

поколіннями, спонукають до міжособистісної гармонії і стануть ефективним доробком соціогуманітарних наук у розбудову гуманного суспільства та морально-етичну підтримку відповідальної (перед собою, родиною, країною та глобальним світом) особистості.

Список використаних джерел

1. Киселиця С. В., Шевченко В. О. Антропогенний вимір щастя у техногенному світі. *Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць*. Київ: «Видавництво «Гілея», 2018. Вип. 139. С.103-107. URL: <http://gileya.org/index.php?ng=library&cont=long&id=169>(дата звернення 19.04.2021).
2. Пирожков С. І., Хамітов Н. В. Цивілізаційна суб'єктність України: від потенцій до нового світогляду і буття людини. Київ: Наукова думка, 2020. 254 с.
3. Попович М. В. Толерантність – наша національна риса. Наскільки терпимим є сучасне українське суспільство? *Вісник Пенсійного фонду України*, 2011. № 14. URL: <http://www.filosof.com.ua/Conference/Tolerant.doc> (дата звернення 23.04.2021).
4. Киселиця С. В. Парадокси толерантності у контексті життєвої мудрості. *Вісник Черкаського університету. Серія «Філософія»*. Черкаси: Вид-во ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2015. Вип. 31 (364). С.59-66. URL: <http://philosophy-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/373/387/> (дата звернення 17.04.2021).
5. Мамардашвили М. К. Философия и свобода. *Мой опыт нетипичен*. Санкт-Петербург: Азбука, 2000.400 с.

Кривоконь Н. І.,

доктор психологічних наук, професор, професор кафедри соціальної роботи
Національний університет «Чернігівська політехніка»(м. Чернігів, Україна)

НАСНАЖЕННЯ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ МЕТОДОЛОГІЇ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Проблематика розвитку методологічних засад соціальної роботи уявляється нам актуальною з огляду на важливість пошуку науково обґрунтованих пояснень різноманітним новітнім тенденціям і явищам, притаманним сучасному суспільству, зважаючи на необхідність виявлення й упорядкування теорій, закономірностей, які дозволяють коректно систематизувати та узагальнювати набутий, та такий, що на разі формується, соціальний досвід, а також віднаходити адекватні, раціональні й валідні прийоми реагування на ті чи інші виклики, ризики та негаразди, котрими постійно наповнюється наше мінливе повсякдення.

Методологія, власне, постає своєрідною самосвідомістю будь-якої науки, визначаючи шляхи ефективного вирішення різноманітних її завдань, розкриває загальний підхід до організації та регулювання усіх видів діяльності людини. В українській Енциклопедії освіти вказується, що «в широкому розумінні методологію тлумачать як систему принципів і способів побудови теоретичної та практичної діяльності, а також як вчення про цю систему» [1, с. 498]. В контексті соціальної роботи методологія має забезпечувати вивчення всіх компонентів наукової, пізнавальної та перетворюючої діяльності в означеній царині, дозволяти відслідковувати важливі їх взаємозв'язки, досліджувати способи формування нового знання, виявляти механізми відношень особистості, соціуму, моральності, цінностей, культури тощо. Досягнення сучасної методології мають збагачувати соціальну роботу як самостійну, самодостатню, інтегровану галузь знань, базовану на практиці, а також повинні забезпечити той концептуальний каркас, завдяки якому умістовлюються теоретична база, категоріальний апарат, предметне поле в соціономічних дослідженнях, а також виразняються принципи та методи самої практичної соціальної роботи.

Вихідними пунктами і передумовою теоретичних й емпіричних пошуків в межах конкретно-наукової методології виступають принципи та методи. Дану публікацію хочемо присвятити характеристиці наснаження як принципу та методу сучасної соціальної роботи.

Зважаючи на те, що провідною функцією методу виступає регуляція та орієнтація в межах конкретної діяльності, визначення інструментів подальшого пізнання та зміни дійсності, а принципи є тією пізнавальною установкою, що визначають вихідні положення щодо використання того чи іншого прийому, способу, методу, спробуємо описати деякі особливості наснаження, що дозволяють розглядати його як правило і стратегію, якими повинні керуватися соціальні працівники у своїй діяльності, а також як перелік конкретних кроків, котрі уможливають отримання позитивного результату для змін у скрутних життєвих ситуаціях клієнтів.

Загальновизнаним є факт, що наснаження («empowerment») виступає професійною цінністю та метою діяльності соціальних працівників. Підтвердження цієї тези віднаходимо у глобальному визначенні соціальної роботи, ухваленому у 2014 році: «Соціальна робота – це заснована на практиці професія та навчальна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, наснаженню та звільненню людей. Принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманітності є головними для соціальної роботи. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальними науками, гуманітарними та корінними знаннями, соціальна робота залучає людей та структури для вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту» [5]. Обґрунтування необхідності наснаження в соціальній роботі ґрунтується на трьох основних засадах: етичних, політичних і психологічних. Етичні причини визначаються гуманістичним спрямуванням соціальної роботи як діяльності, демократичні переконання забезпечують політичне обґрунтування, а мотивація та самоактуалізація виступають основними психологічними чинниками, що пояснюють важливість даної стратегії для результативності в досягненні змін.

