

Ім'я користувача:
Полтавський інститут економіки і права Полтавськи...

ID перевірки:
1016160333

Дата перевірки:
24.03.2024 20:01:45 EET

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
24.03.2024 20:15:50 EET

ID користувача:
100011301

Назва документа: **Бойко Андр магістр**

Кількість сторінок: 75 Кількість слів: 12625 Кількість символів: 100074 Розмір файлу: 1.47 MB ID файлу: 1015910084

39.6% Схожість

Найбільша схожість: 39.3% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1015909622)

13.3% Джерела з Інтернету

944

Сторінка 77

39.6% Джерела з Бібліотеки

56

Сторінка 87

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

ПОЛТАВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І ПРАВА УНІВЕРСИТЕТУ
«УКРАЇНА»

Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти

Бойко Андрій Сергійович

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТА
ДО СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ЛІТНЬОГО ВІКУ

Галузь знань: 23 *Соціальна робота*
Спеціальність: 231 *Соціальна
робота*

Науковий керівник:
Кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри правознавства
та фінансів
Басенко Р.О.

Магістерська робота допущена до
захисту
рішенням кафедри соціальної
роботи та спеціальної освіти
протокол № __ від “__” _____ 2024 р.
Завідувач кафедри соціальної
роботи та спеціальної освіти
_____ “__” _____ 2024 р.
(підпис)

Полтава – 2024

Реєстраційний № _____
_____ (дата) _____ (ППП)

Результати перевірки _____
_____ (до захисту) _____ (ППП) _____ (дата)
_____ (на доопрацювання)

Результати захисту: _____
_____ (оцінка)

Голова ЕК _____
_____ (підпис) _____ (ППП)

Члени ЕК _____
_____ (підпис) _____ (ППП)

_____ (підпис) _____ (ППП)

_____ (підпис) _____ (ППП)

_____ (підпис) _____ (ППП)

Відповідальний секретар ЕК _____
_____ (підпис) _____ (ППП)

**ПОЛТАВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І ПРАВА УНІВЕРСИТЕТУ
«УКРАЇНА»**

Освітньо-кваліфікаційний рівень: магістр
Галузь знань: 23 *Соціальна робота*
Спеціальність: 231 *Соціальна робота*

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри
соціальної роботи та
спеціальної освіти
Надія МЯКУШКО

(підпис)

“ ” 202 року

**ЗАВДАННЯ
НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ**

Бойку Андрію Сергійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

**ПІДГОТОВКА СПЕЦІАЛІСТА ДО СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
З ЛЮДЬМИ ЛІТНЬОГО ВІКУ**

керівник роботи

Басенко Р.О., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри правознавства та фінансів

затверджені наказом по інституту від “ ” 202_ року №

2. Строк подання здобувачем освіти роботи

3. Вихідні дані до роботи

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

4

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Виконавці
-------	---	-------------------------------	-----------

1.	Забезпечення здобувачів освіти методичними рекомендаціями по виконанню роботи	На початку навчання	Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти
2.	Вивчення напрямків дослідження	За графіком	Здобувач освіти
3.	Складання плану роботи та підготовки індивідуального завдання роботи	За графіком	Наук. керів. Здобувач освіти
4.	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження	За графіком	Здобувач освіти
5.	Підготовка наукових тез з теми, що досліджувалась	За графіком	Наук. керів. Здобувач освіти
6.	Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатуючого експерименту	За графіком	Здобувач освіти
7.	Узагальнення результатів констатуючого експерименту	За графіком	Здобувач освіти
8.	Проведення формуючого експерименту	За графіком	Здобувач освіти
9.	Узагальнення результатів формуючого експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів	За графіком	Здобувач освіти
10.	Подання на кафедру закінченої роботи, включаючи електронну версію (з метою перевірки її на плагіат)	До передзахист	Наук. керів. Здобувач освіти
11.	Підготовка письмового відзиву на роботу	До передзахист	Наук. керів.
12.	Проведення попереднього захисту робіт	За графіком	Комісія
13.	Прийняття рішення про допуск роботи до захисту	За графіком	Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти
14.	Зовнішнє рецензування	До передзах.	Наук. керівнк
15.	Направлення робіт з рецензією до екзаменаційної комісії (ЕК) для захисту	За графіком	Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти
16.	Захист роботи	За графіком	Комісія
Здобувач освіти _____		Бойко А.С.	
(підпис)		(прізвище та ініціали)	
Керівник роботи _____		Басенко Р.О.	
(підпис)		(прізвище та ініціали)	

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота магістра: 75 с., 19 рис., 42 джерела.

Об'єкт дослідження – система підготовки спеціалістів з соціальної

роботи.

Предмет дослідження - підготовка спеціаліста до соціальної роботи з **ЛЮДЬМИ** літнього віку.

Мета дослідження - обґрунтувати необхідність підвищення професійної майстерності соціальних працівників, які працюють з людьми літнього віку.

Методи дослідження. Реалізація мети і завдань дослідження здійснювалася шляхом комплексного поєднання теоретичних і емпіричних методів: теоретичний аналіз і узагальнення даних наукової та методичної літератури; вивчення досвіду провідних фахівців; спостереження; анкетування; методи математичної статистики.

Одержані висновки та їх новизна. Виявлено сутність і специфіку соціальної роботи як професійної діяльності; визначено методологічні засади процесу підвищення професійних компетентностей соціальних працівників, які надають соціальні послуги людям літнього віку.

Практична значущість роботи полягає у розробці рекомендацій з формування у соціальних працівників прагнення до саморозвитку, від рівня **якого** залежить ефективність процесу їхнього професійного становлення. **Результати** дослідження можуть бути застосовані у діяльності соціальних агенцій, які надають соціальні послуги людям літнього віку, а також закладами вищої освіти при **підготовці фахівців з соціальної роботи та центрами, закладами, які займаються підвищенням кваліфікації соціальних працівників.**

Ключові слова: соціальна робота, літній вік, професійне становлення, **професійна культура, професійна майстерність, соціальний працівник.**

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ	11

СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ЛІТНЬОГО ВІКУ.	
1.1. Літній вік як соціальна проблема	11
1.2. Сутність соціальної роботи з людьми літнього віку: проблемний та технологічний підходи	23
Висновки до першого розділу	27
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ТА ПРОФЕСІОНАЛІЗМ СПЕЦІАЛІСТА У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ З ЛІТНІМИ ЛЮДЬМИ.	30
2.1. Фактори формування професійної культури соціальних працівників у роботі з літніми людьми	30
2.2. Соціологічне дослідження «Професійна майстерність соціальних працівників у роботі з літніми людьми»	46
Висновки до другого розділу	64
ВИСНОВКИ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71

ВСТУП

Провідні фахівці, які займаються методикою організації соціальної роботи, сходяться в тому, що зміна соціального статусу людини в старості, викликана насамперед припиненням або обмеженням трудової діяльності, змінами ціннісних орієнтирів, самого способу життя та спілкування,

ВИНИКНЕННЯМ труднощів у соціально-побутовій, психологічній адаптації до нових умов, потребує вироблення особливих підходів, форм і методів соціальної роботи з людьми літнього віку.

В Україні дотепер не відбулося формування досить чітких підходів до реформування системи соціальних послуг, що склалася, для якої характерні **надзвичайно** висока патерналістська роль держави і вкрай слабо позначені громадські інститути. Протягом останніх років соціальна робота в Україні орієнтувалася на адресне оперативне вирішення найгостріших, кризових, життєвих проблем окремих категорій громадян на основі їх особистого звернення. На певному етапі цей шлях був найбільш реальним для практичного вирішення завдань у цій сфері і був вдалим. Однак час показав, **що** такий підхід не вирішує проблем.

Проблеми соціальної роботи з літніми людьми натеper перебувають у центрі уваги багатьох соціальних інститутів, соціальних та дослідницьких програм, спрямованих на забезпечення прийняттого рівня життя людей літнього віку.

Головне завдання соціальної роботи полягає в тому, щоб пов'язати індивіда, сім'ю чи громаду із зовнішніми та внутрішніми джерелами тих ресурсів, які необхідні для виправлення, покращення чи збереження певної ситуації. Все більш важливе місце у діяльності соціальних служб займатиме навчання професіоналів, які виконують програми надання соціальних послуг населенню літнього віку.

Усе вищевказане визначає наукову, теоретичну та практичну актуальність теми дослідження.

Мета дослідження - обґрунтувати необхідність підвищення професійної майстерності соціальних працівників, які працюють з людьми

ЛІТНЬОГО віку.

Об'єкт дослідження – система підготовки спеціалістів з соціальної роботи.

Предмет дослідження - підготовка спеціаліста до соціальної роботи з людьми літнього віку.

Завдання дослідження. Об'єкт, предмет і мета дослідження дали підстави сформулювати наступні завдання:

1. Систематизувати існуючі теоретичні **основи** **характеристики** літнього віку як соціальної проблеми.

2. З'ясувати теоретичні підходи та проблемні питання у соціальній роботі з літніми людьми.

3. Виявити фактори формування професійної культури соціальних працівників крізь спектр соціальної роботи з літніми людьми.

4. Провести соціологічне дослідження «Професійна майстерність соціальних працівників у роботі з літніми людьми».

Гіпотеза дослідження є науковим припущенням, що процес підготовки фахівців для роботи з літніми людьми здійснюватиметься ефективно, якщо буде **комплексна** **перепідготовка** **та** **підвищення** професійних навичок спеціалістів;

Методи дослідження. Теоретичний аналіз і узагальнення даних наукової та методичної літератури; вивчення досвіду провідних фахівців; спостереження; анкетування; методи математичної статистики.

Практична значущість. Матеріали дослідження можуть бути використані у діяльності соціальних агенцій, які надають соціальні послуги людям літнього віку, а також закладами вищої освіти при підготовці фахівців з соціальної роботи та центрами, закладами, які займаються підвищенням

кваліфікації соціальних працівників.

Наукова новизна дослідження. Магістрантом *уточнено* соціальну проблематику людей літнього віку, *систематизовано і доповнено* технологічні аспекти у соціальній роботі з людьми літнього віку, також *поглиблено та розширено уявлення* про детермінанти професійної майстерності соціальних працівників у роботі з літніми людьми, *подальшого РОЗВИТКУ* набули підходи до організації роботи з професіоналізації соціальної роботи з людьми літнього віку та види професійних компетентностей соціального працівника, які застосовуються *при наданні соціальних послуг людям літнього віку.*

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні результати дослідження було представлено в доповіді на *щорічній V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Правові, економічні та соціокультурні засади регулювання суспільних відносин: сучасні реалії та виклики часу» (Полтава, 2023)*

Структура магістерської роботи. Вступ, два розділи, висновки до них, загальні висновки, список використаних джерел. Повний обсяг *75 сторінок* магістерської роботи, *19* рисунків, *42* найменування, зазначених у списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ЛІТНЬОГО ВІКУ

1.1. Літній вік як соціальна проблема.

Поняття «літнього віку» включає у собі як біологічні, так і соціально - психологічні характеристики. Межі літнього віку рухливі. Вони залежать від

соціально-економічного розвитку суспільства, досягнутого рівня добробуту та культури, умов життя людей, менталітету та традицій того чи іншого соціуму [10].

Розвиток людства та збільшення загальної тривалості життя внесло свої корективи у вікові межі поняття «літня людина». Проте точне встановлення цих кордонів залишається проблематичним у зв'язку з неузгодженістю термінів біологічного, соціального та психічного розвитку людини [13].

При цьому необхідно враховувати те, що кожен віковий шар у суспільстві має свої внутрішні характеристики, тобто будь-який вік має свої вікові стереотипи, уявлення про властивості та можливості того чи іншого віку, розуміння їх можливостей та обов'язків на даній стадії життя. А поняття «вікова група» включає у себе не тільки спільність умовного віку її членів, а й вікову субкультуру, тобто набір ознак і цінностей, за якими представники цього віку усвідомлюють належність себе до певної страти, відмінної від інших вікових спільностей [18].

Сучасні дослідники розрізняють кілька видів старості: хронологічну, фізіологічну, психологічну та соціальну і вважають, що її види взаємообумовлені і здійснюють певний вплив одна на одну. У цьому, календарний вік не завжди грає провідну роль. Настання різних видів старості зазвичай не збігається за часом, вони можуть обганяти і відставати один від одного. У той самий час, можна говорити, що ці процеси тісно взаємопов'язані і неможливо впевнено стверджувати, який із названих видів найактивніше впливає загальний процес старіння. Швидкість старіння характеризується як біологічними, і соціальними умовами [36].

Не існує чітких меж і при визначенні хронологічної старості, тобто

тієї кількості прожитих років, після якої людину можна назвати літньою чи старою. Як уже говорилося, тут багато залежить від досягнутого рівня добробуту та культури, умов життя людей, менталітету та традицій того чи іншого суспільства.

Уявлення про соціальну старість пов'язане, передусім, із віком всього суспільства загалом і співвідноситься із середньою тривалістю життя у певній країні та певному тимчасовому відрізку. Старіння більшою мірою соціальний, ніж біологічний процес, неоднаковий щодо різних епох і культур, представникам соціальних верств і груп [34].

Всесвітня організація охорони здоров'я навела власне визначення вікових кордонів літнього віку. Відповідно до цієї класифікації люди літнього віку – це люди віком від 60 до 74 років, з 75 до 89 років – старечий вік, а від 90 років і старше – вік довгожителів [41].

Проте, з погляду осмислення соціальних проблем людей літнього віку в Україні, нам здається коректним вважати початком літнього віку вік виходу на пенсію по старості, тобто 60 років. Адже саме формальний перехід із категорії працездатного населення до групи пенсіонерів стає однією з **ОСНОВНИХ причин посилення соціальних проблем людей літнього віку.** Причому ця соціально-демографічна група стає сьогодні домінуючою не лише в Україні, де спостерігається загальне «старіння» суспільства, а й у **ВСЬОМУ світі.** За даними ООН, у 1950 р. у світі було 214 млн. людей старшеї 60 років, до 2000 р. - 590 млн. людей, а до 2025 р. прогнозується 1 100 млн. Чисельність людей похилого віку за цей час зросте у 5 разів, тоді як населення планети збільшиться лише втричі. У нашій країні, за тими ж прогнозами, до 2025 р. понад 25% населення буде старше 60 років [40].

Демографічні тенденції тісно пов'язані із соціально-економічною та

соціокультурною ситуацією у державі. Реформування різних галузей українського суспільства в останні десятиліття різко погіршило соціальний стан майже усіх категорій населення. Однією з особливо вразливих груп стали люди літнього віку. Для того, щоб надавати цим людям дієву допомогу, необхідно чітко уявляти види та рівні існуючих проблем [20].

Соціальні проблеми людей літнього віку досить різноманітні, їхній спектр залежить як від об'єктивних, так і від суб'єктивних чинників, проте можна спробувати умовно об'єднати їх у кілька груп – це проблеми матеріально-фінансового характеру, соціальної адаптації і психологічного добробуту і здоров'я літніх людей.

При цьому необхідно зазначити, що вирішення проблем соціальної адаптації та психологічного благополуччя не менш важливе, ніж підтримання гідного рівня доходів людей літнього віку або надання їм якісних послуг у сфері медичного обслуговування. На жаль, досить часто цей напрямок соціальної підтримки залишається нереалізованим. Перехід у категорію людей літнього віку (вихід на пенсію) пов'язаний, перш за все, з усвідомленням людиною того, що вона вступає в останній етап свого життя. Попереду неминуче старіння, хвороби, повне чи часткове обмеження життєдіяльності. Усвідомлення всього цього, роздуми про неминучість смерті, що наближається, викликають ускладнення психологічного плану, причому рівень цих ускладнень залежить від суб'єктивних якостей особистості [16]. До психологічних проблем можна віднести різке звуження контактів літньої людини, яке може привезти до повної самотності. Зменшення можливостей спілкування пов'язані з тим, що людина «випадає» з трудового колективу, більше часу проводить вдома. У цьому віці йдуть з життя багато друзів, родичів і однолітків, що також звужує контакти, а

знайомство з новими друзями стає важчим. Особливо ця проблема актуальна для людей літнього віку, які живуть окремо від своїх дорослих дітей [17].

До матеріально-фінансових проблем цієї категорії населення України, безсумнівно, належить низький рівень пенсій, який найчастіше знаходиться нижче рівня прожиткового мінімуму. Індексація пенсій лише останніми роками почала проводитися дещо регулярно, проте її коефіцієнт поки що відстає від рівня інфляції. Однак, незважаючи на всі складнощі, можна говорити, що сьогодні керівництву країни вдається вживати заходів, які б сприяли поступовому підвищенню доходів пенсіонерів.

