**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МАРГІНАЛЬНОСТІ майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

**1.1. Аналіз наукових підходів до професійної ідентичності як соціальної структури у сучасних дослідженнях**

Категорія «професійна самореалізація особистості», що активно досліджується вітчизняними науковцями С. Максименком та В. Осьодло, на нашу думку, тісно корелює із розумінням професійної ідентичності. Так, вони визначають, що самореалізація суб’єкта включає усвідомлення, вибір і реалізацію тих аспектів індивідуальності, які сприяють його самовираженню, реалізації своїх потенцій, формуванню суб’єктом власної системи смислів, цінностей, мотивів, уявлень про себе, постановку цілей і визначення способів їх досягнення, у т. ч. й перетворення себе.

Через професійну ідентичність та ідентифікацію Г. Ложкін і Н. Волянюк розкривають поняття «професіонал». Так, професійної ідентичності можна досягнути лише за умови, коли провідною основою ідентифікації є професійна діяльність, що виступає як основний фактор психологічного благополуччя, а також за наявності перетворюючого психологічного потенціалу особистості.

У цьому зв’язку дуже важливим є підхід до розмежування категорій «професіонал» та «непрофесіонал» Н. Підбуцької, яка розглядає професійну ідентичність як складову у структурі професіоналізму, протиставляючи її професійній маргінальності, яка, з погляду автора, належить до конструкту «непрофесіоналізм» (див. табл. 1.1).

*Таблиця 1.1*

**Інваріанти професіоналізму та непрофесіоналізму особистості (за Н. Підбуцькою)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерії визначення** | **Інваріанти професіоналізму** | **Інваріанти непрофесіоналізму** |
| **Когнітивний** | Професійні знання, уміння, навички.Інформованість.Загальна культура | Недостатня професійна освіченість.Закритість до інновацій.Маргінальність |
| **Особистісний** | Професійно-важливі якостіКреативність.Внутрішня сила.Антиципація.Професійна увага.Професійне мислення | Невідповідність психограмі професії.Шаблонність.Пасивність.Недалекоглядність.Неуважність.Ригідність мислення |
| **Мотиваційний** | Професійна мотивація.Домінування внутрішньої мотивації до професії.Мотивація досягнення успіху | Незацікавленість в успішній діяльності.Зовнішня негативна мотивація.Мотивація уникнення невдач |
| **Ціннісний** | Професійна свідомість.**Професійна ідентичність**.Співвідношення образу «Я-професіонал» з еталонною моделлю професіонала | Орієнтація на матеріальні цінності.**Професійний маргіналізм**.Неадекватне співвідношення образу та моделі |
| **Операціональний** | Професійна компетентність.Аутокомпетентність .Професійна культура.Професійна продуктивність.Стресостійкість | Професійна неграмотність.Неадекватне бачення себе у професії.Аморфне ставлення до праці.Інертність.Неможливість переносити значні навантаження |

У роботі увага приділяється усвідомленню професійних вимог, етичних норм, цінностей, яке відбувається при оволодінні професією. Процес формування професійної ідентичності, по суті, виступає як співвідношення індивідуальних особливостей і соціальних впливів у процесі професіоналізації, що дозволяє людині здійснювати професійну саморегуляцію [23].

Проблему соціальної ідентичності розглядала у своєму дослідженні К. Коростеліна, вона підкреслила роль соціального оточення в особистісному розвитку та здійсненні діяльності. Ідея співвідношення особистісного та соціального аспектів професійної ідентичності виражена повною мірою в понятті «психосоціальна ідентичність», що позначає ідентичність, пов’язану із соціальним контекстом професійного розвитку. Даний ракурс розгляду проблеми ідентичності стає особливо популярним після появи теорії А. Теджфела, згідно з якою соціальна ідентичність виступає як та частина індивідуальної Я-концепції, що пов’язана із знаннями індивіда про власну належність до соціальної групи або груп разом із ціннісними та емоційними проявами цієї належності. Соціальна ідентичність, формуючись у соціальній взаємодії, у тому числі і професійній, впливає на кооперацію, взаємини членів робочих груп і, як наслідок, різноплановий розвиток індивідів, тобто дослідження показують зв’язок особистісного розвитку та соціального контексту становлення професійної ідентичності, що дозволяє глибше зрозуміти індивідуальні механізми формування цього феномена.

Критерій професійної ідентичності оцінюється на основі суб’єктивних показників, включаючи задоволеність працею, професією, кар’єрою, собою. Крім того, автор підкреслює соціальний аспект розгляду професійної ідентичності, підкреслюючи, що професійна ідентичність вимагає прийняття людиною певних ідей, переконань, правил поведінки, що поділяються членами професійного співтовариства. При зовнішній формальній причетності до професії – внутрішня неприналежність до професійної етики й цінностей як у плані самосвідомості (самоототожнення з відповідальністю, посадовими обов'язками і мораллю), так і в сфері поведінки (дія не в межах професійних функцій і етики, а під впливом інших мотивів або цілей);

Критичний розгляд моральних проблем, що виникають у практиці, є предметом дескриптивної професійної етики. Один із провідних авторитетів у цій галузі, Р. Джіллон, визначає її як аналітичну діяльність, у якій критично досліджуються поняття, твердження, підстави й аргументи, що узасаджують дії професіонала

Дескриптивна професійна етика не займається цитуванням професійних кодексів поведінки й не ставить собі за мету їх створення. Вона пов’язана з філософським (соціологічним, психологічним тощо) аналізом дій професіонала в складних ситуаціях.

З іншого боку, дескриптивна професійна етика не є виявом релігійних почуттів або переконань.

Це компліментарна щодо професійної деонтології дисципліна, без якої неможлива повноцінна освіта сучасного професіонала [2]. Практика соціальної роботи завжди була сферою, в якій значення моральних аспектів людських взаємин виявлялися в повному обсязі [12].

Останнім часом у зв’язку з соціальними зрушеннями в нашому суспільстві, а також завдяки безпрецедентному зростанню можливостей медицини та комп’ютерних технологій, етичні проблеми набули особливого загострення [9].

Але професійна деонтологія — система моральних норм, вироблена природним шляхом у межах професійного співтовариства - дуже часто не в змозі дати відповідь на всі нові питання, які ставить перед соціальними працівниками сучасна практика роботи [2]. До того ж у суспільстві, яке переживає кризу ціннісних засад, набагато частіше не спрацьовують нормативні моделі поведінки.

В реальних умовах соціальний працівник бере на озброєння тільки свій практичний досвід вирішення етичних проблем у конкретних ситуаціях, а також, можливо, досвід своїх колег.

Наше суспільство зараз — це суспільство постійних змін, перебудов, суспільство дій. Починати з написання “кодексу”, яким будуть керуватися в своїй практиці професіонали, не реалістично.

Потрібен попередній аналіз ситуацій етичного вибору, їх усвідомлення, а лише потім - узагальнення отриманого досвіду в формі професійного етичного кодексу, що є сферою інтересів нормативної професійної етики.

Арістотелівська етична традиція Засновником етики як філософської дисципліни був давньогрецький філософ Арістотель. Він вважав людину соціальною істотою й не відокремлював етику від політики. За Арістотелем, стану повної досконалості - евдемоті - може досягти лише громадянин полісу, який володіє особливими рисами характеру - чеснотами. Чесноти поділяються на інтелектуальні (мудрість, кмітливість) та практичні (мужність, справедливість, поміркованість тощо). Головною чеснотою, за Арістотелем, є phronesis (практична розумність), що з’єднує інтелектуальну та практичну сфери й складає основу особистості. Брак хоча б однієї з чеснот спричиняє недосконалість усього характеру.

Наявність чеснот є необхідною передумовою успіху в будьякій сфері людської діяльності. Суспільство, яке нормально розвивається, віддає кожному громадянинові належне й у такий спосіб виховує чесноти. Кожна чеснота є “золотою серединою” між двома крайнощами - вадами: так, наприклад, хоробрість - це середина між безрозсудністю та боягузтвом. За Арістотелем, добрий вчинок - це вчинок, зроблений згідно з власною природою людини, котра прагне моральної досконалості.

“оброчесна людина діє справедливо або стримано не тому, що її зобов’язує закон, а тому, що вона щиро прагне так діяти. Арістотель мав багато послідовників, і не тільки в давні часи. Арістотелівська традиція у дещо модифікованому вигляді була сприйнята середньовічним християнством і справила глибокий вплив на всю західну культуру.

Теологи протиставили античному розумінню справедливості (віддавати кожному згідно з його заслугами) принцип доброго ставлення до всіх людей, пов’язаний з ідеалом християнської любові. До переліку чеснот увійшли покірливість та милосердя.

Кантова етика Іммануіл Кант – німецький філософ епохи Просвітництва. Згідно з його поглядами, всі людські бажання пов’язані з особистими інтересами і тому лише раціональне рішення є вільним.

Моральність не може ґрунтуватися на примітивних бажаннях, групових інтересах або критеріях ефективності, а мусить узасаджуватись у людському розумі. Кант сприйняв християнську схему морального вчинку, замінивши благодатну волю на просвітницьке ratio. Доброчесна людина чинить добре тільки тому, що це правильно. Формальні засади раціональної етики Кант формулює у вигляді загального принципу - категоричного імперативу: “Дій тільки згідно з такою максимою, яка може стати універсальним моральним законом”.

Кантівське розуміння доброго вчинку принципово відрізняється від арістотелівського, по-перше, негативним ставленням до емоційної сфери (емоції треба переборювати як вияв егоїстичної природи людини); по-друге, уявленням про моральний конфлікт між розумом та емоціями як необхідну умову ідеального морального життя (на відміну від арістотелівського ідеалу евдемонії); по-третє, зменшенням моральної ваги чеснот на користь універсальної раціональної доброчесності.

Утилітаризм Лондонський юрист і реформатор Ієремія Бентам протиставив моралі свого часу теорію, яку він назвав утилітаризмом. Згідно з цією теорією, найкраща дія - це дія, що призводить до найбільшого блага для найбільшої кількості людей.

 Відповідаючи на запитання, що є благо, Бентам звернувся до гедонізму давніх епікурейців: задоволення - це благо, страждання - це зло. Так, новий суспільний закон кращий від старого, якщо внаслідок його впровадження більша кількість людей буде задоволена. Такий підхід до оцінки дії, за якого в центрі уваги перебуває не зміст вчинку і не його відповідність нормі, а наслідки цієї дії, називають консеквенційним (наслідковим).

Бентамівський утилітаризм - це історично перша й найпоширеніша з консеквенційних теорій. Форми консеквенціалізму можуть відрізнятися уявленнями про (суспільне) благо, а також тим, чи беруться до уваги віддалені в часі наслідки дії. Особливістю утилітаризму і консеквенціалізму є взагалі відсутність абсолютних правил, які не можна порушувати.

Утилітаризм легко застосовується при вирішенні загальних питань суспільного життя: наприклад, при плануванні роботи соціальної служби або при розподілі дефіцитних медичних ресурсів.

Релятивізм Одним із поширених сьогодні поглядів на етичну проблематику є погляд, який можна було б назвати “наївним релятивізмом”. Згідно з цим поглядом, поняття про добро і зло мають відносний характер, змінюються залежно від суспільства (культурний релятивізм) або навіть залежно від потреб особи (індивідуалізм).

Існують певні аналогії наївного релятивізму в історії філософії, зокрема вчення давньогрецьких софістів (Протагор вважав людину мірою всіх речей), а також погляди скептиків епохи Відродження. Крайню форму релятивізму (моральний скептицизм) навряд чи можна вважати послідовною етичною позицією, оскільки вона з самого початку відкидає можливість об’єктивних етичних оцінок.

Разом з тим, помірковані форми релятивізму досить широко представлені в сучасних етичних дискусіях.

Індивідуалізм - це особлива форма релятивізму, яка ставить у центр уваги так звані негативні права людини: право не бути свавільно ув’язненим, не бути об’єктом насилля тощо. Позитивні права (скажімо, на соціальне забезпечення) індивідуалізм вважає другорядними або відкидає.

Наприклад, щоб забезпечити заходи щодо охорони здоров’я людей у сільській місцевості, треба примусити медичний персонал туди їхати. Позитивне право сільських жителів на охорону здоров’я вимагає порушення негативного права медичних працівників. Індивідуалізм наполягає на непорушності останніх.

Індивідуалісти розглядають традиційні чесноти й обов’язки як надмірні вимоги. Вони погоджуються: добре, якщо людина справедлива, співчутлива, мужня. Але боягуз чи пихата людина не викликають їхнього осуду. Кожна з наведених етичних концепцій має свої вади та внутрішні проблеми. Критики Арістотелевої етики зосереджують увагу на відсутності чітких критеріїв визначення чеснот.

У сучасному плюралістичному суспільстві чесноти одних груп населення вважаються вадами в інших групах. Так, християнська чеснота покірливості для арістотеликів є радше вадою, оскільки вона пов’язана із свідомим приниженням власної гідності.

Головною проблемою етичних концепцій кантіанської орієнтації є проблема джерел раціональної мотивації. Чому особа мусить керуватися категоричним імперативом? З точки зору багатьох критиків Канта, розум, позбавлений емоцій, не може спонукати людину до дії. Нейтральність щодо бажань - також слабке місце утилітаризму.

