

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ**

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

ПОПОВА АНАСТАСІЯ СЕРГІЇВНА

УДК 378:37.091.12:36-051:054.7 (485)

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО
РОБОТИ З МІГРАНТАМИ У ШВЕЦІЇ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ / А. С. Попова

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник

Ничкало Нелля Григорівна,

дійсний член НАПН України,

доктор педагогічних наук, професор

Київ – 2018

АНОТАЦІЯ

Попова А. С. Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» – Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2018.

У дисертації «Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції» науково обґрунтовано особливості організації і змісту професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції й розкрито можливості творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду в удосконаленні системи професійної підготовки соціальних працівників у закладах вищої освіти України.

Проаналізовано основні поняття дослідження «міграція», «соціальна робота», «соціальний працівник», «професійна підготовка»; уточнено зміст понять «соціальна робота з мігрантами», «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами»; здійснено класифікацію мігрантів; охарактеризовано функції соціального працівника, компетентного у роботі з мігрантами. Показано, що вони ґрунтовно аналізуються науковцями, які виявляють розбіжності в їх трактуванні, що пов'язано з поліаспектністю та поліфункціональністю цих понять.

Здійснено ретроспективний аналіз становлення і розвитку соціальної роботи з урахуванням підходів (поєднання соціальної роботи з розвитком наукових підходів у цій галузі; створення організацій і асоціацій у сфері допомоги нужденним і соціальної роботи; введення державної системи соціального забезпечення; становлення фахової підготовки соціальних працівників) та застосуванням сукупності критеріїв обґрунтовано 2 періодизації – становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами і професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

Виявлено, що інтеграційна політика Швеції, спрямована на адаптацію мігранта у країну, що приймає, зумовлена професіоналізацією соціальної роботи, розвитком соціальної і міграційної політики; законодавчим забезпеченням соціальної роботи і

системи вищої освіти, системою соціального забезпечення; впливом діяльності громадських, благодійних, дослідницьких організацій, асоціацій, професійних спілок; створенням і впровадженню державних і громадських соціальних програм підтримки мігрантів; вивченням чинників й основних тенденцій розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників.

Схарактеризовано основні напрями роботи з мігрантами у контексті інтеграційної політики шведського уряду, серед яких: соціальна політика; система соціального захисту і соціального забезпечення мігрантів; соціальна робота з мігрантами; діяльність асоціацій і організацій для мігрантів; розвиток волонтерського сектору.

Законодавче регулювання інтеграційної, соціальної й освітньої політики представлено чотирма групами нормативно-правових документів, що забезпечують професійну підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами. До них належать: міжнародні документи, ратифіковані Швецією (загальні, спеціальні) і національне законодавство (освітнє, соціальне).

Викладено загальну характеристику організації системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. Доведено, що вона здійснюється на основі гармонійного поєднання синергетичного, структурно-функціонального, компетентнісного, особистісно-орієнтованого, системно-інтегративного, діяльнісного, полікультурного, рефлексивного підходів, що уможливорює організацію освітнього процесу на основі принципів науковості, системності, гуманізму, соціальної детермінованості, соціального партнерства, неперервності, наступності, гнучкості, академічної мобільності.

Професійна підготовка соціальних працівників здійснюється згідно з міжнародними і національними навчальними програмами у 8 університетах Швеції. Їх особливість полягає в орієнтації на міжнародні стандарти й вимоги професійних організацій у галузі соціальної роботи, що зумовлює стандартизацію структури компонентів; спільну мету підготовки; єдині вимоги до абітурієнтів та випускників, які навчаються за спеціальністю «соціальна робота»; диференціацію змісту з урахуванням циклів навчання, а також навичок і компетентностей, якими має володіти майбутній

соціальний працівник відповідно до міжнародних і національних стандартів підготовки фахівців соціальної сфери.

Доведено, що змістовими особливостями навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами є системність, міждисциплінарність, полікультурна спрямованість, компетентнісна орієнтованість, диверсифікація навчальних планів і програм, наступність, єдність теоретичного і практичного компонентів, практична, дослідницька й етична спрямованість, гнучкість. Висока якість підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції забезпечується завдяки національному і міжнародному співробітництву з університетами країн Європейського Союзу, у тому числі й Скандинавськими професійними організаціями у сфері соціальної роботи; партнерській співпраці з соціальними регіональними установами; орієнтації на національні особливості соціальної й інтеграційної політики.

Ефективне використання технологій, форм організації і методів роботи у системі підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами здійснюється на основі гармонійного поєднання традиційних форм навчання з новітніми; орієнтації на індивідуально-групову форму роботи; врахування інноваційних підходів до організації самостійної роботи студентів; використання смарт-технологій в університетській освіті, що уможливорює її мобільність, доступність, практичну спрямованість й ефективність. Особливостями використання технологій, форм організації і методів у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами є диверсифікація, інноваційність, інтерактивність, дослідницька спрямованість, орієнтація на самостійну роботу.

Проаналізовано основні напрями соціальної роботи з мігрантами в Україні та сучасний стан професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з мігрантами. Виявлено особливості цього процесу, зокрема: недостатній досвід організації соціальної роботи і системи професійної підготовки соціальних працівників, започаткованої у 90-х роках ХХ ст.; перебування у стані вдосконалення відповідно до міжнародних тенденцій; забезпечення теоретичної і практичної спрямованості соціальної роботи і системи професійної підготовки здійснюється здебільшого з орієнтацією на міжнародний досвід, що спричиняє недооцінення

важливості врахування національних особливостей; орієнтація переважно на традиційні форми організації навчання; міждисциплінарний зв'язок з педагогікою, психологією і соціологією; спрямованість на підготовку багатофункціонального соціального працівника, здатного працювати з різними категоріями клієнтів.

З'ясовано можливості творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду в удосконаленні системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні на таких рівнях: законодавчому – удосконалення законодавчих і нормативно-правових актів, спрямованих на регулювання соціальної роботи з мігрантами; створення державних стандартів підготовки соціальних працівників; структурному – надання реальної автономії закладам вищої освіти; розвитку міжнародної співпраці у галузі професійної діяльності і освітньої практики з підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; створення відповідних структурних підрозділів при центральних і місцевих органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування; організаційному – удосконалення змісту і структури професійної підготовки соціальних працівників до цієї роботи; посилення дослідницької спрямованості освітнього процесу; запровадження формальної і неформальної підготовки соціальних працівників у системі освіти дорослих; створення центрів допрофесійної підготовки соціальних працівників; змістовому – визнання і врахування національного досвіду організації підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, зумовленого історико-культурними особливостями і традиціями; диверсифікація навчальних планів й освітніх програм; уніфікація і стандартизація навчальних планів і програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; введення в освітні програми і навчальні плани підготовки соціальних працівників змістового блоку «соціальна робота з мігрантами»; забезпечення вільного доступу до публічної інформації про навчальні програми і плани підготовки соціальних працівників на сайтах університетів України.

Визначено перспективні напрями міждисциплінарних досліджень.

Наукова новизна і теоретичне значення дослідження полягають у тому, що вперше вітчизняній педагогічній науці здійснено цілісний аналіз проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції; простежено генезу й обгрунтовано дві періодизації: становлення і розвитку соціальної роботи з

мігрантами у межах шести періодів (підготовчий, організаційний, суспільно-політичний, інституційно-професійний, стабілізаційний, глобалізаційно-інноваційний); розвитку системи професійної підготовки фахівців для соціальної сфери, що охоплює шість періодів (допрофесійний, початковий, стабілізаційний, міжнародного визнання, академізації освіти, інноваційний); схарактеризовано напрями роботи з мігрантами у Швеції в контексті інтеграційної політики (соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальне страхування, соціальна робота, програми працевлаштування, діяльність асоціацій і організацій для мігрантів; розвиток волонтерського сектору); систематизовано документи і матеріали щодо законодавчого та нормативно-правового забезпечення професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; виокремлено змістові (системність, міждисциплінарність, полікультурна спрямованість, компетентнісно-орієнтованість, диверсифікація навчальних планів і програм, єдність теоретичного і практичного компонентів, наступність, практична, дослідницька й етична спрямованість, гнучкість тощо) та процесуальні (інноваційність, дослідницька спрямованість, інтерактивність, орієнтація на самостійну роботу); обґрунтовано можливості творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду в системі вищої освіти України на законодавчому, структурному, організаційному і змістовому рівнях; уточнено зміст понять «соціальна робота з мігрантами», «соціальний працівник», «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами»; подальшого розвитку набули положення з теорії і практики соціальної роботи і професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в умовах інтеграційної політики щодо оновлення змісту, форм організації і методів професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; до наукового обігу введено 27 маловідомих та раніше невідомих документів та інших джерел з проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в розробленні і впровадженні в освітній процес закладів вищої освіти України авторської програми спецкурсу «Соціальна робота з мігрантами», що охоплює змістові модулі лекційних і семінарських занять, тематику самостійної роботи, індивідуальні завдання та

рекомендації до їх виконання, методи контролю, запропоновану систему оцінювання й самоконтролю та словник-термінів.

Результати дослідження можуть бути корисними для викладачів закладів вищої освіти в оновленні навчальних планів і освітніх програм; розробленні навчально-методичного забезпечення для підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; а також для практикуючих фахівців соціальної роботи з мігрантами.

Ключові слова: соціальний працівник, професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами, полікультурність, інтеграційна політика, Швеція.

Список публікацій здобувача

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації

1. Ковальова, А. (2015). Формування професійної культури соціального працівника в умовах університетської освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 3 (47), 364–371.
2. Kovalova, A. (2015). Reforming Swedish Higher Education in the Context of the Bologna Process. *Laboret Educatio: Rocznik Naukowy*, 3, 121–131.
3. Kovalova, A. (2016). Особенности профессиональной подготовки социальных работников к работе с мигрантами в рамках первого цикла обучения в университетах Швеции. *Austrian Journal of Humanities and Social Sciences*, 3–4, 59–62.
4. Попова, А. (2016). Проблеми професійної підготовки соціального працівника в умовах університетської освіти України і Швеції: порівняльний аналіз. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету*, 3, 23–30.
5. Попова, А. (2016). Особливості законодавчого регулювання професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції як соціально-педагогічна проблема. *Науково-педагогічний журнал «Обрії»*, 1, 25–39.
6. Попова, А. (2017). Система освіти дорослих соціальних працівників у контексті роботи з мігрантами: досвід Швеції. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1 (13), 137–149.

7. Попова, А. (2017). Соціально-педагогічні засади підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. *Порівняльно-педагогічні студії*, 3–4 (33–34), 4–11.
8. Попова, А. (2017). Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*, 2 (6), 104–108.
9. Попова, А. (2017). Зміст і форми організації підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 8 (72), 102–115.
10. Ковальова, А. (2016). *Соціальна робота з мігрантами: програма спецкурсу*. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

11. Ковальова, А. (2015). Підготовка соціальних працівників у системі вищої освіти Швеції та Польщі. В В. Кремень та ін. (Ред.). *Освіта для сучасності – Edukacja dla wspolczesności* (Т. 1, с. 283–289). Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова.
12. Ковальова, А. (2015). Становлення професійної підготовки соціального працівника у Швеції. В А. А. Сбруєва та ін. (Ред.), *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін: II Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 26–27 березня* (Т. 1, с. 124–125). Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка.
13. Ковальова, А. (2015). Рівні професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. В О. І. Локшина (Ред.), *Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст: Науково-практичний семінар, Київ, 11 червня* (с. 175–177). Київ: Педагогічна думка.
14. Ковальова, А. (2016). Роль міжнародних стандартів у професійній підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. В В. В. Корнещук (Ред.), *Актуальні дослідження в соціальній сфері: Сьома міжнародна науково-практична інтернет-конференція, Одеса, 16 травня* (с. 196–198). Одеса: Видавець Букаєв Вадим Вікторович.
15. Ковальова, А. (2016). Навчальні плани і програми підготовки соціальних працівників в університетах Швеції: міжнародні і національні вимоги. В

О. І. Локшина (Ред.), *Педагогічна компаративістика – 2016: освітні реформи та інновації у глобалізованому світі: Науково-практичний семінар, Київ, 6 червня* (с. 148–149). Київ: Педагогічна думка.

16. Попова, А. (2016). Особливості організації волонтерської діяльності як механізму реалізації соціальної політики Швеції у контексті захисту прав мігрантів. В В. А. Поліщук та ін. (Ред.), *Соціальна робота: виклики сьогодення: V Всеукраїнська науково-практична конференція, Тернопіль, 29–30 листопада* (с. 134–137). Тернопіль: Вектор.
17. Попова, А. (2017). Роль професійних організацій у підготовці соціального працівника до роботи з мігрантами у Швеції. В кол. ред., *Сучасна гуманітаристика: I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція, Переяслав-Хмельницький, 28 квітня* (с. 86–91). Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький дер. пед. ун-т ім. Г. Сковороди.
18. Попова, А. (2017). Ключові аспекти політики інтеграції різних категорій мігрантів у Швеції. В В. В. Корнєшук (Ред.), *Актуальні дослідження в соціальній сфері: Восьма міжнародна науково-практична інтернет-конференція, Одеса, 17 листопада* (с. 149–151). Одеса: ФОП Бондаренко М. О.
19. Попова, А. (2017). Моделі підготовки соціальних працівників: досвід скандинавських країн. *Наука III тисячоліття: пошуки, проблеми, перспективи розвитку: I Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, Бердянськ, 20–21 квітня* (с. 150–152). Бердянськ: БДПУ.
20. Попова, А. (2017). Особливості соціального захисту мігрантів у контексті діяльності соціальних працівників: досвід Швеції. *Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій: II Міжнародна науково-практична конференція, Київ-Суми, 26–28 квітня* (Т. 2, с. 191–194). Суми: СумДПА імені А. С. Макаренка.
21. Попова, А. (2017). Шведський досвід організації післядипломної освіти для соціальних працівників, що працюють з мігрантами. *Освіта Сумщини*, 2 (34), 27–30.
22. Попова, А. (2017). Історичні аспекти становлення системи професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. В Т. В. Андрущенко та ін. (Ред.), *Міжнародне*

студентство: вчора, сьогодні, завтра: Міжнародна науково-практична конференція, Київ, 24 квітня (с. 40–44). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.

23. Попова, А. (2017). Інноваційна освітня політика держави як передумова розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. *Трансформації в українській освіті і наукових дослідженнях: світовий контекст: Міжнародна науково-практична конференція, Умань, 25–26 травня* (Ч. 2, с. 118–122). Умань: ВПЦ «Візаві».
24. Попова, А. (2017). Недержавна інституційна підтримка мігрантів в Україні у контексті здійснення соціальної роботи. In at all (Eds.), *International scientific-practical conference Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms: Conference Proceedings, Tbilicy, 29 September* (с. 55–58). Tbilicy: Baltija Publishing.
25. Попова, А. (2017). Особливості організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на другому циклі навчання в університетах Швеції. В О. В. Зосименко (Ред.), *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: IV Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 7 грудня* (Ч.1, с. 293–297). Суми: ФОП Цьома С. П.
26. Попова, А. (2017). Основні напрями реформування системи вищої освіти України у контексті підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. В В. П. Коцур та ін. (Ред.), *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, Переяслав-Хмельницький, 17 листопада* (37, с. 214–217). Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький дер. пед. ун-т ім. Г. Сковороди.
27. Попова, А. (2017). Соціальна робота з мігрантами в Україні: досвід недержавних організацій. *Сучасні проблеми та перспективи розвитку психології і педагогіки: II Міжнародна наукова конференція, Київ, 1–2 грудня* (с. 219–222). Київ: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського.

Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації

28. Попова, А. (2016). Особливості організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на третьому циклі навчання у ВНЗ Швеції. *Освіта і суспільство*, 176–184.

ABSTRACT

Popova A. S. Social workers' professional training for work with migrants in Sweden.
– Qualifying scientific work printed as manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences in specialty 13.00.04 – Theory and methodology of professional education. – Institute of Pedagogical Education and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2018.

The dissertation «Social workers' professional training for work with migrants in Sweden» scientifically substantiates the specific features of the organization and content of the professional training of social workers for work with migrants in universities of Sweden and reveals possibilities of creative use of constructive ideas of Swedish experience in the improvement of the systems of professional training of social workers in institutions of higher education in Ukraine.

The basic terms of the research – «migration», «social work», «social worker», «professional training» are analyzed; the content of the terms «social work with migrants», «social workers' professional training for work with migrants» – are specified; classification of migrants is suggested; functions of a social worker who is competent in working with migrants are characterized. It is shown that they are thoroughly analyzed by scholars who define them in different ways, which can be explained by the polyaspective and polyfunctional nature of these terms.

A retrospective analysis of the formation and development of social work was conducted with consideration of approaches (a combination of social work with the development of scientific approaches in this area; the creation of organizations and associations in the field of social work; the introduction of the state system of social welfare; the formation of professional training of social workers) and the use of a complex

of criteria; two periodizations were grounded – of the formation and development of social work with migrants and of social workers' professional training for work with migrants in Sweden.

It is revealed that the integration policy of Sweden, aimed at adapting a migrant to the host country, is stipulated by the professionalization of social work, the development of social and migration policies, legislative provision of social work and higher education system, social security system, the influence of the activities of public, charitable, research organizations, associations, trade unions, creation and implementation of state and social programs for the support of migrants, study of factors and main trends of the development of the system of vocational training of social workers.

The main directions of work with migrants in the context of the integration policy of the Swedish government are characterized, including: social policy; system of social protection and social security of migrants; social work with migrants; activities of associations and organizations for migrants; development of the volunteer sector.

Legislative regulation of integration, social and educational policies is presented by four groups of legal documents providing social workers' professional training for work with migrants. These include: international (general, special) documents ratified by Sweden and national (educational, social) legislation.

A general description of the organization of the system of social workers' professional training for work with migrants in Sweden is presented. It is proved to be carried out on the basis of a harmonious combination of synergistic, structural-functional, competence, learner centered, systemic-integrative, multicultural, reflexive approaches, which makes it possible to organize the educational process on the basis of the principles of scientific and systematic approaches, humanism, social determinism, social partnership, continuity, flexibility, academic mobility.

International and national curricula are used in professional training of social workers in 8 universities of Sweden. They are oriented towards international standards and requirements of professional organizations in the field of social work, which leads to the standardization of the structure of components; common goal of training; uniform requirements for entrants and graduates studying «social work» specialty; differentiation of content with regard to training cycles, as well as the skills and competences that a future

social worker must possess in accordance with international and national standards for the training of specialists of the social sphere.

It is proved that the content features of educational programs for preparing social workers for work with migrants are: their systemic character, interdisciplinarity, multicultural orientation, competence orientation, diversification of curricula and programs, continuity, unity of theoretical and practical components, practical, research and ethical orientation, and flexibility. The high quality of social workers' training for work with migrants in Sweden is ensured due to national and international cooperation with universities of European Union countries, including Scandinavian professional organizations in the field of social work; partner cooperation with social regional institutions; orientation to national features of social and integration policy.

Effective use of technologies, forms of organization and methods of work in the system of social workers' training for work with migrants is based on a harmonious combination of traditional and advanced forms of learning; orientation to the individual-group form of work; consideration of innovative approaches to the organization of independent work of students; use of smart technologies in university education, which ensures its mobility, accessibility, practical orientation and efficiency. The specific features of using technologies, forms of organization and methods in social workers' training for work with migrants are diversification, innovativeness, interactivity, research orientation, orientation to independent work.

The main directions of social work with migrants in Ukraine and the current state of future social workers' professional training for work with migrants are analyzed. The following features of this process are revealed: insufficient experience of organization of social work and system of professional training of social workers, initiated in 1990's; improvement in accordance with international trends; provision of theoretical and practical orientation of social work and the system of professional training mainly relies on the international experience, which leads to underestimation of national features; orientation mainly towards traditional forms of organization of training; interdisciplinary connection with pedagogy, psychology and sociology; the focus on the preparation of a multifunctional social worker capable of working with different categories of clients.

Possibilities of creative use of constructive ideas of Swedish experience in improvement of the system of social workers' professional training for work with migrants in Ukraine are revealed at the following levels: legislative level – improvement of normative legal acts aimed at regulating social work with migrants; creation of state standards for training of social workers; structural level – provision of real autonomy to institutions of higher education; development of international cooperation in the field of professional activity and educational practice of social workers' training for work with migrants; creation of appropriate structural subdivisions at central and local executive authorities and local self-government bodies; organizational level – improvement of the content and structure of professional training of social workers; strengthening of the research orientation of the educational process; introduction of formal and informal training of social workers in the system of adult education; creation of centers for pre-professional training of social workers; content level – recognition and consideration of national experience in organization of social workers' training for work with migrants stipulated by historical and cultural features and traditions; diversification of curricula and educational programs; unification and standardization of curricula and programs of social workers' training for work with migrants; introduction of the content block «Social work with migrants» into educational programs and curricula of social workers' training; provision of free access to public information about educational programs and curricula of social workers' training on the websites of Ukrainian universities.

The perspective directions of interdisciplinary researches are determined.

The scientific novelty and theoretical significance of the research lie in the fact that for the first time in the national pedagogical science a holistic analysis of the problem of social workers' professional training for work with migrants in Sweden was carried out; the genesis was traced and two periodizations were grounded: of the formation and development of social work with migrants within the six periods (preparatory, organizational, socio-political, institutional-professional, stabilizing, globalizing and innovative); of the development of professional training system for specialists of social sphere, covering six periods (pre-professional, initial, stabilizing, of international recognition, of academic education, innovative); the areas of work with migrants in Sweden are described in the context of integration policy (social protection, social

security, social insurance, social work, employment programs, associations and migrant organizations, volunteer sector development); documents and materials are systematized on regulatory and legal support of social workers' professional training for work with migrants; content features (systemic character, interdisciplinarity, multicultural orientation, competence orientation, diversification of curricula and programs, unity of theoretical and practical components, consistency, practical, research and ethical orientation, flexibility, etc.) and procedural characteristics (innovativeness, research orientation, interactivity, orientation to independent work) are singled out; possibilities of creative use of constructive ideas of Swedish experience in the system of higher education of Ukraine on the legislative, structural, organizational and content levels are substantiated; the content of the terms «social work with migrants», «social worker», «social workers' professional training for work with migrants» is specified; provisions on the theory and practice of social work and social workers' training for work with migrants in the context of integration policies on updating the content, forms of organization and methods of social workers' training for work with migrants were further developed; 27 unknown and lesser-known documents and other sources on the problem of social workers' professional training for work with migrants in Sweden were introduced to the scientific study.

Practical significance of the obtained results consists in the development and implementation of the author's program of the special course «Social work with migrants» in the learning process of higher education institutions of Ukraine, covering the content modules of lectures and seminars, topics of independent work, individual tasks and recommendations for their performance, methods of control, the proposed system of evaluation and self-control and vocabulary of terms.

Research results can be useful for teachers of higher education institutions in updating curricula and educational programs; development of educational and methodological support for social workers' training for work with migrants; as well as for practitioners in social work with migrants.

Key words: social worker, social workers' professional training for work with migrants, multiculturalism, integration policy, Sweden.

List of author publications

Scientific works in which the basic scientific results of dissertation have been published

1. Kovalova, A. (2015). Formation of a social workers' professional culture in the conditions of university education. *Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies*, 3 (47), 364–371.
2. Kovalova, A. (2015). Reforming Swedish Higher Education in the Context of the Bologna Process. *Labor et Educatio: Scientific Chronicle*, 3, 121–131.
3. Kovalova, A. (2016). Features of social workers' professional training for work with migrants in the first cycle of education in the universities of Sweden. *Austrian Journal of Humanities and Social Sciences*, 3–4, 59–62.
4. Popova, A. (2016). Problems of social workers' professional training in the conditions of university education in Ukraine and Sweden: comparative analysis. *Scientific notes of the Berdyansk State Pedagogical University*, 3, 23–30.
5. Popova, A. (2016). Features of the legislative regulation in the process of social workers' professional training for work with migrants in Sweden as a socio-pedagogical problem. *Scientific and pedagogical magazine «Horizons»*, 1, 25–39.
6. Popova, A. (2017). The system of adult education for social workers in the context of working with migrants: experience of Sweden. *Adult Education: Theory, Experience, Perspectives*, 1 (13), 137–149.
7. Popova, A. (2017). Socio-pedagogical bases for social workers' training for work with migrants in Sweden. *Comparative-pedagogical studios*, 3–4 (33–34), 98–110.
8. Popova, A. (2017). Social workers' professional training for work with migrants in Ukraine. *Scientific journal of Mukachevo State University*, 2 (6), 104–108.
9. Popova, A. (2017). Contents and forms of organization of social workers' training for work with migrants in the universities of Sweden. *Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies*, 8 (72), 102–115.
10. Kovalova, A. (2016). *Social work with migrants: a special course program*. Kyiv: National Pedagogical Dragomanov University.

Scientific works of approbation character

11. Kovalova, A. (2015). Preparation of social workers in the system of higher education in Sweden and Poland. In V. Kremen and others (Ed.), *Education for the present collection of scientific works* (V. 1, pp. 283–289). Kyiv: National Pedagogical Dragomanov University.
12. Kovalova, A. (2015). Development of the social workers' professional training in Sweden. In A. A. Sbruieva and others (Ed.), *Innovative development of higher education: global and national dimensions of change: II International scientific and practical conference, Sumy, March 26-27* (V. 1, pp. 124–125). Sumy: Sumy State Pedagogical University after A. S. Makarenko.
13. Kovalova, A. (2015). Levels of social workers' professional training in Sweden. In O. I. Lokshina (Ed.), *Pedagogical Comparative Studies – 2015: Transformations in Education Abroad and Ukrainian Context: Scientific Workshop, Kyiv, June 11* (pp. 175–177). Kyiv: Pedagogical Thought.
14. Kovalova, A. (2016). The role of international standards in the social workers' training for work with migrants in Sweden. In V. V. Korneshchuk (Ed.), *Actual research in social sphere: VII International scientific and practical Internet conference, Odessa, May 16* (pp. 196–198). Odessa: Publisher Bukayev Vadim Viktorovich.
15. Kovalova, A. (2016). Study plans and programs for the social workers' training in the universities of Sweden: international and national requirements. In O. I. Lokshina (Ed.), *Pedagogical Comparative Literature – 2016: Educational Reforms and Innovations in a Globalized World: Scientific Workshop, Kyiv, June 6* (pp. 148–149). Kyiv: Pedagogical Thought.
16. Popova, A. (2016). Features of organization of volunteer activity as a mechanism for implementation of Sweden social policy in the context of protecting the rights of migrants. In V. A. Polishchuk et al. (Ed.), *Social Work: Challenges of the Present: V Ukrainian Scientific and Practical Conference, Ternopil, November 29-30* (pp. 134–137). Ternopil: Vector.
17. Popova, A. (2017). The role of the professional organizations in the system of social worker' training for work with migrants in Sweden. In at all (Ed.), *Modern Humanities: I International Scientific and Practical Internet Conference, Pereyaslav-Khmelnytsky, April*

- 28 (pp. 86–91). Pereyaslav-Khmelnitsky: State Pedagogical University Pereyaslav-Khmelnitsky State Pedagogical University named after G. Skovoroda.
18. Popova, A. (2017). Key aspects of integration policy for different categories of migrants in Sweden. In V. V. Korneshchuk (Ed.), *Actual research in the social sphere: VIII International scientific and practical Internet conference, Odessa, November 17* (pp. 149–151). Odessa: Publisher Bondarenko M.O.
 19. Popova, A. (2017). Models of the social workers' training: the experience of Scandinavian countries. *Science of the 3rd Millennium: Searches, Problems, Prospects: I Ukrainian Scientific and Practical Internet Conference, Berdyansk, April 20-21* (pp. 150–152). Berdyansk: Berdyansk State Pedagogical University
 20. Popova, A. (2017). Features of social security of migrants in the context of social workers' activities: Sweden's experience. *Socio-economic and humanitarian aspects of the world of innovative transformations: II International scientific and practical conference, Sumy, April 26–28* (V. 2, pp. 191–194). Sumy: Sumy State Pedagogical University after A. S. Makarenko.
 21. Popova, A. (2017). Swedish experience in postgraduate education for social workers working with migrants. *Information, scientific and methodological magazine «Education of Sumy»*, 2 (34), 27–30.
 22. Popova, A. (2017). Historical aspects of the formation of the system of professional training of social workers in Sweden. In T. V Andrushchenko et al. (Ed.), *International students: yesterday, today, tomorrow: International Scientific and Practical Conference, Kyiv, April 24* (pp. 40–44). Kiev: National Pedagogical Dragomanov University.
 23. Popova, A. (2017). Innovative educational policy of the state as a prerequisite for the development of the system of social workers' professional training in Sweden. *Transformation in Ukrainian Education and Research: Global Context: International Science and Practice Conference, Uman, May 25–26* (Ch. 2, pp. 118–122). Uman: UPC «Visavi».
 24. Popova, A. (2017). Non-governmental institutional support for migrants in Ukraine in the context of social work. *Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms: Conference Proceedings: International scientific-practical conference, Tbilicy, 29 September* (pp. 55–58). Tbilicy: Baltija Publishing.

25. Popova, A. (2017). Features of the organization of social workers' professional training for work with migrants in the second cycle in the universities of Sweden. In O. Zosimenko (Ed.), *Educational innovations: philosophy, psychology, pedagogy* (Ch. 1, pp. 293–297. Sumy: Publisher Tsyoma.
26. Popova, A. (2017). The main directions of the reforming Ukrainian higher education system in the context of social workers' training for work with migrants. *Domestic science at the turn of the epoch: problems and prospects of development: Ukrainian scientific and practical internet conference, Pereyaslav-Khmelnytsky, November 17* (37, pp. 214–217). Pereyaslav-Khmelnytsky: State Pedagogical University Pereyaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University named after G. Skovoroda.
27. Popova, A. (2017). Social work with migrants in Ukraine: experience of non-governmental organizations. *Modern Problems and Prospects for the Development of Psychology and Pedagogy: II International Scientific Conference, Kyiv, 1-2 December* (pp. 219–222). Kyiv: Taurian National University after V. I. Vernadsky.

Scientific works, which additionally reflect the results of the dissertation

28. Popova A. (2016). Features of organization of social workers' professional training for work with migrants in the third cycle in the universities of Sweden. *Education and Society*, 176–184.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	22
ВСТУП.....	23
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ШВЕЦІЇ ЯК ПРОБЛЕМА ПОРІВНЯЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ	34
1.1. Проблема підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у сучасній педагогічній науці.....	34
1.2. Розвиток соціальної роботи і професійної підготовки соціальних працівників у Швеції: ретроспективний аналіз	51
1.3. Робота з мігрантами як пріоритет держави в інтеграційній політиці Швеції.....	78
1.4. Роль шведських недержавних організацій у розвитку соціальної роботи з мігрантами	92
Висновки до першого розділу	101
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З МІГРАНТАМИ У ШВЕЦІЇ	104
2.1. Законодавче забезпечення системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами	104
2.2. Соціальні і дидактичні вимоги до професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами	119
2.3. Порівняльний аналіз навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції	143
2.4. Технології, форми організації й методи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції	173
Висновки до другого розділу	186
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ КОНСТРУКТИВНИХ ІДЕЙ ШВЕДСЬКОГО ДОСВІДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З МІГРАНТАМИ	189
3.1. Основні напрями соціальної роботи з мігрантами в Україні	189

3.2. Особливості професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні.....	205
3.3. Можливості використання конструктивних ідей шведського досвіду в удосконаленні сучасної системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні	221
Висновки до третього розділу	228
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	231
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	238

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

МАШСР (IASSW) – Міжнародна Асоціація Шкіл соціальної роботи (International Association of Schools of Social Work)

MOM (IOM) – Міжнародна організація з міграції (International Migration Organisation)

МФСР (IFSW) – Міжнародна Федерація Соціальних Працівників (International Federation of Social Workers)

ОЕСР (OECD) – Організація економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Co-operation and Development)

ООН (UN) – Організація Об'єднаних Націй (United Nations)

ПАШСР (NSHK) – Північна асоціація шкіл соціальної роботи (Nordiska Socialhögskolekommitteen)

ПМЖ – постійне місце проживання

УВКБ ООН – Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй у справах біженців

CSA – Шведська національна організація з соціальної роботи (Centralförbundet för Socialt Arbete)

ECTS – Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система

FARR – Шведська мережа надання притулку та груп підтримки біженців (Swedish Network of Asylum and Refugee Support Groups)

FORSA – Шведська асоціація досліджень у галузі соціальної роботи (Swedish Association For Social Work Research (Förbundet för Forskning i Socialt Arbete)

MIPEX – індекс політики інтеграції мігрантів (Migrant Integration Policy Index)

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах економічної, політичної і культурної глобалізації зростає кількість трудових мігрантів і внутрішньо переміщених осіб, що зумовлює помітні зміни традиційних моделей формування соціальної політики держави.