Іншою соціальною проблемою людей літнього віку, вирішення якої багато в чому сприяло б підвищенню їхнього добробуту, є проблема трудової зайнятості цієї категорії населення [4]. Чимало літніх людей з настанням пенсійного віку не втрачають працездатність. Вони за станом здоров'я ще довгі роки можуть займатися виробничою працею, а отже, мати ще одне джерело доходів. Проте сьогодні певна кількість пенсіонерів працює лише у бюджетній сфері (педагоги, лікарі, працівники культури тощо). Це пов'язано з тим, що, з одного боку, фінансування їх заробітної плати здійснюється не за рахунок коштів підприємств, а з бюджетів різного рівня. З іншого боку, невисока заробітна плата у бюджетній сфері сприяє виникненню вакансій, які займають пенсіонери. Ті ж літні люди, які працювали у різних формах комерційних підприємств, товариств тощо після досягнення пенсійного віку, практично відразу звільняються у зв'язку з ВИХОДОМ на пенсію.

Старіння супроводжується неухильним збільшенням ризику смерті, що відображає зниження життєздатності організму, його діапазону адаптаційних можливостей [39]. Досить гострою є проблема обмеження життєдіяльності,

яка розуміється, як повна або часткова відсутність у людини здібності чи можливості здійснювати самообслуговування, пересування, орієнтацію, спілкування, контроль за своєю поведінкою, а також займатися трудовою діяльністю. Старій людині та її сім'ї потрібна допомога та підтримка - психологічна, медична, соціальна. І цивілізованість сьогоденного суспільства визначається зокрема тим, наскільки широка мережа спеціалізованих установ, які надають допомогу людям похилого віку у вирішенні їх медико -соціальних проблем [28].

Зміна соціального статусу людини в старості, зумовлена, насамперед, припиненням або обмеженням трудової діяльності, трансформацією ціннісних орієнтирів, самого способу життя та спілкування, а також виникненням різних труднощів як у соціально-побутовій, так і в психологічній адаптації до нових умов, диктує необхідність вироблення та реалізації специфічних підходів, форм та методів соціальної роботи з людьми літнього віку.

Важливість повсякденної уваги до вирішення соціальних проблем цієї категорії громадян зростає і у зв'язку зі збільшенням питомої ваги людей ЛІТНЬОГО віку у структурі населення України, яке спостерігається в останнє десятиліття не тільки в нашій країні, а й у всьому світі. Досить сказати, що наразі пенсії та допомоги в Україні отримують понад 10,5 мільйона літніх осіб, або 30% наявного населення в Україні станом на 01.10.2023 року.

Тенденція зростання чисельності людей похилого віку вимагає докорінної зміни соціальної політики щодо цієї найбільш соціально незахищеної категорії суспільства, особливо зараз, за умов початку ринкової економіки [23].

В організації соціальної роботи з людьми літнього віку необхідно

враховувати всю специфіку їх соціального статусу не тільки в цілому, а й кожної людини окремо, їх потреби, біологічні та соціальні можливості, певні регіональні та інші особливості життєдіяльності.

Слід зазначити, що до проблеми старості та її визначення, учені та практики підходили та підходять зі різних точок зору: біологічної, фізіологічної, психологічної, функціональної, хронологічної, соціологічної тощо. А звідси і специфіка вирішення проблем суспільного та соціального становища, ролі та місця в сім'ї, в організації соціального забезпечення та обслуговування, соціальної реабілітації, соціального піклування над людьми літнього віку тощо [9].

Не можна забувати про те, що процес старіння в окремих групах населення та індивідів відбувається далеко не однаково. Таким чином, характеризуючи категорію людей літнього віку як соціальну або, вірніше, як соціально-демографічну групу, необхідно брати до уваги вікові особливості всередині цієї групи груп людей.

Для соціального працівника надзвичайно важливе значення має також ціла низка факторів соціального та психологічного характеру, пов'язаних зі способом та рівнем життя людей літнього віку, становищем у сім'ї, можливістю та бажанням працювати, станом здоров'я, соціальної-побутовими умовами тощо. Практика свідчить про те, що люди літнього віку – це дуже різні люди. Серед них є здорові та хворі; які проживають у сім'ях та самотні; задоволені виходом на пенсію і життям і нещасні, які зневірилися в житті; малоактивні хатники таї життєрадісні, оптимістично налаштовані люди, які займаються спортом, ведуть активний спосіб життя тощо [2].

Тому для того, щоб успішно працювати з людьми літнього віку, соціальному працівнику потрібно знати їх соціально-економічне становище,

особливості характеру, матеріальні та духовні потреби, стан здоров'я, бути добре обізнаним про досягнення науки та практики у цьому напрямку, необхідно вміти також морально допомогти літній людині перебудуватися на інший спосіб життя після припинення активної трудової діяльності.

З переходом у категорію людей літнього віку, пенсіонерів, найчастіше докорінно змінюється не тільки взаємовідносини людини і суспільства, а й такі ціннісні орієнтири, як сенс життя, щастя, добро і зло. Змінюється і спосіб життя, розпорядок дня, цілі і завдання, коло спілкування тощо.

З віком змінюється ціннісна ієрархія самооцінок. Літні люди приділяють менше уваги своєї зовнішності, зате більше – внутрішньому та фізичному стану. Змінюється тимчасова перспектива людей похилого віку. Відхід у минуле типовий лише глибоких старих, решта більше думають і кажуть майбутньому.

У свідомості людини похилого віку найближче майбутнє починає переважати над віддаленим, коротше стають особисті життєві перспективи. Ближче до старості час видається швидкоплинним, але менш заповненим різними подіями. При цьому люди, які беруть активну участь у житті, приділяють більше уваги майбутньому, а пасивні - минулому. Тому перші оптимістичніші і більше вірять у майбутнє [15]. Ситуація така, що зі зростанням тривалості життя та зниженням народжуваності значну частину населення становлять люди літнього віку і, отже, є необхідність спеціальної організації допомоги літній людині. Самотність літньої людини – велика соціальна проблема: діти виросли, стали самостійними, багато однолітків пішли з життя, замість роботи – заслужений відпочинок. Схожі один на одного, безбарвні дні заповнені нескінченними серіалами [24].

Треба намагатися зрозуміти особливості, які визначаються принаймні

двома характерними рисами стилю життя людей літнього віку.

Як правило, життя літньої людини не багате різноманітними подіями. Однак ці події заповнюють собою увесь її індивідуальний простір та час. Так, прихід лікаря – це подія, яка може заповнити увесь день. Похід у магазин - теж подія, до якої слід ретельно готуватися, а потім не менш ретельно переживати його. Іншими словами, відбувається гіпертрофованість, таке собі «розтягування» подій. Подія, яка сприймається молодшими як незначний епізод, для літньої людини стає справою цілого дня. Крім «розтягнутості» подій заповненість життя може здійснюватися шляхом гіпертрофованості будь-якої однієї сфери життєдіяльності [12].

Друга особливість визначається своєрідним відчуттям часу. По-перше, людина літнього віку завжди живе у теперішньому. Її минуле також є у теперішньому – звідси запасливість, ощадливість, обережність літніх людей. Вони хіба що консервуються в миттєвості, причому такому збереженню піддається і духовний світ, його цінності. По-друге, плин часу у літньому віці сповільнюється і стає більш рівномірним [14].

Незатребуваність літньої людини входить у суперечність із суспільною сутністю людини. Отже, треба її підкріпити, зокрема соціально. Зокрема, засобами соціальної роботи у доступних їй сферах, щоб за можливості пом'якшити ситуацію. Сенс соціальної роботи – це не тільки дійсне відновлення у звичних обов'язках, функціях, видах діяльності, характері відносин з людьми (нехай меншою мірою і в інших статусах), але перетворення – і це найголовніше! – літньої людини з об'єкта соціальної роботи на суб'єкта останньої [19]. Подолання, пом'якшення драми незадоволеності відбувається на основі власного життєвого (в т.ч. професійного, сімейного) досвіду літньої людини. Важливо не лише давати

літній людині, а й допомогти їй продовжувати віддавати себе, зберігаючи тим самим стійкість, гарантію певної стабільності, відчуття доброї перспективи, оптимістичну та реалізовану надію на те, що і в нових обставинах людина літнього віку залишається необхідною.

Дуже часто люди літнього віку живуть окремо від сімей, і тому їм буває не під силу впоратися зі своїми нездужаннями та самотністю. І якщо раніше основна відповідальність за літніх людей лежала на переважно на сім'ях, то зараз, особливо в умовах воєнного стану, її все частіше беруть на себе державні органи влади та органи місцевого самоврядування, установи соціального захисту та соціального обслуговування населення.

У сучасних соціально-економічних умовах затребуваність людини визначається її вмінням швидко і ефективно діяти, легко адаптуватися до сучасного довкілля, що постійно змінюється. Культ темпу та новизни не завжди сприяє літнім людям. Старість за стерео типізацією в українському суспільстві несе із собою негативні риси та стає синонімом відставання від епохи. У сучасному цифровому світі діє закон прагматичної корисності. Цей принцип зачіпає насамперед літніх людей, бої вони не встигають за темпом сучасного життя, не мають сил виконувати різноманітні обов'язки та ролі, вони мають справу зі значними потоками інформації тощо [22]. Подібна позиція, що виливається у певний суспільний стереотип, викликає занепокоєння перед настанням старості, позбавляє старість чарівності та тих цінностей, які притаманні лише їй, і накладає відбиток на соціальне вирішення проблеми літніх людей.

Правомірне питання: якою має бути старість і які її моделі? Дослідники виокремлюють декілька моделей старості [35].

Так, перша модель розглядається виходячи з того, що сенс старості

полягає у відпочинку, який розуміється як відмова від будь-яких дій і прагнень, як пасивна споглядацька позиція, змістом якої є лише очікування неминучої смерті. Але лікарі стверджують, що з фізіологічної точки зору сенс відпочинку полягає в регенерації сил після виконаної роботи. Виходить так, що відпочинок втрачає своє основне значення, перетворюється на пасивний стан, веде до апатії, нудьги, а також занепаду фізичних сил та зниження психічних функцій.

Другою моделлю старості виступає система, котрій характерні творча активність, прагнення підбити підсумки свого життя, наблизитися до змісту своїх вчинків і існування, зберегти смак до життя, і водночас **готовність свідомо переносити його труднощі**.

Цілком очевидно, що оптимальною є саме друга модель, адже старість у жодному разі не має бути пасивною вегетацією, вона має стати подальшим етапом реалізації прагнень людини, задоволення її потреби бути значущою та самостійною. Стара людина має розвивати відповідно до своїх інтересів і потреб широкий **діапазон різних форм активності: культурної, професійної, суспільної, художньої, спортивної, трудової, естетичної [8]**.

Дослідження свідчать [7], що існує тісний зв'язок між рівнем активності людини та задоволеністю сьогоdnішнім становищем, а відсутність активності поєднується з почуттям незадоволеності та скаргами на своє становище. Подібний зв'язок існує між активністю і настроєм людини. Ступінь соціальної **адаптації до пенсійного періоду залежить від цього**. Наскільки людина зуміла **переключитися на нові форми діяльності**, відшукати нові сфери та галузі, в яких вона може активно реалізувати свою соціальну роль [27].

Продовження трудової діяльності осіб похилого віку, свідомість

корисності їх праці для всього суспільства є суттєвим фактором збереження бадьорості, активності та доброго самопочуття в осіб третього віку. Із середини 70-х років ХХ ст. ведеться інтенсивний науковий пошук та розробка проблем, пов'язаних із соціальними технологіями. Складність і багатогранність змісту соціальних технологій, різноманітність підходів до їх аналізу привели до безлічі визначень сутності соціальних технологій. Як відомо, соціальні технології – це специфічний соціальний інститут інновацій і соціальної творчості, організації і самоорганізації різних видів соціальної діяльності і соціальної взаємодії, прогнозування і діагностики параметрів соціальних процесів.

Соціальні технології мають необмежені можливості застосування, вони дуже мобільні та сприйнятливі до інновацій. В основу типології соціальних технологій може бути покладено багато ознак. У зв'язку з цим мова не може йти про якусь універсальну технологію, а йдеться про безліч технологій, кожна з яких узгоджується зі специфікою конкретної діяльності, з цілями, які соціальний суб'єкт поставив перед собою і яких він прагне досягти [1].

Розвиваючи концепцію гуманізації життя старшого покоління в рамках соціокультурної діяльності, розглянемо класифікацію технологій, що поєднує культурозберігаючі, культуротворчі, рекреативні, освітні, соціально-захисні, управлінські, дослідні, проектні, альтернативні, комунікаційні, інформаційно-рекламні та етноспрямовані технології.

Використання соціокультурних технологій з метою формування активного способу життя людей літнього віку реалізується на основі принципів:

- незалежності: літні та старі люди повинні мати доступ до основних благ та обслуговування, можливість працювати або займатися іншими

видами діяльності, що приносять дохід, брати участь у визначенні термінів припинення трудової діяльності, зберігати можливість участі у програмах ОСВІТИ та професійної підготовки, жити в безпечних умовах з урахуванням особистісних схильностей та стану, що змінюється;

- активної участі: літні люди повинні залучатися до життя суспільства та брати активну участь у розробці та здійсненні політики, що зачіпає їх добробут, мати можливість створювати рухи або асоціації осіб літнього віку;

- забезпечення догляду: забезпеченість літньої людини доглядом та захистом з боку сім'ї, громади, доступу до медицини, соціальних та правових послуг, користування послугами піклування;

- реалізації внутрішнього потенціалу: літні люди повинні мати можливість для всебічної реалізації свого потенціалу, щоб їм завжди був відкритий доступ до суспільних цінностей у галузі освіти, культури, духовного життя та відпочинку;

- особистої гідності: недопущення експлуатації, фізичного, економічного та психічного насильства щодо літніх людей, забезпечення їм права на справедливе ставлення, незалежно від віку, статі, расової чи етнічної приналежності, наявності інвалідності, а також незалежно від їх трудового внеску.

Соціальний захист людей літнього віку на сучасному етапі здійснюється за двома основними напрямками - соціальне забезпечення та соціальна допомога. Відповідно до чинного законодавства соціальний захист людей літнього віку спрямоване на захист матеріального становища, надання грошової та натуральної допомоги, зміцнення системи соціального обслуговування літніх людей.

Основними засадами діяльності у сфері соціального обслуговування

людей літнього віку є: надання державних гарантій; забезпечення рівних можливостей при отриманні соціальних послуг та їхньої доступності; орієнтація соціального обслуговування на індивідуальні потреби громадян; пріоритет заходів щодо соціальної адаптації тощо.

Аналіз основних напрямів діяльності територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) свідчить про те, що дана модель соціальної служби, орієнтованої на роботу з людьми ЛІТНЬОГО віку, набула найбільшого поширення та визнання, є найбільш типовою. Однак вона ще не охоплює багато категорій літніх людей, які відчувають потребу в соціально-психологічній допомозі, спілкуванні, соціально-правових консультаціях, в адаптації до нових суспільних умов.

1.2. Сутність соціальної роботи з людьми літнього віку:

технологічний підхід.

Поняття «соціальний працівник» узвичаїлося у світі наприкінці XIX – початку XX ст. Але як самостійна професія та академічна дисципліна соціальна робота цілком утвердила себе лише після Другої світової війни. Ідеї нового «соціального контракту» у Сполучених Штатах 30-х років і «держави загального благоденства» у Європі 40-х гг. XX ст., стали виразом визнання права кожної людини, - вже тому тільки, що вона людина, - мати певний мінімум гідного існування і зробили державу гарантом реалізації цього права.

Однак незабаром з'ясувалося, що для втілення подібної ідеї у життя недостатньо добрих законів та відповідних матеріальних ресурсів. Потрібна також спеціальна система індивідуалізованої допомоги тим людям, які з тих

чи інших причин не вписуються в суспільство, виявляються за бортом. Урядовим циркуляром і державним асигнуванням на соціальні потреби потрібно було знайти конкретного адресата, вони мали бути тонко підігнані до запитів конкретних людей. Цю функцію і взяли на себе соціальні працівники [3].

Характер професійної діяльності вимагає від соціального працівника знайомства з широким колом питань, починаючи з організації системи соціального забезпечення в цілому та відповідного законодавства, елементів соціології та економіки, і закінчуючи конкретними, тобто передбачають знання прикладної психології, прийомами роботи з клієнтами соціальної роботи [25].

Сучасний соціальний працівник бачить своє завдання в тому, щоб людина, якій він допомагає, змогла обходитися без цієї допомоги і без соціального працівника, що вважається основним критерієм професійного успіху [32]. Проте по відношенню до людей літнього віку, особливо самотніх, це положення можна застосувати частково: старість потребує соціального захисту та допомоги.

Оскільки сфера діяльності соціального працівника широка і не завжди може бути чітко окреслена, підготовка майбутніх фахівців у цій галузі включає, крім академічного компонента, обов'язкову практику під керівництвом досвідченого наставника. У процесі становлення соціального працівника велике значення надається також формуванню індивідуально-психологічних рис, що відповідають вимогам професії, а також виробленню професійних навичок, серед яких можна назвати вміння встановлювати контакти, вести переговори, захищати інтереси клієнтів, співпрацювати з представниками суміжних професій, виступати формальним та

неформальним лідером [26].