Крім того, викликає сумнів також утилітаристське припущення про співмірність різних аспектів блага, і тим більше — про співмірність цінностей різних людей.

Утилітаризм у дійсності неявно припускає існування універсальної шкали добра і зла. Прибічники різних етичних теорій будуть не тільки по-різному діяти в конкретній ситуації, а й неоднаково інтерпретувати саму ситуацію, виносячи на перший план ті чи інші аспекти. Так, соціальний працівник — послідовник Канта буде концептуалізувати ситуацію в термінах норм, що існують у даному суспільстві. Якщо випадок неординарний, то він може поставити себе на місце клієнта й запитати себе, якому рішенню соціального працівника він віддав би перевагу. Утилітарист у критичній ситуації буде схильний міркувати в термінах соціальних наслідків. Прибічник Арістотеля буде керуватися тими уявленнями про професійні та громадянські цінності, які він сприйняв від своїх вчителів.

При цьому він вимагатиме від себе розсудливості, мужності, справедливості та співчутливості до клієнтів. Знання етичних теорій дозволяє соціальному працівникові приймати професійні рішення в складних ситуаціях практики свідомо й обґрунтовано.

Соціальний працівник і клієнт утворюють мінімальну соціальну групу, в якій діють всі закономірності мікросоціуму. Тому питання про спосіб побудови стосунків між ними є багатовимірним і вивчається соціологією, соціальною психологією, соціальною філософією та біоетикою. У цьому розділі наводиться стислий огляд типових моделей таких взаємин (спираючись на G. Pence; S. Jones, R. Joss; F. Loewenberg, R. Dolgoff). Патерналістична модель Згідно з патерналістичною моделлю взаємин, професіонал сприяє благові клієнта так само, як батько сприяє благові дитини. Маючи професійні знання та навички, він задовольняє потреби клієнта, приймаючи рішення в системі можливої допомоги, а клієнт повинен пасивно і дисципліновано виконувати всі розпорядження соціального працівника. Авторитарні (патерналістичні) дії професіонала можуть бути виправдані, якщо вони дійсно сприяють благові клієнта і якщо клієнт не має достатніх знань, щоб мати власне судження. Проте, сьогодні влада професіонала часто обмежується бажанням клієнта контролювати ситуацію.

Активність клієнта обумовлена як високим рівнем інформованості сучасної людини, так і характером сучасної соціальної роботи. Інструментальна модель У межах інструментальної моделі професіонал займає нейтральну, позаетичну позицію. Його послуги клієнтові продаються і купуються, як будь-який інший товар.

Професіонал не відмовляє жодній вимозі клієнта, якщо вона не суперечить законові. Цю модель треба враховувати, зважаючи на те, що перевага економічних інтересів над професійними часто виявляється в більш прихованих формах.

Контрактна модель виходить із припущення рівноправності між професіоналом та клієнтом у вирішенні моральних питань. Необхідною передумовою співпраці, згідно з цим підходом, є існування моральної домовленості (“морального контракту”) між обома сторонами щодо прав та обов’язків кожної. Домовленість ґрунтується на трьох загальних принципах.

По-перше, важливі моральні рішення є прерогативою клієнта.

По-друге, професіонал мусить давати клієнтові всю необхідну для прийняття рішення інформацію.

По-третє, професіонал не зобов’язаний починати роботу (підписувати контракт), якщо вимоги клієнта суперечать його моральним принципам. З контрактним підходом пов’язаний так званий принцип поінформованої згоди, згідно з яким клієнт має право сам визначати ступінь ризику, на яку він іде для покращення свого становища.

Як принцип поінформованої згоди, так і контрактний підхід у цілому виникли як реакція на зловживання професіоналів своєю владою в межах патерналістичної моделі.

По суті, контрактна модель є своєрідним компромісом між патерналізмом та інструментальним підходом. Вона намагається узгодити індивідуальні інтереси професіонала і клієнта шляхом пошуку універсальних обмежень деонтологічного характеру.

Така модель добре працює в суспільстві, де домінує індивідуалізм. Але це не означає, що вона є найкращою. Критики контрактної моделі зауважують, що моральні судження не можна відокремити від професійних суджень.

Контрактуалізм фіксує мінімальні етичні вимоги до стосунків професіонала і клієнта: він уточнює, чого не можна робити, щоб не зашкодити клієнтові, але залишає відкритим питання про те, що належить робити.

Персоналістична модель виходить з того, що ідеальні стосунки між професіоналом і клієнтом вимагають більшого, ніж формальне, виконання контракту. Насправді кожен клієнт хотів би мати справу з професіоналом, що володіє чеснотами, а професіонали віддають перевагу доброчесним клієнтам. Згідно із сучасною етичною теорією [17], [13], чесноти включають не тільки нахили діяти певним чином (мужньо, розсудливо тощо), а й нахили до відповідних почуттів (скажімо, справедлива людина схильна обурюватися несправедливістю), а також бажання діяти доброчесно, які досягаються шляхом самовиховання на основі співчутливості й відкритості до інших.

 На думку Г. Пенса, сучасна практика вимагає від професіонала практичної розумності (рЬгопевів), мужності, справедливості, поміркованості, співчутливості, професійної компетентності, чесності.

**1.2. Наукові традиції розуміння феномену маргінальності**

Дослідники не обмежились традиційними соціальними та культурологічними проблемами маргінальності, а звернули увагу ще й на соціально-психологічні проблеми, зокрема, можливості формування поведінки особистості в тих чи інших ситуаціях маргіналізації, також аналізуються екзистенціальні аспекти проблеми. У сучасних дослідженнях вирішуються теоретичні питання взаємозв’язку маргінальності із соціальною мобільністю, соціального конструювання маргінальності, маргінального статусу [12].

Для цілей нашої розвідки у соціально-психологічному контексті найбільш вдалою є концепція статусно-рольової маргінальності, що акцентує увагу на вивченні людини, чий соціальний статус є ще не визначеним, чия поведінка визначається належністю до двох соціальних ролей.

Професійний аналіз ситуацій, крім знання загальних етичних концепцій, потребує усвідомлення цінностей, на які орієнтується соціальний працівник.

Поняття цінностей. Мова йтиме не про цінності в значенні матеріальному (грошові або речові), а про соціальні цінності (sotial values). Коли ми щось робимо як професіонали або у своєму повсякденному житті, наші дії, як правило, визначаються сукупністю більш-менш визначених цінностей. Дія та суб’єкт дії можуть бути окреслені виходячи з цих цінностей, але таке окреслення також є ціннісним судженням.

Часто цінності залишаються не сформульованими явно, а формуються сім’єю або групою. Так, у процесі виховання ми сприймаємо на віру багато переконань щодо того, як побудовано світ і як правильно себе поводити в ньому.

Це все - цінності. Цінності - це суб’єктивний вияв конкретних підстав людських вчинків. Чому цінності важливі? Цінності - життєво важливий компонент практики соціальної роботи.

Соціальні працівники морально відповідальні за свої дії як перед своїми клієнтами та колегами, так і перед своїми працедавцями (як правило, в кінцевому рахунку - перед державою). Існує безпосередній зв’язок між цінностями та діями. Коли ми приймаємо рішення, воно спирається на певну сукупність цінностей, отож і дячи з них. Більшість професійних інститутів соціальної роботи, наприклад,

Центральна рада з підготовки та навчання соціальних працівників (CCETSW) у Великій Британії, Британська асоціація соціальних працівників (BASW) і Національна асоціація соціальних працівників США (NASW) заявляють, що соціальна робота узасаджується в певній сукупності цінностей і що компетентні соціальні працівники мусять бути спроможними діяти відповідно до цих цінностей.

Цінності - це не просто ідеали, це набір критеріїв для прийняття рішень. на які можна спиратися при прийнятті рішень. Цінності можуть змінюватися з часом і можуть бути різними для різних культурних середовищ. Шуламіт Рамон у книзі “Beyond Community Care” перераховує п’ять основних цінностей - засад професійної соціальної роботи.

1. Наснаження (Empowerment). Йдеться про необхідність працювати з людьми, які стали клієнтами, так, щоб вони змогли відновити і використовувати свої особисті громадські й людські здатності. Людям потрібно дати змогу використовувати свої можливості. Найвразливіші люди відчувають брак впливу в суспільстві, особливо якщо вони мають явні порушення. Вони часто піддаються маргіналізації та ізоляції і в такому разі можуть бути позбавлені нормальних можливостей діяти й бути незалежними в суспільстві. Наснаження вимагає розподілу влади та її відриву од традиційних впливових груп.

2. Насамперед - людина (People first). У кожної людини є право одержувати підтримку від суспільства в скрутних обставинах не тільки тому, що це може принести вигоду, а й в ім’я розвитку людських можливостей і для збагачення нематеріального боку нашого життя, загального для всіх нас. Незважаючи на свої проблеми, клієнти соціальних служб — передусім такі ж самі люди, як і всі інші. Люди з порушеннями і без них мають багато спільного, коли йдеться про їхній потенціал стати корисними і цінними для суспільства і для самих себе. Кожній людині повинні бути гарантовані гідність та права, навіть якщо не всі можуть в однаковій мірі застосовувати їх.

3. Повага до особистості (Respect for persons). Повага до особистості - це один із привілеїв соціалізованої людини (члена співтовариства). Повага до особистості має багато форм; наприклад, коли дорослі нездатні піклуватися про своє власне тілесне функціонування і залежать у цьому від інших або коли люди похилого віку виглядають спантеличеними, здається “природним” поводитися з ними, неначе з дітьми. Незважаючи на це, деякі люди спроможні продовжувати ставитись до них відповідно до їхнього віку, а не до їхньої залежності. В різних соціальних і культурних групах існує багато різноманітних засобів демонстрації поваги. Треба враховувати, що вважається поважним поводженням у групах, що відрізняються від нашої власної групи. Повага також вимагає дозволяти людям робити помилки й час від часу чинити неправильно. Обходитися з людьми так, ніби вони завжди мають рацію або завжди її не мають, було б однаково проявом неповаги. Поводитися зі старими, як із дітьми, лише тому, що вони глухі або відчувають проблеми з тілесним функціонуванням, цілком неприйнятно. Це дозволяє нам установити принцип, що добре обслуговування має відповідати вимогам кожного члена співтовариства та його почуттю власної гідності. Тобто, це таке обслуговування, яким ми самі захотіли б скористатися. Якщо обслуговування, яке ми надаємо, неприйнятне для нас і нашої родини, то воно не досить добре.

4. Право на самовизначення (The right to self determination). Під цим розуміють право кожного розв’язувати свої проблеми, виходячи зі своєї спроможності приймати розумні рішення, а також із факту, що людина глибше за інших знає саму себе. Це цілком суперечить поширеному переконанню, що професіонал знає краще. На професіоналі лежить обов’язок пояснити свої професійні знання зрозумілою мовою, щоб зробити їх доступними іншій людині. Право на самовизначення також припускає, що ухвалення рішення — загальнодоступний процес, якому можна навчити. Це право включає право помилятися.

5. Право на залежність (The right to dependence). Люди за своєю природою взаємозалежні; кожний із нас має право на взаємну залежність і підтримку в разі потреби. Взаємозалежність - позитивний і цілком нормальний стан. Як влучно було сказано класиками, “жодна людина не є островом”, усі ми живемо в товаристві й усі залежимо один від одного. Зростання незалежності не заперечує цієї цінності, оскільки воно припускає, що жоден індивід не може бути цілком самодостатнім, і самодостатність - не ідеал. Час від часу люди стають залежними від інших на більш чи менш тривалий час, і це відбувається з низки різних причин.

Таким чином, цінності створюють прагматичні критерії, які скеровують наші дії в житті та професійній діяльності. Вони важливі для структурування взаємовідносин соціального працівника з клієнтом і прояснення головних особливостей цих стосунків.

Проблеми виникають, коли соціальні працівники виразно не усвідомлюють своїх цінностей, коли ми говоримо одне, а робимо інше, коли наша поведінка й наші дії непослідовні, або коли цінності залишаються просто гарними ідеями, а не детермінують наші дії.

Коли соціальні працівники не визначають підстав своїх дій, коли вони прагнуть з процесу соціальної роботи створити таємницю або щось “магічне”, тоді вони завдають шкоди і клієнтам, і самим собі.

Соціальна робота в кінцевому підсумку спрямована на те, щоб надати можливість клієнтові стати незалежним або, принаймні, зменшити його залежність від професійної допомоги. Створення таємниць аж ніяк не може сприяти цій меті. У ході супервізії та інтервізії працівникові варто обговорити проблеми, що виникли, й запропонувати план дій. Працівник і супервізор повинні разом, спираючись на своє знання ситуацій такого типу, а також відповідних досліджень та їхніх наслідків, проаналізувати практичні реалії цієї конкретної ситуації: яким є клієнт (користувач), які його бажання і потреби, що посутнього може зробити соціальна служба, в чому полягає юридичний контекст.

План, який вони складають, має включати по змозі розмову з цим клієнтом щодо наслідків його дій і щодо занепокоєння соціального працівника, а також, і це важливо, щодо підстав цього занепокоєння. Так само працівник має брати до уваги свої знання щодо процесу старіння і застосовувати їх до даної ситуації.