За даними Міжнародної організації з міграції (2017), Україна належить до країн зі значною кількістю іммігрантського населення. В державі проживає близько п'яти мільйонів мігрантів, причому їхній щорічний приріст становить близько 46 тис. осіб. Тимчасова окупація частини території суверенної держави України внаслідок збройної агресії Російської Федерації спричинила збільшення кількості внутрішніх мігрантів, які потребують цілеспрямованої державної політики з питань міграції й відповідно кваліфікованої допомоги соціальних працівників. Ці обставини актуалізують соціальне замовлення держави на підготовку соціальних працівників нової генерації, здатних ефективно виконувати професійні обов'язки та працювати з різними категоріями мігрантів у полікультурному середовищі.

У цьому контексті особливого значення набуває вивчення конструктивних ідей зарубіжного досвіду щодо професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, зокрема Швеції, як країни з високими соціальними стандартами у галузі соціального захисту і забезпечення різних категорій населення, у тому числі й мігрантів.

Професійна підготовка соціальних працівників в Україні здійснюється згідно з такими законодавчими та нормативно-правовими актами: Закони України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014), «Про професійний розвиток працівників» (2012), «Про соціальний діалог в Україні» (2010), «Про соціальні послуги» (2003), «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001); Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів» (2015); «Стратегія сталого розвитку Україна – 2020» (2015), «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів» (2009), що спрямовані на удосконалення системи

професійної підготовки фахівців соціальної сфери з урахуванням сучасних світових тенденцій у розвитку соціальної та міграційної політики.

Як показало наше вивчення, різні аспекти проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників широко висвітлено в працях українських учених: фундаментальні питання теорії і технології соціальної роботи досліджували В. Бочаров, М. Гур'янова, Т. Демидова, І. Зверєва, А. Капська, О. Карпенко, Г. Лактіонова, І. Мигович, Л. Міщик, В. Полтавець, В. Поліщук, І. Трубавіна, Л. Тюття, Є. Холостова; теоретичні та організаційні засади соціальної роботи з мігрантами вивчали О. Блинова, О. Вирщікова, Н. Гевчук, О. Гуренко, І. Зайнишев, М. Кузнєцова, О. Новак, М. Слюсаревський, А. Чернова; практичні аспекти соціальної роботи з мігрантами різних категорій аналізували Л. Алексєєва, В. Андрєєнкова, Р. Бандура, Е. Бархатова, Т. Веретенко, Т. Дорошок, І. Лизун, В. Пігіда. Значний інтерес становлять наукові розвідки українських вчених з теорії і практики професійної підготовки соціальних працівників у зарубіжних країнах Н. Гайдук, Л. Клос, Н. Собчак, В. Тищенко (США і Канада), І. Ковчиної (Польща), О. Пічкарь (Велика Британія), а також наукові дослідження шведських вчених С.-А. Берглюнда (S.-A. Berglund), Г. Бернлера (G. Bernler), Р. Брісліна (R. Brislin), А. Джердмана (A. Gerdman), К. Демстедера (C. Demstader), П. Деллграна (P. Dellgran), Л. Йонссона, С. Хессле (S. Hessel), С. Худжера (S. Höjer).

Теоретичні і практичні аспекти соціальної роботи з мігрантами досліджуються Б. Бергстромом (B. Bergström), Ф. Війкстромом (F. Wijkström), Б. Густафссоном (B. Gustafsson), Л. Домініеллі (L. Dominelli), Е. Джепссон-Грассманом (E. Jeppsson Grassman), Т. Ліндстромом (T. Lundström), В. Лоурензом (W. Lorenz), Х. Сойданом (H. Soydan), М. Хаммарштендом (M. Hammarshtendt), С. Шартраном (S. Chartrand).

Особливості шведської системи освіти і підготовки соціальних працівників розкрито у працях Т. Логвиненко (підготовка соціальних працівників в університетах Скандинавських країн), А. Кулікова (професійна підготовка соціальних працівників до роботи з сім'ями і дітьми у Швеції), О. Огієнко (освіта дорослих у Скандинавських країнах).

Результати бібліографічного аналізу дають підстави стверджувати, що проблема професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у

Швеції не була предметом окремого дослідження. Водночас вивчення досвіду цієї країни становить значний науковий інтерес і є важливим джерелом осмислення й творчого використання його конструктивних ідей у вітчизняній освітній теорії і на практиці.

Вивчення наукових і документальних джерел, а також стану професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції уможливило виявлення суперечностей, що потребують розв'язання, зокрема між:

- зростанням загальної кількості мігрантів, у тому числі внутрішньо переміщених осіб й трудових мігрантів і відсутністю законодавчого і науково-методичного забезпечення соціальної роботи з різними категоріями мігрантів;
- посиленням вимог до соціальних працівників та їх неготовністю до роботи з мігрантами;
- потребою громадянського суспільства у взаємодії державних і громадських інституцій до здійснення соціальної роботи й невідповідним рівнем готовності територіальних громад до участі у такій діяльності;
- необхідністю розроблення і впровадження комплексних наукових програм з підготовки соціальних працівників до роботи з різними категоріями клієнтів і відсутністю державних стандартів підготовки фахівців соціальної сфери;
- сучасними потребами у забезпеченні якісної практичної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами та недостатньою увагою до організації педагогічної практики цих фахівців на базі закладів різного типу.

Необхідність розв'язання окреслених суперечностей, актуальність, доцільність й об'єктивна потреба творчого використання конструктивних ідей зарубіжного досвіду підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з мігрантами зумовили вибір теми дисертації **«Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України за темою «Компетентнісний підхід до підготовки педагогічного персоналу в зарубіжних країнах» (РК № 0108U000699). Тему дисертації затверджено вченою радою Інституту

педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (протокол № 13 від 29 грудня 2014 р.) та узгоджено рішенням Бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук України (протокол № 82 від 10 лютого 2015 р.).

Об'єкт дослідження – професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні засади професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції.

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей змісту, форм організації і методів професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції задля виявлення можливостей творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду в системі вищої освіти України.

Відповідно до об'єкта, предмета і мети дослідження визначено такі основні **завдання наукового пошуку**:

1. Виявити стан дослідженості проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.
2. Здійснити ретроспективний аналіз та схарактеризувати основні підходи до періодизації розвитку соціальної роботи і професійної підготовки соціальних працівників у Швеції.
3. Вивчити напрями роботи з мігрантами у контексті інтеграційної політики Швеції та виявити особливості законодавчого регулювання професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.
4. Здійснити порівняльний аналіз навчальних програм професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції.
5. Дослідити технології, форми організації і методи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції.
6. Проаналізувати основні напрями соціальної роботи з мігрантами та сучасний стан професійної підготовки соціальних працівників до роботи з цією категорією населення в Україні та обґрунтувати можливості використання конструктивних ідей досвіду Швеції в університетах нашої держави й розробити

спецкурс «Соціальна робота з мігрантами» для студентів закладів вищої освіти України.

Концептуальна ідея дослідження. В основу дослідження покладено положення щодо професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами як пріоритетного напрямку державної інтеграційної політики Швеції, що здійснюється на основі міждисциплінарного і полікультурного підходів із урахуванням національних особливостей і міжнародного досвіду. Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами у системі формальної і неформальної освіти Швеції відбувається на основі принципів індивідуалізації і диференціації роботи з різними категоріями населення. Виявлення конструктивних ідей шведського досвіду професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами з метою його творчого використання стануть корисними українським науковцям і практикам у системній модернізації національної освіти.

Методологічною основою дослідження є провідні положення теорії пізнання, філософські ідеї гуманізації освіти, концептуальні положення педагогічної компаративістики, діалектичні принципи взаємозв'язку і взаємозумовленості явищ, історизму, науковості, наступності й прогностичності; системний, особистісно-орієнтований, контекстний, андрагогічний і діяльнісний підходи уможливили об'єктивне вивчення процесу професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

Теоретичну основу дослідження становлять положення філософії освіти (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Ільїн, В. Кремень та ін.), теорії особистості (І. Бех, Е. Помиткін, В. Рибалка та ін.), педагогічні концепції професійної підготовки фахівців (С. Гончаренко, О. Дубаснюк, О. Кучерявий, Н. Ничкало, Г. Сотська, Л. Хомич й ін.), методології порівняльної педагогіки (Н. Авшенюк, Н. Бідюк, О. Локшина, О. Матвієнко, О. Огієнко, Н. Пазюра, Л. Пуховська, А. Сбруєва та ін.), теоретико-методологічні засади освіти дорослих (О. Аніщенко, Н. Бугасова, В. Давидова, Л. Лук'янова та ін.), сучасних технологій професійної підготовки соціальних працівників (А. Капська, Л. Клос, Т. Логвиненко, Л. Міщик, В. Поліщук, Є. Холостова й ін.), соціальної роботи з мігрантами (Л. Алексєєва, В. Андрєєнкова, Р. Бандура, О. Блинова, О. Гуренко, І. Зайнишев, М. Слюсаревський та ін.), а також

дослідження шведських учених з питань теорії соціальної роботи з мігрантами і професійної підготовки соціальних працівників (А. Джердман (A. Gerdman), Б. Бергстром (B. Bergström), Б. Густафссон (B. Gustafsson), Т. Ліндстрем (T. Lundström), Х. Сойдан (H. Soydan), М. Хаммарштенд (M. Hammarshtendt), С. Хессле (S. Hessle) та ін.).

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання визначених завдань використано комплекс таких методів: *загальнонаукові* (аналіз, синтез, систематизація, порівняння, узагальнення використовувалися для вивчення праць зарубіжних і вітчизняних науковців, офіційних і нормативно-правових документів Швеції); *історико-педагогічні* (порівняльно-історичний, історико-структурний, ретроспективний – для визначення основних етапів становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами й системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції); *конкретно-наукові*: (категоріальний аналіз – для розкриття змісту й уточнення дефініцій основоположних понять; структурно-функціональний аналіз – для з'ясування структурних, змістових і процесуальних особливостей професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; структурно-логічний аналіз – для виокремлення перспективних напрямів розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; *емпіричні* (бесіда, е-листування, дискусія з проблем дослідження з колегами на конференціях, семінарах і круглих столах); *прогностичний* – обґрунтування можливостей використання конструктивних ідей шведського досвіду з урахуванням стратегії інноваційного розвитку України.

Джерельна база дослідження. На різних етапах наукового пошуку використано 393 джерела, з них 237 – іноземними мовами, зокрема: 56 офіційних документів та статистичних матеріалів з питань освітньої, соціальної і міграційної політики, законодавчі акти, урядові постанови, документи Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної організації з міграції (МОМ), Організації економічного і соціального розвитку (ОЕСР), Інституту освіти ЮНЕСКО; аналітичні матеріали та офіційні документи міжнародних професійних організацій у галузі соціальної роботи, зокрема Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи (МАШСР), Міжнародної асоціації соціальних працівників (МАСП); національне законодавство Шведського

Уряду, зокрема у галузі вищої освіти – Закон та Постанова Швеції «Про вищу освіту» (1992; 1993); соціального захисту мігрантів – Закони «Про запровадження політики інтеграції» (2010), «Про створення можливостей для новоприбулих мігрантів» (2010), «Про соціальні служби» (1982); національні програми підтримки мігрантів – «Працевлаштування: з чого почати» (2006), «Ініціатива освіти дорослих» (1997), «Навчання для ринку праці» (1991); матеріали наукових фондів бібліотек Національної наукової бібліотеки України імені В. І. Вернадського, Національної парламентської бібліотеки України, Державної науково-педагогічної бібліотеки імені В.О. Сухомлинського; науково-методичні й інформаційно-аналітичні матеріали (збірники наукових праць, аналітичні огляди, дисертаційні дослідження, освітні програми, навчальні плани, щорічні звіти і статутні документи, підручники, посібники, методичні рекомендації, дидактичні та відеоматеріали, презентації тощо) університетів Швеції; офіційні Веб-сторінки університетів Швеції, Верховної Ради України та інші джерела (довідники, енциклопедії, словники); наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників, у тому числі шведських (Б. Густафссон (B. Gustafsson), Я. Пірссон (J. Peersson), М. Хаммарштенд (M. Hammarshtendt), С. Хессле (S. Hessel), С. Юліустодірі (S. Juliusdottir) з проблем професійної підготовки соціальних працівників; публікації матеріалів із досліджуваної теми у вітчизняних і зарубіжних науково-педагогічних виданнях, серед яких: «Порівняльно-педагогічні студії», «Порівняльна професійна педагогіка», «Соціальна робота в Україні», Scandinavian Journal of Education Research (Скандинавський журнал з досліджень у галузі освіти), Journal of Contemporary European Research (Журнал сучасних європейських досліджень), International Social Science Journal (Міжнародний журнал у галузі соціальних наук), Nordisk social arbete (Соціальна робота у Північних країнах), International Journal of Social Welfare (Міжнародний журнал з соціального добробуту), Social Work & Society (Соціальна робота і суспільство), Scandinavian Journal of History (Скандинавський історичний журнал), та ін.

Організація дослідження. Науковий пошук здійснювався впродовж 2014 – 2018 рр. й охоплював три етапи.

На *першому* (аналітико-пошуковому) етапі (2014–2016 рр.) було визначено актуальність наукової проблеми; розроблено програму і методику наукового пошуку;

сформовано поняттєво-термінологічний апарат; здійснено систематизацію, первинне узагальнення дослідницьких матеріалів.

На *другому* (науково-емпіричному) етапі (2016–2017 рр.) обґрунтовано організаційно-педагогічні засади професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції; систематизовано документальні й фактологічні матеріали з метою визначення особливостей змісту, форм організації і методів професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.

На *третьому* (узагальнювальному) етапі (2017–2018 рр.) узагальнено науково-пошукові результати; сформульовано загальні висновки, розроблено практичні рекомендації щодо використання конструктивних ідей шведського досвіду в підготовці соціальних працівників у закладах вищої освіти України; оформлено результати дисертаційного дослідження; визначено напрями подальших наукових пошуків.

Наукова новизна і теоретичне значення дослідження:

– *вперше* у вітчизняній педагогічній науці здійснено цілісний аналіз проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції; простежено генезу й обґрунтовано дві періодизації: становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами у межах шести періодів (підготовчий, організаційний, суспільно-політичний, інституційно-професійний, стабілізаційний, глобалізаційно-інноваційний); розвитку системи професійної підготовки фахівців для соціальної сфери, що охоплює шість періодів (допрофесійний, початковий, стабілізаційний, міжнародного визнання, академізації освіти, інноваційний); схарактеризовано напрями роботи з мігрантами у Швеції в контексті інтеграційної політики (соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальне страхування, соціальна робота, програми працевлаштування, діяльність асоціацій і організацій для мігрантів; розвиток волонтерського сектору); систематизовано документи і матеріали щодо законодавчого та нормативно-правового забезпечення професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; виокремлено змістові (системність, міждисциплінарність, полікультурна спрямованість, компетентнісно-орієнтованість, диверсифікація навчальних планів і програм, єдність теоретичного і практичного компонентів, наступність, практична, дослідницька й етична спрямованість, гнучкість

тощо) та процесуальні (інноваційність, дослідницька спрямованість, інтерактивність, орієнтація на самостійну роботу); обґрунтовано можливості творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду в системі вищої освіти України на законодавчому, структурному, організаційному і змістовому рівнях;

- *уточнено* зміст понять «соціальна робота з мігрантами», «соціальний працівник», «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами»;
- *подальшого розвитку набули положення* з теорії і практики соціальної роботи і професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в умовах інтеграційної політики щодо оновлення змісту, форм організації і методів професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами;
- *до наукового обігу* введено 27 маловідомих та раніше невідомих документів та інших джерел з проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у розробленні і впровадженні в освітній процес закладів вищої освіти України авторської програми спецкурсу «Соціальна робота з мігрантами», що охоплює змістові модулі лекційних і семінарських занять, тематику самостійної роботи, індивідуальні завдання та рекомендації до їх виконання, методи контролю, запропоновану систему оцінювання й самоконтролю та словник-термінів.

Результати дослідження можуть бути корисними для викладачів закладів вищої освіти в оновленні навчальних планів і освітніх програм; розробленні навчально-методичного забезпечення для підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; а також для практикуючих фахівців соціальної роботи з мігрантами.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Бердянського державного педагогічного університету (довідка № 58 – 01/1343 від 27 грудня 2017 р.), Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (довідка № 01 – 28/2131 від 7 грудня 2017 р.), Запорізького національного університету (довідка № 01.01 – 14/174 від 5 грудня 2017 р.), Дрогобицького державного педагогічного університету імені І. Франка (довідка № 3678 від 27 грудня 2017 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження обговорено і схвалено на науково-практичних масових заходах різного рівня, серед яких: *міжнародні науково-практичні конференції*: «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології» (Кіровоград, 2014); «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін» (Суми, 2015); «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 2015); «Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка» (Суми, 2015); «Освіта для сучасності» (Київ, 2015); «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2016); «Сучасна післядипломна освіта: традиції та інновації» (Київ, 2016); «Наукова спадщина Академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності й майбутнього» (Київ, 2017); «Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій» (Суми, 2017); «Трансформації в українській освіті і наукових дослідженнях: світовий контекст» (Умань, 2017); «Сучасна гуманітаристика» (Переяслав-Хмельницький, 2017); «Неперервна освіта нового сторіччя: досягнення та перспективи» (Запоріжжя, 2017); «Формування сучасного освітнього простору: переваги, ризики, механізми реалізації» (Тбілісі, 2017); «Сучасні проблеми та перспективи розвитку психології і педагогіки» (Київ, 2017); *всеукраїнські науково-практичні конференції*: «Соціальна робота: виклики сьогодення» (Тернопіль, 2016, 2017); «Наука III тисячоліття: пошуки, проблеми, перспективи розвитку» (Бердянськ, 2017, 2018); Міжнародне студентство: вчора, сьогодні, завтра (Київ, 2017); «Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти» (Суми, 2017); «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку» (Переяслав-Хмельницький, 2017); *практичні та методологічні семінари*: «Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів» (Хмельницький, 2014, 2016, 2017); «Громадянськість української молоді: виклики, здобутки, перспективи» (Київ, 2015); «Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів» (Хмельницький, 2015); «Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст» (Київ, 2015); «Педагогічна компаративістика – 2016: освітні реформи та інновації у глобалізованому світі» (Київ, 2016); *педагогічні читання*: «Перші педагогічні читання, присвячені пам'яті академіка І.А. Зязюна» (Київ, 2014);

«Особистісний і професійний розвиток дорослих: проблеми і перспективи» (Київ, 2015); *круглі столи*: «Інноваційні педагогічні технології у підготовці майбутніх учителів» (Суми, 2014, 2017); *звітні конференції* Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (Київ, 2015–2018).

Публікації. Основні результати дослідження висвітлено у 28 публікаціях, з-поміж яких: 7 статей у наукових фахових виданнях України (у тому числі 3 – у виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз), 3 статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях; 1 програма спецкурсу; 17 статей і тез у збірниках наукових праць і матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура й обсяг дисертації. Робота складається з анотацій українською й англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (усього 393 найменування, з них 237 – іноземними мовами) та додатків (окремий том) на 196 сторінках. Повний обсяг дисертації становить 466 сторінок, основний зміст викладено на 218 сторінках. Робота містить 6 таблиць та 24 рисунки.

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ШВЕЦІЇ ЯК ПРОБЛЕМА ПОРІВНЯЛЬНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ

У розділі проаналізовано проблему професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в умовах глобалізаційних та євроінтеграційних процесів; здійснено ретроспективний аналіз становлення і розвитку системи соціальної роботи та професійної підготовки соціальних працівників у Швеції; схарактеризовано основні напрями роботи з мігрантами у контексті інтеграційної політики; визначено роль недержавних організацій у контексті соціальної роботи з мігрантами.

1.1. Проблема підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у сучасній педагогічній науці

На сучасному етапі розвитку суспільства висувуються високі вимоги до професійної підготовки фахівців з соціальної роботи, що зумовлюються: соціально-економічними перетвореннями сучасного суспільства; модернізацією вищої і професійної освіти; збільшенням запитів населення на отримання соціальної допомоги і підтримки. Однак підготовка соціальних працівників для України є новою проблемою, що спричиняє недосконалість законодавчої бази, невизначеність методологічних підходів, відсутність єдиних стандартів, й відповідно негативно позначаються на якості підготовки соціальних працівників.

Вивчення та характеристику проблем підготовки соціального працівника у сучасній педагогічній науці доцільно розпочинати з формування поняттєво-термінологічного апарату дослідження. У процесі наукового пошуку, будемо використовувати такі поняття: «міграція», «мігрант», «соціальна робота», «соціальний працівник», «професійна підготовка», «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами».

Однією з характерних особливостей сучасного світу є помітне зростання відкритості як соціальних, так і територіальних структур. Така ситуація спричиняє широкий спектр різноманітних наслідків, одними з яких є різні за своїми масштабами, інтенсивністю, напрямками і темпами міграційні потоки. Сьогодні міграція стала однією

з найважливіших ознак суспільного життя і однією з підстав для її виникнення є поява, і загострення соціальних і особистісних проблем (Зайнышев, 2000, с. 56).

Термін «міграція» походить від латинського *migratio, migro*, – що в перекладі означає переміщення, пересування, переселення. У науковий обіг його введено Е. Равенштейном (Ravenstein, 1885), англійським вченим, одним із засновників міграціології (науки про міграцію) у 1885 р. У статті «Закони міграції» (The Laws of Migration), опублікованій у журналі «Статистичне суспільство» (Statistical Society) він розглядав це явище як «безперервний процес», зумовлений взаємодією чотирьох основних груп чинників, які передбачають умови, що діють у початковому місці (країні) проживання мігранта, на стадії його переміщення, з моменту в'їзду до іноземної держави, факторів особистого характеру, під якими розуміється насамперед система переваг особистості, вся сукупність її демографічних характеристик (вік, стать, національність, віросповідання, рівень освіти, соціальний статус) (с. 167–235).

Суть поняття «міграція» є предметом наукового вивчення багатьох дослідників, різні трактування яких систематизовано у додатку В. З урахуванням результатів цього аналізу робимо висновок, що поняття міграції науковцями розглядається у широкому контексті для вираження сукупності усіх територіальних переміщень людей у просторі, незалежно від їх характеру і тривалості, а також у вузькому; тобто, міграцію розуміють як процес, спрямований на зміну місця проживання з урахуванням системи особистих переваг людини.

Вивчення позицій зарубіжних і вітчизняних науковців щодо визначення сутності поняття «міграція» дало змогу виявити різні підходи до його інтерпретації як:

- просторового руху або переміщення осіб, незалежно від його характеру й кінцевих цілей, зумовленого різними соціальними, політичними чи економічними чинниками, що зумовлюють зміну місця проживання на постійній або тимчасовій основі (Драгунова, 2004; Іонцев, 1999; Римаренко, 1998);
- географічної і соціальної мобільності, що у кінцевому результаті завжди приводить до територіального перерозподілу населення як у країні походження, так і у країні-реципієнті (Макеєв, 1998; Каслз (Castles, 2000);

– розвиток ринкових процесів, спрямований на перерозподіл трудових ресурсів під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів (Прибиткова, 2013, с. 13–22; Чехович, 2004).

На нашу думку, міграцію доцільно розглядати в універсальному контексті, мета якого – конкретизація змісту поняття за допомогою уточнюючої ознаки.

На основі аналізу визначень вітчизняних і зарубіжних дослідників виокремимо її головні ознаки як різновиду людських переміщень. До них належать:

- а) процес переміщення людей, їх переселення, пересування у часі і просторі;
- б) перетин особами як адміністративних меж держави походження(під час здійснення внутрішньої міграції), так і державних кордонів країн (зовнішня міграція);
- в) постійна або тимчасова зміна місця проживання;
- г) поліпшення соціально-економічного стану окремого індивіда або групи осіб як основоположна мета міграції (Ионцев, 1999);
- д) основною діючою особою міграції є особа або група осіб, які перетинаючи як адміністративну межу своєї країни, так і державні кордони різних країн отримують статус «мігрант» або «мігранти».

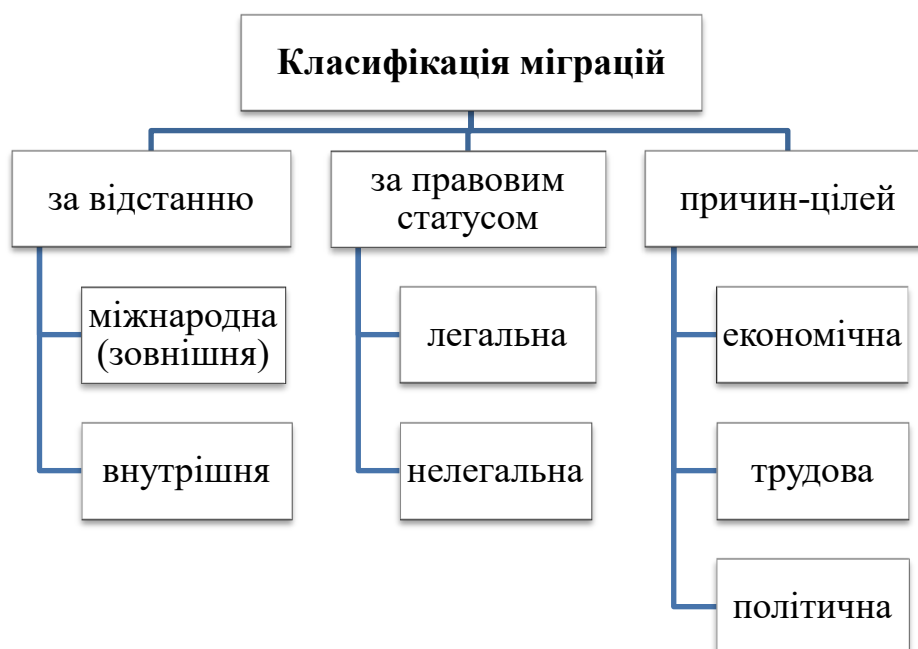


Рис. 1.1.1. Класифікація міграцій (за С. Кастлезом (Castles, 2000), А. Романюком (1997))

Мігрант (від лат. *migrantis* – емігрант) – особа, яка здійснює переміщення, тобто перетинає кордони тих чи інших територій змінюючи постійне місце проживання назавжди або на певний час (Шацкая, 2002, с. 37). У широкому розумінні цього поняття мігрантом є кожна особа, яка здійснює епізодичні поїздки в інші населені пункти або місцевості в туристичних, рекреаційних та ділових цілях, або регулярно (щодня, щотижня) переміщається між двома поселеннями, або на різні терміни (місяць і більше) покидає своє місце проживання для тимчасової роботи в інших місцевостях, або переселяється на постійне місце проживання. У вузькому значенні мігрантом є переселенець в іншу місцевість (населений пункт), який змінює місце постійного проживання.

Вважаємо за доцільне привернути увагу до міжнародного досвіду класифікації мігрантів, акцентуючи на особливостях міграційних процесів в Україні і Швеції. Класифікаційні підходи до об'єднання мігрантів у певні групи, засновані на необхідності вирішення урядом конкретних завдань, спрямованих на адаптацію й інтеграцію мігрантів. На нашу думку, найбільш вдало згруповано різні категорії мігрантів експертами Організації Об'єднаних Націй (ООН) у ході аналізу міжнародних міграційних рухів. Ця класифікація охоплює п'ять категорій мігрантів і представлена на рис. 1.1.2. (*World Migration Report*, 2000).



Рис. 1.1.2. Класифікація мігрантів (за ООН) (*World Migration Report* , 2000)

Зазначимо, що ця класифікація повно описує лише перелік легальних мігрантів, тобто осіб, що в'їжджають на територію країни на законних підставах, залишаючи поза увагою категорію нелегальних мігрантів, до яких належать особи, які в'їжджають та

залишаються у країні, не маючи офіційного дозволу відповідних органів влади, й напівлегальних мігрантів (особи, які на законних підставах, найчастіше за туристичною візою, в'їжджають до якоїсь країни, але з різних причин відмовляються покидати цю країну і залишаються в ній після завершення терміну, зумовленого в'їзною візою).

До того ж, нові види міграційних переміщень, спричинені зміною геополітичних кордонів, світовими глобалізаційними та інтеграційними процесами зумовили появу нових категорій мігрантів. Особливо повно типологізує різні категорії мігрантів класифікація (рис. 1.1.3), запропонована директором Центру вивчення проблем біженців Оксфордського університету С. Кастлзом і його колегою М. Міллером (Castles, Miller, 2009, с. 326–327). Типологічний підхід, застосований цим науковцем, передбачає виокремлення таких категорій мігрантів:

- тимчасові мігранти («гостьові мігранти» або «працівники за контрактом») – чоловіки і жінки, які мігрують на певний період часу з метою отримання роботи і відправлення зароблених коштів у свою країну для матеріального забезпечення родини. Такий тип міграції може тривати від декількох місяців до декількох років;
- висококваліфіковані бізнес-мігранти – це висококваліфіковані працівники різних економічних галузей, які переміщаються у межах внутрішніх трудових ринків міжнародних корпорацій, міжнародних організацій, або ті, хто шукає роботу на міжнародних ринках праці;
- незаконні мігранти (або нелегальні) – особи, які перебувають на території чужої країни без необхідних документів і ліцензій.
- біженці – відповідно до ст.1 Домовленості 1951 р. ООН (*The Status of Refugees*, 1951), біженець визначається як особа, яка через обґрунтовану загрозу стати жертвою переслідувань за ознакою раси, віросповідання, громадянства, приналежності до певної соціальної групи або політичних переконань, перебуває поза країною своєї громадянської приналежності і не може користуватися її захистом або не бажає бути нею захищеною на підставі зазначених загроз. Організації, що опікуються біженцями під егідою Верховного Комісаріата ООН у справах біженців (УВКБ), прагнуть розмежувати біженців і мігрантів інших типів (Castles, 2000, с. 270–271);

- шукачі притулку – особи, які перетинають кордони у пошуку захисту, але не повною мірою відповідають чітким критеріям, встановленим Угодою 1951 р.;
- вимушені мігранти – у широкому розумінні цей тип міграційних потоків охоплює біженців, шукачів притулку, але і тих, хто змушений мігрувати через екологічні катастрофи, або у зв'язку з будівництвом нових промислових об'єктів;
- члени родини (відоме як возз'єднання сім'ї мігрантів). В'їзд цієї категорії мігрантів відбувається з метою возз'єднання з тими членами родини, які вже проживають на території іншої країни, у категорії вищезазначених типів мігрантів;
- репатріанти (поворотні мігранти) – особи, які повертаються на територію своєї країни після певного періоду перебування в іншій країні. Ця категорія є найбільш цінною для країни-рецепієнта, оскільки її представники мають унікальний досвід, знання, здобуті в іншій країні, або капітал, який буде корисний для економічного розвитку своєї держави. Багато країн розробляють і впроваджують державні програми, спрямовані на повернення своїх громадян.

