



УДК 364-43:37.013.42

ГОТОВНІСТЬ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО МОЛОДІЖНОГО СЕРЕДОВИЩА

Острыанко Тетяна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи, Національний університет «Чернігівська політехніка»

ORCID 0000-0002-2402-7203

E-mail: ostryanko_ts@ukr.net

У статті проаналізовано питання підготовки майбутніх соціальних працівників для роботи в інклюзивному молодіжному середовищі. Гострою постає потреба у навчанні професіоналів, які здатні перекласти зміни та розвивати інклюзивне середовище. Для дослідження рівня готовності майбутніх соціальних працівників визначено управлінський та організаційний компоненти у структурі підготовки фахівців.

Ключові слова: майбутній соціальний працівник, навчання, молодіжне середовище, інклюзія, організаційний критерій, управлінський критерій, комунікативні здібності, організаційні здібності.

READYNESS OF FUTURE SOCIAL WORKERS TO WORK IN AN INCLUSIVE YOUTH ENVIRONMENT

Ostryanko Tetiana, PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Social Work, Chernihiv Polytechnic National University

ORCID 0000-0002-2402-7203

E-mail: ostryanko_ts@ukr.net

The article analyzes the issue of future social workers' training to work in an inclusive youth environment. The gradual establishment of inclusive values in Ukrainian society requires changes in the behaviour and perception of people with special needs.

There is a need to train professionals who can translate change and develop an inclusive environment, including youth. The author identifies organizational and managerial components in the structure of training as one of the main in the work with youth in the conditions of inclusion. In the updated formulation of readiness criteria, some functions and roles perform a social worker in a youth inclusive environment. It is determined that the main content of the managerial criterion is that during the work the social worker could influence the change in the motivation of young people's behaviour, thinking, perception. The structural components of the organizational criterion are staging goals, planning, control, evaluation. Research levels of organizational and managerial readiness for future social workers used: Methodology of L.Umanskaya, O. Lutoshkin "Methodology for detecting the level of the organism. The study of the readiness level for activities in the inclusive youth environment showed that the level of development of communicative and organizational capabilities predominate the average levels determined. This is evidenced that an insufficient level of knowledge is in future social workers to establish contact interaction in the youth environment, also at the level between sectoral cooperation

Keywords: future social worker, training, youth environment, inclusion, organizational, managerial criteria, communicative abilities, organizational abilities.

Постановка проблеми. Сьогодні особлива увага у науці і практичній діяльності приділяється формуванню і розвитку інклюзивного середовища. Розвиток інклюзії бере свій початок у системі освіти, де вже декілька десятиліть є чітко окреслені терміни «інклюзивна освіта», «інклюзивне освітнє середовище».

Сучасні умови життєдіяльності постійно змінюються під впливом різноманітних факторів, які разом з тим породжують зміни у поведінці, культурі, сприйнятті людини та висувають нові виклики до діяльності фахівців, які працюють із людьми. Молодь є тією соціально-демографічною групою, яка не тільки становить інтелектуальний потенціал суспільства, забезпечує та відображає його структуру, має велику професійну перспективу, але й швидко та динамічно реагує на суспільні зміни та ситуації, суспільні норми та відмінності, унаслідок чого потребує відповідної роботи, зорієнтованої на молодь. У галузі молодіжної роботи головна роль відводиться саме соціальному працівникові, який організовує та спрямовує свою діяльність на взаємодію з молодими людьми, незалежно від їхніх потреб та особливостей.

Для здійснення ефективної діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі соціальному працівникові необхідні відповідні компетенції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтерес до проблеми роботи з молоддю проявлявся ще з XIX ст., коли предметом наукових досліджень стали проблеми тогочасної молоді. Увагу до проблем молоді звертали у своїх працях О. Валецький, О. Вишняк, А. Камінський, С. Ничипоренко, С. Приходько, О. Яременко та ін. Дослідженням підготовки фахівця соціальної сфери до здійснення своїх професійних функцій займалися такі вчені, як С. Архипова, А. Капська, Г. Лактіонова, Ю. Мацкевіч, В. Поліщук, С. Харченко та ін.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали аксіологічний підхід, у межах якого людина розглядається як найвища цінність суспільства (Н. Гартман, Дж. Дьюї, М. Шелер та ін.); погляди про розвиток особистості в онтогенезі та її соціалізацію протягом усього життя, про активну роль людини в пізнанні та перетворенні соціального середовища (Б. Ананьєв, В. Андрущенко, С. Рубінштейн та ін.); комплексний підхід – М. Лузан, М. Тарасов, та ін.; діяльнісний (Н. Кузьміна, А. Леєнтьєв) та системний підходи (В. Афанасьєв, В. Садовський); компетентнісний підхід (І. Зимня, О. Хуторський).