Виділимо основні вимоги до технологій соціальної роботи з людьми літнього віку:

1. Виявлення та припинення причин, що породжують проблеми людей літнього віку.

2. Практичне сприяння реалізації прав і законних інтересів літніх громадян, забезпечення можливості самовираження та попередження усунення їх від активного життя.

3. Дотримання рівності всіх літніх людей в отримання соціальної допомоги та послуг.

4. Виявлення індивідуальних потреб літніх людей у наданні соціальної допомоги та обслуговування.

5. Використання нових технологій соціальної роботи, які спрямовані на задоволення потреб та потреб цієї категорії людей [1].

Окрім правильно обраної технології при соціальній роботі з людьми літнього віку, необхідно дотримуватися основних методів соціальної роботи з літніми людьми:

1. Метод соціально-психологічного тренінгу спрямований на збільшення емоційної стійкості людей похилого віку за рахунок створення особливої навчально-експериментальної ситуації, що сприятиме допомогти людям у літньому віці індивідуальні та групові психологічні події, що розгортаються в процесі спілкування, а також яким чином кожен з учасників впливатиме на інших, і яка роль та зміст спільної діяльності.

2. Метод розмови з людиною літнього віку вибудовується на основі принципів доброзичливості, невимушеності та природності. Індивідуальна бесіда з людиною похилого віку містить у собі мету допомогти людині

подолати виниклі переживання, допомогти знайти вихід із складної життєвої ситуації.

Літня людина як об'єкт соціальної роботи є одночасно і суб'єктом, який здатний не тільки усвідомлювати зміст та мету роботи з ним, а й стати чи не стати її співучасником. Саме тому соціальний працівник має активно протидіяти установкам окремих літніх клієнтів сприймати себе як безпорадних і беззахисних, і без будь-яких докорів сумління покладати на нього всі побутові проблеми і навіть відповідальність за своє життя [28].

Натепер у сучасній соціальній роботі набув пріоритетності підхід, згідно з яким літні клієнти, кожен окремо, розглядається як індивід, **ОСОБИСТІТЬ** з неповторними рисами, характеристиками, які повинні бути в центрі уваги при організації соціальної роботи [31; 42].

Розглянемо основні форми соціальної роботи з людьми літнього віку.

1. Соціально-психологічна допомога забезпечує активізацію у літніх людей самовпевненості, цілеспрямованості, сприяє оптимістичному погляду на навколишній світ, позитивних якостей людини та набуття впевненості у своїх силах.

2. Навчання літньої людини соціальному спілкуванню. Соціалізація відбувається за рахунок навчання як безпосередньому, оффлайн спілкуванню, так і, віртуальному, онлайн спілкуванню. Одним із завдань навчання соціальному онлайн спілкуванню є навчити літню людину працювати на цифрових пристроях, через адаптацію у сучасному цифровому суспільстві.

3. Соціокультурна реабілітація спрямована на відновлення порушених або повністю втрачених здібностей до виконання тих чи інших дій з урахуванням інтересів, побажань, потреб, а також потенційних можливостей

людей літнього віку.

4. Фізкультурно-оздоровча робота спрямована як на покращення стану здоров'я літньої людини, так і на відновлення її соціальних функцій, і навіть на коригування психологічного стану.

Таким чином, натеper є досить широкий спектр сучасних методів та технологій соціальної роботи з людьми літнього віку, спрямованих на надання допомоги даній категорії громадян [37].

Основоположним даних методів та технологій є надання можливості людям літнього віку поглянути на самого себе, на навколишнє суспільство в цілому з нової, іншої точки зору, а також пристосуватися до постійно змінних умов сучасного життя і навчитися чогось нового [31].

Правильно організована соціальна робота з людьми літнього віку сприяє виявленню позитивного потенціалу людей літнього віку, оцінити накопичений практичний досвід літніх людей, спрямувати державну соціальну політику, загалом, та соціальні програми, зокрема, на потреби населення пізньої дорослості.

Висновки до першого розділу.

Натеper відсутній узгоджений погляду на старість, старіння та вікові межі старості. Для соціальної роботи суттєве інтегративне визначення старості, виведене з соціально-вікового статусу та ідентичності. Соціально-віковий статус складається на основі цілеспрямованих дій особистості. Відтак, з певною мірою умовності, до літніх людей можна відносити осіб віком 60 років і старше, характеризуючи цю соціальну групу певними ознаками, пов'язаними як з освоєнням статусу пенсіонера за віком, так і

зміною соціальних ролей та життєвих практик, обумовлених макро- та мікропроцесами. Подальшого вивчення потребує наснаження представників окресленої соціально-вікової групи на підтримання цілеспрямованих дій особистості та адаптацію до мінливих умов сучасного цифрового суспільства.

Люди літнього віку є об'єктом досліджень і практики в різних областях. Особливе місце в цій низці належить програмам Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованих установ, таких як ЮНЕСКО та Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ).

У сучасній культурі існують різні способи уявлення про людей літнього віку. ООН та її спеціалізовані установи формують своєрідну соціокультурну програму літнього віку. Найбільш характерна риса цієї програми – її позитивна спрямованість: старіння населення бачиться як однозначно позитивне явище, самі літні люди видаються важливою соціальною групою, що вносить неocenний внесок у людську культуру і життя суспільства. Ця програма має перспективний характер, тобто, деякі тенденції та розроблені фахівцями ООН на їх основі концепції вважаються актуальними. У результаті ці концепції директивно затверджуються ООН як магістральний напрям політики щодо процесів старіння та становища людей пізньої дорослості. Усі зазначені моменти знаходять своє відображення в офіційних документах ООН та її спеціалізованих установ.

Соціальний працівник має бути досвідченим психологом, педагогом, обидві ці якості мають бути нерозривними, оскільки стрижнева ідея всіх складових професії соціального працівника - вміння та бажання допомогти людям, знайти форми спілкування. Спілкування передбачає у психологічному плані готовність як пізнавати світ почуттів іншої людини, так і прийняти його, тобто. вміти співпереживати.

Соціальний працівник має бути чуйним педагогом, який вміє

передбачати виховні наслідки заходів щодо клієнта, гнучко і тактовно реагувати на зміну у поведінці і настроях клієнта літнього віку, і навіть тонким психологом, здатним обрати найефективніший метод роботи з конкретною людиною.

У роботі з клієнтом необхідно орієнтуватися на краще, що в ньому є, спонукати його самостійно долати недоліки, мати необхідний індивідуальний підхід до кожного з огляду на особливість характеру, соціальний стан, життєвий досвід особистості пізньої дорослості.

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА ТА ПРОФЕСІОНАЛІЗМ СПЕЦІАЛІСТА У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ З ЛІТНІМИ ЛЮДЬМИ.

2.1. Фактори формування професійної культури соціальних працівників у роботі з літніми людьми.

Проблема компетентності соціального працівника набуває в останні роки все більшу актуальність у зв'язку з тим, що постійно трансформується

СОЦІАЛЬНИЙ досвід, реконструюється сфера соціальних послуг, розвиваються технології соціальної роботи, зростає рівень вимог соціуму до фахівців. Власне компетентність, у вирішенні соціальних проблем становить основу професійного здійснення соціальної роботи. Представники цієї професії - соціальні працівники застосовують свої знання і вміння для соціальної допомоги індивідам, сім'ям, групам, організаціям, громадам, соціуму загалом. Вони допомагають людям підвищувати здатність вирішувати проблеми, створюють необхідні для цього ресурси, забезпечують взаємодію між людьми, або між людиною та її оточенням, підвищують відповідальність організацій за людину, впливають на соціальну політику. Не викликає сумніву той факт, що ефективно виконувати ці завдання здатні лише добре підготовлені, професійно компетентні працівники.

Вітчизняні та зарубіжні науковці у своїх визначеннях професійної компетентності вказують на те, що вона передбачає поєднання знань, необхідних для професійної діяльності, та вміння застосовувати їх у професійній діяльності; наявність професійної освіти, загальної та спеціальної ерудиції, постійне підвищення науково-професійної підготовки; володіння теоретичними знаннями й уміннями використовувати адекватні технології та виконувати відповідні соціальні ролі в професійній діяльності; здатність кваліфіковано виконувати визначені види соціально-педагогічних робіт у межах професії, досягаючи при цьому високих кількісних і якісних результатів праці на основі наявних психолого-педагогічних знань, умінь і навичок [11].

Отже, компетентність означає відповідність рівня знань і умінь змісту виконуваних посадових обов'язків, а також уміння досягти мети. В узагальненому виді компетентність спеціаліста являє собою сукупність

здібностей, якостей та властивостей особистості, що необхідні для успішної діяльності в тій або іншій сфері діяльності і передбачає здатність фахівця використовувати в конкретній ситуації **набуті знання, вміння, навчальний та життєвий досвід, володіння ним методами пошуку необхідної інформації, вмінням її аналізувати, бачити проблеми та шляхи їх розв'язання, самоефективність, а також розуміння необхідності навчатися протягом усього життя. Компетентність забезпечується базовою освітою, самоосвітою у процесі практичної діяльності, вивченням досвіду, підвищенням кваліфікації на курсах, семінарах, сприяє розвитку якості соціальних інститутів, відповідає різноманітним сферам життя [6]. Рівень професійної компетентності визначається здатністю особистості реалізуватися як успішний та ефективний фахівець.**

Складовими професійної компетентності є набір конструктів (складових), які відповідають стандартам кваліфікації по даній спеціальності й визначальній професійній компетентності фахівця [5].

Ми виділяємо наступні конструкти (складові) на основі яких формулюються **головні загальні якості, необхідні фахівцеві-професіоналу:**

1. Духовна компетентність. Розуміння сенсу та мети життя, його цілей, ієрархії ідеалів, ставлення до професійної діяльності в умовах даного виду праці.

2. Психічна компетентність. Наявність здатностей, знань, умінь і навичок ефективного самоврядування психікою, її організації в умовах фізичного й соціального середовища діяльності. Наявність здатностей, знань, умінь і навичок ефективного керування психікою підлеглих в умовах даного виду праці.

3. Загальна фізична компетентність. Наявність здатностей, знань,

умінь і навичок ефективного самоуправління фізичним станом організму та керування фізичним станом організму підлеглих.

4. *Інтелектуальна компетентність.* Наявність спеціальнонаукових знань, умінь, навичок по конкретній спеціальності, спеціалізації, службовій посаді.

5. *Технологічна компетентність.* Наявність умінь і навичок фізичної діяльності за фахом, роботи з технічними засобами діяльності в системі «людина-машина» в умовах даного виду праці.

6. *Соціальна компетентність.* Наявність здатностей, знань, умінь і навичок ефективної взаємодії як у ролі підлеглого з керівниками, так і у ролі керівника з підлеглими. Наявність здатностей, знань, умінь і навичок керування трудовим колективом, формування й підтримки нормального соціально-психічного клімату в колективі [30].

Саме соціальна компетентність характеризує інтеракційні здатності працівника, культуру ділового спілкування як по вертикалі «керівник — підлеглий», так і по горизонталі — «працівники одного рівня», а також клієнти установи. Соціальна компетентність містить:

- знання етики ділового спілкування;
- уміння запобігати і відносно безболісно вирішувати конфлікти;
- уміння швидко і правильно передавати інформацію;
- уміння налагоджувати комунікації;
- уміння давати ясні і чіткі завдання і відповідно мотивувати робітників;
- уміння тактовно вказувати на недоліки, коректно робити зауваження, викликати довіру і т. п.

Оскільки діяльність «замовляє» спеціаліста, рівень його теоретичної і

практичної підготовки, професійні та особисті якості, тому логічно спершу звернутись до визначення базових та систематизуючих елементів професійної діяльності соціальних працівників.

У зарубіжній науковій літературі поняття професійної соціальної діяльності визначають як:

- цілеспрямовані дії, які визначаються цінностями, знаннями, технологіями, загальноприйнятими професійною спільнотою і які у своїй сукупності властиві лише соціальній роботі як професії;
- свідоме застосування знань із сфери соціальних наук з метою стимулювання запланованих змін в індивідах, групах або соціальних системах;
- дії спрямовані на ці зміни, які визначаються цінностями, методами і технологіями, властивими соціальній роботі ».

У цих визначеннях зафіксовані основні елементи, які здебільшого включають в структуру професійної діяльності соціального працівника сучасні зарубіжні автори: професійні цілі, цінності, знання, вміння та методи роботи. Як і будь-яка інша професійна діяльність, соціальна робота має власну систему цілей. Основною метою соціальної роботи є гармонізація взаємовідносин між індивідами і/або між індивідами та соціальними інститутами. Для її досягнення професійна соціальна робота переслідує більш конкретні цілі:

- сприяти максимальному розвитку здібностей і потенціалу людей, і особливо, здібностей, пов'язаних із вирішенням проблем та подоланням труднощів, що виникають в процесі життєдіяльності у суспільстві;
- об'єднувати людей із соціальними структурами, організаціями та закладами, які можуть надати необхідні для повноцінної життєдіяльності

ресурси, послуги або можливості;

– сприяти ефективній та гуманізованій діяльності тих соціальних організацій та закладів, які забезпечують людей необхідними ресурсами та послугами;

– брати участь у визначенні та удосконаленні соціальної політики.

Названі цілі визначають основні напрямки діяльності соціальних працівників і знаходять своє відображення у програмах соціальної допомоги, діяльності соціальних агентств [6]. Тому у соціальній роботі існують критерії компетентності соціальних працівників, які виразно окреслюють зміст їхньої діяльності та очікування клієнтів, суспільства від неї. Теоретичні положення про суспільне призначення, сутність соціальної роботи, нормативні вимоги до неї, аналіз реальної практики фахівців свідчать, що належна компетентність соціального працівника передбачає такі вміння:

– виявляти і оцінювати ситуацію за необхідності розпочати, посилити, відновити, захистити чи довести до логічного завершення стосунки між людьми, із соціальними інститутами;

– оцінювати проблему, поставлену мету і способи її досягнення; вміти розробити план дії, спрямованих на відновлення або розвиток життєвих ресурсів і благополуччя людини;

– стимулювати індивіда до розв'язання проблем, уникнення стресів, особистісного розвитку;

– бути посередником між клієнтами та організаціями, структурами, що забезпечують людей ресурсами, послугами і можливостями;

– ефективно втручатися в процес розв'язання проблем найдискримінованиших і найуразливіших груп населення;

- сприяти ефективному і гуманному функціонуванню систем, організацій, які забезпечують людей ресурсами, послугами і можливостями;
 - брати активну участь у створенні нових систем послуг, ресурсів і можливостей, враховуючи запити споживачів послуг; прагнути нейтралізувати дії організацій, які створюють перешкоди для споживачів послуг;
 - оцінювати ступінь втручання і досягнутих змін;
 - **ПОСТІЙНО** оцінювати свій професійний рівень і розвиток, поведінку і набуті навички;
 - сприяти вдосконаленню послуг, розвиваючи професійні знання, підтримуючи стандарти й етичні норми професії [6].
- Крім вище зазначеного соціальний працівник повинен вміти:
- цілеспрямовано і з розумінням слухати інших;
 - збирати інформацію, щоб підготувати соціальну історію, оцінку, звіт;
 - формувати і підтримувати професійні відносини, спрямовані на надання соціальної допомоги;
 - спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку, використовуючи знання з теорії особистості та діагностичні методи;
 - спрямовувати зусилля клієнтів на вирішення їх проблем та завоювати їх довіру;
 - обговорювати делікатні проблеми з необхідною долею уваги та підтримки, викликаючи у клієнта довіру;
 - творчо вирішувати проблеми клієнта;
 - **ВИЗНАЧАТИ** момент призупинення терапевтичної допомоги клієнту;
 - проводити дослідження та інтерпретувати їх результати;
 - бути посередником і вести переговори між конфліктуючими

сторонами;

– забезпечувати зв'язок між різними організаціями;

– повідомляти про соціальні потреби державним організаціям, приватним, громадським або законодавчим органам, що забезпечують фінансування відповідної діяльності.

Також, для успішного виконання професійних функцій соціальний працівник повинен :

– мати належну професійну підготовку, володіти глибокими знаннями з теорії і практики соціальної роботи, технології її здійснення, з психології, педагогіки, фізіології, економіки і організації виробництва, законодавства, сучасних інформаційних технологій, методів математичної статистики та ін.;

– володіти достатньо високою загальною культурою, бути широко ерудованою людиною ;

– володіти інформацією про сучасні політичні, соціальні-економічні процеси в суспільстві, бути достатньо поінформованим про різні соціальні групи населення, їх потреби та особливості;

– уміти передбачати наслідки своїх дій, послідовно втілювати у життя цінності професії;

– володіти навичками комунікативного спілкування, наприклад, уміти правильно спілкуватися з важкими підлітками, людьми з інвалідністю, і, звичайно, з людьми похилого віку;

– дотримуватися етики професійної поведінки, професійної таємниці, бути коректним у питаннях, що стосуються інтимних аспектів життя клієнтів;

– бути емоційно врівноваженим, готовим до психологічних

навантажень, добросовісно виконувати свій професійний обов'язок, не втрачаючи самовладання, доброзичливості та уваги до клієнта;

– уміти приймати рішення у складних, несподіваних ситуаціях, чітко формулювати і грамотно висловлювати свої думки [6; 26; 30].