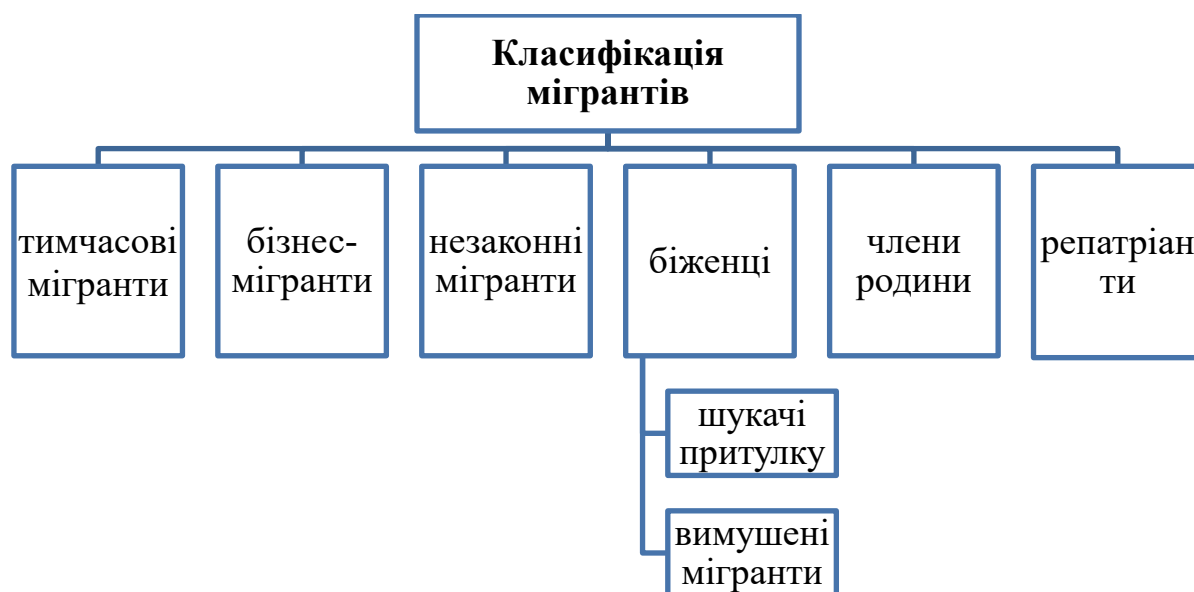


Рис. 1.1.3. Класифікація мігрантів (за С. Кастлезом (Castles, 2000))

На думку вітчизняних дослідників (Бочарова, 1997; Холостова, 2002), робота з різними категоріями мігрантів має здійснюватися через систему державних і недержавних установ, що надають соціальні послуги цільовим групам. Інструментом реалізації на державному, регіональному, місцевому та індивідуальному рівнях роботи з мігрантами є соціальна робота, як особливий вид професійної діяльності,

спрямованої на підтримку і активізацію зусиль мігранта для адаптації та інтеграції у нове середовище.

У контексті здійснюваного нами дослідження заслуговує на увагу висвітлення у наукових джерелах проблеми визначення «соціальної роботи» і особливостей її здійснення з мігрантами різних категорій. На сучасному етапі розвитку соціальної сфери існує набуло поширення чимало визначень соціальної роботи. Кожна наукова школа і окремі дослідники галузі трактують даний цей вид діяльності по-різному, тому в різноманітті наукових підходів до визначення цього феномену не існує єдності. Проаналізуємо декілька варіантів, що найбільш повно розкривають зміст поняття.

У липні 2001 р. Міжнародна федерація соціальних працівників (International Federation of Social Workers) і Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (International Association of Schools of Social Work) (2002) затвердили міжнародне визначення соціальної роботи, а саме «соціальна робота – це практична діяльність і навчальна дисципліна, що сприяє соціальним змінам і розвитку, соціальній єдності та розширенню можливостей людей. Принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманітності є основою соціальної роботи. Заснована на теоріях соціальної роботи, соціальних наук, гуманітарних наук та знань корінних народів, соціальна робота залучає людей та різні структури для вирішення життєвих проблем та підвищення рівня життя населення як професія, що сприяє соціальним змінам, вирішенню проблем у людських відносинах і розширенню прав і можливостей з метою підвищення добробуту» (Sewpaul, Jones, 2005, с. 221–223).

У Енциклопедії для фахівців соціальної сфери (Зверева, 2012), соціальна робота за визначенням О. Карпенко – «це вплив громадськості, професіоналів, індивідів на соціальне облаштування суспільства завдяки формуванню й реалізації державної політики, спрямованої на створення сприятливих умов для життєдіяльності кожної людини, її сім'ї, громади» (с. 86).

Цікавою є думка шведських дослідників у контексті трактування поняття «соціальна робота». Так, Г. Бернлер і Л. Йонссон (Bernler, Johnsson, 1995) дійшли висновку, що «соціальна робота – це систематична цілеспрямована діяльність, що пов'язана безпосередньо з практичною реалізацією соціальної політики і перспективою розвитку суспільства, передбачає взаємодію між людиною і навколишнім

середовищем, а також вирішення різних проблем особистості. Ці дослідники вважають, що соціальна робота – діяльність, що сприяє зміні умов і способу життя людини, кінцевою метою якої є «звільнення» індивіда-клієнта, або перетворення об'єкта соціальної роботи в її суб'єкта.

На основі узагальнення досліджень у цій галузі визначено, що соціальна робота – це вид практичної діяльності, спрямований на вирішення конкретної проблеми, зміни умов і способу життя окремого клієнта або групи клієнтів, які опинились у складних життєвих обставинах. Взаємодія з соціальним працівником як основним посередником між людиною і державою спрямовується на реалізацію соціальної політики країни, соціальний захист різних категорій населення.

З метою розкриття досліджуваної проблеми вважаємо за доцільне приділити особливу увагу соціальній роботі з мігрантами, оскільки ця категорія клієнтів має специфічні характеристики порівняно з іншими групами клієнтів, які потребують соціальної підтримки.

Особливості соціальної роботи з мігрантами розкрито дослідженнями, як-то І. Зайнишев (2000), О. Вирщіков, М. Кузнєцова, О. Новак, А.Чернов (1999), К. Раві (Ravi, 2013). Зокрема, І. Зайнишев (2000) розподіляє соціальну роботу з мігрантами на два види – практичну (робота з конкретною людиною чи групою людей, які потребують соціальної допомоги) і організаційну (передбачає організацію діяльності установ, що надають допомогу, а також складання конкретних програм діяльності).

Вітчизняні дослідники В. Бочарова (1997), А. Сорвін, Є. Холостова (2001) виходять з того, що залежно від напрямів та змісту соціальної роботи з мігрантами вона може бути реалізована на державному (розробка нормативно-правових аспектів з питань соціальної роботи та стратегії соціальної і міграційної політики), регіональному (реалізація нормативно-правових положень, а також основних положень соціальної і міграційної політики з урахуванням особливостей конкретного регіону), місцевому (визначення проблем і потреб різних категорій мігрантів, залучення організацій і фахівців, які можуть допомогти у вирішенні проблеми клієнта) й індивідуальному (безпосередня робота з клієнтом чи групою осіб, що мають спільну проблему) рівнях.

О. Вирщіков, М. Кузнєцова, О. Новак, А.Чернов (1999) дійшли висновку, що соціальна робота, заснована на теорії систем, припускає наявність компонентів, на

основі яких має здійснюватися соціальна робота стосовно мігрантів. До них належать (с. 101).

- неформальні системи (знайомі, земляки, які мігрували у цю державу) надають неформальну допомогу у працевлаштуванні та доступі до інформації, що стосується особливостей країни прибуття, побуту;
- формальні системи (некомерційні організації мігрантів, об'єднання підприємців) надають допомогу у працевлаштуванні і доступі до інформації;
- системи закладів, відомств (соціальна служба, служба зайнятості, паспортно-візова служба) здійснюють мовну та професійну перепідготовку, займаються працевлаштуванням, забезпечують офіційну реєстрацію і надають необхідні юридичні послуги.

Враховуючи велику кількість категорій мігрантів, на нашу думку, важливим є аналіз основних праць, присвячених роботі з конкретною групою мігрантів. Так, зокрема, загальні теоретичні положення і технології соціальної роботи з сім'ями і дітьми трудових мігрантів розглядались у працях Н.Гевчук (2014), І.Зайнишева (2000), О.Блинової, М.Слюсаревського (2013), К.Левченко, І.Трубавіна, І.Цушка, (2008), Є.Холостової (2002). На переконання цих науковців, пріоритетними технологіями, що можуть бути використанні у роботі з сім'ями трудових мігрантів, є *профілактика* (передбачає попередження негативних наслідків роз'єднання сім'ї за допомогою проведення консультування для батьків і дітей, підтримуючих заходів з метою подолання складних життєвих обставин); *соціальний супровід* (передбачає соціальне дослідження ситуації, виявлення стану дезадаптації дитини, попередження можливих втеч з дому, вчинення правопорушень чи злочинів, бродяжництва, надання психологічної, соціально-педагогічної, соціально-інформаційної, соціально-методичної, соціально-правової допомоги); *корекційна робота* (передбачає розвиток особистості дитини та її батьків з метою пошуку засобів для розв'язання проблемних ситуацій); *реабілітація* (налагодження взаєморозуміння, стосунків, відновлення почуттів, розв'язання проблем, що виникли за відсутності батьків і можуть бути вирішені лише ними).

Практичні аспекти соціальної роботи з мігрантами різних категорій, зокрема з сім'ями і дітьми трудових мігрантів, розкрито у наукових публікаціях В. Андрєєнкової,

В. Дорошок, М. Євсюкової (2007), І. Лизун (2011), В. Пігіди (2010), Р. Бандури (2014). Зокрема, вчені виділяють такі напрями практичної роботи з мігрантами: *соціальний* (включає інформування мігрантів щодо діяльності спеціалізованих організацій, що надають різні види соціальних послуг, а також збір і систематизація інформації про міграцію і мігрантів з метою організації оптимальної соціальної роботи з різними категоріями населення), *соціально-психологічний* (передбачає надання психологічних консультацій і допомоги, проведення діагностики, сприяння у соціальній адаптації), *соціально-педагогічний* (здійснюється під час соціально-педагогічного консультування батьків і дітей, професійне консультування, соціально-культурну анімацію), *соціально-правовий* (реалізується в процесі соціально-правового консультування і захисту прав мігрантів), *соціально-економічний* (передбачає фінансову і натуральну допомогу особам, які опинились у скрутних життєвих обставинах), *соціально-інформаційний* (передбачає консультаційні і просвітницькі послуги з різноманітних питань), *соціально-трудоий* (спрямований на консультування з проблем працевлаштування, зайнятості й профорієнтації; допомога у професійній підготовці, перепідготовці й відкритті власної справи) та *медико-соціальний* (здійснюється шляхом медико-соціального консультування, надання долікарняної медичної допомоги і сприяння мігрантам у направленні на лікування та придбання ліків).

Форми організації і методи соціальної роботи з мігрантами проаналізовано у дослідженнях зарубіжних (Б. Віннерлунг, Е. Франзен, Б. Густавссон, І-М. Джоханссон (Vinnerljung, Franzén, Gustavsson, & Johansson, 2008), Г. Кріштінсдоттір (Kristinsdottir, 1991), Т. Ліндстейн, Б. Мет'ярд (Lindstein, Meteyard, 1996), М. Пейн (Payne, 2001), С. Хессле (Hessle, 2001) і вітчизняних (Л. Алексєєва, (2000), О. Гуренко (2014), А. Капська, Н. Олексюк, С. Клаур, З. Фалинська (2010), В. Рюль (2015) науковців. Так, Л. Алексєєва (2000) зазначає, що, окрім традиційних форм роботи з мігрантами (індивідуальна, групова, масова, практична, наочна, соціальна профілактика, корекційно-реабілітаційна робота, соціальний захист), важливим і доцільним є застосування специфічних методів, таких як індивідуальна психологічна (психосоціальна) підтримка, захист прав та інтересів клієнтів, неформальна фасилітація, посередницька робота з клієнтом, патронаж, кураторство з елементами нагляду й контролю. Дослідники наголошують, що ефективними у роботі з мігрантами

є теоретичні (вивчення документів, теоретичний аналіз синтез, моделювання), практичні (діагностика, виховна, освітня, правозахисна) і спеціальні (використовуються залежно від специфіки проблеми мігранта). На нашу думку, вдалою є розробка авторських методів по роботі з мігрантами О. Гуренко (2014), серед яких: крос-культурна взаємодія, білінгвальне посередництво, позитивна сугестія (с. 280).

У зарубіжних джерелах з проблем соціальної роботи значну увагу приділено вивченню психології мігрантів, зокрема аналізу форм психологічної адаптації, а також концепцій соціальної інтеграції переселенців до нових умов проживання. Серед зарубіжних дослідників значну цінність становлять наукові праці Дж. Беррі (Berry, 1997), С. Бочнера (Bochner, 1982), К. Оберга (Öberg, 2013), Р. Мертона (1992). Дослідники виокремлюють п'ять форм адаптації, серед яких *конформність* (мігрант приймає основні цінності і традиції суспільства, де проживає), *інновація* (мігрант засвоює цілі суспільства, але досягає цього інституційно забороненими, невизнаними, проте часто ефективними методами), *ретритизм* (ескейпізм) (особистість заперечує основні цілі і традиції суспільства та живе «паралельно» від нього), *бунт* (мігрант активно заперечує загальновизнані суспільством норми, цілі, намагається пропонувати свої і не пристосовується до соціальної і культурної структури), *ритуалізм* (мігрант не сприймає норми, цілі та цінності суспільства, але, дотримуючись своїх власних, намагається діяти відповідно до його інституційних норм, «грати за правилами»).

Відповідно до зазначеного, дослідники А. Рудігер і С. Спенсер (Rudiger, Spenser, 2003) виокремили п'ять концепцій соціальної інтеграції мігрантів: *асиміляцію* (односторонній процес засвоєння мігрантом уже наявного соціального порядку); *включення та участь* (двосторонній процес взаємодії суспільства, що приймає, та мігрантів через їхню участь у різних сферах його життя); *злиття* («соціальне злиття» у плюралістичному суспільстві, що досягається через взаємодію різних спільнот і визнання їх відмінностей і взаємозалежності); *рівність* (взаємодія різних мігрантських спільнот та суспільства, що приймає, відбувається на підставі взаємного визнання рівності, рівноправного доступу до соціальних ресурсів, інституцій, механізмів вирішення конфліктів та відповідальності за процеси, які відбуваються в цьому суспільстві); *полікультуралізм* (концепція інтеграції, яка передбачає визнання культурних відмінностей спільнот та регулювання їх за принципом рівноправності).

У вітчизняній науці «стадії соціокультурної адаптації» різних вікових категорій мігрантів до нового суспільства досліджували А. Асмолов (2001), Т. Бурковська (2003), Є. Соколова (2001), Г. Солдатова, Л. Шайгерова (2000), В. Шелюк (2001), Т. Юдіна (2002). Згадані дослідники розглядають адаптацію мігрантів до нових умов лише як першу «стадію соціалізації індивідів» чи соціальних груп у новому середовищі, якому притаманний різкий перехід від ентузіазму, піднесення і великих сподівань до відчуття себе «чужинцем». Другою стадією є інтеріоризація, засвоєння індивідом соціально-культурних, моральних норм і цінностей нового соціуму, перетворення їх в особистісні риси. Для цієї стадії характерне відчуття мігрантами впевненості й оптимізму, що позитивно впливає на процес адаптації до нового суспільства.

Узагальнення зарубіжних і вітчизняних досліджень у галузі надання психологічної, соціально-педагогічної, економічної і правової допомоги різним категоріям мігрантів з метою їх адаптації до нових умов життя дає підстави сформулювати визначення соціальної роботи з мігрантами, яку ми розглядаємо як сукупність цілеспрямованих комплексних дій організацій закладів і установ різних рівнів, соціальних служб, соціальних працівників та інших фахівців, які надають різні види соціальних послуг у межах державних, соціальних, міжнародних, благодійних програм шляхом використання різноманітних форм, методів та заходів задля досягнення позитивного результату.

Як відомо, соціальний працівник є реальним втіленням професії «соціальна робота». Сьогодні все частіше виникає потреба у кваліфікованих соціальних працівниках. Хоча трактування цього поняття ускладнюється особливостями і традиціями соціальної роботи у контексті соціальної політики кожної держави.

У Законі України «Про соціальні послуги» (2016) поняття «соціальний працівник» трактується як «професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги».

Згідно з тлумаченням, викладеним в Енциклопедії для фахівців соціальної сфери за загальною редакцією І. Зверєвої (2012), «соціальний працівник – це підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи та виконує різноманітні види соціальної роботи. Основною функцією соціального працівника є допомога людям у вирішенні проблем, створюючи для цього необхідні ресурси,

забезпечення взаємодії між людьми чи між людиною і середовищем загалом, підвищення відповідальності організацій за людину, вплив на соціальну політику» (с. 181).

Міжнародна асоціація соціальних працівників (IASSW) розглядає соціального працівника як високопрофесійного фахівця, провідною метою діяльності якого є надання послуг людям, які їх потребують. Основною відмінністю соціального працівника від інших професійних груп є акцентування професійної уваги на людський потенціал, особистість і її оточення (*Encyclopedia of Mental Disorders*, 2017).

Узагальнюючи вищенаведені підходи, можемо стверджувати, що соціальний працівник – це професійно підготовлений фахівець, який має відповідну кваліфікацію у галузі соціальної роботи і надає соціальні послуги в обсязі, визначеному статутом організації, де він працює, а також нормативно-правовими актами міжнародного і державного значення.

На думку шведських дослідників А. Джердмана (Gerdman, 2003), Г. Сандштрёма (Sandström, 2007), соціальний працівник, який працює з мігрантами у Швеції має володіти знаннями про культурні корені різних етнічних спільнот, що населяють країну, а також розуміти їх цінності, щоб надавати ефективну допомогу.

Шведські вчені виділяють ключові питання соціальної роботи з мігрантами, якими має володіти соціальний працівник, що працює з цією категорією населення, а саме: чітко розмежовувати поняття «міграція», «міграційний процес», «мігрант»; визначення виокремлювати проблемні галузі практичної діяльності (визначення категорії мігранта, його основних потреб і можливостей, шляхів надання допомоги, що включають ресурси різних організацій, основним завданням яких є вирішення проблем мігрантів). Організуючи і здійснюючи соціальну роботу з різними категоріями мігрантів соціальному працівнику необхідно враховувати ряд обставин, а саме: систему релігійних і культурних вірувань; використання ресурсів сфери психічного здоров'я; процеси акультурації; психологічне пристосування і адаптації; особливості політики інтеграції мігрантів; міждисциплінарні зв'язки проблем і можливості їх вирішення.

У дослідженнях Р. Брісліна (Brislin, 1981) розглянуто три категорії якостей, необхідних для ефективної міжкультурної взаємодії соціального працівника і мігранта.

До першої науковець відносить загальні установки фахівця, що проявляються у низькому рівні етноцентризму, усвідомленні власних етнічних і расових упереджень, а також відсутності упередженості щодо інших культур. До другої категорії входять якості особистості соціального працівника й ті, що формуються у процесі життєвого досвіду (толерантність, позитивна самооцінка, особистісна цілісність, здатність до емпатії і зміни соціальних ролей, інтерес до інших культур, оптимізм, самоконтроль тощо). Третя категорія представлена спеціальними знаннями і навичками, яких зазвичай набувають у процесі навчання, професійної діяльності і самовдосконаленні. Оскільки, як зазначає Н. Ничкало (2002), обґрунтовуючи стандарти професійної освіти, необхідно враховувати, що виконання певної професійної діяльності не є можливою без оволодіння необхідним рівнем професійної підготовки, який характеризується сукупністю знань, навичок і умінь у конкретній сфері діяльності людини (с. 153).

Аналіз наукових праць І. Зверєвої (2007), А. Капської (2005), Т. Семігіної (2004), У. Холма, М. Лінасона (Holm, Liinason, 2005), Т. Ліндстейна (Lindstein, 1996), С. Хессла, Б. Віннерлюґа (Hessle, Vinnerljung 2000) дав нам підстави систематизувати перелік функцій спеціалістів, які надають соціальну допомогу різним групам населення, й виокремити спеціальні, необхідні для роботи з мігрантами.

Охарактеризуємо спеціальні функції соціального працівника (рис. 1.1.4), який працює з мігрантами:

- оцінювальна функція передбачає здійснення комплексної діагностики проблем, потреб, можливостей і потенціалу мігранта;
- консультативна функція спрямована на роз'яснення мігранту його прав, обов'язків у контексті нормативно-правового забезпечення країни, де він перебуває; можливостей органів державної влади й організацій, куди він може звернутися по допомогу; спектру соціальних послуг і допомог, які можуть бути надані для вирішення проблеми;
- посередницька функція реалізується на основі взаємодії з іншими спеціалістами і організаціями, які надають різні види соціальних послуг мігрантам;
- організаційна функція передбачає створення можливостей для вирішення проблеми мігранта через розроблення індивідуального плану роботи; організацію груп самодопомоги і взаємодопомоги, мовних курсів; сприяння у працевлаштуванні і отриманні житла;

- правозахисна функція спрямована на надання юридичної допомоги у вирішенні проблемних питань, зокрема, відновлення документів, легалізації перебування на території країни тощо.
- соціально-психологічна функція сприяє вирішенню комплексу психологічних проблем, пов'язаних з подоланням стресів, почуття власної незатребуваності і т.д.;
- популяризаційна функція здійснюється під час організації просвітницьких заходів і рекламних акцій, спрямованих на підвищення обізнаності мігрантів про діяльність різних організацій, які надають допомогу цій категорії клієнтів;
- координаційна функція полягає у моніторингу і контролі за виконанням своїх обов'язків усіх суб'єктів й оптимізації роботи команди, що надає допомогу мігрантам.

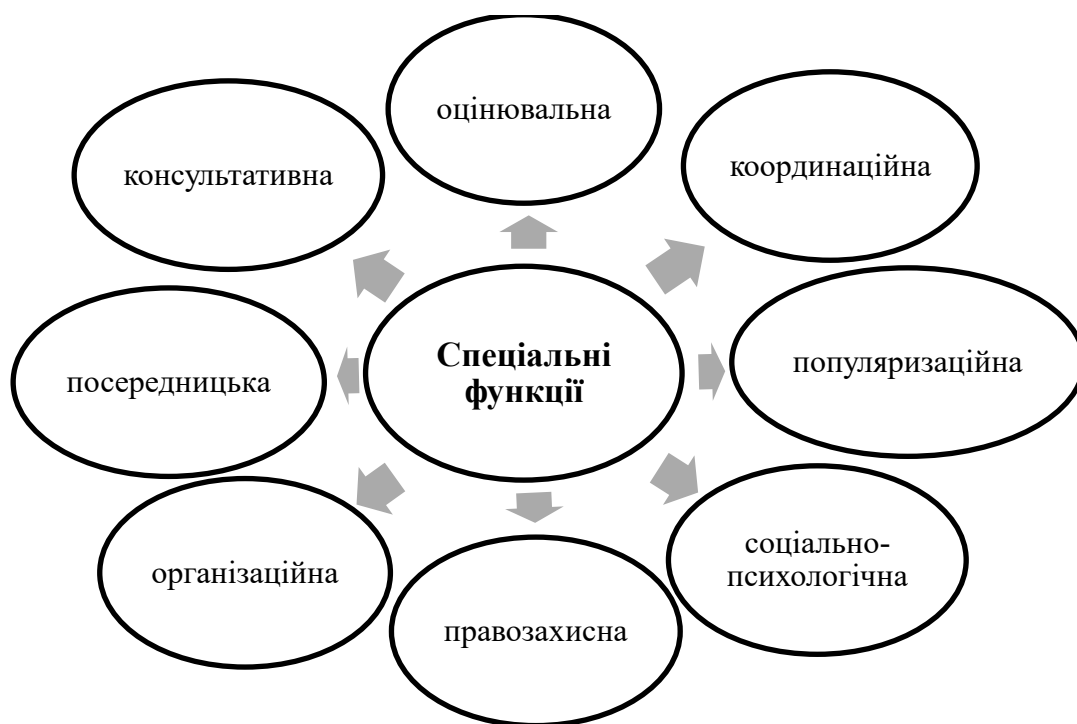


Рис. 1.1.4. Спеціальні функції соціального працівника, який працює з мігрантами

Реалізація спеціальних функцій соціального працівника, який працює з мігрантами вимагає їх комплексного застосування з метою вирішення проблеми клієнта. Усі спеціальні функції є взаємопов'язаними і доповнюють одна одну, що при системному їх використанні соціальним працівником дозволяє ефективно взаємодіяти з різними категоріями мігрантів.

Отже, важливе значення має створення такої системи професійної підготовки, яка могла б комплексно здійснювати підготовку майбутніх соціальних працівників до

роботи з мігрантами і виконання професійних функцій, формуючи необхідні знання, уміння і навички.

Як відомо, під поняттям «професійна підготовка» розуміють систему організаційних і педагогічних заходів, що забезпечують формування у особистості професійної спрямованості, знань, умінь і навичок, професійної готовності до такої діяльності (Прохоров, 1996, с. 621); сукупність спеціальних знань, навичок, умінь, якостей трудового досвіду та норм поведінки, що забезпечують можливість успішної праці за обраною професією (Батишев, 1999, с. 390). Н. Шмельова (1996), зокрема, вважає, що професійна підготовка соціальних працівників являє собою частину системи професійної освіти й означає «процес оволодіння знаннями, вміннями і навичками, що дають змогу виконувати роботу у певній галузі діяльності» (с. 112).

У контексті здійснюваного дослідження заслуговує на увагу висвітлення у наукових джерелах проблеми особливостей соціальної роботи і підготовки соціальних працівників до роботи з різними категоріями населення представлене у дослідженнях «Підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи із студентською молоддю» Р. Чубука (2008), «Підготовка соціальних працівників до роботи з людьми похилого віку» Ю. Мацкевича (2003). Проблема підготовки соціальних працівників до роботи з біженцями в університетах та інших закладах США і Канади досліджена О. Ольхович (2008), підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції проаналізована у дисертації А. Кулікової (2009).

Низка досліджень вітчизняних науковців присвячена вивченню зарубіжного досвіду підготовки фахівців для соціальної роботи. Зокрема, історичний аспект досліджували В. Поліщук (2002), Г. Попович (2000; 2001; 2003). Особливості підготовки соціальних працівників у різних країнах досліджені О. Пічкарь (2002) (Велика Британія), Т. Логвиненко (2015а, б) (Скандинавські країни), Л. Клос (2017), Н. Собчак (2004) (США), Н. Гайдук (2004) (США і Канада). Аналіз цих та інших досліджень дав змогу виявити, що зміст професійної підготовки соціальних працівників є прямим відображенням процесів, які відбуваються у соціальній політиці, нормативно-правовому регулюванні, діяльності міжнародних організацій, зарубіжного досвіду соціальної роботи, вимог і потреб споживачів освітніх послуг конкретної територіальної приналежності. Розвиток і ефективність зарубіжних систем

університетської освіти для соціальних працівників є результатом різноманітного навчання, що базується на концепції навчання впродовж усього життя і характеризується міждисциплінарним підходом та партнерськими взаєминами з соціальними установами; використання різноманітних видів практик з метою ефективного поєднання теоретичної і практичної складової навчання; гнучкого поєднання варіативного й інваріантного компонентів навчання, побудованого на основі принципу індивідуалізації навчального процесу; розширенні діапазону спеціалізацій соціальних працівників.

Шведські дослідники проблем соціальної роботи П. Деллгран і С. Худжер (Dellgran, Höjer, 2000) зазначають, що основною метою професійної підготовки соціального працівника до роботи з мігрантами є розвиток його здатності до практичної діяльності на усіх рівнях взаємодії з клієнтом, а також зацікавленість науково-дослідницькою роботою не тільки під час навчання в університеті, але і в процесі професійної діяльності.

Як зазначають Л. Андерссон і М. Хаммарстендт (Andersson, Hammarstedt, 2010), важливим чинником розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції є перехід від міграційної до інтеграційної політики полікультуралізму, зумовлений наявністю трьох поколінь мігрантів (с. 268–272).

Важливим аспектом професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, на думку С. Юліустодіра, Я. Пірсона (Juliusdottir, Peersson, 2003) є побудова освітньої діяльності із врахуванням стандартів підготовки фахівців соціальної сфери, що визначаються як критерії до вимог кваліфікаційної характеристики дипломованого фахівця, а не як аксіоми або певні обмеження (с. 27).

На основі узагальнення результатів наукових розвідок поняття «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами», яке є ключовим у дослідженні, розглядатимемо як:

- соціально, економічно, політично та культурно детермінований феномен;
- педагогічну систему, яка є важливою складовою системи вищої соціально-педагогічної і спеціальної освіти, заснованої на філософських, соціальних, психологічних та педагогічних ідеях;

- цілісний неперервний педагогічний процес, спрямований на оволодіння систематизованими фаховими знаннями, і формування умінь і навичок на їх основі;
- окремий вид практичної діяльності соціального працівника зумовлений специфікою групи клієнтів;
- стратегічний напрям державної міграційної, соціальної й освітньої політики, спрямований на розвиток суспільного добробуту кожної особистості.

Однак, не зважаючи на значну кількість досліджень проблеми професійної підготовки соціальних працівників, вітчизняними дослідниками недостатня увага приділяється вивченню особливостей професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на всіх освітньо-кваліфікаційних рівнях та у системі формальної і неформальної освіти. Це зумовлює необхідність аналізу досвіду професійної підготовки соціальних працівників у Швеції з метою використання його прогресивних ідей у сучасній системі підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні.

1.2. Розвиток соціальної роботи і професійної підготовки соціальних працівників у Швеції: ретроспективний аналіз

Розвиток соціальної роботи і соціальної освіти Швеції зумовлений історичними традиціями і культурними цінностями громадянського суспільства. Проблема визначення єдиної періодизації для виокремлення чітких меж розвитку соціальної роботи є провідною у дослідженнях багатьох науковців. Це пояснюється кількома чинниками. По-перше, різними закономірностями і особливостями розвитку цієї галузі у межах кожної держави, що характеризується власними історично зумовленими традиціями соціальної роботи. По-друге, відсутністю єдиних поглядів на періодизацію історії соціальної роботи, навіть, серед науковців і представників конкретної наукової школи соціальної роботи. По-третє, значно ускладнює створення єдиної періодизації наявність двох підходів до визначення витоків історії соціальної роботи у контексті існування двох форм соціальної роботи – благодійництва і фахової діяльності.

Охарактеризував цей конформізм британський дослідник соціальної роботи Т. Шанін (1998), який стверджує: «Часто доводиться чути думку, мовляв, соціальна

робота – це просто сучасний світський варіант релігійної благодійності, вкорінений у середньовіччі. Насправді благодійність і соціальну роботу об'єднує лише загальна альтруїстична установка. За всіма основними параметрами – цілями, методами і структурою, пов'язаною зі спеціальною підготовкою працівників – виконавців, вони суттєво відрізняються, становлячи якісний стрибок у нове і різне» (с. 41).

У Енциклопедії для фахівців соціальної сфери благодійність визначається як «соціальне явище і процес, сутність якого проявляється в безкорисливій допомозі окремих осіб і соціальних груп іншим особам і соціальним групам, вираженій у різних формах і видах» (Зверева, 2012, с. 215–218).

Досліджуючи наукові здобутки шведських учених, що вивчають історичні джерела благодійності, зокрема Т. Ліндстрема і Ф. Війкстрема (Lundström, Wijkström, 1996), Ф. Війкстрем і Т. Ларсон (Wirkström, Larsson, 2002), Є. Джепсон Грассман (Jeppsson Grassman, 1993), С. Чартранд (Chartrand, 2004), можна виокремити кілька базових науково-теоретичних підходів до аналізу явища благодійності як форми професійної соціальної роботи, що мала місце у процесі еволюції соціальної сфери у Швеції. Відповідно до положень загальнофілософського і теологічного підходів соціальна робота здійснювалась за принципом надання допомоги ближньому у контексті реалізації заповідей Божих і християнських чеснот.

У 16 ст. на розвиток шведського суспільства значний вплив мав релігійний і соціально-політичний рух в Європі – Реформація, основною метою якого була реформа католицької церкви і перетворення порядків, санкціонованих її вченням. Організація суспільства у Швеції стала регулюватись положеннями протестантизму, обґрунтованими Мартіном Лютером (Luther, 1523). Новопроголошена ідеологія передбачала, що кожен член суспільства має виконувати свою роль у ньому, і бути рівним перед Богом (с. 37). Відповідно до положень Шведського законодавства, той, хто не займався вільною торгівлею, був задіяний у домашньому господарстві і підлягав священику парафії, яка була основною регіональною одиницею Швеції до середини 19 ст. Очолював парафію священик. Проблеми доброчинності і допомоги ближнім були актуальними питаннями, що вирішувались на зібраннях парафіян. Важливими напрямками роботи парафій була допомога бідним, хворим, людям похилого віку, сім'ям, що мали дітей, переселенцям з інших місцевостей. Водночас проводилася

робота щодо запобігання алкоголізму. У деяких парафіях розвивалась допомога дітям, медична допомога, пенсійне страхування для своїх працівників і їх сімей, що по суті було започаткуванням професійної соціальної роботи (Hellspong, Lofgren, 1977).