Наприклад, дослідження свідчать, що багато людей похилого віку, яких переводять до спеціальних закладів, помирають протягом трьох місяців після цього. Це відбувається внаслідок багатьох чинників, серед яких зрозумілою є вразливість старих людей, усвідомлення неминучості їхньої смерті, шок, викликаний необхідністю зміни звичного середовища. Ця зміна вважається таким же великим стресом, як втрата близької людини або розлучення. Оцінюючи наслідки перебування старого вдома, треба також враховувати можливість нещасного випадку. Соціальний працівник може відчувати, що вживати алкоголь у похилому віці “не слід”.

Це - неявне ціннісне судження, і працівник не має права нав’язати дідові це судження тільки тому, що сам має таке відчуття. Право на самовизначення вимагає, щоб на першому місці був вибір самої людини, проте це твердження потребує перевірки теорією та знанням соціальних працівників. Тільки в надзвичайних ситуаціях соціальний працівник може не брати до уваги побажання клієнта. Проте право бути залежним нагадує, що, можливо, про цього чоловіка треба буде піклуватися в той період життя, коли йому самому важко буде подбати про себе. Деяким людям перепочинок від турбот про їхні повсякденні потреби, коли вони вже не в змозі брати на себе тягар цих турбот, приносить справжнє задоволення.

Таким чином, соціальний працівник повинен зважити всі варіанти рішення, обговорити їх із супервізором та клієнтом і разом прийняти рішення, яке б його (клієнта) задовольнило. Якщо працівник не відчуває задоволення цим рішенням, потрібно ще разом розглянути ситуацію із супервізором, без участі клієнта, і самому знайти спосіб розв’язання проблеми.

В жодному разі не слід обтяжувати клієнта своїм почуттям провини або відповідальності. У цій ситуації має значення також те, що чоловік перебуває у віці 90 років, отже його смерть у найближчий час є цілком можливою. Це треба сприймати не як катастрофу, а як просту реальність смертної природи людини.

Практика соціальної роботи будується на розумінні того, що соціальний працівник та клієнт виступають рівними партнерами в процесі пошуку найкращого рішення поточних проблем і забезпечення можливості розвивати надалі навички пошуку клієнтом своїх власних рішень.

Користуючись метафорою, можна сказати, що соціальні служби не дають голодній людині рибу, але дають вудку і навчають вудити рибу. Іншими словами, ми уповноважені давати можливість людям розвивати необхідні навички і спроможності, щоб жити таким життям, якого вони для себе прагнуть. Беручи до уваги те, що соціальна робота узасаджена в означеній сукупності цінностей, і те, що процес взаємодії з клієнтом необхідно є процесом наснаження (empowerment), ідея співпраці одержує набагато більше змісту.

Рівне партнерство означає, що обидві сторони щось вносять до загальної справи, і внесок обох сторін однаково цінний: обидва партнери працюють для досягнення поставленої мети.

Принцип співпраці втілюється в життя таким чином, щоб дії працівника відповідали проголошуваним цінностям. Не можна говорити одне, а робити інше. Застосування описаних цінностей гарантуватиме, що стосунки між соціальним працівником і клієнтом є рівними, що обидва поважають відмінності й цінують індивідуальність кожного. Соціальний працівник має уникати дій на основі стереотипів та упереджень.

Погляди, стосунки, цінності та життєвий досвід можуть, напевне, суттєво відрізнятися у клієнта й у працівника. Тому партнерство, про яке йде мова, мусить ґрунтуватися на розумінні й прийнятті розбіжностей. І на працівникові лежить відповідальність, виходячи з власного досвіду, бачити в клієнтові цілісну й унікальну людину, котра перебуває в особливій ситуації.

Працівник міг встановити з клієнтом рівні, партнерські взаємини, що дозволяють клієнтові використовувати навички й знання працівника при ухваленні рішень. Можливо, працівник надавав багато практичної допомоги й підтримки старому в повсякденному житті, але так, щоб показати йому і переконати, що він хоче допомагати на умовах клієнта, що він заслуговує довіри.

Тепер, у складнішій ситуації, клієнт почувається упевненим у спроможності працівника надати ефективну допомогу.

Важливо завжди пам’ятати: немає причин вважати, що клієнт довірятиме соціальному працівникові, поки той не довів, що заслуговує довіри. Більшість людей, що стають клієнтами соціальної роботи, уже мали деякий контакт із “владою” і, мабуть, не були задоволені результатами. У навчальній ситуації менше вірогідності недовіри.

У цій ситуації соціальний працівник мусить розв’язати дилему між необхідністю шанувати вибір людини жити у власному будинку й своїм занепокоєнням щодо його безпеки і самопочуття, а також між правом клієнта випити вина і своїм занепокоєнням про його здоров’я.

Соціальна робота вимагає не тільки практичних реакцій на проблеми. Так, нужденність або тяжка хвороба часто вимагають участі соціального працівника. Водночас, у цих випадках практична допомога - тільки частина справи. Інша, не менш важлива частина полягає в тому, щоб допомогти людині - самій або в групі - знайти стратегію для виходу із скрути. Якщо обмежитися наданням бідному матеріальної допомоги, - будь то ціла країна або окрема людина,— це ніколи нічого не змінить. Клієнти повинні думати про те, як вони самі можуть змінити ситуацію, в якому напрямку; що вони ще можуть зробити; які є інші шляхи розв’язання їхньої проблеми. Соціальна робота має справу з людьми, котрі перебувають у важкому становищі, реагує на їхні психологічні, соціальні та практичні проблеми.

Як правило, людям потрібно не тільки надання порад або матеріальної допомоги, а й співчуття. Недостатньо допомогти у якійсь справі чи організувати групу; треба бути з людьми в їхній біді. Тому соціальні працівники часто бувають глибоко збентежені проблемами своїх клієнтів і їхньою очевидною нездатністю змінити свою ситуацію. У зв’язку з цим виникає небезпека професійного “вигоряння”.

Соціальний працівник, котрий “вигорів”, буває так переповнений емоціями й переживаннями людей, із якими він працює, що більше не може ні залишатися самим собою, ні допомагати іншим. Він такою мірою втягується в деталі проблем клієнтів, що більше не може нормально функціонувати.

**1.3. Теоретичні засади дослідження професійної маргінальності майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

Г. Ложкін досліджує професійну мобільність у взаємозв’язку з професійною ідентичністю особистості та пропонує професійну мобільність розглядати як інтегративну якість, що поєднує в собі сформовану внутрішню потребу особистості у змінах, розвинені когнітивні здібності й певні особистісні якості, а також знання та вміння, що визначають готовність до прийняття рішень при змінах у професійній діяльності.].

Дезадаптація професіонала виникає із системних протиріч між суб’єктивною особистістю та об’єктивним середовищем, що призводить до порушення контакту з реальністю, неадекватної самооцінки, незадоволеності особистості професією.

Важливе значення має самоідентифікація, коли людина належить до однієї професії, але ідентифікує себе з референтною для нього групою (зовсім іншою) та орієнтується на неї. Як зауважує відомий український дослідник Г. Ложкін, проблема маргінальності, маргінальної особистості, в принципі, яка завжди є значущою, набула гострої актуальності через різке збільшення психологічної напруги. Масштабні кризи нездійснених кар’єр продукують професійних маргіналів, які відкидають або негативно оцінюють свою ідентичність. Проблема, на думку Г. Ложкіна, полягає у тому, що професійний маргінал діє не на «межі» професійного простору, а всередині нього, тому він може бути соціально небезпечним, оскільки не може бути нейтрального вчителя, психолога чи лікаря. Професійний маргінал перебуває на межі норми, що визначена суспільством у відповідності до певної сфери діяльності.

У такому разі, які підкреслює Г. Ложкін, маргінальність людини в професії може проявлятися:

1) у плані самосвідомості – неототожнення себе із професійним полем (відсутність ідентичності) – як предмет дослідження в соціальній психології та соціології особистості;

2) у сфері поведінки – дії під впливом мотивів, що виходять за межі професійних функцій і етики – як предмет вивчення біхевіоризму, а також психології та соціології професій і професійних груп.

Це підтверджує високу цінність професійної ідентичності в умовах маргіналізації.

У цьому випадку професійна ідентичність – соціально-регулюючий механізм, що виконує дві основні функції: інтегруючу – на груповому рівні та адаптивну – на особистісному.

Представимо у таблиці 1.2 інваріантні ознаки професійної ідентичності / маргінальності.

*Таблица 1.2*

**Інваріантні ознаки професійної ідентичності і маргінальності**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерії идентификации** | **Інваріанти ідентичності** | **Інваріанти маргінальності** |
| Індивідуально-позиційний | Професія «для інших» Професія «для себе» як «духовного Я» | Професія «в себе»Професія «для себе» як «матеріального Я»  |
| Адаптаційний | Прийняття себе як професіонала Творче руйнування стереотипів | Заперечення себе як професіоналаРигідність, Опір змінам |
| Динамичний | Доцільна активність Поліваріантність | ПасивністьАгресивністьШаблонность |
| Потрібнісний | Самореалізація у праці Виконання обов’язку | «Споживання професії» |
| Ціннісний | МоральністьСоціальна відповідальність | Імітація діяльностіПодвійна мораль |
| **Критерії идентификации** | **Інваріанти ідентичності** | **Інваріанти маргінальності** |
| Ментальний | Загальна користь | Особиста користь |
| Диспозиційний | Самоототожнення з професією | «Ефект краю» |

З огляду на теоретичне бачення проблеми можна окреслити кілька груп показників, наведених у таблиці 1.3 [35].

*Таблиця 1.3*

**Показники та прояви професійної маргінальності студентства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Групи показників** | **Прояви** |
| 1 | Інформованість щодо майбутньої професії  | 1. Низький рівень обізнаності щодо змісту майбутньої професійної діяльності до вступу у ВНЗ 2. Відсутність фактів спілкування з представниками професії 3. Випадковий вибір ВНЗ 4. Відсутність досвіду практичної діяльності за фахом  |
| 2 | Факти навчання  | 1. Низький рівень успішності навчання 2. Недисциплінованість, зокрема, пропуски занять та невиконання завдань з дисциплін 3. Незацікавленість у придбанні нових знань і практичних навичок  |
|  | Групи показників | Прояви |
| 2 | Факти навчання  | 4. Невикористання новітніх джерел отримання фахової інформації 5. Небажання поглиблено вивчати певні науки, займатися науковою роботою 6. Освіта заради диплома  |
| 3 | Ставлення до професії | 1. Негативне емоційне ставлення до майбутньої професії 2. Песимістичні відчуття щодо власного професійного майбутнього 3. Усвідомлення низького статусу майбутньої професії та її неконкурентоспроможності на ринку праці 4. Формування відчуття розчарування в майбутній професії під час навчання 5. Небажання відчувати будь-які незручності, пов’язані з професійною діяльністю  |
| 4 | Орієнтація на іншу професію  | 1. Небажання працювати за професією після закінчення ВНЗ 2. Наміри відмовитися від професії 3. Готовність змінити напрям підготовки 4. Усвідомлення складності працевлаштування після закінчення ВНЗ за професією 5. Орієнтація на оплату праці  |

**РОЗДІЛ 2**

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ МАРГІНАЛЬНОСТІ майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

**2.1. Обґрунтування процедури, етапів та вибірки дослідження**

**Етапи дослідження:** дослідження містило декілька етапів:

І етап – вивчення наукової літератури з метою систематизації існуючих підходів та теорій; розробка вихідних положень дослідження; формулювання гіпотез та проведення пілотажних досліджень.

ІІ етап – розробка програми емпіричного дослідження, вибір та обґрунтування психодіагностичного інструментарію;

ІІІ етап – організація емпіричного дослідження професійної маргінальності випускників вузів; якісна та кількісна обробка, систематизація та аналіз отриманих даних; формулювання основних висновків.

Термін «експеримент» походить від латинського слова «experimentum» (проба, досвід) і означає спостереження досліджуваного явища в штучно створених умовах, що дозволяють стежити за ходом явища і багаторазово відтворювати його при повторенні цих умов. Під експериментом прийнято розуміти особливий вид організації навчальної діяльності, який дозволяє довести чи спростувати наукові припущення, виявити нові сторони явищ та процесів.

У нашому дослідженні під експериментом ми матимемо на увазі комплекс педагогічних умов та методів підготовки соціальних працівників до професійної діяльності, призначений для об’єктивної та доказової перевірки істинності висунутої гіпотези.

До особливостей експерименту слід віднести: створення спеціальних експериментальних ситуацій для формування необхідних знань, вмінь і навичок, моделювання процесу як зразка педагогічної практики, повторення експерименту в різних умовах, апробацію отриманих даних у масовому досвіді навчання тощо [7].

Основними цілями нашого експерименту було визначено:

• перевірити ефективність встановлених умов підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, а саме: застосування культурологічного підходу до професійної підготовки майбутніх соціальних працівників; здійснення міжпредметної координації у навчанні професійних дисциплін та дисциплін загальногуманітарного циклу; формування ціннісного ставлення до міжкультурних відмінностей представників різних культур; розвиток позитивної мотивації до взаємодії з представниками національних меншин.

• здійснити оцінку впливу окреслених умов на підготовку майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності шляхом перевірки ефективності навчальної діяльності в експериментальних та контрольних групах.