Зауважимо, що сам концепт «наснаження» є доволі емким, багатограним, різноаспектним та таким, що наразі використовується в межах широкого кола знань. Науковці тлумачать дане поняття в термінах «посилення влади і повноважень», «сприяння у досягненні самостійності», «спроможності розпоряджатися власною долею», «розширення прав і можливостей, укріплення потенціалу», «набуття сили, віднайдення енергії, снаги», «активізації, мобілізації ресурсів» тощо. Вітчизняна дослідниця Т. Семигіна визначає наснаження як «процес підвищення здатності індивідів робити в своєму житті такий вибір, який веде до бажаних результатів» [4, с. 55].

Ми у своїх попередніх працях [2] виділили декілька рівнів аналізу даної категорії і визначили суть наснаження як відмову від парадигми слабкості, патерналізму на користь розуміння людини як істоти, що розвивається, є спроможною, відповідальною, рівноправною та наділеною повноваженнями. Для досягнення результату наснажена людина має залучати особистісний та колективний потенціал та інші ресурси, зокрема соціальну взаємодію. Наснаження має на меті досягнення змін в житті людей шляхом підсилення та розвитку їх особистісного потенціалу, за рахунок залучення внутрішніх і зовнішніх ресурсів, підвищення рівня відповідальності клієнтів разом із розподіленням повноважень в ході професійної взаємодії.

Для розуміння особливостей наснаження як засадничого принципу соціальної роботи, вважаємо за потрібне скористатися положеннями, висловленими у праці, присвяченій самокерованій груповій роботі. Автори виділяють 5 основних тез [3, с. 52]: 1) соціальні працівники повинні дотримуватися щодо людей, з якими працюють, такої позиції, яка визнає, що всі люди володіють певними навичками, вміннями, інтелектом та здібностями; 2) люди мають право бути почутими і право контролю над своїм власним життям; 3) проблеми користувачів соціальних послуг дуже складні. Проблеми людей ніколи не будуть зрозумілими, якщо вони розглядатимуться тільки як результат особистої неповноцінності; 4) практика може бути ефективно побудованою, якщо ґрунтуватиметься на розумінні того, що люди, які діють разом, стають сильнішими. Люди, які не мають влади, можуть здобути її, працюючи у групах разом; 5) методи роботи мають відображати егалітарні принципи: працівники не очолюють групу, а допомагають їй членам самостійно приймати рішення і

контролювати їх результати; уся робота має бути спрямована проти гноблення, націленого на расу, стать, вік, сексуальну орієнтацію, клас, інвалідність або будь-яку іншу форму соціальної диференціації, на яких історично будувалися (і продовжують будуватися) фальшиві почуття переваги та неповноцінності.

Відтак, говорячи про наснаження як принцип соціальної роботи, важливо враховувати, що відносини між суб'єктами професійної взаємодії мають будуватися передусім на переосмисленні ставлення до клієнтів, а саме – відмові від залежності, слабкості, пасивності на користь розвитку активної, сильної позиції людей, котрі самі визначають цілі, отримують та аналізують інформацію, делегують повноваження. Такі погляди дають змогу здійснювати контроль над власним життям та уможливають прийняття відповідальних рішень. Крім того, важливим є не лише результат, але й процес досягнення цілей. Оскільки в ході його відбувається аналіз ситуації в цілому, накопичення певного досвіду, формування емоцій, настроїв, зв'язків тощо. Процес досягнення мети робить людину сильнішою, більш досвідченою, відволікає її від незначних негараздів, важких думок, переключаючи на соціальну взаємодію, спілкування, можливо, на опанування новими видами діяльності тощо. Не менш важливим моментом наснаження як принципу є і врахування змін на всіх рівнях соціального буття – від індивіда до суспільства в цілому, заперечуючи ізольованість та відокремленість людей і їх життєвих ситуацій від соціального оточення. Особливо даний постулат є актуальним у наш час, коли цивілізаційні та суспільні зміни стають усе масштабнішими та менш керованими. Нарешті, наснаження як принцип передбачає подолання явищ стигматизації в суспільстві, відмову від «навішаних ззовні», ярликів і відповідного зневажливого ставлення до представників тих чи інших соціально негараздних груп. Що, в свою чергу, має надати сили клієнтам і сприятиме створенню відповідних можливостей для подолання маргінальності, підштовхне до правильних, продуктивних учинків, допоможе ствердитися у власному виборі нового (можливо, дещо складнішого, але соціально прийняттого) способу життя.