Підгрунття професійної компетентності будь-якого соціального працівника становлять психолого-педагогічні, етичні, та моральні знання.

Центральним ланцюгом професійної діяльності соціального працівника виступає його етична компетентність, яка є показником і одночасно результатом професійно-особистісної готовності працівника до надання соціальних послуг, тому що виконання будь-якого завдання має моральний зміст. Етична компетентність соціального працівника показує головні регуляції його дій, що закріплюються у звичках, традиціях, принципах життя і професійній діяльності, психічних станах, діях, вчинках і якостях, забезпечує вибір ним свідомої етичної поведінки згідно професійно-педагогічних норм, вона характеризує дієву, функціональну сторону професійної діяльності фахівців у процесі здійснення підтримки клієнта і за специфікою реалізації належить, до так званих, надпредметних компетентностей які мають інтегрований характер і поєднують у собі певний комплекс знань, умінь і ставлень, які набуваються соціальними працівниками протягом засвоєння всього змісту освіти [33].

Про сформованість етичної компетентності соціального працівника можуть свідчити зокрема: усвідомлення ним гуманістичних цінностей, інваріантного характеру норм, принципів етики соціальної роботи; розуміння морального змісту професії, необхідності розвитку культурних потреб та інтересів; здійснення етичної рефлексії власних вчинків; виявлення сутності

моральних колізій у різних ситуаціях, прогнозування результатів своїх дій; уміння розв'язувати конфлікти, розуміти почуття та потреби клієнтів; реалізація у професійній поведінці стратегії і тактики етично адекватного спілкування з різними учасниками типами клієнтів.

Залежно від досвіду, змістовна частина етичної компетентності зростає за рахунок додавання інших характеристик. Модель етичної компетентності фахівців з соціальної роботи виокремлює сукупність типових завдань, до вирішування яких необхідно підготувати фахівців під час освіти.

Найважливішими морально-етичними завданнями роботи з клієнтами є такі:

- визнавати гуманістичні цінності, інваріативний характер норм, принципів, цінностей етики;
- здійснювати етичну рефлексію власних вчинків, спираючись на деонтологічні засади соціальної моралі;
- виявляти сутність моральних колізій у різних ситуаціях, прогнозувати їх розвиток;
- бути моральною опорою та прикладом, носієм та захисником гуманістичних цінностей і переконань;
- реалізувати в професійній (або громадській) поведінці стратегію й тактику етичного спілкування;
- дбати про розширення своїх професійних, загально етичних, культурних потреб та інтересів [21].

Модель етичної компетентності фахівців з соціальної роботи є синергетичним результатом взаємодії трьох системних компонентів: соціокультурного, предметного й професійно-суб'єктного. Кожний з компонентів слід розглядати як комплекс психолого-педагогічних умов, що

забезпечують навчально – пізнавальну й комунікативну діяльність фахівців.

Соціокультурний компонент враховує вплив умов соціокультурного середовища на формування у фахівців з соціальної роботи етичної компетентності. Він включає три складові:

– домінування соціокультурних, гуманістичних норм спілкування та взаємодії з клієнтами;

– дотримання об'єктивних закономірностей соціально - психологічного розвитку та психічного стану клієнтів в процесі роботи з ними;

– суспільна потреба в етичній компетентності як одного з головних компонента професіоналізму фахівців з соціальної роботи.

Професійно-суб'єктний компонент пов'язаний з латентним характером етичної компетентності, що пояснюється індивідуально-психологічними особливостями фахівців. На зміст етичної компетентності впливають такі особистісні характеристики фахівців, як особливості когнітивного стилю, емоційно - вольової зрілості, здатність до рефлексії, мотиваційно-ціннісні установки тощо.

Етична компетентність соціальних працівників є необхідною складовою соціальної політики в будь-якій організації незалежно від її впорядкованості, саме цим керувались розробники «Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України» та розробники етичних кодексів інших держав. Соціальні працівники завдяки наявності професійного етичного кодексу мають інструмент для забезпечення необхідного загального рівня етичної компетентності і мають змогу в разі потреби застосовувати відповідні санкції до порушників аж до їх професійної дискваліфікації.

Аналізуючи сферу діяльності соціального працівника, необхідно

підкреслити, що вона, зумовлюється його спеціалізацією. Нині соціальні працівники спеціалізуються більш, ніж по 20 напрямках. Відповідно до спеціалізації можна виділити групи соціальних працівників, зайнятих, переважно, управлінською діяльністю (менеджери соціальних служб та органів соціального захисту), контактною соціальною роботою в рамках **ОСНОВНИХ видів соціального обслуговування (соціально-економічні, соціально-медичні, соціально-педагогічні, соціально-психологічні, соціально-правові та соціально-побутові послуги), профілактичною і превентивною профілактичною роботою тощо.** Етична компетентність соціального працівника має особливо велике значення при наданні соціальних послуг.

В Україні клієнтами, чи потенційними клієнтами, соціальної роботи найчастіше вважають представників вразливих (пригнічених) верств, груп населення, тобто індивідів, групи, що зазнають чи мають ризик зазнати негативних впливів соціальних, економічних, екологічних чинників або захворіти. В Законі України «Про соціальні послуги» йдеться про те, що соціальна допомога має надаватися людям, котрі потрапили у складні життєві обставини. Це означає, що кожна людина може стати клієнтом **СОЦІАЛЬНИХ** служб, якщо потрапляє в ситуацію чи обставини, які об'єктивно неможливо подолати власними силами (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку із старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи, насильство, зневажливе ставлення і негативні стосунки в сім'ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо) [29].

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про соціальні послуги» особам **ЩО** опинились у складних життєвих обставинах можуть надаватися різні види соціальних послуг і спеціалісти, що їх надають, зобов'язані:

«...сумлінно надавати соціальні послуги особам, які перебувають у складній життєвій ситуації; керуватися у своїй діяльності основними принципами надання соціальних послуг; поважати гідність громадян; не допускати негуманних і дискримінаційних дій щодо громадян, які одержують соціальні послуги; надавати особам, які обслуговуються, повну інформацію про зміст і види соціальних послуг; зберігати в таємниці інформацію, отриману в процесі виконання своїх обов'язків, а також ту інформацію, яка може бути використана проти особи, що обслуговується» [29].

Зупинимось детальніше на етичному аспекті надання соціально-побутових та психологічних послуг.

У сфері надання соціально - побутових послуг важливими, на думку багатьох дослідників, є наступні етичні норми та правила:

1. Працюючи з людьми, соціальний працівник несе відповідальність не тільки за свою поведінку і діяльність, але й за поведінку, дії, умови життєдіяльності і здоров'я своїх клієнтів.

2. Діяльність соціального працівника включає в себе безпосереднє спілкування з клієнтом та його найближчим оточенням, внаслідок чого потребує повного напруження сил та віддачі.

3. Соціальний працівник повинен зважати на конкретні особливості обставин життя клієнта та індивідуальні риси його особистості, враховувати всю сукупність особистісних якостей та життєвих обставин.

4. Пам'ятати, що результати діяльності залежать не тільки від нього самого, а й від зусиль і бажання клієнта.

У практичній діяльності відбувається інтеграція фахових і моральних якостей соціальних працівників, адже використання себе (своїх знань, навичок, цінностей, здібностей) є одним із найважливіших інструментів

соціальної роботи.

Численні дослідники звернули увагу на те, що при наданні соціальних послуг різним групам клієнтів на перший план виходять різні морально - етичні якості соціального працівника. Так, наприклад, при роботі з людьми ПОХИЛОГОЇ віку соціальному працівнику бажано мати такі якості, як: істинна повага до старості; здатність її бажання навчитися чогось у літніх людей; терпіння; знання і розуміння психологічних і соціальних особливостей; здатність протистояти стереотипам і міфам про людей похилого віку. Також треба враховувати, що здатність до самообслуговування у літніх людей значно знижена і не кожен з них може підтримувати на належному рівні санітарний стан помешкання та особисту гігієну, тому тут на перший план виходять такі моральні якості як доброта, тактовність, терпимість.

При роботі з людьми з інвалідністю потрібні: тактовність; терпимість; оптимізм; вміння підтримати віру у спроможність вести повноцінне соціальне життя і сприяння цьому, вміння скоригувати ставлення до них рідних. Особливо важливо сприймати їх як рівних, не принижувати жалістю.

Соціальні послуги надаються різним типам сімей, наприклад сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах (безробітними, сім'ями які складаються із алкогольно і наркозалежних осіб та ін.), прийомними сім'ями та сім'ями опікунів, багатодітним, неповним та ін. Соціальний працівник що працює з сім'єю, перш за все повинен дотримуватись конфіденційності, сприяти поліпшенню соціально психологічного стану, бути комунікабельним [37].

Соціальним працівникам, які надають соціальні послуги колишнім в'язням літнього віку, під час виконання своїх службових обов'язків **важливо:**

- уникати упередженого ставлення та стереотипних уявлень;
- розглядати особу в контексті всього життя;
- бути толерантним;
- утримуватися від критичних суджень;
- вірити у здатність людини до змін;
- бути реалістичним;
- вміти налагоджувати стосунки з різними людьми;
- володіти навичками саморегуляції та корекції психічних станів;
- вміти правильно планувати час і розподіляти завдання тощо [21].

У роботі з безпритульними людьми літнього віку найважливішим є повага честі і гідності людини, любов до людей, віра у можливість людини змінюватися, прагнення допомогти людині повірити в себе, повага прагнення до вільного самовизначення. Пропонування елементарних послуг (нічліг, їжа, медична допомога) не повинні викликати почуття образи і суму за своє становище, а, навпаки, вселяти надію на позитивне вирішення проблеми як своїми силами, так і за допомогою соціального працівника. Не менш важливою є реакція соціального працівника на зовнішній вигляд безпритульного літнього віку, недопустимо показати відразу на неприємний запах, неохайність, брудний одяг.

Таким чином, в основі професійної компетентності лежать сформовані знання, уміння та навички професійної діяльності, вона є показником сформованості цих навичок та вмінь, ступенем їх володіння, основною характеристикою соціального працівника, що свідчить про його готовність до виконання професійної діяльності у сучасному суспільстві.

Професійна компетентність включає в якості однієї з складових професійну етику, без знань та володінь нормами якої немає та й не може

бути компетентного спеціаліста. Етично компетентні спеціалісти – не тільки чудові практики, вони досягають цілей етичними засобами, проявляють емпатію, справедливі. Підтвердження важливості етичної складової, зокрема при наданні соціальних послуг, ми можемо знайти у Законі України «Про соціальні послуги» [29].

Дослідники [38] визначають, які якості повинен мати соціальний працівник, за опитуваннями самих клієнтів третього віку. Подібна зацікавленість клієнтів свідчить про значення, яке вони надають особі соціального працівника. Усі якості умовно поділяються на 3 групи:

1. Особистісні: доброта, турботливість, чесність, чуйність, привітність, терпимість, людяність, товариськість, співчуття, безкорисливість, врівноваженість.

2. Навички спілкування: увага до інших, вміння вислухати, ввічливість, ввічливе ставлення до людей.

3. Ставлення до роботи: сумлінність, відповідальність, вимогливість себе, виконавська дисципліна.

Неприйнятними для соціальних працівників клієнти вважають такі якості, які можна поділити на 3 умовні групи:

1. Особистісні: нервозність, користь, душевна черствість, зарозумілість, нечесність, жорстокість.

2. Навички спілкування: грубість, неповага до літніх людей, гидливість, злість, неввічливість, зухвалість.

3. Ставлення до роботи: байдужість до клієнтів, постійний поспіх, безвідповідальність, лінь, несумлінність, небажання допомогти, легковажність, незібраність, здирство.

Соціальні працівники часто перебувають між владними структурами та

безвладними отримувачами послуг, намагаються досягти співпраці з іншими на користь своїх клієнтів.

Соціальна робота перебуває у процесі постійного розвитку та збагачення новими знаннями, новим досвідом. Наведені вище професійні якості не є єдиними та всеосяжними, але вони можуть надати якусь допомогу соціальним працівникам у їхній повсякденній роботі, головною метою якої є надання допомоги людям, прагнення зробити суспільство більш квітучим та досконалим [31].

2.2. Соціологічне дослідження «Професійна майстерність соціальних працівників у роботі з літніми людьми».

Постановка проблеми. Сучасне українське суспільство характеризується загостренням багатьох соціальних проблем, породжених не лише реформуванням економіки, але і крахом системи цінностей, падінням моральності. Стрімко змінюється соціальний склад суспільства. Зростає соціальна напруга. В умовах що склалися, коло соціальних та особистісних проблем вимагає оперативного вирішення через розгортання всебічної багатофункціональної соціальної роботи з людьми, які опинилися у важкій життєвій та соціокультурної ситуації свого розвитку.

Соціальна робота є одним з головних способів організаційного та соціально-технологічного реагування суспільства на таку соціальну ситуацію. Роль соціальної роботи у житті сучасного суспільства визначається тим, що вона виступає як один з найважливіших чинників соціальної стабільності.

Діяльність соціального працівника спрямована на гармонізацію міжособистісних відносин, відносин особистості та соціуму й, в кінцевому підсумку, на гуманізацію та стабілізацію суспільства в цілому.

Специфіка професійної соціальної роботи, зумовлена повсякденною ймовірністю екстремальних ситуацій, вимагає сформованості у фахівця соціальної роботи глибоких емоційно-особистісних регуляторів поведінки та діяльності, зокрема, таких як ціннісні орієнтації особистості. Однак досвід показує, що в практичній роботі фахівця часто зустрічаються випадки порушення професійної компетентності, принципів взаємодії з клієнтом, відсутність у працівників соціальних служб усвідомленої гуманістично орієнтованої мети професійної діяльності. Все вищезазначене і обумовило актуальність даного дослідження.

Об'єкт дослідження – соціальні працівники.

Предмет дослідження – аналіз професійної майстерності соціальних працівників.

Мета дослідження – проаналізувати розглянути професійну майстерність соціальних працівників та фактори, що її обумовлюють.

Об'єкт, предмет та мета дозволити сформувані такі завдання дослідження:

- 1.З'ясувати аспекти професійної майстерності соціальних працівників.
- 2.З'ясувати найбільш прийнятні форми підвищення обізнаності працівників щодо підвищення професійної майстерності.
- 3.Вивчити форми підвищення професійної майстерності для соціальних працівників.

Гіпотеза дослідження базується на науковому припущенні, що переважна більшість практикуючих соціальних працівників не мають

профільної освіти, а отже ступінь їх професійної майстерності в галузі соціальної роботи не є достатнім.

Генеральною сукупністю дослідження є соціальні працівники, які працюють у сфері надання соціальних послуг.

Вибірка дослідження. соціальні працівники територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Подільської районної у м. Полтаві ради, Зіньківського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Полтавського району, територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Київської районної у м. Полтаві ради та територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Диканської селищної ради.

В опитуванні взяли участь 220 соціальних працівників, серед яких 211 жінок і 9 чоловіків. Вік респондентів - 25-60 років.

Метод дослідження - роздаткове анкетування.

Інструментарій - анкета (див. Додаток Б).

Результати опитування оброблено із застосуванням інформаційного забезпечення Word Excell.

3.2. Аналіз результатів дослідження

В період з 03 по 24 липня 2023 р. були опитані соціальні працівники та робітники Зіньківського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Полтавського району, територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Подільської районної у м. Полтаві ради, територіального центру

СОЦІАЛЬНОГО обслуговування (надання соціальних послуг) Київської районної у м. Полтаві ради та територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Диканської селищної ради. В опитування взяли участь 220 соціальних працівників та робітників, серед яких 211 жінок і 9 чоловіків. Вік респондентів - 25-60 років.

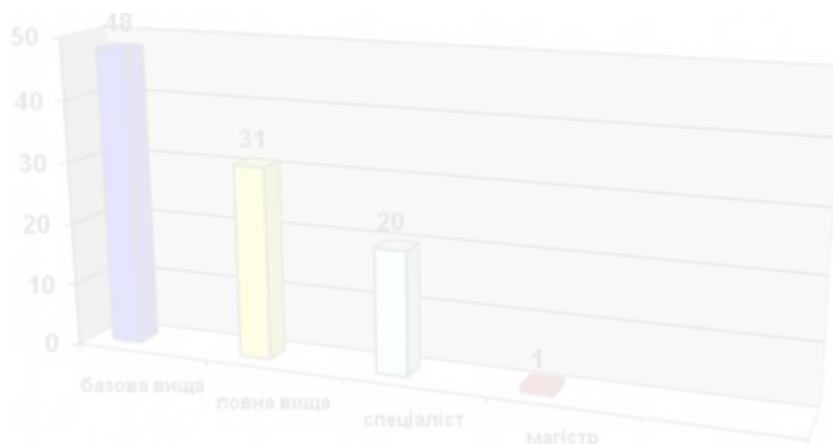


Рис. 2.1. Розподіл відповідей респондентів на запитання:
Ваш освітньо-кваліфікаційний рівень?

Відповіді респондентів розділилися наступним чином: базову вищу мають 48 % опитаних, 31% - повну вищу, 20% - спеціалісти і 1% - магістри. Таким чином, всі соціальні працівники є дипломованими фахівцями, і майже третина здобула поглиблені спеціальні уміння та знання інноваційного характеру для вирішення проблемних професійних завдань у соціальній сфері.

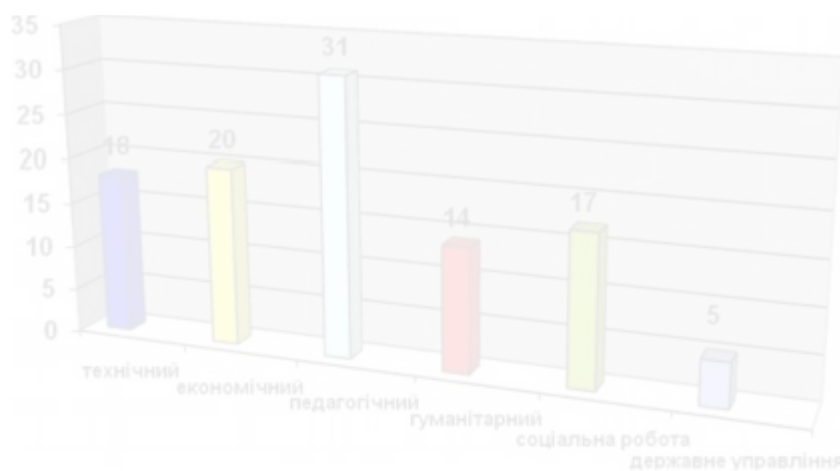


Рис. 2.2 Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Ваш напрям підготовки (за спеціальністю або за спеціальностями)?

Згідно з рис. 2.2., 18% респондентів мають технічний напрям підготовки, 20% - фінансово-економічний, 5% - державне управління, 14% - гуманітарний, 31% - педагогічний і 17% - соціальна робота. Тобто, більшість соціальних працівників – спеціалісти гуманітарної сфери, і третя частина з них працюють за спеціальністю, що створює всі передумови для постійного підвищення базового кваліфікаційного рівня.

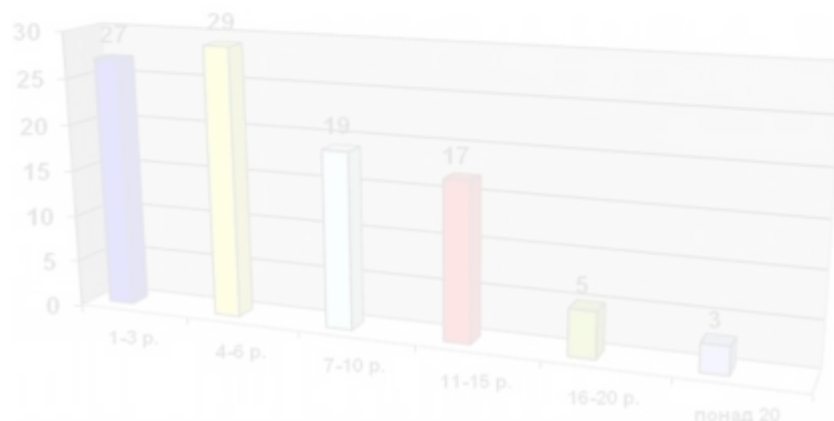


Рис. 2.3. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Який Ваш стаж роботи в соціальній сфері?

Як слідує з рис. 2.3., 27% респондентів працюють у соціальній сфері 1-3 роки, 29 % - 4-6 років, 19% - 7-10 років, 17% - 11-15 років, 5% - 16-20 років і 3 % - понад 20 р. тобто, більша частина соціальних працівників – молоді фахівці, що пояснюється нетривалий часом існування спеціальності «соціальна робота» в Україні.

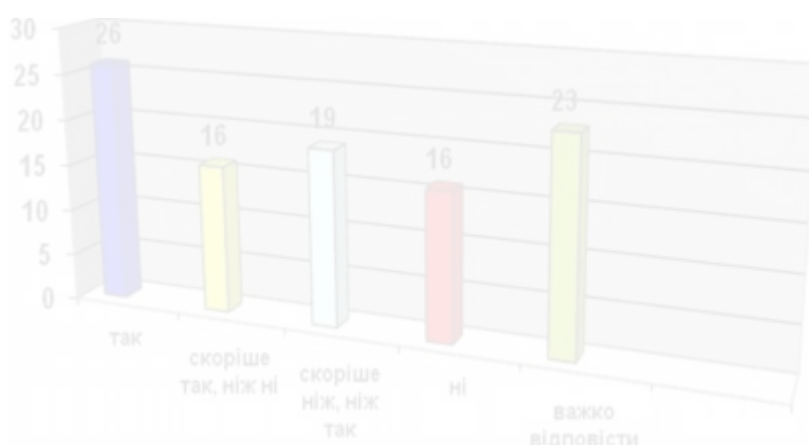


Рис. 2.4. Розподіл відповідей респондентів на запитання: Якщо Ви, працівник соціальної сфери, не маєте освіти за спеціальністю, то чи плануєте Ви її здобути у подальшому?

Згідно рис. 2.4., 26% соціальних працівників без освіти за спеціальністю планують її здобути, 16% «скоріше так, ніж ні», 19% - «скоріше ні., ніж так», 16% - ні, 23% - не визначилися. Отримані відповіді свідчать про те, що більша частина соціальних працівників без освіти не мають стійких намірів її здобути, що свідчить про неадекватне розуміння ними важливості отримання спеціальних умінь та знань для виконання професійних завдань та обов'язків, частина з яких має інноваційний характер.

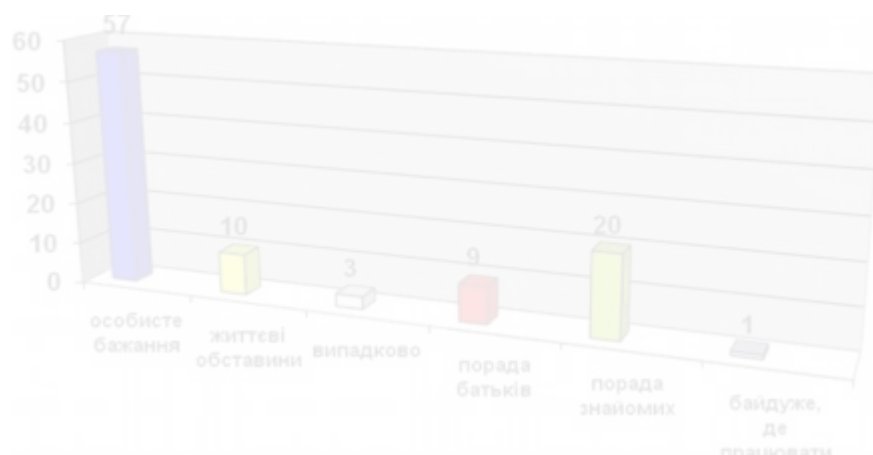


Рис. 2.5. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Що саме безпосередньо сприяло тому, що ви обрали роботу соціального працівника?

Відповіді респондентів розділилися наступним чином: 57% опитаних обрали роботу соціального працівника усвідомлено, з власного бажання, 10% до вибору професії змусили життєві обставини, 3%- випадково, 9% - за порадою батьків і 20% - за порадою друзів, 1% байдуже, де працювати. Таким чином, більша половина обрала професію усвідомлено, менша половина за порадою чи за життєвими обставинами. Це означає, що більшість опитаних все таки свідомо підійшла до вибору своєї професії. Незначна частина опитаних обрали професію випадково чи їм взагалі байдуже, де працювати. На нашу думку, ці обставини не сприяють становленню особистості як фахівця, оскільки в неї відсутнє бажання постійно підвищувати свій професійний рівень, творчо підходити до виконання завдань через відсутність зацікавленості саме в цій роботі.

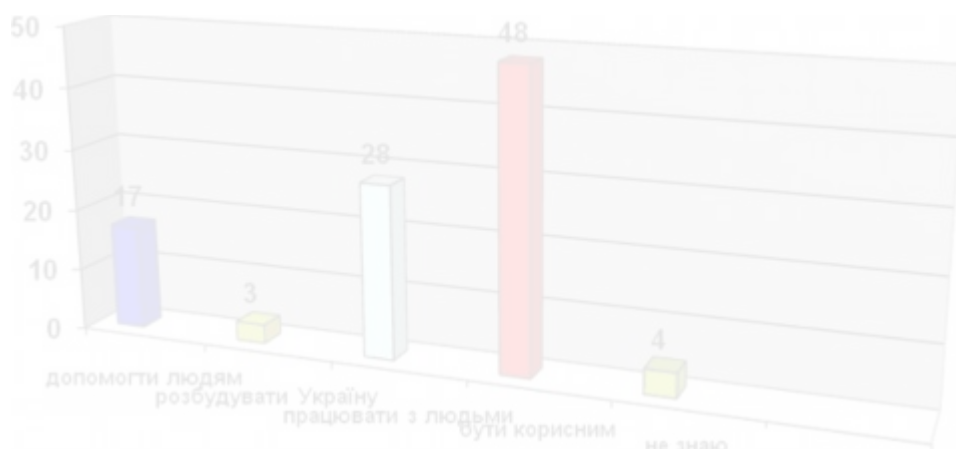


Рис. 2.6. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Якщо вибір Вами роботи соціального працівника був особистим і свідомим, то будь ласка, поясніть, що саме спонукало Вас його зробити?

Згідно результатів за рис. 2.6, 17% опитаних обрали професію соціального працівника, бажаючи допомогти людям, 3% - зробити особистий внесок у розбудову України як соціально справедливої країни, 28% - працювати з людьми, 48% - бути корисним для людей. Це означає, що всіх цих людей поєднує одна думка, яка полягає в тій чи іншій допомозі людям які знаходяться в складних життєвих ситуаціях.

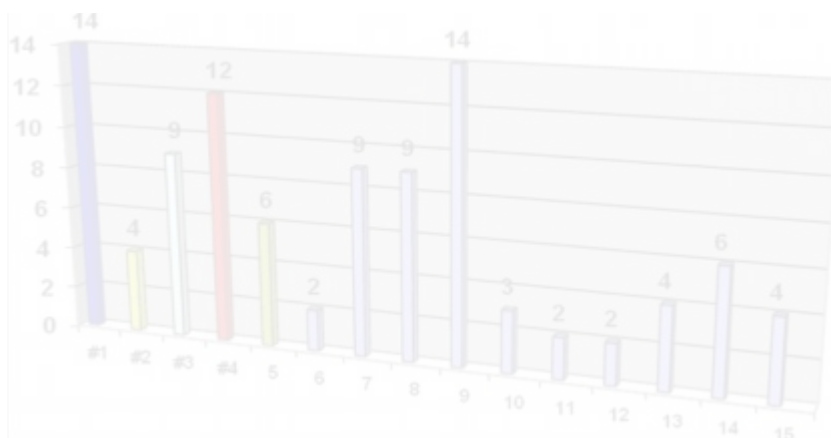


Рис. 2.7. Розподіл відповідей респондентів на запитання:
Гарний працівник соціальної сфери на Вашу думкуї – це...

Як слідує з рис. 2.7, 14% респондентів вважають, що гарний працівник соціальної сфери – це людина, яка має добре серце, чуйна, доброзичлива, людина, яка вміє знайти індивідуальний підхід до кожного клієнта; 4% вважають – це людина, яка любить та вміє спілкуватися, неконфліктна, коректна та організована; 9% - людина, яка розуміє чужу біль, вміє проявити жалість та співчуття, завжди готова допомогти іншому, терпляча і врівноважена, 12% - чесний та відповідальний працівник; 6% вважають, що це людина, яка сумлінно та зї душею ставиться до роботи, життєрадісна; 3% вважають, що це працелюбна та наполеглива людина, і 2% - грамотний професіонал, ініціативний та небайдужий працівник який користується повагою колег. Отримані відповіді свідчать, що соціальними працівники вважають провідними якостями фахівця особистісні характеристики, такі як чуйність, доброта, вміння йти на контакт, чесність, відповідальність, працелюбність, небайдужість, коректність і життєрадісність. На їх думку, соціальний працівник має знайти спільну мову з людьми, проявивши свої найкращі людські якості.

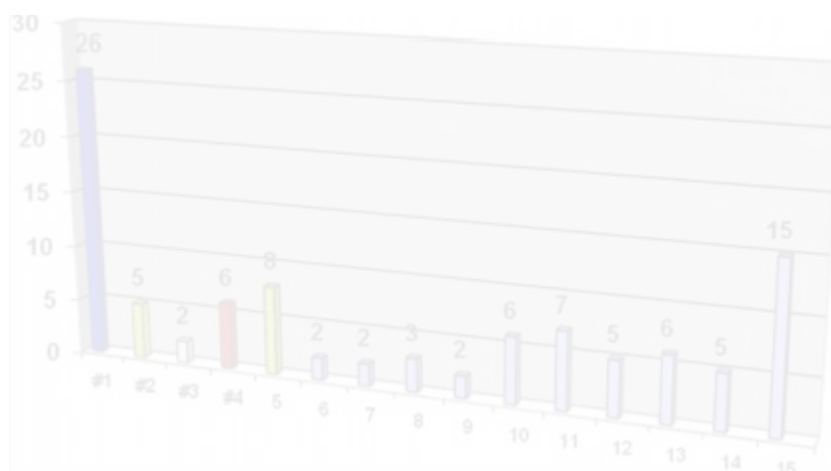


Рис. 2.8. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Які з нижче названих людських якостей Ви вважаєте такими, що не бажано мати соціальному працівникові?

На дане запитання відповіді розділилися наступним чином: 26% назвали небажаними якостями для соціального працівника байдужість, 15% - конфліктність; 8% - нетактовність; 7% - нечесність; 6% - неуважність, недобррозичливість, ледачість; 5% та меншеї - невміння поставити себе на місце іншої людини, завищену самооцінку, балакучість, замкненість, заздрість та жадібність, імпульсивність та нестриманість а також неорганізованість вважають негативними рисами для соціального працівника.

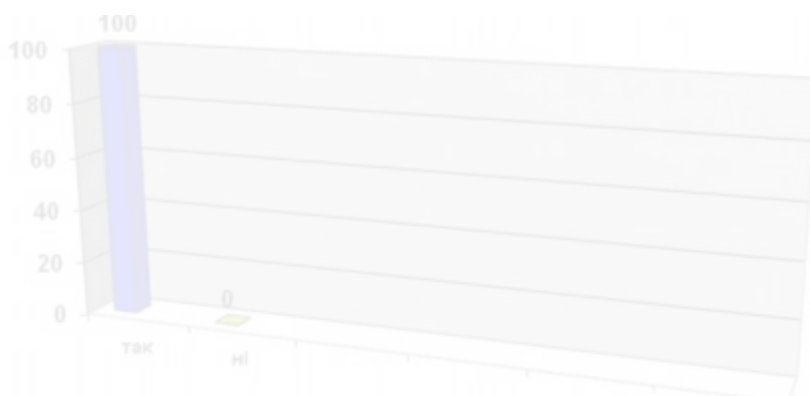


Рис. 2.9. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Чи відомо Вам про існування спеціальних документів, що регламентують професійну складову діяльності соціального працівника?

Всі респонденти зазначили, що знають про існування спеціальних документів, що регламентують професійну складову діяльності соціального працівника. Це означає, що соціальні працівники досить відповідально відносяться до своєї роботи і цим показують свою професійність і обізнаність у своїй роботі.



Рис. 2.10. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Яку назву має документ, що регламентує професійну складову діяльності соціального працівника?

діяльності соціальних працівників ?

Згідно рис. 2.10, 35% вважають документом, що регламентує професійну складову діяльності соціальних працівників є ЗУ «Про соціальні послуги», 23% - Етичний кодекс, 14% - типові положення і 28% - посадова інструкція.

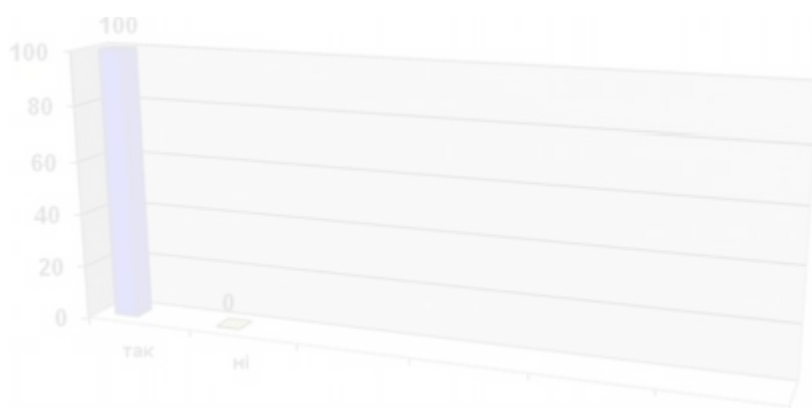


Рис. 2.11. Розподіл відповідей респондентів на запитання:
Чи потрібні такі документи, на Вашу думку взагалі ?