Початок 19 ст. ознаменувався ранньою індустріалізацією Швеції, що вже охопила Великобританію, континентальну Європу і Північну Америку. У цей період Швеція перейняла досвід приватного англійського благодійництва для вирішення соціальних проблем і були створені перші благодійні організації при церковних парафіях, оскільки економічні, політичні і соціальні зміни спонукали до створення дієвої системи соціального регулювання, з метою створення формування суспільства, здатного до нового способу роботи і підтримання порядку (Snare, 1992; Wieselgren, 1895). Саме в цей період відбулось чітке розмежування церковних і цивільних справ. Відповідно до курсу нового політичного устрою, були створені муніципалітети, на які покладалась відповідальність за служби соціального забезпечення населення.

«Муніципалітет – це орган місцевого самоврядування Швеції, що регулюють і контролюють діяльність системи дитячих дошкільних і шкільних закладів, медико-соціального обслуговування і будинків-інтернатів для людей похилого віку, служби допомоги на дому, соціальні служби і заклади соціального захисту» (*Функції муніципалітета в Швеції*, 2016). Основними працівниками муніципальних служб на той час були юристи. На додаток до муніципалітетів, формувались громадські об'єднання й ініціативи, провідною метою діяльності яких була підтримка і консультування осіб, що переїжджали до Швеції у пошуках роботи, ув'язнених за бродяжництво, а також сімей. У середині 19 ст. у Швеції з'явилися перші ясла для дітей одиноких матерів, що були вимушені працювати за їжу. Водночас, гостро поставало питання нерівності чоловіків і жінок у Шведському суспільстві.

Отже, розвиток благодійних ініціатив під впливом прогресивних ідей Реформації та індустріалізації наприкінці 19 ст., почав трансформуватися у професійну соціальну діяльність, для якої було характерне чітке розмежування повноважень церкви і муніципалітетів, поява різноманітних громадських ініціатив, спрямованих на підтримку різних категорій населення, зокрема мігрантів. Найбільш поширеними категоріями, яким надавалася допомога були мігранти, діти, а також одинокі матері, які потребували захисту і підтримки.

Аналіз результатів досліджень засвідчив, що перехід від доброчинної діяльності у професію був довготривалим історичним процесом, який продовжувався не одне століття. Більшість дослідників дотримуються думки, що перетворення доброчинної діяльності на професійну відбулося наприкінці 19 ст. Наприклад, Е. Новак, Е. Лозовська і М. Кузнецова (2001) стверджують, що становлення соціальної роботи у Скандинавських країнах, зокрема Швеції відбувалося під впливом розвитку капіталізму, для якого було характерне створення державних агентств і муніципалітетів метою діяльності яких з-поміж іншого була допомога нужденним; у цей же час відбулося розмежування понять «соціальне забезпечення» і «соціальна робота» на державному рівні (с. 68).

На думку шведських і переважної більшості науковців з інших країн, таких як Х. Берглінд, У. Петтерсон (Berglind, Pettersson, 1980), А. Елмер (Elmer, 2001), В. Ф. Фрік (Frick, 1995), якщо періодом відліку започаткування соціальної роботи вважати появу науково-теоретичного осмислення форм професійної діяльності, що виражалося у систематичній, фаховій і організованій допомозі нужденним, а усе, що передувало цьому періоду – різні форми вираження благодійності і взаємодопомоги вважати передісторією соціальної роботи, то доцільно є стверджувати факт про відлік її історії з початку процесу професіоналізації соціальної сфери і соціальної роботи, для якого притаманне формування основних ознак професії, що характеризують соціальну роботу як спеціалізований рід занять з функціональним змістом.

Визначення поняття професіоналізація та періодизація соціальної роботи у цьому дискурсі ускладнене. Науковці зазначають, що виникнення соціальної роботи і її зв'язок з професіоналізацією пов'язати з конкретною датою дуже складно, оскільки перетворення доброчинної діяльності у професійну – це складний багатоплановий еволюційний процес, з притаманними йому ознаками, до яких можна віднести:

- утворення нового типу установ, які створюють робочі місця для соціальних працівників, і норм, що регулюють їх діяльність;
- виникнення галузі науки, яка передбачає теоретичне обґрунтування практичної діяльності у галузі соціальної роботи;
- створення мережі навчальних закладів, де здійснюється підготовка фахівців соціальної сфери.

Як наголошують Н. Бондаренко, І. Грига, Н. Кабаченко (2004), процес перетворення соціальної роботи у фахову діяльність є складним і неоднозначним для трактування дослідниками. Важко визначити єдину періодизацію процесу професіоналізації, оскільки «дехто пов'язує його з виникненням соціальної підготовки працівників, інші – з появою асоціацій, ще одні – з розвитком наукових підходів у соціальній роботі та визначенням її фахових меж, а ще інші – з появою державної системи соціального забезпечення» (с. 173–174).

Якщо хронологічно розглядати підходи до періодизації етапів професіоналізації соціальної роботи, доречно було б структурувати їх у послідовності основоположних дат, з яких вони беруть початок у Швеції, тобто:

- підхід, який базується на ідеї, що професіоналізація соціальної роботи відбувалась з розвитком наукових підходів у цій галузі;
- підхід, який базується на ідеї, що професіоналізація соціальної роботи відбувалась з відкриттям перших організацій і асоціацій у сфері допомоги нужденним і соціальної роботи;
- підхід, який базується на ідеї, що професіоналізація соціальної роботи бере початок з появою державної системи соціального забезпечення;
- підхід, який базується на ідеї, що професіоналізація соціальної роботи безпосередньо пов'язана з виникненням спеціальної підготовки працівників соціальної сфери і соціальних працівників зокрема.

Звернемося до аналізу періодизацій, обґрунтованих шведськими і вітчизняними дослідниками з проблем соціальної роботи відповідно до представлених підходів, що характеризують процес професіоналізації соціальної роботи у Швеції.

Якщо брати точкою відліку процесу професіоналізації підхід, який ґрунтується на тому, що професійна соціальна робота виникла одночасно з розвитком наукових підходів у цій галузі, то доречно було б проаналізувати періодизацію процесу становлення соціальної роботи відомого шведського дослідника С. Хессла (Hessle, 2001), який виділив чотири етапи її становлення (рис. 1.2.1).

1-й період (1880 – 1950) – «основа/фундамент соціальної роботи». Автор характеризує цей етап як період визначення власних концепцій і методів соціальної

роботи, оформлення яких стало поштовхом до виникнення професійного підходу до надання соціальних послуг;

2-й період (1950 – 1970) – «період конфліктів». Характерним для цього періоду була відсутність єдиних поглядів на професійну діяльність у галузі соціальної роботи. Основний конфлікт полягав у неможливості дійти порозуміння щодо сутності діяльності соціального працівника і основного змісту його роботи. Превалювали два погляди щодо основних напрямів діяльності соціального працівника: прихильники першого стверджували, що в основі соціальної роботи має бути індивід і його проблеми, вирішення яких гарантує успішне функціонування суспільства, прихильники другого, навпаки, вважали основним у соціальній роботі – вирішення соціальних питань на груповому рівні;

3-й період (1970 – 1990) – «період невідповідності професійної освіти і професійної діяльності». Особливість третього періоду полягає у тому, що професія соціального працівника визначалася як напівпрофесія, що призвело до невідповідності між професійною підготовкою соціальних працівників та їх статусом у міжнародному контексті;

4-й період (з 1990 р.) – «період цілісності». Початок нового етапу розвитку соціальної роботи став основою визначення загальних цілей, що є фундаментом для визнання різних підходів у професійній діяльності, а також розробки основних професійних та академічних стандартів освіти, які гарантують функціонування фундаментальних професійних стандартів у галузі соціальної роботи .

Представлена періодизація є загальною і відтворює лише основні тенденції становлення соціальної роботи як професійної діяльності. Важливим, на нашу думку, є систематизація характерних процесів, які вплинули на розвиток соціальної роботи, характеристика основних ідей, які були векторними напрямками розвитку соціальної сфери протягом певного часового проміжку. Така періодизація є надзвичайно цінною у контексті аналізу трансформації акцентів соціальної роботи, їх зміни у зв'язку із розвитком суспільства загалом і соціальної роботи зокрема. З іншого боку, періодизація обмежена лише характеристикою наукових підходів, що мали вплив на розвиток соціальної роботи. В ній не враховано процеси, що відбувались у соціальній, міграційній, економічній політиці держави, тому, ми вважаємо, що вона не може

повністю відображувати процес професіоналізації соціальної роботи, а лише окремі її аспекти.

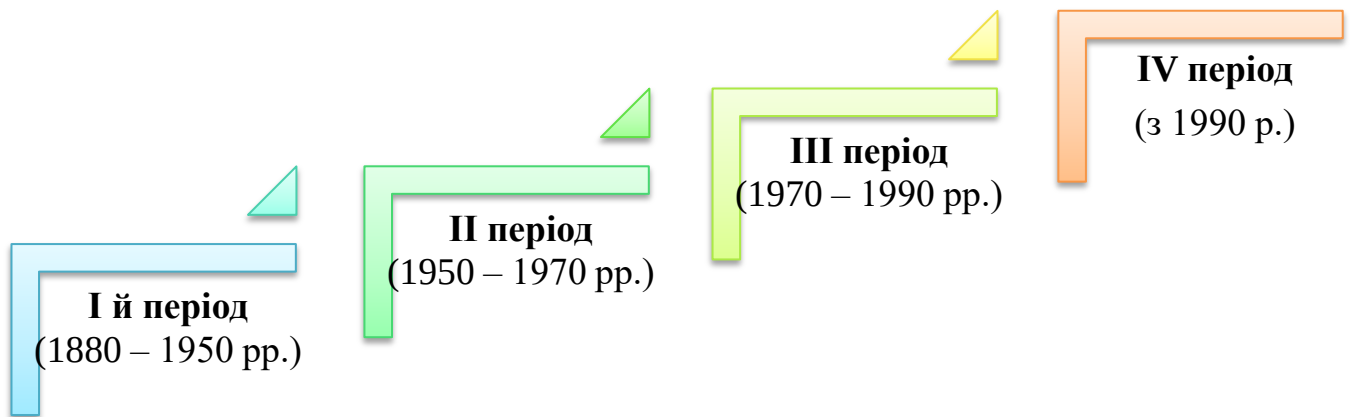


Рис. 1.2.1. Періодизація становлення і розвитку соціальної роботи у Швеції (за С. Хесслом (Hessle, 2001))

Важливим, на нашу думку, для характеристики процесу професіоналізації соціальної роботи є підхід, який ґрунтується на ідеї, що становлення соціальної роботи відбулось тоді, коли виникла перша асоціація, яка обрала своєю діяльність соціальну допомогу.

У академічному тлумачному словнику (Бусел, 2003), асоціація визначається як «добровільне об'єднання осіб або організацій для досягнення спільної господарської, політичної, культурної чи якої-небудь іншої мети» (с. 63). У нашому випадку, асоціація – це добровільне об'єднання ініціативних осіб і організацій з метою розбудови соціальної політики держави, підвищення рівня добробуту населення і утвердження статусу соціальної роботи як професійної діяльності і наукових досліджень.

На думку шведських дослідників, зокрема таких як С. Ларссон (Larsson, 2000), Т. Ліндстрьом (Lundström, 1996), процесу створення асоціацій передувала активна благодійна діяльність шведських громадян у 19 ст. Історичний аналіз становлення професійної соціальної роботи, дав нам змогу виокремити чотири етапи зародження і становлення професійних асоціацій, з якими дослідники пов'язують процес професіоналізації соціальної роботи (рис. 1.2.2).

Перший період охоплює часовий проміжок з 1810 по 1870 роки і характеризується наявністю благодійних організацій і профспілок, що

організовувались при церквах і надавали допомогу вразливим категоріям населення, зокрема мігрантам. У документальних джерелах шведського дослідника Б. Лундгрена (Lundgren, 2006, с. 3–4) зазначається, що важливим здобутком профспілок була організація страхування по безробіттю у 1870 р. у формі «Добровільних фондів», які фінансувалися Lundgren за рахунок роботодавців і небайдужих осіб. Така важлива діяльність організацій стала основою для запровадження національного страхування, що офіційно почало оформлюватися на початку 20 століття.

Другий період тривав з 1870 р. до Другої світової війни. У цей час набули популярності масові рухи (folkkrörelser), які мобілізували людей на боротьбу за демократичні ідеї і цінності, зміни у соціальному житті. У Швеції були популярними релігійні, політичні, освітні, трудові рухи, активними учасниками яких були усі категорії суспільства, а саме жінки, молодь, пенсіонери, інваліди, фермери, робітники (Larsson, 2000). Масові рухи заклали основу і традиції активної громадянської позиції шведських громадян, що стало поштовхом для створення перших асоціацій за інтересами і громадських організацій.

Якщо точкою відліку процесу професіоналізації вважати дату, коли виникла перша професійна асоціація, то професійна соціальна робота розпочалась у 1903 р. У кінці 19 ст. активізувались благодійні і громадські ініціативи, професійна діяльність яких стала початком створення Національної асоціації соціальної роботи (Centralförbundet för Socialt Arbete, CSA). Ініціаторами створення асоціації були відомі соціальні працівники Швеції – Г. Маєрсон (G. Mayerson) і А. Монтеліус (A. Montelius). Національна асоціація стала центральним органом, до структури якого входили різні організації, метою діяльності яких було вирішення соціальних проблем. На початку 20 ст. основною сферою діяльності асоціації був захист дітей, сімей і боротьба з бідністю, породженою міграційними процесами. Асоціація стала впливовим учасником розбудови соціальної політики Швеції, з її ініціативи приймалися важливі державні рішення з питань розвитку соціальної роботи як професійної діяльності (Lundström, Wijkström, 1996, с. 3). Національна асоціація з соціальної роботи ініціювала проведення різноманітних досліджень у соціальній сфері, розвитку соціальної роботи як науки і професійної діяльності. the State and Europe) здійснено порівняльний аналіз різних аспектів функціонування соціальної роботи як професії у різних країнах світу. Одним

із показників розвитку і зміцнення статусу соціальної роботи є наявність і повноцінне функціонування професійних організацій. Порівняльний аналіз показав, що перші професійні асоціації з питань соціальної роботи у більшості інших країн були створені у другій половині ХХ століття (Британія – 1970 р., Іспанія – 1988 р., Німеччина – 1993 р., Угорщина – 1995 р.) (Логвиненко, 2015а). Це свідчить про те, що професіоналізація соціальної роботи відповідно до цього підходу у Швеції відбулась однією з перших серед інших країн світу, що зумовило її поступовий розвиток і трансформацію у професійну діяльність і науку.

У цьому контексті Швеція є країною флагманом, яка започаткувала соціальну роботу. У дослідженнях К. Лайонз (Lyons, 2007) «Робота в розвитку: соціальна робота, держава і Європа» (Work in Progress: Social Work професійних організацій. Порівняльний аналіз показав, що перші професійні асоціації з питань соціальної роботи у більшості інших країн були створені у другій половині 20 ст. (Британія – 1970 р., Іспанія – 1988 р., Німеччина – 1993 р., Угорщина – 1995 р.) (с. 65–82). Це свідчить про те, що професіоналізація соціальної роботи відповідно до цього підходу у Швеції відбулась раніше ніж в інших країнах світу, що зумовило її успішність.

Відлік третього періоду почався після другої світової війни і тривав до 1990-х років. Важливим кроком на шляху професіоналізації соціальної роботи було створення Шведської асоціації соціальних працівників (Akademikerförbundet, SSR) (2017) у 1958 р. під впливом утвердження міжнародного статусу професії соціального працівника. Шведська асоціація соціальних працівників є профспілковою організацією, яка об'єднує кваліфікованих соціальних працівників з університетською освітою. Місією діяльності якої є розвиток професійної ролі соціальних працівників і покращення їх умов праці. Основним завданням організації є захист, лобіювання інтересів професійної групи соціальних працівників на всіх рівнях від державного управління до співпраці з роботодавцями (Om Oss, 2017).

Четвертий період розпочався з 1990-х років і триває до нині. У Швеції утвердився політичний курс на створення держави загального добробуту і започатковано роботу сучасних некомерційних організацій, асоціацій і профспілок, які продовжують зберігати за соціальною роботою статус професійної і наукової діяльності (Chartrand, 2004, с. 33).

Представлена періодизація відображує процес професіоналізації соціальної роботи лише з одного боку і не охоплює усі аспекти її становлення у Швеції, оскільки розкриває лише поетапні кроки створення професійних асоціацій, не беручи до уваги політичні події, стратегію і заходи соціальної політики держави на шляху до утвердження держави загального добробуту і виокремлення соціальної роботи у повноцінну професійну діяльність.

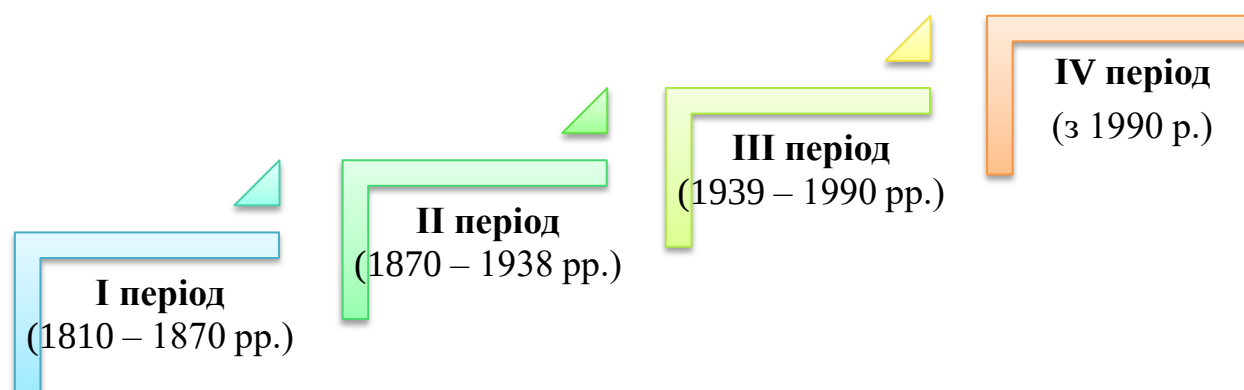


Рис. 1.2.2. Періодизація становлення і розвитку соціальної роботи у Швеції на основі систематизації матеріалів (за С. Ларсен, Т. Ліндстрьом)

Цінною, на нашу думку, є періодизація А. Кулікової (2009) (рис. 1.2.3.), яка досліджує проблему підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у Швеції. Процес професіоналізації і розвитку соціальної роботи як професійної діяльності А. Кулікова пов'язує з появою державної системи соціального забезпечення. У дисертації «Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції» науковець виокремлює чотири етапи розвитку системи соціальної роботи (с. 35–38).

1-й період «створення передумов» (середина 19 ст. – початок 20 ст.) дослідниця пов'язує із впровадженням ідей «загального добробуту» і розробкою системи соціального захисту й нормативно-правової бази, що реалізовувалася у законах «Про державне добровільне страхування» (1891 р.), «Про відповідальність роботодавців за пошкодження здоров'я людини на виробництві» (1901 р.), і пенсійному законодавстві, розробленому і прийнятому у 1913 р.

2-й період «зрушення» (30-ті роки 20 ст.) бере свій початок паралельно з формуванням нового політичного курсу і розвитком соціал-демократичної моделі.

Для трактування цього періоду і детального його уточнення, необхідно звернутися до визначення соціал-демократичної моделі і охарактеризувати її основні особливості і здобутки, які не були проаналізовані автором періодизації, проте мають важливе значення у контексті розгляду процесу професіоналізації соціальної роботи.

У 1930-х роках 20 століття, домінуючою політичною силою у Швеції стала соціал-демократична робітничка партія (2017), гаслом якої було формування потужної соціальної держави. Соціально-демократична модель – це політичний курс Швеції, який утвердився після Великої депресії 1929 – 1932 рр. і був спрямований на створення «держави загального доброту», якій притаманні пріоритет принципів рівності і солідарності в здійсненні соціальної політики, універсальність соціальної політики, яка передбачала високий рівень і загальноу доступність заходів соціальної підтримки, включаючи безкоштовну освіту та охорону здоров'я. Основною ідеєю проголошеного курсу було створення суспільства рівних прав усіх на високий життєвий рівень при єдиній системі охорони здоров'я, освіти і пенсійного забезпечення. Результатом цього мало стати зменшення кількості проблем соціальної нерівності (*Соціал-демократична партія Швеції, 2017*).

Основним здобутком цього періоду було запровадження у практику у 1938 р. «солідарної праці», у межах якої відбувалось спільне об'єднання галузевих професійних спілок з Об'єднанням шведських підприємців (Кулікова, 2009). Вони вирішували питання збереження класового миру і стабільності на ринку праці, максимально повної зайнятості громадян Швеції і мігрантів, рівноправного партнерства робітників і капіталістів.

У цей час були проведені значні соціальні реформи, такі як страхування по безробіттю, удосконалення пенсійного забезпечення, організація відпусток, стоматологічна допомога, а також громадські роботи для боротьби з безробіттям. Метою цих реформ було створення мережі допоміжних центрів, до яких могли б звертатися громадяни за кваліфікованою допомогою (Forsberg, 1984).

3-й період «росту» (40-ві роки – 70-ті роки XX ст.) характеризується оформленням норм міжнародної поведінки у форму прав, що дістав вираження у

«Загальній декларації прав людини» (1948), «Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права» (1976), реорганізацією муніципалітетів, збільшенням кількості мігрантів та внутрішніх переселенців, людей похилого віку та осіб з особливим потребами, що зумовило розширення сфери діяльності соціальних працівників і стало поштовхом для удосконалення системи професійної підготовки соціальних працівників.

4-й період «високого рівня масової соціальної захищеності» (початок 80-х років і до сьогодні) започаткований прийняттям у 1982 р. Закону Швеції «Про соціальні служби» (*Social Services Act*, 1982), яким вперше було визначено механізми соціальної роботи, перелік обов'язків соціальних працівників, а також ряд вимог до фахівців, відповідно до покладених на них обов'язків (Кулікова, 2009, с. 35–38).

Розглянута періодизація є досить конкретною і становить практичний інтерес для аналізу проблеми професіоналізації соціальної роботи. Хоча автор ототожнює розвиток соціальної роботи з еволюцією соціальної політики, а точніше з окремими її елементами – соціальним страхуванням і законодавчим забезпеченням галузі. Водночас, ця періодизація, на нашу думку, найбільш повно розкриває процес становлення соціальної роботи як професійної діяльності. Недоліком цієї періодизації, на нашу думку є недостатня увага до міграційних процесів, які, на нашу думку, вплинули на утвердження професійного статусу соціальної роботи.

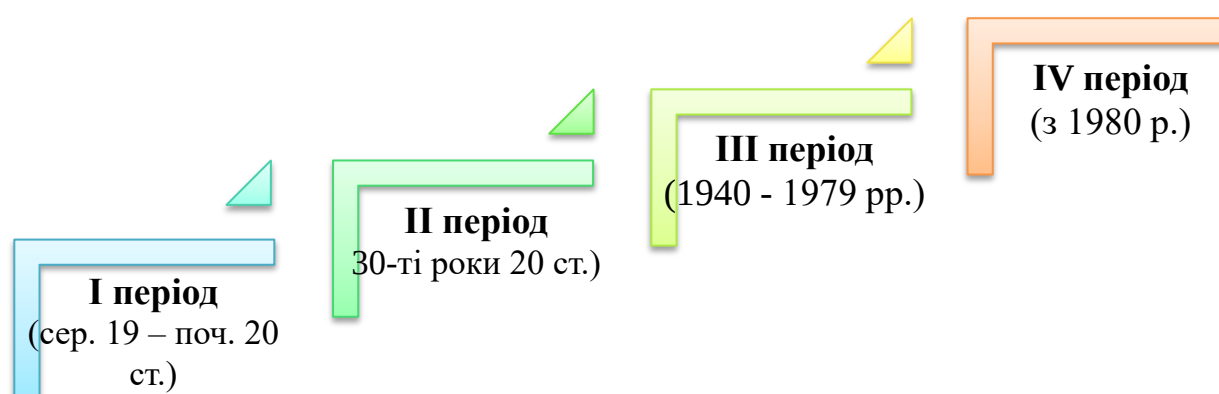


Рис. 1.2.3. Періодизація становлення соціальної роботи у Швеції (за А. Куліковою (2009))

Швеція завжди була територією з невеликою кількістю населення, характеризувалася значною децентралізацією влади, розвиненим місцевим самоврядуванням малочисельних громад (Sundin, 1988, с. 46).

Швеція, країна з високими соціальними стандартами і глибокими демократичними традиціями має довготривалу історію міграції, що розпочалась у 16 ст. за часів існування та розвитку Шведської монархії.

Три етапи міграції у Швеції виокремлює Н. Бугасова (2013). Перший етап міграції охоплює часовий проміжок з 1930 – 1970 роки. Шведські вчені (Б. Бергстрьом, Дж. Сарнекі (Bergström, Sarnecki, 1996), Т. Лундстрьом (Lundström, 1996), М. Хаммарштенд (Hammarshendt, 2009), розглядаючи особливості міграційних процесів зазначають, що у 30-ті роки 20 ст. у Швеції виникла значна потреба в робочій силі, тому політика країни з метою розбудови економіки спрямовувалась на повернення емігрантів із США, а також залучення висококваліфікованих працівників з Німеччини, Бельгії, Нідерландів, Італії, Фінляндії, Польщі. Ці процеси активізувалися після другої світової війни і тривав до 1970-х років.

Як свідчить аналіз документальних джерел, перша хвиля міграції, що вплинула на розвиток соціальної роботи з мігрантами, припадає на 1917 р. у зв'язку із політичною ситуацією в Російській імперії та Габзбурзькій монархії. У цей період велика кількість дітей прибула до Швеції у зв'язку із нестабільною політичною ситуацією. У Швеції починають зароджуватися основи практичної соціально-педагогічної роботи з мігрантами на рівні на добровільних засадах, що знаходило вияв волонтерських робочих груп з організації допомоги біженцям і мігрантам, а також таборів відпочинку та реабілітації для дітей (Бугасова, 2013).

Соціально-економічний розвиток, зростання кількості трудових мігрантів і реформування соціальної системи спровокували збільшення до розширення функцій муніципалітетів, що спричинило їх реорганізацію протягом 1950 – 1960 рр. 20 ст. і потребу в залученні кваліфікованих і компетентних професіоналів, зокрема соціальних працівників, які могли б надавати професійні соціальні послуги різним категоріям населення, зокрема мігрантам (Frick, 1982).

Велика кількість переселенців, економічна нестабільність, спровокована великим напливом трудових мігрантів, соціальна напруженість шведських громадян через брак

робочих місць вимагала радикальних дій від влади, врегулювання кризової ситуації, а також повноцінної адаптації та інтеграції мігрантів. У 1968 р. Шведський Парламент (Riksdagen) ініціював обґрунтування і законодавче забезпечення політики інтеграції та асиміляції для мігрантів, яка передбачала «рівність», «свобода вибору» і «партнерство» для кожної особистості іноземного походження (Hammarstedt, 2009).

Другий етап міграції починається у 1970-ті роки і триває до початку 90-х років 20 ст. (1972 – 1989). Цей період характеризується тим, що розпочався процес возз'єднання сімей трудових і політичних мігрантів. Проблема адаптації та інтеграції нових членів країни відбувалася вже в умовах економічної кризи, поглиблюючись психологічним дискомфортом власної незатребуваності. На цьому етапі зросла необхідність у професійних соціальних працівниках, які могли б кваліфіковано надавати допомогу різним категоріям мігрантів, що опинились у складних життєвих обставинах (Бугасова, 2013, с. 72).

З огляду на політичні, економічні й соціальні чинники, соціальна робота у 1977 р. стає академічною дисципліною у навчальних закладах, підготовка кадрів до роботи з мігрантами, а також соціальних працівників визначається одним із пріоритетних напрямів підготовки фахівців соціальної сфери.

З середини 80-х років 20 ст. починається новий етап розвитку професійної соціальної роботи з мігрантами та іншими категоріями населення, що характеризується набуттям чинності Закону «Про соціальні служби» (*Social Services Act*, 1982) та створенням на його основі Центрів соціальної допомоги (the Social Welfare Offices), які потребували кваліфікованих фахівців нової генерації, здатних вирішувати соціальні проблеми та шукати шляхи подолання соціальної напруги в суспільстві (Brauns, Kramer, 1991, с. 127–129; . Gustafsson, 1998, с. 209–210).

Третій етап міграційних процесів розпочався з 1990-х років і триває до теперішнього часу. Сучасний міграційний потік до Швеції – це шукачі притулку з Південно-Східної Європи, біженці і студенти (Бугасова, 2013, с. 75–76). Регулювання міграційних процесів, зниження тиску у суспільстві, інтеграція мігрантів і перетворення їх на активних членів суспільства – це пріоритетне завдання міграційної політики Швеції, ключова роль у виконання якого належить кваліфікованим

соціальним працівникам, які виконують посередницьку функцію у процесі адаптації мігранта у новій країні.

Міграційні процеси у Швеції, на нашу думку, є ключовим чинником розвитку соціальної політики і становлення професійної соціальної роботи в країні. Характеристика впливу міграційних процесів на професіоналізацію соціальної роботи була б не повною без представлення періодизації розвитку соціальної роботи з мігрантами на основі підсумування вищевикладених фактів і визначення критеріїв, що характеризують процес її становлення у Швеції.

Аналіз наукової, документальної й історичної літератури дав можливість визначити критерії періодизації становлення соціальної роботи з мігрантами у Швеції. До них відносимо: професіоналізацію соціальної роботи як професійного фаху шляхом набуття ознак професії і створення професійних організацій у соціальній роботі; активізацію міграційних рухів; розвиток держави загального добробуту; міжнародне утвердження фаху «соціальний працівник»; академізацію соціальної роботи і розвиток наукових досліджень у цій галузі; глобалізаційні процеси; затвердження інтеграційної політики для мігрантів.

Зазначимо, що в авторській періодизації становлення соціальної роботи з мігрантами ми не враховували розвиток соціальної роботи у системі благодійної і церковно-приходської допомоги, оскільки основним критерієм періодизації є професіоналізація діяльності соціального працівника до роботи з мігрантами у Швеції.

Систематизація історичних фактів на основі узагальнених критеріїв розвитку соціальної роботи з мігрантами уможливила виокремлення 5 періодів її становлення (рис. 1.2.4).

1-й період – *«підготовчий»* (1870 – 1900). У цьому періоді профспілками у 1870 р. було запроваджено «Фонди допомог» для безробітних, більшість з яких становили мігранти. Спеціальні фонди стали першоосновою національного соціального страхування і передумовою запровадження на початку 20 ст. державного добровільного страхування, першого законодавства у галузі соціальної політики і захисту трудящих.

До основних тенденцій цього періоду відносимо трансформацію благодійної та церковної допомоги у розвиток державної допомоги нужденним, більшість з яких

знову ж таки були мігрантами; запровадження принципів державного піклування й опіки над тими, хто потребував допомоги; створення передумов для відкриття і функціонування професійних організацій у галузі роботи з мігрантами.

2-й період – *«організаційний»* (1901 р. – 20-ті роки 20 ст.). Важливою подією для становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами стало створення у 1901 р. Національної асоціації з соціальної роботи (Centralförbundet för socialt Arbete, CSA). Ми погоджуємося з висновками науковців, які вважають датою започаткування професійної соціальної роботи – виникнення професійних асоціацій. У 1917 р. у зв'язку з відповідними подіями у Росії та Габзбузькій монархії до Швеції прибуває значна кількість мігрантів, що стало поштовхом для розвитку практичної соціально-педагогічної роботи на добровільних засадах, що знаходило вияв у створенні волонтерських робочих груп з організації допомоги біженцям і мігрантам, а також таборів відпочинку та реабілітації для дітей (Бугасова, 2013).

Основними тенденціями другого періоду є набуття соціальною роботою якостей професіоналізації; систематизація накопиченого практичного досвіду та обмін ним з допомогою заходів професійної асоціації; удосконалення форм, методів і прийомів соціально-педагогічної діяльності соціального працівника; проведення волонтерських заходів шляхом надання допомоги мігрантам на громадських засадах; обґрунтування необхідності здійснення спеціалізованої політики державою у контексті підтримки проблемних категорій населення, зокрема мігрантів.