Мета статті – виявити рівень готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в інклюзивному молодіжному середовищі.

Виклад основного матеріалу. Соціальний працівник, який працює у сфері молодіжної роботи, вивчає, аналізує, оцінює, здійснює моніторинг актуальних проблем молоді, заохочує молодь до активної участі у житті суспільства, організовує здійснення культурних, спортивних, навчально-просвітницьких молодіжних заходів, а також сприяє налагодженню тісної співпраці молоді з органами державної влади, різними молодіжними організаціями та спільнотами. Привабливість молодіжного інклюзивного середовища полягає у тому, що воно формує не лише єдиний комунікативний молодіжний простір, для якого характерним є толерантне сприйняття кожного члена суспільства, розуміння особливостей і потреб кожної молодої особи, а також формує знання про всі



можливі відмінності кожної особистості як унікальної і необхідний ресурс для розвитку громади, суспільства. Це середовище, яке виключає будь-яку дискримінацію і в той же час створює умови для активного функціонування молоді, яка має особливі потреби.

Для забезпечення ефективного молодіжного інклюзивного середовища соціальний працівник повинен вміти і знати шляхи створення середовища, у якому буде брати активну участь як молодь з особливими потребами, так і молодь з нормативним розвитком; а також шляхи залучення та підготовки молоді з нормативним розвитком до взаємодії з молоддю з особливими потребами.

Серед низки завдань, які постають перед соціальним працівником у його діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі, постає, на наш погляд, здійснення організації та управління. Майбутній фахівець повинен володіти відповідними лідерськими якостями, організаторськими здібностями.

Працюючи в інклюзивному молодіжному середовищі, соціальний працівник здійснює свого роду управління, вплив на мотивацію молодої особистості, фундаментом яких є: ефективна комунікація як основа взаємодії молоді; гнучкість реагування на зміни, яка передбачає максимальну відкритість і адаптованість середовища, у якому необхідно вчасно реагувати на нові виклики і своєчасно інформувати про це молодь.

Сучасний соціальний працівник, безумовно, повинен не лише вміти і розуміти, які функції і ролі він має здійснювати у галузі молодіжної роботи в умовах інклюзії, але й мати відповідний рівень готовності до означеної діяльності.

Теоретичний аналіз проблеми засвідчив, що у молодіжній роботі в умовах інклюзії гостра потреба відчувається у підготовлених кадрах. Отже, необхідність готовності майбутніх соціальних працівників до такої діяльності має неабияке значення.

Для дослідження рівня готовності майбутніх соціальних працівників нами було визначено такі критерії : управлінський та організаційний. В онові формулювання критеріїв готовності лежать функції і ролі, які виконує соціальний працівник у молодіжному інклюзивному середовищі.

Показниками управлінського критерію готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в інклюзивному молодіжному середовищі є вміння впливати на зміну поведінки молоді, а також навчати молодь змінювати поведінку, стиль життя.

Основний зміст управлінського критерію полягає у тому, щоб під час діяльності соціальний працівник зміг впливати на зміну мотивації поведінки молоді, її мислення, сприйняття, особливо тоді, коли молода людина не розуміє необхідності зміни свого ставлення на толерантне. Названий критерій спрямований на формування готовності соціального працівника впливати на позитивні зміни у поведінці молоді, на розвиток молоді на всіх етапах життєвого шляху. Таким чином, майбутній соціальний працівник повинен працювати з мотивацією молоді. Часто молодь може відчувати різні стани – байдужість до іншої людини, власного здоров'я, низький рівень активності у заходах, схильність до небезпечної поведінки, не розуміючи згубні наслідки цього у дорослому житті,



перебувати на стадії індивідуального стану, не розглядати взагалі зміни способу життя або ж бути на стадії роздумів і підготовки, тобто розглядає небезпечну поведінку як можливу перспективу на шляху до власного самоствердження.

Тому, працюючи з мотивацією молоді, майбутній соціальний працівник повинен вміти спонукати молодь замислитися щодо змін у своєму житті, орієнтувати на ведення здорового способу життя та реалізацію власного потенціалу.

Показниками організаційного критерію готовності майбутніх соціальних працівників до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі є уміння забезпечити міжсекторну взаємодію у реалізації молодіжної роботи, організації співпраці із працівниками органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, представниками підприємств, інституцій та організацій, що здійснюють діяльність, пов'язану з молоддю, молодіжними організаціями та неформальними молодіжними об'єднаннями; здатність постійно розширювати взаємодію та сприяти співпраці; уміння організовувати спільну роботу, її планування та аналіз; вести відповідну документацію; чітко організовувати спільну роботу; розв'язувати наявні проблеми між сторонами, що взаємодіють; визначати найбільш сприятливі форми взаємодії, які би забезпечували інтеграційний підхід до інклюзивної молодіжної роботи.

Важлива роль соціального працівника полягає у вмінні визначати певний алгоритм дій усіх суб'єктів міжсекторної взаємодії, а також виділяти етапи та їх послідовність, структурованість у роботі в молодіжному середовищі [7, с. 160]. Структурними компонентами організаційного критерію є : постановка мети, планування, контроль, оцінка [5, с. 37]. В основі будь-якої організації діяльності лежить процес планування. Саме від правильного планування залежить ефективність і результативність роботи. Воно здійснюється на основі аналізу роботи з урахуванням усіх сторін міжсекторної взаємодії [4, с. 39].

Спільною вимогою для готовності майбутніх соціальних працівників до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі є володіння комунікативними вміннями. Від рівня сформованості комунікативності у соціальних працівників залежить, як майбутній фахівець зможе впливати на молодь, працювати з їхньою мотивацією, переконувати, налагоджувати спільну діяльність з іншими суспільними секторами, здійснювати інформаційну роботу, зокрема інформувати місцеві молодіжні організації щодо можливих проєктів та програм.

Проблема комунікативності привертала увагу вчених вітчизняного і міжнародного наукового простору, серед яких Н. Ісаєнко [2], В. Кан-Калик [3] та ін.

Визначені критерії та показники дозволяють сформулювати рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в інклюзивному молодіжному середовищі: високий, середній та низький.

До високого рівня управлінського критерію віднесено: уміння заохочувати молодих осіб до активної участі в житті суспільства через підтримку молодіжних заходів; усвідомлення майбутніми соціальними працівниками важливості і необхідності зміни мотивації поведінки молоді, мислення, сприйняття через



проведення молодіжних заходів; уміння позитивно впливати на зміну поведінки молоді; навчати молодь спільно та активно проводити вільний час і дозволяти; вести здоровий спосіб життя; уміння формувати стійкість у протистоянні негативним впливам середовища.

До середнього рівня управлінського критерію віднесено: недостатньо сформоване вміння заохочувати молодих осіб до активної участі в житті суспільства через підтримку молодіжних заходів; ситуативне усвідомлення майбутніми соціальними працівниками важливості і необхідності зміни мотивації поведінки молоді, мислення, сприйняття через проведення молодіжних заходів; нестійкі уміння позитивно впливати на зміну поведінки молоді; навчати молодь спільно та активно проводити вільний час і дозволяти; несистемне орієнтування молоді на здоровий спосіб життя; уміння формувати стійкість у протистоянні негативним впливам середовища лише ситуативно.

До низького рівня управлінського критерію віднесено: несформоване уміння заохочувати молодих осіб до активної участі в житті суспільства через підтримку молодіжних заходів; несформоване усвідомлення майбутніми соціальними працівниками важливості і необхідності зміни мотивації поведінки молоді, мислення, сприйняття через проведення молодіжних заходів; відсутність уміння впливати на зміну поведінки молоді; навчати молодь спільно та активно проводити вільний час і дозволяти. Значні труднощі у формуванні стійкості молоді у протистоянні негативним впливам середовища.

До високого рівня організаційного критерію віднесено: сформовані уміння забезпечувати міжсекторну взаємодію у забезпеченні діяльності інклюзивної молодіжної роботи; розвинуту здатність постійно розширювати взаємодію та сприяти співпраці молодіжних організацій і органів державної влади; сформовані уміння організовувати спільну роботу, її планувати та аналізувати; сформовані вміння вести відповідну документацію; чітко організовувати спільну роботу; розв'язувати наявні проблеми між сторонами, що взаємодіють; визначати найбільш сприятливі форми взаємодії, які би забезпечували інтеграційний підхід до розвитку молодіжного потенціалу.

До середнього рівня організаційного критерію віднесено: недостатні уміння забезпечувати міжсекторну взаємодію у забезпеченні діяльності інклюзивної молодіжної роботи; слабка здатність постійно розширювати взаємодію та сприяти співпраці молодіжних організацій і органів державної влади; слабо сформовані уміння організовувати спільну роботу, її планувати та аналізувати; вести відповідну документацію; чітко організовувати спільну роботу; розв'язувати наявні проблеми між сторонами, що взаємодіють; визначати найбільш сприятливі форми взаємодії, які б забезпечували інтеграційний підхід до розвитку молодіжного потенціалу.

До низького рівня організаційного критерію віднесено: несформовані уміння забезпечувати міжсекторну взаємодію у забезпеченні діяльності інклюзивної молодіжної роботи; нездатність до постійного розширення взаємодії та сприяння співпраці молодіжних організацій і органів державної влади; несформовані уміння організовувати спільну роботу, її планувати та аналізувати;



вести відповідну документацію; чітко організовувати спільну роботу; розв'язувати наявні проблеми між сторонами, що взаємодіють; визначати найбільш сприятливі форми взаємодії, які б забезпечували інтеграційний підхід до розвитку молодіжного потенціалу.

При дослідженні рівнів організаційної готовності у майбутніх соціальних працівників нами було використано методику Л. Уманського, О. Лутошкіна «Методика для виявлення рівня організованості» [8]. Суть її полягає у тому, що респондентам необхідно було оцінити власну готовність до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі у кожному із зазначених зліва і справа тверджень.

Дослідження управлінського критерію здійснювалося за допомогою методики виявлення комунікативних і організаційних здібностей (КОС-2) [6, с. 581–582]. Використана методика дозволяє визначити здібності встановлювати контакти майбутнім соціальним працівником; для налагодження міжсекторної взаємодії необхідні розвинені комунікативні вміння [1]. Водночас за допомогою цієї методики можна визначити і рівень організаційних здібностей. У дослідженні взяли участь здобувачі вищої освіти спеціальності «Соціальна робота» Національного університету «Чернігівська політехніка». Загальна кількість респондентів – 100 осіб.

Аналіз даних проведеного дослідження рівня готовності до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі показав, що за рівнем розвитку комунікативних і організаторських здібностей переважають визначені середні рівні. Це засвідчує про те, що у майбутніх соціальних працівників недостатній рівень знань для налагодження контактної взаємодії у молодіжному середовищі, також на рівні міжсекторальної співпраці. Це пояснюється відсутністю як певного досвіду, так і недостатністю навичок для визначеного напрямку. Слабка сформованість вміння впливати на людей, проявляти ініціативу, організовувати і брати участь у великих групових та масових заходах. Аналіз високого рівня готовності доводить, що для 12% респондентів розвинутими є комунікативні здібності, організаційні – у 8% опитуваних. Тобто виявлені труднощі у самому процесі налагодження співпраці з молоддю в умовах інклюзії. Значення середнього рівня, майже однакові. 58% респондентів мають розвинуті комунікативні здібності, і 60% – організаційні. Також виявилось, що 30% майбутніх соціальних працівників мають низький рівень комунікативних здібностей, 34% – низький рівень організаторських. Отримані результати дають підстави стверджувати про наявні труднощі у здійсненні впливу майбутніми соціальними працівниками на зміну моделі поведінки молоді; у включенні в один простір молоді з особливими потребами. Це пояснюється відсутністю відпрацьованих навичок, також досвіду працювати у великих групах; впевнено доносити інформацію до молоді.

Для майбутніх соціальних працівників з низьким рівнем комунікативних і організаційних здібностей характерним є несформоване усвідомлення важливості і необхідності створення інклюзивного молодіжного середовища; відсутність умінь навчати молодь змінювати поведінку, стиль життя; невміння формувати



стійкість у молоді протистояти негативним впливам середовища.