Реалізація цих цілей залежатиме від виконання дрібніших завдань, найголовнішими з яких є:

• перевірити надійність критеріїв визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності;

• встановити початковий рівень підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності;

• провести моніторинг прогресивних чи регресивних тенденцій у процесі підготовки соціальних працівників у результаті впровадження розробленої моделі підготовки соціальних працівників до професійної діяльності;

• з’ясувати, чи всі виявлені умови сприяють ефективній підготовці майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності.

Надаючи певну послугу, соціальний працівник може одночасно виконувати одну або декілька ролей.

У численних статтях Енциклопедії соціальної роботи виділяється, згідно з різними авторськими поглядами, від п’яти до двадцяти ролей.

Порівняльний аналіз точок зору північноамериканських та європейських колег показує, що рольові репертуари соціальних працівників обох сторін - Європи (Австрія, Велика Британія, Німеччина, Росія, Франція, Швейцарія, Швеція та ін.) і Північної Америки (Канада, США) - багато в чому конгруентні.

Рольові репертуари як зарубіжних, так і вітчизняних соціальних працівників можуть бути об’єднані у шість груп: практичних, посередницьких, керівних, дослідницьких, сервісних та латентних ролей.

Група практичних ролей соціального працівника є стрижнем всього його рольового репертуару, першоосновою якого, як відомо, були благодійники і філантропи XIX сторіччя.

Вони надавали посильну допомогу бідним, знедоленим, хворим; здійснювали добрі

Деякі фахівці розглядають роль як культурно-детерміновану модель поведінки, встановлену для особи, яка з а ­ ймає особливе м ісце у суспільстві.

У зв’язку із соціально-економічними змінами, які перманентно відбуваються у світі, процес формування практичних ролей соціального працівника відбувається і досі.

Підтвердження такої тези бачимо, наприклад, у появі та утвердженні позицій у цілій низці європейських та азійських країн, а також в Україні. Учитель соціальних умінь.

Мета: Навчання клієнтів мистецтва ефективної взаємодії з соціальним оточенням.

Зміст діяльності. Діяльність соціального працівника в даному рольовому втіленні досить різноманітна, що обумовлено широким спектром так званих соціальних умінь.

Це можуть бути, наприклад, уміння, пов’язані з самообслуговуванням людей з фізичними або психічними вадами (особиста гігієна і догляд, користування транспортом); спеціальні уміння (керування сімейним бюджетом, батьківські уміння); комунікативні уміння, які проявляються відповідно до обставин, що склалися — на роботі, вдома, в громадських місцях; уміння, спрямовані на розв’язання чи запобігання кризових ситуацій або сприяння ухваленню важливих рішень, чи уміння, які дозволяють надавати необхідну само- чи непрофесійну взаємодопомогу, тощо.

До числа соціальних можна віднести також і адаптивні уміння, що орієнтовані на пристосування індивіда до мінливих соціальних умов. Зазвичай адаптивні уміння пов’язані з такими змінами у житті людей, як зміна/втрата роботи, втрата близьких, зміна соціального оточення (наприклад, перехід дитини до іншої школи, переїзд сім’ї на нове місце проживання тощо). У спеціальній літературі вказані зміни одержали назву кризових або стресових ситуацій.

Величезне значення надається превентивному (профілактичному) характеру навчання соціальним умінням. Прикладами такого роду можуть бути курс лекцій для тих, хто укладає шлюб, з питань планування сім’ї або груповий тренінг їхньої батьківської ефективності [18]; навчання учнів шкіл ненасильницьким способом розв’язувати конфлікти, які у них виникають [12].

Консультант. Мета: Використання інформації, спеціальних знань для надання допомоги людям у розв’язанні їхніх життєвих проблем, а також організаціям, установам під час розробки і реалізації програм соціального обслуговування населення.

Зміст діяльності. Подвійне визначення мети викликане тим, що в практичній соціальній роботі розрізняють два типи консультування: У більшості випадків процес навчання клієнтів зачіпає кожну з основних сфер відносин особистості: пізнавальну, емоційну, поведінкову.

Значна частина діяльності соціального працівника у ролі вчителя соціальних умінь полягає у забезпеченні клієнтів необхідною інформацією у придатній для них формі, наданні багатоваріантних порад і пропозицій, у практичному навчанні альтернативним моделям дій.

 Взаємодія з клієнтами в конкретних випадках (конкретне консультування) або сприяння соціальним агентствам у налагоджуванні роботи (програмне консультування).

Конкретне консультування клієнтів, будь то окремий індивід, сім’я, група чи громада, може бути проведене з проблем їхнього соціального функціонування, особистішого росту тощо (труднощі у спілкуванні, девіантна поведінка, самотність, агресивність, життєві кризи та їхні наслідки). Разом з тим у багатьох практичних моделях соціальної роботи консультанта сприймають як каталізатор, що стимулює клієнта до самостійних дій у формулюванні проблем, які постали перед ним, здійснення вибору можливих варіантів їх розв’язання, оцінки наслідків різноманітних альтернатив. У британській парадигмі роль консультанта, який займається конкретними проблемами клієнтів, вважається однією з найважливіших і досить складних для соціального працівника.

Так, Джеремі Волкеру консультування уявляється “оазою порядку, спокою і терапевтичних надій, яка приваблює, але часто виявляється міражем”. Для того, аби уникнути розчарувань, пов’язаних з можливим перебігом подій, Джеремі Волкер радить соціальним працівникам дотримуватися золотих правил консультування, які говорять:

• про необхідність послідовного формування у клієнта згоди, довіри до консультанта;

• про врахування консультантом реальної небезпеки перетворення терапії у свою протилежність - тиранію;

• про обов’язкову профілактику гіперболізування корисності консультації (“користь завжди перебільшена”);

 • про беззастережну нейтральність щодо клієнта та його проблем;

• про першочерговість достатнього накопичення інформації, яка стосується окремих людських негараздів, перш ніж вона буде усвідомлена і вироблені робочі гіпотези (“спочатку - накопичення, потім - розуміння”).

Програмне консультування північноамериканськими дослідниками визначається як двосторонній процес розв’язання проблеми, під час якого консультант допомагає установі, організації проаналізувати і покращити діяльність щодо надання клієнтам необхідних соціальних послуг. Наприклад, соціальний працівник-консультант, обговорюючи з персоналом денного дитячого центру проблему взаємодії з батьками, основну увагу приділив необхідним змінам, які б спонукали батьків грати конструктивнішу роль у справах центру. Інший вид програмної консультації потребує зосередження уваги на організаційних питаннях, проблемах адміністративного характеру, труднощах у стосунках між співробітниками чи несприятливому соціально-емоційному кліматі в цілому.

На практиці нерідко зустрічається і третій тип консультації, який є синтезом конкретного і програмного консультування. Наголошуємо, що у численних зарубіжних джерелах соціальних працівників, які здійснюють конкретне консультування, називають консультантами-клініцистами, щоб відрізняти їх від тих, хто займається програмним консультуванням.

Агент з питань соціальних зміню Мета: Сприяння здійсненню соціальних змін1 у тих сферах або територіальних зонах, де можуть бути розв’язані соціальні проблеми, покращена якість життя.

Зміст діяльності. Реалізуюючи роль агента (від лат. agens, род. від. agentis - діючий), соціальний працівник виступає одночасно у двох іпостасях, а саме:

• як особа, що діє за дорученням конкретних громадських чи державних структур (в т. ч. агентств сервісних послуг; органів самоврядування чи муніципальної влади; недержавних організацій; територіальних громад і т. п.) —-стосовно клієнтів;

• як уповноважений представник своїх клієнтів - перед вищевказаними структурами, а також - засобами масової інформації, законодавчими і виконавчими органами, судами, фізичними особами (спонсорами, лоббістами, впливовими людьми тощо).

Вважається, що соціальний працівник виконує роль агента у питаннях соціальних змін, якщо він: з’ясовує соціальні проблеми, конкретні потреби людей, класифікує відповідні факти, точно оцінюючи їхню природу, значення і причинно-наслідкові зв’язки.

Північноамериканські спеціалісти до числа найбільш злободенних соціальних проблем долучають безробіття; бездомність; злидні та голод; нарко- і токсикоманію, алкоголізм; насильство; недоступність освітніх, медичних, культурних програм тощо.

Наприклад, причини такої соціальної проблеми як зростання рівня девіантності серед підлітків, можуть полягати не лише в самих молодих людях. Може, важливіші зовнішні (соціальні) умови - бідність батьків (осіб, які їх замінюють), негативне ставлення до підлітків їхнього соціального оточення, брак необхідної матеріальної бази для конструктивного проведення часу тощо. — надає підтримку діючим суб’єктам соціальних змін, мобілізуючи і координуючи їхні зусилля; за необхідності - сам ініціює соціальні зміни у різних громадських і державних структурах.

Наприклад, це можуть бути волонтери, групи самодопомоги, добровільні організації (об’єднання родичів і вчителів, спілки сусідів, етнічні товариства, коаліції інвалідів), державні і недержавні центри обслуговування різноманітних категорій клієнтів (підлітків, осіб похилого віку, жінок та ін.). Іноді про соціального працівника, який приводить у рух, запускає, енергетизує, організовує дії суб’єктів соціальних змін кажуть, що він виконує роль мобілізатора [5].

Втім, з цього приводу існує й інша, сказати б, альтернативна точка зору соціальних працівників - прихильників принципу імпауермента (від англ. empowerment - активізація, наснаження, вповноваження). У наведених вище випадках вони визначають свою роль не більше, ніж помічника, фасилітатора [3] (від англ. facilitate - полегшувати), оскільки метою соціальної роботи в їхній парадигмі є делегування клієнтам повноважень і влади господарів свого життя через набуття впевненості у власних силах, розвиток здатності відстоювати свої права, оволодіння технологіями самостійного визначення та розв’язання наявних проблем, пошуку і використання особистіших і соціальних ресурсів. — сприяє створенню нових і розвитку наявних ресурсів, включно з удосконаленням їх планування та оптимізацією розподілу.

Е. Хартман взагалі визначає соціальну роботу як “икористання ресурсів в інтересах змін. Разом з тим, він та інші дослідники до ресурсів відносять все, що може бути залучене і використане для задоволення певних потреб, розв’язання проблем конкретних клієнтів. Як приклади діяльності соціального працівника в рамках характеризованого напрямку фігурують такі: створення нових територіальних центрів, заснування груп самодопомоги; забезпечення клієнтів додатковими пільгами, інформацією, коштами; перерозподіл наявних ресурсів серед тих, хто їх потребує.

**2.2. Характеристика методів дослідження чинників професійної маргінальності майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

Уведення нової моделі вищої освіти в Україні є особливо актуальним у зв’язку зі вступом України в Болонський процес. Реформування освіти України та впровадження нової моделі навчання у вищій школі передбачає кардинальну зміну самого підходу до організації навчально-виховного процесу, до змісту фахової підготовки й виховання студентської молоді. Ці зміни висувають нові вимоги до професійної підготовки сучасних фахівців.

Особливу увагу слід приділяти формуванню їхньої професійної ідентичності, яка є одним з провідних критеріїв становлення професіонала, враховуючи, що феномен професійного маргіналізму унеможливлює досягнення фахівцем професійної ідентичності.

Однак соціально-економічні зміни та кризи, які відбуваються в країні, продукують професійних маргіналів.

 Аналіз літератури виявив, що вивченню проблеми професійного маргіналізму присвячено досить вузьке коло робіт (О. Бадюл, В. Зливков та інші).

Так, професійна ідентичність розуміється – як динамічна система, яка формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності і впливає на ціннісно-смислову сферу і удосконалення професійної майстерності майбутнього спеціаліста [10].

Н.О. Антонова визначає професійну ідентичність як особистісну диспозицію, що ґрунтується на суб’єктному відчутті причетності до професійної спільноти.

На думку Л.Б. Шнейдер, професійна ідентичність – психологічна категорія, яка полягає в усвідомленні своєї належності до певної професії та формується у процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності.

Вивчаючи психологічні особливості професійної ідентичності студентів психологічних спеціальностей розрізняють поняття професійна ідентичність студента та професійна ідентичність фахівця.

Професійна ідентичність студента визначається автором як результат цілеспрямованої активності суб’єкта у рамках учбовопрофесійної діяльності, яка характеризується значущістю для студентів професії як засобу задоволення своїх потреб; єдність уявлень про самого себе, емоційних переживань та усвідомленої активності, які пов’язані з отриманням професії, на основі яких з’являється почуття тотожності з самим собою як майбутнього фахівця.

Система уявлень про самого себе у рамках професійної ідентичності студента включає уявлення про себе як про майбутнього фахівця (належність до певної професійної групи), про свої професійні та учбово-професійні цілі, про свої можливості з реалізації цих цілей.

Професійна ідентичність – це складне утворення, в якому традиційно виділяють три компоненти: когнітивний (знання особливостей своєї групи та усвідомлення себе її членом), ціннісний (оцінка своєї групи і ставлення до членства в ній) та емоційний (прийняття чи ні своєї групи).

Таким чином, професійна ідентичність є одним із видів соціальної ідентичності, оскільки полягає в ідентифікації людини з професійною спільнотою, з професією як соціальним інститутом.

Водночас, професійна ідентичність є продовженням більш загального особистісного самовизначення людини, коли професія виступає лише одним із засобів соціалізації та індивідуалізації людини.