3-й період – *«суспільно-політичний»* (30-ті роки 20 ст.). Важливим для становлення і професіоналізації соціальної роботи стало утвердження соціально-демократичної моделі розвитку Шведського суспільства, провідною ідеєю якого була побудова соціальної держави, у якій живуть рівні громадяни. У 1936 р. на державному рівні відбулось затвердження страхування на випадок безробіття для громадян Швеції та мігрантів, які опинились без роботи (Berglind, Pettersson, 1980). Саме у цей період були започатковані принципи «рівності» і «солідарності», які у майбутньому стануть основою розвитку міграційної політики Швеції. До тенденцій цього періоду відносимо створення умов для розвитку держави загального добробуту; формування системи соціального захисту для мігрантів, як першооснови діяльності соціального працівника у роботі з цією категорією населення.

4-й період – *«інституційно-професійний»* (40-ві – 70-ті роки 20 ст.). Для четвертого періоду характерним є визнання на міжнародному рівні прав, свобод і гарантій кожної людини, підписання декларацій і конвенцій, юридична сила яких охоплювала мігрантів і громадян Швеції. Саме цей період позначений інноваційністю професіоналізації соціальної роботи у всьому світі, оскільки лише після Другої світової війни почали створюватись професійні асоціації соціальних працівників, які мали міжнародне значення. У 1951 р. фах «соціальний працівник» був офіційно визнаним світовим співтовариством, що стало поштовхом для набуття соціальною роботою у Швеції академічного статусу в 1977 р., що передбачало розвиток соціальної роботи як науки та створення підготовки відповідних фахівців (Brauns, Kramer, 1991). У 1968 р. уряд Швеції оголосив перехід від міграційної до асимілятивної політики, що передбачала розроблення і впровадження заходів на державному рівні для адаптації мігрантів, де основним посередником між державою і клієнтом виступав соціальний працівник (Bergh, 1997). Зміна міграційного політичного курсу зумовила структурне реформування діяльності муніципалітетів та об'єктивну потребу в соціальних працівниках, підготовлених до роботи з мігрантами.

До тенденцій, що характеризують 4-й період становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами, можна віднести: міжнародне законодавче забезпечення основ соціального захисту мігрантів і професійного фаху «соціальний працівник»; розвиток системної та цілеспрямованої роботи з мігрантами; академізацію фаху «соціальний працівник» і введення у навчальний план підготовки соціальних працівників дисциплін, спрямованих на підготовку до роботи з мігрантами.

5-й період – *«стабілізаційний»* (80-ті роки 20 століття – 2000 р. 21 ст.). Цінним для утвердження статусу соціальної роботи з мігрантами стало прийняття у 1982 р. урядом Швеції закону «Про соціальні служби» (Gustafsson, 1998). Саме у ньому вперше було визначено механізм надання соціальних послуг, перелік обов'язків соціальних працівників, створення на основі його Центрів соціальної допомоги (the Social Welfare Offices) різним категоріям населення, зокрема мігрантам.

Основними тенденціями цього періоду стало законодавче забезпечення механізму взаємодії мігранта, соціального працівника і соціальної установи;

визначення чітких принципів, методів і форм надання допомоги; обґрунтування критеріїв і стандартів у роботі з мігрантами.

6-й період – «глобалізаційно-інноваційний» (з 2001 р.). Під впливом глобалізаційних процесів у контексті вдосконалення механізмів міграційної політики, уряд Швеції у 2001 р. підготував доповідь «Інтеграційна політика Швеції у 21 столітті» (*Swedish Integration Policy, 2001*), у якій визначилися шляхи та механізми удосконалення інтеграційної політики для мігрантів. Реформування й удосконалення інтеграційної політики було розпочато із набуттям чинності нормативно-правових документів, що регламентують процес інтеграції мігранта та особливості його співпраці із соціальним працівником і установами соціального призначення з метою надання ефективної та цільової допомоги; програм навчання та підтримки для мігрантів.

Удосконалення інтеграційної політики Швеції зумовило появу тенденцій, характерних для 6-го періоду становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами, до яких відносимо стимулювання суспільної ініціативи шведів щодо процесу інтеграції мігрантів; розвиток мережі неурядових організацій підтримки мігрантів; комплексне нормативно-правове забезпечення інтеграційного процесу мігранта та особливостей його взаємодії із соціальним працівником; активне перетворення об'єкта соціальної роботи (мігранта) у суб'єкта (активного члена шведського суспільства).

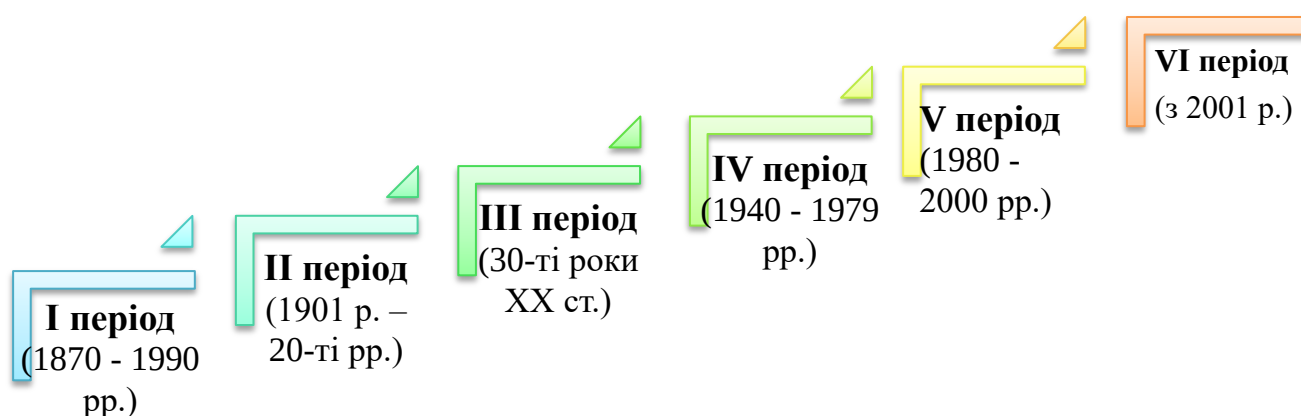


Рис. 1.2.4. Авторська періодизація становлення і розвитку соціальної роботи у Швеції

Періодизація процесу професіоналізації соціальної роботи з мігрантами є узагальненим аналізом різних підходів, що застосовуються для характеристики історії,

розвитку і становлення професійної соціальної роботи. Водночас, вона не охоплює один з центральних чинників її професіоналізації – освіту. Тим часом освіта соціальних працівників – один з важливих компонентів процесу становлення соціальної роботи як професійної діяльності. Ми не враховували історію розвитку і становлення соціальної освіти у власній періодизації, оскільки вона потребує окремого вивчення.

Професіоналізацію соціальної роботи Т. Логвиненко визначає як «історичний, складний процес поступових перетворень альтруїстичної доброчинної діяльності в організовану, цілеспрямовану систему соціальної роботи – професію, яка потребує спеціальної підготовки фахівців професійної діяльності у навчальних закладах» (Логвиненко, 2015а, с. 134–135). Дослідниця виокремлює декілька аспектів професіоналізації, що реалізуються у історико-трансформаційному процесі, який відтворює об’єктивну потребу у необхідності удосконалення доброчинної діяльності, її перетворення у професійну; технологічну, основною метою якої є поглиблення змісту означеного аспекту, удосконалення та побудова технології соціальної роботи на різних рівнях; нормативному, що передбачає створення необхідної законодавчої і нормативно-правової основи для забезпечення її професіоналізації, різнорівневої інституціональної структури, що забезпечують умови для здійснення соціальної роботи на високому рівні компетентності. Найголовнішою ознакою становлення соціальної роботи як професійної діяльності і започаткування її періодизації пов’язується із відкриттям і функціонуванням навчальних закладів і започаткуванням організованої та цілеспрямованої підготовки працівників соціальної сфери (Логвиненко, 2015, с. 135).

Різні аспекти професійної підготовки соціальних працівників стали предметом дослідження багатьох вітчизняних (Л. Віннікова (2003), Н. Гайдук (2004), А. Кулікова (2009), Т. Логвиненко (2015а, b), О. Пічкарь (2002), В. Поліщук (2003), Н. Собчак (2004), О. Огієнко (2008) і зарубіжних (В. Денвал, Т. Якобсон (Denvall, Jacobson, 2008), У. Лоренц (Lorenz, 2006), М. Пейн (Payne, 2001), Г. Стросс (Strauss, 2008), С. Хессл (Hessle, 2001) вчених. Дослідники у своїх наукових працях не можуть дійти консенсусу щодо єдиної дати виникнення професійного навчання для соціальних працівників.

У монографії Т. Логвиненко (2015) «Підготовка соціальних працівників в університетах скандинавських країн: Данія, Норвегія, Швеція», виокремила п’ять етапів становлення професійної підготовки фахівців соціальної сфери (рис. 1.2.5.) та

проаналізувала характерні риси і специфічні форми пізнання, що були притаманні кожному з них. Перший період – *«допрофесійний»* (період добродійної допомоги до початку 20 ст.) характеризувався наявністю стихійних, неінституціолізованих процесів в освіті соціальних працівників. Навчання відбувалось безпосередньо під час здійснення практичної добродійної допомоги у формах самонавчання і обміну досвідом. Цей період не був підкріплений фактичним матеріалом про існування конкретних прикладів і потребує подальшого уточнення. Другий період – *«початковий»* (початок 20 ст.) виокремився внаслідок ускладнення добродійної діяльності та потреби у кваліфікованих фахівцях професійної соціальної роботи. Саме в цей період, у 1908 р. з ініціативи товариства бідноти була розпочата підготовка соціальних менеджерів для будинків престарілих і дитячих будинків. У 1920 р. у Стокгольмі була відкрита перша спеціальна вища школа з професійної підготовки соціальних працівників. Третій – *«стабілізаційний»* (30 – 50-ті роки XX ст.) – це період, коли офіційно на міжнародному рівні у 1951 р. спеціальною комісією ООН було прийнято резолюцію про офіційне визнання цієї діяльності, що сприяло кількісному зростанню спеціальних шкіл і навчальних закладів різного типу, де здійснювалася підготовка фахівців для соціальної сфери. У 1944 р. запрацювала вища школа з підготовки соціальних працівників у Гетенборзі, у 40-х роках такий заклад відчинив двері для студентів у Лунді, у 60-х роках – у місті Умео та інших. Четвертий – *«реформаторський»* (60 – 90-ті роки 20 ст.) етап ознаменувався структурним удосконаленням системи професійної підготовки соціальних працівників та входженням навчальних закладів різного типу і рівня у структуру університетської освіти. У 1977 р. вперше було інтегровано школу соціальної роботи у структуру Лундського університету. П'ятий період – *«інноваційний»* (початок 21 ст.) характеризується переходом до уніфікованої системи вищої освіти відповідно до положень Болонської декларації, що гарантує студентам мобільність, інтернаціоналізацію та інтеграцію у будь-яку систему освіти з метою підготовки конкурентоспроможного та висококваліфікованого соціального працівника (с. 218–222).

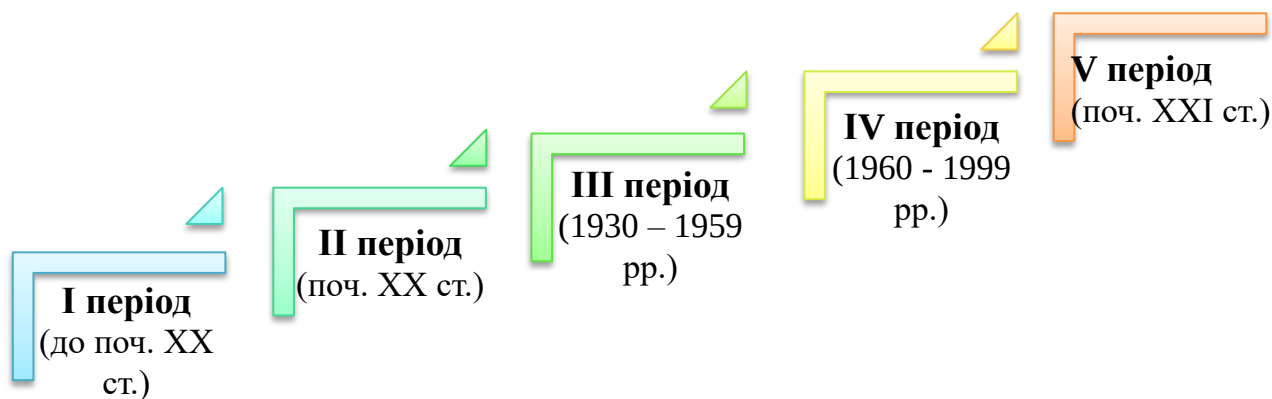


Рис. 1.2.5. Періодизація становлення і розвитку професійної підготовки соціальних працівників у Швеції (за Т. Логвиненко (2015))

Представлена періодизація становлення і розвитку професійної підготовки соціальних працівників є загальною для Скандинавських країн та окреслює основні чинники і тенденції, що зумовили поступове оформлення соціальної роботи в академічний статус для Данії, Швеції і Норвегії. Водночас, кожна країна має свої особливості і традиції функціонування інституту вищої освіти для соціальних працівників, що виражаються у своєрідних формах і методах організації професійної підготовки. Безумовно, періодизація потребує уточнення характерних ознак професійної підготовки соціальних працівників у Швеції.

Найбільш повна, на нашу думку, періодизація (рис. 1.2.6), що розкриває особливості розвитку і функціонування системи професійної підготовки соціальних працівників, наводиться у дисертаційному дослідженні А. Кулікової (2009). Автор пропонує чотири етапи, що характеризують історію розвитку освіти для соціальних працівників. Перший період – *зародження професійної підготовки соціальних працівників* (початок 20 ст.), характеризувався відкриттям перших інституцій, що опікувалися підготовкою соціальних працівників. Другий – *розвиток системи підготовки фахівців соціальної роботи* (30 – 50-ті роки 20 ст.) дослідниця пов’язує зі зміною політичного курсу і утвердженням «ідеї загального добробуту», збільшенням кількості студентів, що обрали фах соціального працівника, відкриттям шкіл соціальної роботи. Третій період – *переведення підготовки соціальних працівників на рівень вищої освіти* (60-ті роки 20 ст.) – ознаменований переходом автономних шкіл у державну власність, централізація і стандартизація програм підготовки урядом, зміна терміну

навчання. Відповідно до цих програм термін навчання майбутніх соціальних працівників складав сім семестрів (три з половиною роки): п'яти теоретичних семестрів та двох семестрів практичної польової роботи. Четвертий період *модернізації вищої освіти та системи підготовки соціальних працівників* (середина 70-х років і до сьогодні) – це інтеграція шкіл в університети, набуття соціальною роботою академічного статусу, початок етапу дерегулювання системи вищої освіти, прийняття закону 1991 р. «Про вищу освіту», набуття студентами більшої самостійності у виборі навчальних програм і курсів, входженням шведської системи освіти до Болонського процесу (с. 35–38).

Періодизація, обґрунтована А. Куліковою (2009) у порівнянні з іншими періодизаціями має більш вірогідну точність для конкретизації процесу зародження і становлення системи професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. Однак, на нашу думку, у ній недостатньо привернуто увагу до важливих історичних подій 19 ст., що стали поштовхом для переходу благодійності і професійної соціальної роботи у наукову царину і систему підготовки фахівців соціальної сфери, а також подій, що характеризували розвиток соціальної освіти у 20, 21 століттях.

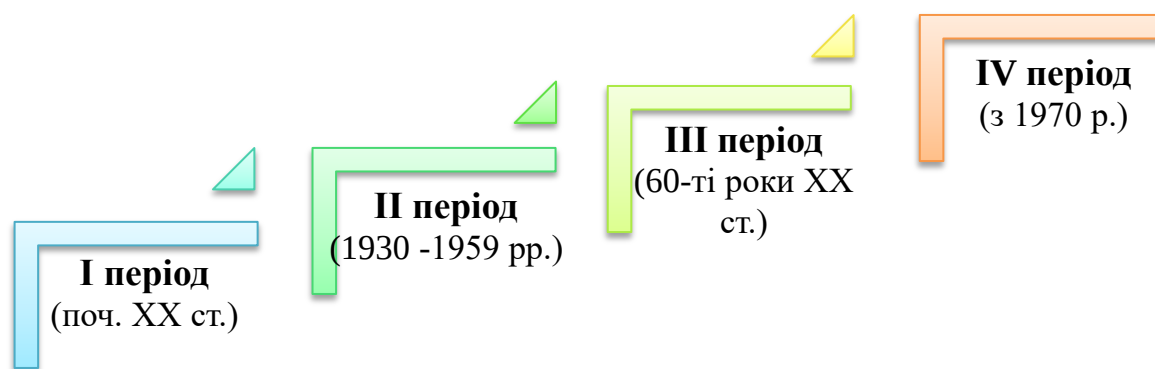


Рис. 1.2.6. Періодизація становлення і розвитку професійної підготовки соціальних працівників у Швеції (за А. Куліковою (2009))

Отже, враховуючи об'єктивну необхідність систематизації дослідницьких матеріалів з проблеми підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, вважаємо за потрібне визначити критерії періодизації становлення професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. До них відносимо: професіоналізацію соціальної роботи; міжнародне визнання фаху та академізацію

соціальної освіти; розвиток професійних організацій у галузі соціальної роботи та соціальної освіти; глобалізаційні та міграційні процеси в освіті.

Систематизація історичних фактів на основі узагальнених критеріїв розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами дала змогу виокремити шість періодів її становлення (рис. 1.2.7).

1-й період – «допрофесійний» (1851 – 1907). Основи з підготовки фахівців соціальної сфери як професії були закладені у Швеції ще у 1851 р. Саме у цей час шведське суспільство почало підготовку дияконів у стокгольмському районі Кунгехольмен. У програмах навчання передбачалося вироблення навичок соціальної роботи, що застосовувалися у практичній діяльності у ранніх християнських громадах. У 1883 р. Армія порятунку розпочала підготовку «християнських сестер» та фахівців, що були потрібні для роботи з мігрантами у шведських комунах і губерніях (Leira, 1993, с. 54–55). Основними тенденціями цього періоду є стихійність, неінституціолізованість процесів в освіті соціальних працівників; усвідомлення необхідності підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.

2-й період – «початковий» (1908 – 1929). У 1908 р. з ініціативи товариства бідноти було розпочато підготовку соціальних менеджерів для будинків престарілих і дитячих будинків. У 1920 р. у Стокгольмі відкрилася перша спеціальна вища школа з професійної підготовки соціальних працівників. Наступного року в межах діяльності першої стокгольмської спеціальної вищої школи з професійної підготовки соціальних працівників (The High School For Social Worker Training) було створено посаду професора з національної економіки та соціальної політики (Brauns, Kramer, 1991). Рівень навчання за фахом «соціальний працівник» став більш високим, підвищився рівень суспільного визнання соціальних працівників, розширилася географія діючих навчальних центрів. Важливим для становлення професійної освіти соціальних працівників, що передувала об'єднанню навчальних закладів в університети, було передання соціальних інститутів у державну власність і надання їм у 1964 р. статусу вищих шкіл. У 1928 р. створено першу міжнародну професійну організацію – Міжнародну асоціацію шкіл соціальної роботи, основною метою якої було визначено розвиток соціальної освіти, розширення її напрямів та спрямування на роботу з різними категоріями населення, зокрема мігрантами (Denvall, Jacobson, 1998).

Під час другого періоду поглибилися процеси удосконалення засад професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; змінився статус шкіл соціальної роботи; почали формуватися професійні стандарти освіти для соціальних працівників з метою набуття ними компетентності для роботи з мігрантами.

До тенденцій 2-го періоду становлення системи професійної підготовки соціальних працівників відносимо урізноманітнення доброчинної діяльності; зростання потреби у кваліфікованих фахівцях професійної соціальної роботи, що обумовлювалися політичними, економічними, соціальними та міграційними процесами; виникнення перших професійних організацій.

3-й період – *«стабілізаційний»* (1930 – 1959) – це період, що характеризувався утвердженням політики держави загального добробуту, зміною курсу міграційної політики і реорганізацією муніципалітетів та соціальних установ. У 1951 р. офіційно на міжнародному рівні спеціальною комісією ООН було прийнято резолюцію про офіційне визнання цієї діяльності, що сприяло кількісному зростанню спеціальних шкіл і навчальних закладів різного типу, де здійснювалася підготовка фахівців соціальної сфери (Логвиненко, 2015). У 1954 р. створено Міжнародну федерацію соціальних працівників, мета якої – обмін теоретичним і практичним досвідом роботи з різними категоріями населення, зокрема мігрантами (Hessle, 2001). Провідною характеристикою цього етапу є зміна соціальної та освітньої парадигм держави; усвідомлення необхідності підготовки соціальних працівників, здатних працювати у системі соціального захисту; розширення можливостей для соціальних працівників-практиків, дослідників та студентів шляхом обміну досвідом.

4-й період – *«міжнародного визнання»* (60-ті роки 20 ст.) позначений створенням та визнанням національних професійних організацій у галузі соціальної роботи та соціальної освіти на міжнародному рівні. Помітний вплив на професіоналізацію та утвердження статусу освіти соціальних працівників мало створення у 1963 р. Шведської міжнародної ради соціального забезпечення (International Council on Social Welfare, ICSW), яка стала осередком світової неурядової організації. Метою діяльності Шведської міжнародної ради соціального забезпечення є створення умов для підтримки розвитку знань та проектів у різних галузях соціального розвитку, що реалізуються у країні та поза її межами (Who we are, 2017). Створення та

функціонування цієї організації стало поштовхом до розвитку наукового потенціалу професії соціального працівника, оскільки стимулювало активний випуск наукової періодики та проведення масових конференцій для практиків та теоретиків соціальної роботи у країні і світі.

У 1965 р. створено Скандинавську асоціацію шкіл соціальної роботи (Nordic Association of Schools of Social Work, 2016), мета діяльності якої підвищення рівня якості освіти соціальних працівників в країнах Скандинавії на основі обміну досвідом та освітніми програми, шляхом налагодження співробітництва між країнами (Brunsson, Sahlin-Andersson, 1998, с. 67–71). Основними тенденціями цього періоду є створення та визнання національних професійних організацій у галузі соціальної роботи та соціальної освіти на міжнародному рівнях; розширення можливостей для обміну досвідом у галузі здійснення соціальної роботи з мігрантами на національному і міжнародному рівнях.

5-й період – «академізації освіти» (1970 – 1997) виокремився внаслідок започаткування вищої академічної освіти для аспірантів та докторантів зі спеціальності соціальна робота та утвердження її статусу. Швеція – одна з перших країн, яка у 1977 р. започаткувала вищу академічну освіту для аспірантів та докторантів зі спеціальності соціальна робота (Nelson, 2016).

У законі Швеції «Про соціальні служби» (*Social Services Act*, 1982) було визначено механізм взаємодії соціального працівника і клієнта, що стало основою стандартів підготовки фахівців соціальної сфери. Визначення основних кваліфікаційних вимог, що було здійснено у Законі «Про вищу освіту» (*Swedish Higher education Act*, 1992) і Постанові до неї (*Swedish Higher Education Ordinance*, 1993) стало основою підготовки соціальних працівників. Важливим у межах цього періоду є започаткування у 1993 р. підготовки волонтерів, готових взаємодіяти з різними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами. Виокремлення цього періоду у системі становлення професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами уможливило виявлення таких його особливостей, як академізація освіти; законодавче забезпечення основ професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; розвиток волонтерського сектору допрофесійної та професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.

6-й період – «інноваційний» (з 1998 р.). Початком інноваційного періоду розвитку професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції стало створення європейської зони вищої освіти у рамках підписання Сорбоннської (1998) та Болонської декларацій (1999) міністрами освіти Європейських країн (включаючи Швецію). Зміст декларацій стосувався створення умов для незалежного і самостійного функціонування університетів європейських країн, зокрема і Швеції, з метою швидкої адаптації до нових потреб суспільства конкретного регіону, а також наукових вимог у контексті міжнародних відносин (*The Bologna Report*, 1999). Прийняття стратегічно важливих документів у галузі освіти вплинуло і на розвиток соціальної освіти, зокрема. Основною метою цих декларацій – досягнення більшої сумісності і порівнюваності систем освіти (у тому числі і Нордичних країн), були переглянуті всі європейські навчальні структури і проаналізовані різні системи освіти. Результатом діяльності європейських міністрів стало прийняття системи кредитів ECTS, що сприяло розвитку мобільності для студентів, викладачів, дослідників і адміністративного персоналу. У цьому контексті організація та координація основних аспектів європейської системи вищої освіти сприяла розвитку співробітництва у галузі забезпечення якості організації процесу навчання, що включає в себе розробку навчальних планів, схем мобільності, інтегрованих програм навчання, практичну підготовку та перспективних напрямів наукових досліджень.

З метою створення більш тісного зв'язку між освітою і дослідженнями у 2004 р. заснована Шведська асоціація досліджень у галузі соціальної роботи (*Swedish Association for Social Work Research (FORSA)*, 2017 (*Förbundet för Forskning i Socialt Arbete*). Асоціація є політично незалежною організацією, що об'єднує практиків, дослідників та небайдужих осіб, які активно займаються соціальною роботою; вона сприяє розвитку науки у галузі соціальної роботи в усіх Скандинавських країнах.

До основних тенденцій цього періоду можна віднести: зміну освітніх парадигм відповідно до вимог Болонського процесу; уніфікацію і стандартизацію освітніх систем; активне міжнародне партнерство з іншими навчальними закладами; підвищення інтересу до соціальної роботи як сфери наукових і практичних інтересів; збільшення кількості навчальних програм, що готують соціальних працівників до роботи з усіма категоріями населення, зокрема мігрантами.

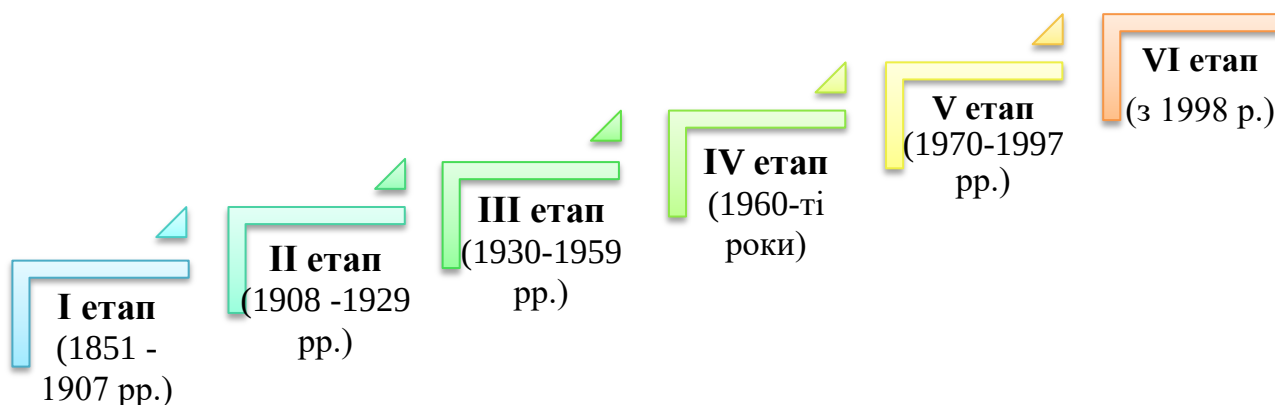


Рис. 1.2.7. Авторська періодизація становлення і розвитку професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції

У Швеції професійна підготовка фахівців соціальної роботи здійснюється у 8-ти сучасних престижних університетах (Додаток Г) і охоплює понад 18 навчальних міжнародних і національних програм (Додаток Д) на трьох циклах освіти (перший цикл – 7, другий – 9, третій – 3), на базі яких готуються фахівці соціальної сфери, здатні працювати у полікультурному середовищі на будь-якому рівні взаємодії з клієнтом.

Отже, важливими чинниками процесу професіоналізації соціальної роботи у Швеції стала трансформація громадських і церковних ініціатив у професійні організації й асоціації, утвердження держави загального добробуту і соціально-демократичної моделі розвитку суспільства, збільшення міграційних потоків, запровадження системи професійної підготовки соціальних працівників. Такі заходи зумовили:

- формування національної концепції соціальної й освітньої політики і соціальної роботи зокрема;
- створення широкої мережі професійних громадських, дослідницьких, благодійних і волонтерських організацій у галузі соціальної роботи;
- академізацію соціальної роботи і переведення її у статус «професійної», «наукової» діяльності і «навчальної дисципліни»;
- збільшення кількості університетів і розширення програм, на базі яких здійснюється підготовка соціальних працівників;
- запровадження комплексної системи соціального забезпечення;

– розроблення і впровадження міграційної політики і політики інтеграції.

На підставі опрацювання дослідницьких матеріалів, викладених у параграфі 1.1., 1.2. у наступному розділі розглянемо роботу з мігрантами у контексті інтеграційної політики Швеції.

1.3. Робота з мігрантами як пріоритет держави в інтеграційній політиці Швеції

Вивчення стану роботи з мігрантами у Швеції у контексті інтеграційної політики здійснено з урахуванням професіоналізації соціальної роботи, розвитку соціальної і міграційної політики, системи соціального забезпечення; впливом діяльності громадських професійних, благодійних, дослідницьких організацій, асоціацій, профспілок, створення і впровадження державних і громадських соціальних програм підтримки мігрантів; вивчення чинників і основних тенденцій розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників.

Дослідження Міжнародної організації з міграції (МОМ) показали, що міграція, як правило, підвищує зайнятість в країнах та громадах, що приймають (*World Migration Report*, 2000). Швеція, як і багато розвинених країн світу, має характерні високі показники рівня міграції, низький рівень народжуваності та високий рівень смертності. До того ж, перетворення Швеції у полікультурну країну, в якій майже 27% шведського населення має іммігрантське походження, об'єктивно потребувало розв'язання урядом на загальнодержавному рівні проблем, пов'язаних із скороченням чисельності населення і пошуку шляхів його збільшення шляхом інтеграції новоприбулих осіб (*Immigration to Sweden*, 2017).

Враховуючи особливості демографічної ситуації і міграційних процесів, доцільно наголосити, що одним із нагальних завдань для шведського уряду є розробка дієвої інтеграційної політики для мігрантів. Відповідно до визначення Міністерства інтеграції і гендерної рівності (Ministry of Integration and Gender Equality (*Integrations – och jämställdhets departementet*)), «інтеграційна політика Швеції – це особливий процес взаємодії особи і суспільства, метою якого є забезпечення рівних прав, обов'язків і

можливостей кожної особи незалежно від етнічного і культурного походження» (*Swedish Integration Policy*, 2009).

Як показало вивчення шведських нормативно-правових джерел і звітів уряду (Rigsdagen) Швеції, інтеграційна політика є одним із основних складових соціальної політики держави, поява і активний розвиток якої зумовлений соціальними, економічними, демографічними і міграційними проблемами. Основною метою інтеграційної політики Швеції є активне включення мігрантів у шведське суспільство, перетворення їх на активних громадян.

Відповідно до досліджень індексу політики інтеграції мігрантів (ІПМ / MIREX) за 2015 р. Швеція визнана країною з найвищими рівнем інтеграції мігрантів. Індекс політики інтеграції мігрантів є унікальним інструментом, який вимірює стан політики інтеграції мігрантів усіх держав-членів Євроейського Союзу (ЄС). Як показало вивчення літературних джерел, ІПМ був уперше опублікований у 2004 р. як індекс громадянського суспільства та інтеграції в Європу. Станом на квітень 2017 р. індекс політики інтеграції є визнаним і загальноприйнятим статистичним довідником у Європі, основною метою якого є оцінка та порівняння того, що роблять уряди для сприяння інтеграції мігрантів у країнах-членах ЄС. Для створення вірогідного індексу політики інтеграції, аналітики застосовують 167 політичних показників (доступ до освіти, медичних, соціальних послуг, можливість отримання громадянства, антидискримінаційна політика тощо), які повною мірою відображають стан ефективності політики у цій галузі (*Migrant Integration Policy Index*, 2015). З урахуванням того, що ефективність шведської політики інтеграції є офіційно визнаною, її ідеї використовуються для вдосконалення стандартів інших країн-членів ЄС. Розглянемо особливості політики інтеграції міграції у Швеції.

У порівнянні з інтеграційними заходами, що здійснювалися в інших західноєвропейських країнах (Нідерландах, Великобританії), уряд Швеції визначив три основні офіційні цілі інтеграційної політики у Швеції, а саме:

- рівні права, обов'язки і можливості для всіх, незалежно від етнічного або культурного походження;
- різноманітність суспільства і полікультурність;

– суспільство, що характеризується взаємною повагою та толерантністю, в якому кожен бере активну і відповідальну участь незалежно від стану (*Swedish Integration Policy for the 21st century*, 2002).