Аналіз даних дослідження рівня готовності до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі за організаційним критерієм засвідчив, що 60% майбутніх соціальних працівників мають низький рівень організаторських здібностей. Середній рівень необхідних умінь та навичок для налагодження співпраці і взаємодії мають 30% респондентів, лише 10% респондентів мають високий рівень. Нами було виявлено труднощі, пов'язані з неготовністю майбутніх соціальних працівників налагоджувати міжсекторну взаємодію в організації молодіжної роботи в умовах інклюзії. Однак вони виявляють бажання здійснювати і нести зміни у розвиток роботи з молоддю в умовах інклюзії.

Узагальнені результати дослідження дають можливість стверджувати, що за управлінським критерієм 32% майбутніх соціальних працівників мають низький рівень готовності; 59% – середній рівень та 9% – високий.

За організаційним критерієм 60% майбутніх соціальних працівників мають низький рівень; 30 % – середній рівень та 10% – високий рівень готовності до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі.

Таким чином, аналіз відповідей респондентів дає можливість зробити висновок про необхідність підвищення рівня готовності за управлінським і організаційним критеріями.


Загальні результати рівня готовності майбутніх соціальних працівників до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі показали, що високий рівень мають 9,5% респондентів; середній – 44,5%; низький – 46% респондентів.

Таким чином, аналіз результатів засвідчує переважно середній та низький рівні готовності майбутніх соціальних працівників до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок. Отже, діяльність соціального працівника у молодіжному інклюзивному середовищі вимагає відповідного рівня готовності фахівця. У структурі готовності фахівця ключовими постають організаційний та управлінський компоненти, які є необхідними в ефективній діяльності з молоддю в умовах інклюзії. Отримані результати дослідження засвідчили потребу у розробці шляхів удосконалення формування готовності майбутніх соціальних працівників до діяльності в інклюзивному молодіжному середовищі, а також методів та підходів у розвитку організаційних та комунікативних здібностей. Перспективним напрямком подальших досліджень стане формування інклюзивної культури в молодіжному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика-Пресс, 1999. 536 с.
2. Ісаєнко М. М. Формування комунікативних умінь у курсантів вищих закладів освіти МВС: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 Професійна освіта. Одеса. 2002. 17 с.
3. Кан-Калик В. А. Учителю о педагогическом общении. Книга для учителя. М.: «Просвещение», 1987. 190 с.
4. Мустаева Ф. Социальный педагог – зона доверия. *Социальная педагогика*. 2004. № 2. С. 37–42.

- 
5. Прутченков А. Социально-психологический тренинг в школе / А. Прутченков. 2-е изд. дополн. и перераб. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. 640 с. (Серия «Практическая психология»).
 6. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2001. 672 с.
 7. Соціальна педагогіка: теорія і технології: Підручник / За ред. І.Д. Зверєвої. К., Центр учбової літератури, 2006. 316 с.
 8. Уманский Л., А. Лутошкин. Психология и педагогика работы комсорга. Москва, 1984. С. 92–96.

REFERENCES

1. Vygotskij L. S. Pedagogicheskaja psihologija / pod red. V.V. Davydova. M.: Pedagogika-Press, 1999 536 s.
2. Isajenko M. M. Formuvannja komunikatyvnykh uminj u kursantiv vyshhykh zakladiv osvity MVS: avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ped. nauk: spec. 13.00.04 «Profesijna osvita. Odesa. 2002. 17 s.
3. Kan-Kalik V. A. Uchitelju o pedagogicheskom obshhenii. Kniga dlja uchitelja. M.: «Prosveshhenie», 1987. 190 s.
4. Mustaeva F. Social'nyj pedagog – zona doverija. *Social'naja pedagogika*. 2004. № 2. S. 37–42.
5. Prutchenkov A. Social'no-psihologicheskij trening v shkole / A. Prutchenkov. 2-e izd. dopoln. i pererab. M.: Izd-vo JeKSMO-Press, 2001. 640 s. (Serija «Prakticheskaja psihologija»).
6. Rajgorodskij D. Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy. Uchebnoe posobie. Samara: Izdatel'skij Dom «BAHRAH-M», 2001. 672 s.
7. Socialjna pedaghoghika: teorija i tekhnologhiji: Pidruchnyk / Za red. I.D. Zvjerjevoji. K., Centr uchbovoji literatury, 2006. 316 s.
8. Umanskij L., A. Lutoshkin. Psihologija i pedagogika raboty komsorga. Moskva, 1984. S. 92–96.