Професійна ідентичність завжди розвивається в умовах визначеної професійної спільноти, з якою людина себе ідентифікує, приймаючи її цінності, норми, правила та інше.

 пПроцес формування професійної ідентичності виходить за межі вузу, оскільки це складний психологічний феномен, який формується в особистості при досягненні достатньо високого рівня професійної майстерності, але на момент закінчення етапу навчання у виші вже можна казати про сформованість тих чи інших компонентів ідентичності.

 Статус професійної ідентичності значною мірою залежить від цінності професії в суспільній свідомості і тієї ролі, яку вона відіграє в конкретному суспільстві.

У державах із традиційно високим соціальним статусом педагога, професійна ідентичність останнього виступає провідним чинником соціального благополуччя особистості студента і, врешті-решт, усього суспільства. Вона дає відчуття стабільності навколишнього світу і впевненості у своїх силах, тобто певний баланс із соціальним середовищем.

Процес навчання у виші супроводжується становленням професійної ідентичності студентів та має нерівномірний, кризовий характер, який може призвести до професійної кризи.

Втрата професійної ідентичності породжує феномен професійного маргіналізму, який характеризується відчуттям непричетності до виконуваної професійної ролі, втратою особистісної значущості професії.

Професійний маргіналізм – це втрата професійної ідентичності, байдужість до професійних обов’язків і норм, заміщення професійних цінностей і моралі цінностями і цілями іншого середовища – професійного або позапрофесійного.

До маргіналів зазвичай відносять тих осіб, які, з-поза тих чи інших причин, виявились відірваними від звичного соціально-культурного середовища й не зуміли включитися в нове для них середовище, яке з позиції їхнього статусу залишається важкодоступним.

Отже, статус таких осіб носить межевий, проміжний характер.

Основний принцип маргіналізації – розрив духовних, економічних і особистісних зв’язків; при входженні людини в нову соціальну спільноту зв’язки й стосунки з іншими людьми встановлюються повільно.

Бути маргіналом означає не мати власної системи цінностей, жити в двох або більше вимірах одночасно, не належачи до жодного з них.

У багатьох маргіналів виникає почуття невпевненості, вони починають звинувачувати інших у власних труднощах [5].

Розглядають маргінальність й у контексті соціалізації особистості в нестабільному суспільстві. Основним моментом в його розумінні маргінальності є домінування соціальних змін, трансформації соціальної структури.

Маргінальний статус виступає джерелом невротичних симптомів, важких депресій, які можуть завершитись каральними заходами по відношенню до самого себе.

Позитивний результат маргінальної ситуації для особистості – висока творча активність.

Виділяють такі характеристики маргінальної особистості: інтеріоризація індивідом цінностей і норм різних соціальних груп, соціокультурних систем; поведінка індивіда в даній соціальній групі (соціокультурній системі) на основі норм і цінностей інших соціальних груп, соціокультурних систем; неможливість однозначної самоідентифікації індивіда; певні стосунки індивід–соціальна группа.

Розглядаючи маргінальність у зв’язку із процесами дезорганізації соціальних систем, визначають її як "точки розриву" в трьох сенсах: феномен межевих явищ соціальної структури; розрив соціальних зв’язків; труднощі при ідентифікації.

У "соціально відсторонених" маргіналів в основі зміни професійної самосвідомості лежить один із наступних психологічних механізмів:

а) відторгнення власної професійної ідентичності – зниження суб’єктивної цінності попередньої професії на емоційному фоні "осуду себе". У даному випадку можливі переорієнтація, вибір нової сфери діяльності, оскільки фундамент для зміни ідентичності підготовлений;

б) негативна спроба зберегти попередню ідентичність через "осуд інших" – звинувачення суспільства і влади в розпаді попередньої системи, держави на тлі емоцій співчуття – несе в собі негативний прогноз можливості ефективної професійної переорієнтації;

в) позитивна спроба зберегти професійну ідентичність шляхом пристосування до нових умов і пошуку власної ніші дає невеликі можливості для реалізації власного потенціалу в новій професійній реальності.

Зміни професійної самосвідомості при "самомаргіналізації" як добровільному виході із професії без видимих зовнішніх факторів "відчуження" містять такі психологічні підґрунтя:

1) "психологічне виснаження" – людина вичерпала себе в професії, не досягнувши похилого віку й прогнозованої посади, незважаючи на те, що раніше була адекватна обраній професії; така людина характеризується недостатніми ресурсами для нової професійної кар’єри й синдромом "професійного вигорання";

2) "переоцінка цінностей" – людина на певному етапі особистісного розвитку усвідомила, що справа, якою вона займається, "не її", давалась із труднощами й не приносила задоволення, що вибір професії ще не вичерпав своїх ресурсів, щоби все розпочати з "нуля"; домінантна місія особистості – самореалізація як професіонала;

3) "незадоволена потреба в самореалізації" – людина з особливим типом індивідуалістичної творчої особистості, місія якої – самоактуалізація, іде з професії, хоча й не вичерпала себе в ній, і вибір був правильний; але її ресурси й потенціал поширюються за межі даної професії, і в новому виборі між успішним продовженням попередньої кар’єри, де заздалегідь відомий кожен наступний крок, і можливістю розпочати щось нове, що приваблює не лише своєю перспективністю, але й невідомістю, обирає останнє, що відповідає домінантній місії – самореалізації "як особистості".

Професійна маргінальність виступає як основна форма й провідний чинник соціальної маргінальності.

Дослідниця виділяє такі види маргіналів згідно з мотиваційно-реалізаційним критерієм:

1) біхевіоральні – люди, що прийняли професійні цінності не повністю або формально;

2) ментальні – вузькі фахівці, що не виходять у виконанні посадових функцій за межі особистих інтересів, або люди, що не зробили для себе професію особово-значущою цінністю.

Маргіналізація невідривно супроводжує втрату професійної ідентичності: по-перше, активізується процес переходу потенційних маргіналів у реальні; по-друге, відбувається перетікання ідентичних професіоналів в інші структури.

Виділяють наслідки маргіналізації, що відобразилися на представниках усіх секторів професійних галузей: невідповідність перебування в професії й володінні відповідною підготовкою; незбіг високої компетентності фахівця з його місцем в ієрархії професійного поля; часткова втрата професійними групами панування над буденною свідомістю людей [4].

Для оцінки ступеня ідентичності і маргіналізму сформулювано поняття про загальнолюдський статус професії і ввела критерій відповідності професіонала цьому статусу і тим нормам і вимогам, які він припускає.

У комплексі нормативних вимог до будь-якої професії центральне місце займають етико-деонтологічні вимоги до професіонала.

У соціально значущих професіях їх офіційно сформульовано і закріплено в етичних професійних кодексах.

За наявністю розбіжностей в ідентифікаційних ознаках професії у суспільства і у професіонала слід уже говорити про той або інший ступінь професійного маргіналізму.

В основі професійного маргіналізму лежить порушення основного етичного закону – обов’язкового ставлення до іншої людини завжди як до особистості і ніколи – як до об’єкту.

Тому професійний маргіналізм виникає скрізь, де людина безпосередньо або опосередковано при взаємодії з професіоналом перестає бути суб’єктом, позбавляється своєї індивідуальної сутності і сприймається іншими (колегами, студентами) лише як об’єкт маніпуляцій (професійних або посадових) або як прикре джерело особистої незручності.

Узагальнюючи результати дослідження можна зробити такі висновки: професійна ідентичність є одним з провідних критеріїв становлення професіонала, але зміни які відбуваються в суспільстві провокують появу маргіналів. Тому даному аспектові має приділятись значна увага ще на етапі професійної підготовки.

**РОЗДІЛ 3**

. **ВИЗНАЧЕННЯ** **ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ МАРГІНАЛЬНОСТІ майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

**3.1. Змістові та рівневі характеристики професійної ідентичності / професійної маргінальності**

*Таблиця 3.1*

**Модель емпіричного дослідження професійної маргінальності майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Чинники** | **Критерії** | **Показники** | **Методики** |
| **Особистісні** | Індивідуальні характеристики особистості людини | Відкритість до досвіду | П’ятифакторний особистісний опитувальник («Велика п’ятірка») |
| Сумлінність (самоконтроль) |
| Екстраверсія – інтроверсія |
| Схильність до згоди (доброзичливість) |
| Нейротизм (негативна емоційність)  |
| Професіонал та соціум | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Професійна ідентичність | Модифікований тест самопису М. Куна-Т. Макпартленда «Хто Я?» |
| **Професійно-обумовлені** | Людина – професія | Професійний статус та динаміка | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Професійна мотивація | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Професійний вчинок | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Кар’єра | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Мораль | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Альтернативний вибір | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Людина і професія: «бути або видаватися» | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| **Чинники** | **Критерії** | **Показники** | **Методики** |
| **Професійно-обумовлені** | Людина - професія | Задоволеність реалізацією професійного потенціалу | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Професійна компетентність | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Оцінка результатів професійної діяльності | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Самоставлення | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Загальний показник професійної затребуваності | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Стилі ідентичності (нормативний стиль) | Модель і опитувальник стилів ідентичності М. Берзонскі (адаптація О. П. Белинська, І. Д. Бронін) |
| Стиль ідентичності (інформаційний стиль) | Модель і опитувальник стилів ідентичності М. Берзонскі (адаптація О. П. Белинська, І. Д. Бронін) |
| Стиль ідентичності (дифузний стиль) | Модель і опитувальник стилів ідентичності М. Берзонскі (адаптація О. П. Белинська, І. Д. Бронін) |
| **Соціально-обумовлені** | Соціум та професія | Соціум та професія | Діагностичний тест «Ідентичність / маргіналізм професіонала» (О. П. Єрмолаєва) |
| Приналежність до професійного співтовариства | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Переживання професійної затребуваності | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Професійний авторитет | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |
| Ставлення інших | Опитувальник «Професійна затребуваність особистості» (Є. В. Харітонова, Б. А. Ясько) |

Дослідження маргінальності та маргінальних груп у сучасному суспільстві, що трансформується, набуло широкої актуальності не лише з суто теоретичного погляду, а і з огляду на потребу уточнення і конкретизації самого поняття, співвіднесення його з реаліями сьогодення, з огляду на поширення деструктивних проявів у середовищі маргінальних груп, поміж ними і злочинності, та потреби конструктивної адаптації соціальних спільнот, що перебувають на периферійних чи проміжних позиціях у соціальній структурі суспільства.

Будь-якому суспільству, зокрема й українському, притаманне явище злочинності. Як відомо, злочинність – явище соціальне. Коли йдеться про соціум, то мають на увазі соціальні об’єкти, а коли йдеться про суспільство – зважають на суспільні утворення.

Ми приділимо увагу соціальним прошаркам та соціальним групам, оскільки, на нашу думку, злочинність передусім формується саме в цих соціальних утвореннях.

Адже зрозуміло, що будь-який злочин, або то злочин вчинений через необережність, умисний, злочин вчинений вперше чи рецидив – це є прояв девіації, тобто відхилення від соціально прийнятої у суспільстві (більшості) поведінки.

Отже, особи, що допускають злочинну поведінку, так чи інакше «виділяються» у суспільстві.

Маргінальність, маргінальні процеси, маргінальна людина, маргінальна особистість – явища, які сьогодні стали частиною суспільного життя. Для будь-якого явища притаманна така ознака, як динамічність, тобто розвиток у тому чи іншому напряму.

Розвиток, як позитивний так і негативний, тою чи іншою мірою позначається на всіх складових системи. Це стосується і розвитку держави.

Політичні, економічні, соціальні зміни, які відбуваються в нашій державі, призвели до чисельних змін життєдіяльності суспільства. Стан та структура злочинності, яка характеризується маргіналізацією, не є винятком.

Суспільство не може бути соціально однорідним. Воно являє собою різновидність соціальних утворень, соціальних об’єктів: общин, груп, прошарків. Особистість – складова соціуму, яка постійно відчуває всі негаразди та зміни, які відбуваються у суспільстві.

У життєдіяльності особистості постійно відчувається гостра потреба у соціальній адаптації. За такої умови постає небезпека бути неприйнятою, викинутою на периферію суспільства, виявитись на межі соціального або за його межами.

Маргінальність – один із таких прикладів. У суспільстві з’являються такі соціальні прошарки, життя і конкретні обставини яких у боротьбі за виживання і припустиме існування призводять до злочинів. Злочини для них – не суспільна аномалія, не відхилення від норми, а спосіб вижити, єдиний прийнятний засіб задоволення своїх потреб. Ці люди відчувають себе чужими в суспільстві, нікому непотрібними, суспільно некорисними.

В одній країні існує тенденція до зменшення їхньої кількості, в іншій – до зростання. На нашу думку, існує нерозривний зв’язок між маргіналізацією суспільства та його криміногенністю. На сьогодні причини криміногенності українського суспільства, зростання чи зниження злочинності більше пов’язують з чинниками особистісного характеру, психологією самого злочинця, ступенем впливу на нього конкретної соціальної ситуації, політичним режимом та іншими чинниками, що визначають взаємини людей на макрорівні.

Унаслідок суспільних перетворень за останні двадцять років з’явилася досить численна група осіб, що утворюють нові маргінальні групи населення.