Всі соціальні працівники стверджують, що документи, які регламентують їх професійну діяльність, потрібні і є досить важливими для їхньої роботи в цілому. Тому, що наявність таких документів, допомагає соціальному працівникові чітко знати свої обов'язки у своїй роботі з клієнтами і дотримуватись правил, які вимагає цей документ.

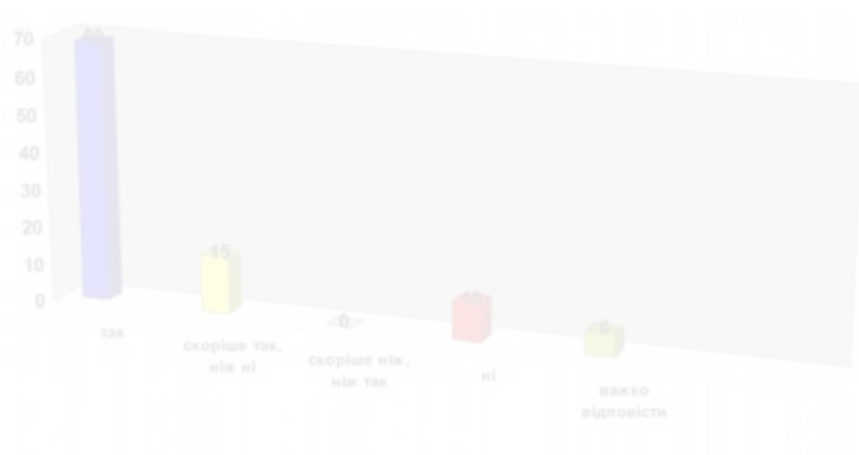


Рис. 2.12. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Як Ви думаєте, на скільки важливою для соціальної роботи є постановка професійних вимог щодо взаємодії соціального працівника з клієнтом?

Як слідує з рис. 2.12, 69% опитаних зазначили, що постановка професійних вимог щодо взаємодії соціального працівника з клієнтом є дуже важливою., 15% - скоріше важливою, ніж ні, тобто практично всі соціальні працівники розуміють необхідність чіткого встановлення норм і професійних ВИМОГ.

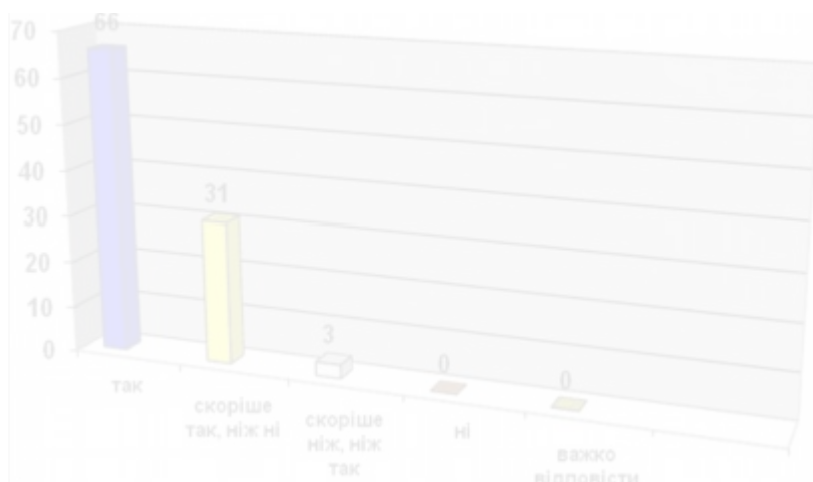


Рис. 2.13. Розподіл відповідей респондентів на запитання: **Як на Вашу думку, чи стосуються професійно-етичні норми взаємин соціального працівника з колегами та представниками інших установ і організацій ?**

На дане запитання відповіді розділилися наступним чином: 66% опитаних дали відповідь «так», 31% - «скоріше так, ніж ні». Таким чином, соціальні працівники розуміють важливість роботи на професійному рівні з представниками всіх соціальних сфер. Адже соціальні працівники це люди які повинні відноситися компетентно, як до представників різних сфер діяльності так і до своїх клієнтів.

Згідно рис. 2.14, у разі порушення клієнтом норм поведінки 65% будуть продовжувати їх дотримуватися, 9% - скоріше так, 4% - про це не думали. Тобто, більшість соціальних працівників можуть поводити себе стримано і гідно представляти себе навіть у конфліктних ситуаціях. Тобто якщо вже і

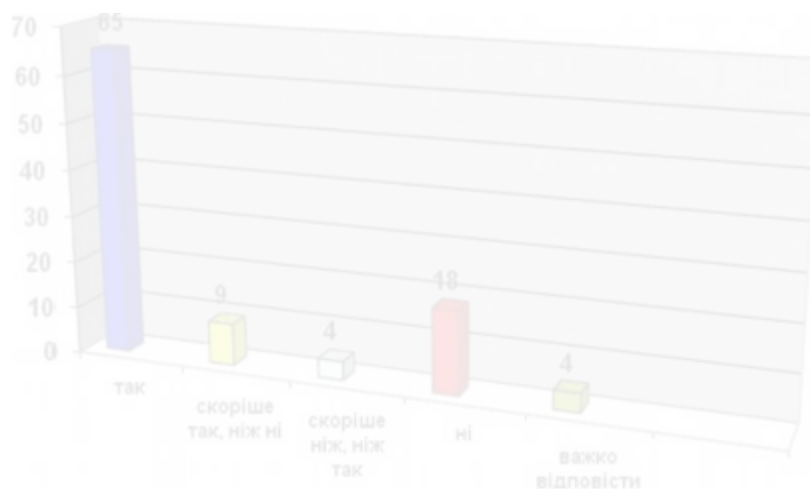


Рис. 2.14. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

В ситуації, коли клієнт демонстративно і свідомо порушує норми поведінки чи станете Ви дотримуватися їх зі свого боку?

випинкла така ситуація то соціальний працівник зі свого боку не буде намагатися розвивати конфлікт, а навпаки буде від нього ухилитися. Майже 20% - відповіли «ні», що свідчить про можливість зростання конфлікту та про необхідність вивчення конфліктології та проведення тренінгів, застосування у роботі супервізії.

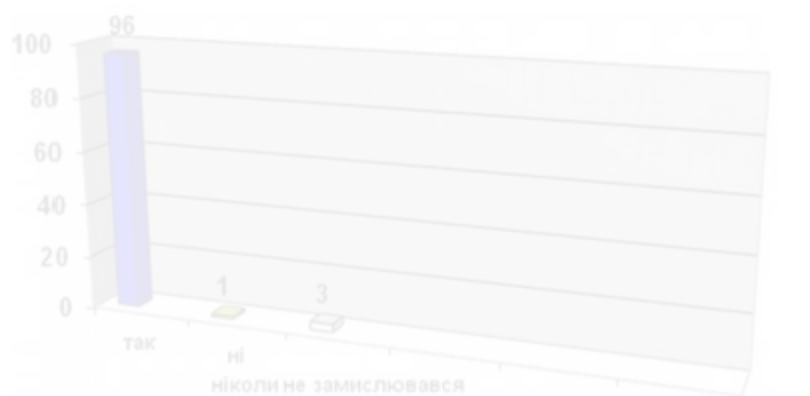


Рис. 2.15. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Чи вважаєте Ви за потрібне підвищувати рівень своєї обізнаності у сфері професійної компетентності як соціальний працівник?

Практично всі опитані соціальні працівники бажають підвищувати свій професійний рівень, 4% - ні, їм достатньо наявних вмінь та знань. Тобто, більшість опитаних фахівців прагнуть працювати над своїм професійним рівнем, знайомитися з новітніми технологіями та впроваджувати їх на практиці. Вони вважають, що підвищувати свій кваліфікаційний рівень потрібно, і це є досить важливою складовою для їхньої роботи.



Рис. 2.16. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Якщо «так», то в якій формі Вам було б зручно це зробити ?

На дане питання відповіді опитуваних розділилися наступним чином: 32% бажають підвищувати професійну компетентність за допомогою лекцій, 13% - самостійно, 20% - шляхом відвідування семінарів і диспутів, 35% відвідувати тренінги. Таким чином, соціальні працівники обирають активні групові форми роботи, де вони можуть взаємодіяти і обмінюватися думками, ділитися своїми враженнями, щодо роботи, обмінюватися своїми навиками з іншими працівниками, адже тренінги є більш відкритою формою для спілкування.

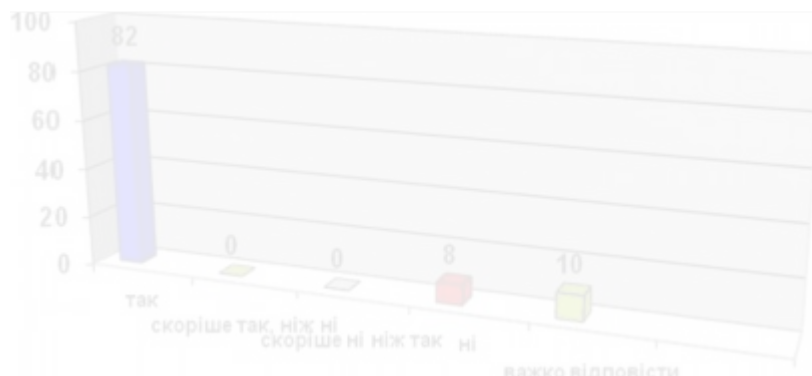


Рис. 2.17. Розподіл відповідей респондентів на запитання:

Чи відомо вам, що до соціальних працівників, які порушили професійні, морально-етичні вимоги до професійної діяльності, можуть бути застосовані санкції?

82% працівників знають про санкції до соціальних працівників, які порушили професійні, морально-етичні вимоги до професійної діяльності. 18% працівників відповіли, що скоріше не знають про санкції щодо соціальних працівників ніж так. Це свідчить про те, що соціальні працівники є досить обізнаними у своїй роботі і знають як дотримуватись цих правил.

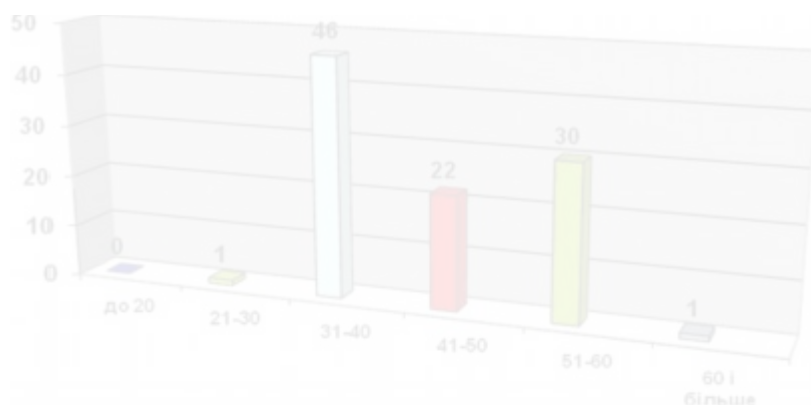


Рис. 2.18. Розподіл відповідей респондентів на запитання:
Ваш вік?

Як свідчать результати дослідження, 46% опитаних люди віком 31-40 років, 22% - віком 41 -50 років, 30% - 51-60 років. Тобто, у соціальній сфері працюють переважно люди середнього та старшого віку, і це дає перевагу так як вони мають певний життєвий досвід так необхідний при роботі в соціальній сфері. Водночас опитування виявило що ці працівники бажають навчатися, здатні до самовдосконалення і нових відкриттів і для цього вибирають саме активні форми навчання: тренінги, семінари, диспути.



Рис. 2.19. Розподіл відповідей респондентів на запитання:
Ваша стать?

96% респондентів – жінки, 4% - чоловіки, тобто у більшості працюють у соціальній сфері саме жінки. Можна припустити, це пов'язано з більшим прагненням жінок до спілкування, проявами бажання прийти на допомогу, зрозуміти клієнта та бути йому корисним.

Висновки до другого розділу

Отримані результати засвідчили, що більшість соціальних працівників – це люди середнього віку від 40 років, які є дипломованими фахівцями з педагогіки чи соціальної сфери. Також значна частина опитаних обрала професію усвідомлено, бажає і надалі працювати у цій професії, про це свідчить бажання підвищувати свій професійний рівень, приймаючи участь в активних формах роботи – тренінгах, диспутах і семінарах.

Мотиви вибору професії різні, але на них можна поглянути з різної точки зору. Хоч деякі соціальні працівники обрала професію соціальна робота не за своєю думкою, все рівно вони хочуть підвищувати свій кваліфікаційний рівень, а це свідчить про те, що працювати у соціальній сфері їм подобається. Необхідними для роботи вони вважають особистісні характеристики, такі як чуйність, доброта, вміння йти на контакт, чесність, відповідальність, працелюбність, небайдужість, коректність і життєрадісність. Всі соціальні працівники розуміють необхідність чіткого встановлення норм і професійних вимог, важливість роботи на професійному рівні з представниками всіх соціальних сфер, дотриманні професійних, морально-етичних вимог.

При розгляді дослідження ми також побачили, що соціальні працівники вміють професійно співпрацювати не тільки з клієнтами, а із представниками різних соціальних сфер, їй також знають як правильно і тактовно вирішувати, та як запобігти конфліктів, що виникають з клієнтом.

Тобто отримані результати дали нам змогу зрозуміти, що соціальні працівники досить серйозно і відповідально відносяться до документів які регламентують їхню професійну діяльність.

Отже проведене дослідження показало, що соціальні працівники Зіньківського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Полтавського району, територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Подільської районної у м. Полтаві ради, територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Київської районної у м. Полтаві ради та територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Диканської селищної ради є досить обізнаними у своїй роботі, та мають змогу підвищувати свій кваліфікаційний рівень, ставляться до роботи з відповідальністю. І хоч деякі з опитуваних мають іншу думку щодо вище зазначеного та загалом результати дослідження цілком не такі й негативні.

ВИСНОВКИ

Аналіз науково – теоретичних джерел дозволив сформулювати такі

ВИСНОВКИ магістерської роботи:

Соціальна робота більше, ніж інші професії, перебуває в межах морального вибору та етичної поведінки. Це зумовлюється передусім тим, що її об'єктом виступає людина, яка страждає у своєму життєвому просторі і через що вона обмежена у можливостях особистісного саморозвитку та у впливі на свої життєві обставини. Тому, соціальні працівники у своїй щоденній діяльності нерідко опиняються перед складними моральними проблемами, що змушує їх діяти відповідно до своїх моральних переконань. Відповідно, такі чинники регулювання людської поведінки, як суспільна мораль, індивідуальний моральний контроль, виступають важливими моральними регуляторами самої соціальної роботи в цілому. Ті ситуації, в яких опиняються люди в процесі виконання своїх професійних завдань, сильно впливають на формування професійної етики, однієї з фундаментальних теоретичних основ будь-якої професійної діяльності.

Під професійною етикою розуміють науку про професійну мораль, як сукупність ідеалів та цінностей, етичних принципів та норм поведінки, які відображають суть професії та забезпечують взаємовідносини між людьми, що складаються у процесі праці і походять із змісту їх професійної діяльності. Поряд з цим, професійна етика - це і моральна самосвідомість професійної групи, її психологія та ідеологія. Професійна етика соціального працівника визначає його рольову позицію і відношення з іншими людьми, включаючи клієнта і колег, і є набором зобов'язань, які відповідають цій рольовій позиції, і положень про етичну відповідальність за виконання своєї соціальної ролі.

Професійна компетентність соціального працівника вимагає органічного єднання особистісних та професійних якостей, широкої

освіченості в різноманітних сферах життєдіяльності. Питання ефективності формування професійної компетентності соціального працівника будується, **безпосередньо** залежить і ґрунтується на самій суті соціальної **роботи та функцій, які виконує соціальний працівник.**

Сьогодні в Україні, як і в інших країнах світу, навчання соціальної роботи не може тільки пасивно відображати соціальний розвиток, воно повинно вести активний пошук шляхів вирішення соціальних проблем, що з'являються. Професіоналів для соціальної сфери потрібно готувати таким чином, щоб вони були здатні змінити, усунути і корегувати негативні соціальні прояви у суспільстві. А це можливо лише у закладах освіти, які будують навчання на нових позиціях і враховують тенденції розвитку соціальної політики в країні.