Відповідно до проголошених основних цілей політика інтеграції в Швеції має основні особливості, що включають компоненти, представлені на рис. 1.3.1.

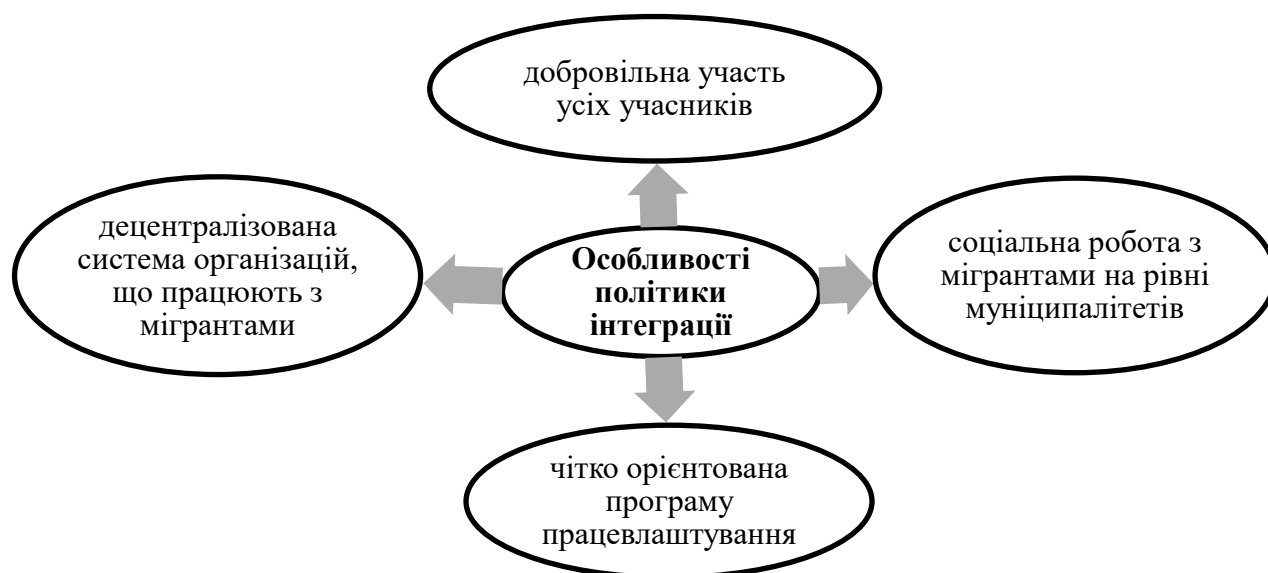


Рис. 1.3.1. Особливості інтеграційної політики Швеції

Охарактеризуємо ці компоненти. *Добровільна участь усіх учасників.* Іммігранти в Швеції мають право на безкоштовне навчання шведською мовою, але не зобов'язані навчатись. На осіб, які відмовились від проходження мовного курсу у рамках інтеграції не застосовуються житлові і фінансові стягнення. Незнання шведської мови не є перешкодою для отримання статусу постійного мешканця або громадянства. Уряд Швеції не вимагає від іммігрантів проходження тесту на інтеграцію, щоб одержати право на постійне проживання (*Swedish integration policy*, 2009). Отже, країна дотримується лояльної політики інтеграції до всіх категорій мігрантів, враховуючи їх права й бажання.

Децентралізована система організацій, що працюють з мігрантами. В організації своєї інтеграційної політики більшу частину заходів і відповідальності Швеція спрямувала на місцевий рівень, де провідну роль відіграють муніципалітети.

Муніципалітети мають розгалужену мережу інституцій, які надають допомогу різним групам населення, і великий штат соціальних працівників, які вирішують проблеми, працюючи безпосередньо з клієнтами. На основі угоди з урядом Швеції муніципалітети залежно від кількості мігрантів на балансі і складених планів інтеграції отримують адресно фінансову допомогу, яка витрачається на організацію проживання, мовних курсів, професійного навчання і засобів з догляду за дітьми мігрантів (*Sweden's 2011 Report*, 2011).

Соціальна робота з мігрантами на рівні муніципалітетів. Відповідно до шведського законодавства муніципалітети відповідають за складання плану інтеграції для новоприбулих мігрантів. У цьому контексті вони несуть відповідальність за надання житла мігрантам, організацію мовних курсів, загальної інтеграції у шведське суспільство, а також у разі необхідності соціальної підтримки та психологічної допомоги (Kurtti, 2016).

Чітко орієнтована програма працевлаштування. План інтеграції мігранта, який містить блок «працевлаштування» повинен визначати конкретні дії, які мають бути застосовані для того, щоб залучити мігранта на ринок праці. План інтеграції передбачає вивчення шведської мови і культури, а також професійне навчання (Lemaire, 2007). Особливість чіткої орієнтації мігранта на працевлаштування полягає у тому, що навіть зміст мовного курсу значною мірою пов'язаний із майбутньою зайнятістю людини.

Високі показники індексу інтеграційної політики Швеції, розробка стратегічних цілей і власної моделі інтеграційної політики – результат цілеспрямованої, планомірної і злагодженої роботи шведського уряду, яка базується на транссекторальних засадах.

Міністерство праці (*Ministry of Employment*, 2016 (*Regeringskansliet*)) у співпраці з низкою установ контролює дієвість політики інтеграції для новоприбулих. Міністерство юстиції (*Ministry of Justice*, 2016 (*Justitieministerium*)) несе відповідальність за міграційну політику, у той час як Міністерство праці координує політику інтеграції (*Ministry of Employment*, 2016 (*Arbetsmarknadsdepartementet*)). Міграційна служба Швеції (*Migration Board*, 2014 (*Migrationsverket*)) є адміністративною установою, що відповідає за міграцію і є підзвітним органом

Міністерства юстиції. Поліція відповідає за прикордонний контроль. Міграційні суди (*Migration Courts*, 2016 (*Migrationsdomstolar*)) розглядають справи, що стосуються міграції. Територіальні органи управління (*County Councils*, 2016 (*Länsstyrelserna*)) контролюють діяльність муніципалітетів і зацікавлених осіб з прийому неповнолітніх без супроводу. Державна служба зайнятості (*Swedish Public Employment Service*, 2017 (*Arbetsförmedlingen*)) здійснює координуючі функції розробки плану введення для новоприбулих. Молодіжна рада (*Swedish Agency for Youth and Society*, 2017 (*Ungdomsstyrelsen*)) вирішує питання, що стосуються дискримінації. Шведська рада Європейського соціального фонду (*European Social Fund – ESF*) є фінансовим гарантом реалізації політики інтеграції. Дипломатичні представництва за кордоном вирішують питання пов'язані з оформленням віз і документів на проживання новоприбулих осіб (*European Social Fund*, 2016). Національне агентство з освіти (*National Agency for Education*, 2017 (*Skolverket*)) відповідальне за освіту мігрантів різних вікових категорій. Національна рада з охорони здоров'я і соціального забезпечення (*The National Board of Health and Welfare (Socialstyrelsen)*) під керівництвом Міністерства здоров'я та соціального забезпечення (*Ministry of Health and Social Affairs*, 2017 (*Social departementet*)) сприяють реалізації прав мігрантів на рівний доступ до соціальних послуг, що гарантуються державою. Національна рада з питань житлового будівництва і планування (*The Swedish National Board of Housing, Building and Planning*, 2017 (*Boverket*)) здійснює діяльність щодо розвитку міських районів, які характеризуються соціальною ізоляцією (Andersson, Weinar, 2014).

Як показало вивчення, основні управлінські функції покладені на Міністерство праці. На це відомство покладено відповідальність за введення новоприбулих, отримання шведського громадянства, боротьбу з дискримінацією і расизмом, заохочення демократії і дотримання прав людини, а також розвиток міських районів, що характеризуються соціальною ізоляцією через місцеві муніципалітети, що координують діяльність мігрантів на індивідуальному рівні.

У дослідженнях К. Каллас і К. Калдура (2007) визначено, що інтеграційна політика Швеції здійснюється на основі політичного методу «основний потік» (*mainstreaming*) (с. 6). Кембріджський тлумачний словник (*Cambridge dictionary*, 2017) тлумачить поняття «основний потік» (мейнстрім) як «головний або найбільш

широкоприйнятий спосіб мислення або поведінки» або «найважливіший аспект, напрямок, тенденція». Політичний метод «основний потік» характеризується тим, що бере свій початок з ініціативи суспільства, а не влади. В основу шведського політичного методу «основний потік» покладено інтегрування проблем і потреб конкретних цільових груп (наприклад, мігранти, біженці, національні меншини) у всі сфери політики держави, забезпечуючи тим самим зближення з тими, хто інтегрується, у процесі вирішення проблем як цільової групи так і суспільства у цілому. У Швеції державна стратегія інтеграції визначає загальні цілі, однак конкретні заходи і дії розробляються уже в рамках політики, що проводиться у різних галузях (соціальній, освітній тощо) (Каллас, Калдур, 2007, с. 7–9).

Враховуючи своєрідність методів, що застосовуються для реалізації інтеграційної політики, у Швеції розроблена дієва мережа для залучення шведів у процес благодійності у контексті допомоги мігрантам і біженцям. На сайті державної служби міграції (Migrationsverket) можна знайти повний перелік організацій і громадських ініціатив, що підтримують мігрантів і біженців.

Так, у додатку Е представлена характеристика популярних проектів інтеграції мігрантів у шведське суспільство на засадах добровільності. Серед найбільш масових – «Вільна кімната для дітей-мігрантів» (Kostnadsfri rum invandrarbarn), «Дружня Швеція» (Kompis Sverige), «Студія досліджень» (Studiefrämjandet), «Запрошення на обід» (Invitationsdepartementet) (*How to help refugees*, 2015). Наголосимо на тому, що кожна з наведених добровільних організаційно-педагогічних форм є надзвичайно важливою для вирішення проблем різних категорій мігрантів у Швеції і широко застосовується як добровільна ініціатива шведського політичного методу «основний потік» у контексті реалізації політики інтеграції мігрантів у своє суспільство.

Добровільні ініціативи, що виражаються у різних організаційно-педагогічних формах підтримуються шведським урядом, муніципалітетами і найголовніше громадянами Швеції. Отже, злагоджена робота на всіх рівнях державного і суспільного порядку в напрямі інтеграції мігрантів сприяє:

- встановленню контактів у новому оточенні;
- розвитку знань мігрантів про країну, в якій вони перебувають;

- створенню доброзичливої психологічної атмосфери між корінним населенням і мігрантами;
- вихованню толерантності, рівності, поваги і терпимості до різних культур, національностей, релігій, представників різних соціальних класів;
- розвитку почуття захищеності, що є дуже важливим у процесі інтеграції мігранта у суспільство, що приймає;
- розвитку потенціалу мігрантів і шведів;
- розвитку крос-культурних зв'язків на рівні міських районів у кожному муніципалітеті, місті і Швеції загалом;
- створенню полікультурної взаємодії усіх учасників процесу інтеграції мігранта у нове суспільство.

Реалізація цілей інтеграційної політики, створення ініціатив з підтримки мігрантів зумовлює необхідність залучення до роботи висококваліфікованих фахівців і організацій різних рівнів державного й недержавного управління. До участі у реалізації державної інтеграційної політики залучені фахівці, що працюють з мігрантами у державних установах, зокрема соціальні працівники; громадяни Швеції; волонтерські та благодійні організації; неурядові установи, що сприяють реалізації положень політики інтеграції. Це зумовлює необхідність підготовки фахівців, соціальних працівників, здатних працювати з різними категоріями мігрантів на усіх рівнях взаємодії з клієнтом.

Однією з важливих умов інтеграції мігрантів є їх соціальне забезпечення, що є основою фінансової підтримки новоприбулих у Швеції. Характерною особливістю шведської політики є *комплексна система соціального захисту і забезпечення* цієї категорії населення. Саме високий рівень участі Швеції у соціальному забезпеченні кожної особи приваблює мігрантів з усього світу.

Як свідчать документальні джерела, зокрема щорічна аналітична доповідь Європейської комісії з питань міграції (European Migration Network Study) «Доступ мігрантів до соціального забезпечення і охорони здоров'я: політика і практика» (*Migrant access to social security and healthcare: policies and practice*, 2014), соціальний захист мігрантів у Швеції розглядається як один з найпотужніших інструментів для

скорочення бідності і нерівності, що сприяє соціальній інтеграції та рівності. Забезпечуючи безпеку громадян від соціальних ризиків (безробіття, хвороба, інвалідність), системи соціального забезпечення спрямовані на підвищення продуктивності праці, розширення можливостей працевлаштування і підтримки стійкого економічного зростання.

Шведська система соціального захисту має розгалужену мережу організацій, діяльність яких забезпечує реалізацію соціальної політики. Загальна система соціального захисту Швеції охоплює 8 напрямів соціального забезпечення (рис. 1.3.2), які спрямовані на підтримку найуразливіших груп населення, зокрема дітей, інвалідів, людей похилого віку, безробітних і передбачають надання їм матеріальної допомоги. Характеристику видів соціального забезпечення Швеції систематизовано і наведено у додатку Ж.



Рис. 1.3.2. Напрями соціального забезпечення у Швеції (*Migrant access to social security and healthcare: policies and practice*, 2014)

Акцентуємо увагу на тому, що у Швеції система соціального забезпечення побудована на основі національного соціального страхування і соціальних допомог. Цінною, на нашу думку, є підтримка не тільки осіб, які з об'єктивних причин не можуть себе забезпечити, але і сімей, а також осіб, які навчаються. Це свідчить про високий рівень розвитку суспільства, цінність інституту сім'ї, освіти і науки у країні.

Система соціального страхування є невід'ємною складовою системи соціального забезпечення Швеції. Вона складається з 5 видів соціального страхування, що охоплюють усіх, хто живе або працює у Швеції. Основним законодавчим документом, що регулює систему соціального страхування є Кодекс «Про соціальне страхування» (The Social Insurance Code, 2010 (*Socialförsäkringsbalk*)). Його основною метою є забезпечення фінансового захисту сім'ї, дітей та людей похилого віку, а також людей з обмеженими можливостями.

Шведське національне соціальне страхування охоплює найбільш поширені соціальні ризики, з якими стикаються люди протягом життя. Відповідальність Швеції за своїх громадян проявляється у високому відсотковому співвідношенні виплати страхових допомог з метою фінансової підтримки осіб, які не можуть самостійно себе забезпечити.

Система національного соціального страхування є гарантом забезпечення і підтримки осіб, які втратили працездатність. Організаційна структура соціального страхування Швеції подібна до української, однак вона більш людиноорієнтована і має свої особливості. До них зокрема належать децентралізація системи управління страхуванням; спрощена система отримання допомоги через наявність персоніфікованих номерів; урахування принципів персоніфікації, індивідуалізації і диференціації у призначенні допомоги; розвинена система медичного страхування; гарантована матеріальна допомога; сприяння в одержанні й наданні комплексних соціальних послуг у межах усіх видів страхування (Попова, 2017і, с. 191–194).

Соціальна допомога входить до системи соціального забезпечення і є важливим напрямом підтримки вразливих категорій населення, до яких належать сім'ї, інваліди й особи, що навчаються. Особливістю шведських соціальних допомог є акцент на матеріальній підтримці дітей від народження до досягнення ними 16-річного віку (*Swedish Government Official Reports*, 2010). У Національній доповіді з соціальних питань, представники Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ зазначають, що підтримка зазначених вище категорій є стратегічним елементом соціального забезпечення країни, що сприяє вирівнюванню відмінностей між різними соціальними групами, соціальній справедливості; поліпшенню демографічної ситуації; утвердженню стратегії соціальної політики й позитивного іміджу шведського уряду

(*National Social Report*, 2014). Отже, комплексна система соціального забезпечення населення Швеції є важливою складовою соціальної й інтеграційної політики країни. Мета соціального забезпечення у Швеції – фінансова підтримка вразливих категорій населення, які самостійно не можуть себе забезпечити.

Як показало вивчення, у шведському законодавстві обґрунтовано поняття «соціальне забезпечення для мігрантів» важливим є те, що поряд із ефективною і комплексною системою соціального забезпечення офіційних громадян Швеції, на законодавчому рівні закріплені положення щодо мігрантів. Система соціального забезпечення для мігрантів має три складових, представлених на рис. 1.3.3 (*Socialförsäkringsbalk*, 2010).

Зазначимо, що перелік основних переваг соціального забезпечення для мігрантів закріплено на законодавчому рівні, які відіграють важливу роль у реалізації політики інтеграції. Широкий спектр державних допомог і соціальної підтримки для легальних мігрантів є необхідною умовою для повноцінної адаптації новоприбулих осіб, їх входження у шведське суспільство.

Переваги з огляду на місце проживання надаються особам, які мають намір постійно проживати у Швеції, мають дозвіл на проживання, перебувають на території країни більше року. Відповідальність за ведення реєстру населення та осіб, які мають вид на проживання більше ніж на рік покладено на Шведську податкову службу (*Skatteverket*). Якщо людина має намір залишитися в країні впродовж року або на більший термін, їй надається особистий ідентифікаційний номер, що використовується під час звернення до органів влади, відповідальних за вирішення проблем мігрантів (*Socialförsäkringsbalk*, 2010).

Переваги з огляду на роботу надаються всім особам, які офіційно працевлаштовані та регулярно сплачують податки, незалежно від національності і місця проживання. Переваги на основі роботи покривають втрати доходу застрахованої особи, розмір допомоги залежить від доходів людини, виплата якої гарантується державою (*Socialförsäkringsbalk*, 2010). Вони є важливою умовою соціального забезпечення мігрантів у Швеції і мають стратегічне значення, оскільки саме допомоги за цією ознакою є основною фінансовою підтримкою осіб, які мають недостатній рівень заробітної плати, або проживають за межею бідності. Обставини, що

спричиняють низький рівень доходу особи і необхідність державної підтримки, зазвичай пов'язані з життєвими обставинами, які неможливо передбачити.

Соціальне забезпечення мігрантів, які не можуть користуватися перевагами, спрямовується на підтримку осіб, які, по-перше, офіційно не працевлаштовані, по-друге, проживають у країні менше року, однак мають право на мінімальну гарантовану державою допомогу. Порівнюючи переваги трьох видів соціального забезпечення мігрантів, заакцентуємо на тому, що перелік допомог у третьому випадку майже не відрізняється від тих, що надаються на основі проживання або місця роботи, однак у ньому є свої особливості. У додатку 3 визначені основні напрями, види і умови здійснення соціального забезпечення і особливості призначення пільг для осіб, що мігрували з країн третього світу.

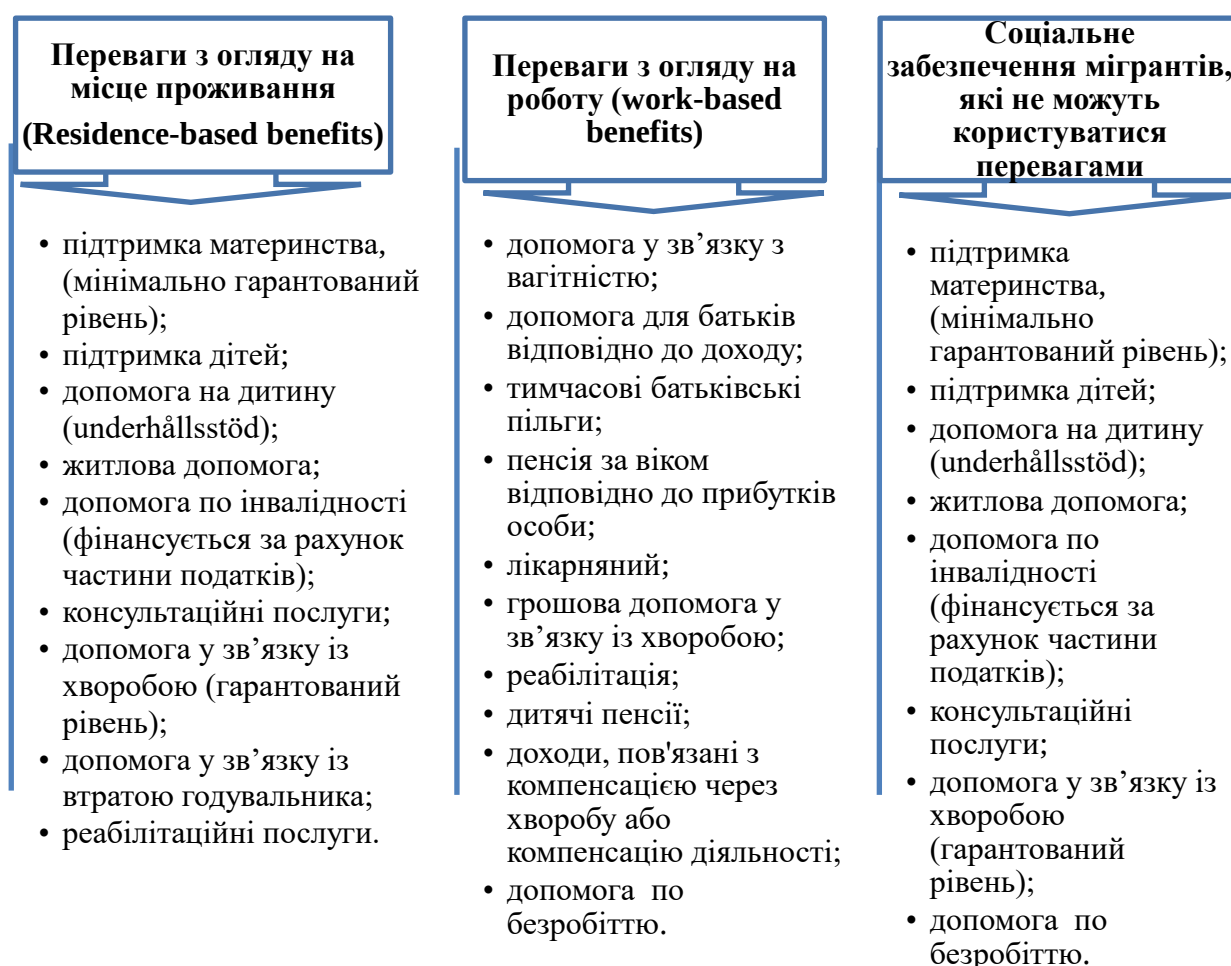


Рис. 1.3.3. Система соціального забезпечення мігрантів у Швеції
(*Socialförsäkringsbalk*, 2010)

Отже, соціальне забезпечення мігрантів, що охоплює комплекс переваг, заснованих на ознаках місця проживання і роботи є важливим компонентом інтеграційної політики Швеції. Положення, що закріплюють право мігранта на необхідні йому пільги, передбачається Кодексом Швеції «Про соціальне страхування». Необхідною умовою одержання права на соціальне забезпечення мігрантів є легальне перебування на території країни. На нашу думку, піклування про мігрантів, введення у Кодекс Швеції спеціальних положень, що стосуються мігрантів свідчить про високий рівень політичної і національної культури, що знаходить вияв у високих стандартах соціальної політики і системи соціального забезпечення для різних категорій населення, незалежно від національності, етнічної приналежності і соціального статусу особи, яка звернулася по допомогу.

Основним посередником між мігрантом, державою і соціальним страхуванням, що може покрити витрати зумовлені різними соціальними ризиками, є соціальний працівник, що працює у соціальних службах, підпорядкованих муніципалітетам.

Станом на травень 2017 р. у Швеції функціонують 290 муніципалітетів, які володіють високим ступенем автономії і правом будувати діяльність на основі власних політичних цінностей у межах чинного законодавства. З-поміж іншого метою муніципалітетів є надання цільових послуг проблемним категоріям населення, зокрема мігрантам (*List of municipalities of Sweden, 2017*).

За результатами досліджень, проведених у рамках проекту «Шлях до інновацій» (Transfer of Innovation) міжнародної мережі «Наша сила» (*PowerUs, 2017*), у Швеції працює 27 тис. соціальних працівників, які розподілені за сферами зайнятості, представленими на рис. 1.3.4.

Аналіз статистичних даних свідчить, що основна кількість соціальних працівників працевлаштована у соціальних установах і організаціях, які умовно розподілені на дев'ять сфер зайнятості. До них входять: терапія і соціальне консультування, освіта і наукові дослідження, охорона здоров'я, догляд за людьми похилого віку і людьми з обмеженими можливостями, офіси соціального забезпечення, соціальна робота з дітьми, соціальна робота зі злочинцями, соціальна робота з наркоманами, соціальна робота з мігрантами і біженцями. Найбільш масовими сферами зайнятості, де задіяна більшість соціальних працівників є соціальна робота з

дітьми (23 %), охорона здоров'я (15,9 %) і соціальна робота з мігрантами і біженцями (15,4%) (PowerUs, 2017).

На основі проаналізованих матеріалів, зазначимо, що робота з мігрантами є одним з визначальних напрямів діяльності державних соціальних служб, при цьому соціальна робота з безробітними, дітьми, людьми літнього віку, може охоплювати мігрантів і біженців, що значно збільшують відсоток осіб, яким може надаватися допомога соціальними працівниками.

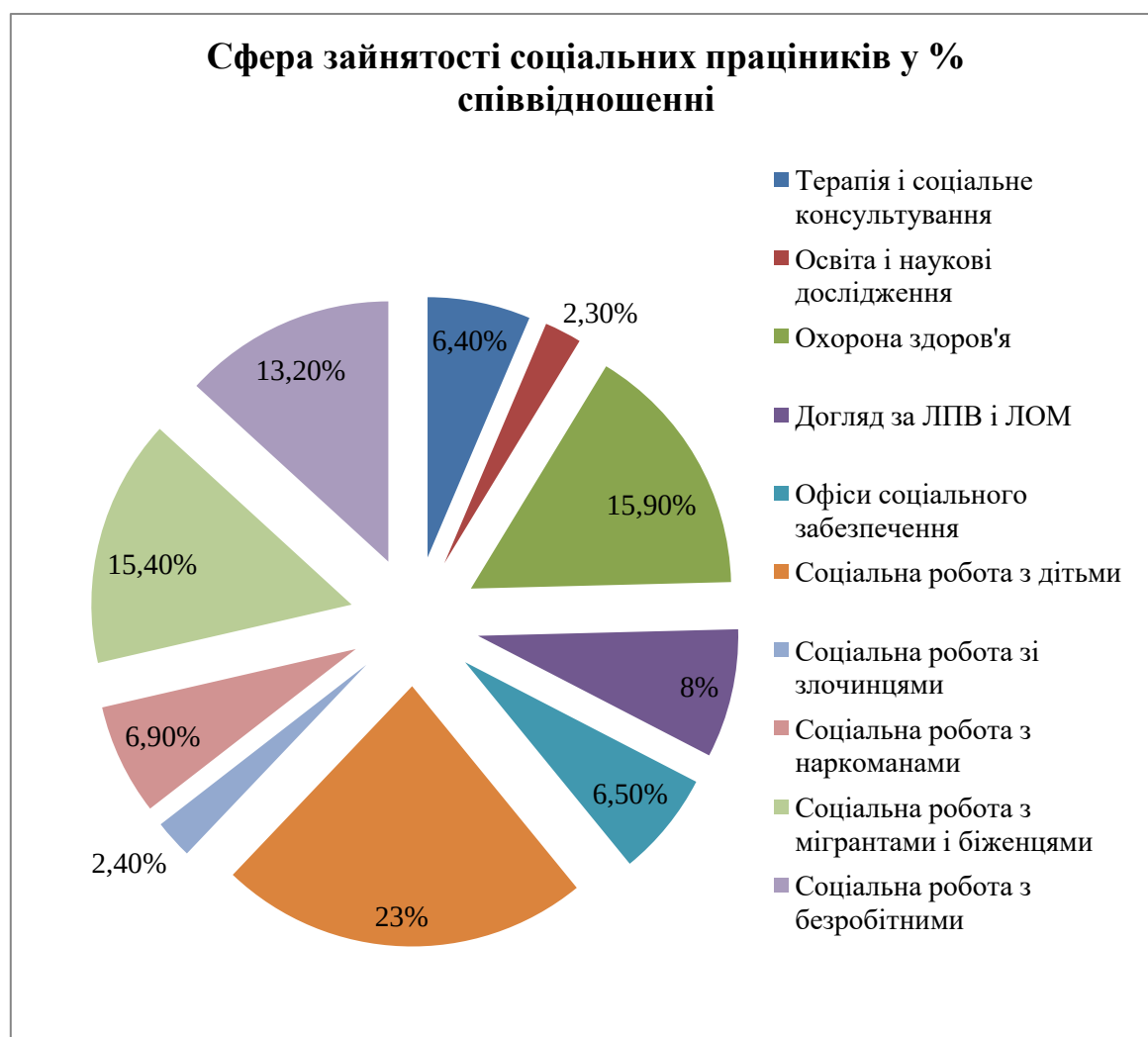


Рис. 1.3.4. Сфери зайнятості соціальних працівників Швеції (у відсотковому співвідношенні) (PowerUs, 2017)

Відповідно до положень інтеграційної політики щодо мігрантів, муніципалітети на основі угоди з Державною службою зайнятості, відповідають за складання плану інтеграції для новоприбулих осіб. План інтеграції передбачає: оцінку знань шведської мови і рівень освіти мігранта; визначення основних потреб особи, що звернулася по допомогу; а також організацію: курсів шведської мови і курсів підвищення кваліфікації

згідно зі стандартами шведського роботодавця; забезпечення житлом; і мінімальною сумою соціальної допомоги. Іммігранти, які уклали план інтеграції з муніципалітетом і державною службою зайнятості, зобов'язані брати активну участь у виконанні цього плану, щоб отримати повні соціальні пільги. Невиконання умов плану інтеграції може призвести до скорочення фінансування на надання послуг установою і житлових пільг (Green, 2010). На основі статистичних даних Шведського статистичного агентства (Statistiska centralbyrån) у 2016 р., муніципалітети разом з мігрантами і біженцями уклали 60 тис. планів інтеграції для новоприбулих осіб (*Facts on migration*, 2016). Отже, план інтеграції новоприбулих мігрантів до Швеції – офіційний документ, який складається мігрантом спільно з соціальними працівниками муніципалітетів, на основі якого сторони беруть на себе зобов'язання щодо здійснення інтеграції. Цінним у шведському досвіді, на нашу думку, є те, що мігранти, які проживають на території країни легально і реєструються офіційно, у межах дії плану інтеграції постійно перебувають під супроводом співробітників муніципалітету, зокрема соціальних працівників, одержуючи необхідну допомогу, що зменшує кількість проблемних категорій населення і виникнення соціальних ризиків.

У розділі 9 «Загальні умови для отримання права на матеріальну компенсацію» закону Швеції «Про державне соціальне страхування на випадок безробіття» (*The Law on Unemployment Insurance (Lag om arbetslöshets försäkring*, 1998) є положення, відповідно до яких непрацевлаштовані особи перебувають на обліку у центрі зайнятості і отримують державну грошову допомогу, мають відпрацювати добровільно 3 години на день або 17 годин на тиждень, якщо це не перешкоджає можливості виконувати роботу з фінансовою винагородою. Така система сприяє залученню мігрантів до волонтерства та унеможливорює будь-які спроби отримання грошової допомоги особами, основною метою яких є споживацтво.

Отже, у Швеції створено необхідні умови для реальної інтеграції мігрантів у шведське суспільство. Особливістю державної політики інтеграції є переконання шведського уряду, що соціальний захист мігрантів – один із найпотужніших інструментів для скорочення бідності і нерівності, що сприяє соціальній адаптації прибульців. Політика інтеграції у Швеції – це складний механізм, що будується на взаємодії уряду держави і суспільних ініціатив, метою якого є включення мігранта у

шведське суспільство на правах рівного громадянина. Особливістю шведської політики інтеграції є децентралізована система, де всі обов'язки покладаються на муніципалітети (органи місцевого самоврядування), заохочення суспільної ініціативи шведів у процес інтеграції мігрантів шляхом реалізації політичного методу «основний потік». Основними характеристиками якого є ініціатива шведів, забезпечення рівних можливостей, розвиток полікультурності, толерантності і демократії, сприяння адаптації та інтеграції мігрантів і перетворення їх на активних громадян країни, де вони живуть і працюють.

Оскільки, передумовою роботи з мігрантами у Швеції є реалізація інтеграційної політики, важливим є виокремлення її напрямів, до яких належать:

- формування політики інтеграції і дієвої системи соціального забезпечення;
- прийняття відповідного законодавства, що підтримує і сприяє інтеграції та запобігає і перешкоджає дискримінації;
- реалізація державних і соціальних проектів підтримки мігрантів;
- створення розгалуженої мережі урядових і неурядових центрів, що сприяють реалізації політики інтеграції.
- підготовка фахівців, здатних працювати з цією категорією населення.