Вбачається, що у зв’язку із масштабністю цього явища, кримінологічна наука не може ігнорувати це питання, оскільки проблема криміногенності маргінальних груп та процес їх криміналізації набуває за сучасних умов дедалі більшої актуальності.

Стосовно ж впливу маргіналізаційних процесів на злочинність окремих досліджень зовсім не проводилося. На жаль, слід зазначити, що в кримінологічній науці майже немає комплексних наукових розробок маргінальної злочинності.

В основному розглядаються окремі аспекти проблеми маргінальної злочинності та її окремі різновиди. Коли йдеться про злочинність маргіналів (людей, що знаходяться на межі соціальних прошарків), мається на увазі широкий спектр злочинності загалом, що охоплює різні її види. Кримінально-правова та кримінологічна політика держави не має спеціальної спрямованості на такий вид злочинності, як маргінальна, у зв’язку з цим з метою підвищення ефективності протидії злочинності необхідною є розробка науково обґрунтованих рекомендацій, які зможуть визначити напрям впливу політики в цій сфері та будуть здійснювати превентивний вплив на один із найнебезпечніших видів злочинності – маргінальну злочинність.

Очевидно, що формування гносеологічної основи дослідження соціальних відхилень має ґрунтуватися на чіткому розумінні таких вихідних категорій, як норма, міра, відхилення та деяких інших.

При цьому, варто зауважити, що вони ж є ключовими і для низки розділів філософії, зокрема для онтології, гносеології, аксіології, етики, естетики, епістемології, метафізики. Наскрізно пронизуючи багато зрізів соціальної та фізичної реальності, уявлення про міру, норму та відхилення формують своєрідний фарватер будь-якої соціально значущої діяльності людини та її психічної організації.

Визначаючи вихідні гносеологічні позиції щодо дослідження соціальних відхилень, вважаємо за доцільне згрупувати їх відповідно до таких базових питань: 1) що є норма та відхилення від неї (зокрема, у соціально значущій поведінці), та яка у норми міра, чим вона вимірюється; 2) що детермінує відхилення від норми та яка міра відхилення є суспільно небезпечною (злочинною); 3) яким чином досліджувати соціальні відхилення? Ці питання мають найбільш узагальнений, магістральний характер не лише для цього дослідження, а і для предметної основи переважної більшості наук гуманітарного циклу, зокрема тих, які включають до кола своїх інтересів проблеми злочину і злочинності.

 Водночас є підстави констатувати, що і до цього часу вони залишаються невирішеними: за окремими напрямами наукового пошуку склалося широке розмаїття підходів, вчень, концепцій, теорій, парадигм, а щодо окремих є суттєві прогалини, «білі плями». Зокрема, до таких проблемних зон теоретизування та провадження практико-зорієнтованих розробок вчений відніс: дослідження біологічних аспектів у детермінації злочинів і злочинності; дослідження злочинів з вини жертв, злочинів на ґрунті статевих відносин та насильства в сім’ї, а також політичної, економічної злочинності і т. п.

Останнє, зокрема, обґрунтовано пов’язується із залежністю наукової діяльності від фінансування з боку тих державних службовців, які залучені до процесів криміналізації сфери господарських відносин, політичної сфери тощо.

Проте викладені обставини не звільняють нас від необхідності здійснити в цьому підрозділі певне упорядкування наявного в науці масиву знань та вибудувати логічну концепцію дослідження. Остання пов’язується нами насамперед з обранням найбільш виважених методологічних позицій щодо поставлених вище питань про сутність норми, міри, девіації, а також гносеологічних основ відходу від фрагментарності до цілісного уявлення про природу соціальних відхилень та, відтак, і до маргінальних груп населення. Формування дослідницького концепту за означеними вище параметрами спонукає до аналізу предметних меж різних наук, що вивчають соціальну норму та девіацію, їх філософський та спеціально-науковий методологічний інструментарій.

Мова йде про кримінологію, девіантологію та філософію злочинності. Прийнято вважати, що девіантологія відштовхнулася від кримінології внаслідок глибинної внутрішньонаукової рефлексії та усвідомлення потреби виходу за формально окреслені законом про кримінальну відповідальність її (кримінології) предметні межі. Вона поширила свою дослідницьку увагу на фундаментальні проблеми соціальної норми й відхилення без прив’язки до позитивного права.

Крім того, останні десятиліття виявили суттєву диверсифікацію цієї галузі соціології, засвідчивши широту порушуваних питань у таких напрямах девіантології, як суїцидологія, аддиктологія (соціологія залежностей), військова, пенітенціарна девіантологія тощо. Цей перелік і досі залишається відкритим.

Водночас рух у цьому напряму логічно сприяв виходу на певний рівень проблем філософських міркувань на вічні теми (ким є людина, що вона може знати, робити, на що розраховувати, що є свобода тощо), які врешті-решт специфікуються до розуміння злочину й покарання; відбувається кристалізація в надрах метафізичних, антропологічних, епістемологічних, етичних, політико-філософських, феноменологічних концепцій вчень про кримінальні відхилення, криміналізовану особистість і державу, взаємозв’язки між ними, природу та міру покарань.

 Не торкаючись суто філософських аспектів визначення злочину, інших соціальних відхилень, зокрема і масових їх форм, що не відповідає напряму нашого дослідження, доцільно сконцентрувати пошук оптимальної методологічної моделі саме в сфері девіантології та кримінології. Слід зазначити, що як в кримінології, так і в девіантології сформована досить різнобарвна гама світоглядних платформ, за допомогою яких вчені надають описи, пояснення девіацій та девіантності, злочину та злочинності.

Аналіз наукових напрацювань у напряму вирішення наведених вище питань виявляє недостатню їх розробленість та неузгодженість насамперед на міждисциплінарному рівні (адже поняття «норма» є міждисциплінарним). Так, в межах юридичної науки, на підставі предметних основ її спеціалізації, можна спостерігати таку ж спеціалізацію у розумінні того чи іншого виду соціальних норм, зокрема норм права тієї чи іншої галузі. Водночас щодо їх дефініціювання досить часто виникають дискусії, які зумовлені ігноруванням ознак родового поняття норми.

Соціальні норми складаються унаслідок віддзеркалення (адекватного або спотвореного) у свідомості і вчинках людей об’єктивних закономірностей функціонування суспільства. Тому соціальна норма може або відповідати законам суспільного розвитку (і тоді вона є «природною»), або відображати їх недостатньо адекватно, а інколи перебувати з ними в суперечності, виступаючи продуктом спотвореного віддзеркалення об’єктивних закономірностей. І тоді виявляється анормальною така «норма», а відхилення від неї – нормальні.

Якщо ж говорити про соціальну позитивну патологію (дезорганізацію), то вона не просто природна, але й необхідна. Норма і патологія – це форми пристосувального процесу, що притаманні живим системам упродовж усієї їх еволюції. Уявлення про норму і патологію як форми віддзеркалення і пристосування у людини дозволяє досліджувати, пізнавати і осмислювати їх прояви у всій живій матерії. Патологічне виступає таким чином специфічною формою адаптації.

У цьому контексті нас цікавитимуть результати досліджень американського соціолога Р. Мертона (про здобутки якого під час дослідження цьго питання згадувалося вище), який розвинув дюркгеймівську концепцію і запропонував власне розуміння аномії. Як і Дюркгейм, Мертон вбачав у соціальній ентропії нормальну реакцію нормальних людей на ненормальні умови. Проте, на відміну від Дюркгейма, американський соціолог вважав, що аномія виникає не тільки в періоди швидких суспільних змін, вона іманентна суспільству завжди, оскільки виступає чинником неузгодження між соціокультурними цілями (проголошеними цінностями) і легальними засобами (прийнятими нормами) їх досягнення.

Сучасні західні дослідники описують аномію, використовуючи поняття відчуженості і самотності та вважаючи, що аномія є загальним станом буття. Так, наприклад, американські психологи стверджують, що аномії передує самотність у декількох вимірюваннях (космічне, культурне, соціальне, міжособистісне), і навпаки, ті, хто відчуває самотність тільки в одному вимірюванні, наприклад в міжособистісному, не стають аномічними.

Незважаючи на істотні розбіжності поняття аномії у різних авторів, можна припустити (вважаючи, що будь-які дії людей зрештою здійснюються заради задоволення потреб), що в ієрархії суперечностей соціальноекономічного розвитку, які складають «причинний комплекс» девіантної поведінки, найбільш значуща суперечність між потребами і істотно нерівними можливостями їх задоволення, залежними насамперед від соціальної позиції індивідів і суспільних груп, їх місця у соціальній структурі. Інакше кажучи, джерелом девіантної поведінки як соціального явища виступає соціальна нерівність.

Отже, можна констатувати, що у галузевих правничих дослідженнях прийнято відштовхуватись від розуміння норми права як певного правила поведінки, специфікованого до відповідної сфери суспільних відносин, на регулювання яких спрямована та чи інша галузь права.

Підґрунтям нормативності виступає цілісно-деонтична основа. З цього можна зробити два важливі висновки:

І) по-перше, соціальна норма завжди розглядається у прив’язці до поведінки. Така її властивість ґрунтується на діяльнісній природі людини. Діяльність, своєю чергою, – процес цілісний, де первинним елементом виступає психічна активність. Тому нормативність мислення виступає своєрідною мапою соціального простору, багатовимірною системою координат, на якій позначені як типи окремих поведінкових реакцій, моделі діяльності, так і стереотипи оцінки їх суспільством, що сформувалися в процесі всієї передісторії розвитку конкретної спільноти, культурні (етнокультурні) зразки якої були сприйняті індивідуумом унаслідок соціалізації. Індивід отримує здатність орієнтуватися в своїй повсякденній діяльності з урахуванням інтересів інших осіб, а також очікувати, розраховувати на відповідну належну поведінку з їхнього боку. Тобто діяльнісний аспект аналізу норми означає не лише її розгляд як ідеального образу поведінкових актів його носія, a як образ опікуваної поведінки. Зазначена якість норми, зокрема, була покладена в основу інтернаціоналістських та структурно-функціональних соціологічних концепцій злочинності, що набули свого суттєвого розвитку й поширення у першій половині XX ст.

ІІ) по-друге, означені типи та стереотипи поведінки, моделі діяльності обов’язково в процесі їх засвоєння наділяються певною мірою. Саме міра наповнює (доповнює) вказані типи, моделі, які фігурують у структурі психіки людини у вигляді інформації, етичним та контекстуальним забарвленням.

Отже, є підстави стверджувати, що соціальна норма є різновидом міри поведінки, а тому володіє всіма родовими кількісно-якісними властивостями: формується у процесі діяльності та втілюється в ній; є виразом групової волі, сформованої на основі індивідуального осмислення, сприйняття масштабів належного; є динамічною категорією, зміст та межі (обсяг) якої залежать від індивідуально позначених якостей суб’єкта та соціального контексту – зовнішньої обстановки; має регулятивні властивості.

У зв’язку з цим дослідження відхилень від соціальних норм, зокрема і фонових для злочинності явищ, обов’язково має враховувати сутнісну об’єктивно-суб’єктивну специфіку процесів нормування соціальної дійсності, їх відносний, динамічний характер.

Найбільш плідною узагальненою методологічною основою їх пізнання вважаємо діалектичний (соціальний) детермінізм, який, на основі принципів історизму, системності, законів діалектичного протиріччя, всезагального універсального зв’язку, дає змогу належним чином врахувати культурні, правові, економічні, політичні чинники впливу на процеси нормування в суспільстві, виявити, описати та пояснити унісонний чи конфліктний характер співвідношення позитивного права з очікуваннями та інтерсуб’єктивними уявленнями про належне, між соціальними традиціями та інноваціями тощо.

Такий формат розуміння поведінкового відхилення від норми «страждає» відомими вадами однобічності, а також гіпертрофованим сприйняттям ролі держави і права в розвитку особистості й суспільства як відкритої, динамічної, нелінійної системи, що виявляє певні властивості самоорганізації. Вочевидь, правова підсистема соціального організму хоча і має інституційне значення для всього його механізму, однак виконує обслуговуючу, упорядковуючу роль, не претендуючи на виключну самоцінність.

Тут визначальним чинником соціального життя є ненасильницький примус. Політичні ігри переміщаються у віртуальний простір, де формується віртуальний імідж і забезпечується принципово новий підхід до влади через володіння інформаційними мережами. Утрачає зміст концепція суверенної держави, і фактично складаються віртуальні держави з анонімною владою. У цьому судженні хоча і присутній певний фаталізм в оцінці віртуального середовища, але вдало підкреслені тенденції до зниження ролі формально позначеної, примусово-імперативної державної влади з чіткими важелями структурного управління.

 Основним джерелом формування нормативності виступає не стільки законний імператив, скільки світоглядна система координат та поведінкова традиція, що склалася на її основі. І якщо право в цій системі з тих чи інших причин не посіло свого належного місця, то воно не може в принципі бути реальною нормою поведінки, звісно, за виключенням тих випадків, коли превалює дія такого стимулу, як острах перед покаранням чи іншим видом стягнень за порушення приписів позитивного права.

Сучасне розуміння норми права й відхилення від неї неодмінно мають враховувати й зміни в природі такої організації, як держава, а також інших соціальних регуляторів. Глобалізація є викликом тисячолітнім підвалинам державності. Традиційно такі «внутрішні» сфери державного регулювання, як оподатковування, соціальна політика, трудове законодавство, освіта і професійна підготовка кадрів, нестримно інтернаціоналізуються, оскільки дедалі більше доводиться брати до уваги те, як виглядають справи у цих сферах у інших держав. До того ж деякі економічні процеси, особливо у валютно-кредитній сфері, не піддаються регулюванню навіть наймогутнішими державами.

Проте варто звернути увагу на принципову відмінність з погляду змісту девіантної поведінки, процесів порушення ідеальної цінності та порушення оцінки, сформованої як вираження міри належного.

Отже, девіація в своїй основі може мати різну соціально-психологічну природу, що залежить від особливостей нормативної ґенези об’єкта девіантної дії та сприймаючого суб’єкта. Констатація такої варіативності не означає, однак, зведення розуміння девіації до рівня індивідуально оцінної категорії. Вище ми вже вказували на групову природу походження соціальних норм, яка, власне, й робить їх соціальними.

Тому виключно крізь призму інтерсуб’єктивних цінностей та мір належного і слід підходити до визначення девіації реальної та формальної (позитивно-правової). Керуючись цим, вважаємо за доцільне під час аналізу маргінальності вести мову не про девіації як такі (адже з погляду звичних соціальних практик й дюркгеймівської концепції соціальної нормативності злочинність через її типовість та іманентність є нормою, а не девіацією), а про асоціальні явища, тобто девіації, образи про масові й одиничні прояви яких сконструйовані на основі негативної моральної оцінки, вираженої відповідними засобами конкретноісторичного дискурсу.

Ці тренди супроводжуються появою новітніх філософських течій, що інтегруються з мас-культурними зразками, а інколи й реалізуються у радикальних рухах, транснаціональних терористичних загрозах. У таких умовах завдання формування більш-менш стійкого, придатного до дослідження нормативного конструкта соціальної реальності постає суттєвою проблемою.

Намагання її вирішити сприяли формуванню значної кількості наукових течій (концепцій), які концентрували свою увагу чи то проблемам міжкультурної комунікації, чи то намаганням створити міждисциплінарну універсальну теорію організації взаємодій та нормативної ґенези.

У зв’язку з цим жодна з них не може розглядатися як самодостатня теоретична основа для дослідження процесів конструювання нормативної та девіантної соціальної дійсності в межах конструктивістського підходу.

Для нашого дослідження цінними є висновки вченого щодо форм етнокультурних контактів, їх побічний вплив на нормативну сферу тієї чи іншої спільноти людей (які, до речі, не обмежені кордонами політичних утворень, що важливо враховувати у сучасних умовах суспільств постмодерну, а також джерел, фаз та видів пасіонарності – людської активності, девіантні форми якої можуть бути як позитивними, так і негативними.

Не зупиняючись на їх ґрунтовному описі та аналізі, слід зазначити, що пасіонарна теорія етногенезу, поряд з низькою верифікованістю окремих її положень, відповідає вимогам компліментарності та принципу доповнюваності в умовах перенасиченості дослідження різноспрямованими культурологічними концепціями. А оперування її концептами дає змогу сформувати наукове споглядання детермінації фонових для злочинності явищ із позицій єдності біологічного та соціального крізь призму взаємодій культурних, кліматичних, геологічних, інформаційних, політичних та інших чинників.

Синергетика вивчає зв’язки між елементами структури (підсистемами), утвореними у відкритих системах (фізико- хімічних, біологічних, соціальних, психологічних, технічних) завдяки інтенсивному (потоковому) обміну речовиною й енергією з навколишнім середовищем у нерівномірних умовах. У таких системах спостерігається узгоджена поведінка підсистем, унаслідок чого зростає ступінь їх упорядкованості, тобто зменшується ентропія.

Цей процес має природничо-наукову сутність і позначається терміном «самоорганізація». Теоретичну основу синергетики становлять термодинаміка нерівноважних процесів, теорія випадкових процесів, теорія нелінійних коливань і хвиль. Вона охоплює нові пріоритети сучасної картини світу: концепцію нестабільного, нерівноважного світу, концепцію невизначеності та багатоальтернативності розвитку, ідею виникнення порядку з хаосу.

Визнаючи фундаментальну наукову обґрунтованість вказаного наукового напряму, вважаємо за доцільне висловити принципове заперечення проти механічного запровадження елементів синергетичної методології до практики кримінологічних досліджень, як і будь-яких інших досліджень у галузі суспільствознавства.

Тому в категоріях механізму зв’язків між процесами та явищами, що мають місце в природничій сфері (в біологічних, фізичних системах тощо), об’єктивно неможливо повною мірою з’ясувати, описати, пояснити специфіку суспільних взаємодій, в яких головною «дійовою особою» є не атом чи молекула, а людина – істота ірраціональна зі складно прогнозованою поведінкою, що залежить від особистісних вподобань, спадковості, особливостей організації нервових, психічних процесів, соціального оточення тощо.

Це твердження повністю стосується і юридичної науки. Застосуванню синергетики для пізнання правових феноменів має передувати творче осмислення її понять, категорій і методів, їх відповідна інтерпретація, пристосування для опису юридичних явищ.

**3.2. Особистісні та професійні чинники ідентичності / маргінальності майбутніх фахівців з соціального забезпечення**

Професійна затребуваність як чинник становлення ідентичності / маргінальності майбутніх фахівців з соціального забезпечення.

Проаналізуємо групові дані за окремими шкалами (компонентами професійної затребуваності) (див табл. 3.8).

*Таблиця 3.8*

**Розподіл респондентів (у%) за рівнем сформованості основних функціональних компонентів професійної затребуваності (n=258)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Функціональні компоненти професійної затребуваності** | **Рівні сформованості** |
| низький | % | середній  | % | високий | % |
| Задоволеність ступенем реалізації професійних потреб | 87 | 33,7% | 118 | 45,7% | 53 | 20,6% |
| Приналежність до професійної спільноти | 71 | 27,5% | 146 | 56,6% | 41 | 15,9% |
| Переживання професійної затребуваності | 43 | 16,7% | 132 | 51,2% | 83 | 32,1% |
| Професійна компетентність | 91 | 35,3% | 115 | 44,6% | 52 | 20,1% |
| Професійний авторитет | 46 | 17,8% | 138 | 53,5% | 74 | 28,7% |
| Оцінка результатів професійної діяльності | 88 | 34,2% | 134 | 51,9% | 36 | 13,9% |
| Ставлення інших | 61 | 23,6% | 132 | 51,2% | 67 | 25,9% |
| Самоставлення | 45 | 17,4% | 144 | 55,8% | 69 | 26,8% |
| Загальний рівень (ступінь професійної затребуваності особистості) | 67 | 25,9% | 128 | 49,6% | 63 | 24,5% |

Загалом отримані в результаті емпіричного дослідження результати підтверджують припущення про важливість оцінки та аналізу психологічних аспектів професійної затребуваності випускників вузів, вони також відкривають можливості для подальших теоретичних і прикладних розробок в контексті психології управління професійною кар’єрою.

Наприклад, дії вузу, що спрямовані на підвищення професійної затребуваності випускників, можуть стати важливою частиною системи організаційно-психологічного супроводу професійної кар’єри фахівця на її ранніх етапах. Доцільно розширювати діяльність центрів кар’єри у вузах, до функцій яких належать:

– встановлення та підтримка контактів з кампаніями-роботодавцями;

– проведення лекцій, семінарів та майстер-класів, що пояснюють студентам перспективи їх професійного розвитку;

– організація стажування та літніх практик;

– сприяння у працевлаштуванні.

При цьому знання індивідуального профілю професійної затребуваності надає цінну інформацію для вирішення завдань профорієнтації та слугує важливим психодіагностичним інструментом при організації психологічного супроводу студентів. Особливу увагу слід приділити «групі ризику», до якої входять студенти з акцентуйованим профілем професійної затребуваності або з його низьким загальним рівнем (за даними, отриманими на нашій вибірці, до «групи ризику» можна віднести близько 45% випускників).

Особистісні характеристики, які детермінують професійну маргінальність випускників вищих навчальних закладів, на наш погляд, доцільно, розділити на наступні групи:

1) когнітивні характеристики (толерантність до невизначеності, відкритість до новизни, когнітивна складність);

2) мотиваційні характеристики (визначеність цілей та життєвих перспектив, інтернальність);

3) комунікативні характеристики (екстраверсія, схильність до згоди, доброзичливість, соціальна підтримка);

4) емоційні характеристики (самоконтроль – імпульсивність, нейротизм – емоційна стабільність, напруженість).

З метою визначення особистісних характеристик, що обумовлюють адаптованість трудових мігрантів, нами застосовано п’ятифакторний особистісний опитувальник («Велика п’ятірка»).

У різних редакціях фактори «великої п’ятірки», як вказує Л. Бурлачук, можуть мати різну назву [32].

1. **Відкритість досвіду**. Цей фактор виявляється у відкритості, сприйнятливості до будь-якого виду знань. Тут є інтерес як до внутрішнього світу особистості, так і до зовнішнього світу. Ці люди мають широкі інтереси, розвинену фантазію, гнучкий розум, оригінальність та естетичну чутливість, їх приваблює все нове та незвичайне. Вони відкриті до нових підходів, шляхів вирішення проблем, відрізняються схильністю до самоаналізу та рефлексії. Такі люди можуть досягати успіху як підприємці, архітектори, художники, вчені-теоретики як у природничих, так і у соціальних науках.

Протилежність цим людям – закриті досвіду індивіди. Їх відрізняють обмежені інтереси. Такі особистості сприймаються як звичайні, ординарні, «зручні», консервативні. Їм притаманні такі соціальні ролі, як фінансовий менеджер, виконавець, організатор проекту.

В середині континуума розташовуються люди, які можуть із інтересом ставитись до чогось, але постійне дослідження себе або навколишніх їх втомлює. Вони здатні, як «консерватори», приділяти тривалу увагу знайомій роботі, проте у них, як у «дослідників», виникає потреба у новому. Відкритість досвіду може розглядатись як важливий компонент творчого потенціалу.

2. **Добросовісність (сумлінність)** – фактор, що виражає міру свідомого контролю за своєю поведінкою та діяльністю. Один полюс представлений такими якостями як високий рівень самовладання, наполегливість, організованість, дисциплінованість, відповідальність, орієнтація на завдання, точність у роботі, ретельність. Всі ці риси сприяють концентрації індивіда на особистісних та професійних цілях. В результаті виникає тип особистості, яку можна назвати «сфокусованою» або «односпрямованою». Як правило, така людина багато працює, націлена на кар’єру.

Другий полюс представлений «мінливою» людиною, що легко відволікається, є неорганізованою, спонтанною, любить експериментувати, мало концентрована на меті, гедоністична, відрізняється низьким рівнем цілеспрямованості, гнучка, легко кидає справу, яку почала, слабко контролює власні імпульси. Ці риси сприятливі для розвитку творчого потенціалу, оскільки індивід залишається відкритим для різних можливостей мислення та дії, не обираючи раз і назавжди певний шлях.

У середині континуума – «збалансовані» індивіди, які поєднують тенденції збалансованості та мінливості, вони достатньою мірою володіють якостями для того, щоб стабілізувати діяльність «мінливих», а також для того, щоб позбавити «сфокусованих» можливості втрати перспективних можливостей.

3. **Екстраверсія – інтроверсія** – фактор, що проявляється у спрямованості на зовнішній або внутрішній світ. Екстраверти відрізняються товариськістю, активністю, імпульсивністю, пошуком нової зовнішньої стимуляції. Екстраверти схильні до лідерства, більш фізично та вербально активні, доброзичливі, веселі, оптимістичні. Екстраверти виконують багато ролей в торгівлі, політиці, мистецтві та соціальних науках. Інший полюс представлений інтровертами, для яких характерною є тенденція до незалежності, самостійності, індивідуалізму. Для інтроверта найбільш підходять такі соціальні функції як інженерна справа та наука.

Між двома полюсами перебуває амбіверт, тобто людина, яка здатна як до життя в ізоляції, так і до активної діяльності у соціумі.

4. **Схильність до згоди** – міра соціоцентризму (альтруїзму) як протилежності егоцентризму. На одній стороні цього континуума розташовується «конформіст», який схильний підпорядковувати особисті потреби потребам групи, який скоріше приймає норми групи, ніж наполягає на власних принципах. Гармонійні стосунки з іншими є більш важливими для конформіста, ніж захист власних інтересів. Цю рису називають «приємним характером», що проявляється у довірі до людей, доброзичливості, униканні конфліктів. Другий полюс діапазону представляє людина, яка «кидає виклик». Вона більш зайнята своїми персональними принципами і потребами, ніж інтересами групи. Вона відрізняється схильністю створювати проблеми для інших, певною агресивністю, байдужістю, ворожістю до інших. «Ті, хто кидає виклик», як правило, зайняті у рекламі, воєнному та громадському керівництві.

В середині континуума розташовується особа, яка «проводить переговори»: така людина здатна переходити від управління ситуацією до підкорення її вимогам. Ця особистість поєднує в собі дві тенденції: перша у своїх крайніх виявах призводить до залежності та втрати власної індивідуальності, друга – до самозакоханості, протиставленню себе суспільству.