Розглядаючи наснаження як метод соціальної роботи, варто розділяти процесний та результативний аспекти. Наснаження як процес означає активізацію життєвої позиції клієнта під впливом соціального працівника. Причому, внаслідок цього відбувається усвідомлення та/або посилення відповідальності особи за стан вирішення власної проблеми (а, отже, і усвідомлення самої проблематики), а також формуються навички самопомоги та мобілізуються ресурси. Наснаження за підтримки соціального працівника має згодом перерости у самонаснаження. В цьому контексті важливо пам'ятати про спонукання, мотивацію до змін як один із найважливіших чинників «включення» активності особистості клієнта. Без бажання та прагнення до змін з боку самого клієнта не варто навіть і говорити про успішність діяльності по вирішенню проблем людини.

Водночас, для досягнення позитивних результатів в процесі покращання життєвої ситуації людини та її наснаження важливими є не лише особливості самої особистості, її соціальний розвиток, але і спрямовуючий, професійно організований вплив соціальних працівників, основним завданням та принципом діяльності яких і виступає наснаження. Ключовими функціями соціальних працівників з метою наснаження особистості клієнта є, перш за все, організація мотиваційного процесу, спонукання людини (чи групи) до активності, прагнення досягти змін, покращити якість життя, набути новий досвід. Тобто для використання наснаження як методу важливу роль відіграють навички соціального впливу та цілепокладання. В ході наснаження соціальні працівники повинні допомогти визначитися клієнтам в оцінці задоволення чи незадоволення життям та життєвими обставинами, що склалися, сприяти у формулюванні та конкретизації бажаного майбутнього, підтримувати спроби його моделювання й організації, впорядкування, планування тощо.

Ще однією особливістю наснаження як методу є діяльність з мобілізації ресурсів. Причому, їх необхідно не лише вміло використовувати, але й мати знання про їх наявність, місце знаходження, а також про осіб чи структури, які ними володіють. Для ефективної мобілізації можливостей важливо також бути небайдужим до ситуації, ініціативним і

прагнути змін. Сама ж діяльність по залученню ресурсів повинна бути усвідомлюваною, прив'язаною до конкретних ситуацій і можливостей.

Маємо надію, що висловлені у публікації міркування, сприятимуть діалогу та розгортанню дискусії стосовно розвитку методологічних засад соціальної роботи в цілому, а також щодо уточнення ролі наснаження в межах даного виду діяльності, зокрема.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія освіти / відповідальний редактор В. Г. Кремінь. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
2. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи: монографія. Харків: видавництво ФОП Олійник, 2011. 480 с.
3. Мюллендер О., Уорд Д. Самокерована групова робота. Діяльність користувачів з метою наснаження. Київ : Асоціація психіатрів України, 1996. 176 с.
4. Семігіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
5. Global Definition of Social Work (2014). *IFSW and IASSW*. URL: <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work>.

Лещинський О. П.,

доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки

Черкаський Національний університет ім. Б. Хмельницького (м. Черкаси, Україна)

МЕТОДОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Менеджмент соціальної роботи, як і інших галузей управління суспільними процесами, визначається основними завданнями (функціями) цієї системи, особливостями діяльності в цій галузі та психологічними особливостями людей, які здійснюють цю діяльність. Наприклад, методи та структура управління театрами буде відрізнятися від управління роботою супермаркету. Проблеми менеджменту соціальної роботи виникають від недостатньої усвідомленості вихідних засад та особливостей управління в цій галузі. Вихідним у менеджменті стає розуміння самої сутності соціальної роботи. Найбільш розповсюдженими є наступні тлумачення сутності соціальної роботи: а) як інструменту реалізації державної політики; б) як допомоги населенню, окремим групам та особам у важких та кризових ситуаціях; в) надання соціальних послуг; г) допомога у виявленні та реалізації внутрішніх можливостей індивіда або групи осіб у різних суспільних ситуаціях [2], [4]. Усі вище названі напрями часто розглядають як альтернативні. Насправді у них реалізуються різні функції соціальної роботи. Кожна організація або суспільна інституція реалізує певну функцію або їх поєднує. В залежності від функцій та їх поєднання можуть будуватися різні моделі менеджменту [3]. В певних організаціях переважає соціологічний напрям соціальної роботи, в інших – психолого-педагогічний. Менеджмент соціальної роботи весь час розвивався у пошуку моделей управління в контексті цих двох моделей соціальної роботи. Соціальному напрямку розвитку соціальної роботи більше відповідає модель Нового суспільного управління (New Public Management), що виникла у Великій Британії у 1980-х рр. та поширилась на інші країни [5]. Сутність цієї моделі менеджменту – в переході від централізації до децентралізації, передачі повноважень місцевим громадам, перехід від ієрархічних структур управління до сіткоподібних. Ця модель відповідає передачі повноважень управління місцевим громадам в Україні. Психолого-педагогічному напрямку соціальної роботи відповідає модель ситуаційного менеджменту як модель роботи з конкретними клієнтами. У такій моделі створюють або відновлюють соціальні зв'язки клієнта. Структура та функції організацій, спроможних це роботи, відрізняються від попередньої моделі. Натомість в Україні найбільш розповсюдженими є наступні моделі організації соціальної роботи: