В.П. Беха. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2010. 652 с.
26. Кравчук В.М. Громадські організації і держава: взаємовідносини в умовах формування громадянського суспільства в Україні (теоретико-правові аспекти). Тернопіль, 2011. 186 с.
27. Макаренко С.В. Інклюзивний реабілітаційно-соціальний туризм - новий вид реабілітації інвалідів в Україні // Матеріали I Міжнародного симпозіуму інклюзивного туризму. 27-29 жовтня 2016 р. URL: <https://udpu.org.ua/files/news/2016/11/03/file/6-7-8-9.pdf>.
28. Слатвінська Л.А., Бойко М.В. Розвиток інклюзивного туризму в Україні // Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки» (м. Умань, 30 листопада - 1 грудня 2017 р.) Умань: ВПЦ «Візаві», 2017. С.312-314.
29. Семігіна Т.В. Сучасна соціальна робота: чи виправдане стирання меж? // Перспективи розвитку соціальної педагогіки в Україні: Матеріали круглого столу (24 травня 2018 року, Київ) / за ред. О.В. Чуйко. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2018. С. 84-89.
30. Єрошенко К. Можливості діяльності парапрофесійних соціальних працівників в інтрадисциплінарних командах в Україні // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2018. № 2. С. 55-63.
31. Patton M. Q. Qualitative research and evaluation methods. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002. 598 p.
32. Yin R. K. Case study research: Design and Methods. 2d ed. Thousand Oaks. CA: Sage, 1989. 165 p.

DOI 10.33287/11211

УДК 364.08

ФАХОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ТА СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

OCCUPATIONAL REGULATION OF SOCIAL WORK IN UNITED KINGDOM OF GREAT BRITAIN AND UNITED STATES OF AMERICA

Ольга Білоус

Магістр соціальної роботи, асистент Школи соціальної роботи ім. проф. В.І. Полтавця
Національного університету «Києво-Могилянська академія»

Olha Bilous

Master of Social Work, Assistant Professor, Volodymyr Poltavets' School of Social Work at the National
University of Kyiv-Mohyla Academy

 orcid.org/0000-0003-2603-2150

 o.bilous@ukma.edu.ua

Анотація

У статті викладено зміст та форми фахового регулювання соціальної роботи у Великобританії та США. Встановлено, що у Великобританії соціальні працівники мають проходити процедуру реєстрації, а у США, залежно від штату, ліцензування, сертифікацію та/або реєстрацію.

Описано процедуру фахового регулювання соціальної роботи та вимог до соціальних працівників у межах проходження реєстрації у Великобританії, а також виявлено процедуру і вимоги до ліцензування, сертифікації чи реєстрації соціальних працівників у США. Визначено регуляторні органи, які здійснюють фахове регулювання соціальної роботи у вищезазначених країнах.

Abstract

The paper is aimed to describe forms of occupational regulation of social work in United Kingdom of Great Britain and United States of America. Based on literature review and results of desk research made within the study, there were identified most common forms of occupational regulation of social work in UK and USA - licensing, certification, and registration; and procedures of occupational regulation in countries mentioned above.

In United Kingdom of Great Britain, social work is regulated by four regulators: in England - Health and Care Professions Council (but this function will be transferred to Social Work England); in Wales - Care Council for Wales;

Ключові слова:

фахове регулювання, ліцензування, сертифікація, реєстрація, регуляторні органи, професійні організації.

Key words:

occupational regulation, licensing, certification, registration, regulatory bodies, professional organizations.

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

3.06.2019

Рецензований: 26.07.2019

Подано доопрацьовану версію: 28.08.2019

Прийнятий до друку: 19.09.2019

in Northern Ireland - Northern Ireland Social Care Council; in Scotland - Scottish Social Services Council. These regulators are conducting their statutory functions in close collaboration, according to the «Memorandum of Understanding between the Care Council for Wales, the Health and Care Professions Council, the Northern Ireland Social Care Council and the Scottish Social Services Council». Social workers in all countries of Great Britain are subjected to registration. The procedure of registration of social workers includes next stages: filling the application form; verification of information; application consideration by commission; submitting documents; payment of membership fee; registration.

In United States of America, Association of Social Work Boards conducts regulation of social work. This regulator composed of local social work regulatory boards from all States. There was identified that each local regulatory board may have different requirements for licensing, certification, and registration of social workers in their jurisdictions. But usually procedures of licensing and certification include next stages: contact the Board in particular jurisdiction for information; submitting documents; verification of the documents by the Board; practice under supervision; payment of membership fee; exam. Registration procedure includes submitting documents and passing exam

Вступ

У США та Великобританії фахове регулювання сервісів впроваджують протягом багатьох років. Задля забезпечення якості соціальних послуг, які отримують клієнти, регулювання здійснюється, зокрема і в сфері соціальної роботи. Дослідники зазначають, що хоча моделі та підходи до фахового регулювання у Великобританії схожі на впроваджувані в інших розвинених країнах, зокрема Канаді та Австралії, вони значно відрізняються від чинних у США [10].

В Україні функції з перевірки рівня знань та вмінь соціальних працівників сьогодні належать до компетенції організацій, в яких вони працюють. Водночас представники професійної спільноти [29-31] наголошують на необхідності забезпечення якості надання соціальних послуг, адже, на сьогодні соціальні послуги надають спеціалісти з різним рівнем освіти та кваліфікації. Зокрема, в Україні на державному рівні не розроблено спеціальних заходів для системної перевірки кваліфікації соціальних працівників у формі ліцензування, сертифікації чи реєстрації.

Таким чином, доцільно описати вимоги до претендентів на отримання ліцензії чи сертифікату для провадження професійної діяльності в сфері соціальної роботи, а також вивчити особливості процедури ліцензування, сертифікації і реєстрації соціальних працівників у США і Великобританії, з огляду на відмінності фахового регулювання в цих країнах.

Методологія дослідження

Мета статті - описати форми фахового регулювання професійної діяльності соціальних працівників у Великобританії та США.

Основний метод дослідження - аналіз документів. Шляхом аналізу наукових публікацій, офіційних доповідей, а також нормативно-правової бази Великобританії та США описано зміст та процедури ліцензування, сертифікації та реєстрації як форм фахового регулювання професійної діяльності у зазначених країнах. Також вивчалися вимоги до фахового регулювання соціальної роботи у Великобританії та США. Для цього визначено регуляторні органи, що здійснюють діяльність у межах професії. До вибірки потрапили шість регуляторів, які забезпечують фахове регулювання соціальної роботи у Великобританії: Health and Care Professions Council (HCPC), Care Council for Wales (CCW), Northern Ireland Social Care Council (NISCC), Scottish Social Services Council (SSSC), Social Work England; у США: Association of Social Work Boards (ASWB). Основні дані щодо процедури фахового регулювання і вимог до соціальних працівників зібрано з офіційних вебсайтів перелічених організацій та з нормативних документів, на які посилаються регуляторні органи, що потрапили до вибірки.

Для збору та структурування інформації розроблено схему аналізу документів щодо форм фахового регулювання соціальної роботи (ліцензування, сертифікації, реєстрації) у Великобританії та США. При розробленні схеми враховано особливості адміністративного устрою кожної з країн та відмінності у формах та процедурі фахового регулювання. Так, зібрано інформацію про суб'єкти фахового регулювання професійної діяльності соціальних працівників (регуляторні органи, які здійснюють ліцензування, сертифікацію чи реєстрацію), об'єкти фахового регулювання професійної діяльності соціальних працівників (соціальні працівники, студенти соціальної роботи тощо) та процедуру фахового регулювання у кожній з частин Великобританії та окремо по штатах США.

Результати дослідження

Зміст та форми фахового регулювання

Фахове регулювання (occupational regulation) є одним із підходів до контролю державою якості послуг, які надають спеціалісти у межах певної професії. Таке регулювання здійснюють через встановлення стандартів чи вимог до знань, вмінь та навичок, якими повинен володіти фахівець. Так, з одного боку, фахове регулювання стимулює працівників продовжувати навчання та вдосконалювати професійні вміння та навички. З іншого боку, самі роботодавці зацікавлені вкладати ресурси у навчання своїх працівників [9; 25]. Також фахове регулювання сприяє підвищенню рівня довіри споживачів послуг до професії, оскільки в такий спосіб держава або уповноважені органи гарантують рівень кваліфікації, потрібний фахівцям для виконання їхніх професійних функцій [12].

Залежно від форми фахове регулювання буває обов'язковим або добровільним. Найпоширенішими формами фахового регулювання є ліцензування, сертифікація та реєстрація. Вони закріплені на законодавчому рівні, однак процедура та вимоги до фахівців можуть розроблятися регуляторними органами і не бути виразно прописаними у законах [9; 13].

Одним із дискусійних є питання, чи справді фахове регулювання дає переваги клієнтам? Можливо, це лише механізм контролю ринку послуг, який меншою мірою орієнтований на потреби споживачів? З одного боку, завдяки фаховому регулюванню клієнтам гарантують якість отримуваних від фахівців послуг, оскільки від останніх вимагають певного рівня кваліфікації. З іншого боку, вартість послуг таких фахівців є вищою, і це робить послуги менш доступними для клієнтів, а соціальним працівникам складніше почати практичну діяльність [13; 16].

Ліцензування. У Великобританії ліцензування професійної діяльності може бути добровільним або обов'язковим. Так, працівникам у межах певного фаху для здійснення професійної діяльності необхідно обов'язково отримати ліцензію, яка надає право на виконання всіх передбачених професією функцій. Інші особи можуть здійснювати професійну діяльність без отримання спеціального дозволу (ліцензії), але при цьому виконання окремих функцій в рамках фаху може бути обмежене або заборонене. Такі ліцензії у Великобританії можуть надаватися певною недержавною професійною організацією (occupational body) чи державним органом [10].

У США термін «ліцензування» застосовують у значенні офіційного наданого державним органом дозволу на практику в рамках певного фаху. Такий дозвіл може стосуватися окремих функцій, які заборонено здійснювати без проходження ліцензування [16]. Перелік професій, які підлягають ліцензуванню, а також вимоги до спеціалістів визначаються на рівні штатів і можуть варіюватися. Наприклад, у сфері соціальної роботи нема єдиного універсального законодавства, яке б регулювало ліцензування та сертифікацію соціальних працівників у всіх штатах. На національному рівні розроблено документ «Association of Social Work Boards Model Social Work Practice Act» Асоціації відділень соціальної роботи (Association of Social Work Boards, ASWB) [15] та Етичний кодекс Національної асоціації соціальних працівників (National Association of Social Workers, NASW) [6], які беруть за основу при формуванні законодавства щодо ліцензування соціальних працівників на рівні штатів.

Сертифікація. У Великобританії, на відміну від ліцензування, сертифікація є менш жорсткою формою фахового регулювання і, за винятком окремих випадків, проходження процедури сертифікації для спеціалістів є добровільним [13]. Держава не бере безпосередньої участі у процедурі сертифікації працівників, а контроль за організаціями, які здійснюють сертифікацію, відбувається з боку організацій, що здійснюють акредитацію. Наприклад, у Великобританії уряд визначив The United Kingdom Accreditation Service (UKAS) єдиним національним органом з акредитації, який акредитує і регуляторні органи [26].

Загалом визначення поняття «сертифікації» як форми фахового регулювання може варіюватися залежно від країни та регуляторного органу, що її впроваджує. Проте це поняття, за окремими ознаками, має схоже змістове наповнення у Великобританії та США: по-перше, проходження сертифікації не є обов'язковим, по-друге, сертифікацію можуть здійснювати державні органи або уповноважені недержавні організації, які пройшли відповідну акредитацію [16]. Також сертифікацію вважають процедурою підтвердження певного рівня професійної кваліфікації особи у рамках фаху.

Реєстрація передбачає, що здійснювати професійну діяльність без реєстрації у відповідній організації (регуляторному органі) незаконно. Таким чином, реєстрація - це бар'єр для входження у професію чи для початку практики, що, однак, не передбачає перевірки кваліфікації [9]. Згідно з іншим підходом спеціалісти, які проходять реєстрацію, повинні мати необхідний рівень знань та навичок у відповідності до розроблених стандартів. Контроль здійснюють шляхом тестування спеціаліста та перевірки усіх потрібних документів. Однак реєстрація не є обов'язковою для отримання дозволу на практику. Фахівці можуть безперешкодно працювати, але без права на використання офіційної назви професії [10]. Наприклад, щоб називатися соціальними працівниками в Англії, фахівцям необхідно пройти реєстрацію, оскільки офіційна назва професії є захищеною [17]. Проте фахівці можуть виконувати функції соціальних працівників, оскільки заборони на практику не передбачено.

Процедура та вимоги до реєстрації соціальних працівників у Великобританії

Фахове регулювання соціальної роботи здійснюють у кожній з частин Великобританії, а саме в Англії, Уельсі, Північній Ірландії та Шотландії. Вони мають окремі статутні органи (statutory bodies) - регулятори у соціальній сфері та сфері охорони здоров'я, які не підпорядковані безпосередньо органам влади, але їхня діяльність закріплена відповідними нормативними документами. В Англії,

Уельсі, Північній Ірландії та Шотландії соціальні працівники проходять процедуру реєстрації. В Англії реєстрацію соціальних працівників здійснює Health and Care Professions Council (HCPC), однак на сьогодні вже створено новий регуляторний орган - Social Work England (SWE) [2], який надалі вести реєстр соціальних працівників, впроваджуватиме освітні та професійні стандарти, а також визначатиме здатність соціальних працівників виконувати професійні функції [22]. В Уельсі реєстрацію соціальних працівників провадить Care Council for Wales (CCW), у Північній Ірландії - Northern Ireland Social Care Council (NISCC), у Шотландії - Scottish Social Services Council (SSSC).

HCPC, CCW, NISCC та SSSC - незалежні органи, що уклали «Меморандум про розуміння» з метою налагодження взаємодії, уніфікації вимог до освіти соціальних працівників та регулювання діяльності фахівців загалом [14]. Таким чином, завдяки співпраці між регуляторами спрощено процедуру реєстрації для соціальних працівників, які, наприклад, проходили навчання в Англії, а працевлаштовуються у Шотландії.

HCPC регулює 16 професій, зокрема й соціальних працівників в Англії. У цій частині Великобританії офіційна назва професії є захищеною, тому фахівці, які не пройшли реєстрацію, не можуть називати себе соціальними працівниками [18]. В Уельсі, як і в Англії, реєстрацію мають проходити представники різних професій, зокрема фахівці, які мають освіту із соціальної роботи, здійснюють відповідну практичну діяльність та використовують офіційну назву професії. Також реєстрацію можуть проходити студенти, які вивчають соціальну роботу. У Північній Ірландії реєстрацію також проходять соціальні працівники та студенти соціальної роботи. У Шотландії реєстрацію мають проходити соціальні працівники, студенти соціальної роботи та інші працівники, які надають соціальні послуги. Таким чином, у всіх чотирьох частинах Великобританії соціальні працівники мають проходити реєстрацію, щоб отримати право використовувати офіційну назву професії. В Уельсі, Північній Ірландії та Шотландії реєстрацію мають проходити і студенти соціальної роботи [19].

Вимоги до реєстрації соціальних працівників в Англії, Уельсі, Північній Ірландії та Шотландії дещо відрізняються, однак процедура в цілому досить схожа і передбачає такі етапи: заповнення заяви, підтвердження поданої інформації третьою стороною, розгляд заяви уповноваженим органом чи створеною ним комісією, подання передбачених стандартами документів, реєстрація, сплата членських внесків. Відмінності стосуються передовсім послідовності етапів. Наприклад, в Уельсі соціальні працівники спочатку сплачують членські внески, а потім їх вносять до реєстру.

Заповнення заяви на внесення до реєстру найчастіше передбачає внесення інформації про освіту та кваліфікацію працівників до спеціально розробленої форми. Кожна з частин Великобританії має власну форму, тому вимоги можуть бути відмінними. На основі отриманої інформації орган реєстрації розглядає заяви соціальних працівників щодо внесення їх до реєстру. У разі, якщо виникають питання з приводу знань, вмінь чи інших характеристик соціальних працівників, орган може звернутися до заявників для отримання додаткової інформації [27].

Далі заявникам потрібно сплатити членські внески. Розмір внесків визначається у кожній організації окремо.

Після перевірки інформації про соціального працівника його дані вносять до реєстру. У Шотландії цей процес може тривати до 60 днів, в Англії - 10 днів. Після завершення реєстрації претендентам надсилають сертифікат, що підтверджує їх право на використання офіційної назви професії [11].

Термін, протягом якого діє сертифікат і, відповідно, соціальних працівників вважають зареєстрованим, може становити від трьох до п'яти років. Перед закінченням терміну реєстрації зареєстрованим особам має прийти повідомлення від органу, який здійснює реєстрацію, з інформацією щодо умов продовження терміну реєстрації.

Найчастіше вимоги до соціальних працівників стосуються їхнього рівня освіти, стану здоров'я, додаткового навчання, професійних вмінь тощо. Щодо вимог до освіти, то соціальні працівники з освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра соціальної роботи можуть бути зареєстрованим. Однак є

певні вимоги до навчальних програм та критерії їхнього оцінювання, зокрема навчальні програми мають бути схвалені органом, який здійснює реєстрацію [24].

Тож основною формою фахового регулювання професійної діяльності соціальних працівників у Великобританії є реєстрація, яку фахівцям пропонують пройти для того, щоб отримати право на використання офіційної назви професії. Загалом процедура реєстрації не є універсальною для Англії, Уельсу, Північної Ірландії та Шотландії, однак найчастіше вона передбачає подання соціальними працівниками заяви на реєстрацію, надання відповідних документів, підтвердження зазначеної у заяві інформації та сплату членських внесків.

Процедура і вимоги до ліцензування, сертифікації та реєстрації соціальних працівників у США

У більшості штатів США соціальні працівники проходять процедуру ліцензування. Менш поширеними формами фахового регулювання є сертифікація та реєстрація. Ліцензування та сертифікацію в США здійснює Association of Social Work Boards (ASWB) [5], яка є неприбутковою організацією та має свої відділення у кожному штаті (далі - Відділення з ліцензування).

У більшості штатів ліцензування соціальних працівників не є обов'язковим, але спеціалісти без сертифікату чи ліцензії не можуть називати себе соціальними працівниками, ліцензованими та(або) сертифікованими соціальними працівниками і, відповідно, органи влади та професійні асоціації не гарантують якості послуг, які вони надаватимуть клієнтам. Деякі штати, окрім заборони використовувати вищезазначені назви, можуть обмежувати спеціалістів у певних видах діяльності. Наприклад, за правилами Відділення з сертифікації і ліцензування штату Теннессі особа, яка не має дійсної ліцензії, не може мати незалежну практику [21].

Вимоги до ліцензування у різних штатах неоднакові. Водночас процедура ліцензування соціальних працівників на місцевому рівні передбачає низку послідовних кроків: запит на інформацію від соціальних працівників до місцевого Відділення з ліцензування, подання необхідних документів, перевірка документів Відділенням з ліцензування, проходження навчальної практики під супервізією, внесення членських внесків, складання іспиту [7].

Запит на інформацію від соціальних працівників до місцевого Відділення з ліцензування або перевірка інформації на офіційному вебсайті організації потрібні для того, щоб отримати вичерпну інформацію про види ліцензій та особливості ліцензування у певному штаті. Після отримання потрібної інформації соціальні працівники формують пакет документів, що підтверджуватиме подані ними до Відділення з ліцензування дані про професійну підготовку та практику, зокрема, диплом про освіту, довідку з місця роботи тощо [23].

На наступному етапі Відділення з ліцензування перевіряє подані кандидатами документи та, за необхідності, уточнює інформацію. Через тривалість процедури (від одного до шести місяців), деякі штати надають студентам можливість подати заяву на ліцензування ще до завершення навчання. Після закінчення процедури соціальні працівники повинні сплатити за ліцензію певну суму, розмір якої передбачений законодавством кожного штату, та отримати допуск до складання фахового іспиту. Зазвичай, кандидати спочатку мають пройти практику під супервізією, а потім скласти іспити. Інколи практиці передують екзаменаційне випробування за результатами навчання в магістратурі [4].

Останній етап перед отриманням ліцензії - екзаменування. Залежно від виду ліцензії, на яку претендують соціальні працівники, вони складають іспит певного рівня [8]. Так, наприклад, іспит для отримання ліцензії бакалавра (Licensed Bachelor Social Worker) буде відрізнятися від іспиту для отримання ліцензії магістра соціальної роботи (Licensed Master Social Worker) чи ліцензії клінічного соціального працівника (Licensed Clinical Social Workers). За складання іспиту передбачена окрема оплата. Так, наприклад, у штаті Аляска оплата за процес проходження ліцензування для отримання ліцензії бакалавра

соціальної роботи у 2019 році становить 100 доларів США, а за складання фахового іспиту – ще 230 доларів США [28].

Попри відмінності у підходах до ліцензування, кожен штат ставить вимоги перед кандидатами за такою схемою: освіта, практичний досвід, робота з супервізорами, складання іспиту. Критерії за кожним з пунктів формуються місцевими Відділеннями з ліцензування або іншими компетентними органами. Ліцензія діє лише в межах одного штату протягом визначеного періоду [32].

Найпоширенішою вимогою, яка стосується освіти кандидатів на отримання ліцензії, є наявність диплому бакалавра або магістра соціальної роботи. Для наукового ступеня доктора філософії не існує окремих ліцензій і відповідні кандидати складають екзамени та отримують ліцензії на однакових умовах з магістрами. Навчання має проходити за освітньою програмою, що акредитована Радою з освіти з соціальної роботи (Council of Social Work Education, CSWE), оскільки принципи та зміст освіти соціальних працівників у США мають тенденцію до уніфікації. CSWE – це регулятивний орган, що ставить собі за мету покращення освіти у сфері соціальної роботи шляхом підтримки та впровадження дієвих методів та стандартів навчання [1]. Після закінчення освітньої програми кандидати обирають той вид ліцензії, який вони можуть отримати. У випадках, коли особа з певних причин закінчила неакредитовані курси, CSWE має підтвердити відповідність її освіти загальним вимогам.

Окрім освіти більшість штатів у своїх умовах до ліцензування встановлюють вимоги до практичного досвіду та супервізії. Тобто передбачається, що по закінченні навчання кандидати повинні відпрацювати певну кількість годин, при цьому вони мають бути безпосередньо залученим до роботи з клієнтами [3]. Також визначено кількість годин роботи з супервізором та форму супервізії – групова та(або) індивідуальна. Виконання цих вимог є умовою допуску до екзаменування ASWB. У більшості штатів для отримання ліцензії бакалавра чи магістра соціальної роботи не потрібно проходити практику після навчання.

Іншим механізмом контролю якості надання послуг є сертифікація, тобто підтвердження штатом права особи на надання послуг після складання нею екзамени. Сертифікат засвідчує наявність у фахівця певного рівня знань та навичок.

Сертифікацію соціальних працівників здійснюють у 15 штатах. Ця процедура розрахована переважно на спеціалістів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень магістра. Лише у Небрасці, Нью-Джерсі, Північній Кароліні, Вісконсіні та Вайомінгу процедуру сертифікації можуть проходити також і бакалаври соціальної роботи.

Загалом процедура сертифікації та вимоги до соціальних працівників залежать від штату. У більшості штатів процедура сертифікації схожа з процедурою ліцензування. Через відсутність виразних відмінностей між сертифікацією та ліцензуванням соціальним працівникам можуть пропонувати пройти процедуру ліцензування для отримання статусу сертифікованих соціальних працівників. Наприклад, у Південній Дакоті магістри соціальної роботи проходять саме ліцензування, однак отримують сертифікат [20].

Реєстрація соціальних працівників здійснюється у Луїзіані та Орегоні. У Луїзіані процедура реєстрації передбачає подачу соціальним працівником потрібних документів. Щоб бути зареєстрованим в Орегоні, фахівцю потрібно також скласти екзамени. Вимоги висуваються до освіти соціальних працівників: в обох штатах передбачається, що соціальний працівник повинен мати освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра соціальної роботи, закінчивши акредитовану програму. Також у Луїзіані перевіряють, чи мав соціальний працівник у минулому судимості [20].

Отже, основними процедурами фахового регулювання соціальної роботи у США є ліцензування, сертифікація та реєстрація. Для отримання ліцензії кандидату потрібно надати місцевому Відділенню з ліцензування соціальних працівників необхідну інформацію й документи, пройти практику під супервізією та скласти іспит. Попри те, що вимоги до соціальних працівників є різними, при ліцензуванні до уваги завжди береться рівень освіти та досвід практичної роботи. Процедура сертифікації та вимоги

до соціальних працівників визначені у кожному штаті окремо, однак переважно і процедура, і вимоги схожі до ліцензування. Реєстрацію соціальних працівників здійснюють у двох штатах. Процедура передбачає подання необхідних документів та в одному зі штатів - складання тесту. Вимоги стосуються освіти соціальних працівників - вони мають навчатися на акредитованій програмі та здобути освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра соціальної роботи.

Висновки

Фахове регулювання професійної діяльності є одним із механізмів, застосовуваних з метою контролю якості послуг клієнтам, шляхом встановлення певних вимог до професійних знань та вмінь фахівців.

Виокремлюють кілька форм фахового регулювання професійної діяльності, зокрема, ліцензування, сертифікація та реєстрація.

Ліцензування як форма фахового регулювання передбачає встановлення певних вимог до рівня знань та вмінь фахівців. У разі, якщо фахівці не проходять ліцензування, їм може бути заборонено використовувати офіційну назву професії або ж заборона може стосуватися виконання певних функцій у рамках фаху.

Сертифікація є переважно добровільною формою фахового регулювання професійної діяльності у США та Великобританії. Фахівці, які не пройшли сертифікацію, не позбавляються права працювати за обраним фахом, але у США на них може накладатися заборона використовувати офіційну назву професії.

Реєстрація у Великобританії є переважно добровільною формою фахового регулювання. Однак, інколи на фахівців може накладатися заборона на здійснення професійної діяльності чи на використання офіційної назви професії у разі, якщо вони не пройшли процедуру реєстрації. У США через відсутність універсального законодавства, що унормовує реєстрацію, залежно від штату ця форма фахового регулювання може бути обов'язковою або добровільною.

Фахове регулювання професійної діяльності соціальних працівників у Великобританії здійснюють у формі реєстрації. Кожна з частин Великобританії (Англія, Уельс, Північна Ірландія та Шотландія) має власний орган реєстрації соціальних працівників. Усі вони безпосередньо не підпорядковані органам влади і є незалежними один від одного. Процедура реєстрації соціальних працівників у цих країнах досить схожа і передбачає такі етапи: заповнення заяви, підтвердження поданої інформації третьою стороною, розгляд заяви відповідним органом чи створеною ним комісією, подання передбачених стандартами документів, включення соціальних працівників до реєстру, сплата членських внесків. Найчастіше вимоги до соціальних працівників, які проходять реєстрацію, прописані у стандартах професійних регуляторів і стосуються рівня освіти, стану здоров'я, додаткового навчання та професійних вмінь претендентів.

Залежно від штату в США соціальні працівники можуть проходити ліцензування, сертифікацію або реєстрацію. У цій країні органом фахового регулювання професійної діяльності соціальних працівників є Асоціація відділень соціальної роботи. Для проходження відповідної процедури соціальні працівники мають звернутися до місцевого Відділення з ліцензування, сертифікації чи реєстрації. Процедури ліцензування та сертифікації у США досить схожі й передбачають запит на інформацію від соціальних працівників до місцевого Відділення з ліцензування чи сертифікації, подання потрібних документів, перевірку документів Відділенням, проходження навчальної практики під супервізією, оплату за процедури, складання іспиту. У Луїзіані та Орегоні соціальні працівники можуть проходити процедуру реєстрації. Процедура передбачає подачу необхідних документів, а в одному зі штатів - складання тесту.