5. **Нейротизм (або негативна емоційність)** проявляється у чутливості індивіда до стресогенних ситуацій. На одному полюсі цього фактора перебувають особистості, які відрізняються легкістю виникнення негативних емоцій. Вони відчувають велику кількість негативних переживань, тривожні, роздратовані, мають поганий настрій, схильні бачити все у «чорному кольорі». Така реактивність, сприйнятливість до негативних емоцій створює «особистісне підґрунтя» для таких ролей, як науковець у галузі соціальних наук або працівники, якими керують замовники. Однак негативна емоційність може заважати високим інтелектуальним та академічним успіхам. На іншому полюсі перебувають індивіди, які мають тенденцію ставиться до життя більш раціонально та спокійно, ніж більшість людей. Такі люди здаються спокійними, їх нібито не хвилюють події, які відбуваються навколо.

Середні значення та середньоквадратичні відхилення від середніх за методикою «Опитувальник діагностики п’яті факторів особистості» (Локатор великої п’ятірки) представлено у таблиці 3.3. За цією методикою авторами адаптованого варіанту методики пропонується оцінювати отримані індивідуальні результати досліджуваних, орієнтуючись на наступну шкалу:

* від 5 до 13,8 балів – низькі оцінки за відповідним показником;
* від 14,9 балів до 18,1 балів – середні оцінки;
* від 18,2 до 25 балів – високі оцінки.

*Таблиця 3.3*

**Середні значення та середньоквадратичні відхилення за шкалами «Локатору великої п’ятірки»\***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Назва шкал | Х | δ |
| 1 | Відкритість досвіду | 18,0 | 3,1 |
| 2 | Сумлінність (самоконтроль) | 16,6 | 3,6 |
| 3 | Екстраверсія | 17,5 | 3,7 |
| 4 | Схильність до згоди (доброзичливість) | 16,6 | 2,9 |
| 5 | Нейротизм (емоційна нестійкість) | 13,2 | 2,6 |

\* назва шкал у таблиці відповідає полюсу шкали з високими балами

На основі розподілу даних за інтервалами можна представити первинні результати обробки даних, а саме, відсоткові частоти розподілу результатів досліджуваних (див. табл. 3.4).

*Таблиця 3.4*

**Відсотковий розподіл первинних результатів досліджуваних за шкалами «Локатору великої п’ятірки» (n=258)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Шкали | Високий рівень | Середній рівень | Низький рівень |
| Відкритість досвіду | 24,0% | 60,1% | 15,9% |
| Сумлінність (самоконтроль) | 20,1% | 62,8% | 17,1% |
| Екстраверсія | 31,0% | 54,2% | 14,8% |
| Схильність до згоди (доброзичливість) | 20,5% | 56,2% | 23,3% |
| Нейротизм (емоційна нестійкість) | 34,9% | 42,6% | 22,8% |

Результати таблиці 3.4 надають змогу зробити попередні висновки: четверта частина (24,0%) від досліджуваних нами випускників вищих навчальних закладів характеризується високими показниками відкритості до досвіду, 15,9% досліджуваних показує низький рівень цього параметру, тобто ці особи схильні до звичних, традиційних способів дій, консерватизму в прийнятті рішень та стереотипії у поведінці. Загальна тенденція розподілу первинних статистичних даних підтверджується – переважна більшість, а саме 60,1% випускників мають середні помірні показники за шкалою «відкритості», що надає їм змогу забезпечувати для себе достатній рівень адаптованості за рахунок «толерантності до невизначеності», тобто вміння обирати у незвичних ситуаціях вірний спосіб поведінки, впевненості у власних силах при взаємодії з новими людьми, у нових обставинах, при виконанні нових видів діяльності; інша частина досліджуваних студентів компенсує цю характеристику за рахунок соціальної підтримки з боку референтних груп та зниженого рівня домагань, прагнення «вдовольнятися малим».

Для людини із високим рівнем відкритості досвіду (в іншій термінології – ***експресивності***) характерним є легке ставлення до життя. Людина задовольняє свою допитливість, виявляючи інтерес до різних сторін життя. Вона легко навчається, частіше довіряє своїм почуттям та інтуїції, недостатньо звертає увагу на повсякденні справи та обов’язки, уникає рутинної роботи. Це емоційна, експресивна, із розвиненим художнім смаком людина.

Людина із вираженою рисою ***практичності*** за своїм складом є реалістом, добре адаптована до буденного життя. Вона тверезо та реалістично дивиться на життя, більше уваги приділяє конкретним матеріальним цінностям, ніж абстрактним ідеям. Така людина часто стурбована своїми матеріальними проблемами, багато працює та проявляє наполегливість, втілюючи свої плани у життя. Людина не любить різких змін у своєму житті, вона надає перевагу надійності та постійності у всьому, що її оточує. Вона є несентиментальною, тому важко порушити емоційну рівновагу та вплинути на вже зроблений вибір. До всіх життєвих подій підходить з логічною міркою, шукає раціональні пояснення та практичну користь.

За шкалою ***«сумлінність (добросовісність)»*** (самоконтроль поведінки) ми отримали схожий розподіл результатів: п’ята частина студентів-випускників має високі показники (20,1%). Ця шкала ще має назву «свідомість» або «самоконтроль» та відображає організованість, надійність та вимогливість людини у роботі. 17,1% досліджуваних студентів мають низькі показники, тобто ці респонденти переважно характеризуються імпульсивністю у спілкуванні, діяльності, поведінці, прийнятті рішень тощо. Тобто, ми можемо припустити, що студенти з низьким рівнем сумлінності характеризуються відсутністю мотивованості для самореалізації у тій професії, яку вони здобувають в університеті, тобто низьким рівнем прагнення до професійних досягнень, до кар’єрного зростання, до підвищення рівня кваліфікації тощо.

Головним змістом цього фактору є вольова регуляція поведінки. На полюсі високих значень знаходяться такі риси особистості, як добросовісність, відповідальність, обов’язковість, точність та акуратність у справах. Такі люди високо цінують порядок і комфорт, вони наполегливі у діяльності і, як правило, досягають високих результатів. Вони дотримуються моральних принципів, не порушують загальноприйнятих норм поведінки у суспільстві навіть тоді, коли вони здаються пустою формальністю. Висока добросовісність та свідомість звичайно поєднуються з добрим самоконтролем, з прагненням до утвердження загальнолюдських цінностей, іноді на шкоду особистим. Такі люди рідко почувають себе повністю розкутими.

Людина, яка має низьку оцінку за цим фактором (імпульсивність, низький самоконтроль поведінки), рідко проявляє у своєму житті вольові якості, він живе, намагаючись не «ускладнювати» себе життя. Це такий тип особистості, для якого характерними є природність поведінки, безтурботність, схильність до необдуманих вчинків. Така людина може недобросовісно ставиться до роботи, не проявляти наполегливості у досягненні мети. Вона не докладає зусиль для виконання прийнятих у суспільстві вимог та культурних норм поведінки, може зневажливо ставиться до моральних цінностей, схильна до асоціальних вчинків, здатна на нечесність та обман.

Шкала **«екставерсія – інтроверсія»** показує, що до екстравертів належать 31,0% опитаних нами студентів випускних курсів навчання, до інтровертів – тільки 14,8% досліджуваних. На наш погляд, вміння встановлювати контакт у спілкуванні та зацікавленість зовнішніми подіями, є передумовою успішної адаптації людини в незвичній для неї ситуації, в новому професійному оточенні, при виконанні нової справи.

Високі значення за фактором визначають спрямованість психіки людини на екстраверсію. Типові екстраверти відрізняються товариськістю, схильні до розваг, мають велике коло друзів та знайомих, відчувають потребу у спілкуванні з людьми, з якими можна поговорити та приємно провести час, прагнуть до гострих, збуджуючих вражень, часто ризикують, діють імпульсивно, нерозважливо. Екстраверти безтурботні, оптимістичні. У них послаблений контроль за почуттями та вчинками, тому вони бувають схильні до агресивності та запальності. У роботі, як правило, орієнтовані, на швидкість виконання завдання, від одноманітної діяльності у них розвивається стан монотонії. Екстраверти надають перевагу роботі з людьми.

Низькі значення за фактором є характерними для інтровертів. Основними особливостями інтровертів є відсутність впевненості відносно правильності своєї поведінки та неуважність до подій, які відбуваються навколо них; більшою мірою спираються на власні сили та бажання, ніж на погляди інших людей; надають перевагу абстрактним ідеям, ніж конкретним явищам дійсності.

Інтроверти мають рівний, трохи знижений фон настрою. Вони стурбовані своїми особистими проблемами та переживаннями. Такі люди стримані, замкнені, уникають розповідати про себе, не цікавляться проблемами інших людей. Вони надають перевагу читанню книг, теоретичним та науковим видам діяльності. У навчанні досягають більш помітних успіхів порівняно з екстравертами. Інтроверти планують своє майбутнє, не довіряють першим спонуканням та захопленням, завжди суворо контролюють свої почуття, рідко бувають нестриманими та збудженими. Інтроверти легко виконують одноманітну роботу, краще працюють у спокійних обставинах. Вони більш чуттєві до покарання, ніж до схвалення.

Відсоткові показники за шкалою ***«схильність до згоди (доброзичливість)»*** розподілилися у такий спосіб: високі оцінки мають 20,5% досліджуваних, ці студенти-випускники (високі оцінки) характеризується конформністю, поступливістю, схильністю підкорювати свої інтереси інтересам інших людей. Високі значення за даним фактором визначають позитивне ставлення до людей. Такі особи відчувають потребу бути поряд з іншими людьми. Як правило, це добрі, чуйні люди, вони добре розуміють інших людей, відчувають особисту відповідальність за їх благополуччя, терпимо ставляться до недоліків інших людей. Вони вміють співчувати, підтримують колективні заходи та відчувають відповідальність за загальну справу, добросовісно та сумлінно виконують доручення. При взаємодії з іншими такі люди намагаються уникати суперечностей, не люблять конкуренції, більшу перевагу надають співпраці з людьми, ніж суперництву. У групі такі люди, як правило, користуються повагою колег.

Близько чверті випускників мають низькі оцінки (23,3%), тобто характеризуються відособленістю, переважанням власних інтересів. Низькі оцінки за фактором свідчать про прагнення людини бути незалежною та самостійною. Такі люди надають перевагу дистанції у стосунках, мають відособлену позицію при взаємодії з іншими людьми. Вони уникають громадських доручень, недбало ставляться до виконання своїх обов’язків та обіцянок. Люди, які мають низькі оцінки за фактором, холодно ставляться до інших людей, часто не розуміють тих, з ким вони спілкуються. Їх більше хвилюють власні проблеми, ніж проблеми оточуючих людей. Свої інтереси вони ставлять вище за інтереси інших людей та готові їх відстоювати у конкурентній боротьбі. Такі люди, як правило, прагнуть до досконалості. Для досягнення своїх цілей вони застосовують всі доступні їм засоби, не враховуючи інтереси інших людей. Люди з такими характеристиками рідко демократичним шляхом стають керівниками.

За шкалою ***«нейротизм (емоційна нестійкість)»*** 34,9% опитаних має високі оцінки, 42,6% – середні оцінки і тільки 22,8% досліджуваних характеризуються емоційною стабільністю. Високі значення за цим фактором характеризують осіб, які не здатні контролювати свої емоцій та імпульсивні потяги. У поведінці це виявляється як відсутність почуття відповідальності, ухиляння від реальності, примхливість. Такі люди відчувають себе безпорадними, нездатними долати життєві труднощі. Їх поведінка обумовлена ситуацією. Вони із тривогою чекають на неприємності, і у випадку невдачі легко впадають у відчай та депресію. Такі люди гірше працюють у стресових ситуаціях, в яких відчувають напругу. В них, як правило, знижена самооцінка, вони вразливі та складно переживають невдачі.

Низькі значення за цим фактором притаманні людям самодостатнім, впевненим у власних силах, емоційно зрілим, спокійним, постійним у своїх планах та прихильностях, їм не властиві випадкові коливання настрою. На життя такі люди дивляться серйозно та реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують власних недоліків, не розстроюються із-за дрібниць, відчувають себе як добре пристосованого до життя. Емоційно стійкі люди зберігають спокій навіть у несприятливих ситуаціях.

Отже, отриманий нами первинний відсотковий розподіл досліджуваної вибірки випускників вищих навчальних закладів надає можливість перейти до співставлення професійної ідентичності / професійної маргінальності з особистісними рисами, які детермінують її становлення та прояви. У науковій літературі є дані про наявність кореляційних зв’язків показників, що характеризують ідентифікаційні особливості досліджуваних, з особистісними показниками «Локатора великої п’ятірки» [16].

Відмічається позитивний кореляційний зв’язок між шкалою інформаційного стиля ідентичності і шкалою відкритості досвіду, а також той факт, що респонденти з інформаційним стилем ідентичності мають більш високі бали за даною шкалою порівняно із респондентами з дифузним стилем ідентичності, при цьому зафіксована відсутність кореляцій між шкалою інформаційного стиля ідентичності і шкалами «Нейротизму» та «Екстраверсії». Також існують дані про наявність негативної кореляції між шкалою нормативної ідентичності та шкалою «Відкритість досвіду» та позитивної – зі шкалою «Свідомості» (Відповідальності»).