Професійна діяльність соціального працівника вимагає від нього професійної компетентності. Професійна компетентність включає в якості **однієї зі складових професійну етику, без знань та володінь нормами якої немаєї та й не може бути компетентного спеціаліста. Етично компетентні спеціалісти – не тільки чудові практики, вони досягають цілей етичними засобами, проявляють емпатію, справедливі, що дуже важливо до клієнтів.**

Етична компетентність, включає вибір соціальним працівником свідомої етичної поведінки, гуманістичну спрямованість його діяльності і є обов'язковим компонентом оволодіння ними професією, що пов'язано із специфікою їхньої роботи: широким потенціалом етичного впливу на особистість. Велике значення для формування та розвитку у фахівця етичної компетентності мають його особисті якості.

Професійна практика, з одного боку, є для майбутнього фахівця широким полем **перевірки всіх творчих здобутків, набутих у ВНЗ, а з другого**

- практика створює умови для більш глибокого осмислення змісту і функцій професії, перевіряє адекватність власних професійних уявлень і своїх можливостей, та найголовніше - оптимізує процес формування професійних умінь і навичок, необхідних для самостійної діяльності.

Отже, великий вплив на формування відповідних морально - етичних якостей та засвоєння студентами професійно-етичних цінностей соціальної роботи мають різні види практик; виконання курсових та дипломних робіт; науково – дослідної й суспільно - корисна (волонтерська) діяльність.

Соціальним працівникам, що працюють, не маючи спеціальної освіти, для підвищення етичної компетентності, доцільно проводити курси з підвищення кваліфікації, практично-орієнтовані семінари з актуальних проблем соціальної роботи, тренінгові заняття, групові дискусії, індивідуальні практикуми тощо

Впровадження у процес підвищення кваліфікації роботи груп соціально - психологічних, комунікативних та навчальних тренінгів, створює сприятливі умови для концептуального розвитку соціальних працівників, позитивно впливає на розвиток у них етичної компетенції. Результатом розвитку етичної компетенції соціальних працівників має стати концептуальний розвиток, що знаходить своє вираження у розширенні та поглибленні їх уявлень і понять про оточуючу дійсність, у формуванні цінностей, смислових утворень та ідеалів, у збагаченні власної концепції життя. Таким чином, формування та розвиток етичної компетенції соціальних працівників відіграє важливу роль у становленні соціального працівника як спеціаліста з соціальної роботи.

За результатами дослідження ми з'ясували, що більшість соціальних працівників – це молоді люди до 40 років, які є дипломованими фахівцями з

педагогіки чи соціальної сфери. Також значна частина опитаних обрала професію усвідомлено та при подальшому баченні себе у цій професії свідчать відповіді бажання підвищувати свій професійний рівень, приймаючи участь в активних формах роботи – тренінгах, диспутах і семінарах.

Мотиви вибору професії спрямовані на них можна поглянути з різної точки зору, адже хоч деякі соціальні працівники обрали професію соціальна робота не за своєю думкою, все рівно вони хочуть підвищувати свій кваліфікаційний рівень, а це свідчить про те, що працювати у соціальній сфері їм подобається. Необхідними для роботи вони вважають особистісні характеристики, такі як чуйність, доброта, вміння йти на контакт, чесність, відповідальність, працелюбність, небайдужість, коректність і життєрадісність. Всі соціальні працівники розуміють необхідність чіткого встановлення норм і професійних вимог, важливість роботи на професійному з представниками всієї соціальних сфер, дотриманні професійних, морально-етичних вимог.

При розгляді дослідження ми також побачили, що соціальні працівники вміють професійно співпрацювати не тільки з клієнтами, а із представниками різних соціальних сфер, і також знають як правильно і тактовно вирішувати, та як запобігти конфліктів, що виникають з клієнтом.

Тобто отримані результати дали нам змогу зрозуміти, що соціальні працівники досить серйозно і відповідально відносяться до документів які регламентують їхню професійну діяльність. Таким чином, формування та розвиток етичної компетенції соціальних працівників відіграє важливу роль у становленні соціального працівника як спеціаліста з соціальної роботи.

Отже, мета магістерської роботи досягнута, гіпотеза знайшла своє

підтвердження.

За підсумками виконання нами розроблено низку пропозицій і рекомендацій щодо підвищення професійної компетентності фахівця з соціальної роботи:

1. Створювати умови для мотивації підвищення кваліфікації.

2. Систематично організовувати практичні семінари, тренінги для навчання теорії, методики і практики соціальної роботи.

3. Вивчати і впроваджувати інноваційні форми і методи роботи з клієнтами.

4. Організувати узагальнення досвідом, створити інформаційний банк даних про нові методи, прийоми і технології.

5. Створювати умови для своєчасного виконання зобов'язань перед клієнтом; для формування шанобливого ставлення до клієнтів і прийняття їх такими, які вони є.

Систематичне і правильне використання названих рекомендацій дозволить підвищити професіоналізм соціальних працівників і зробити ефективнішою діяльність соціальних служб в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балдинюк О. Особливості соціальної роботи з людьми похилого

- віку. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2018. № 1. С. 12–17.
2. Бень О., Бриндзак О. Особливості соціальної адаптації літніх людей у гериатричних установах України та Польщі. *Український соціум*. 2017. № 4 (63). С. 35–44.
3. Бойко О. Глобальне визначення соціальної роботи та український контекст. *наукові записки НАУКМА: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2017. Т. 199. С. 85–90.
4. Борисова Ю. Зайнятість людей похилого віку як чинник їхнього добробуту та інтеграції в суспільство. *Габітус*. 2020. № 16. С. 35–39.
5. Веретенко О. Становлення професії соціального педагога в Україні. *Практична психологія та соціальна робота*. 2015. № 4. С. 21–22.
6. Горішна Н. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія “Педагогіка, соціальна робота”*. 2009. № 16-17. С. 114–117.
7. Грабовська С., Чолій С. Соціальна активність в процесі соціалізації особистості. *зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України* / ред. С. Максименко. Київ, 2010. Т. XII. Ч. 1. С. 171–181.
8. Девід Сінклер, Метью Лаплент. Життєвий план: Чому ми старіємо і як цього уникнути / пер. з англ. І. Михайлюк. Київ : BookChef, 2021. 416 с.
9. Джуган В., Джуган Р. Дефініція поняття «люди похилого віку», як категорії соціальної роботи. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2022. № 1 (50). С. 77–80.
10. Дороніна О. Феномен третього віку: термінологічні аспекти. *Вісник національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Сер.: Педагогічні науки*. 2020. № 7 (163). С. 3–7.
11. Євтух М., Носко М., Грищенко С. Соціальна робота в зарубіжних країнах : навч. посіб. Київ : СПД Чалч. Н.В., 2016. 169 с.
12. Житинська М. Забезпечення якості життя людей похилого віку як

соціальна проблема. *Освітологічний дискурс*. 2015. № 1 (9). С. 117–124.

13. Каркач А., Кравченко О., Семигіна Т. Сучасні підходи до розуміння літніх людей як особливої соціальної групи. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. № 2 (9). С. 77–90.

14. Коваленко О. Вікові зміни особистості в літньому віці. *Психологія людей літнього віку* : навч. посіб. Київ, 2021. С. 88–113.

15. Коваленко О. Зміни у самооцінці особистості похилого віку. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. 2012. Т. 1, № 105. С. 150–153.

16. Коваленко О. Г. Особливості смисложиттєвих орієнтацій осіб похилого віку з різним рівнем комунікативних та організаторських схильностей. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2014. Т. 11, № 9. С. 430–441.

17. Коваленко О. Г. Самотність та потреба у спілкуванні осіб похилого віку. *Наука і освіта*. 2012. № 6. С. 94–98.

18. Коваліско Н. Соціальна ідентичність як чинник соціальної стратифікації. *Соціальна психологія*. 2006. № 4. С. 94–106.

19. Кузнецов О., Співак Я., Співак Л. Правові основи та форми соціальної роботи з людьми похилого віку. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2023. № 1(105). С. 102–112.

20. Лібанова Е., Курило І. Що очікувати українцям до 2050 року?. *Урядовий кур'єр*. 2012. 31 січ.

21. Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні: перші кроки* / ред. В. Полтавець. Київ, 2000. С. 36–68.

22. Магдисюк Л. Стереотипні уявлення про осіб пізньої зрілості. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології* : матеріали I Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Луцьк, 13 трав. 2014 р. С. 15–18.

23. Механізми нової регіональної політики: досвід ЄС та уроки для України : монографія / ред. В. Куйбіда. Київ: Талком, 2022. 399 с.

24. Мешан І. Самотність людей похилого віку як проблема соціальної роботи в громаді. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2017. № 1-2. С. 56–68.

25. Михнюк С. Взаємодія як базовий вид професійної діяльності соціального працівника: аналіз поняття. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2020. № 75. С. 136–141.

26. Овод Ю. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*. 2013. № 1. С. 167–170.

27. Піонтківська О. Основні чинники суспільної активності людей похилого віку. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2017. № 60 (135). С. 76–79.

28. Піонтківська О. Шляхи підтримки та розвитку суспільної активності людей похилого віку. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна*. 2018. № 64. С. 108–112.

29. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII : станом на 31 груд. 2023 р. *Голос України*. 2019. 27 квіт. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19%7BText%7D)Text (дата звернення: 04.01.2024).

30. Психологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / ред. О. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.

31. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ : Акад. пр., соц. відносин і туризму, 2020. 275 с.

32. Семигіна Т., Лиховид Д. Колективне наснаження і самоорганізація

територіальної громади. *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*. 2015. Т. 175. С. 70–74.

33. Тесленко В. Формування спеціальної етичної компетентності соціальних та педагогічних працівників для здійснення соціально – педагогічної підтримки людей похилого віку з інвалідністю. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2015. № 3. С. 78–84.

34. Тополь О. Старість як соціокультурний феномен: сучасний погляд. *Старість у контексті соціальної роботи* : монографія. Київ, 2012. С. 118–184.

35. Тополь О. Теоретичний аналіз дослідження старості: соціологічний підхід. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2008. № 34. С. 145–153.

36. Тополь О. Філософія похилого віку: парадигмальний контекст. *Нова парадигма : філософія, політологія, соціологія*. 2014. № 125. С. 78–87.

37. Тюптя Л., Іванова І. Соціальна робота: теорія і практика. Київ : Знання, 2008. 574 с.

38. Хоменко-Семенова Л. Професійний портрет соціального працівника сучасного типу. *Вісник Національного авіаційного університету: Серія: Педагогіка. Психологія*. 2019. № 3. С. 164–171.

39. Хомік Х. Страх смерті в осіб похилого віку: проблема чи вимисел?!. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*. 2016. № 9. С. 108–115.

40. World Health Organization. Global strategy and action plan on ageing and health. URL: <http://bit.ly/4bHR3o2> (date of access: 24.10.2023).

41. World Health Organization. World report on Ageing and Health. URL: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf;jsessionid=A818FAD52775072FC1E56C66DCA17D05?sequence=1 (date of access: 24.10.2023).

42. Rowe J. W., Kahn R. L. Successful aging. *The Gerontologist*. 2019.

Vol. 37, no. 4. P. 433–440.

Схожість

Джерела з Інтернету

944

5	http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN5/08klyipk.pdf	0.86%
6	https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Conf_Innovac_potencial_PIEP_17_T2.pdf	0.8%
7	https://library.udpu.edu.ua/library_files/401967.pdf	5 джерел 0.72%
8	https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/23034/1/monohrafiia_cherneta.pdf	8 джерел 0.71%
9	http://vtei.com.ua/konfa/23_05_19/8_69.pdf	3 джерела 0.64%
10	https://vdocuments.mx/download/-2010-128-	7 джерел 0.62%
11	http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9919/1/Berezovska%20Liudmyla%20Ivanivna%202020.pdf	13 джерел 0.62%
12	https://smekni.com/a/211769/klnti-v-sotsalny-robot	11 джерел 0.59%
13	https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2023/02/posibnyk-srzhk.pdf	13 джерел 0.58%
14	https://bahmat.at.ua/zvereva_socialna_robota.pdf	0.57%
15	http://dglib.nubip.edu.ua/bitstream/123456789/5285/1/tvezovska_Praktichna%20_new.pdf	2 джерела 0.55%
16	https://lib.iitta.gov.ua/view/year/2017.html	10 джерел 0.52%
17	https://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0	11 джерел 0.51%
18	http://dep.wunu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A	2 джерела 0.51%
19	https://student2.ru/pedagogika/722342-sferi-diyalnosti-ta-funkcii-socialnogo-pracivnika	6 джерел 0.51%
20	http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dsrtcz-baczman.pdf	6 джерел 0.51%
21	https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=793146	12 джерел 0.51%
22	http://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/4853/1/srobotanapidpr.PDF	9 джерел 0.48%
23	http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4302/Opaliuk-T.L.-Osnovy-profesiinoi-maisternosti-v-sotsialnii-sfe...	0.46%
24	http://socio.125mb.com/211-izmenenie-sotsialnogo-statusa-pojilogo-18993.html	0.46%

25	http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/13127/Chorna_Chorneyi.pdf	2 джерела	0.44%
26	https://vipsoft.blob.core.windows.net/contest/bf4534a4c35e8a807a55a99198c2d52e.pdf	5 джерел	0.44%
27	https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Akt_probl_pidg_fah_soc_sferi_2011_konf.pdf		0.43%
28	https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/89851/1/Yakushchenko_bak_rob.pdf	11 джерел	0.43%
29	https://docs.dtkk.ua/download/pdf/1088.387.5	13 джерел	0.43%
30	http://geum.ru/referat/refers-50398.php	12 джерел	0.42%
31	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36162/1/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%9...		0.42%
32	https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/118	6 джерел	0.41%
33	http://ximlab.ru/sociologiya_i_obshchestvoznaniye/socialna_robota_z_lyudmi_poxilogo_viku.php	15 джерел	0.4%
34	http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18594/1/Dis_Zablotskiyj.pdf	2 джерела	0.4%
35	https://repository.mdu.in.ua/jspui/bitstream/123456789/3928/3/%d0%a1%d1%96%d0%b2%d0%b0%d0%ba%20%d0%e	5 джерел	0.39%
36	http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/6743/16.pdf?isAllowed=y&sequence=1	2 джерела	0.37%
37	http://repositsc.nucz.edu.ua/bitstream/123456789/18730/1/%d0%9d%d0%b0%d1%83%d0%ba%d0%b0%20%d1%82%d0%b0...		0.37%
38	https://studopedya.ru/1-112167.html	15 джерел	0.37%
39	http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74799	18 джерел	0.37%
40	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9456/1/%d0%be%d0%bf%d0%be%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%b9%20	11 джерел	0.37%
41	https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2640/1/%d0%91%d1%96%d0%bb%d0%be%d1%83%d1%81%20	14 джерел	0.36%
42	https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2021/conf/4.1/TN_FSN.pdf	4 джерела	0.36%
43	https://elibrary.kubg.edu.ua/view/subjects/nauk=5Fzhurn=5Ffah.html	6 джерел	0.36%
44	https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-kostiv.pdf		0.36%
45	https://dspace.udpu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/13916/%d0%9c%d0%b0%d1%82%d1%80%d0%be%d1%81%...		0.35%
46	https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/55687/1/%d0%9f%d0%b5%d0%b4%d0%b0%d0%b3%d0%be%d0%b3%d1%96%d0%ba%...		0.34%

47	https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/Dysertatsiia_Kvitky-O.O...pdf	4 джерела	0.34%
48	http://ni.biz.ua/11/11_2/11_2864_sotsialniy-status-cheloveka-v-pozhilom-vozraste-i-invalidnosti.html		0.34%
49	http://um.co.ua/8/8-2/8-222371.html	6 джерел	0.33%
50	https://test-new.lpnu.ua/sites/default/files/2023/dissertation/22588/grendisertaciya.pdf	10 джерел	0.33%
51	http://www.ndu.edu.ua/storage/2021/mat_conf_soc5.pdf	21 джерело	0.33%
52	http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/43486/mod_resource/content/2/Lektsiyi.pdf	2 джерела	0.32%
53	https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2023/02/%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%86%D0%91%D0%9D%...	9 джерел	0.32%
54	https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/45449/1/%d0%a4%d0%9b%d0%a1%d0%9a_2020_231%d0%b7_%d0%ae%d	2 джерела	0.32%
55	http://catalog.library.tnpu.edu.ua/naukovi_zapusku/pedagogic/2011/ped_11_2.pdf	6 джерел	0.32%
56	http://enpuir.npu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/40307/Kovalenko_dis.pdf?isAllowed=y&sequence=1	6 джерел	0.32%
57	https://www.dnu.dp.ua/docs/ndc/2023/materiali%20konf/4_%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BC...	4 джерела	0.31%
58	http://lib.iitta.gov.ua/714102	9 джерел	0.31%
59	https://svr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/5/2021/11/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D...		0.31%
60	https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79697	5 джерел	0.31%
61	http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/issue/download/17200/9925	5 джерел	0.3%
62	https://www.cuspu.edu.ua/images/autoreferats/2021/Gaborec/dis_Gaborec.pdf		0.3%
63	http://nubip.edu.ua/sites/default/files/u145/dis_mihnyuk.pdf	17 джерел	0.3%
64	https://uzhnu.edu.ua/en/infocentre/get/43971	2 джерела	0.29%
65	http://elcat.pnu.edu.ua/docs/%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%BC...		0.29%
66	https://www.wunu.edu.ua/opp/sgf/socialna_robota_magistr/Socialna_robota_v_gromadi/Syllabus.pdf		0.29%
67	https://uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/41236	10 джерел	0.29%
68	https://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0	2 джерела	0.29%