Фахове регулювання здійснюють задля забезпечення якості послуг, однак, на сьогодні постає питання доцільності застосування тих чи інших його форм. Ця проблема є актуальною і для соціальної роботи в нашій державі. Однак, перспектива запровадження певної форми фахового регулювання (ліцензування, сертифікації чи реєстрації) соціальних працівників в Україні потребує подальших досліджень та публічних обговорень.

Перелік літератури і джерел інформації

1. About Council of Social Work Education // Council of Social Work Education. URL: <http://www.cswe.org> (accessed 03.06.2019).
2. About Social Work England // Social Work England. URL: <https://socialworkengland.org.uk/> (accessed 03.06.2019).
3. About licensing and regulation // The Association of Social Work Boards (ASWB). URL: <https://www.aswb.org/licensees/about-licensing-and-regulation/> (accessed 03.06.2019).
4. ASWB Examination Candidate Handbook // The Association of Social Work Boards (ASWB). REV. 10/2018. URL: <https://www.aswb.org/wp-content/uploads/2013/12/Candidate-Handbook.pdf> (accessed 03.06.2019).
5. ASWB Mission // The Association of Social Work Boards (ASWB). URL: <https://www.aswb.org/> (accessed 03.06.2019).
6. Code of Ethics of the National Association of Social Workers // NASW Delegate Assembly. URL: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English> (accessed 03.06.2019).
7. Continuing competence // The Association of Social Work Boards (ASWB). URL: <https://www.aswb.org/licensees/continuing-education/> (accessed 03.06.2019).
8. Exam Registration // The Association of Social Work Boards (ASWB). URL: <https://www.aswb.org/exam-candidates/exam-registration/> (accessed 03.06.2019).
9. Forth J., A. Bryson, Humphris A., Koumenta M., Kleiner M. A review of occupational regulation and its impact : Evidence Report 40 // UK Commission for Employment and Skills. - 2011. 183 p. URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/306359/ER40_Occupational_regulation_impact_-_Oct_2011.pdf (accessed 03.06.2019).
10. Humphris A., Kleiner M., Humphris A. How Does Government Regulate Occupations in the UK and US? Issues and Policy Implications. URL: <http://www.hhh.oit.umn.edu/centers/freeman/pdf/Kleinerpaper.pdf> (accessed 03.06.2019).
11. International applications process // The Health and Care Professions Council. URL: <https://www.hcpc-uk.org/registration/getting-on-the-register/international-applications/how-to-apply/> (accessed 03.06.2019).
12. Kleiner M. Stages of Occupational Regulation: Analysis of Case Studies // W.E. Upjohn Institute. 2013. 291 p. URL: <http://bit.ly/25cvOpu> (accessed 03.06.2019).
13. Koumenta M., Humphris A., Kleiner M., Paglieri M. Occupational Regulation in the EU and UK: Prevalence and Labour Market Impacts : Final Report / Queen Mary University of London. 2014. 116 p. URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/343554/bis-14-999-occupational-regulation-in-the-EU-and-UK.pdf (accessed 03.06.2019).
14. Memorandum of Understanding between the Care Council for Wales, the Health and Care Professions Council, the Northern Ireland Social Care Council and the Scottish Social Services Council // The Health and Care Professions Council (HCPC). URL: <https://www.hcpc-uk.org/globalassets/about-us/who-we-work-with/care-council-for-wales-the-northern-ireland-social-care-council-and-the-scottish-social-services-council.pdf> (accessed 03.06.2019).
15. Model Social Work Practice Act : Model Law Task Force // Association of Social Work Boards. 2018. URL: https://www.aswb.org/wp-content/uploads/2013/10/Model_law.pdf (accessed 03.06.2019).
16. Occupational Licensing: a Framework For Policymakers : report // the Department of the Treasury Office of Economic Policy, the Council of Economic Advisers, and the Department of Labor. URL: https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/licensing_report_final_nonembargo.pdf (accessed 03.06.2019).

17. Professions and protected titles // The Health and Care Professions Council (HCPC). URL: <https://www.hcpc-uk.org/about-us/who-we-regulate/the-professions/> (accessed 03.06.2019).
18. Protected titles // The Health and Care Professions Council (HCPC). URL: <http://www.hcpc-uk.org/aboutregistration/protectedtitles/> (accessed 03.06.2019).
19. Registering as a social worker // British Association of Social Workers. URL: <https://www.basw.co.uk/resources/become-social-worker/registering-social-worker> (accessed 03.06.2019).
20. Reports Home Page // The Association of Social Work Boards (ASWB). URL: <http://aswbsocialworkregulations.org/jurisdictionReportBuilder.jsp> (accessed 03.06.2019).
21. Social Work License Requirements // SocialWorkLicensure.org. URL: <http://www.socialworklicensure.org/articles/social-work-license-requirements.html> (accessed 03.06.2019).
22. Social Work Regulation (England) // UK Parliament Website. URL: <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7802#fullreport> (accessed 03.06.2019).
23. Social Work Regulation // The Association of Social Work Boards (ASWB). URL: <https://www.aswb.org/licensees/about-licensing-and-regulation/social-work-regulation/> (accessed 03.06.2019).
24. Standards of education and training // The Health and Care Professions Council (HCPC). URL: <http://www.hcpc-uk.org/aboutregistration/standards/sets/> (accessed 03.06.2019).
25. Tamkin P., Miller L., Williams J., Casey P. Understanding Occupational Regulation : Evidence Report 67 // UK Commission for Employment and Skills. URL: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305443/evidence-report-67-understanding-occupational-regulation.pdf (accessed 03.06.2019).
26. United Kingdom Accreditation Service (UKAS) // The Institute of Environmental Management & Assessment. URL: <https://www.ukas.com/> (accessed 03.06.2019).
27. UK applications process // The Health and Care Professions Council. URL: <https://www.hcpc-uk.org/registration/getting-on-the-register/uk-applications/how-to-apply/> (accessed 03.06.2019).
28. Alaska Social Work License Requirements // Social Work Guide. URL: <https://www.socialworkguide.org/licensure/alaska/> (accessed 20.08.2019).
29. Громадське обговорення професійних стандартів / Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України. URL: <http://ipzn.org.ua/gromadskeobgovorennya-prof-standartiv/> (дата звернення 20.08.2019).
30. Звернення учасників круглого столу «Професійні стандарти соціальної роботи в Україні: Quo Vadis» (Київ, 1.11.2018 р.). URL: <https://bit.ly/2FTYQEm> (дата звернення 20.08.2019).
31. Семігіна Т. В. Модернізація державного управління системою надання соціальних послуг // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Серія «Право та державне управління». 2014. Вип. 2. С. 14-20.
32. Хрипко О.І., Гусак Н.Є. Ліцензування соціальних працівників у США: уроки для України. Освітній процес і трансформація сучасного українського суспільства : зб. матеріалів доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : Академія сучасної освіти, 2015. С. 13-14.
33. Хрипко О. І., Гусак Н. Є. Ліцензування соціальних працівників у США: уроки для України. Освітній процес і трансформація сучасного українського суспільства : зб. матеріалів доп. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : Академія сучасної освіти, 2015. С. 13-14.

ВИВЧЕННЯ ТЕОРІЇ ТА ІСТОРІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

DOI 10.33287/11212

УДК 316.747.8

СТИГМАТИЗАЦІЯ ОСІБ З РОЗЛАДАМИ СПЕКТРУ АУТИЗМУ ТА ЧЛЕНІВ ЇХНІХ РОДИН ЯК ФЕНОМЕН ТА ЯК ПРОЦЕС (ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ)

STIGMATIZATION OF PERSONS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDERS AND THEIR FAMILIES AS A PHENOMENON AND AS A PROCESS (LITERATURE REVIEW)

Ольга Столярик

Аспірантка Академії праці, соціальних відносин і туризму

Olha Stoliaryk

PhD student of the Academy of Labour, Social Relations and Tourism

 orcid.org/10000-0003-1105-2861

 shimon.vi@socosvita.kiev.ua

Анотація

Стаття має на меті дослідити різні підходи до концептуалізації стигми, як феномену, процесу і як наслідку соціальної взаємодії у системі суспільних відносин. Здійснено аналіз класифікацій прояву стигми за різними її ознаками: рівнями її впливу, предикатами її появи, механізмами впливу. Описано упередження та стереотипи щодо осіб з розладами спектру аутизму, внаслідок стигматизації у царині ментального здоров'я, проаналізовано комплексність дії механізмів стигми, її між секторальні вияви. Доведено, що наслідки соціального клеймування осіб, що мають стосунок до РСА, їх стійке неприйняття суспільством є предикатом соціальної ексклюзії, причиною трансформації життєвих комунікацій із зовнішнім середовищем.

Ключові слова:

стигма, стигматизація, самостигматизація, атрибуційна модель стигми, розлад спектру аутизму.

Key words:

stigma, stigmatization, self-stigmatization, attribution at model of stigma, autism spectrum disorder.

Abstract

Increasingly common in society are children with autism spectrum disorder which are characterized by low social competence, low level of communication, features of behavior and thinking that complicates the process of their socialization.

Medical constructs of disability, in particular PCA, for a long time, people were imposed to the Ukrainian society the notion about persons with autism as deficient and disabled individuals, that deepened the social insulation of themselves and the members of their families caused daily stress. In the result of the appearance of a child with a disorder, the relationships within the family, as well as contacts with society are deformed, families are often stigmatized, hanging them negative label.

Particular attention is paid to the issues of stigmatization of the sick patients diagnosed with ASD from the outside of the society, self-stigmatization and coping with the effects of stigma have been put on the annual meeting of the American Psychiatric Association in 1989. Review of modern scientific literature shows that stigma is a broad construction, which comprises many different processes that operate at different levels. The analysis of contemporary foreign studies gives grounds for the separation of the two key approaches to the conceptualization of stigma: the attribution model and a model of content stereotype that offers not only excellent interpretations of the essence of stigma as a phenomenon, but also various interventions, in particular, regarding to counteraction stigmatization of people with mental health problems. The important aspect of stigma is that it is both a process and the product of social relations, a certain result of social reaction to deviance, the main mechanism of which is the transformation of intense emotional

reactions to stigma. The article analyzes the classifications of the manifestation of stigma for its various features: the levels of its influence, the predicates of its appearance, the mechanisms of influence exposure. Prejudices and stereotypes regarding to persons with spectrum disorders are described autism, as a result of stigmatization in the field of mental health, the complexity of the mechanisms of stigma and its intersectoral manifestations are analyzed. Consequences of social branding of persons related to ASD, their persistent rejection by society is a predictor of social exclusion, the cause of the transformation of life communications with the environment and need social work interventions.

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

18.02.2019

Рецензований: 1.03.2019

Подано доопрацьовану версію: 23.03.2019

Прийнятий до друку:

15.04.2019

Вступ

Сім'ї, в яких народилась дитина з ураженнями нервової системи, на ранніх етапах її розвитку часто не знаходять власних ресурсів подолання проблем, з якими вони стикаються, і змушені кардинально змінювати стиль свого життя. Унаслідок появи дитини з порушенням відносини в середині родини,

а також контакти з соціумом деформуються, сім'ї часто зазнають стигматизації, тобто навішування негативних ярликів, негативного ставлення [59, 68].

Дедалі поширенішою у суспільстві є поява дітей із розладами спектру аутизму (далі в тексті - РСА) [66]. Такі розлади характеризуються низькою соціальною компетентністю, низьким рівнем комунікації і особливостями поведінки та мислення [44]. Тому особи з РСА - в силу свого стану - мають проблеми із соціалізацією. Водночас медичні конструкти інвалідності, зокрема й РСА, тривалий час нав'язували суспільству уявлення про осіб з аутизмом як про дефіцитарних та неповносправних індивідів, що поглиблювало соціальну ізоляцію їх самих та членів їхніх родин, зумовлювало щоденний стрес та депресію у членів родини, а також їх неприйняття у суспільстві [57; 73].

Особливу увагу питанням стигматизації хворих з діагнозом РСА зі сторони соціуму, самостигматизації і подолання наслідків стигми приділили на щорічному засіданні Американської психіатричної асоціації у 1989 р. [3, с. 65-72]. Документ Всесвітньої організації охорони здоров'я, ВООЗ (2005 р.) визначає боротьбу з стигматизацією осіб з психічними розладами - пріоритетним напрямком соціальної політики [69, с. 1-2], а X конференція Європейських національних координаторів Програми психічного здоров'я ВООЗ (2008 р.) оголосила пріоритетом дестигматизацію медичної допомоги [64, 66 с.].

В українському науковому дискурсі із соціальної роботи та психічного здоров'я обговорюється питання стигми, стигматизації та дискримінації людей, що мають проблеми із здоров'ям, зв'язку між наявністю хвороби та соціальним відторгненням, соціально-педагогічні аспекти стигми [43; 49; 51; 72]. Проте наявні лише окремі праці, які розглядають питання стигматизації дітей із проблемами психічного здоров'я, зокрема специфічні проблеми тих, що мають РСА, та родин, що їх виховують [48; 60; 62; 70]. Відтак, як видається, бракує системного погляду на питання стигматизації родин, де є особа з РСА, розуміння зв'язку між стигматизацією та соціалізацією. Наразі метою цієї розвідки є виявлення сучасних тлумачень стигми та процесів стигматизації, характеристика впливу явища стигматизації на соціальну адаптованість родин, що виховують дітей з РСА.

Методологія роботи

Ця наукова розвідка ґрунтується на аналізі наукової літератури на основі пошукових запитів у GoogleScholar. Для пошуку використовувались ключові слова «stigma», «stigmatization», «autism», «ASD», «stigma and socialization».

Під час пошуку було обрано інтервал 2000-2019 рр. Проте у вибірку потрапили й ті праці, що були опубліковані раніше і в яких викладено концептуальні засади, що сформували сучасні уявлення про поняття «стигма» та «стигматизація» (як-от теорія стигми І. Гофмана [13], яка розглядає стигматизацію через призму стереотипів та в контексті соціальної нерівності; тощо)

Під час пошуку було отримано понад 10 000 посилань на англомовні, російськомовні та вітчизняні публікації. Для аналізу відібрано ті повнотекстові статті, до яких наявний доступ через наукометричні бази даних і які розкривали механізми стигматизації та особливості впливу стигматизації на процес соціалізації осіб з аутизмом та членів їхніх родин. Загалом до вибірки аналізу потрапило 75 наукових праць.

Під час аналізу було використано загальнонаукові методи аналізу та синтезу, узагальнення. Параметрами аналізу виступали: властивості стигми як соціокультурного явища; характеристики процесу стигматизації як навішування ярликів; специфіка стигматизації тих, хто має діагноз РСА та їхніх родичів; взаємозв'язки між соціалізацією як процесом засвоєння індивідом впродовж усього його життя соціокультурного досвіду, внаслідок чого людина стає особистістю, та стигматизацією, специфіка таких зв'язків для осіб, що мають діагноз РСА та їхніх родичів.

Основні результати дослідження

Традиційні та сучасні підходи до розуміння стигми

Результати першого комплексного дослідження щодо стигми опубліковані в 1963 р. в книзі американського соціолога Ервінга Гофмана [13, с. 1]. Він тлумачив її як певний знак, щось незвичне для людини, що дає змогу індивідам без стигми судити про моральний статус носія стигми. Науковець виокремлював три основні групи стигм: фізичні дефекти, вроджені (tribal) та такі, що мають індивідуальний характер, як наприклад психічні розлади, або просто найбільш яскраво виражені вади характеру (рис. 1).

Стигма, пов'язана з фізичною вадою	•захворювання, травми, каліцтво, таврування
Стигма індивідуального характеру	•психічні розлади, девіантна, адиктивна, деліквентна поведінка, низький соціальний статус, нетрадиційна сексуальна орієнтація, суїцидальність, радикальні соціополітичні погляди
Стигма "філогенезу раси, національності та релігії" або "родова стигма"	•приналежність до певної раси, національності, релігії, національної меншини, субкультури

Рис. 1. Класифікація стигм Е. Гофмана

Джерело: Складено авторкою на основі Goffman I. *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. New York: Simon and Shuster [13].

Завдяки роботам швейцарського психіатра Асмуса Фінзена, який виділив такі види стигм (вроджену стигму, стигму внаслідок хвороби, стигму приналежності до меншості), майже одночасно поняття «стигма» почало використовуватися в медицині [51]. У соціальній роботі та соціальній політиці вивчення стигми пов'язують з іменами британських дослідників Малкома Пейна [35] та Роберта Пінкера [37]. Вони фокусувались на негативних соціальних стереотипах щодо певних осіб та груп людей, дистанції, яка виникає між клієнтами соціальної роботи та суспільством, залежності від соціальних служб, набутій безпорадності, зв'язку стигми та бідності.

Огляд сучасної наукової літератури засвідчує, що стигма - це широка конструкція, яка охоплює багато відмінних процесів, які діють на різних рівнях. Б. Лінк та Дж. Фелан визначають стигму як спільне виникнення декількох психосоціальних процесів, де люди спочатку позначаються як такі, що мають певну соціально значущу характеристику, а згодом асоціюються з негативними стереотипами. Відтак, такі «мічені» особи зазнають дискримінації та втрати соціального статусу, що призводить до неоднакових результатів для різних стигматизованих груп [27]. За дослідженнями [9; 26; 36] стигму можна уявити на індивідуальному рівні як переживання та сприйняття стигматизованих груп, наприклад, переконання щодо того, наскільки інші дотримуються поглядів, які стигматизують; очікування та досвід зіткнення стигми чи дискримінації; та інтерналізацію негативних стереотипів, тобто самостигматизацію. На громадському, публічному рівні стигма значною мірою стосується соціального ставлення та стереотипів відносно груп, тоді як структурний рівень стосується соціальної політики та інституціональної практики, яка - навмисно чи ненавмисно - обмежує можливості, ресурси або добробут людей.

Науковці також розрізняють зовнішню та внутрішню стигму: зовнішня - неприйняття, дискримінація та ізоляція осіб, наділених стигмою, що може проявлятися у домінуванні, пригніченні, використанні

сили та контролю, агресії, категоризації, осуді та образах, а внутрішня, або самостигматизація - психологічні переживання та відчуття стигмованої особи (комплекс неповноцінності, особиста вина, страх) [74; 75]. На думку Ю. Сіроткіна, існує три типи стигм: позитивна, нейтральна і негативна [65]. Однак, у соціальній роботі стигму і пов'язану з неї дискримінацію все ж відносять до негативних феноменів [14; 15].

Соціальна стигма притаманна кожній культурі, кожному поколінню, кожному суспільству. За твердженням Дж. Довідіо, Б. Мейджор та Дж. Крокер, одна із функцій стигми - це подолання тривоги, підвищення самооцінки шляхом порівняння себе з іншими, а також формування почуття контролю над соціальними ситуаціями. Ці вчені вважають стигму потужним феноменом, який має виразний ціннісний характер. У її вивченні вони виокремлюють когнітивний, афективний та поведінковий підходи [10].

Дослідники, які займаються проблемою поширення феномена стигми, вказують, що існують різні теоретичні підходи до пояснення суті феномену стигми та передумов його поширення: теорія міжгрупових протиріч; соціального впливу, теорія «цапа-відбувайла» тощо [53].

Аналіз сучасних закордонних досліджень дає підстави для виокремлення двох ключових підходів до концептуалізації стигми. Одні автори [8; 25] розглядають її з огляду на психологічні теорії атрибуції (що вивчають механізми міжособистісного сприйняття, коли відбувається приписування іншій людині причин її поведінки в тому випадку, коли інформація про ці причини відсутня або її недостатньо) і, відповідно, пропонують атрибуційну модель стигми, що виходить із бачення певних людей і груп як небезпеки. Інші автори [12; 39] наполягають на концепції стереотипів (стійких та обмежених уявлень про соціальний об'єкт, соціальні групи та їхніх членів, які виявляються у поведінці, оцінках і стосунках) у поясненні стигми та моделі змістового стереотипу, вимірами якого є теплота та компетентність. Емпіричні дослідження [24; 33; 38] підтверджують, що ці моделі пропонують не тільки відмінні тлумачення суті стигми як феномену, а й різні втручання, зокрема, щодо протидії стигматизації людей, які мають проблеми психічного здоров'я. На цей аспект доцільно звертати увагу при плануванні заходів із протидії появи стигми.

Процес стигматизації

У сучасній літературі, зокрема, у працях, що представляють результати емпіричних досліджень, стигму розглядають не тільки як феномен, але як процес. Власне, поклав цьому початок ще Е. Гофман, який визначав стигматизацію як процес виділення індивідів на підставі деяких відхилень від норми з метою застосування громадських санкцій. На думку Гофмана, головний наслідок стигматизації, заради якого такий процес взагалі реалізується соціальним простором полягає у нестачі чи повній відсутності прийняття й виштовхування стигматизованої особи в простір маргінальності [13]. Дослідник пов'язував стигматизацію з питаннями структурної нерівності в суспільстві. І ця його позиція є близькою професійній соціальній роботі, покликаний протистояти виявам соціальної несправедливості і протидіяти маргіналізації окремих осіб та груп у суспільстві.

Важливим аспектом стигматизації є те, що вона являється водночас процесом і продуктом соціальних відносин, певним результатом соціальної реакції на девіацію, основним механізмом якої є перетворення інтенсивної емоційної реакції на стигму. Так, російська дослідниця Т. Липай розуміє соціальну стигматизацію як реакцію на будь-яке відхилення від норм панівної культури і подальше закріплення цих відхилень за допомогою різноманітних символічних форм. Одна з основних умов цього процесу - «несхожість» індивіда на інших членів суспільства [56]. Трохи іншої думки дотримуються Т. Косова та Ю. Бохонкова, які наголошують на виявах соціального тиску на індивідів чи групу, в ході якого їм нав'язується певна стигма яка в подальшому визначає поведінку стигматизованих осіб і стає частиною їхнього «Я» [52]. А от Ю. Сироткін стверджує, що процес «навішування ярликів» як

соціальне визначення статусу індивіда, стає стереотипом і закріплює за індивідом статус «аутсайдера», що впливає на формування життєвого сценарію носія стигми [65].

У дослідженнях [2] можна виокремити такі прояви стигматизації, як: публічна стигма (комплекс соціальних і психологічних реакцій по відношенню до індивіда з дефектом), автостигма (комплекс індивідуальних соціопсихологічних реакцій, відчуттів та переживань особи, що підлягає стигматизації), стигма через асоціацію (з одного боку, це - соціальні реакції на осіб, що перебувають в соціальних відносинах із носієм стигми, наприклад: сім'я, друзі, волонтери, медпрацівники, педагоги, з іншого - психологічні реакції осіб, яких асоціюють), структурна стигма (легітимізація, збереження та підкріплення стигми соціальними інститутами та ідеологічними системами, наприклад: статус інваліда).

У роботах частини дослідників стигматизацію представлено як комплексний механізм. Наразі Б. Майджор та Л. О'Брайен [30] розглядають її не як окремий процес виокремлення певних ознак чи соціального тиску, а як взаємодію різних соціальних процесів (рис. 2). І саме така інтегративна модель, на нашу думку, найбільше відповідає як сучасному розумінню стигми, так і ролі соціальних працівників у її протидії.

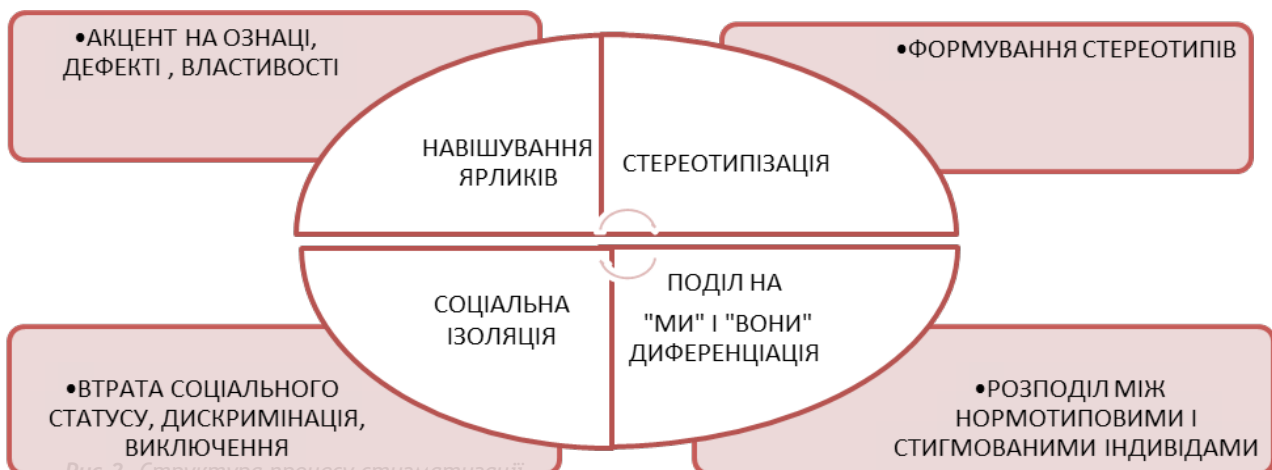


Рис.2. Структура процесу стигматизації

Джерело: Складено авторкою за Major B., O'Brien L.T. The social psychology of stigma // Annual Review of Psychology [30].

С. Котов та О. Степанов зазначають, що продуктом стигматизації осіб з інвалідністю, ставленням до них як до неповноправних членів суспільства є соціальна ексклюзія, бажання виключити їх з суспільного життя, максимально дистанціюватись від них, мінімізувати спілкування з ними [53]. Дослідження доводять, що стигматизація має виразний зв'язок із бідністю та несправедливим доступом до послуг охорони здоров'я, нерівністю у здоров'ї [11; 20; 22], здійснює негативний вплив на соціалізацію дітей, стосунки в родині та психологічний добробут [21, 4]. Стигматизація зумовлює вищий рівень депресії у тих, хто став її суб'єктом, хоча останні експериментальні праці демонструють складність шляхів від стигми до депресії та від депресії до клінічних результатів, пов'язаних із хворобою [28].

Однак, чи можна однозначно стверджувати, що стигматизація є деструктивним конструктом, який негативно впливає на носія стигми чи стигматизованих за асоційованою ознакою? Наразі Ю. Смирнова [67] виділяє шість типів настанов, що регламентують ставлення до стигматизованих осіб та груп. Вона їх поділила на негативні та позитивні (рис.3). З огляду на наведені дослідницею соціальні реакції можна прийти до висновку, що стигма не завжди є дезадаптивним механізмом, а формує і певні позитивні установки. Ба більше, у науковому дискурсі набула поширення «унітарна теорія стигматизації» Р. Хейхайата [17], що являє собою структуровану модель конструкту «особистої вигоди» - аспектів, що стоять

за різними видами стигматизації і їх впливом на формування ідентифікації індивіда. Теорія декларує вигоду для суб'єктів стигматизації, що проявляється в самозахисті та власній користі, самоствердженні внаслідок приниження інших.