У цьому аспекті доцільно приділити увагу дослідженню ролі недержавних організацій у розвитку роботи з мігрантами у Швеції.

1.4. Роль шведських недержавних організацій у розвитку соціальної роботи з мігрантами

Державний сектор є провідним у реалізації інтеграційної політики Швеції щодо мігрантів. Він визначає стратегію формування інтеграційної політики і координує діяльність підзвітних йому органів. Водночас поряд із державними інституціями, у Швеції діють недержавні (Додаток II), що сприяють реалізації державної політики інтеграції. Розглянемо напрями їхньої діяльності.

Організація профспілок Швеції з питань міграції (The Swedish Trade Union Center for Undocumented Migrants, 2017 (Akademikerförbundet) займається вирішенням проблеми нелегального працевлаштування мігрантів. Головним завданням організації є

регулювання питань працевлаштування, умов праці і розміру заробітної плати осіб іноземного походження, що не мають документів. Діяльність організації профспілок з питань міграції має велике практичне значення і вплив на захист прав працівників-мігрантів. Її функціонування сприяє розвитку правомірності і законності дій на шведському ринку праці, шляхом залучення представників різних професій у єдину профспілкову організацію, об'єднану для вирішення трудових питань мігрантів (*The Swedish Trade Union Center*, 2017). Слід зазначити, що в Україні немає окремої профспілкової організації, яка б опікувалась питаннями трудових мігрантів. Однак, на нашу думку, функціонування організації, що представляє інтереси мігрантів у країні є надзвичайно важливим, оскільки сприяє не тільки правомірному використанню їхньої праці, але і забезпечує соціальний і психологічний комфорт перебування іноземця в країні, що його прийняла.

Цікавим досвідом реалізації інтеграційної політики є створення *Інституту іммігрантів* (*The Immigrant Institute*, 2017 (Immigrant-institutet)), Основним його досягненням є розробка порталу-довідника для осіб, які бажають переїхати до Швеції. Портал містить повну інформацію про країну, освіту, систему соціального забезпечення для мігрантів, а також перелік організацій, куди можна звернутися по допомогу. Крім того, довідник містить посилання на інформаційні веб-сайти щодо іммігрантів і біженців у всьому світі, де в онлайн-режимі можна проконсультуватися з людьми, що стикнулися з проблемами міграції і адаптації у новій країні. Особливістю порталу є те, що він постійно оновлюється і відтворює лише актуальну інформацію.

За підтримки Інституту іммігрантів було створено більше ніж 1000 асоціацій мігрантів у Швеції, неурядових організацій, найбільш впливовими серед яких є *Національна федерація жінок-іммігранток у Швеції* (*Swedish Federation of Immigrant Women's Associations*, 2017 (Immigranternas Riksförbund)), основною метою якої є захист прав жінок, що стосуються освіти, медичного обслуговування, виховання дітей, працевлаштування й повноцінної інтеграції, а також *Шведський центр у справах мігрантів і біженців* (*Swedish Refugee and Advice Centre*, 2017 (Rådgivningsbyrån för asylsökande och flyktingar)), що вирішує питання правової допомоги мігрантам, які опинились у складних життєвих обставинах.

Як бачимо, у Швеції приділяється значна увага правому статусу мігранта і забезпеченню його можливістю знати, користуватися і реалізовувати свої права і обов'язки у процесі вирішення особистих, побутових, освітніх і трудових ситуацій. Позиція шведського уряду забезпечує можливість кожної особистості на розвиток потенціалу, що є провідним положенням інтеграційної політики.

Важливою, на нашу думку, є діяльність *Шведської мережі надання притулку та груп підтримки біженців* (Swedish Network of Asylum and Refugee Support Groups (FARR)). Метою якої є сприяння у соціальній підтримці, розвитку і створенню мереж для молоді та дорослих, які шукають притулку і нелегальних мігрантів на добровільних засадах. Особливо цінним є те, що організація проводить навчання, майстер-класи і курси підвищення кваліфікації для соціальних працівників, що працюють з мігрантами у різних установах (About FARR, 2016). Функціонування організації сприяє реалізації політики інтеграції, підтримує розвиток міжнародного співробітництва у галузі захисту прав різних категорій мігрантів, а також створює платформу для формування єдності і співдружності в умовах полікультурності та етнічного різноманіття, що сприяє утвердженню й ефективному функціонуванню інтеграційної політики в умовах глобалізації.

Ще однією інституцією, діяльність якої спрямована на захист прав мігрантів є *Центральна організація працівників Швеції* (Central Organisation of the Workers of Sweden (Sveriges Arbetares centralorganisation (SAC)). Її стратегічною метою є реалізація лібертаріанського соціалізму, сутність якого полягає в існуванні суспільства, де немає класів та ієрархії, засоби виробництва перебувають у власності і зазвичай адмініструються робітниками. Тобто по суті, знищення капіталізму, найманого рабства, і сексизму. Основною категорією клієнтів Центральної організації працівників Швеції є нелегальні мігранти і біженці, що потребують сприяння у працевлаштуванні і захисті власних прав (About Sac, 2016). Досвід роботи Організації працівників є надзвичайно цінним для реалізації цілей інтеграційної політики і розвитку демократичного, толерантного і справедливого суспільства, члени якого є рівними між собою й мають однакові права не тільки теоретично, але і практично.

Швеція створює усі умови для успішного функціонування громадських організацій, заснованих мігрантами. Однією з найвпливовіших є мережа «*Ніхто не є*

незаконним» (No One is Illegal (Ingen människa är illegal)). Організація надає практичну підтримку різного спрямування (юридичну, натуральну, психологічну, консультаційну) тим, хто змушений жити без документів після відмови у наданні їм притулку. Організація «Ніхто не є незаконним» бере активну участь у реалізації політики інтеграції мігрантів у Швеції, за що неодноразово була нагороджена різними політичними преміями і нагородами у номінаціях за розбудову демократичного шведського суспільства і вагомий внесок у політику інтеграції мігрантів і біженців у цій країні (*No one is illegal*, 2017).

Особливістю діяльності неурядових організацій є те, що вони створюються на добровільних засадах і є громадською ініціативою. Робота недержавних організацій підтримується різними соціальними і професійними групами, а також урядом. Глобальна мета діяльності цих організацій – зменшення фінансового тиску на державу, розвиток демократії, прав і свобод кожної людини. Вона реалізовується шляхом допомоги мігрантам у процесі їх інтеграції та адаптації у новій країні, перетворення прибулих осіб на активних членів шведського суспільства.

Ефективність політики інтеграції і створення мережі недержавних організацій забезпечується тим, що у Швеції приділяється значна увага підготовці і укомплектуванню організацій різного рівня висококваліфікованими й освіченими фахівцями соціальної роботи, які мають знання і досвід роботи з мігрантами особами на всіх рівнях їх входження у шведське суспільство.

Одним із важливих структурних елементів недержавного сектору у сфері реалізації інтеграційної політики мігрантів є розгалужена мережа волонтерських організацій. Високий ступінь децентралізації системи соціального забезпечення і освіти дає поштовх до розвитку суспільних ініціатив на добровільних засадах і є основою для розбудови і вдосконалення демократичного режиму країни. Особливістю діяльності, що уможливлює ефективний розвиток волонтерських організацій є те, що основні функції управління цією інфраструктурою покладені на Міністерство охорони здоров'я і соціального забезпечення.

Як показало вивчення, у Швеції немає спеціального законодавства, що регулює діяльність благодійних (волонтерських) організацій, тому немає і офіційного юридично закріпленого визначення термінів «волонтерство» і «благодійна (волонтерська)

організація», оскільки цивільне і правове становище благодійних волонтерських організацій і волонтерів значною мірою залежить від практики, що склалася. Вивчаючи наукові розробки вчених, які досліджували проблеми волонтерства і діяльності волонтерських організацій, зокрема Є. Джепсон Грассман (Jeppsson Grassman, 1993), Т. Лундстрем, Ф. Війкстрем (Lundström, Wijkström 1996), С. Шартран (Chartrand, 2004), В. Хол, Т. Мейджс, М. Стінберген (Hal, Meijs, & Steenbergen, 2004) ми проаналізували їх визначення і сформулювали загальне, яким і будемо послуговуватись у нашому подальшому дослідженні.

«Волонтерство – це добровільна неприбуткова громадська діяльність окремих осіб, що здійснюється у межах неурядових громадських і волонтерських організацій».

«Благодійна (волонтерська) організація – це організація або асоціація, створена на засадах суспільних ідей та інтересів, добровільної участі кожного члена, має публічний характер, організаційно оформлена і не має на меті одержання фінансової винагороди. Вона може бути заснована або розформована без рішення державної влади (*Frivillig centraleri Sverige*, 2007, с. 21).

Дослідження показало, що станом на січень 2017 р., у Швеції працювало понад 700 волонтерських організацій, що надавали допомогу мігрантів. Уряд підтримує організації, що працюють на добровільних засадах у ряді напрямів, включаючи організацію національних заходів і кампаній різного рівня, підтримку і розвиток інфраструктури благодійних і волонтерських організацій, досліджень, а також забезпечення доступності отримання добровільних послуг різними категоріями населення (Hal, Meijs, & Steenbergen, 2004, с. 202).

Надзвичайно важливим у досвіді Швеції було заснування у 2002 р. Волонтерського агентства (*Volontärbyrå*, 2017) у рамках пілотного проекту організованого Міністерством охорони здоров'я і соціальних справ. Волонтерське агентство на сьогоднішній день виконує функцію посередника між волонтерами, організаціями і проблемними категоріями населення, які потребують допомоги.

Діяльність агентства здійснюється через сайт. Пошукова система пов'язує проблему і організацію, яка займається її вирішенням. Станом на березень 2017 р., на інтернет-порталі зареєстровано 777 організацій, які пропонують більше ніж 2000 різноманітних послуг для різних категорій клієнтів, зокрема мігрантів. Інтернет-

платформа Волонтерського агентства є некомерційною і фінансується за рахунок партнерства муніципалітетів і благодійних організацій. Вона є невід'ємною складовою шведської добровільної інфраструктури і сполучною ланкою державного і недержавного секторів у контексті розвитку волонтерства і надання безкоштовних соціальних послуг для осіб, які потребують допомоги (*Volontärbyrå*, 2017).

Як свідчать вивчені джерела, функціонування Волонтерського агентства є надзвичайно продуктивним для підтримання різних категорій осіб, зокрема мігрантів, які опинились у складних життєвих обставинах; стимулювання суспільної ініціативи і потенціалу шведських громадян; розвитку професійних компетентностей фахівців, які працюють з цими категоріями населення. Оскільки, окрім посередницьких функцій, агентство проводить навчання для волонтерів і координаторів центрів. Разом з муніципалітетами було розроблено навчальні програми для співробітників благодійних організацій і тих, хто бажає створити власну некомерційну структуру.

Важливим досягненням уряду, Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ (The Ministry of Health and Social Affairs (Social departementet) та волонтерських організацій у 2013 р. стала розробка карти волонтерських центрів різного спрямування. Відповідно до положень доповіді Міністерства, «волонтерський центр (*volontärcentrum*) – це інформаційний офіс, основною метою діяльності якого є координація діяльності волонтерів і організацій, яким потрібна добровільна допомога». Основна діяльність центрів спрямована на сприяння, розвиток і популяризацію благодійної і волонтерської роботи. Карта волонтерських центрів включає у себе «ресурсні центри», «денні центри», «місця зустрічі» для різних вразливих категорій, зокрема мігрантів (*Frivillig centraleri Sverige*, 2007, с. 11–18).

Привернемо увагу до того, що важливим напрямом діяльності волонтерських організацій, крім надання добродійної допомоги, є навчання і розвиток волонтерів, соціальних працівників, а також небайдужих шведів, які хочуть створити благодійну організацію. Найбільш авторитетними центрами навчання є «Місія», а також CESAM платформа (*Study on Volunteering in the European Union*, 2017) (Додаток К). Основними їхніми завданнями є проведення тренінгів, необхідних для практико-орієнтованої роботи у добровільних організаціях і асоціаціях; розробка навчальних програм

підготовки волонтерів; організація навчання; моніторинг та супервізія діяльності навчальних центрів і благодійних організацій у Швеції.

Зазначимо, що у Швеції функціонує розгалужена мережа добровільних організацій, що надають допомогу особам, які шукають притулку, біженцям і мігрантам на різних рівнях. Ці організації є активними користувачами інтернет-порталу Волонтерського агентства, а також входять до структури Волонтерських центрів. Аналіз діяльності благодійних організацій, що надають допомогу різним категоріям мігрантів, на основі вивчення офіційних сайтів уможливив виокремлення їх у чотири групи – релігійні, правові, соціально-психологічні й медичні (рис. 1.4.1) (Додаток Л).

Серед найбільш впливових релігійних організацій є «Червоний Хрест» (*Red Cross*, 2017), який має близько 200 представництв по усій Швеції, шведське представництво «Карітас» (*Caritas*, 2017), Шведська Церква (*Church of Sweden*, 2017; *Lag om Svenska kyrkan*, 1998) (Додаток Л). Основними напрямками їх діяльності є вирішення побутових, освітніх, економічних, правових і психологічних проблем мігрантів; робота у напрямі викорінення дискримінації за расовою і гендерною приналежністю мігрантів; психологічна допомога і супровід. Діяльність благодійних організацій здійснюється шляхом адресної допомоги через розгалужену мережу децентралізованих місцевих парафій. Основними групами клієнтів, з якими працюють релігійні організації є різні вікові категорії мігрантів, жертви торгівлі людьми.

Правові організації представлені діяльністю асоціацій «Добровільна місія» (*Om oss: Sociala Missionen*, 2017) і «Терафем» (*Hem: Terrafem in English*, 2017) (Додаток Л). «Добровільна місія» спрямовує свою діяльність на інтеграцію нових іммігрантів; сприяння добровільному поверненню на батьківщину депортованих або емігрантів; консультація підприємств з соціальних питань і міграції (*Om oss: Sociala Missionen*, 2017). «Терафем» здійснює виключно правовий захист жінок в онлайн-режимі (24 години на добу, 7 днів на тиждень); надає їм юридичні, психологічні консультації; організовує притулок; навчає осіб, які планують працювати у сфері захисту прав жінок-мігранток; возз'єднанням сімей і т.д. (*Hem: Terrafem in English*, 2017)

У Швеції приділяється пильна увага захисту прав кожної особи і створюються умови для їх реалізації. Важливим аспектом діяльності правових організацій, на нашу

думку є реалізація принципів гендерної рівності і недискримінації за будь-якою ознакою, що сприяє реалізації політики інтеграції мігрантів, оскільки передбачає супровід різних категорії мігрантів, зокрема жінок, а також допомогу на різних стадіях входження у шведське суспільство.

До медичних віднесено благодійні організації «Лікарі без кордонів» (*Médecins Sans Frontières*, 2017) і Фонд «Розенгрєн» (*Rosengrenska Stiftelsen*, 2017) (Додаток Л). Основними напрямками їх діяльності є реалізація завдань, які передбачають підвищення рівня охорони здоров'я у країні; поширення інформації про доступ до медичної допомоги у разі нелегального становища на території Швеції; допомога і сприяння мігрантам у отриманні своєчасної і кваліфікованої медичної допомоги; забезпечення медичними послугами, у тому числі і стоматологічними тих осіб, які не мають права на отримання доступу до національного медичного страхування; екстрена кваліфікована медична допомога особам, які втратили здоров'я у зв'язку із стихійними лихами, політичними або воєнними конфліктами.

Особливістю функціонування організацій у сфері охорони здоров'я є їх добровільність, незалежність від держави і спрямованість на допомогу вразливим категоріям мігрантів, які опинились у складних життєвих обставинах і потребують кваліфікованої допомоги медичних працівників. Просвітницька робота і конкретна медична допомога, незалежно від соціального статусу, етнічної приналежності, статі і віку є надзвичайно важливим аспектом інтеграції мігрантів у шведське суспільство.

Отже, у Швеції сформована розгалужена мережа добровільних організацій, фондів, асоціацій, основною метою діяльності яких є вирішення проблем мігрантів. Особливістю діяльності добровільних організацій є їх релігійна основа, ідеологічні переконання якої тісно збігаються з основними цілями і завданнями інтеграційної політики Швеції. Як показав аналіз наукових і документальних джерел, добровільні організації охоплюють широкий спектр проблемних питань і соціальних послуг, що надаються різним категоріям мігрантів адресно, залежно від конкретного запиту. Допомога може надаватися у натуральному вигляді (продукти харчування, ліки, одяг, тощо), у формі правового, психологічного і медичного консультування, а також можна виокремити сімейний і гендерний напрям роботи. Такий підхід сприяє повному

задоволенню потреб і вирішенню проблем мігранта, що забезпечує його адаптацію та інтеграцію у шведське суспільство і перетворення на активного громадянина країни.

Постійна взаємодія громадських, недержавних і благодійних організацій розширює можливості шведської держави у реалізації інтеграційної політики мігрантів. Узагальнюючи викладене, зазначимо, що недержавний сектор громадських і благодійних організацій можна об'єднати у чотири групи (рис. 1.4.1). До першої, і найбільш належать організації, діяльність яких спрямована на правовий захист різних категорій мігрантів. Другу групу представляють організації соціально-психологічного спрямування, орієнтовані на надання психологічної, натуральної і консультативної допомоги. Третя група представлена релігійними організаціями, що надають комплексну адресну допомогу. Четверта охоплює організації, що опікуються питаннями охорони здоров'я різних вікових категорій мігрантів. Особливістю діяльності недержавного сектору є активна участь жінок у захисті прав мігрантів, що, на нашу думку, свідчить про високий рівень гендерної культури й орієнтації на створення комфортних умов для інтеграції мігрантів на усіх рівнях їх входження у шведське суспільство.



Рис. 1.4.1. Громадські і благодійні організації, що працюють з мігрантами у Швеції

Уряд Швеції приділяє велику увагу розвитку волонтерської діяльності через стимулювання громадських ініціатив і створює необхідні умови для їх розвитку, що безумовно сприяє формуванню у населення активної громадянської позиції, патріотизму, а також відчуття важливості, затребуваності й захищеності у власній країні, що у свою чергу забезпечує її сталий розвиток і бажання допомагати іншим.

Діяльність усіх державних і недержавних організацій спрямовується на реалізацію політики інтеграції. Кожна з них має у своєму штаті кваліфікованих фахівців, соціальних працівників, які забезпечують безпосередній контакт з мігрантом. Тому, актуальною є необхідність підготовки висококваліфікованих соціальних працівників, які можуть працювати з цією категорією населення.

Отже, розгалужена мережа недержавних організацій, спрямована на роботу з мігрантами є одним із важливих елементів шведської інтеграційної політики. Діяльність організацій недержавного спрямування актуалізує потребу у висококваліфікованих соціальних працівниках, здатних працювати з мігрантами. Це підтверджує необхідність підготовки відповідних фахівців у контексті університетської освіти Швеції.

Висновки до першого розділу

У розділі викладено теоретичні та соціально-політичні засади професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. З'ясовано, що різні аспекти досліджуваної проблеми, зокрема філософський, соціологічний, історичний, психологічний, соціально-педагогічний і організаційний, досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Однак, не здійснено комплексного дослідження проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

На основі вивчення праць українських і зарубіжних дослідників визначено сутність понять: «міграція», «соціальна робота», «соціальний працівник», «професійна підготовка»; уточнено зміст понять «соціальна робота з мігрантами», «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами»; здійснено класифікацію мігрантів; охарактеризовано функції соціального працівника, компетентного у роботі з мігрантами.

Поняття «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами» проаналізовано як: соціально, економічно, політично та культурно детермінований феномен; педагогічну систему, що ґрунтується на філософських, соціальних, психологічних та педагогічних теоріях і концепціях; цілісний неперервний освітній процес, спрямований на оволодіння фаховими знаннями, формування умінь, навичок і відповідних компетентностей; вид практичної діяльності соціального працівника, зумовлений її специфікою; а також стратегічний напрям державної міграційної, соціальної й освітньої політики.

Аналіз наукових праць шведських (К. Лайонз (K. Lyons), С. Ларсен (S. Larsson), Б. Лундгрєн (B. Lundgren), С. Хессле (S. Hessel), С. Юліустодір (S. Juliusdottir) та вітчизняних (Н. Бугасова, А. Кулікова, Т. Логвиненко) дослідників дав змогу вивчити генезу становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами у Швеції.

Застосування сукупності критеріїв (професіоналізація соціальної роботи як професійного фаху; активізація міграційних рухів; розвиток держави загального добробуту; утвердження фаху «соціальний працівник» на міжнародному рівні; академізація соціальної роботи і розвиток наукових досліджень у цій галузі; глобалізаційні процеси; законодавче визначення інтеграційної політики для мігрантів) дало змогу обґрунтувати шість періодів становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами у Швеції: I період – *підготовчий* – (1870 р. – 1900 рр. ХХ ст.); II період – *організаційний* – (1901 р. – 20-ті рр. ХХ ст.); III період – *суспільно-політичний* – (30-ті р. ХХ ст.); IV період – *інституційно-професійний* – (40-ві – 70-ті рр. ХХ ст.); V період – *стабілізаційний* – (80-ті роки ХХ ст. – 2000 р. ХХІ ст.); VI період – *глобалізаційно-інноваційний* – (2001 р. – по теперішній час).

На основі визначених критеріїв (професіоналізація соціальної роботи; міжнародне визнання фаху та академізація соціальної освіти; розвиток професійних організацій у галузі соціальної роботи та соціальної освіти; глобалізаційні та міграційні процеси в освіті) обґрунтовано періодизацію становлення і розвитку системи професійної підготовки фахівців для соціальної сфери: I період – *допрофесійний* – (1851 – 1907 рр.), II період – *початковий* – (1908 – 1929 рр.), III період – *стабілізаційний* (1930 – 1959 рр.), IV період – *міжнародного визнання* – (60-ті р. ХХ

ст.), V період – академізації освіти – (1970 – 1997 рр.), VI період – інноваційний – (з 1998 р.).

Вивчення проблем розвитку інтеграційної політики Швеції уможливило виявлення напрямів її реалізації: соціальна політика; система соціального захисту і соціального забезпечення мігрантів; соціальна робота з мігрантами; діяльність недержавного сектору підтримки мігрантів; розвиток волонтерського сектору і суспільних ініціатив громадян цієї країни, спрямованих на підтримку різних категорій мігрантів у процесі їх інтеграції у нове середовище. Визначено, що комплексний підхід шведського уряду до проблем міграції і мігрантів, міжнародне співробітництво зі світовими організаціями, орієнтація соціальної політики на людину і її права як найвищу цінність, розгалужена мережа державних, громадських і волонтерських організацій, розробка і введення в дію національних програм підтримки мігрантів, небайдужість громадян Швеції і їх соціальні ініціативи сприяють активному впровадженню державної інтеграційної політики, що безумовно утверджує статус соціальної роботи з мігрантами і сприяє розвитку їх професійної підготовки.

Результати дослідження, відображені у розділі, викладено в публікаціях автора (Kovalova, 2015; Ковальова, 2016с; Попова, 2016с; Попова, 2017d; Попова, 2017b; Попова, 2017с; Попова, 2017i).

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З МІГРАНТАМИ У ШВЕЦІЇ

У розділі досліджено особливості законодавчого регулювання системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції; висвітлено соціальні й дидактичні вимоги до професійної підготовки таких фахівців; схарактеризовано змістовий і процесуальний аспекти професійної підготовки соціальних працівників на трьох освітньо-кваліфікаційних рівнях.

2.1. Законодавче забезпечення системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами

Професійна підготовка соціального працівника – це сегмент цілісної системи вищої освіти країни, що є результатом розвитку суспільства, особливостей соціальної політики, а також включеності у сучасні світові процеси, які характеризуються глобалізацією та інтеграцією усіх галузей виробництва, зокрема і освіти.

В основу концепції професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції покладено 22 нормативно-правових документи, систематизованих у додатку М. Законодавчі та нормативно-правові акти, можна умовно об'єднати у дві групи. До першої групи належать документи світового співтовариства, зокрема ООН і Ради Європи, ратифіковані Швецією. До другої – внутрішньодержавні юридичні акти, прийняті Урядом і Парламентом Швеції, Міністерством освіти і досліджень, Міністерством охорони здоров'я і соціальних справ, Міністерством юстиції, Міністерством з працевлаштування.

Законодавчу базу забезпечення професійної підготовки соціальних працівників Швеції першої групи становлять такі міжнародні документи:

а) *Загальна декларація прав людини* (1948) прийнята Організацією Об'єднаних Націй (ООН) 10 грудня 1948 р. У статтях цієї декларації наголошується, що кожна людина має право на однаково доступну вищу освіту на основі своїх здібностей (ст. 26), обов'язкове здобуття якої бере на себе країна, що ратифікувала Декларацію (ст. 28). Відповідно до цих положень кожен член суспільства має право на вільний

вибір виду зайнятості, а також на здійснення економічних, соціальних і культурних прав, необхідних для його гідності й вільного розвитку його особистості (ст. 22–23).

б) *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права* (1966) прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. У цьому документі зазначається, що «держави-учасники цього Пакту, визнають право кожної людини на освіту» і гарантують, що «освіта повинна дати можливість усім бути корисними у вільному суспільстві, сприяти взаєморозумінню, терпимості і дружбі між усіма націями і всіма расовими, етнічними та релігійними групами, сприяти роботі Організації Об'єднаних Націй з підтримання миру» (ст. 13).

в) *Європейською соціальною хартією*, схваленою Радою Європи (1961) 18 жовтня 1961 р. визначено, що кожна людина має право на належні умови для професійної підготовки і орієнтації, метою якої є допомогти їй обрати професію згідно з її особистими здібностями та інтересами. До того ж, положення Хартії визначають права кожної категорії громадян (дітей, сім'ї, інвалідів, людей похилого віку та ін.) на необхідний їм захист, соціальне забезпечення, а також рівність прав без дискримінації за будь-якою ознакою.

Ці та інші міжнародні документи визначають основні права людини на освіту, що бажає навчатися та обрала фах «соціальний працівник» у Швеції, а також декларують право кожної особи на соціальних захист і соціальне забезпечення, що є провідною діяльністю фахівців соціальної сфери.

Важливим для нашого наукового пошуку є вивчення міжнародного законодавства, що стосується прав та можливостей мігрантів. Оскільки наявність законодавчих положень щодо такої категорії і особливостей роботи з нею свідчать про необхідність підготовки фахівців, компетентних у роботі з мігрантами.

Положення, обґрунтовані у міжнародних документах, регламентують основні принципи діяльності і підготовки соціальних працівників у контексті роботи з мігрантами. У них наголошується, що незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового або іншого становища кожна людина має право на рівні права, що гарантуються міжнародними документами. *Європейською соціальною хартією* визначено, що «трудоми-мігранти, які є громадянами будь-якої Сторони, і члени їхніх

сімей мають право на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої Сторони», а також на користуванням медичними, соціальними послугами і включенням у систему соціального забезпечення (*Європейська соціальна хартія*, 1961).

Значний інтерес для нашого дослідження у контексті аналізу законодавчої бази професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами становить зміст міжнародних конвенцій, а саме:

а) Організації об'єднаних націй (ООН) – «Про статус біженців» (*The Status of Refugees*, 1951), «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» (*The Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, 1965), «Про захист прав усіх трудящих мігрантів і членів їх сімей» (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, 1990);

б) Ради Європи – Європейської Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів (*The Legal Status of Migrant Workers*, 1977);

в) Міжнародної організації праці (МОП) – «Про трудящих-мігрантів» (*Migration for Employment*, 1949), «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» (*Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers*, 1975).

У положеннях Конвенції «Про трудящих-мігрантів» зазначається, що мігранти та члени їхніх сімей мають право на доступ до соціального забезпечення, а також на реалізацію власних основних прав, свобод, інтересів і релігії на рівні з громадянами держави, де вони перебувають, але тією мірою, що не суперечить нормам законодавства держави, що приймає.

Пріоритет прав людини у Швеції є домінуючим у реалізації євроінтеграційних устремлінь держави у сфері соціальної та інтеграційної політики і освіти зокрема. Адже прогресивна модель єдиного європейського освітнього простору потребує врахування, дотримання і включення норм міжнародних документів у національне законодавство Швеції.

Основною передумовою створення законодавчого забезпечення соціальної роботи з мігрантами і професійної підготовки соціальних працівників до роботи з цією

категорією населення було впровадження інтеграційної політики. У 1996 р. уряд Швеції офіційно оголосив про перехід від імміграційної до інтеграційної політики на основі законопроекту «Швеція, майбутнє і різноматність – від імміграційної до інтеграційної політики» (Sverige, framtiden och mångfalden – från invandring till integrationspolitik), що визначав інтеграцію як багатосторонній процес, що охоплює усе суспільство, а не тільки пристосування мігрантів до нових умов життя (Каллас, Калдур, 2007, с. 11).

Така політика спрямована на створення необхідних умов рівності між усіма членами суспільства, отже й повноцінного розвитку особистості, захисту фундаментальних демократичних цінностей. У 2001 р. шведський уряд підготував доповідь «Інтеграційна політика Швеції у 21 столітті» (Integrations politik for 2000-talet (2001/02:129), у якій проаналізовано стан інтеграційної політики з 1998 р., де як головний виклик інтеграційної політики визнано інтеграцію мігрантів на ринку праці та вирішення проблеми високого рівня безробіття мігрантів порівняно з корінним населенням (Бугасова, 2013, с. 40–41).

Основними документами Швеції, що регулюють реалізацію державної політики щодо мігрантів, є прийняті Парламентом (Riksdag) Закон і Постанова «Про іноземців» (*Aliens Act*, 2005 (Utlänningslagen) у березні 2005 р. Цими документами започаткована найбільш далекосяжна реформа у сфері міграційної політики країни. Мета законів – удосконалення системи адаптації мігрантів у шведське суспільство.

У вересні 2008 р. урядом затверджено загальну дворічну стратегію інтеграції мігрантів, мета якої полягала у підтримці мігрантів у перші роки життя в країні. Вона охоплювала сім основних напрямів:

- ефективні заходи боротьби з дискримінацією;
- розвиток міських районів, що характеризуються соціальною ізоляцією;
- формування загальних суспільних демократичних цінностей, враховуючи їх полікультурність;
- прискорення системи введення новоприбулих;
- залучення більшої кількості роботодавців до працевлаштування мігрантів на основі субсидування;

- розвиток мовних здібностей і можливостей для освіти дорослих на базовому рівні (Komvux) і для тих, хто має проблеми з навчанням (Savvux);
- рівність і якість освіти у школах, навіть у випадку нелегальності міграції (*Pocket Facts 2010*, 2010).

Зміна акцентів шведської держави від імміграції до інтеграції є показником рівня розвитку суспільства і усвідомлення важливості інтеграційних і глобалізаційних процесів. Важливим, на нашу думку, є впровадження принципу рівності для усіх членів шведського суспільства, навіть нелегальних, який полягає у забезпеченні доступу кожного бажуючого до освіти, працевлаштування, отримання соціального забезпечення. Такий підхід шведського уряду уможливив прискорення процесу адаптації та інтеграції новоприбулих осіб і сприяв їх включенню в трудову діяльність на користь Швеції, перетворюючи із об'єкта допомоги на суб'єкта національного ринку праці. Зазначимо, що саме це є основною стратегічною метою соціальної роботи і кінцевою ціллю діяльності соціального працівника.

З метою прискорення процесу інтеграції мігрантів були прийняті спеціальні законодавчі акти, що стали основою для формування правових засад здійснення соціальної роботи з мігрантами, зокрема:

- Закон Швеції «Про запровадження політики інтеграції» (*Introduktion Akt Lag*, 2010), спрямований на конкретизацію сфери діяльності державних установ та громадських організацій, що працюють з мігрантами, а отже і визначення змісту роботи соціального працівника з цією категорією населення;
- Закон Швеції «Про створення можливостей для новоприбулих мігрантів» (*Lag om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*, 2010) і Постанова «Про створення та впровадження заходів для новоприбулих іммігрантів» (*Förordning om etableringssamtal och etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*, 2010) стосуються характеристики соціального захисту мігрантів, напрямів роботи, змісту та обсягу соціальних послуг.