69	https://aging.imir.org/2019/2/e13939	11 джерел	0.29%
70	http://uadoc.zavantag.com/text/22928/index-1.html		0.29%
71	https://ddpu.edu.ua/images/stories/news/specrada/19200320/Spivak/spivak.pdf		0.29%
72	http://www.vtei.com.ua/doc/2023/vatra2004/zb1_156.pdf	2 джерела	0.28%
73	https://serafim-secrets.blogspot.com	7 джерел	0.28%
74	https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/34705/1/dis_dzhuhan.pdf	2 джерела	0.28%
75	http://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/download/2621/2767	3 джерела	0.28%
76	https://kpoit.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/21/2018/11/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8	2 джерела	0.27%
77	http://ecopsy.com.ua/data/conf_2023_knu/tezy_knu_socwork_03_2023.html	11 джерел	0.26%
78	https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79698	3 джерела	0.26%
79	http://eprints.zu.edu.ua/30311/1/dys_Kozachenko.pdf		0.25%
80	http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/30024/1/Konf_Strategii.pdf	14 джерел	0.25%
81	https://kymu.edu.ua/upload/pdf_files/metod-rekom-VKR-mm.pdf	9 джерел	0.25%
82	https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2023-12/%D0%9E%D0%A31_C%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D...		0.25%
83	https://dspace.vspu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2538/11_%d0%94%d0%b5%d0%bc%d1%87%d0%b5%d0%ba	2 джерела	0.23%
84	http://dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2011_material_fsdU_PUSGR.pdf	2 джерела	0.23%
85	http://vmurol.zt.ua/ZBIRNYK%2022.03.2019.pdf		0.23%
86	http://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/2793/Visnik.%20-%20E2%84%96%206%2028320	4 джерела	0.23%
87	https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/D_26.053.19/Korochinska_2604.pdf		0.23%
88	https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=698555		0.23%
89	http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7865/3/dis.pdf	11 джерел	0.23%
90	https://chl.kiev.ua/CGI-BIN/sp/part/index.php?lang=rus&page=215&razdel=23		0.23%

91	https://www.netanya.ac.il/%D7%94%D7%99%D7%99-%D7%9C%D7%99-%D7%90%D7%9D-%D7%95%D7%90%D7%97%	12 джерел	0.22%
92	https://www.wunu.edu.ua/opp/sgf/socialna_robota_magistr/Kvalifikasiina_robota/Syllabus.pdf		0.22%
93	<a :"="" href="http://eprints.zu.edu.ua/36845/7/11%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A_%D0%90%D0%BA%">http://eprints.zu.edu.ua/36845/7/11%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A_%D0%90%D0%BA%":	8 джерел	0.22%
94	https://www.pdpu.edu.ua/doc/vr/2023/tsui_shiling/disertac.pdf		0.22%
95	http://lib.iitta.gov.ua/722187/1/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%B8%20%D0%BA...		0.22%
96	http://scc.knu.ua/upload/iblock/294/dis_Piontkivska%20O.%20H._new.pdf	3 джерела	0.22%
97	https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/Doctor_filosofii/Diser/Rozvadovska_2504.pdf		0.21%
98	https://ua-referat.com/%D0%97%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82_%D1%96_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D...		0.21%
99	https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Soc_ped_robota_tezu_2012_hist.pdf	2 джерела	0.21%
100	http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/stolyarchuk_disertaciya_3_chastina_1557117507.pdf	10 джерел	0.21%
101	https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/apirantam/temy/2023/231.pdf	5 джерел	0.21%
102	https://ronl.org/otchety-po-praktike/sociologiya/203352	12 джерел	0.21%
103	https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/55386/1/monogr_disert%20Dzhuhan%20R2.pdf		0.2%
104	https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/02/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%B...		0.2%
105	http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/45157/1/%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A%2	2 джерела	0.2%
106	http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/22276/34-36%20%D0%9A%D0%B8%D1%80%D0%B4%D0%B0%D0%BD%20%D0...		0.2%
107	http://geum.ru/next/art-190001.php	4 джерела	0.19%
108	https://www.stud24.ru/psychology/osoblivost-kartini-svtu-ljudej-pohilogo/436746-1641514-page3.html		0.19%
109	http://srso.udpu.edu.ua/article/download/267086/263008	13 джерел	0.19%
110	<a :"="" href="https://fspo.udpu.edu.ua/%d0%ba%d0%b0%d1%80%d0%ba%d0%b0%d1%87-%d0%b0%d0%bd%d0%b4%d1%80%d1%">https://fspo.udpu.edu.ua/%d0%ba%d0%b0%d1%80%d0%ba%d0%b0%d1%87-%d0%b0%d0%bd%d0%b4%d1%80%d1%":	9 джерел	0.19%
111	http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/09/dsrtcz-vishar.pdf	4 джерела	0.19%
112	http://visnyk-ped.uzhnu.edu.ua/article/view/257630		0.18%

113	http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/shramko_dovidnik_kor-35_a4-um-a5_vivod-1.pdf		0.18%
114	http://intellectualarchive.com/Journal_Files/IAJ_2019_03.pdf	3 джерела	0.18%
115	https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Electronni_naukovi_vidannya/Akt_probl_pidgotovki_fah_soc_sferi_2012.pdf	13 джерел	0.18%
116	https://mdpi-res.com/d_attachment/foods/foods-10-01199/article_deploy/foods-10-01199-v3.pdf?version=1622779437	9 джерел	0.18%
117	https://conferencii.com/files/archive/2017-09.pdf	2 джерела	0.18%
118	https://www.ojs.dse.org.ua/index.php/dse/article/download/163/126/1903		0.18%
119	https://fspu.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/01/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82-%D0%B7-%D0%BD%D0%B0%D1%...		0.18%
120	https://udpu.edu.ua/documents/doc/%D0%9B%D1%96%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%B7%D1%96%D1%8F%20%D1%...	2 джерела	0.18%
121	http://lib.ndu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/3195/1/%d0%9c%d0%b5%d1%82%d0%be%d0%b4%d0%b8_%d1%...	9 джерел	0.17%
122	http://kymu.edu.ua/files/metod-rekom-magistr.pdf		0.17%
123	https://fspu.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/02/%D0%A2%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D1%8F-%D0%B...		0.17%
124	https://ua-referat.com/%D0%A1%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0_%D0%B4%D0%BE%D...		0.17%
125	https://www.ojs.dse.org.ua/index.php/dse/issue/download/16/27		0.17%
126	http://journals.uran.ua/search/index?abstract=&authors=&coverage=&dateFromDay=&dateFromMonth=&dateFromYear=&date...		0.17%
127	https://allbest.ru/o-3c0b65625a3ac78b4d53b89521206d36.html	2 джерела	0.17%
128	https://www.bati.nubip.edu.ua/Doc/Conference/Conf_2019_may/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8...	12 джерел	0.17%
129	https://ukrbukva.net/page_31_47414-Opyt-organizacii-mediko-social-noiy-reabilitacii-pozhilyh-lyudeiy-v-stacionarnyh-uchrezhde...		0.17%
130	https://vo.uu.edu.ua/pluginfile.php/678607/mod_resource/content/1/%D0%91%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B0%...		0.17%
131	https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vstup2021/programi/bakalavr/nespor/%D0%A4%D0%92_%D0%A1...	3 джерела	0.17%
132	https://mgimo.ru/upload/iblock/dcb/dcb4736eff99b9db25cbad5bf7a05e81.pdf		0.17%
133	https://dspace.bdpu.org/bitstream/123456789/572/3/Martynenko%20O.%20Naukova%20robota%20studentiv%20spetsial%ca...		0.17%
134	https://iro.khmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/02/katalog-literatury-za-temoyu-proektu.xlsx	2 джерела	0.17%

135	http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/25875/%d0%a7%d0%b0%d0%bb%d0%ba%d0%be%d0%b2%d0%b0%2	7 джерел	0.17%
136	http://dspace.idgu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/1967/%d0%9b%d0%95%d0%9f%d0%a1%d0%ac%d0%9	5 джерел	0.16%
137	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/41960/1/T_SPIRINA_MSR_FPSRSO.pdf	15 джерел	0.16%
138	https://europub.co.uk/articles/osnovni-cinniki-suspilnoyi-aktivnosti-lyudei-poxilogo-viku-A-523657	2 джерела	0.16%
139	http://ep3.nuwm.edu.ua/20118/1/06-14-116%D0%9C.pdf		0.16%
140	https://npu.edu.ua/images/file/vidil_aspirant/dicer/%D0%9A_26.053.09/Zhytynska.pdf	7 джерел	0.16%
141	https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2880/1/%d0%a7%d0%b5%d1%80%d0%b5%d0%b2%d0%b0%d1%82%d...		0.16%
142	https://hdl.handle.net/1884/71462		0.16%
143	http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/issue/download/74/76		0.15%
144	http://lib.ndu.edu.ua:8080/dspace/bitstream/123456789/53/1/%D0%9C%D0%90%D0%9A%D0%95%D0%A2_%D0%86%D0%BD...		0.15%
145	http://lib.iitta.gov.ua/5131/1/aref.pdf		0.15%
146	https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-iatsyno.pdf		0.15%
147	https://pl.uu.edu.ua	15 джерел	0.15%
148	http://www.kymu.edu.ua/files/metod-rekom-VKR.pdf	12 джерел	0.15%
149	https://vseosvita.ua/library/psihologo-pedagogicnij-suprovid-adaptacii-persokursnikiv-61981.html	2 джерела	0.15%
150	https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Teor_i_tehmol_rozv_np_pracivnikiv_IVO-2017-131p_avtors-kolektiv.pdf		0.15%
151	http://ea.donntu.edu.ua/bitstream/123456789/30348/1/%D0%94%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%9D%...		0.14%
152	https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/57083/1/%d0%9a%d0%bb%d0%b5%d0%b9%d0%bd%d0%be%20%d0%9d%d0%	4 джерела	0.14%
153	http://lib.iitta.gov.ua/717132/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE_2019.pdf	2 джерела	0.14%
154	http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20538/Makroekonomichna_zbalansovanist_dlia_zabezpeche	9 джерел	0.14%
155	http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/dis_nemesh1_1509217152.pdf	3 джерела	0.14%
156	http://ep3.nuwm.edu.ua/29201/1/06-07-230%D0%9C.pdf	10 джерел	0.14%

157	http://techno.pnpu.edu.ua/index.php/9794	0.14%
158	http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/3255/3/Znpkhist_2013_1_40.pdf	0.14%
159	http://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/16683/Sanina_fpis_2022.pdf?sequence=1	3 джерела 0.14%
160	https://lib.iitta.gov.ua/view/year/2018.default.html	0.14%
161	https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2019/11/%D0%A2%D0%95%D0%97%D0%98-%D0%94%D0%9E-%D0%...	0.13%
162	http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/14599/1/%d0%9a%d0%b0%d1%84%d0%b5%d0%b4%d1%80%d0%b0%20%...	0.13%
163	http://elar.naiu.kiev.ua/jspui/bitstream/123456789/19382/1/dysert_drozd_sm.pdf	0.13%
164	https://periodicals.karazin.ua/psychology/citationstylelanguage/get/apa?submissionId=11277	0.13%
165	http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/21431/Bibliografichni%20Pokazhchyk%20Drukovanykh%20Prats%20S...	0.13%
166	https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36223	0.13%
167	https://periodicals.karazin.ua/psychology/citationstylelanguage/get/dstu-8302-2015?submissionId=11277	6 джерел 0.13%
168	http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/7296	11 джерел 0.13%
169	http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/Btitskan_T.G._thesis.pdf	0.13%
170	http://ipk.edu.ua/journal/El-librari/Posibnik/Lukashevitch%20Semiga%20Soz-Pobota%202007.pdf	0.13%
171	https://www.mdpi.com/2308-3417/3/4/81/htm	0.13%
172	http://lib.iitta.gov.ua/710105/1/Aktual_probl_psychol_Vol_7_Issue_44.pdf	0.13%
173	http://elib.hduht.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6623/1/%d0%9a%d0%b0%d1%89%d0%b5%d0%bd%d0%b0%20%d0%9d...	0.13%
174	http://eprints.zu.edu.ua/31487/1/dys_Pavelkiv.pdf	2 джерела 0.13%
175	https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Publicatsiyi/Statti/2017-18/Statti_TVSP_2017-2018.docx	16 джерел 0.13%
176	https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Youth/WHO.pdf	3 джерела 0.1%
177	https://exlibrus.net/ru/account/subscribe/220802	13 джерел 0.1%
178	http://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/87/87_2022.pdf	14 джерел 0.1%

179	http://ra.vnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Fenyna-O.YA.-Avtoreferat.doc	3 джерела	0.1%
180	http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/6402	7 джерел	0.1%
181	https://zh.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/02/bakalavrsk_a_robota.pdf	3 джерела	0.1%
182	http://esnuir.eenu.edu.ua/handle/123456789/9788		0.1%
183	http://ir.duan.edu.ua/bitstream/123456789/3694/1/%d0%9a%d1%80%d0%b8%d0%b2%d0%be%d1%88%d0%b5%d1%81.pdf	6 джерел	0.1%
184	http://www.geci.cn.ua/more-info/dostup-do-publichnoyi-informaciyi/item/141-naukova-diyalnist.html	14 джерел	0.1%
185	http://dspace.vspu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/11327/Chaika%20I.V_%d0%94%d0%b8%d1%81.pdf?isAllowed	4 джерела	0.1%
186	http://www.dut.edu.ua/uploads/p_421_85073807.pdf	6 джерел	0.1%
187	https://ua-referat.com/%D1%88%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B8_%D0%B7_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D...		0.09%
188	http://ni.biz.ua/5/5_16/5_162465_sistema-sotsialnih-sluzhb-v-rossii.html	4 джерела	0.09%
189	http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/13020	3 джерела	0.09%
190	http://umo.edu.ua/institutes/imp/struktura-institutu/kaf-upravl-proekt/sklad/petroe	6 джерел	0.09%
191	http://teb-consulting.ru/post-10992		0.09%
192	http://4-i-5.ru/text-3/page-5-ref-70404.php	3 джерела	0.08%
193	https://pl.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/05/%D0%A0%D0%9D%D0%9F-%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D...	2 джерела	0.08%
194	http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/download/4740/4763/4766	2 джерела	0.08%
195	https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/23959/1/%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%B9%D0%BB%D0%BE%D0...		0.07%
196	https://www.studmed.ru/view/zvyeryeva-d-petrochko-zhv-ntegrovan-socIn-sluzhbi-teorya-praktika-nnovacyi_121fd01	5 джерел	0.07%
197	http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13686/1/%d1%80%d0%b5trysun_monogr6.pdf	3 джерела	0.07%
198	http://www.economy.nayka.com.ua/index.php/pdf/9_2018/9.pdf?op=1&z=8660	6 джерел	0.07%
199	https://www.e-journals.npu.edu.ua/index.php/on/article/download/313/623/2252	9 джерел	0.07%
200	http://ni.biz.ua/7/7_17/7_170143_statya--profilaktika-trudnoy-zhiznennoy-situatsii.html	4 джерела	0.07%

201	http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5253/1/%d0%91%d0%be%d0%bd%d0%b4%d0%b0%d1%80%d0%b5...	0.06%
202	http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2023/64/part_2/64-2_2023.pdf	2 джерела 0.06%
203	https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/09/vk-5-sylabus-informacijne-pravo.pdf	3 джерела 0.06%
204	https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2023-12/%D0%9E%D0%9A%2028_%20%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%	3 джерела 0.06%
205	https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/942b32a9-1cac-4abf-93ac-fd9c4aef3ef4/content	0.06%
206	https://tourlib.net/books_ukr/bocheluk64.htm	6 джерел 0.06%
207	https://repository.sspu.edu.ua/bitstream/123456789/10163/1/0065%20%d0%9c%d0%b0%d0%b3%d1%96%d1%81%d1%82%d...	0.06%

Джерела з Бібліотеки

56

1	Студентська робота	ID файлу: 1015909622	Навчальний заклад: Open International University of Hu	53 Джерело	39.3%
2	Студентська робота	ID файлу: 1004245815	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		8.82%
3	Студентська робота	ID файлу: 1004245823	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		7.44%
4	Студентська робота	ID файлу: 1015756702	Навчальний заклад: Open International University of Human Deve...		1.33%