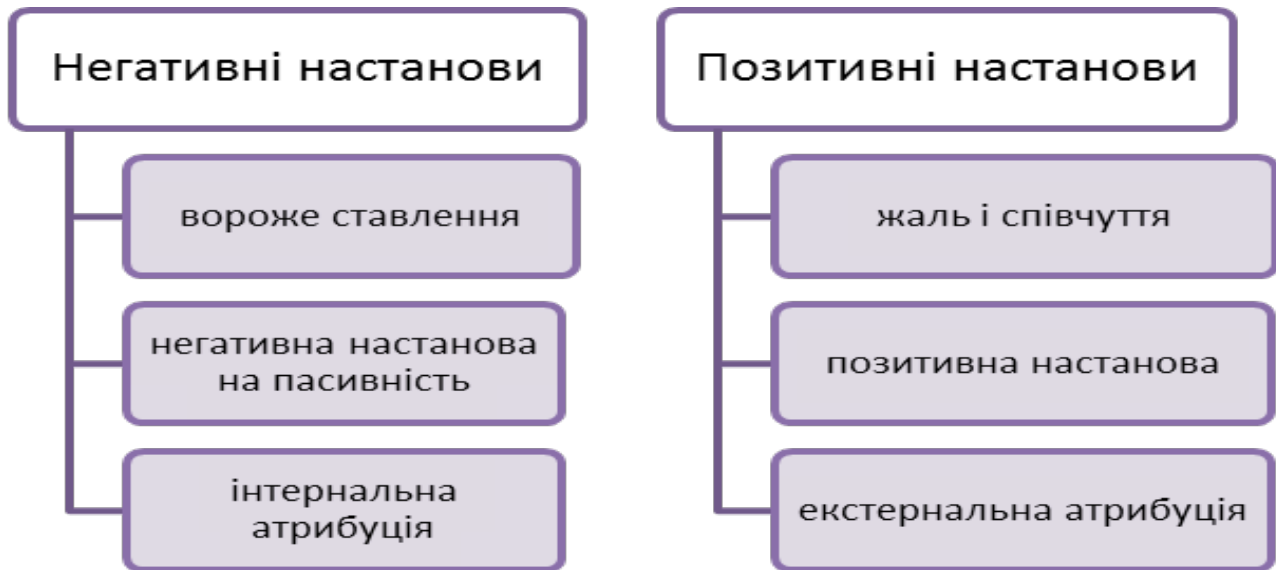


Рис.3. Соціальні реакції на носія стигми

Джерело: Складено авторкою за Смирновой Ю. С. Социальные «симптомы» болезней: предубеждения и предрассудки [67].

Таким чином, аналіз літератури свідчить, що у науковців немає однозначної оцінки механізмів та наслідків стигматизації. Хоча наявні дослідження, що підтверджують певний адаптивний характер стигматизації і позитивні реакції, проте в цілому дослідники більш схильні оцінювати її як дезадаптивний процес, що має негативні впливи на соціальне становище осіб та їхню соціалізацію.

Особливості стигматизації осіб з аутизмом та членів їхніх родин

У закордонній літературі значну увагу приділяють питанням стигматизації, зокрема й самостигматизації, осіб, які мають проблеми психічного здоров'я. Емпіричними дослідженнями, оприлюдненими у 2019 р. [5; 7; 19; 40] підтверджено, що низька самооцінка, щоденний стрес, депресія та авто-стигма негативно впливають на перебіг лікування, реабілітації, соціалізації та ресоціалізації, а психічні хвороби є чинником негативних упереджень і соціальних стереотипів. Відтак оцінка стигматизації та розуміння її коренів набуває все більшого значення, оскільки визнається вплив стигматизації на стан психічного здоров'я [18].

Стигматизація осіб з аутизмом має низку особливостей. Розлад спектру аутизму являє собою складний комплекс порушень різного роду, яке в першу чергу проявляється в поведінковій сфері, соціальній взаємодії з середовищем. З раннього дитинства у дітей з РСА спостерігається порушення невербальної комунікації, складність встановлення зорового контакту, зниження здатності до адекватного емоційного реагування на зовнішні стимули [47].

Науковець І. Кац вважає, що основними показниками для клеймування є видимість і загроза [23] однак поняття видимості при РСА є невиразним, розмитим, адже діагноз не завжди має візуальні зовнішні ознаки і хвороба рідко діагностується при першому контакті. Дитина з аутизмом, на перший

погляд, нічим не відрізняється від нормотипових дітей, і коли вона проявляє поведінкові девіації у вигляді відмови, агресії, самостимуляції, сенсорних реакцій, це викликає непорозуміння навколишніх, яке переходить в гнів, образу, протест, навішування ярликів як на саму дитину, так і на членів її родини [59]. Зовнішність дітей з РСА, яка не відрізняється від зовнішності звичайних дітей, робить їхню поведінку більш стигматизованою.

Стигматизації зазнають й дорослі особи, які мають РСА. Так, дослідження, проведене у Німеччині, виявило, що більш високий рівень інтерналізованої стигми відчували ті, хто мав вік старший за 35 років і нижчий рівень освіти [1].

Одним із важливих предикатів стигматизації є загроза. Доведено, що поведінкові девіації, непередбачувані реакції, притаманні особам з РСА, сприймаються іншими як потенційна небезпека [23]. Тобто у розумінні стигматизації осіб із РСА у пригоді може стати атрибуційна модель стигми.

Численні емпіричні дослідження [6; 29; 31; 32; 34; 46], які передбачали вивчення життєвих ситуацій та безпосередні контакти з респондентами, доводять, що не тільки особи з РСА, а й їхні родини або ті, хто їм забезпечує догляд, зазнають стигматизації, що здебільшого зумовлює певну соціальну дезадаптованість сімей. Відбувається це в різних культурах та різних контекстах, на різних рівнях, зокрема й у медичних та соціальних закладах.

Сім'я та найближче середовище осіб з аутизмом піддаються стигматизації за асоціацією або «стигмі ввічливості». Існує тенденція клеймувати осіб, що мають ментальні, спадкові порушення значно частіше, ніж тих, хто отримав травму в результаті нещасного випадку. Саме тому, батькам дітей з РСА часто несвідомо нав'язують почуття провини через захворювання дитини, пов'язуючи некерівну, руйнівну поведінку із неправильними методами виховання, емоційною стриманістю, батьківською некомпетентністю, вседозволеністю тощо. Трапляються випадки, коли люди з низькою інклюзивною культурою, в яких є брак знань про специфіку і особливості діагнозу РСА, заявляють, що захворювання дитини - результат неправильного способу життя батьків, наслідок генетичних чи спадкових захворювань, вад внутрішньоутробного розвитку тощо. Такі суспільні реакції призводять до соціальної ізоляції родин, що виховують дитину з РСА, створення ситуацій приниження, формування почуття сорому за поведінку їхньої дитини, персоналізації провини, обмеження прав, відчуття зниження рівня життєдіяльності, набутої безпорадності, виникнення стресу та депресій, що має додатковий негативний ефект на процес соціалізації дитини з РСА, і без того ускладнений специфікою захворювання.

При вивченні стигматизації родин, що виховують осіб з РСА, окрім стигми через асоціацію розрізняють «вторинну стигму» (внутрішні психологічні переживання осіб, що виховують дітей з РСА). У працях Д. Грея доведено, що більшість батьків з часом приймають і засвоюють «стигму»: прийняття характеризується формуванням почуття неповноцінності, засвоєння - дискримінацією та соціальною ізоляцією. Відповідно до його досліджень, батьки не лише страждали від соціального виключення та ворожості, а й в рамках «вторинної стигматизації» звинувачували себе, мали почуття провини за поведінку дитини. Цікавим фактом є те, що більшій стигматизації вони піддавались перебуваючи в громадських місцях та соціальних установах, масових зібраннях людей [16]. Тобто, родини, де виховують дітей із РСА, стають носіями одразу кількох стигм: окрім стигми через асоціацію, вони страждають від автостигми.

Стигматизація осіб з РСА в Україні, як свідчать наукові джерела [51; 58; 61] має свої історичні корені та ряд суб'єктивних і об'єктивних причин:

- Застарілі підходи до визначення проблем осіб з аутизмом (практика примусового лікування в стаціонарних та інтернатних установах, помилки при проведенні діагностики і диференціації діагнозу РСА з іншими психічними захворюваннями, неадекватні методи лікування, реабілітації, недосконала система етичних норм та цінностей в сфері соціальної роботи, психіатричної допомоги та відсутність психологічної підтримки).

- Соціальне виключення, дискримінація за ознакою діагнозу, відсутність механізмів реінтеграції та соціальної реабілітації.

- Низький рівень соціальної політики держави щодо захисту, підтримки осіб з психічними розладами, відсутність державної і суспільної підтримки, несформована система протидії стигматизації, низький економічний рівень країни та економічна нерівність різних соціально-економічних груп.

- Відсутній доступ суспільства до інформації, брак відповідних наукових досліджень, досвіду.

Якщо розглядати стигматизацію в контексті протесту проти певних соціальних груп чи соціальних ролей, що виражається в соціальному клеймуванні, то він, як свідчить література [55; 63; 71] може проявлятися в двох шляхах. По-перше, це емоційний протест. Особа бачить, що в соціальному просторі група, до якої вона себе відносить, підлягає несправедливому відношенню, і доходить висновку, що несправедливість викликана зовнішніми, незалежними від неї причинами. В випадку стигматизації осіб, що мають стосунок до РСА, емоційний протест може проявлятися у формі уникнення (часткової або повної ізоляції: батьки уникають контактів з середовищем, спілкування в родині зводиться до взаємодії «батьки-дитина-батьки», відбувається руйнація контактів з близькими родичами, друзями та найближчим оточенням, відсутня активність у налагодженні взаємодії з суспільними установами і контакти здійснюються лише як крайня необхідність) та у формі локалізації (спілкування батьків проходить лише в межах середовища, спорідненого з діагнозом РСА: соціальні установи та центри, що займаються реабілітацією дітей, державні заклади, що регулюють механізми правового забезпечення благополуччя, медичні установи, що здійснюють супровід дитини. Коло спілкування складають друзі, які розуміють специфіку захворювання, близькі родичі та інші батьки, що теж виховують дітей з діагнозом РСА). Другий шлях реакції на стигматизацію пов'язаний із соціальною ідентичністю. Людина приймає свій «соціальний маркер», коли усвідомлює, що з нею та багатьма подібними поведуться несправедливо, і будує власний життєвий сценарій відповідно до нав'язаних суспільством ролей. Це проявляється в нейтральній або активній соціальній позиції батьків, яка проявляється в прийнятті діагнозу та особливих механізмів соціальної взаємодії. Батьки беруть активну участь в суспільному житті, переймають правила і норми, які регламентує середовище, можуть виконувати роль «агентів змін» та впливати на інших, формуючи толерантне ставлення до себе та своєї дитини, активно брати участь у соціалізації дитини, сприяти формуванню інклюзивного освітнього та виховного середовища.

Варто зазначити, що на певному життєвому етапі позиція може змінюватись, що обумовлено соціальними та психологічними ресурсами родини і реакціями соціального середовища, впровадженням підтримувальних соціальних втручань і ширшими соціальними змінами. Наразі поділяємо думку Г. Кравченкової, що в Україні «механізму стигматизації може протистояти комплекс технологій, задача яких конструювання позитивних, чесних, відкритих відносин суб'єктів соціальної дії» [54]. При цьому слушною видається позиція тих дослідників [45; 42], які доводять, що протидія будь-якій стигмі потенційних та теперішніх клієнтів соціальної роботи має включати не тільки захисні стратегії, а й такі, що орієнтовані на заохочення носіїв стигми до активного життя в громаді, передбачають розгортання соціального активізму.

Прикінцеві міркування

Проведений теоретичний аналіз засвідчує, що у науковій літературі сформувались різні підходи до концептуалізації стигми. Це знайшло свій вияв у співіснуванні двох моделей стигми - моделі атрибуції та моделі змістового стереотипу. Дослідники намагаються класифікувати прояви стигми за різними ознаками: рівнями її впливу; предикатами її появи. У сучасній науковій літературі стигму розуміють

як феномен, процес і навіть як наслідок соціальних взаємодій у суспільстві, соціальну детермінанту здоров'я.

Соціальна стигма притаманна кожній культурі, кожному поколінню, кожному суспільству, адже виконує функцію стабілізатора для суб'єктів стигми, знижує тривогу, підвищує самооцінку шляхом порівняння себе з іншими, а також формує почуття контролю над соціальними ситуаціями. З іншої сторони, стигма може бути позитивним адаптивним способом створити своєрідну систему відносин носія стигми з соціумом.

У соціальній роботі слід звернути увагу на те, що стигма утворює невідповідність між візуальною та істинною ідентичністю, що дискредитує індивіда в системі соціальних відносин, порушує його громадянські права та впливає на свідомість та психіку.

Для соціальних працівників важливим видається розуміння комплексності механізмів дії стигми, її міжсекторальних виявів. Втручання соціальної роботи, що спираються на моделі багаторівневих і міжсекційних механізмів стигматизації, можуть бути інтегрованими та стосуватися екологічних, соціальних та внутрішньоособистісних факторів, які формують добробут тих, хто зазнає чи потенційно може зазнати стигматизації в суспільстві. В сучасному науковому полі стигматизація є гострою соціальною проблемою, яка формує нестабільну ситуацію в суспільстві, адже підлягати стигмі може кожний індивід чи група внаслідок ускладнення соціальних відносин та зростання факторів маркування тих чи інших осіб.

Стигма і стигматизація у царині психічного здоров'я віддзеркалює упередження та негативні стереотипи щодо психічних розладів та осіб, що їх мають, негативно позначається на процесах лікування, реабілітації, соціалізації та ресоціалізації.

Стигматизація осіб з РСА та членів їхніх родин в Україні має свої історичні передумови. Це, зокрема, застарілі підходи до визначення проблем осіб з аутизмом, помилки при проведенні діагностики і диференціації діагнозу РСА з іншими психічними захворюваннями, недосконала система етичних норм та цінностей в сфері соціальної роботи, соціальне виключення, дискримінація за ознакою діагнозу, неефективність соціальної політики держави щодо захисту, підтримки осіб з психічними розладами, відсутній доступ суспільства до інформації, брак відповідних наукових досліджень, досвіду. Ці чинники стали пусковими механізмами у формуванні суспільних упереджень, стереотипів, стигматизації не лише самих осіб з РСА, а й найближчого їхнього оточення, зокрема батьків.

Стигматизація однозначно впливає на процес соціалізації осіб з РСА та адаптованість родин, що виховують дітей з РСА, адже крайнім її проявом є соціальна ізоляція, відторгнення, дискримінація та порушення прав. Наслідки соціального клеймування осіб, що мають стосунок до РСА, їх стійке неприйняття суспільством, породжене упередженнями та стигмою, призводить до соціальної ексклюзії, випадання з життєдіяльності суспільства, трансформації життєвих комунікацій із зовнішнім середовищем як самої особи, так і її близьких. Саме тому є доцільним продовжити дослідження соціальних механізмів зниження стигм, технологій адаптивного супроводу родин, де виховуються діти з РСА, чинників зниження соціального маркування або трансформації стигм в позитивні упередження.

Література та джерела інформації

1. Bachmann C.J. et al. Internalised stigma in adults with autism: A German multi-center survey // Psychiatry Research. 2019. Vol. 276. P. 95-99.
2. Bos A.E.R., Pryor J.B., Reeder G., Stutterheim S.E. Stigma: advances in theory and research // Basic and applied social psychology. 2013. Vol. 35. P. 1-9.
3. Byrne P. Stigma of mental illness and the ways of diminishing it // Advances in Psychiatri Treatment. 2000. № 6 (1). P. 65-72.

4. Carnevale F. A. Revisiting Goffman's Stigma: the social experience of families with children requiring mechanical ventilation at home // *Journal of Child Health Care*. 2007. Vol. 11(1). P. 7-18.
5. Cassidy C., Erdal K. Assessing and addressing stigma in bipolar disorder: The impact of cause and treatment information on stigma // *Stigma and Health*. 2019. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/sah0000181>
6. Chan K.K.S., Lam C.B. Self-stigma among parents of children with autism spectrum disorder // *Research in Autism Spectrum Disorders*. 2018. Vol. 48. P. 44-52.
7. Chaudhry T., Chen S.H. Mental illness stigmas in South Asian Americans: A cross-cultural investigation // *Asian American Journal of Psychology*. 2019. Vol 10(2). P. 154-165.
8. Corrigan P. W. Mental Health Stigma as Social Attribution: Implications for Research Methods and Attitude Change // *Clinical Psychology: Science and Practice*. 2000. Vol. 7. P. 48-67.
9. Corrigan P.W., Markowitz F.E., Watson A.C. Structural levels of mental illness stigma and discrimination // *Schizophr. Bull.* 2004. Vol. 30. P. 481-491.
10. Dovidio J.F., Major B., Crocker J. Stigma: Introduction and Overview // *The Social Psychology of Stigma* / Hearsherton T.F., Kleck R. E., Hebl M.R., Hull J.G. (Eds.). New York and London: The Guilford Press, 2000. P. 1-28.
11. Earnshaw V.A., Chaudoir S.R. The impact of stigma in healthcare on people living with chronic illnesses // *J. Health Psychol.* 2011. Vol. 17 (2). P. 157-168
12. Fiske S. T., Cuddy A. J. C., Glick P.; Xu J. A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 82 (6). P. 878-902.
13. Goffman I. *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. New York: Simon and Shuster, 1963. 178 p.
14. Goldbach J.T., Amaro H., Vega W., Walter M. D. The Grand Challenge of Promoting Equality by Addressing Social Stigma: Working Paper No. 18/ American Academy of Social Work and Social Welfare, 2015. URL: <http://grandchallengesforsocialwork.org/wp-content/uploads/2016/01/W16-The-Grand-Challenge-of-Promoting-Equality-by-Addressing-Social-Stigma1-1-2.pdf>
15. Gormley D., Quinn N. Mental health stigma and discrimination : the experience within social work // *Practice: Social Work in Action*. 2009. Vol. 21 (4). P. 259-272.
16. Gray D.E. «Everybody just freezes. Everybody is just embarrassed»: Failed and enacted stigma among parents of children with high functioning autism // *Sociology of Health & Illness*. 2002. Vol. 15 (1). P. 102-120.
17. Haghigat R. A unitary theory of stigmatisation: Pursuit of self-interest and routes to destigmatisation // *British Journal of Psychiatry*. 2001. Vol. 178(3). P. 207-215.
18. Haghigat R. The development of an instrument to measure stigmatization: Factor analysis and origin of stigmatization // *The European Journal of Psychiatry*. 2005. Vol.19(3). P. 144-154.
19. Hahm S. et al. How stigma interferes with symptom awareness: Discrepancy between objective and subjective cognitive performance in currently untreated persons with mental health problems // *Stigma and Health*. 2017. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/sah0000184>
20. Hatzenbuehler M.L., Phelan J.C., Link B.C. Stigma as a fundamental cause of health inequalities // *Am. J. Public Health*. 2014. Vol. 103. P. 813-821.
21. Hordge-Freeman E. What's love got to do with it?: racial features, stigma and socialization in Afro-Brazilian families // *Ethnic and Racial Studies*. 2013. Vol. 36 (10). P.1507-1523.
22. Inglis G. et al. Health inequality implications from a qualitative study of experiences of poverty stigma in Scotland // *Social Science & Medicine*. 2019. Vol. 232. P. 43-49.
23. Katz I. *Stigma: A social psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1981. 152 p.
24. Key K.D., Cereminy H.N., Vaughn A. Testing two models of stigma for birth mothers of a child with fetal alcohol spectrum disorder // *Stigma and Health*. Vol 4(2). P. 196-203
25. Key K.D., Vaughn A.A. Active coping efforts temper negative attributions of disability stigma // *Stigma and Health*. 2019. Vol 4(2). P. 152-164
26. Kowalski R.M., Peipert A. Public- and self-stigma attached to physical versus psychological disabilities // *Stigma and Health*. 2019. Vol 4(20). P. 136-142.

27. Link B.C., Phelan J.C. Conceptualising stigma // *Annual Review of Sociology*. 2001. Vol 27. P. 363-385.
28. Logie C. H. et al. Adapting stigma mechanism frameworks to explore complex pathways between intersectional stigma and HIV-related health outcomes among women living with HIV in Canada // *Social Science & Medicine*. 2019. Vol. 232, P. 129-138.
29. Lovell B., Wetherell A. Caregivers' characteristics and family constellation variables as predictors of affiliate stigma in caregivers of children with ASD // *Psychiatry Research*. 2018. Vol. 270. P. 426-429.
30. Major B., O'Brien L.T. The social psychology of stigma // *Annual Review of Psychology*. 2005. Vol. 56. P. 393-442.
31. Mak W.W.S., Kwok Y.T.Y. Internalization of stigma for parents of children with autism spectrum disorder in Hong Kong // *Social Science & Medicine*. 2010. Vol. 70 (12). P. 2045-2051.
32. Mitter N., Ala A., Scior K. Stigma experienced by families of individuals with intellectual disabilities and autism: A systematic review // *Research in Developmental Disabilities*. 2019. Vol. 89. P. 10-21.
33. Muschetto T., Siegel J.T. Attribution theory and support for individuals with depression: The impact of controllability, stability, and interpersonal relationship // *Stigma and Health*. 2019. Vol 4(2). P. 126-135.
34. Patra S., Kumar Patro B. Affiliate stigma among parents of children with autism in eastern India // *Asian Journal of Psychiatry*. 2019. Vol. 44. P. 45-47.
35. Payne M. Strategies for the Management of Stigma through Social Work // *The British Journal of Social Work*. 1980. Vol. 10(4). P. 443-456.
36. Pescosolido B.A., Martin J.K. The stigma complex // *Annu. Rev. Sociol.* 2015. Vol. 41. P. 87-116.
37. Pinker R. Social theory and social policy. London: Heinemann. 1971. 226 p.
38. Riley T. A. Stigma, Stereotypes, and Attributional Theory: A Successful Merger // *The Journal of Educational Thought (JET) / Revue de la Pensée Éducative*. 2010. Vol. 44, No. 2. P. 229-246.
39. Sadler M.S., Meagor E.L., Kaye K. E. Stereotypes of mental disorders differ in competence and warmth // *Social Science & Medicine*. 2012. Vol. 74(6). P. 915-922.
40. Sánchez J. et al. Predictors of perceived social effectiveness of individuals with serious mental illness // *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 2019. Vol 42(1). P. 88-99.
41. Schmitt M.T. et al. Consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review // *Psychol. Bull.* 2014. Vol. 140. P. 921-948.
42. Semigina T. HIV-activism in a post-socialist state: the case of Ukraine // *Kyiv-Mohyla Law and Politics Journal*. 2015. Vol. 1. P. 113-133.
43. Semigina T. Is Zero Discrimination possible? Voices from Ukraine Getting to zero: Global social work responds to HIV / Henrickson, M., Chipanta, D., Lynch, V., Muñoz Sanchez, H., Nadkarni, V., Semigina, T., & Sewpaul, V. (Eds.). Geneva: UNAIDS and IASSW, 2017. P. 255-280.
44. Singh N. et al. Mindfulness-Based Positive Behavior Support (MBPBS) for Mothers of Adolescents with Autism Spectrum Disorder: Effects on Adolescents' Behavior and Parental Stress // *Mindfulness*. 2014. №5. P. 646-657.
45. Sultan A., Mažeikienė N. Living with HIV in post-Soviet states: Rejecting individual stigma through social activism // *International Social Work*. 2019. URL: <https://doi.org/10.1177/0020872819858746>
46. Zhou T. et al. Affiliate stigma and depression in caregivers of children with Autism Spectrum Disorders in China: Effects of self-esteem, shame and family functioning // *Psychiatry Research*. 2018. Vol. 264. P. 260-265.
47. Айсина Р. М., Нестерова А. А., Брыкова Р. М. Готовность детей с РАС к образовательной инклюзии как одно из условий преодоления их социальной стигматизации // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2019. № 11 (77) Ч. 1. С. 101-104.
48. Бастун Н.А., Журавель К.С., Куценко Т.О. Реабілітація дітей і молоді з помірною, важкою та глибокою інтелектуальною недостатністю: сьогоdnішні реалії та перспективи // *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. Київ: Університет «Україна», 2004. 448 с.
49. Галецька І., Влох О., Животовська Л. Психологічні аспекти стигми психічних розладів. Львів: Видавництво Романа Романка, 2007. С. 60 -96
50. Доній Н. Є. Стигматизація осіб, які оступилися: питання новітнього часу // *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Філософія*. 2016. № 2. С. 93-100.

51. Клименко В.І., Анісімова Ю.В. Проблема стигматизації та самостигматизації при організації психіатричної допомоги (огляд літератури) // Україна. Здоров'я нації. 2012. № 1(21). С. 160-163.
52. Косова Т. В.; Бохонкова Ю. О. Стигматизація як соціальний фактор // Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 9-10 квітня 2018 р. / редкол. : В. Л. Погребна, Н. В. Островська, І. Ю. Тонкіх та ін. Дніпро : ЛІРА, 2018. С. 264-267.
53. Котов С. В., Степанов О. В. Социокультурные предпосылки и следствия стигматизации людей с ОВЗ: понятие «инвалид» как стигма // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №12. URL: <https://online-science.ru/userfiles/file/ewssnzvhjwkahuamlacb8strx-8ajgljl.pdf>
54. Кравченкова Г. Н. Стигматизация в контексте современных теорий коммуникации (обзор зарубежных теорий) // Социологические исследования современного общества : методология, теория. 2009. № 844. С.102-107.
55. Кухарчук О.В., Игнатъева О.К. Особенности семей, воспитывающих дошкольников с расстройствами аутистического спектра // Реабилитация, абилитация и социализация: междисциплинарный подход. Москва: Перо, 2016. С. 132-143.
56. Липай Т. П. Социальная стигматизация как объект управления в образовательном пространстве : автореф. дис. на канд. соц. наук : спец. 22.00.08 «Социология управления. Москва: Акад. труда и соц. отношений, 2008. 164 с.
57. Михайлова Н.Ф., Гутшабаш М.Е. Повседневный стресс и копинг родителей, воспитывающих детей с аутизмом // Проблемы современного педагогического образования. 2016. №53-10. С. 294-302.
58. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М.Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.
59. Нестерова А. А., Хитрюк В. В. Стигматизация и предрассудки в отношении родителей, воспитывающих ребенка с расстройствами аутистического спектра // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. 2018. № 4. С. 50-61.
60. Портницька Н., Савиченко О. Стигматизація проблем психічного здоров'я в українському та польському освітньому просторі // Українська полоністика. Вип. 15. С. 174-184.
61. Проблеми забезпечення прав і свобод людини : зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луцьк, 14 груд. 2018 р.) / уклад. Л. М. Джурак. - Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 210 с.
62. Психолого-педагогічний супровід сім'ї у роботі психолого-медико-педагогічної консультації / За ред. А. Г. Обухівської. Київ : Український НМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2015. 66 с.
63. Садко И.А., Карпенко Т.В. Опыт организации и реализации инклюзивной практики для детей с расстройствами аутистического спектра в образовательное пространство ДОУ // Образование и воспитание. 2017. № 1(1). С. 24-31.
64. Сенюта І.Я., Клапатий Д.Й. Психіатрична допомога: механізми забезпечення прав пацієнтів та їхніх законних представників. Львів : Вид-во ЛОБФ «Медицина і право», 2013. 66 с.
65. Сироткин Ю. Л. Стигматизация как социокультурный феномен // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2015. №2 (20). С. 100-106.
66. Скрипник Т.В. Феноменологія аутизма. Київ: Фенікс, 2010. 320 с.
67. Смирнова Ю. С. Социальные «симптомы» болезней: предубеждения и предрассудки. 2017. URL: <https://ffsn.bsu.by/ru/pers-p-kpsi/72-smirnova-ys/136-smirnova-ys-pub.html>
68. Соціальні послуги на рівні громади для осіб з інтелектуальною недостатністю: Посібник для відкритого навчання / За ред. Синьова В. М. Київ: Джерела, 2004. 311 с.
69. Стигматизация и дискриминация лиц с психическими заболеваниями в Европе // Европейская конференция ВОЗ. Хельсинки, 2005. С. 1-2. URL: http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0016/100870/rbrief10.pdf
70. Танасієнко О.В. Аутизм, сім'я, суспільство: роздуми напередодні одного благодійного проекту // Сімейна політика в Україні: проблеми і перспективи розвитку: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (04 квітня 2018 р., м. Київ) / [Ред. кол. І. Г. Губеладзе та ін.] Київ, 2018. С. 166-167

71. Терещук А.Д. Психологічна допомога дітям з порушеннями емоційної сфери // Проблеми загальної та педагогічної психології. 2012. Т. 24. Ч. 5. С. 217-229.
72. Товщик С. А. *Стигматизація (stigmatization)* // Енциклопедія прав людини : соціально-педагогічний аспект / За заг. ред. Н. А. Сейко. Житомир, 2014. С. 208-212.
73. Филиппова Н.В., Барыльник Ю.Б., Гусева М.А., Мишукова А.Ю., Олейникова Е.Р. Стигматизация и расстройства аутистического спектра: определение и пути решения проблемы // Психическое здоровье. 2018. Т.16. № 1. С. 45-55.
74. Чутора М. В. Самостигматизація осіб із психічними захворюваннями як реакція на стигматизацію суспільством // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2012. Вип. 25. С. 229-231.
75. Чутора М. В. Стигматизація: сутність, види, причини виникнення // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Педагогіка. Соціальна робота . 2011. Вип. 20. С. 177-180.

ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ФЕНОМЕНІВ

DOI 10.33287/11213

УДК 378.14

**АКАДЕМІЧНА НЕДОБРОЧЕСНІСТЬ: ПРОБЛЕМА ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ
ЧИ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗАСАД ВИЩОЇ ОСВІТИ?**

ACADEMIC DISHONESTY: IS IT AN ISSUE OF STUDENTS' BEHAVIOR OR HIGHER
EDUCATION INSTITUTIONAL FRAMEWORK?

Олена Карагодіна

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

Olena Karagodina

*Dr. in Medicine, Professor, 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

Тетяна Семигіна

Доктор політ. наук, проректор з наукової роботи Академії праці соціальних відносин і туризму

Tetyana Semigina

Dr. in Political Science, Vice-Rector for Research, Academy of Labour, Social Sciences and Tourism

 orcid.org/0000-0001-5677-1785

 semigina.tv@socosvita.kiev.ua

Леся Дітковська

*Канд. пед. наук, доцент кафедри інформаційно-комунікаційних технологій Академії праці
соціальних відносин і туризму*

Lesia Ditkovska

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

 orcid.org/0000-0002-2112-4550

 ditkovska.la@socosvita.kiev.ua

Євген Ярмоленко*Провідний соціолог КНДУ «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста»***Yevhen Yarmolenko***Sociologist at the municipal institute «Research Institute of Social and Economic Development of the City», Kyiv* orcid.org/0000-0002-0012-0390 yevhen.yarmolenko@gmail.com**Анотація**

Автори статті досліджують проблемні аспекти впровадження культури академічної доброчесності в українському закладі вищої освіти - Академії праці, соціальних відносин і туризму (АПСВТ). В якості теоретичної рамки дослідження обрано неоінституційний підхід. Для побудови емпіричної частини використано підхід дослідження в дії, методи аналізу документів, анкетного опитування, спрямованого на отримання даних про ставлення студентів до різних аспектів академічної доброчесності та оцінювання їхніх настанов щодо доброчесної/недоброчесної поведінки під час отримання вищої освіти. В межах завдань анкетування опитано 227 студентів: I групу сформовано з 119 студентів першого курсу програм підготовки бакалаврів всіх спеціальностей, які прослухали дисципліну «Академічні студії», II групу - з 108 студентів II-IV курсів програм підготовки бакалаврів і магістрів всіх спеціальностей, які не слухали модулів, що формують свідоме ставлення до академічної культури і нових вимог ЗВО. Викладено послідовність заходів із впровадження принципів академічної доброчесності АПСВТ протягом 2018-2019 навчального року, що охоплюють роботу з усіма учасниками освітнього процесу та її моніторинг.

За результатами анкетування зроблено висновки, що студенти I курсу бакалаврату, які ознайомились з принципами і фундаментальними цінностями академічної доброчесності, навчались правилам цитування, належного ставлення до інтелектуальної власності, запобігання плагіату тощо в межах модулів дисципліни «Академічні студії», краще за решту студентів обізнані зі змістом внутрішнього Положення про академічну доброчесність і частіше погоджуються з думкою, що зміст цього документу вплине на їхнє навчання. Однак вони не рідше за студентів старших курсів вважали «нормальною» практику замовлення (купівлі) контрольних, курсових та дипломних робіт і повідомляли про випадки порушення ними правил посилання на використані джерела.

Порівнюючи власні результати з даними інших дослідників, автори обґрунтували потребу в кардинальних змінах організації навчання у закладі вищої освіти і реалізації довгострокових стратегій, що уможливають відмову від «фейкового» або неякісного навчання всіх суб'єктів освітнього процесу.

Ключові слова:

академічна доброчесність, академічна культура, соціальні норми, недоброчесна академічна поведінка, менеджмент вищої освіти.

Key words:

academic integrity, academic culture, social norms, dishonest academic behavior, higher education management.

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

8.09.2019

Рецензований: 15.09.2019

Подано доопрацьовану версію: 30.09.2019

Прийнятий до друку: 5.10.2019

Abstract

The authors of the paper explore the challenging issues of implementing a culture of academic integrity within the Ukrainian institution of higher education - of Labour, Social Relations and Tourism (ALSRT). A neoinstitutional approach was chosen as the theoretical framework for the study. To build the empirical part, we used a research-in-action approach, document analysis methods, a questionnaire aimed at obtaining data about students' attitudes toward various aspects of academic integrity, and evaluating their views regarding virtuous / malign behavior during higher education. Within the scope of the survey, 223 students were interviewed. The first group was formed of 119 students of the first year of the Bachelor's degree programs of all specialties who attended the discipline «Academic Studies»; listened to modules that formed a conscious attitude to the principles of academic integrity. The sequence of measures for the implementation of the principles of academic integrity of the ALSRT during the 2018-2019 academic year, covering the work with and monitoring of all participants in the educational process, is outlined.

According to the results of the survey, it is concluded that the first year undergraduate students who have studied the rules of citation, proper attitude to intellectual property, prevention of plagiarism, etc. within the modules of the discipline «Academic Studies», are better than the other students familiar with the content of the internal academic provisions with the view that the content of this document will affect their learning. However, these students no less than senior students considered as «normal» the practice of ordering (buying) essays, course and diploma papers and reported cases of violation of the rules of reference to the sources used.

Comparing own findings with those of other researchers, the authors substantiated the need for radical changes in the organization of higher education institutions and the implementation of long-term strategies that make it possible to dispense with «fake» or poor quality education of all subjects of the educational process.

Вступ

Питання академічної доброчесності стало дражливим в українському академічному дискурсі. Наразі в Україні проводять наукові конференції з цього питання [1; 2], втілюють міжнародні проекти [3; 4] та публічно обговорюють питання плагіату у дисертаційних роботах [5; 6]. При цьому наголос зроблено здебільшого на поширенні етичних норм та утвердженні чесності в академічному середовищі. Водночас міжнародні фахівці доводять, що академічна доброчесність, окрім чесності,

має спиратися ще й на такі цінності, як довіра, справедливість, повага, відповідальність, мужність [7]. Академічна доброчесність також означає нерозривність принципів академічної свободи та відповідальності; прав і обов'язків усіх учасників навчального процесу, при цьому передумовою доброчесності студента вважають доброчесність викладача та адміністрації [8, с. 12].

Реалізація цих цінностей та принципів під час впровадження освітніх програм в університетах вимагає наявності належних інституційних засад - визначених правил поведінки, ефективних інструментів контролю за їхнім дотриманням та адекватних санкцій за порушення правил доброчесної академічної поведінки усіма суб'єктами навчального процесу. Саме таким є зміст Бухарестської декларації етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європейському регіоні, ухваленої 2004 року Міжнародною конференцією з етичних та моральних аспектів вищої освіти та науки в Європі [9]. Водночас у цій декларації наголошується, що університети не можна розглядати як «науково-технічні фабрики», найважливішими є їхні культурні та інтелектуальні завдання. Університети повинні усіляко сприяти утвердженню найвищих моральних цінностей і норм, важливих для академічного, культурного й політичного розвитку співробітників та студентів, а також впливати на моральне обличчя суспільства в цілому. Етичні норми повинні пропагуватися не тільки на словах, потрібно реалізовувати їх на практиці у всіх аспектах університетського життя.

Як зауважує Ю. Оніщик, в умовах трансформації системи вищої освіти дотримання принципів академічної доброчесності виступає неодмінною умовою сталого розвитку закладів вищої освіти (ЗВО). Від того, наскільки ефективно функціонуватиме інститут академічної доброчесності, залежить якість освіти, її інноваційний розвиток, самореалізація особистості, забезпечення потреб суспільства, держави та ринку праці, репутація та рейтинг ЗВО, визнання дипломів, конкурентоспроможність випускників закладів вищої освіти [10, с. 8].

У 2000-х роках питання академічної доброчесності та академічної культури в Україні вивчалися цілим шерегом науковців [11-14], які полемізували щодо аксіологічних вимірів української вищої школи та науково-педагогічних концепцій виховання студентів, зрідка звертаючись до прикладних аспектів формування належної академічної культури. А закордонні дослідники [15] доводять, що комплексна робота стосовно подолання проявів академічної недоброчесності буде успішною лише за умови наявності системи дій, механізмів подолання недоброчесної поведінки, виразних стандартів та моральних принципів.

Із ухваленням у 2017 році Закону України «Про освіту» питання академічної доброчесності набули політико-правового характеру. Наразі у нормативно-правовому документі поняття академічної доброчесності визначено як «сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень» [16, ст. 42]. Реалізація принципів академічної доброчесності покладена на заклади вищої освіти.

Хоча у багатьох українських університетах діють етичні кодекси [17] та на виконання законодавства і рекомендацій Міністерства освіти і науки України [18; 19] ухвалені Положення, які регулюють питання академічної доброчесності [20], проте проведені в Україні дослідження [21; 22] свідчать про наявність проблем із дотриманням академічно доброчесної поведінки як серед студентів, так і серед викладачів, звужене розуміння якості вищої освіти та проблем із дотриманням прав інтелектуальної власності. Така суперечлива ситуація вимагає прискіпливо подивитись на вітчизняний досвід і визначити проблеми, що заважають формуванню академічної культури чесності.

Мета статті - висвітлити результати першого етапу впровадження заходів, спрямованих на зміцнення засад академічної доброчесності в Академії праці, соціальних відносин і туризму.

Методологія дослідження

Теоретичною рамкою дослідження слугував неоінституційний підхід, який розглядає створені людьми формальні та неформальні соціальні норми, звички, правила поведінки, обмежувальні рамки, а також опортуністичну поведінку, прагнення мінімізувати так звані трансакційні видатки. Цей підхід приділяє увагу таким чинникам, як обмеження та певна невизначеність, пов'язаним з об'єктивними умовами середовища (матеріальними, технологічними, інтелектуальними тощо) і психологією, поведінкою, інтересами суб'єктів прийняття певних рішень тощо [23; 24].

У дослідженні використано методологію дослідження в дії, методи аналізу документів, включеного спостереження; анкетного опитування, спрямованого на отримання даних про ставлення студентів до різних аспектів академічної доброчесності та оцінювання їхніх установ щодо доброчесної/недоброчесної поведінки під час навчання в ЗВО.

Розробці дизайну дослідження послуговувався імператив «впровадження принципів академічної доброчесності» в Академії праці, соціальних відносин і туризму (АПСВТ) - українському закладі вищої освіти, заснованому Федерацією професійних спілок України у 1993 році, що наразі має державні ліцензії на провадження освітніх програм підготовки бакалаврів, магістрів, докторів філософії з галузей знань «Право», «Економіка», «Туризм», «Соціологія», «Соціальна робота». Розробивши «Положення про академічну доброчесність в Академії праці, соціальних відносин і туризму» у травні 2018 р. [25], учасники робочої групи дійшли висновку, що завдання цього документу можуть бути реалізовані лише за певних практичних кроків. Відтак відповідна діяльність і, водночас, дослідження склалося з таких етапів: 1) планування заходів із впровадження принципів академічної доброчесності, 2) їх впровадження протягом 2018-2019 навчального року, 3) оцінювання проміжних результатів.

Включене спостереження використано для об'єктивізації процесу впровадження заходів; реакцій академічного середовища на впроваджуваний проект; окремих характеристик корпоративної культури ЗВО; інтересу до проблеми академічної доброчесності й перспектив її розвитку; поведінкових характеристик суб'єктів освітнього процесу, що відображають їхню прихильність до правил доброчесної поведінки.

Анкетування студентів проведене в режимі онлайн опитування. Анкету розміщено на платформі Google. Загалом опитано 227 студентів. Серед них було 119 студентів першого курсу програм підготовки бакалаврів всіх спеціальностей (I група), які прослухали дисципліну «Академічні студії» (89,9% - студенти денної форми навчання, 10,1% - заочної форми навчання), а також 108 студентів, які не слухали дисципліну «Академічні студії» (II група), тобто студенти II-IV курсів програм підготовки бакалаврів і студенти магістратури всіх спеціальностей, близько третини (33,7%) з яких отримують освіту заочно. Анкетуванню студентів II групи передувало інформування викладачами; всі студенти I групи пройшли анкетування в присутності викладача дисципліни «Академічні студії» після залікового заняття. Базу даних сформовано в програмі SPSS, при обробці результатів обраховано достовірність різниці між частинами.

Результати дослідження

Планування та впровадження заходів із забезпечення академічної доброчесності

В Академії праці, соціальних відносин і туризму впровадження принципів академічної доброчесності мало низку етапів:

1) ухвалення у липні 2016 р. Кодексу етики АПСВТ [26];

2) створення робочої групи (складалась із викладачів та аспіранта), яка займалась аналізом міжнародних та вітчизняних нормативно-правових документів, розглядала успішні практики української

та європейської освітньої спільноти у питаннях академічної доброчесності та якості освіти й підготувала проект регулятивного документу для Академії;

3) ухвалення у квітні 2018 р. Положення про академічну доброчесність в АПСВТ [25], введення його в дію наказом ректора, затвердження Вченою радою у червні 2018 р. заходів із його впровадження у 2018-2019 навчальному році;

4) внутрішній моніторинг виконання заходів, проведений упродовж навчального року.

Положення про академічну доброчесність в АПСВТ містить як заходи відповідальності (санкції) за академічну недоброчесність, так і просвітницькі заходи, спрямовані на інформування суб'єктів академічної доброчесності, зміни інституційних підходів до організації навчального процесу, формування академічної культури.

Заходи, затверджені Вченою радою, спрямовані переважно на заходах інформування здобувачів вищої освіти, але вони також передбачали і роботу з викладачами (рис. 1). Такі заходи підпорядковувались завданню сприяти змінам поведінки викладачів і студентів на користь глибшого розуміння й дотримання принципів академічної доброчесності.

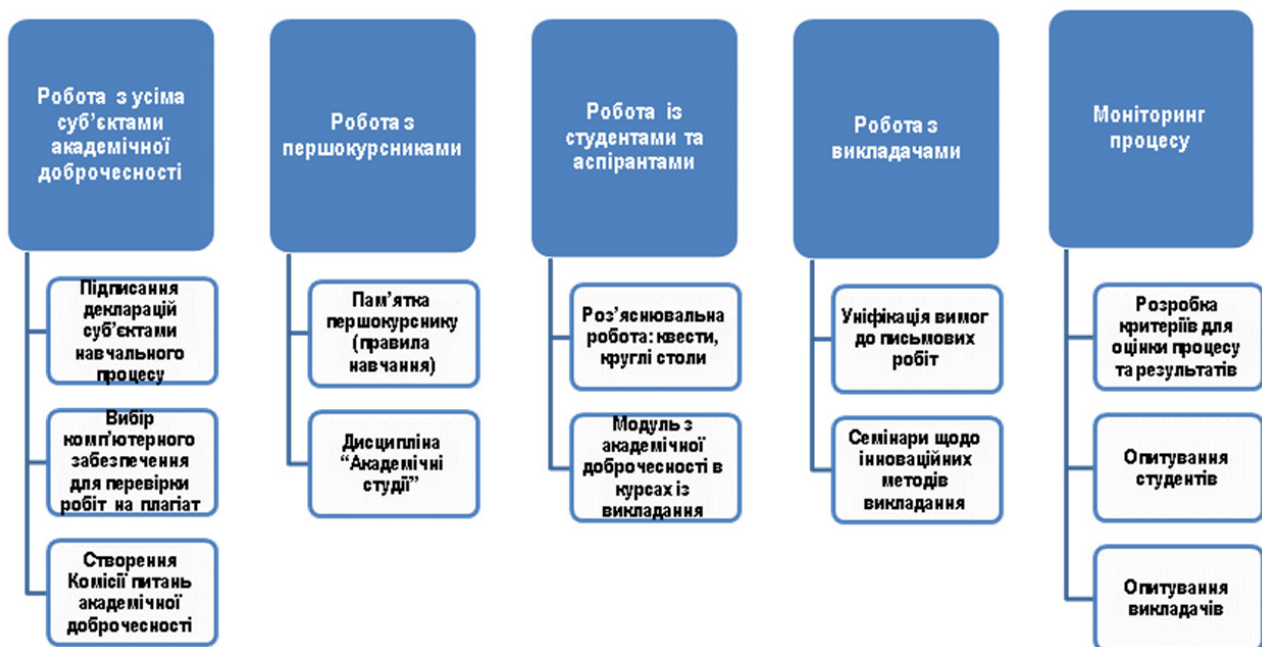


Рис. 1. Заходи із впровадження принципів академічної доброчесності АПСВТ протягом 2018-2019 навчального року

Протягом періоду дослідження проведено три зустрічі учасників робочої групи; питання впровадження принципів академічної доброчесності розглядалось Вченою радою АПСВТ. Декларації щодо дотримання принципів академічної доброчесності розроблено й передано на кафедри для підписання викладачами та студентами, а також у адміністративно-господарські відділи закладу. Було прийняте рішення про зобов'язання підпису декларації викладачами при укладенні контракту на перший та (або) наступний термін прийняття на посаду за конкурсом. Більшість викладачів АПСВТ взяли участь в роботі шести семінарів (тренінгів, майстер-класів) різної тематики, спрямованих на усвідомлення потреби засвоєння нових форм та методів навчання. На першому семінарі, присвяченому проблемам та процесу впровадження принципів академічної доброчесності, презентовані дані низки досліджень культури дотримання академічної доброчесності в Україні та світі, окреслено певні проблеми дотримання

права інтелектуальної власності, використання засобів перевірки навчальних та наукових текстів на унікальність тощо.

Не всі заплановані заходи впроваджено: частину з них не вдалося реалізувати з організаційних причин, за браком ресурсів, ініціативи чи часу. Внутрішній моніторинг дає підстави висувати, що проблемними моментами у реалізації проекту були наступні перешкоди: подекуди формальне ставлення співробітників закладу до пунктів «Положення про академічну доброчесність в АПСВТ» та процедур підписання декларацій про академічну доброчесність; потреба в системній та тривалій роботі з «плекання» свідомого ставлення до потреби впровадження принципів академічної доброчесності й формування сталої установки на дотримання її принципів.

Досвід викладання принципів академічної доброчесності

Заходи із впровадження принципів академічної доброчесності передбачали започаткування нової навчальної дисципліни «Академічні студії» для всіх першокурсників та додавання модуля «Академічна доброчесність» в межах дисципліни «Педагогіка та методика викладання спеціальності» освітніх програм підготовки магістрів всіх спеціальностей, а також відповідного модуля в педагогічні курси програм підготовки докторів філософії всіх спеціальностей.

На виконання рішень Вченої ради у вересні 2018-2019 н.р. для першокурсників усіх спеціальностей денної і заочної форм навчання було введено навчальну дисципліну «Академічні студії» обсягом 3 кредити. Метою викладання дисципліни є «пропагування практичної цінності і важливості академічної доброчесності; формування нової академічної культури, яка базуватиметься на принципах чесності, реального навчання, справедливості, довіри та взаємоповаги усіх учасників академічного процесу» [27].

У курсі «Академічні студії» розкриваються такі теми, як:

- вища освіта сьогодні: будівництво стратегії власного життя;
- принципи та фундаментальні цінності академічної доброчесності;
- правові аспекти академічної доброчесності;
- плагіат та запобігання академічному плагіату.

У 2018-2019 навчальному році курс включав і теми, пов'язані з написанням академічних робіт (підготовка рефератів, есе тощо), оформленням посилань на використані джерела та списку використаних джерел. Однак, за підсумками внутрішнього моніторингу, 2019-2020 н.р. опанування навичок академічного письма перенесено до курсу з української мови, які також слухають усі першокурсники.

У рамках курсу відбулась гостьова лекція на тему «Академічна доброчесність - шлях до успішної кар'єри». Запрошені спеціалісти Проекту сприяння академічній доброчесності в Україні (SAIUP) Марта Томахів і Юлія Власенко розглянули етичні принципи, якими мають керуватися учасники академічної спільноти під час освітнього процесу з метою забезпечення довіри до результатів навчання та наукових досягнень. На прикладі кейсів лектори ознайомили учасників зустрічі з загальною концепцією академічної доброчесності. Студенти взяли активну участь у обговоренні відеороликів та розв'язуванні кейсів.

У межах курсу студенти готували групові роботи з питань академічної доброчесності, розробляли плакати, які б унаочнювали проблеми недоброчесної поведінки. На рис. 2 наведено один із таких плакатів.



Рис.2. Робота студентів у межах виконання завдання курсу «Академічні студії»

Здобувачі вищої освіти рівня докторів філософії всіх спеціальностей розробляли власні пам'ятки (переважно у вигляді буклетів) щодо академічної доброчесності. Пам'ятки могли би бути використані для організації навчального процесу, однак, ця практика не набула поширення.

Результати опитування студентів

Припущення, що виникли в процесі реалізації заходів із впровадження академічної доброчесності, суголосні результатам опитування студентів. При порівнянні відповідей на схожі питання студентів двох груп (слухачів I курсу бакалавратів, що прослухали дисципліну «Академічні студії» та решти студентів, які навчаються на старших курсах) виявлено певні відмінності і, водночас, деякі схожі тенденції.

Майже всі студенти I-го курсу (113, або 95% осіб) знали про прийняття Положення АПСВТ про академічну доброчесність і вимогу керуватись його змістом впродовж навчання. Натомість до моменту опитування про наявність «Положення про академічну доброчесність в АПСВТ» було відомо лише близько половині респондентів (53, або 49,1% осіб) II групи (різниця достовірна, $p < 0.01$). Приблизно третина зі студентів II-IV курсів (35, або 32,4% опитаних) повідомили про те, що під час анкетування вони вперше дізналися про прийняття Положення, зобов'язання знати його зміст і керуватись ним у навчанні. Решта опитаних II групи (20, або 18,5 % осіб) чули щось про цей документ, але були не певні, що мають ознайомитись з ним та ним керуватись.

Попри те, що про зобов'язання знати Положення було відомо половині опитаних II групи, лише третина з них на момент анкетування вже були ознайомлені з його змістом (рис. 3).

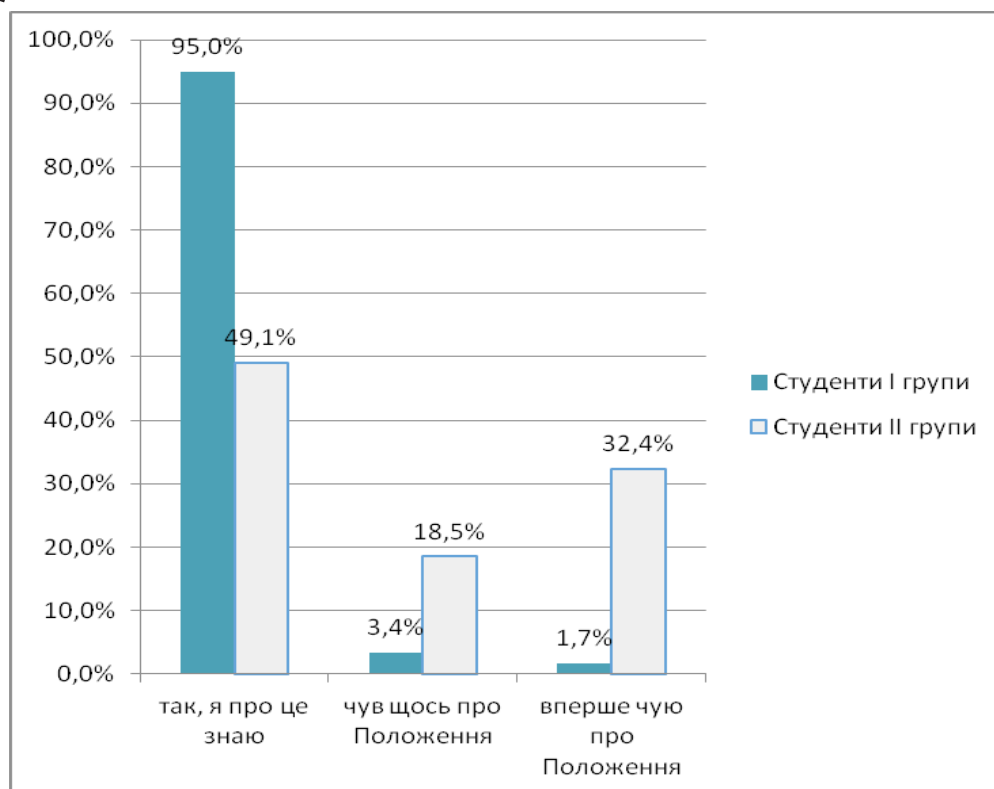


Рис. 3. Інформованість про Положення про академічну доброчесність в АПСВТ

При виборі «найбільш вдалого» (з запропонованих) визначення поняття «академічна доброчесність» правильний (відповідний чинному законодавству) варіант обрали 77,3% студентів I курсу бакалавратів і лише 61,1% студентів інших курсів (різниця достовірна, $p < 0.01$) (рис. 4).

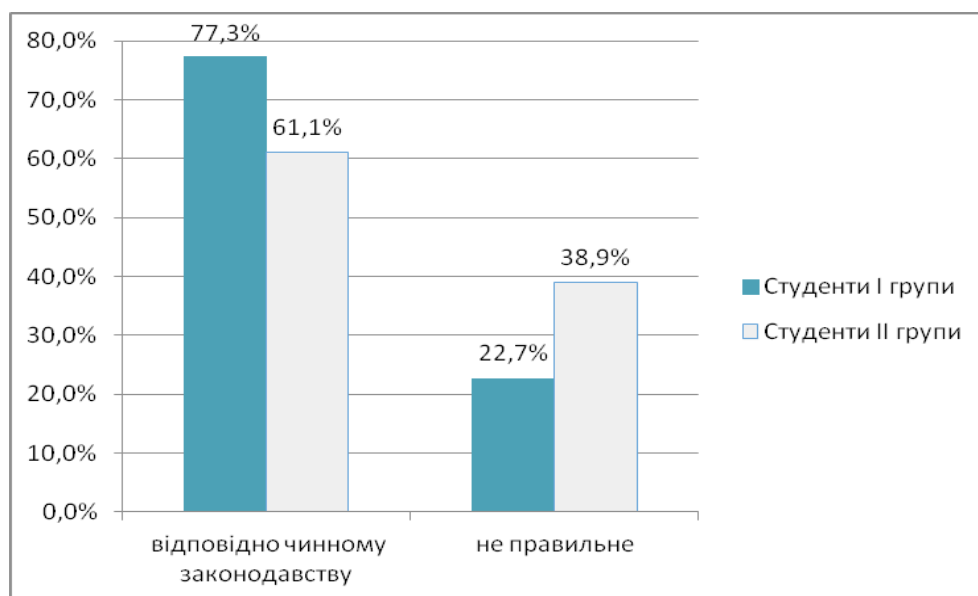


Рис. 4. Визначення поняття «академічна доброчесність»

Студенти, які прослухали дисципліну «Академічні студії», частіше за решту опитаних ($p < 0.01$) погоджувались з думкою, що прийняття Положення про академічну доброчесність може значною мірою вплинути на їхнє навчання в Академії (73,1% і 35,2% ствердних відповідей відповідно). Досить показово, що в II групі студентів близько 21,3%, або 23 особи не змогли відповісти на запитання про вплив змісту Положення на їхнє навчання, оскільки не знали змісту документу.

Виявлені вище розбіжності дозволяють припустити, що викладачі кафедр формально поставились до завдання ознайомити студентів старших курсів зі змістом Положення і лише запропонувати їм підписання декларацій про дотримання його норм. Водночас студенти I курсу бакалаврських програм змушені були опанувати зміст Положення у процесі навчання і свідомо заповнили свої декларації.

При порівнянні відповідей студентів двох виділених груп щодо їхнього ставлення до певних проявів недоброчесної поведінки було виявлено таке. Практично однакові частки студентів обох груп вважали «нормальною» практику замовлення (купівлі) контрольних, курсових та дипломних робіт (12,6% - студенти I курсу, і 15,7% від усіх решти). Статистично не відрізнялись і відповіді студентів обох груп на питання «Чи траплялось вам при виконанні письмових робіт порушувати правила посилання на використані джерела?». На нього близько половини (41-48%) опитаних відповіли «Так, я інколи це роблю» (рис. 5).

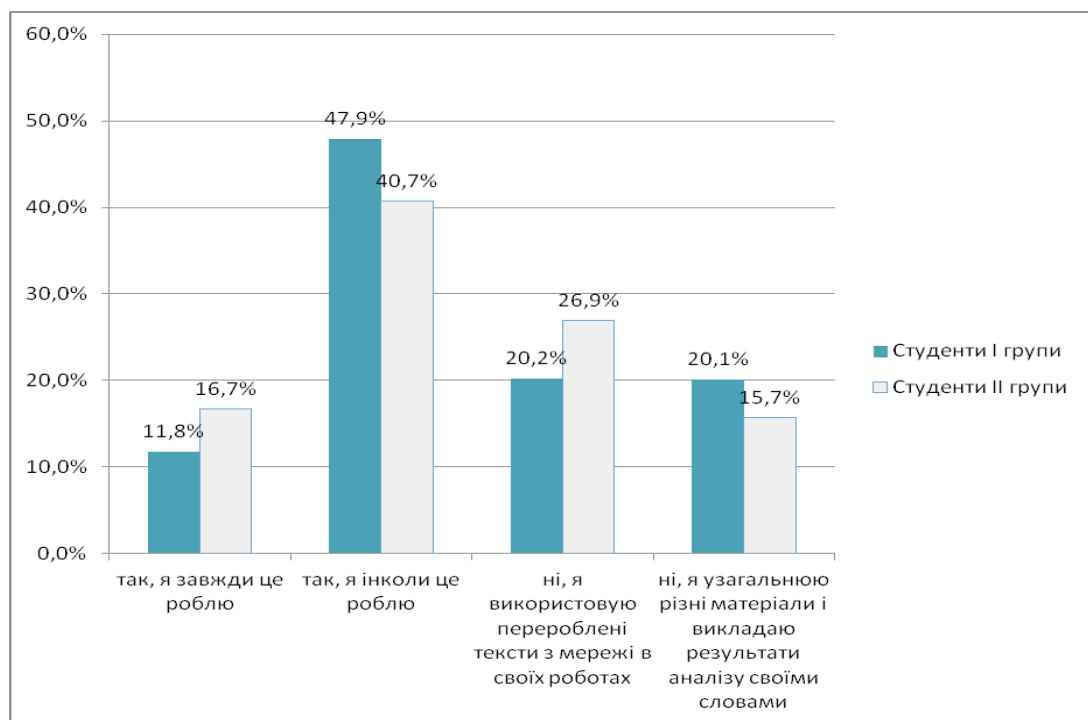


Рис. 5. Розподіл відповідей на питання «Чи траплялось Вам при виконанні контрольних робіт або написанні рефератів вставляти у них без змін фрагменти текстів, які Ви взяли з мережі Інтернет?»

Фактично тотожними є розподіли відповідей студентів обох груп на запитання «Як Ви ставитесь до того факту, що за настановою МОН з поточного року вищі навчальні заклади повинні розміщати повні тексти магістерських робіт своїх студентів на сайтах?». В I та II групах трохи менше половини опитаних (43,7% та 45,4% відповідно) вважали це позитивною новиною і трохи менше третини (30,3% і 29,6% відповідно) ставились до цього факту негативно (рис. 6).

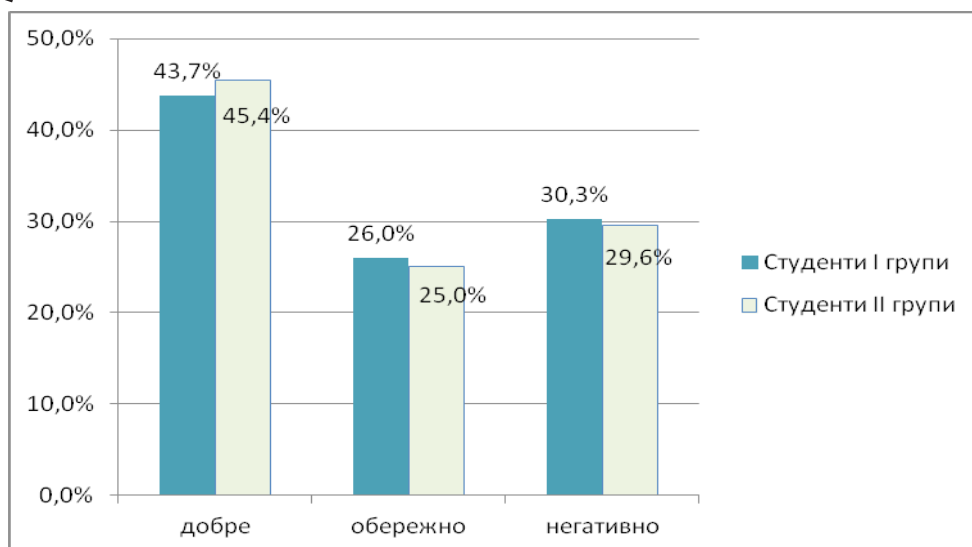


Рис. 6. Ставлення до розміщення текстів магістерських робіт студентів на сайті навчального закладу

В обох групах близько 10% опитаних вважали абсолютно прийнятним «академічний протекціонізм» - використання родинних чи службових відносин, щоб просити викладачів поставити студентам позитивні або вищі оцінки. Водночас серед студентів I групи було достовірно більше ($p < 0.05$) тих, хто не погодився з твердженням «Без списування або користування гаджетами неможливо скласти іспит» (48,7% проти 33,3% студентів II групи).

Кілька питань анкети були різними для студентів з виділених груп. Так, лише студентам II групи ставились запитання «Чи стикались Ви з випадками неетичної поведінки викладачів Академії стосовно студентів, наприклад, приниження їхньої гідності, здійснення тиску на студентів з метою отримання певної особистої вигоди тощо?». Близько 13% (14 осіб) повідомили у відповідь, що викладачі поводитись з ними неетично; 23,1% опитаних (25 осіб) були свідками того, як викладач Академії поводився неетично з іншими студентами. Частка студентів старших курсів (10,2 % або 11 людей) вказали на те, що точно знають про випадки хабарництва в Академії, але більше половини опитаних (56,5 % або 61 особа) впевнені у відсутності таких випадків.

Досить показовим є досвід впровадження тем модуля «Академічна доброчесність» в межах дисципліни «Педагогіка та методика викладання спеціальності» освітніх програм підготовки магістрів всіх спеціальностей. В процесі викладання матеріалу і оцінювання результатів навчання виявлено, що частка студентів не вважає плагіатом використання в своїх роботах текстів, отриманих шляхом простого копіювання, оскільки така практика виконання завдань практикується ними з часів навчання в середній школі. Відтак в них не сформовані навички аналізу даних наукової та (або) навчальної літератури, їм бракує культури академічного письма і - головне - установки на її розвиток. Вимога дотримуватись академічних правил цитування та оформлення посилань сприймається значною частиною студентів як щось не обов'язкове або штучне, суто формальне, не пов'язане з реальним життям.

Дискусійні моменти

У 2018-2019 навчальному році в Академії праці, соціальних відносин і туризму наголос при впровадженні принципів культури академічної чесності було зроблено на превентивних заходах, насамперед, ознайомленні студентів із поняттями академічної доброчесності та інтелектуальної

власності, основними правилами використання оригінальних текстів, цитування і оформлення посилань. Впроваджуючи такий підхід Академія поділяла думку тих науковців, які вважають, що «основне завдання просвітницької діяльності з поширення принципів академічної доброчесності полягає не у викоріненні всього обманювання в університеті. Це було б майже неможливо, і викликало б відчуття неспроможності виконати це завдання. Основне завдання полягає у створенні культури для спільнот, що вбачають чесність та доброчесність як фундаментальні цінності, які визначають те, як ми навчаємо, вчимося та здійснюємо свою наукову діяльність» [28, с. 30].

Наше дослідження підтверджує важливість формалізації норм етичної поведінки і ретельного навчання таким нормам. На цей аспект, зокрема, звертали увагу науковці з різних країн, які наголошували, що кількість порушень академічних принципів є значно меншою у тих закладах вищої освіти, де розроблена відповідна нормативно-правова база: рекомендації, правила, положення, декларації, кодекси [29]. При цьому, як свідчать дослідження, студенти потребують ознайомлення з політикою університету щодо академічної доброчесності [30], бо не надто розуміють правил, викладених у нормативних документах [31].

Однак, наше опитування, як і результати інших досліджень, проведених в різних країнах [32; 33], дозволяє унаочнити той факт, що дотримання принципів академічної доброчесності не може розглядатись як результат нормативного регулювання - це елемент культури, що потребує цілого комплексу соціально-середовищних впливів протягом досить тривалого часу. Бачимо, що студенти АПСВТ, які прослухали дисципліну «Академічні студії», частіше за решту опитаних знають Положення і декларують готовність його дотримуватись, але не рідше за решту студентів повідомляють про порушення правил посилання на використані джерела, вважають прийнятною практику купівлі контрольних робіт і погоджуються з випадками «академічного протекціонізму».

З огляду на низький рівень вмінь та настанов студентів продукувати власні академічні тексти, можемо констатувати хибну тенденцію викладачів закладів середньої та вищої освіти скеровувати студентів на користування даними, отриманими з електронних джерел, без їх критичного осмислення та самостійного опрацювання.

Академічна недоброчесність, як свідчать результати нашого та інших досліджень [34; 35], також почасти зумовлена застарілими підходами до викладання та оцінювання студентів, подекуди низькою якістю та ефективністю вищої освіти. Наразі деякі дослідники звертають увагу на неефективність інституційних засад функціонування ЗВО в Україні [36; 37]. Через застарілість підходів, які відтворюються, реплікуються завдяки бюрократизованим процедурам ліцензування та акредитації, навчальний процес не відповідає специфічним запитам нинішнього студентства, так званого покоління Z, його очікуванням, способам навчання, сприйняттю матеріалу тощо, на які звертають увагу в сучасних закордонних публікаціях [38; 39].

З нашого дослідження також випливає, що студенти (а подекуди й викладачі) не інтерналізують правил етики, установлених для них ззовні, вважають їх формальністю, а не соціальною нормою. Схожі висновки бачимо й у інших дослідників [40; 41]. Відтак особливого значення набуває теза Е. Остром [42] щодо необхідності залучення всіх учасників спільноти до розробки і встановлення правил гри, тобто тих інститутів, які організують співжиття індивідів, їхню поведінку в середовищі. Це, зокрема, означає активне залучення самих студентів до впливу на культуру академічного середовища. Ефективність такого залучення підтверджують закордонні дослідження [43; 44]. Нам імпонує твердження Я. Тицької, що підтримка академічної доброчесності має відбуватися через «продукування процедур, що сприятимуть на інституційному рівні прозорій комунікації членів академічної спільноти. Потрібно думати не стільки про покарання (стягнення), скільки про формування умов, які б не потребували вдаватися до академічної нечесності. Потрібно суттєво обмежити (за можливості мінімізувати) вплив освітянської бюрократії на формування процедур забезпечення та перевірки якості вищої освіти» [45, с. 194].

На нашу думку, брак настанов на дотримання принципів академічної доброчесності може мати й глибші причини, зокрема, девальвацію цінності вищої освіти як такої, що не відповідає практиці професійної діяльності та (або) вимогам ринку праці. На такі тенденції у вищій освіті України вказують результати деяких досліджень [46-48]. Так, український соціолог В. Бакіров характеризує студентську академічну культуру як деформовану. На його думку, в основі цієї деформації лежить «мотивація значної частини студентства на формальні атрибуції вищої освіти (оцінки, стипендія, диплом та ін.), а не на отримання професійних знань, що є визначним фактором наявності академічного шахрайства» [49].

Результати проведеного нами дослідження суголосні даним звіту «Оцінка доброчесності в освіті: Україна 2017», в якому відзначено, що проявам академічної недоброчесності, зокрема списуванню та плагіату, у закладах вищої освіти України сприяють прогалини у законодавстві та регуляторній політиці, відсутність поширених етичних норм стосовно академічної недоброчесності та обмежені можливості закладів вищої освіти виявляти та оцінювати її наявність [50, с. 143].

Також на академічній доброчесності та академічній культурі в цілому негативно позначаються неформальні практики, поширені в освітній сфері України. Частина з цих практик інституціоналізована у ЗВО завдяки поширеним неформальним платежам, протекціонізму, можливостям отримання оцінки попри невиконані освітні вимоги, високому рівню корупції в освіті [51-54]. Такі неформальні практики, як непотизм та клієнталізм у політиці в цілому [55], зокрема й освітній, мають подекуди більший вплив, аніж формальні суспільні інститути. Вони формують своєрідний гібридний політичний режим в Україні та інституційну пастку відтворення неформальних (і недоброчесних) практик попри демократичні декларації і заявлені реформи в освіті. По суті фундаментальні моральні принципи замінюються в ЗВО корпоративними етичними програмами і неформальними кодексами поведінки.

Неповагу до інтелектуальної власності, яку до певної міри продемонстрували студенти під час нашого опитування, не можна вважати чимось унікальним для нашого навчального закладу чи інших ЗВО. Як свідчать дослідження [56; 57], вона є досить поширеною практикою в Україні. Передбачені законодавством норми та санкції за неправомірні дії в цій сфері [58; 59] застосовувати важко [60]. Випадки публічного засудження в Україні академічної недоброчесності майже невідомі. Втім, дослідники й в інших країнах дискутують на тему, що важливіше - юридичні наслідки порушення студентами інтелектуального права чи моральне засудження [61; 62].

Наразі проведене нами дослідження має локальний характер і стосується досвіду лише одного закладу вищої освіти. Водночас у ньому, як у дзеркалі, відобразились усі ті різноманітні середовищні чинники, які доводять, що принципи академічної доброчесності та вияви академічної недоброчесності значною мірою залежать від загальних норм функціонування вищої освіти як соціального інституту в суспільстві і соціальної практики морального засудження недоброчесності у будь-якій суспільній сфері.

Прикінцеві міркування

В нашій публікації викладено та проаналізовано початок проекту окремого закладу вищої освіти, спрямованого на об'єктивізацію спроможності ключових гравців освітнього процесу - студентів, викладачів, адміністрації ЗВО - слідувати принципам академічної доброчесності. Ми розуміємо певні обмеження застосованої методології: (а) автори є учасниками досліджуваних процесів, тому можуть бути не вповні об'єктивними; (б) на етапі розробки дизайну не конкретизовано процедур застосування якісних методів; (в) кількісні дані отримані шляхом опитування лише певної частини - найбільш активних - студентів, що погодились на анкетування, відтак можуть не повністю відбивати позицію досліджуваної генеральної сукупності. Однак, суголосність наших висновків результатам масштабніших розвідок дає підстави вважати проведену роботу корисною. Наразі ми маємо підстави для плануван-

ня подальших кроків щодо протидії академічній недоброчесності, що полягатимуть у моніторингу результатів викладання відповідних модулів нових дисциплін у складі всіх освітніх програм; розробці внутрішніх стандартів підготовки методичних матеріалів та вимог щодо слідування принципам академічної доброчесності з боку викладачів, подолання пріоритету формальної атрибуції вищої освіти серед студентів, уможливлення інтерсуб'єктної взаємодії учасників освітнього процесу, залучення студентів до оцінювання та вдосконалення освітніх програм, активного формування власної освітньої траєкторії і перетворення їх на справжні суб'єкти навчання.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Міжнародна конференція «Академічна доброчесність: практичний вимір» єднає наукову спільноту // Інтерфакс-Україна. 2019. 16 квітня. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/press-release/581177.html> (дата звернення 22.08.2019).
2. XLVII Науково-технічна конференція Головного центру виховної роботи ВНТУ // Вінницький національний технічний університет. 2018. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hcvt/all-hcvt-2018> (дата звернення 22.08.2019).
3. Strengthening Academic Integrity in Ukraine Project - SAIUP. URL: <https://saiup.org.ua/> (дата звернення 22.08.2019).
4. Академічна культура українського студентства: основні чинники формування та розвитку // Східноукраїнський Фонд соціальних досліджень. URL: <http://fond.sociology.kharkov.ua/index.php/ua/projects-ua/304-akademichna-kultura-ukrajinskogo-studentstva-osnovni-chinniki-formuvannya-ta-rozvitku> (дата звернення 22.08.2019).
5. Цвірко Л. Як захистити зплагиачену дисертацію і залишитися непоміченим: Досвід української науки // 112.ua. 2018. 8 грудня. URL: <https://ua.112.ua/statji/yak-zakhystyty-zplahiachenu-dysertatsiiu-i-zalyshytysia-nepomichenym-dosvid-ukrainskoi-nauky-472659.html> (дата звернення 22.08.2019).
6. Помилки та фальсифікації в наукових дослідженнях. URL: <http://false-science.ucoz.ua> (дата звернення 20.09.2019).
7. The Fundamental Values of Academic Integrity /Ed. by T. Fishman. 2d ed. USA: Clemson University, 2012. 36 p.
8. Шліхта Н., Шліхта І. Методичні рекомендації та програма курсу «Основи академічного письма». URL: <http://www.saiup.org.ua/resursy/osnovy-akademichnogo-pysmametodychni-rekomendatsiyi-ta-programa-kursu> <http://false-science.ucoz.ua> (дата звернення 18.03.2019).
9. Бухарестська декларація етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європейському регіоні. 2004. URL: http://www.naric.kz/index.php?option=com_content&view=article&id=40--2004&catid=6-2011-06-04-17-13-03&Itemid=16&lang=en.htm (дата звернення 10.04.2019).
10. Оніщик Ю. Академічна доброчесність як основа сталого розвитку закладів вищої освіти // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. № 2. С. 7-9.
11. Бойченко М. Гідність, цілісність і успішність: академічні та громадянські чесноти // Філософська думка. 2014. № 5. С. 110- 122.
12. Ромакін В.В. Мотивації, переконання та поведінка українських і американських студентів бакалаврату щодо норм академічної культури // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія «Педагогіка». 2010. Вип. 123. Т. 136. С.34-41.
13. Добко Т. Академічна культура як необхідна передумова ефективного управління сучасним університетом в умовах автономії // Дух і літера. 2008. № 19. С. 93-102.
14. Хоружий Г.Ф. Академічна культура: цінності та принципи вищої освіти. Тернопіль: Навчальна книга - Богдан, 2012. 320 с.
15. Barnhardt B. The «Epidemic» of cheating depends on its definition: A critique of inferring the moral quality of «Cheating in any form» // Ethics and Behavior. 2016. Vol. 26 (4). P. 330-343.
16. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

17. 27 українських університетів мають кодекси честі студента або його аналоги, 23 - етичні кодекси викладача або його аналоги у відкритому доступі, - дослідження МОН // Міністерство освіти і науки України. 2016. 9 серпня. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2016-08-09-doslidzhennya-27-ukrayinskix-universitetiv-mayut-kodeksi> (дата звернення 15.07.2019).
18. Методичні рекомендації МОН для закладів вищої освіти з підтримки принципів академічної доброчесності. 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-650729-18#n211> (дата звернення 15.07.2019).
19. Рекомендації МОН щодо запобігання академічного плагіату і його виявлення в наукових роботах (авторефератах, дисертаціях, монографіях, наукових доповідях, статтях тощо). 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v8681729-18> (дата звернення 15.07.2019).
20. Дітковська Л. А., Семигіна Т. В., Буяшенко В. В. Студенто-орієнтований підхід у формуванні академічної доброчесності в сучасному університеті // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2018. № 8 (322), Ч.1. С. 12-19.
21. Академічна доброчесність аналітичний звіт та рекомендації // Проект «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні «Взаємодія!» 2018. URL: <https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/Analitychna-zapyska-akademichna-dobrochesnist.pdf> (дата звернення 15.07.2019).
22. Оніщенко О. Чому студенти списують // Дзеркало тижня. 2019. 21 червня. URL: <https://dt.ua/EDUCATION/chomu-studenti-spisyuyut-315210.html> (дата звернення 15.07.2019).
23. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. Москва: Фонд экономической книги «Начала», 1997. 180 с.
24. Чабанна М. Неоінституційний підхід до аналізу процесу прийняття політичних рішень // Політичний менеджмент. 2010. № 2. С. 29-37.
25. Положення про академічну доброчесність в Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2018. URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/sites/all/themes/apsv/pologenja.pdf> (дата звернення 10.05.2019).
26. Кодекс етики Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2016. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Etychnyi%20kodeks_Academy.pdf (дата звернення 10.05.2019).
27. Дітковська Л.А., Буяшенко В.В., Оніщик Ю.В. Навчально-методичний комплекс з курсу «Академічні студії». К.: АПСВТ, 2019. 41 с.
28. Академічна доброчесність: проблеми дотримання та пріоритети поширення серед молодих / За заг. ред. Н. Г. Сорокіної, А. Є. Артюхова, І. О. Дегтярьової. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 169 с.
29. Bacha, N. N., Bahous, R., & Nabhani, M. (). High schoolers' views on academic integrity. Research Papers in Education, 201227 (3), 365-381.
30. Bretag T. et al. 'Teach us how to do it properly!' An Australian academic integrity student survey // Studies in Higher Education. 2014. Vol. 39(7). P. 1150-1169.
31. Gullifer J.M., Tyson G .A. () Who has read the policy on plagiarism? Unpacking students' understanding of plagiarism // Studies in Higher Education. 2014. Vol. 39(7). P. 1202-1218.
32. Гапон Н., Худзівка-Чупала А., Лупіна-Вегенер А Ставлення студентів до виявів академічної нечесності: кроскультурний аналіз // Вісник Львівського університету. Серія «Філософські науки». 2013. Вип. 16. С. 241-248.
33. Lin C.H., Wen L.Y. . Academic dishonesty in higher education - a nationwide study in Taiwan // Higher Education. 2007. Vol. 54 (1). P. 85-97.
34. Академічна доброчесність: аналітичний звіт та рекомендації // Проект «Підтримка організацій-лідерів у протидії корупції в Україні «Взаємодія!» 2018. URL: <https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2018/10/Analitychna-zapyska-akademichna-dobrochesnist.pdf> (дата звернення 15.07.2019).
35. Академічна чесність як основа сталого розвитку університету / За заг. ред. Т. В. Фінікова, А. Є. Артюхова. Київ: Таксон, 2016. 234 с.
36. Куделя М., Жерьобкіна Т., Стадний Є. Нацагентство: точка відліку // CEDOS. 2016. URL: <https://cedos.org.ua/en/articles/natsionalne-ahentstvo-iz-zabezpechennia-iaкости-vyshchoi-osvity-choho-ochikuvaty-vid-novostvorenogo-orhanu> (дата звернення 17.09.2019).

37. Chernoknyzhna K. Efficiency estimation of the Ukrainian public higher education institutions: inside and out : A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of MA in Economic Analysis. Kyiv School of Economics, 2018 41 p.
38. Turner A. Generation Z: Technology and social interest // Journal of Individual Psychology. 2015. Vol. 71. P. 103-113.
39. Williams A. Move over, MILLENNIALS, here comes generation Z // The New York Times. 2015. 20 September. URL: <https://www.nytimes.com/2015/09/20/fashion/move-over-millennialshere-comes-generation-z.html?r=0> (дата звернення 19.09.2019).
40. Бойченко Н.М. Етичні аспекти університетських цінностей // Софія. Гуманітарно-релігієзнавчий вісник. 2014. № 1 (1). С. 37-43.
41. Стадний Є. Рекомендації щодо впровадження етичних кодексів в українських вищих навчальних закладах // SAIUP. 2017. URL: <https://saiup.org.ua/resursy/rekomendatsiyi-shhodo-vprovadzhennya-etychnyh-kodeksiv-v-ukrayinskyh-vyshhyh-navchalnyh-zakladah> (дата звернення: 25.09.2019)
42. Остром Э. Управляя общим : эволюция институтов коллективной деятельности. Москва: Мысль, 2010. 447 с.
43. Mitchell R. L. G., Parnter C. The Shared Responsibility for Academic Integrity Education // New Directions for Community Colleges. 2018. Vol.183. P. 55-64.
44. Chauhan P. K., Wood E., Plummer T., Forsyth G. Peer-Based Interventions on Academic Integrity: Assessing Immediate and Long Term Learning // Journal of Academic Ethics. 2018. Vol.16 (2). P. 133-149.
45. Тицька Я. «Академічна доброчесність» та «академічна відповідальність» у забезпеченні якості освіти // Підприємництво, господарство і право. 2018. № 11. С. 192-195.
46. Буяшенко В. Недержавні вищі навчальні заклади і державна політика освіти в Україні // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2017. № 4. С. 22-35.
47. Nelipa D., Batrymenko O., Rudenko S., Liashenko I. Higher education management in Ukraine: will generation change help us transform it faster? // Scientific Bulletin of National Mining University. 2018. Vol. 3. P.167-175.
48. Вища освіта в Україні: громадська думка студентів. Загальнонаціональне опитування студентів // Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. 2015. URL: <http://dif.org.ua/article/vishcha-osvita-v-ukraini-gromadska-dumka-studentiv> (дата звернення: 29.09.2019).
49. Бакіров В. С. Академічна культура українського студентства: основні чинники формування та розвитку. Основні результати дослідження за проектом No 49169. URL: <http://www.univer.kharkov.ua/images/redactor/news/2015-07-17/2015.pdf> (дата звернення: 25.09.2019)/
50. OECD Reviews of Integrity in Education: Ukraine 2017. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-reviews-of-integrity-in-education-ukraine_9789264270664-en#page8 (дата звернення: 25.09.2019).
51. Прозорість і корупція у системі вищої освіти в Україні: 3б. матер. конф. (21-22 листопада 2002 року, м. Львів). Київ: Таксон, 2003. 308 с.
52. Morris J., Polese A. Informal health and education sector payments in Russian and Ukrainian cities: Structuring welfare from below // European Urban and Regional Studies. 2014. Vol.3 (3). P. 481-496.
53. Polese A. et al. Informality and Ukrainian higher educational institutions: Happy together? // Policy Futures in Education. 2018. Vol.16 (4). P. 482-500.
54. Gender aspects of corruption in higher education in Ukraine // Institute of Applied Humanitarian Research. URL: http://www.iahr.com.ua/files/works_docs/73.pdf (дата звернення: 29.09.2019).
55. Bazhenova H. Liberal Democracy vs. Autocracy: the Case of Ukraine // Yearbook of the Institute of East-Central Europe. 2018. Vol. 16 (5). P. 7-38.
56. Ульянова Г.О. Методологічні проблеми цивільно-правового захисту прав інтелектуальної власності від плагіату : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00. Одеса: Одеська юридична академія, 2015. 445 с.
57. Андрощук Г. Авторське право і апропріація у мистецтві: межі доступного // Інтелектуальна власність в Україні. 2015. № 9. С. 13-20.
58. Про авторське право та суміжні права: Закон України № 3792-XII від 23.12.1993. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12> (дата звернення 10.09.2019).

59. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 01.07.2014 (ст. 69 «Права інтелектуальної власності та їх захист»). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення 10.09.2019).
60. Ковальова А. Проблеми академічного плагіату та авторського права у цифровому просторі України // Спеціальні історичні дисципліни: питання теорії та методики. 2013. Ч. 21: Електронні інформаційні ресурси. С. 61-71.
61. East J. Judging plagiarism: A problem of morality and convention // Higher Education. 2010. Vol. 59 (1). P. 69-83.
62. Bruton S., Childers D. The ethics and politics of policing plagiarism: a qualitative study of faculty views on student plagiarism and Turnitin // Assessment & Evaluation in Higher Education. 2016. Vol. 41(2). P. 316-330.

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ОСНОВ ПРАЦІ

DOI 10.33287/11214

УДК 331.556

**ЗАСТОСУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ШУКАЧІВ ПРИТУЛКУ НА РИНКУ ПРАЦІ
УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ**

UTILIZATION OF ASYLUM SEEKERS' POTENTIAL ON THE LABOUR MARKET IN
UKRAINE: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Світлана Бутенко

*Кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінального права, процесу та криміналістики
Академії праці, соціальних відносин і туризму, юрист Благодійного фонду «Право на Захист»*

Svitlana Butenko

*PhD in Law, Associate Professor, Academy of Labour, Social Relations and Tourism; Lawyer, Charitable
Fund «Right to Protection»*

 orcid.org/0000-0002-2947-8337

 butenko.sy@socosvita.kiev.ua

Анотація

На основі аналізу чинного законодавства України, результатів досліджень зайнятості на ринку праці України біженців і шукачів притулку, власного досвіду авторки як юристки Благодійного фонду «Право на Захист», яка безпосередньо консультує біженців і шукачів притулку щодо міграційної процедури та інтеграції в Україні, зроблено висновки про неможливість повноцінного застосування трудового потенціалу шукачів притулку через вимоги Закону України «Про зайнятість населення».

Необхідність застосування трудового потенціалу шукачів притулку обґрунтована потребою цієї категорії пошукачів у самозабез-

Ключові слова:

біженці, шукачі притулку, працевлаштування, ринок праці України, трудовий потенціал, вразлива категорія населення.

Key words:

refugees, asylum seekers, employment, labor market of Ukraine, labor potential, vulnerable population category.

печенні, наявністю в них професійних навичок, а також існуванням кадрового голоду в Україні і готовністю українських роботодавців приймати на роботу цю категорію осіб.

Констатовано, що в Україні зроблені певні кроки щодо полегшення шукачам притулку доступу до працевлаштування. Зокрема, зареєстровано у Верховній Раді кілька відповідних законопроектів. Ці та інші ініціативи мають бути продовжені.

Abstract

The purpose of this work is to identify the cause of the actual absence of examples of the employment potential of asylum seekers in the labor market of Ukraine, to prove the necessity and effectiveness of using this potential in the conditions of staff hunger and to find ways of realizing this potential. The study employs analysis of the current legislation of Ukraine, as well as the results of studies in the field of employment of refugees and asylum seekers on the labor market of Ukraine as well as reflections of author's own experience as a lawyer of Charitable Fund «Right to Protection», who is directly counselling refugees and asylum seekers about migration procedure and integration. Between March 2018 and May 2019, the author provided 506 consultations on employment and other social issues to 216 project beneficiaries (refugees, asylum seekers, people in need of additional protection) from 33 countries.

The need to use the labor potential of asylum seekers is justified by the need for this category of job seekers in self-reliance, their availability of professional skills, as well as the existence of personnel shortage in Ukraine and the willingness of Ukrainian employers to recruit this category of people.

According to the different surveys, as well as the author's own experience of interviewing and advising refugees and asylum seekers, almost half of the employed are employed in trade and services. During the personal interview, most respondents stated that they were not able to fully utilize their potential in Ukraine, in particular their education and qualification level.

The findings from the documentary analysis allow as to conclude that the asylum seekers' employment potential could not be fully utilized through the requirements of the Law of Ukraine «On Employment of the Population». It was stated that Ukraine has already made attempts to facilitate access to employment for asylum seekers, in particular by registering relevant draft bills in the Verkhovna Rada. The conclusion is made on the need for further support of these proposals.

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

26.07.2019

Рецензований: 12.08.2019

Подано доопрацьовану версію: 29.09.2019

Прийнятий до друку: 5.10.2019

Вступ

За даними Державної служби зайнятості, протягом січня-травня 2019 року в Україні спостерігався суттєвий дефіцит кадрів з робітничих спеціальностей. Так, для прикладу, країні не вистачало понад 10 тис. водіїв автотранспортних засобів, більш як 5 тис. вантажників, 4 тис. швачок, 3 тис. трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва, 2,5 тис. дворників [1]. При цьому, за даними УВКБ

ООН на 1 січня 2018 року в Україні проживало 8 757 осіб, які були змушені залишити країну свого походження через переслідування та шукати притулок на території України. Серед них 3 257 осіб, які отримали одну з форм захисту в Україні (статус біженця або статус особи, яка потребує додаткового захисту) та приблизно 5 500 осіб, які звернулися за захистом (далі - шукачів притулку) [2].

Досвід інших країн свідчить [3, с. 9; 11;13], що повноцінне задіяння шукачів притулку і біженців на ринку праці може не тільки суттєво покращити рівень життя цієї незахищеної і не забезпечуваної державою категорії населення, але й допомогти у вирішенні проблеми кадрового дефіциту держави.

Наскільки це твердження релевантне ситуації на ринку праці в Україні і які зміни потрібні для реалізації цієї концепції спробуємо дослідити у цій статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

У сучасних дослідженнях тема біженців і шукачів притулку розглядається як окремо і безпосередньо (наприклад, робота В. Чуєнко про правове регулювання статусу біженців) [4], так і в контексті міграційних процесів в Україні. Міграційні процеси, в свою чергу, досліджуються у правовому полі (наприклад, робота Р. Дудник «Міграційне право як цілісність») [5, с. 18-22], у сфері державного управління (наприклад, робота М. Баламуша про державну міграційну політику і публічне адміністрування у сфері міграції [6], робота О. Малиновської про міграційну політику [7]), у сфері соціології (наприклад, робота Г. Заремби-Косович про уявлення українських трудових мігрантів про соціальну справедливість [8]), а також у взаємозв'язку із розвитком економіки (наприклад, робота О. Корнієнко про соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів [9]) тощо.

Вплив міграції на економічний розвиток держави активно обговорюється сьогодні з огляду на підвищення рівня трудової міграції українців. Тож, досліджувати питання застосування трудового потенціалу біженців, ігноруючи сучасну потребу в кадрових ресурсах в Україні і причину дефіциту робочої сили, не можливо. З огляду на це, корисним є дослідження явища трудової міграції з України до країн Вишеградської четвірки, проведене за ініціативою ГО «Європа без бар'єрів» у 2018 році. Зокрема, в рамках дослідження встановлено, що у 2018 році за кордоном працювало не менше 4 млн. українців. В основі цього висновку - дані Держстату, дані про прикордонний рух і експертні оцінки [10, с. 5].

Натомість тема застосування потенціалу біженців і шукачів притулку на ринку праці України науковцями практично не досліджувалася. Разом з цим, останнім часом (2018-2019 рік) це питання широко висвітлюється правозахисними організаціями, які опікуються правами біженців і шукачів притулку на території України.

Протягом 2018-2019 років авторка цієї статті є юристкою БФ «Право на захист» і безпосередньо опікується етапами міграційної процедури осіб, які звертаються за захистом в Україні, та їхньою інтеграцією в суспільство України. В рамках реалізації проектів щодо допомоги біженцям і шукачам притулку у 2018 року БФ «Право на захист» провело два масштабних дослідження. Перше стосувалось ключових аспектів зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту та шукачів притулку в Україні [11], друге - дослідження ринку праці з метою виявлення потенційних компаній/організацій для подальшого працевлаштування біженців і шукачів притулку [12]. Результати цих досліджень свідчать, по-перше, про наявність серед категорії біженців і шукачів притулку, що проживають в Україні, кадрів, в яких зацікавлена Україна, а по-друге, про наявність кадрового голоду і готовність українського бізнесу працевлаштовувати цю категорію пошукачів за наявності відповідної кваліфікації. Разом з цим, дослідження висвітлюють проблему відсутності прикладів офіційного працевлаштування шукачів притулку роботодавцями України, що при наявності потенційної зацікавленості у трудових ресурсах видається досить дивним і вимагає виявлення причини такої ситуації.

Мета та методологія роботи

Метою цієї роботи є виявлення причини фактичної відсутності прикладів застосування трудового потенціалу шукачів притулку на ринку праці України, доведення необхідності і ефективності застосування цього потенціалу в умовах кадрового голоду та пошук шляхів реалізації цієї потенційної можливості.

Дослідження базується на власному досвіді авторки, отриманому протягом 2018-2019 років під час інтерв'ювання, консультування, підготовки резюме та захисту прав шукачів притулку в державних органах влади та приватних організаціях. Зокрема, в період березня 2018 - травня 2019 року авторкою було забезпечено 506 консультацій щодо працевлаштування та інших соціальних питань для 216 бенефіціарів проекту (біженців, шукачів притулку, осіб, які потребують додаткового захисту) з 33 країн світу; 79% відсотків бенефіціарів були чоловіки, 21% - жінки; 14% від загальної кількості бенефіціарів проекту мали статус біженця або особи, яка потребує додаткового захисту, 86% бенефіціарів мали статус шукачів притулку.

Зібрані авторкою та іншими виконавцями проекту дані стали базою для аналізу в рамках дослідження «Ключові аспекти зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту і шукачів притулку в Україні», результати якого опубліковані БФ «Право на Захист», приводяться і аналізуються в цій статті.

Опитуванню піддавалися лише ті особи, які вже перебували на ринку праці або розглядали цю можливість у найближчому майбутньому. Протягом одного місяця було опитано 377 осіб, з них 227 (60%) – у Київській області (переважно в м. Київ) та 150 (40%) – у Харківській області (переважно в м. Харків). Респондентами були виключно особи зі статусом біженця, що потребують додаткового захисту (загалом 141 особа, що відповідає 37% всіх опитаних), та шукача притулку (236 осіб, що відповідає 63% всіх опитаних).

У **табл. 1** наведено дані щодо кількості осіб, які взяли участь у дослідженні, та їх розподіл за країнами.

Табл. 1. Країни громадянства біженців та шукачів притулку, що брали участь у дослідженні «Ключові аспекти зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту і шукачів притулку в Україні»

<i>Країна громадянства</i>	абс. кільк.	%
Сирійська Арабська Республіка	74	20
Афганістан	58	15
Іран	27	7
Ірак	26	7
Російська Федерація	26	7
Узбекистан	18	5
Демократична Республіка Конго	14	4

продовження табл. 1

Киргизька Республіка	14	4
Таджикистан	14	4
Інші країни (інші країни Африки)	64	17
Інші країни (інші країни колишнього СРСР)	14	4
Інші країни	22	6
Особи без громадянства	6	2
Всього	377	100

Крім цього, в рамках цього дослідження проаналізовано дані БФ «Право на Захист» щодо ринку праці в Київській та Харківській областях, що характеризують наявність потенційних компаній/організацій для подальшого працевлаштування біженців та шукачів притулку. Результати вказаного дослідження, зокрема, база потенційних роботодавців, безпосередньо використовувалися авторкою під час надання консультацій шукачам притулку та біженцям, як-от, щодо забезпечення їхнього доступу до ринку праці.

Результати дослідження

Правові обмеження працевлаштування шукачів притулку на ринку праці України

Керуючись вимогам Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового захисту або тимчасового захисту», можна стверджувати, що особа, яка звернулася за захистом (далі - шукач притулку) - це особа, яка законно перебуває на території України на період, що розпочинається з моменту її звернення з відповідною заявою про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, до остаточного визначення її статусу міграційною службою чи залишення нею території України [13].

Незважаючи на те, що згідно зі ст. 13 вказаного Закону, шукач притулку має право на тимчасове працевлаштування [13], порядок реалізації цього права, передбачений Законом України «Про зайнятість населення», фактично це унеможлиблює.

У статті 42 Закону України «Про зайнятість населення» вказано, що роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції [14].

Стаття 42-1 цього ж закону деталізує вказану норму, зазначаючи, що роботодавець отримує також дозвіл для таких категорій осіб як іноземці та особи без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту [14]. У цій нормі фактично йдеться про шукачів притулку, звернення яких про визнання їх біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, розглядаються міграційною службою.

Тож, для шукачів притулку релевантні вимоги ч.3 ст. 42-1 Закону України «Про зайнятість населення» про умови отримання дозволу на працевлаштування іноземців чи осіб без громадянства: виплата заробітної плати у розмірі не менш як:

«1) п'ять мінімальних заробітних плат - іноземним найманим працівникам у громадських об'єднаннях, благодійних організаціях та навчальних закладах, визначених у статтях 34, 36, 37, 39, 41, 43, 48 Закону України «Про освіту»;

2) десять мінімальних заробітних плат - для всіх інших категорій найманих працівників» [14].

Нагадаємо, що з першого січня 2019 року розмір мінімальної заробітної плати становить 4173 гривень на місяць, тобто для працевлаштування шукачу притулку необхідно знайти роботодавця, який готовий платити йому 41730 гривень на місяць. Це при тому, що як вказує дослідження БФ «Право на захист», 23% опитаних біженців і шукачів притулку можна віднести до такої професійної галузі як «Робітничі спеціальності - Персонал для дому», яка в Україні не передбачає пропозиції заробітної плати такого розміру.

Таким чином, на час очікування рішення по його зверненню (а це, відповідно до практики міграційної служби, може бути один-два і навіть більше років) у сфері працевлаштування шукач притулку фактично прирівнюється до іноземця-мігранта. До порядку його прийняття на роботу релевантні вимоги ст. 42-1 Закону України «Про зайнятість населення», які фактично унеможливають застосування потенціалу цієї особи на ринку праці України.

Імператив використання трудового потенціалу шукачів притулку в умовах кадрового голоду в Україні

Шукачі притулку належать до вразливої категорії населення, оскільки, на відміну від інших мігрантів, не мають змоги повернутися до країни свого походження. Значна кількість цих осіб не мають на руках документів, що підтверджують їх особу, рівень освіти, досвід попередньої роботи тощо. Їх статус не дозволяє звернутись до країни походження або її представництв внаслідок загрози життю, безпеці чи свободі.

Водночас, ця категорія населення не отримує жодної матеріальної підтримки від нашої держави. З метою розвіювання міфу про «утримування» цієї категорії осіб за рахунок державного бюджету, слід зазначити, що матеріальна допомога біженцям надається лише одноразово після отримання цього статусу і дорівнює одному неоподаткованому мінімуму доходів громадян [15], грошова допомога шукачам притулку чинним законодавством не передбачена.

Тож, питання доступу шукачів притулку до ринку праці в Україні має, в першу чергу, як зазначено у Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року [16], гуманітарний компонент. Відсутність доступу до офіційного працевлаштування унеможливорює плату податків, отримання подальшої соціальної допомоги, пенсії тощо. Така ситуація фактично перешкоджає нормальній інтеграції цієї категорії в українське суспільство і маргіналізує її.

Разом з цим, як показують дослідження і власний досвід авторки у роботі з цією категорією громадян, шукачі притулку справді бажають офіційно працювати в Україні. Вони, звичайно, потребують додаткового часу на вивчення мови і адаптацію в новому для них культурному середовищі, однак готові витратити на це час і власні сили задля самореалізації і користі країні, яка їх приймає.

Із застосуванням методів вивчення економічної активності населення, застосовуваних зокрема Державною службою статистики, було встановлено, що 43% опитаних у ході дослідження «Ключові аспекти зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту і шукачів притулку в Україні» склали категорію зайнятих, 33% - безробітних, 24% - тимчасово неактивних осіб [11]. Якщо розрізнити ці показники за статусом опитаних, то серед біженців і осіб, які потребують додаткового захисту, част-

ка зайнятих складала 54%, що ж стосується шукачів притулку, то зайнятих серед цієї категорії виявилося лише 37% [11].

З точки зору можливості застосування цього незадіяного потенціалу на ринку праці України було також цікаво дізнатися, в яких сферах працюють і де хотіли б працювати біженці і шукачі притулку з огляду на їхню кваліфікацію.

Як показують результати дослідження, а також власний досвід авторки, отриманий під час інтерв'ювання та консультування біженців і шукачів притулку, майже половина зайнятих (44%) є працівниками сфери торгівлі та послуг. Ця категорія осіб найчастіше займає посади продавців, кухарів, помічників на кухні, офіціантів, перукарів тощо; 13% опитаних відповідали групам найпростіших професій, до яких слід віднести прибиральників, мийників автомобілів, різноробочих. Окрему групу опитаних (9%) складали професіонали, зокрема, приватні викладачі іноземної мови, перекладачі, програмісти тощо; 9% опитаних біженців і шукачів притулку є спеціалістами в спортивній сфері, сфері педагогіки, творчості. Окрема і найцікавіша з точки зору кадрового дефіциту в Україні група - кваліфіковані робітники з інструментом (кравці, закрійники, швачки, м'ясники, будівельники) - складала 5 % усіх опитаних. Крім цього, 5% опитаних належать до категорії операторів та складальників обладнання та машин (водії таксі, автослюсарі та інші працівники станцій технічного обслуговування автомобілів) [11] (табл. 2).

Табл. 2. Професійний потенціал біженців та шукачів притулку, що брали участь у дослідженні БФ «Право на захист» «Ключові аспекти зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту і шукачів притулку в Україні»

	Напрямок діяльності відповідно до освіти та досвіду	%
1.	Робітничі спеціальності-Персонал для дому	23
2.	Наука-Освіта-Переклад	12
3.	Готелі-Ресторани-Кафе	12
4.	Медицина-Фармацевтика-Охорона здоров'я	10
5.	Графіка-Фото-Дизайн (у тому числі, швачки, закрійники)	9
6.	Торгівля	8
7.	Виробництво-Інженери-Технологи	6
8.	Будівництво-Архітектура	5
9.	Спорт-Краса-Оздоровлення	5
10.	Адміністративний персонал - Водії- Кур'єри	5
11.	Інше	5

За власним досвідом авторки, розподіл за професіями та поточним місцем роботи не завжди співпадає з реальною кваліфікацією біженців і шукачів притулку, здобутою в Україні чи за її межами. Під час особистої бесіди більшість респондентів стверджували, що вони не мають можливості повною мірою застосувати в Україні свій потенціал. Мова йде про освіту і кваліфікаційний рівень. На питання інтерв'юєра, зокрема авторки цього дослідження, щодо бажаної сфери зайнятості, яка враховує їхню підготовку, близько 12 % опитаних відповіли, що це «готелі, ресторани, кафе. Майже стільки ж осіб (12%) сказали, що хотіли б працювати перекладачами, викладачами мов, а також вчителями в школах та університетах, тобто у сфері «Наука - Освіта - Переклад». Близько 10% опитаних висловили бажання працювати в галузі Медицина - Фармацевтика - Охорона здоров'я. Переважна більшість цих осіб навчалися або продовжують навчатися в медичних університетах України. В якості бажаних професій опитані зазначали такі як медсестра (медбрат), санітар, помічник лікаря, в т.ч. асистент стоматолога, а також лікар; 9% опитаних зазначили своє бажання і відповідність до категорії Дизайн - Графіка - Фото. Це були графічні дизайнери, дизайнери інтер'єру, фотографи, а також кравці, закрійники, швачки. Велика кількість респондентів (19%) при цьому зазначили, що готові розглянути будь-які пропозиції на ринку праці України [11].

Цікаво, що в процесі опитування біженцям і шукачам притулку було поставлене питання щодо готовності виконувати інші види робіт, що можуть не відповідати їхнім уподобанням і первинній кваліфікації. Кожен десятий опитаний у відповідь на це питання запевнив, що готовий виконувати будь-яку іншу роботу за плату. Більше половини осіб (60%) відповіли, що готові виконувати інші роботи, але з можливістю вибору. Серед тих, хто погодився виконувати роботу без урахування їхньої кваліфікації (72 %) були ті, хто висловив бажання виконувати роботи, пов'язані з торгівлею, приготуванням їжі, викладанням (репетиторством), будівельними та ремонтними роботами, доглядом за дітьми, хворими, особами з обмеженими можливостями, вирощуванням рослин, доглядом за худобою тощо [11].

За власним досвідом авторки, отриманим в період реалізації проекту «Інноваційні шляхи інтеграції біженців та шукачів притулку в Україні» БФ «Право на захист», побажання шукачів притулку щодо майбутнього місця роботи багато в чому збігаються з переліком професій, по яким зберігається найбільший дефіцит кадрів в Україні у 2019 році, зокрема, такими професіями, як вантажник, швачка, двірник, прибиральник території, офіціант, укладальник-пакувальник, прибиральник службових приміщень, санітарка, санітарка-прибиральниця, мийник посуду, покоївка, кухонний робітник тощо [1].

Потреба у таких кадрах і готовність їхнього працевлаштування була підтверджена дослідженням БФ «Право на захист» щодо виявлення потенційних компаній/організацій для працевлаштування біженців та шукачів притулку. В рамках дослідження було опитано 34 підприємства з кількістю персоналу вище 20 осіб у Київській області, 23 підприємства в Харківській, 102 в місті Києві та 41 підприємство в Харкові [12].

Усі опитані представники вказаних підприємств одностайно наголошували на кадровому голоді. Серед професій, які є найчисленнішими в їх організаціях, були названі водії, бухгалтери, інженери, оператори/машиністи, менеджери з продажу, слюсарі, робочі. Майже всі опитані підприємства стикалися із труднощами в заповненні вакансій. Найбільш непростими в цьому плані були названі професії слюсаря, вантажника та робочого. Як показало опитування, труднощі були обумовлені не лише браком досвіду, навичок, невідповідності заробітній платі очікуванням претендентів, але й самою відсутністю кандидатів на такі посади, як інженер, оператор/машиніст, вантажник, робочий тощо [12].

При цьому рівень готовності опитаних компаній до працевлаштування біженців і шукачів притулку можна охарактеризувати як високий: троє з чотирьох роботодавців задекларували згоду брати на роботу біженців; двоє з трьох - шукачів притулку, якщо ці люди відповідають кваліфікаційним вимогам. Разом з цим, дослідження підтвердило, що жодна з опитуваних компаній не мала досвіду працевлаштування вказаних категорій осіб [12].

Ті нечисленні роботодавці, які висловили неготовність наймати вразливі категорії населення (22 для біженців та 36 для шукачів притулку), пояснили свою відповідь переважно складністю процедури найму таких працівників та/або поганою ознайомленістю з нею (приблизно третина респондентів) [12].

Таким чином, на наш погляд, можна констатувати необхідність застосування трудового потенціалу шукачів притулку на ринку праці України, обумовлену, по-перше, наявністю кадрового голоду, по-друге, потребою доступу до офіційного працевлаштування шукачів притулку як можливістю самозабезпечення без залучення державних коштів на їх утримання й уникнення гуманітарної проблеми.

Щодо потенційної ефективності такого застосування, на наш погляд, можна спиратися на успішні практики закордонних компаній [3] і підтверджене бажання шукачів притулку працювати в Україні і будувати своє майбутнє саме тут.

Шляхи реалізації можливості застосування потенціалу шукачів притулку

Аналіз чинного законодавства дає підстави стверджувати, що основною перешкодою на шляху ефективного застосування трудового потенціалу шукачів притулку є норма щодо необхідності отримання дозволу на їх працевлаштування, зокрема, вимога до розміру їх заробітної плати.

Планом заходів на 2018-2021 роки щодо реалізації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року передбачений регулярний перегляд нормативно-правових актів у сфері дозвільної системи працевлаштування в Україні іноземців та осіб без громадянства з урахуванням ситуації, що склалася на внутрішньому ринку праці [16].

Вочевидь, необхідність такого перегляду існує. Більше того, певні кроки у цьому напрямі вже зроблені. Так, у лютому 2018 року Верховною Радою за номером № 7529-1 зареєстровано проект Закону про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні. Цей законопроект пропонує змінити ч.4 ст. 42-1 Закону України «Про зайнятість населення» і не застосовувати вимоги до розміру заробітної плати у разі отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту [17].

Більш кардинальні зміни пропонує зареєстрований у травні 2019 року за № 10272 Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо подолання та упередження негативних наслідків масової трудової міграції українців за кордон. Зокрема, ініціатори законопроекту вважають за необхідне взагалі виключити зі ст. 42-1 Закону України «Про зайнятість населення» вимоги до розміру заробітної плати у разі отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, у тому числі, щодо шукачів притулку [18].

Тож, на наш погляд, застосування трудового потенціалу шукачів притулку на ринку праці України є можливим у разі усунення перепони у вигляді вимоги до заробітної плати при отриманні дозволу на застосування їхньої праці.

Висновки

Сьогодні Україна, попри очевидний і підтверджений безпосередньо роботодавцями кадровий голод, фактично не застосовує трудовий потенціал шукачів притулку (осіб, які звернулися за захистом в Україні). Разом з цим, ця категорія осіб, на відміну від трудових мігрантів, має обґрунтовані наміри жити і будувати своє майбутнє саме в Україні. Серед цих осіб є і висококваліфіковані спеціалісти, і представники найпростіших професій, є люди з вищою, середньою і домашньою освітою. Всі вони є носіями унікальних мов, культур і досвіду на ринку праці інших країн. Вони вміють і бажають працювати на благо України.

Разом з цим, вимоги законодавства фактично унеможливають їхній доступ до працевлаштування, породжуючи за відсутності жодного джерела прибутку їхню особисту гуманітарну катастрофу.

З метою часткового задоволення кадрового голоду нашої країни, а також надання шукачам притулку можливості для самозабезпечення Україні необхідно якнайшвидше усунути перепону у вигляді вимоги до розміру заробітної плати при отриманні дозволу на застосування їхньої праці.

Перелік літератури та джерел інформації

1. Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій за січень-травень 2019 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69> (дата звернення: 26.05.2019)
2. Біженці і шукачі притулку. URL: <https://www.unhcr.org/ua/11846-2> (дата звернення: 26.05.2019)
3. Engaging with employers in the hiring of refugees. OECD/UNHCR. 2018. 38 с. URL: <https://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>.
4. Чуєнко В.І. Правове регулювання статусу біженців в Європейському Союзі: сучасний стан і перспективи розвитку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Харків, 2018. 235 с.
5. Дудник Р.М. Міграційне право як цілісність. Правова держава. 2018. № 30. С. 18-22.
6. Баламуш М.А. Державна міграційна політика, державне управління і публічне адміністрування у сфері міграції: співвідношення та суб'єкти реалізації. Правова держава. 2018. №30. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/132854>.
7. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії. Київ : НІСД, 2018. 472 с.
8. Заремба-Косович Г.Р. Специфіка уявлень про соціальну справедливість серед українських трудових мігрантів: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04. Київ, 2018. 246 с.
9. Корнієнко О.О. Соціально-економічний аспект регіональної асиметрії міграційних процесів: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.07. Київ, 2018. 221.
10. Міфи і факти про українську трудову міграцію до країн Вишеграду. URL: https://naszwybir.pl/wp-content/uploads/2019/06/mify_trud_migrac.pdf.
11. Ключові аспекти зайнятості біженців, осіб, які потребують додаткового захисту і шукачів притулку в Україні. URL: <http://r2p.org.ua/63-shukachiv-prytulku-v-ukrayini-mayut-problemy-z-ofitsijnym-pratsevlashtuvannjam-cherez-vidsutnist-neobhidnyh-dokumentiv>.
12. Результати дослідження ринку праці в Київській та Харківській областях із метою виявлення потенційних компаній/організацій для подальшого працевлаштування біженців та шукачів притулку. URL: <http://r2p.org.ua/kadrovij-golod-v-pevnyh-profesijnyh-sferah-rynok-pratsi-ukrayiny-perezhyvaye-period-ochevydnyh-ta-bezpovorotnyh-transformatsij/>.
13. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту. Закон № 3671-VI від 8 липня 2011 року (із подальшими змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17> (дата звернення: 25.07.2019).
14. Про зайнятість населення. Закон № 5067-VI від 5 липня 2012 року (із подальшими змінами) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 25.07.2019).
15. Порядок надання біженцям грошової допомоги та пенсії. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 липня 1998 р. № 1016 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1016-98-%D0%BF> (дата звернення: 25.07.2019).
16. Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80> (дата звернення: 25.07.2019).
17. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні № 7529-1 від 08.02.2018 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63451 (дата звернення: 25.07.2019).
18. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо подолання та упередження негативних наслідків масової трудової міграції українців за кордон № 10272 від 06.05.2019 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65898 (дата звернення: 25.07.2019).

DOI 10.33287/11215

УДК 331.5.024.5:331.526

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

INSTITUTIONAL BASES OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR REGULATING THE LABOR MARKET IN UKRAINE IN RURAL AREAS

Анна Півторак

аспірантка Академії праці, соціальних відносин і туризму

Anna Pivtorak

PhD student, Academy of Labour, Social Relations and Tourism

 orcid.org/0000-0002-7271-5166

 pivtorak.anna@gmail.com

Анотація

У статті визначено та охарактеризовано інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в Україні у сільській місцевості. Аргументована доцільність використання територіального принципу при визначенні дефініції «сільська місцевість». Крім того, рекомендовано інтерпретувати ринок праці у сільській місцевості України як систему правових, соціально-трудова, економічних і організаційних відносин між його суб'єктами з приводу купівлі, продажу та використання товару «робоча сила». Доведено, що організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в Україні у сільській місцевості має бути визначеним як сукупність організаційних та економічних складових, які через суб'єкти регулювання спрямовані сприяти узгодженню господарських взаємовідносин між суб'єктами цього ринку для забезпечення виконання ним суспільних функцій.

Abstract

The purpose of the article was to identify the key institutional bases of the organizational and economic mechanism for regulating the labor market in rural areas.

It is emphasized that it is expedient to apply only the territorial criterion in determining the countryside with the attribution of localities outside cities and towns of the urban type.

Ключові слова:

організаційно-економічний механізм, складові механізму, інституційні засади, ринок праці, регулювання ринку праці, сільська місцевість.

Key words:

organizational and economic mechanism, components of mechanism, institutional bases, labour market, labour market regulation, rural areas.

Інформація про рукопис

Надійшов до редакції:

12.06.2019

Рецензований: 24.06.2019

Подано доопрацьовану версію: 30.08.2019

Прийнятий до друку: 15.09.2019

It is determined that the labor market in rural areas is a system of legal, social and labor, economic and organizational relations that arise between its subjects (state authorities, persons seeking employment, employees, professional unions, employers and their organizations) in the process of buying, selling and using the product «labor force» and the functioning of business entities in the market (employment, in the performance of official duties, upon dismissal), that territorially restricted locality outside cities and urban-type settlements.

It is established that the organizational and economic mechanism of regulation of the labor market in rural areas is a combination of organizational and economic components, which, through the subjects of regulation, aims to promote the harmonization of economic relations between the subjects of this labor market in the direction of stimulating the creation of new jobs in various sectors of the rural economy, improvement of working conditions and the level of its payment in active and newly created industries, increasing the competitiveness of the labor force in the domestic market and ensuring social protection of persons in the event of unemployment.

It is determined affiliation to the economic component of the mechanism: The State budget of Ukraine; local budgets; The Fund of Obligatory State Social Insurance of Ukraine in the Case of Unemployment; Fund of Social Protection of the Disabled; levels of minimum wage and living wage; economic indicators of state target programs and constituent state employment programs; measures of material incentives; levels of compensation to the employer for the specified cases of employment, etc.

In turn, affiliation in the organizational component of the mechanism is established: the order of using the funds from the state and local budgets; the order of filling and using of the Fund of Obligatory State Social Insurance of Ukraine in the Case of Unemployment and the Fund of Social Protection of the Disabled; State Target Programs and Components of State Employment Programs; employment contract; collective agreement; the procedure for the resolution of labor disputes; the order of participation of employees in the management of the enterprise; measures of moral stimulation; enrollment of work experience for employed persons (according to specified cases), etc.

Вступ

На ринку праці основним товаром виступає «робоча сила». Представники робочої сили виконують у суспільстві двозначну роль. З одного боку, вони є представниками таких факторів виробництва, як «праця» та «підприємницька здібність», тобто включені в господарську діяльність певної галузі. З іншого боку, вони є споживачами товарів інших галузей економіки. Отже, необхідним для економіки та суспільства є відпрацювання такого механізму регулювання ринку праці, інструменти якого дозволяли

б при належному рівні продуктивності праці отримувати відповідний дохід. Слід зазначити, що розмір цього доходу має забезпечувати достатній попит суспільства на товари інших галузей, а також задоволення потреби людини щодо працевлаштування і матеріального стимулювання відповідно.

Історія економічно розвинених країн світу свідчить, що початково всі держави виконували дві основні функції - забезпечення захисту населення та його годування. У економічному відношенні рівень розвитку сільського господарства та торгівлі визначав потужність держав. Кардинальна зміна у суспільному житті та економіці людства пов'язана з промисловою революцією в Англії, Голландії та в інших країнах у XVIII-XIX століттях. Одними з її характерних рис були: промислові винаходи та пов'язаний з ними перехід від переважно ручної роботи до мануфактури і промислового виробництва. Характерним проявом зазначеної трансформації суспільства, як зазначав Д. Хікс [1], також був його перехід від аграрного устрою до промислового.

З природних причин переважною сферою працевлаштування у сільській місцевості була аграрна сфера. З другою половини XX століття передові розвинені країни стали робити акцент в економіці на впровадженні інноваційних технологій, комп'ютеризації господарських процесів, розвитку сфери послуг тощо. Останніми десятиліттями у структурі ВВП США на продукцію аграрних галузей припадає всього кілька відсотків. Зокрема, у 2017 р. питома вага сільського господарства, харчової промисловості та суміжних галузей у валовому внутрішньому продукті США була 1,03 трлн. дол. США, що становить 5,4 %. Обсяг лише виробництва сільськогосподарської продукції фермерів становив 132,8 мільярдів доларів, що еквівалентно 1% ВВП [2]. За даними Державної служби статистики в Україні за 2017 рік чисельність зайнятого населення становила 16,2 млн. осіб, з них 31% (5,1 млн. осіб) проживали у сільській місцевості. Рівень безробіття (за методологією Міжнародної організації праці) у сільській місцевості становив 9,9%, серед громадян, що проживають у міських поселеннях - 9,3% економічно активного населення [3].

За оцінками дослідників [4], на формування ринку праці в сільській місцевості України найбільше впливають такі чинники, як: демографічна ситуація, міграційний рух населення, система розселення, інфраструктура сільської місцевості, соціально-економічні та екологічні умови праці в сільському господарстві.

Одним із завдань держави є забезпечення пропорційності розвитку різних територіальних одиниць як у виробничому, так і у соціальному відношенні. Досягнення пропорційності дозволяє вирішити багато проблем. Так, більш пропорційне розміщення різних промислових виробництв надає більші можливості щодо забезпечення екологічної стабільності територій. Це також дозволяє уникнути надмірної концентрації населення у великих містах. У контексті зазначеного важливістю характеризується дослідження питань розвитку ринку праці та господарської діяльності в Україні. Це у свою чергу, вимагає забезпечення пропорційності як між міською і сільською місцевістю, так і між різними регіонами держави.

Вивчення зазначених питань є не тільки багатоаспектним, а й важливим у теоретичному та прикладному відношенні.

Аналіз сучасних досліджень

У вітчизняній науці питання регулювання ринку праці, зокрема й у сільській місцевості, що виникають або поглиблюються внаслідок здійснення реформ як у сфері економіки, так і системі соціально-трудових відносин вивчали чимало дослідників.

О. Бородіною та І. Прокопою [5] з позицій соціоекономіки оцінено ті процеси, які відбувалися в сільській місцевості та аграрному секторі економіки після набуття Україною політичної незалежності. Ними наголошується, що подальше реформування значною мірою залежить від системного підходу та

можливості інтегрування трьох сфер сільських територій: аграрної, суспільних послуг та місцевого самоврядування. А його ефективність визначальною мірою залежатиме від того, наскільки повно в процесі реформ буде забезпечено реалізацію інтересів сільського соціуму та суспільства загалом.

І. Демчак та М. Орлатий [6] наголошують на важливості реальної оцінки ситуації із розселенням в Україні. Вони пропонували формування самоврядної моделі управління розвитком сільських поселень на основі запровадження системи регуляторних механізмів, зокрема: сприяння розвитку нових форм територіальної організації розселення, розроблення довгострокової комплексної програми оптимізації сучасної мережі розселення, диференціювання сільських поселень та економічне регулювання їхнього розвитку з урахуванням виділених типів і видів розселення.

В. Дієсперов [7] звертає увагу на потребу розгляду сільських територій з позицій управління їхнім розвитком, в контексті приділення уваги реальним суб'єктам управління, а це органи місцевого самоврядування на сільському, районному, обласному рівнях. Автор пропонує розмежувати повноваження з управління сільськими територіями у напрямі передачі питань управління земельними та трудовими ресурсами на низовий рівень, а органи влади на районному рівні перетворити у центри організації господарської діяльності на відповідній території. Цікавою видається позиція О. Павлова [8], який акцентує увагу на важливості уточнення категоріально-понятійного апарату з питань управління розвитком сільських територій України. Відповідно, в контексті підвищення ефективності управління цими територіями сформовано теоретичні та методологічні засади їхньої класифікації, визначені стратегічні напрями їхнього розвитку з урахуванням фактичних тенденцій.

В. Чернятіна [9] вказує на важливість переходу від моделі розвитку сільських територій, в якій конкурентні переваги зумовлені переважно використанням природних ресурсів, до інноваційної моделі. Для цього авторка пропонує формування та реалізацію таких механізмів: сприяння підвищенню техніко-технологічного рівня суб'єктів господарювання сільських територій, інноваційне відновлення системи підготовки кадрів та підвищення рівня кваліфікації робочої сили, поширення ресурсоекономічних технологій у господарській діяльності, розвиток виробничої й соціальної інфраструктури та пошук і впровадження інноваційних способів організації взаємодії товаровиробників різних галузей між собою та з органами влади різних рівнів.

Перспективною видається позиція тих науковців [10], які наполягають, що в межах системи регулювання ринку праці обов'язково повинно бути створено відповідне інституційне забезпечення, і витлумачують «інститут ринку праці» як, «по-перше, усталені системи законодавчих і неформальних правил і норм, що визначають поведінку суб'єктів ринку праці, по-друге, організації, які визначають умови та обмеження діяльності таких суб'єктів. У сукупності ці дві групи компонентів, активно впливаючи на економічну поведінку суб'єктів ринку праці, формують суспільні відносини у сфері зайнятості» [11, с. 105-107].

Разом з тим можемо констатувати, що проблемні питання інституційних засад формування та використання організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості нашої країни досліджені недостатньою мірою, що і обумовило актуальність дослідження авторки.

Методологія дослідження

Метою дослідження є визначення та характеристика ключових інституційних засад організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості.

Теоретичний базис написання статті становив діалектичний метод пізнання та системний метод дослідження інституційних засад організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості України і систематизація результатів досліджень наукових праць зарубіжних і вітчизняних учених із зазначених проблем.

У теоретичному відношенні це повною мірою охоплюється поняттям «інституційні засади». Для нашого дослідження повною мірою вважається доцільним застосування підходу одного з відомих засновників інституційної теорії Д. Норта [12], за поглядами якого «закони та законодавчі акти» є одними з «інститутів» суспільства, а суб'єкти, що реалізують ці положення відносяться до поняття «організації». Відповідно для досягнення мети дослідження нами буде здійснено вивчення законодавчого трактування складових предметної області, а також визначення суб'єктів регулювання ринку праці у сільській місцевості.

При проведенні дослідження також частково використано класифікацію О. Мордвінова [13, с. 79-80] засобів та інструментів державного регулювання, які за спорідненими ознаками автор об'єднав у такі групи: 1) засоби державного регулювання: адміністративні (стандарти, дозволи, ліміти, заборони, обмеження, нормативи, штрафи); економічні (податки, державні інвестиції, закупівлі, субсидії, дотації, кредити, позички, ціни на сільськогосподарську продукцію); інформаційні (публікації у засобах масової інформації, документи); 2) інструменти державного регулювання: законодавчо-правові (закони, постанови, укази); нормативно-адміністративні (розпорядження, рішення, вказівки, накази, інструкції, правила, положення, договори); організаційно-економічні (плани, проекти, державний та місцевий бюджети, державне замовлення й державний контракт, договори, цільові програми, прогнози). У нашому дослідженні використано ідею комплексного соціально-економічного регулювання ринку праці, висловлену авторами монографії «Соціально-економічні механізми регулювання ринку праці та заробітної плати про те, що «адміністративні методи орієнтовані на розвиток мотивів поведінки контрагентів ринку праці, а їх основу складають правові норми і законодавчі акти, які здійснюють регламентацію та нормування трудових відносин» [14, с. 71]. Вивчення інституційних засад спиралось на те, що певна сукупність документів (постанови, розпорядження, положення, інструкції тощо) органів державної влади, які виконують функцію регуляторного впливу на ті чи інші процеси, по суті вирізняються лише статусом та мірою відповідальності за їх порушення, а тому є інструментом адміністративних методів державного регулювання.

У контексті предметного проведення дослідження особливості його методології полягала у визначенні інституційних засад по трьох сутнісних змістовних блоках: «розвиток сільської місцевості», «ринок праці у сільській місцевості» та «організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці». При цьому, у процесі написання статті було використано такі методи: дедуктивний - при теоретичному осмисленні проблеми формування та використання організаційно-економічного механізму, обґрунтуванні та поглибленні поняття «організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у сільській місцевості»; монографічний - при вивченні інституційних засад залучення складових організаційно-економічного механізму щодо регулювання ринку праці у сільській місцевості; абстрактно-логічний - у процесі проведення дослідження та формулювання висновків.

Дослідження виконано у період січня-травня 2019 року, у ньому використано чинні на момент проведення дослідження нормативно-правові акти України, які містять норми, що стосуються предмету дослідження.

Результати дослідження

Визначення поняття «сільська місцевість»

Ринок праці є особливим видом ринку, специфічним товаром на якому виступає «робоча сила». Ринок праці у сільській місцевості є складовою загального ринку праці, територіально обмеженого сільською місцевістю. Не зважаючи на простоту визначення «ринок праці у сільській місцевості», доцільним вважаємо з'ясування законодавчого визначення поняття «сільська місцевість».

Так, у ст.1 Закону України «Про сільськогосподарську дорадчу діяльність» від 17.06.04 р. № 1807-IV [15] сільська місцевість - це «території, що знаходяться за межами міст і є переважно зонами сільськогосподарського виробництва та сільської забудови». Ця законодавча дефініція містить два акценти - територіальний та виробничий. За територіальним акцентом сільською вважають територію, «що знаходиться за межами міст», за виробничим акцентом розробники цього закону визначили, що сільська територія є переважною зоною сільськогосподарського виробництва та сільської забудови.

У Постанові Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, від 30.09.2015 р. № 2494 сільська місцевість - це «адміністративна територія сіл, селищ (за винятком селищ міського типу)» [16]. Це визначення, на нашу думку, є неповним, оскільки у сільській місцевості умовно виділяється житлово-виробнича територія, що охоплює собою адміністративну територію сіл та селищ та виробничу територію, що охоплює собою площу сільськогосподарських угідь поза межами території сіл та селищ, яка ніякою мірою не має відношення до міської території.

У Постанові Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики від 12.02.2013 р. № 115 сільська місцевість - це «адміністративна територія, за винятком території міст та селищ міського типу» [17]. А у Постанові Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 18.12.2018 № 1965 - це «адміністративна територія, за винятком території міст та селищ міського типу» [18]. Останні два визначення сильно кореспондують між собою і формуються на базі суто територіального критерію, що характеризує їхню належність до території, що розміщена поза межами міст та селищ міського типу.

За нашим баченням та відносно наших попередніх досліджень візьмемо за основу два останніх визначення сільської місцевості. Вважаємо недоцільним перевантаження характеристики сільської місцевості крім територіального критерію також і виробничим, як у розробників Закону України від 17.06.04 р. № 1807-IV [15].

Ринок праці у сільській місцевості: регулятивний аспект

У стратегічному відношенні з розвитком ринкових реформ в Україні частка продукції аграрних галузей скорочуватиметься, і сільська місцевість із зони з переважною сільськогосподарською спеціалізацією перетвориться на диверсифікований господарський комплекс з розвинутим промисловим виробництвом та сферою послуг. Відповідно й ринок праці у сільській місцевості вважаємо за доцільне розглядати в контексті його динаміки, з поступовим переходом від переважно аграрної спеціалізації до промислово-аграрної з розвинутою сферою послуг.

У Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, зі змінами та доповненнями, ринок праці - це «система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства» [19].

Законом України від 02.03.2000 р. № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», зі змінами та доповненнями, регламентується «система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» [20].

До основних складових регулювання ринку праці слід віднести встановлення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. У Законі України «Про державний бюджет України на 2019 рік» від 23.11.2018 № 2629-VIII [21] визначаються також і їхні параметри зміни протягом 2019 р. (табл. 1).

Дія цих норм законодавства поширюється й на трудові відносини у сільській місцевості.

Таблиця 1. Показники мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму на 2019 р.

Показник	Значення показника		
	з 01.01.19 р.	з 01.07.19 р.	з 01.12.19 р.
1. Прожитковий мінімум, грн./місяць:			
дітей віком до 6 років	1626	1699	1779
дітей віком від 6 до 18 років	2027	2118	2218
працездатних осіб	1921	2007	2102
осіб, які втратили працездатність	1497	1564	1638
2. Мінімальна заробітна плата, грн:			
у місячному розмірі	4173	x	x
у погодинному розмірі	25,13	x	x

Джерело: [21].

Узагальнення інституційних положень законодавчих актів [19, 22, 23] дало нам підстави сформулювати основні ідеї програмних документів з регулювання ринку праці у сільській місцевості України (рис. 1).

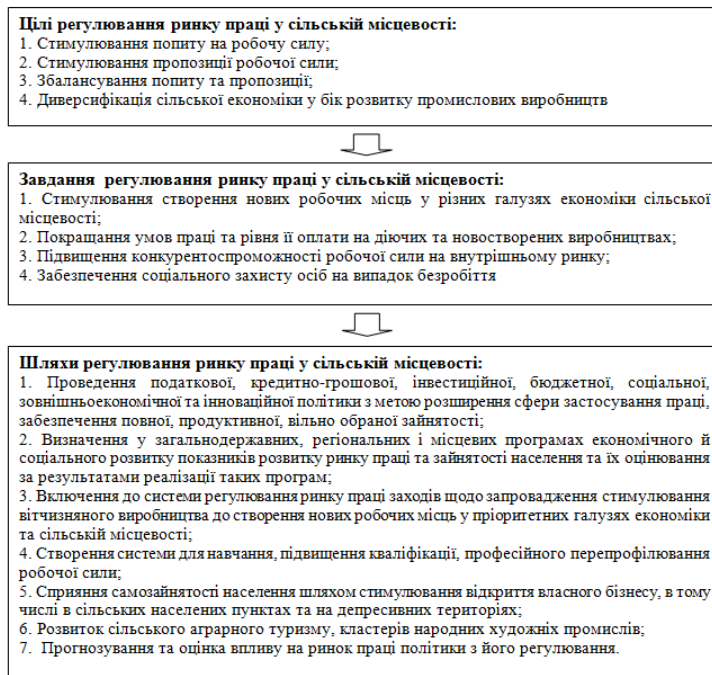


Рис. 1. Завдання та стратегічні напрями регулювання ринку праці у сільській місцевості України на сучасному етапі

Джерело: узагальнено автором за положеннями [19, 22, 23].

Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці

Узагальнення положень чинних нормативно-правових актів [19-23] дало нам змогу структурно сформулювати організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у сільській місцевості (рис. 2).

Рис. 2. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці у сільській місцевості в Україні



Джерело: узагальнено автором за положеннями [19-23].

Слід зазначити, що розгляд поточного етапу ринкових трансформацій обов'язково слід здійснювати узгоджено із кроками у процесі євроінтеграції України. Для України важливим є здійснення співробітництва у сферах щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності

та недискримінації. Про це, зокрема, свідчить положення ст. 424 Угоди про інтеграцію «Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» [24]. Норми цієї угоди мають бути застосовані й до регулювання ринку праці в сільській місцевості.

Обговорення

Проведене нами вивчення соціально-економічного механізму регулювання ринку праці в Україні в сільській місцевості (станом на травень 2019 р.) підтверджує наявність численних суб'єктів регулювання. Це неминуче призводить до виникнення колізій та викликів, що може мати негативний вплив на систему відносин об'єкта регулювання. Тому підтримуємо позицію О. Загвойської [25] щодо необхідності сформувати такий комплексний механізм державного регулювання зайнятості сільського населення, який би ґрунтувався на оптимальному співвідношенні діяльності всіх суб'єктів регулювання у цій сфері, що передбачає перерозподіл функцій між цими суб'єктами на основі функціональних обстежень органів державного управління у сфері зайнятості сільського населення, постійного моніторингу їхніх функцій.

Успішне функціонування організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці у сільській місцевості в Україні, схематично представленого в цій статті, як свідчать дослідження інших авторів [26-28], можливе за умови орієнтації на досягнення найвищого продуктивного рівня зайнятості у сільській місцевості у контексті підвищення добробуту всього населення, створення ефективної нормативно-правової бази, яка в межах системи соціально-правових заходів (важелях впливу) має формувати активну поведінку суб'єктів економічних відносин у сільській місцевості; приведення чинного законодавства у відповідність до вимог міжнародних пактів, зокрема конвенцій Міжнародної організації праці та європейських норм.

Висновки

У статті визначено та охарактеризовано інституційні засади організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці в Україні у сільській місцевості. Аргументовано доцільність використання територіального принципу при визначенні дефініції «сільська місцевість». Крім того, рекомендовано інтерпретувати ринок праці у сільській місцевості України як систему правових, соціально-трудових, економічних й організаційних відносин між його суб'єктами з приводу купівлі, продажу та використання товару «робоча сила».

Доведено, що організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці в Україні у сільській місцевості має бути визначеним як сукупність організаційних та економічних складових, які через суб'єкти регулювання спрямовані сприяти узгодженню господарських взаємовідносин між суб'єктами цього ринку для забезпечення виконання ним суспільних функцій.

Література та джерела інформації

1. Хикс Д. Теория экономической истории. Москва : НП «Журнал Вопросы экономики». 2006. 224 с.
2. Ag and Food Sectors and the Economy. URL: <https://www.ers.usda.gov/data-products/ag-and-food-statistics-charting-the-essentials/ag-and-food-sectors-and-the-economy.aspx> (дата звернення 20.05.2019).

3. Зайнятість та безробіття у сільській місцевості: аналітична записка / Державна служба статистики. 2018. URL https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/analitichna_zapyskaek_akt.doc (дата звернення 18.05.2019)
4. Хлівна І. В. Особливості функціонування та тенденції розвитку ринку праці у сільській місцевості // Ефективна економіка. 2013. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2015> (дата звернення 15.05.2019).
5. Бородіна О., Прокопа І. Село і селянство на роздоріжжі можливостей і перехресті надій. Економіка і прогнозування. 2016. №2. С.132-147.
6. Демчак І. М., Орлатий М. К. Аналіз тенденцій та закономірностей розвитку сільського розселення в Україні // Продуктивність агропромислового виробництва. 2016. № 28. С. 102-109.
7. Дієсперов В. С. Сільські території як об'єкти організації економічної діяльності // Економіка АПК. 2014. № 5 С. 56-64.
8. Павлов А.И. Идентификация и классификация сельских территорий теория, методология, практика. Одесса, Астропринт. 2015. 344 с.
9. Чернятіна В. Державне регулювання сталого розвитку сільських територій в Україні // Державне управління та місцеве самоврядування. 2017. Вип. 3 (34). С. 122-127.
10. Бандур С.І., Ковенська О.А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України // Ринок праці та зайнятість населення. 2015. №2. С. 9-13.
11. Маршавін Ю.М. Ринок праці України і державна служба зайнятості в умовах динамічних змін. Київ: Альтерпрес, 2011. 484 с.
12. Норт Д. К. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. Москва: Фонд экономической книги «Начала», 1997. 180 с.
13. Мордвінов О.Г. Управління аграрним природокористуванням в умовах ринкової трансформації. Київ: Вид-во УАДУ, 2000. 344 с.
14. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, В.М. Шамота та ін. Київ: Інститут економіки НАН України, 2001. 300 с.
15. Про сільськогосподарську дорадчу діяльність : Закон України від 17.06.04 р. № 1807-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/1807-15> (дата звернення: 20.05.2019).
16. Про затвердження Кодексу газорозподільних систем : Постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 30.09.2015 р. № 2494. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/z1379-15/ed20150930#n127> (дата звернення: 20.05.2019).
17. Про затвердження Методики розрахунку плати за приєднання електроустановок до електричних мереж : Постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики від 12.02.2013 р. № 115. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0339-13/ed20130212#n29> (дата звернення: 20.05.2019).
18. Про затвердження Методики (порядку) формування плати за приєднання до системи передачі та системи розподілу : Постанова Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг від 18.12.2018 р. № 1965. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v1965874-18/ed20181218#n25> (дата звернення: 20.05.2019).
19. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 20.05.2019).
20. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 20.05.2019).
21. Про державний бюджет України на 2019 рік : Закон України від 23.11.2018 р. № 2629-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19> (дата звернення: 20.05.2019).
22. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 20.05.2019).
23. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.05.2019).

-
24. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 20.05.2019).
 25. Загвойська О.В. Основні механізми державного регулювання зайнятості сільського населення // Державне управління: теорія і практика. 2005. № 2. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05zovzsn.pdf> (дата звернення: 17.05.2019).
 26. Чайка І.В. Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні // Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. 2016. Вип. 11. С. 650-653.
 27. Швець В.Я., Єфремова Н.Ф., Галаганов В.О. Аналіз моделей ринку праці: теоретичне та практичне значення // Економіка та держава. 2015. № 2. С. 70-74.
 28. Юдіна М. І. Еволюція концепцій ринку праці // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. Вип.16. Ч. 2. С. 166-169.

РОЗВИТОК ДОКТОРСЬКИХ ПРОГРАМ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ЧИ ПРОСУВАЄМОСЯ МИ ДО ПОСТАВЛЕНИХ ЦІЛЕЙ?

(ЗА МАТЕРІАЛАМИ ІІІ КРУГЛОГО СТОЛУ «ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМ ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»)

ARE WE APPROACHING THE DEFINED GOALS? (BASED ON MATERIALS FROM THE THIRD ROUND TABLE «IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS FOR DOCTORS OF PHILOSOPHY IN SOCIAL WORK»)

5 березня 2019 року кафедра соціальної роботи та практичної психології Академії праці, соціальних відносин і туризму (АПСВТ) втретє запросила до Академії колег - представників кафедр українських ЗВО, що провадять освітні програми підготовки докторів філософії (PhD) з соціальної роботи. Наразі ми маємо вже більш як трирічний досвід навчання майбутніх науковців з цієї нової для України академічної спеціальності. Наскільки виправдовуються наші очікування? З якими проблемами стикаються колеги з різних регіонів? Чи маємо ми належний потенціал для успішної підготовки дисертантів до захисту? Започаткувавши обговорення нагальних проблем зібранням 2017 р. [1], ми ставили собі за мету згуртувати професійне товариство, розгорнути живий полілог задля усвідомлення процесу, в якому перебуваємо. Чи справі нам це вдається? Яких ресурсів - інституційних, організаційних, людських та професійних для цього бракує? Про це йшлося вже на другій зустрічі, в ході якої ми досягли згоди щодо змісту важливого для реалізації PhD програм документу, що містить ключові аспекти розуміння проблематики та актуальних напрямів досліджень в галузі соціальної роботи як науки [2]. Програма ІІІ круглого [3] столу готувалась разом з кафедрою соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Рішення та пропозиції його учасників покладено в основу подальших зустрічей і спільної роботи. Всі матеріали заходу оприлюднені на сайті Академії за адресою https://www.socosvita.kiev.ua/round_table_05_03_19

У роботі ІІІ круглого столу на тему «Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи» взяли участь представники більш як двадцяти освітніх та науково-дослідних установ України.

Обговорення почалося з аналізу змісту останньої версії освітнього стандарту підготовки докторів філософії з соціальної роботи, розробленого підкомісією 231 «Соціальна робота» Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки (МОН) України. Доповідач доцент **Вадим Лютий** презентував основні складові нормативного документу й запропонував учасникам порівняння компетентностей магістра та доктора соціальної роботи. На думку учасників, деякі положення представленого на розгляд стандарту не відбивають специфіки спеціальності «Соціальна робота». Але, за словами розробників, в роботі над документом вони були обмежені доволі жорсткими рекомендаціями МОН України. За результатами обговорення учасники форуму вирішили звернутись до МОН України з вимогою прискорити затвердження

нових стандартів, а також запланувати розробку загального керівництва (рекомендацій) щодо навчання докторів філософії з соціальної роботи. Корисним тут може виявитись міжнародний досвід підготовки докторів філософії із соціальної роботи, про що свідчать наявні українські дослідження [2]. Відтак учасники наукового заходу рекомендували здійснити переклад та огляд рекомендацій щодо організації відповідних програм, насамперед рекомендацій, схвалених у 2013 році Комітетом з вдосконалення докторської освіти з соціальної роботи (США) [3]. Переклад цих рекомендацій подано далі.

У продовження розгляду змісту стандарту, а також на виконання попередніх домовленостей професійної спільноти [4] далі значну увагу було приділено питанням предмету і процедур етичної експертизи досліджень з соціальної роботи. Основою для обговорення послужили матеріали доповідей проректора з наукової роботи АПСВТ *Тетяни Семизіної* («Нові глобальні етичні стандарти соціальної роботи і виклики підготовки докторів філософії»), Президента Української асоціації з біоетики, професора *Світлани Пустовіт* («Етична експертиза наукових досліджень»), професора *Олени Карагодіної* та аспірантки кафедри соціальної роботи та практичної психології АПСВТ *Ірини Пикало* («Етична експертиза досліджень з соціальної роботи в перспективі досвіду роботи Комісій з питань етики біомедичних досліджень»).

Тетяна Семизіна акцентувала увагу на нових вимогах до організації наукових досліджень та реалізації завдань допомоги клієнтам, що постають перед світовою спільнотою науковців та практиків соціальної роботи у зв'язку із ухваленням у липні 2018 р. «Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles) [5]. Учасники відзначили важливість спільно прийнятого Міжнародною федерацією соціальних працівників і Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи документу для подальшого розвитку практики та науки соціальної роботи в Україні. В дискусії обговорено потребу поновлення Етичного кодексу фахівців соціальної сфери (соціальної роботи), прихильність практиків до положень Кодексу тощо.

У презентаціях *Світлани Пустовіт* та *Олени Карагодіної* йшлося про запровадження та функціонування системи етичної експертизи біомедичних досліджень в Україні та світі, а також про принципову можливість використання такої моделі у сфері соціальної роботи. *Ірина Пикало* у своєму фрагменті доповіді ознайомила присутніх із досвідом роботи Комісії з питань етики Українського інституту політики громадського здоров'я, що відбиває проблеми «на стику» медицини й соціальної роботи. Доповідачка повідомила також про процедури етичної експертизи, передбачені стандартами біоповедінкових досліджень в США, Канаді та інших країнах, де передбачено єдині процесуальні норми аналізу етичної складової досліджень у галузі медицини, соціології, соціальної роботи та деяких інших наукових проектів. У дискусії з цієї теми постали питання про ресурси, потрібні для розбудови етичної експертизи наукових досліджень з соціальної роботи, а також про мотивацію дослідників до проходження експертизи й виконання приписів етичних комісій. На завершення теми організатори запропонували учасникам заповнити анкети, розроблені з метою отримання формалізованих даних про ставлення колег до перспективи утворення системи етичної експертизи досліджень з соціальної роботи в Україні, її предметної області, процедур і можливих шляхів започаткування.

Розгорнута у другій половині зустрічі модерована дискусія дозволила прояснити ситуацію щодо публікації результатів наукових досліджень у фахових наукових виданнях (з інформацією виступили професор *Олена Чуйко*, професор *Ірина Шапошникова*). Як і на попередніх форумах йшлося про вимоги до наукових публікацій з соціальної роботи, проблеми доступності шпальт міжнародних наукових періодичних видань для українських дослідників й вимоги до реєстрації фахових наукових видань.

Обговорюючи поточні проблеми кафедр, які впроваджують програми підготовки докторів філософії з соціальної роботи, учасники форуму дійшли згоди відносно того, що один з бар'єрів розвитку соціальної роботи в Україні в цілому і наукових досліджень зокрема - брак розуміння між представниками сегментів практики та вищої освіти (науки) й вирішили організувати конференцію, присвячену

обговоренню цієї нагальної проблеми (пропозиція надійшла від доцентів **Антоніни Конончук** і **Жанни Володченко**).

Підводячи підсумки роботи, учасники круглого столу відзначили, що регулярні зустрічі представників професійної спільноти важливі для усвідомлення поточних питань і концептуальних проблем освітніх програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи. Незабаром спливає термін навчання першого набору студентів. Як забезпечити успішний захист їхніх дисертаційних досліджень? Ми на порозі нових важливих подій...

Список використаних джерел

1. Карагодіна О. Круглий стіл «Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи» // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2017. №3. С. 95-97.
2. Бойко О. Докторська підготовка із соціальної роботи у Великій Британії: орієнтація на ринок праці // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. №1. С. 60-69. Quality guidelines for PhD programs in social work / Group for the Advancement of Doctoral Education. 2013. URL: [http://www.gadephd.org/Portals/0/docs/GADE%20quality%20guidelines%20approved%204%2006%202013%20\(2\).pdf?ver=2013-06-27-221225-117](http://www.gadephd.org/Portals/0/docs/GADE%20quality%20guidelines%20approved%204%2006%202013%20(2).pdf?ver=2013-06-27-221225-117) (дата звернення 01.10.2019)
3. Розробка проекту паспорта наукової спеціальності «Соціальна робота» // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2018. №2. С. 100-103.
4. Круглий стіл «Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи». URL: <https://www.socosvita.kiev.ua/node/2212> (дата звернення 01.10.2019)
5. Семигіна Т.В. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. №1. С. 70-85.

Матеріал підготувала Олена Карагодіна

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОГРАМ ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

QUALITY GUIDELINES FOR PHD PROGRAMS IN SOCIAL WORK¹

Схвалені GADE (Group for the Advancement of Doctoral Education - Комітетом з вдосконалення докторської освіти з соціальної роботи) у квітні 2013 року

Група розробників рекомендацій, призначених головою GADE Кіа Дж. Бентлі:

Донна Харрінгтон (співголова, Мерілендський університет) Кріс Петр (співголова, Університет Канзасу) Беверлі Блек (Техаський університет в Арлінгтоні)

ВСТУП

Метою цього документа є надання рекомендацій щодо розробки, оцінювання та вдосконалення програм підготовки докторів філософії із соціальної роботи². Конкретні вимоги та структура програм підготовки докторів філософії значною мірою залежатимуть від політики щодо отримання ступеня доктора філософії та процедур коледжу або університету, а також обраного спрямування програми. Таким чином, можна очікувати певної варіативності програм та їхньої несхожості у різних освітніх закладах. Цей документ не має на меті висування певних вимог, натомість він визначає дороговкази, на які можуть орієнтуватись програми. Цей документ затверджено членами GADE на щорічному засіданні у квітні 2013 року.

Ці рекомендації 2013 року ґрунтуються на попередніх напрацюваннях і покращують їх, зокрема, це матеріали спеціального випуску журналу «Arete» навесні 2001 року та Рекомендації GADE з якості, видані в 1992 році та переглянуті 2003 р. Наш документ також увібрав наукові напрацювання останніх десятиліть, зокрема роботу проекту «Ініціатива Карнегі щодо докторантури» (Walker et al., 2008), дослідження докторської освіти з соціальної роботи за участю респондентів-студентів (Anastas, 2012) та національну ініціативу щодо соціальної роботи як науки (Brekke, 2012; Fong, 2012). На додаток до цих джерел, цей документ спирається на результати національного опитування³ 416 викладачів соціальної роботи, адміністраторів та аспірантів, проведеного у грудні 2012 року робочою групою GADE з рекомендацій щодо забезпечення якості. В цьому опитуванні респонденти висловили думку про важливість різних аспектів програми підготовки докторів філософії з соціальної роботи.

МЕТА НАВЧАННЯ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Як і у випадку з докторською освітою в інших галузях і дисциплінах, мета освітньої програми докторів філософії із соціальної роботи полягає в тому, щоб підготувати студентів до того, аби вони стали дослідниками, які будуть «лідерами у своїй сфері». Проект «Ініціатива Карнегі щодо докторантури» визначає, що лідери у певній сфері - це ті, хто генерує та критично оцінює нові знання, зберігає найважливіші ідеї та висновки, що є засадничими для певної спеціальності, розуміють,

¹ Документ доступний тут: [http://www.gadephd.org/Portals/0/docs/GADE%20quality%20guidelines%20approved%204%2006%202013%20\(2\).pdf?ver=2013-06-27-221225-117](http://www.gadephd.org/Portals/0/docs/GADE%20quality%20guidelines%20approved%204%2006%202013%20(2).pdf?ver=2013-06-27-221225-117)

² Наведені тут рекомендації стосуються програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи; для отримання додаткової інформації про докторський ступінь із соціальної роботи (DSW) можна прочитати Звіт робочої групи щодо ступеня DSW на веб-сторінці GADE на веб-сайті www.gadephd.org.

³ Результати дослідження було опубліковано у книзі Walker, G. E., Golde, C. M., Jones, L., Bueschel, A. C., & Hutchings, P. (2008). The formation of scholars: Rethinking doctoral education for the 21st century. San Francisco, CA: Josey-Bass.

як знання перетворюють певну сферу та широкий світ, а також відповідально передають свої знання іншим (Walker et al., 2008). Таким чином, науковці з соціальної роботи, які навчалися на програмах підготовки докторів філософії, вдосконалюють мистецтво та науку соціальної роботи шляхом генерування, розповсюдження та збереження знань, що збагачують та трансформують професійну практику. Сфери дослідження соціальної роботи впливають з місії та мети соціальної роботи: «підвищення добробуту людини та сприяння задоволенню потреб усіх людей із приділенням особливої уваги потребам та наснаженню тих, які є вразливими, відчувають утиски та живуть у бідності »(National Association of Social Workers Code of Ethics, 1996).

Задля втілення цієї мети програма підготовки докторів філософії з соціальної роботи має бути організована таким чином, щоб містити достатні структури та ресурси для тих, хто навчається, і щоб після завершення навчання дослідники мали специфічні навички та знання, як-от: поглиблені знання про соціальну роботу як професію та дисципліну, про проведення наукових досліджень та пошук фінансової підтримки, а також викладання.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЯКОСТІ

Знання про соціальну роботу як професію та дисципліну

Випускники програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи повинні мати поглиблені знання з соціальної роботи як професії та дисципліни. Важливо, щоб нові знання, які продукують та поширюють доктори філософії - лідери у своїй сфері, були контекстуалізовані і мали такі відмітні характеристики, ідеї та здобутки, котрі зберігають спадок професії соціальної роботи. Студенти програм підготовки докторів філософії, які отримали магістерський ступінь із соціальної роботи, мають міцні фундаментальні знання з соціальної роботи як професійної практики; під час навчання у програмах підготовки докторів філософії вони поглиблюють та розширюють власні знання стосовно теорії, досліджень та розвитку знань. Студенти програм підготовки докторів філософії, які не мають магістерського ступеня із соціальної роботи, потребують можливостей розвивати знання про професію соціальної роботи шляхом незалежного навчання та/або опанування вибіркового навчальних дисциплін. Якісні програми підготовки докторів філософії спрямовані на розвиток наступних знань та навичок.

Основні знання та навички

Випускники повинні бути здатними:

- Бачити місце своєї роботи в інтелектуальному ландшафті соціальної роботи.
- Критично аналізувати теорії, практику, політику та дослідження.
- Розуміти взаємозв'язки між освітою, науковою діяльністю та практикою соціальної роботи.
- Розуміти, як співвідноситься знання в соціальній роботі і суспільні проблеми, зокрема забезпечення соціальної справедливості та суспільної рівності .
- Розуміти роль та значення цінностей, етики досліджень та продукування знань.
- Розвивати свої експертні спроможності, принаймні в одній зі спеціалізованих галузей знань.

Додаткові рекомендовані знання та навички

Випускники повинні бути здатними:

- Сформулювати основні проблеми та суперечності в соціальній роботі, як минулі, так і теперішні.
- Розуміти внесок соціальної роботи у суспільство.
- Знати поточні практики / втручання у певній обраній сфері.
- Аналізувати соціальну політику на високому рівні.

Дослідження

Оскільки випускники програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи зобов'язані генерувати знання, вони повинні мати можливість проводити високоякісні дослідження та інформувати про отримані результати різні цільові групи. Дослідницькі навички, у широкому розумінні, включають систематичний збір та аналіз даних, які проливають світло на дослідницькі питання, що стосуються соціальної роботи. Якісні програми підготовки докторів повинні розвивати наступні знання та навички.

Основні знання та навички:

Випускники повинні бути здатними:

- Концептуалізувати важливі, змістовні та релевантні дослідницькі питання.
- Критично оцінювати та оглядати опубліковані праці, які стосуються обраної сфери знань.
- Визначати сильні сторони та обмеження власного дослідження.
- Проводити дослідження, спираючись на теорію.
- Розуміти як технічні аспекти, так і концептуальні основи широкого спектру методологічних та статистичних прийомів.
- Демонструвати глибокі знання під час вибору найбільш точних, прийнятних та відповідних поставленим дослідницьким питанням методологічних підходів та способів аналізу даних.
- Активно та послідовно реалізовувати плани відповідального та етичного проведення досліджень.
- Розробляти та використовувати належні процедури форсування вибірки дослідження та збору даних.
- Широко розповсюджувати знання, що сприяють розвитку досліджень соціальної роботи, практики та політики, зокрема: писати рукописи статей, які можуть пройти рецензування та бути опублікованими; презентувати результати на місцевих, національних та міжнародних конференціях; готувати інформаційні матеріали та аналітичні записки.

Додаткові знання та навички

Випускники повинні бути здатними:

- Розробляти дослідницькі пропозиції та заявки на фінансування як самостійно, так і у співпраці з іншими.
- Розробити план власної кар'єри як дослідника.
- Брати участь у роботі міждисциплінарної дослідницької групи.

Викладання

Більшість тих, хто навчається на програмах підготовки докторів філософії із соціальної роботи, прагнуть працювати там, де вони матимуть можливість і проводити дослідження, і викладати (Anastas, 2012; Task Force Survey, 2012). Це прагнення узгоджується з ідеєю лідерів у певній сфері, які одночасно розвивають і поширюють знання. Крім того, докторські програми всіх типів давно критикуються за те, що вони не готували належним чином студентів до викладання. Якісні програми підготовки докторів філософії передбачають, що підготовка до якісного викладання охоплює більше, ніж допомогу студентам стати експертами у певній сфері знань, вона також спрямована на розвиток компетентності - формування навичок викладання в аудиторії та розуміння взаємозв'язку між власним дослідженнями і викладанням. Загальний підхід до формування цих навичок полягає в тому, щоб студенти пройшли необхідний або факультативний курс з теорії та практики викладання соціальної роботи. Потрібні наступні викладацькі компетентності.

Основні знання та навички:

Випускники повинні бути здатними:

- Розуміти та застосовувати теорії навчання дорослих.
- Розробляти та викладати курс навчальної програми з соціальної роботи.

- Формувати культуру навчання та такий клімат в аудиторії, що охоплює різноманітні сукупності студентів та різноманітні стилі навчання.

- Вирішувати етичні дилеми, які можуть виникати у навчанні.
- Розуміти місце навчання соціальної роботи в ширшому контексті вищої освіти.

Додаткові рекомендовані знання та навички

Випускники повинні бути здатними:

- Залучати студентів, використовуючи різноманітні стратегії навчання.
- Застосовувати сучасні технології та стратегії навчання.
- Розуміти проблеми та процеси акредитації освітніх програм.
- Розуміти сучасні проблеми освіти з соціальної роботи, включаючи онлайн навчання, мотивацію студентів та академічну доброчесність.

Ресурси / адміністрування / структури

Для опанування компетентностей, описаних вище, студентам, викладачам та адміністраторам програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи потрібні різноманітні структури та підтримка. Студенти потребують фінансової підтримки, відповідного наставництва, зрозумілих і стислих настанов, що сприяють своєчасному завершенню етапів програми і ведуть до успішного її виконання. Викладачам та адміністраторам потрібні визнання та таке навантаження, які беруть до уваги значний обсяг зобов'язань, часу, енергії та знань викладачів, необхідних для адміністрування докторських програм, викладання на них та наставництва студентів. Якісні програми підготовки докторів філософії встановлюють виразні та суворі критерії прийому на навчання, передбачають збір даних для періодичних оцінювань всієї програми, встановлюють цілі та відстежують, як студенти просуваються у напрямі отримання наукового ступеня. Студенти мають право навчатися в умовах, що є безпечними, надійними, не загрозливими та інклюзивними.

Основна підтримка для всіх студентів

- Можливості призначення на посаду асистентів дослідників або асистентів викладачів. Це важливо як для підвищення кваліфікації, так і для отримання фінансової допомоги.
- Допомога в оплаті за навчання та/або інші форми фінансової підтримки, як-от: зменшення оплати за навчання та стипендії непрацюючим, гранти тощо.
- Фонди професійного розвитку для подорожей та / або підвищення кваліфікації.
- Призначення офіційного, формального академічного радника / наставника, який виступає частиною більшого менторського колективу викладачів, співробітників та колег.
- Можливість пройти міждисциплінарні курси та / або курси зі студентами інших дисциплін.
- Адекватне робоче місце, яке надає кафедра або університет.
- Можливість отримати недорогі та якісні послуги з охорони фізичного та психічного здоров'я.
- Ресурси для вдосконалення навичок написання текстів, аналізу даних, презентації та інших основних навичок без додаткових витрат студента.

- Повний доступ до найсучасніших бібліотечних ресурсів.

Основні характеристики та ресурси адміністрування програми

- Курси в освітній програмі підготовки докторів філософії логічно пов'язані та послідовні, студенти мають можливість індивідуального вибору дисциплін.
- Мінімальна кількість академічних кредитів, за винятком вступних іспитів та дисертації, встановлюється академічною установою, але, як правило, це від 36 до 54 кредитів. Цей обсяг навчального навантаження може бути більшим у деяких програмах, особливо тих, які не вимагають для вступу наявності магістерського ступеню із соціальної роботи.

- Програма підготовки докторів філософії має виразно описані очікування від студентів та забезпечує постійний моніторинг прогресу студентів, зокрема процеси відрахування та завершення програми, які відповідають інституційним та програмним настановам.
- Комплексні іспити мають чітке обґрунтування, мету та термін виконання.
- Дисертаційні дослідження виконуються в умовах сприятливого клімату, який забезпечує необхідні ресурси для успішного завершення роботи в розумні строки.
- Програма регулярно переглядає критерії прийому та зміст курсів, включаючи зовнішнє оцінювання кожні 7-10 років.
- Керівник програми підготовки докторів філософії має високий статус - на рівні доцента або штатного професора, виразно окреслену роль та обов'язки, а також належну підтримку персоналу.
- Керівник програми підготовки докторів філософії докладає належних зусиль, має вищу заробітну оплату та фінансові ресурси для професійного розвитку з тим, аби успішно керувати програмою.
- Викладачі, які працюють зі студентами за межами аудиторії, мають належне навантаження, визнання педагогічного стажу та просування по службі.
- Викладачі, які викладають в рамках докторської програми, мають підтверджений досвід дослідницької та викладацької роботи.
- Програма підготовки докторів філософії із соціальної роботи провадиться в акредитованому коледжі чи університеті, де також наявна акредитована магістерська програма із соціальної роботи та є адекватні можливості для співпраці між дисциплінами та кафедрами.
- Критерії прийому є чіткими та прозорими для заявників, хоча специфіка таких критеріїв може різнитися від однієї програми до іншої, залежно від фокусу, місії та цілей програми. За потреби програми повинні слідувати рекомендаціям власних закладів та/або керівництву Ради вищих шкіл (див. <http://www.cgsnet.org/april-15-resolution>).
- Програма підготовки докторів філософії передбачає, що при вступі міжнародні студенти володіють адекватними знаннями англійської мови.
- Програма активно набирає різноманітні студентські групи.

Рекомендовані результати студентів

Програми підготовки докторів філософії та студенти зацікавлені у тому, щоб кожен студент, що закінчив докторську програму в розумний термін, мав досвід роботи та викладання, що дозволяє змагатися за можливості працевлаштування.

З цієї метою програми повинні встановлювати цілі щодо вимірюваних результатів для студентів, таких як:

- Щонайменше 80% тих, хто вступив, закінчував програму захистом дисертації в терміни, встановлені закладом.
 - Середня тривалість здобуття ступеня доктора філософії тими, хто є магістрами із соціальної роботи (або має ступінь магістра у суміжній галузі) становить 4 - 6 років для студентів денної форми навчання.
 - Дисертації успішно виконані протягом 1-2 років після захисту дисертаційної пропозиції.
- До закінчення навчання студенти повинні:
- Зробити щонайменше дві-три презентації на національних або міжнародних конференціях.
 - Опублікувати у рецензованому журналі принаймні одну одноосібну статтю або статтю, де студент є першим автором.
 - Опублікувати у рецензованому журналі щонайменше дві або три статті у співавторстві.
 - Самостійно викладати принаймні одну дисципліну на магістерській або бакалаврській програмі (із відповідним письмовим підтвердженням).

-
- Мати змогу долучитися до розробки дослідницької пропозиції, поданої на внутрішнє або зовнішнє фінансування.

ВИСНОВОК

Ці рекомендації мають на меті надихати, вони покликані допомогти закладам розробити та вдосконалити докторські програми з соціальної роботи. Рекомендації не встановлюють стандарти акредитації, як це відбувається з професійними програмами бакалаврського (BSW) та магістерського рівнів (MSW) з соціальної роботи, акредитованими Радою з питань соціальної роботи (CSWE). Якісні програми підготовки докторів філософії з соціальної роботи встановлюють високі стандарти та забезпечують достатні ресурси, щоб відповідати цим стандартам. Ці рекомендації мають бути динамічним документом, який слід регулярно оновлювати, щоб відображати останні знання про якісну докторську освіту.

Список використаних джерел

- Anastas, J. W. (2012). Doctoral education in social work. New York, NY: Oxford University Press.
- Brekke, J. (2012). Shaping a science of social work. *Research on Social Work Practice*, 22, 455-464.
- Fong, R. (2012). Framing education for a science of social work: Missions, curriculum, and doctoral training. *Research on Social Work Practice*, 22, 529-536.
- Group for the Advancement of Doctoral Education in Social Work. (1992a). GADE to develop statement on quality in doctoral education. *GADE Newsletter*, 2, 2.

Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму

Головний редактор — Т.В. Семигіна
Комп'ютерна верстка — ФОП Самсон О.М.

Підписано до друку 11.11.2019

Формат видання — А4. Друк цифровий.
12.59 ум. друк. арк.
Наклад - 100 прим.
Ціна договірна.

Видавництво «Академія праці, соціальних відносин і туризму»
Свідоцтво КВ № 21787-11687ПР від 21.12.2015 р.
м. Київ, Кільцева дорога, 3-А, Київ-187,
МСП, 03187, Україна, тел./факс (044) 526-15-45; e-mail: edit@socosvita.kiev.ua

Надруковано: ФОП Самсон О.М.
Свідоцтво В01 №566073 від 04.11.2002 р. тел. 050-355-21-20