Особливістю інтеграційної політики Швеції є те, що вона базується на транссекторальній основі, через що має складну структуру (Додаток Н). У складі фахівців організацій різних рівнів, що працюють з мігрантами, важлива роль належить соціальним працівникам, які виступають посередниками між клієнтом і державою.

Для соціального працівника важливо знати правові основи соціальної роботи. Це сприяє ефективності, забезпечує гарантію позитивного результату у вирішенні проблем, дає змогу визначити стратегічно доцільні кроки для досягнення успіху, обрати надійних партнерів, до яких можна звернутись по допомогу.

Національні програми підтримки мігрантів, що сприяють їхній інтеграції у шведське суспільство можна об'єднати у дві групи:

- програми, що розвивають та підтримують освітні ініціативи для мігрантів;
- програми, що стимулюють попит роботодавців на робочу силу із числа мігрантів.

До першої групи належать п'ятирічна урядова програма *«Ініціатива освіти дорослих»* (Adult Education Initiative (AEI)) і професійно-орієнтована програма *«Навчання для ринку праці»* (Labor Market Training (LMT)). Ці програми розроблені для підтримки безробітного населення і, як зазначено в урядовому документі, насамперед зорієнтовані «на іноземних громадян не скандинавського походження» (Norlin, 2013).

Програма *«Ініціатива освіти дорослих»* (Adult Education Initiative (AEI)) прийнята 1 січня 1997 р., спрямована на надання можливостей дорослому населенню з низьким рівнем освіти (зокрема мігрантам) підвищити цей рівень і зайняти гідне місце на ринку праці, а також на підвищення загального рівня освіти мешканців і резидентів Швеції. Програма забезпечує створення необхідних умов для одержання базової або повної середньої освіти безробітними у віці від 25 до 55 років; нею передбачено фінансове відшкодування з навчання у вигляді грантів, що прямо пропорційні матеріальній допомозі по безробіттю (Norlin, 2013).

Програма *«Навчання для ринку праці»* була затверджена шведським урядом ще у 1936 р. й оновлена у 1991 р. Вона спрямована на підвищення професійного потенціалу дорослих безробітних або працюючих осіб (старше 20 років), що мають ризик втрати роботи. Головною вимогою до учасників програми є офіційна реєстрація у державній службі зайнятості та статус безробітного (Norlin, 2013). Її реалізація спрямована на налагодження процесу взаємодії між безробітними і роботодавцями, що можуть надати робоче місце. Основний засіб, з допомогою якого можливе досягнення визначеної мети, це організація курсів для безробітних і професійне навчання.

Актуальність цих програм зумовлена тим, як свідчать дослідження шведських вчених, наприклад Е. Норліна (Norlin, 2013), що іммігранти потребують підвищення

освітнього рівня, оскільки їхня участь у ринку праці досить висока. Крім того, у змістом програми передбачено й інші напрями освіти, призначені спеціально для іммігрантів з низьким рівнем освіти, зокрема *«Шведський для іммігрантів»* (Swedish for immigrants (Svenska för invandrare)), високоосвічених мігрантів, і безробітних мігрантів, що потребують сприяння у працевлаштуванні.

Впровадження цих програм відбувається диференційовано, за безпосередньої участі соціальних працівників, які працюють у муніципалітетах, державних і недержавних установах різного рівня підпорядкування і є посередниками між клієнтом, проблемою і суспільством. Для успішної реалізації завдань, визначених відповідно до цих програм, важливим є володіння фахівцями соціальної сфери не тільки нормативно-правовою базою, що регулює реалізацію цих програм, але і знаннями у галузі психології та педагогіки праці як субдисципліни педагогічної науки. Тому цей аспект важливо враховувати у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи з різними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами.

До другої групи програм належать урядова програма *«Працевлаштування: з чого почати»* (Anställning: var ska man börja) для осіб іноземного походження. Програма охоплює чотири основні напрями, що охоплюють різні категорії мігрантів:

- «Крок до працевлаштування» (Step-in-jobs) передбачає систему фінансових субсидій для роботодавців у розмірі 80 % від витрат на оплату праці для новоприбулих на термін до 24 місяців;
- «Новий старт для роботи» (New Start Jobs) передбачає податкові пільги, еквівалентні двократному внеску роботодавця у систему соціального страхування;
- «Навчання для новоприбулих» (Apprenticeships for new arrivals) передбачає навчання мігранта з низьким рівнем освіти безпосередньо на робочому місці;
- «Прикладний базовий рік» (Applied basic year) передбачає створення таких умов для мігранта, за яких він міг одночасно і навчатись і працювати (Lemaire, 2007).

Проект спрямований на підготовку фахівців відповідно до вимог конкретного роботодавця протягом двох-трьох років. У рамках проекту уряд підтримує підприємства, котрі приймають на роботу мігранта. Державою передбачається система субсидування на оплату праці особи іноземного походження у розмірі 75%. Більше

того, залучення партнерів, що сприятимуть скорішій адаптації мігрантів є пріоритетом національної стратегії інтеграції (Lemaire, 2007).

Уряд Швеції приділяє увагу стимулюванню попиту на робочу силу серед мігрантів, а також створює умови для одночасного навчання і роботи. Національні програми, що реалізуються у контексті політики інтеграції, потребують залучення соціальних працівників із знаннями основ профорієнтаційної роботи, психодіагностики, психології міграції і мігрантів, сучасного стану міграційних процесів, а також з навичками консультаційної, колекційної і психокорекційної роботи. Врахування цих потреб у підготовці соціальних працівників є важливою умовою їх становлення як майбутніх конкурентноспроможних фахівців.

На основі аналізу міжнародних документів, а також шведських законів, що регламентують міграційні процеси та інтеграційну політику, можна дійти висновку, що вони становлять не тільки основу законодавчої бази підготовки соціального працівника, але і закладають фундамент для діяльності фахівця соціальної сфери, ґрунтуючись на принципах гуманності, рівності, всебічного розвитку особистості, забезпечують право людини на гідні умови існування, соціальний захист, освіту. Професійно підготовлений соціальний працівник виступає посередником між державною політикою і окремою людиною. Такий підхід до розроблення законодавчого забезпечення ґрунтується на тому, що важливим аспектом інтеграційної політики є соціалізація й адаптація мігранта, оскільки є необхідним у контексті становлення особистості і засвоєння суспільного досвіду та реалізації власного потенціалу шляхом виконання певної ролі у практичній діяльності, а також усвідомлення індивідом соціальних норм та культурних цінностей того суспільства, до якого він належить.

Особливу групу законодавчих і підзаконних документів, що регулюють правовий аспект професійної підготовки соціальних працівників у межах нашого дослідження становлять документи, що безпосередньо стосуються соціальної роботи з мігрантами, особливостей надання їм соціальних послуг у Швеції, а отже, продукують певні стандарти професійної діяльності. Комплексний аналіз шведських законодавчих документів уможливив виявлення низки актів, що регулюють систему надання соціальних послуг і становлять основу для формування навчальних планів і програм.

Найголовнішими внутрішньодержавними законодавчими актами, що регулюють діяльність соціальної сфери загалом і соціальних працівників віднесено:

а) Закон Швеції *«Про соціальні служби»* (*Social Service Act, 1982* (*Socialtjänstlag*), прийнятий 1 січня 1982 р., що визначає право кожної людини на фінансову і соціальну допомогу, встановлює норми, форми і види надання соціальної допомоги, а також обов'язки, покладені на муніципалітети по відношенню до своїх жителів;

б) Кодекс Швеції *«Про соціальне страхування»* (*Social Insurance Code, 2010* (*Socialförsäkringsbalk*, прийнятий 1 січня 2010 р., що визначає правові, фінансові та організаційні засади соціального забезпечення різних категорій громадян, що здійснюються на основі дотримання права кожної особи на соціальний захист, не залежно від національної приналежності.

в) Закон Швеції *«Про рівні можливості»* (*The Equal Opportunities Act* (*Diskrimineringslag*), який набрав чинності 1 січня 2009 р. і став узагальненням семи антидискримінаційних законів, що діяли у Швеції до прийняття означеного закону. На основі положень цього закону були визначені характеристики (стать, вік, етнічне походження, віросповідання, інвалідність, сексуальна орієнтація), на підставі яких дискримінація у будь-якій формі заборонена, а також прописані сфери (освіта, соціальні послуги, соціальне забезпечення, медичне обслуговування, працевлаштування та ін.), де ставлення до всіх учасників процесу має бути однакове незалежно від будь-яких особливостей (*New anti-discrimination legislation, 2009*).

Положення, обґрунтовані в цих державних документах, тісно взаємопов'язані. Вони становлять основу нормативно-правового забезпечення діяльності соціальних працівників у роботі з мігрантами у Швеції та їх підготовки в університетах. В них визначено правові форми та методи взаємодії фахівця із клієнтом, якими він має володіти, здобувши теоретичну підготовку майбутніх соціальних працівників у цій країні.

У Швеції водночас діють закони, що стосуються особливостей здійснення соціальної роботи з конкретною категорією населення, а саме Закон Швеції *«Про підтримку та обслуговування осіб з функціональними обмеженням»* (*The Act Concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments, 1993*

(Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade) прийнятий 27 травня 1993 р. У законодавчому забезпеченні функціонування соціальної сфери Швеції з урахуванням особливостей соціальної роботи з інвалідами, зокрема мігрантами, що можуть входити до їх числа, важлива увага приділяється не лише чіткій регламентації діяльності різних установ та організацій, що вирішують проблемні питання клієнтів, але і розкриттю особливостей взаємодії з різними особами у контексті положень педагогіки і психології.

Закон Швеції «Про догляд за підлітками» (The Swedish Care of Young Persons Act (*Lag om verkställighet av sluten ungdomsvård*, 1998) є важливим доповненням до законодавчих актів, що стосуються особливостей організації соціальної роботи з конкретною категорією населення й передбачає регламентацію діяльності фахівців з певною віковою групою. Для соціального працівника, який працює з мігрантами, знання положень цього закону є необхідним, оскільки переселенці приїжджають сім'ями з дітьми, які потребують окремої уваги й конкретної допомоги для адаптації та інтеграції у нове суспільство.

Функціонування системи професійної підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах Швеції забезпечується відповідно до закону «Про вищу освіту» (*Swedish Higher education Act*, 1992) й урядової Постанови «Про вищу освіту» (*Swedish Higher Education Ordinance*, 1993).

Закон «Про вищу освіту» (*Swedish Higher education Act*, 1992) містить положення, що регулюють діяльність усіх університетів і визначає основні положення, що стосуються розроблення курсів і програм підготовки майбутніх фахівців, а постанова «Про вищу освіту» (*Swedish Higher Education Ordinance*, 1993) конкретизує вимоги до кожного напрямку підготовки, зокрема соціальної роботи.

Відповідно до положень Постанови Швеції «Про вищу освіту» (Додаток Р), визначено, що навчання у межах спеціальності «соціальна робота» передбачає підготовку фахівців за трьома освітніми циклами, після завершення яких присвоюються загальні або професійні кваліфікації з урахуванням терміну навчання та кількості відпрацьованих кредитів (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

На забезпечення професійної підготовки соціальних працівників у Швеції спрямовується діяльність двох міністерств: Міністерства освіти і досліджень, що

координує діяльність університетів і встановлює загальні правила організації навчання, а також Міністерства охорони здоров'я і соціальних справ, основною метою якого є визначення пріоритетних галузей роботи у соціальній сфері, отже, і наповнення змістом навчальних програм відповідно до потреб шведського суспільства.

Відповідно до положень законодавства Швеції Міністерству освіти і досліджень (The Ministry of Education and Research (Utbildnings departementet)) асистує Національна агенція вищої освіти (Högskoleverket (Swedish National Agency for Higher Education)), в обов'язки якої входить перевірка освітніх програм університетів, оцінювальні та моніторингові дослідження якості освіти, дослідницької роботи та міжнародної діяльності, а також розробка рекомендацій щодо розвитку вищої освіти відповідно до вимог Болонської декларації.

Міністерство охорони здоров'я і соціальних справ (The Ministry of Health and Social Affairs, 2016 (Socialdepartementet)) відповідає за політику, пов'язану із забезпеченням добробуту в суспільстві. Міністерство є керівним органом для 17 державних установ, що забезпечують реалізацію цілей соціальної політики і основних напрямів роботи, що передбачають:

- соціальний захист населення;
- захист прав дітей, людей похилого віку і гендерної рівності;
- охорону здоров'я і розвиток спорту (*The Ministry of Health and Social Affairs, 2016*).

При міністерстві функціонує Національна рада з питань здоров'я і добробуту (*National Board of Health and Welfare, 2017 (Socialstyrelsen)*) основними функціями діяльності якої є:

- розробка положень і рекомендацій, що визначають засади діяльності установ соціальної сфери;
- аналіз законодавства соціальної сфери, а також діяльності муніципалітетів, окружних і місцевих рад з питань забезпечення добробуту суспільства;
- видача свідоцтв про реєстрацію 17 професійних об'єднань, зокрема і соціальних працівників;
- ведення статистичних відомостей, що стосуються надання соціальних і медичних послуг вразливим категоріям населення (*National Board of Health and Welfare, 2017*).

Великий вплив на встановлення правил і стандартів діяльності, покладених в основу законодавства і регулювання системи професійної підготовки соціальних працівників, мають офіційні документи професійних угруповань національного і міжнародного значення.

Визначальним документом, на основі якого здійснюється діяльність соціальних працівників і регламентуються етичні норми і принципи соціальної роботи, є *«Етика соціальної роботи: принципи і стандарти»* (*The Ethics of Social Work, Principles and Standards*, 1994). Він прийнятий Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП – IFSW – International Federation of Social Workers) у 1994 р. і оновлений у 2004 р. Положення документу виокремлені у дві частини – *«Міжнародна Декларація етичних принципів соціальної роботи»* (*Declaration of Ethical Principles of Social Work*) і *«Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників»* (*International Ethical Standards for Social Workers*). У документах викладені основні етичні принципи професії соціальної роботи, рекомендації щодо уникнення проблем, які мають етичне підґрунтя у контексті взаємодії з колегами та клієнтами соціальної роботи.

Основна мета *Міжнародної декларації етичних принципів* (І частина *«Етики соціальної роботи: принципи і стандарти»*) сформулювати основні принципи соціальної роботи, які можуть бути адаптовані до культурних і соціальних умов тієї країни, де вони використовуються для виявлення етичних проблемних галузей у практиці соціальної роботи; розробити рекомендації щодо вибору методів для вирішення етичних проблем.

Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників (II частина *«Етики соціальної роботи: принципи і стандарти»*) розроблені на основі *Міжнародного етичного кодексу соціальних працівників* (*International Code of Ethics for the Professional Social Worker*), що був прийнятий у 1976 р. Міжнародною федерацією соціальних працівників. У положеннях етичних стандартів зазначається, що соціальна робота ґрунтується на гуманітарних, релігійних і демократичних ідеалах і філософських концепціях, мета яких полягає у задоволенні суспільних потреб і розвитку людського потенціалу. Відповідно до цього, соціальні працівники мають:

- забезпечувати добробут та можливості для самореалізації кожної людини;
- вивчати та використовувати перевірені знання про людину і суспільну поведінку;

- сприяти розвитку ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних, міжнародних потреб і прагнень;
- сприяти досягненню соціальної справедливості;
- визнавати стандарти етичної поведінки, прописані у Міжнародній декларації етичних принципів соціальної роботи (*The Ethics of Social Work*, 1994).

Міжнародна федерація соціальних працівників наголошує на необхідності підготовки фахівців соціальної сфери, здатних діяти відповідно до основних принципів відображених у Міжнародному Кодексі етики (*International Code of Ethics*, 2017), прийнятому у 2001 році на загальних зборах федерації у Копенгагені. У документі акцентується увага на необхідності визнання унікальності і цінності кожної людської істоти, її права на життя і свободу. У професійній діяльності соціального працівника має бути присутній етичний обов'язок розвивати потенціал людини не дивлячись на соціальну, культурну, етнічну і статеву приналежність. Визнання соціальним працівником принципу унікальності кожної людини означає ставлення до кожного як до окремої особистості із своєрідними поглядами, уподобаннями, діалектом, особистими звичками, особливим досвідом, прагненнями.

Згідно з рекомендаціями Міжнародного Кодексу етики соціальний працівник бере на себе частину відповідальності за пошуки вирішення проблем мігрантів, передусім завдяки максимальному залученню їх самих до задоволення власних потреб.

Сформульовані у міжнародних документах норми є важливою етичною основою розвитку теорії і практики соціальної роботи, проте мають загальний характер і не враховують національних особливостей. Ними передбачено, що країни-члени Міжнародної федерації соціальних працівників адаптують їх під свої особливості професійної діяльності і освіти соціальних працівників. До того ж, положення декларації і стандартів не є постійними і можуть змінюватися на підставі виникнення нових професійних вимог до соціальних працівників (Ковальова, 2015d).

Шведською асоціацією соціальних працівників як членом Міжнародної федерації соціальних працівників у 2016 р. оновлено Етичний кодекс для соціальних працівників. Його положення розкривають етичні аспекти діяльності фахівців у полікультурному середовищі на принципах гуманності і солідарності; дотриманні людських і громадянських прав; демократії та участі кожного у житті суспільства;

гендерної рівності; рівних можливостей; рівного ставлення до усіх і кожного з учасників суспільного життя країни (*New Swedish Code*, 2016b). Етична декларація і кодекс визначають основні положення щодо роботи соціального працівника, засновані на принципах рівності, демократичності, законності, неупередженості і є прямим відображенням основних ідей педагогіки і психології. Етичні засади діяльності фахівців соціальної сфери створюють підґрунтя для розвитку системи підготовки фахівців соціальної сфери, вони враховують стратегії навчання майбутніх соціальних працівників, однак не регламентують їх особливості.

На нашу думку, надзвичайно цінним у шведському досвіді є привернення уваги до етичної складової діяльності соціальних працівників, адже саме етика формує позитивний імідж професії, сприяє довірливим відносинам між клієнтом і соціальним працівником. Важливим є використання етичних принципів у роботі з мігрантами, оскільки вони є найбільш уразливою категорією клієнтів, яка потребує не тільки професійних знань щодо технологій, форм організації, методів роботи, але і наявності психолого-педагогічної спрямованості особистості, педагогічних здібностей і майстерності, мистецтва ділового спілкування, культури службової поведінки, гуманних особистих якостей, здатності до емпатії і співпереживання.

З метою визначення основних стандартів освіти соціальних працівників, у 2000 р. Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи та Міжнародна федерація соціальних працівників розпочали роботу над створенням *«Глобальних стандартів професійної підготовки соціальних працівників»* (*Global Standards for Social Work Education and Training*) та остаточно затвердили їх у 2004 р. (*Discussion document on Global Qualifying*, 2004). Особливість цього документа полягає в тому, що він спрямовується на забезпечення «глобальної сумісності основних стандартів» підготовки соціальних працівників, що не применшує важливості національних та регіональних стандартів у галузі професійної освіти з огляду на економічні, політичні, культурні та соціальні особливості кожної країни, де здійснюється підготовка соціальних працівників.

Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи і Рада з питань освіти соціальної роботи у 2001 р. опублікували *«Освітню політику і акредитаційні стандарти»*. Зміст цього документу був переглянутий у 2015 р. У межах положень документа були

встановлені основні вимоги до освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр» і «магістр» (*Educational Policy and Accreditation Standards*, 2015). У стандартах чітко окреслені вимоги до навчальних програм підготовки соціальних працівників, що мають включати спільну мету, концепцію, структуру і загальний зміст навчання. Визначено, що зміст усіх програм має будуватися з урахуванням етичних принципів і стандартів соціальної роботи, а також інтегрувати знання, що пропагують розуміння, повагу до людей з різних верств суспільства, культурної, національної чи релігійної приналежності.

Як відомо, ці документи не мають офіційного законодавчого статусу, однак вони є дуже впливовими і визнаними у світі, зокрема у країнах ЄС, у сфері соціальної роботи. Положення цих документів є підґрунтям для підготовки освітніх програм, а також законодавчого регулювання підготовки соціальних працівників.

Враховуючи викладене вище, вважаємо за доцільне виокремити такі групи законодавчих і нормативно-правових документів, що забезпечують професійну підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції:

- міжнародні документи, ратифіковані Швецією, що розподіляються на дві підгрупи: *загальні*, що визначають основні права особи на освіту і соціальний захист; *спеціальні*, що визначають основні права і статус мігранта у світовому співтоваристві. У загальному вигляді міжнародні документи є законодавчою основою забезпечення підготовки соціального працівника до професійної діяльності;

- національне законодавство: *у галузі вищої освіти (освітні)* – нормативно-правові акти, що регулюють систему функціонування вищої освіти, визначають основні цілі і напрями підготовки соціальних працівників; *у галузі соціального захисту (соціальні)* – нормативно-правові акти, що регламентують діяльність соціального працівника у контексті конкретної моделі соціальної політики і визначають зміст його підготовки у вищих навчальних закладах, забезпечуючи єдність теоретичної і практичної підготовки.

- офіційні документи професійних об'єднань із соціальної роботи, що визначають основні стандарти здійснення фахової діяльності і підготовки фахівців соціальної сфери;

- національні програми підтримки мігрантів.

Отже, професійна підготовка соціальних працівників в університетах Швеції ґрунтується на міжнародних і національних законодавчих і нормативно-правових актах, які є основою системи соціального обслуговування і надання соціальних послуг мігрантам. Особливістю законодавчого забезпечення є його комплексність, адресність, спрямованість на вирішення конкретної проблеми мігранта, не тільки функціональними засобами (технології, форми, методи), але і врахування індивідуальних якостей, проблем і потреб клієнта, залучення партнерів для реалізації завдань, що виникають, стимулювання попиту на освіту і працю мігрантів. Тому постає важливе завдання щодо забезпечення підготовки фахівця соціальної сфери, орієнтованого на вирішення проблеми клієнта, що потребує володіння комплексом психолого-педагогічних знань, а також знань сучасного стану міграційних процесів, психології міграції, сучасних тенденцій соціальної роботи й актуальних досліджень у цій галузі.

2.2. Соціальні і дидактичні вимоги до професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами

Інноваційні процеси в усіх сферах суспільного життя, зокрема в освіті, є закономірним результатом розвитку Швеції впродовж останніх десятиріч. Відповідно до доповіді «Глобальний інноваційний індекс 2015 року», Швеція займає третю позицію рейтингу країни-інноватора у світі, поступаючись лише Швейцарії та Великобританії. Секрет успіху інноваційної Швеції – інвестиції в освіту і науку, що створюють умови для повноцінного розвитку потенціалу соціальних працівників і розвиток системи професійної підготовки фахівців соціальної сфери.

Шведська модель університетської освіти являє собою модель *«комплексних досліджень»*, що була запроваджена у 2000 р. відповідно до оновлення освітніх тенденцій (Juliusdottir, Peersson, 2003). Зазначимо, що ця модель має характерні особливості і переваги, представлені у таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.1.1

Модель «комплексних досліджень» у системі професійної підготовки соціальних працівників Швеції

Модель «комплексних досліджень»	
<u>Особливості моделі</u>	<u>Переваги</u>
Університетський ступінь – Бакалавр/ Магістр/ Доктор філософії	• Критичний і автономний погляд на соціальну роботу; • Підвищений професійний статус і можливість брати участь в обговоренні соціальних проблем; • Перехід на більш високооплачуваний рівень. • Підвищений професійний статус і можливість брати участь у обговоренні соціальних проблем;
Довгий	
Академічна підготовка	
Широке охоплення професії	
Дослідник $\Rightarrow$ викладач	
<u>Зв'язок з галуззю</u>	
«Вгору-вниз»	
Критичний	
Взаємний скептицизм	
<u>Ставлення до влади</u>	
Академічна автономія – свобода	

Систематизовано автором на основі опрацювання джерел: (Juliusdottir, Peersson, 2003)

Важливе значення у впровадженні цієї моделі вищої освіти є відхід від традиційної системи освіти, що зумовлює зв'язок з профільною галуззю у напрямі «згору-вниз», вибір професорсько-викладацького складу на основі академічних здобутків у галузі соціальної роботи, оскільки лектори у першу чергу мають бути дослідниками, а вже потім викладачами. Такий підхід до організації університетської освіти стимулює розвиток наукових досліджень у цій галузі, сприяє академізації університетської освіти і підвищенню професійного статусу соціального працівника. Важливим, на нашу думку, є впровадження академічної автономії для університетів, яка зумовлює розробку навчальних програм з урахуванням національних і регіональних особливостей, що сприяє розвитку співпраці між ринком праці, державою й університетами Швеції.

Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами здійснюється в університетах. Її структура визначається Національною колегією з питань соціальної роботи та громадського управління (The National Board of Education for Social Work and Public Administration). Вона здійснюється відповідно до кожної програми соціальної роботи, оскільки полікультурний аспект і багатонаціональне

суспільство є основою для навчання у межах спеціальностей, зокрема, соціальної роботи. Це пояснюється тим, що Швеція має суттєвий відсоток іммігрантського населення. За даними Світового Банку станом на 2015 р., у Швеції проживає 14, 1 % мігрантів, а 17, 9 % населення мають іноземне походження (*Migration and Remittances*, 2015). За даними шведської статистичної системи (*Statistics Sweden*, 2017 (Statistiska centralbyrån)) майже кожна родина має члена іноземного походження. Ситуація ускладнюється і тим, що відсоток іммігрантського населення постійно зростає за рахунок біженців з інших країн, оскільки Швеція приваблює переселенців розвиненою системою соціального захисту і демократичним ставленням до кожної людини із дотриманням стандартів міжнародного права.

Інтернаціональний характер соціальної роботи у Швеції забезпечується завдяки впливу міжнародних стандартів вищої освіти соціальних працівників на систему підготовки. У монографії «Міжнародні нормативні стандарти вищої освіти у галузі соціальної роботи» (*International Standard Setting of Higher Social Work Education*) М. Пейн (Payne, 2001) наголошує на необхідності використання, виявлення і підтримки стандартів соціальними працівниками у професійній діяльності. Оскільки, по-перше, традиційна для соціальної роботи критична рефлексія і внутрішнє обґрунтування основних аспектів практичної діяльності робить соціальну роботу як професію академічною. По-друге, чітко визначені стандарти соціальної роботи сприяють формуванню правильних власних стандартів професійної діяльності. По-третє, соціальні працівники є частиною місцевої, національної і міжнародної академічної спільноти, а єдині стандарти будуть заохочувати до конкуренції одного з одним, що безумовно, сприятиме підвищенню рівня якості освітніх і соціальних послуг. По-четверте, зовнішні стандарти освіти слугують основою для реалізації визначених цілей соціальної роботи у цій державі (с. 33).

Система професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції відповідає сучасним *соціальним і дидактичним* вимогам. Соціальні вимоги висувуються міжнародними і національними професійними організаціями, що мають досвід організації соціальної роботи з різними категоріями населення, зокрема мігрантами. Вони мають вигляд рекомендацій, які слід враховувати у навчальних програмах підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Дидактичні

вимоги прописані у освітньому законодавстві Швеції і навчальних програмах підготовки соціальних працівників. Особливістю *дидактичних вимог* є їх відповідність своєрідності освітньої концепції держави, основним пріоритетам розвитку освіти, а також спрямованість на підготовку висококваліфікованих фахівців соціальної сфери.

Важливим аспектом у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами є врахування соціальних вимог і стандартів, що висувуються міжнародними і національними професійними організаціями у галузі соціальної роботи, міжнародною системою права і законодавчою базою Швеції до професійних компетентностей соціальних працівників і навчальних планів, за якими здійснюється їх підготовка. Інституції, які представляють професійну соціальну роботу на міжнародному рівні – це Міжнародна федерація соціальних працівників (International Federation of Social Workers, IFSW) і Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (International Association of Schools of Social Work, IASSW). Обидві організації мають консультативний статус в ООН, що дає їм можливість вносити свої пропозиції щодо роботи з різними категоріями населення, зокрема мігрантами і біженцями, з метою запобігання дискримінації і недотримання прав. Важливу роль у системі підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами відіграють національні професійні організації, до яких належать Північна асоціація шкіл соціальної роботи (Nordic Association of Schools of Social Work (NASSW) (Nordiska Socialhögskolekommitteen (NSHK), Шведський національний комітет міжнародної ради із соціального забезпечення (International Council on Social Welfare, ICSW), Шведська асоціація досліджень у галузі соціальної роботи (Swedish Association For Social Work Research (FORSA), Профспілка соціальних працівників і випускників соціальної роботи (Akademikerförbundet SSR) (Додаток II).

У документі Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи і Ради з питань освіти соціальної роботи «Освітня політика і акредитаційні стандарти» (*Educational Policy and Accreditation Standards*, 2015), що стосувався впровадження єдиних вимог до професійної підготовки соціальних працівників, зазначається, що основною метою вищої освіти є підготовка кваліфікованого, конкурентоспроможного соціального працівника, який здатний до плідної співпраці з клієнтом задля вирішення важливих суспільних проблем і продуктивного розвитку соціальної сфери. Для досягнення

поставленої мети у науковому дискурсі нашої проблеми необхідно звернути увагу на те, що у Стандартах зазначається: підготовка соціальних працівників має здійснюватися таким чином, щоб не допустити дискримінації клієнта за культурною, національною чи релігійною приналежністю. Поряд з цим, майбутній соціальний працівник має бути підготовлений до роботи з різними соціальними групами і індивідами, серед яких є і мігранти (Sewpaul, 2002).

Спільними зусиллями професіоналів соціальної сфери міжнародного рівня Міжнародної федерації соціальних працівників і Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи розроблено і впроваджуються рекомендації щодо підготовки соціального працівника, компетентного у роботі з мігрантами. Такий підхід до організації соціальної роботи з цією категорією передбачає врахування міжнародних міграційних тенденцій, висновків за результатами останніх наукових досліджень у галузі міграції, досвіду практичної діяльності й особливостей психологічного портрета особистості мігранта.

Мета діяльності соціального працівника з мігрантами полягає в перетворенні суб'єкта соціальної роботи в її об'єкт, тобто набуття клієнтом здатності до повноцінної самостійної життєдіяльності засобами власних ресурсів на новому місці проживання, домагаючись позбутися довготривалої залежності від допомоги держави і організацій різних рівнів, які опікуються вирішенням проблем мігрантів. Міжнародна федерація соціальних працівників і Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи наголошують, що довготривалою метою для мігрантів має бути вирішення їх проблем, зокрема, набуття самостійності, економічної незалежності реалізації свого духовного й інтелектуального потенціалу.

З урахуванням цього міжнародні професійні організації визначили основні знання, якими має володіти соціальний працівник, який працює з мігрантами:

- знання, що стосуються викорінення «травматичного досвіду», відчуження та страти, нелегкої долі та переслідування;
- знання про обставини, що призвели до переміщення;
- знання культурних чинників, а також фактів щодо можливої ксенофобії у новому суспільстві;
- знання та володіння етичними принципами;

– знання щодо формування політики та багатоцільових програм соціальних послуг для біженців (*Discussion document on Global Qualifying*, 2004; Ольхович, 2008).

Як бачимо, важливим для соціальних працівників, які працюють з мігрантами, є знання з психології, педагогіки, основ історії, теорії держави і права, культурології, а також розуміння сучасних тенденцій і реального стану соціальної та інтеграційної політики.

Доречно наголосити, що Міжнародна федерація соціальних працівників і Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи пропагують багатоцільовий підхід до політики та програм, спрямованих на допомогу мігрантам, які перебувають у невизначеному становищі. Відповідно до рекомендацій міжнародних професійних організацій практичні послуги для мігрантів повинні бути культурально спрямованими і передбачати: навчання дорослих; навчання мови; медичні послуги; розвиток умінь для розширення можливостей працевлаштування; планування родини; догляд за дітьми та їх навчання; розвиток творчих здібностей; створення рекреаційних можливостей; спеціальні послуги для особливих чи вразливих груп (одинокі жінки та діти, люди похилого віку, люди з особливими потребами); а також консультування (*Discussion document on Global Qualifying*, 2004; Ольхович, 2008). Водночас, важливими є моральна підтримка та усвідомлення обмежених прав вибору, встановлення відчуття спільності всередині групи, вміння і можливості заробляти на прожиття, а також ознайомлення місцевого населення з соціальною групою мігрантів та їхніми потребами.

Особливе значення, на нашу думку, має налагодження довірливих стосунків між місцевим населенням і мігрантами, що реалізовується у суспільних ініціативах, описаних у пункті 1.3. і 1.4. Це сприяє прискоренню адаптації та інтеграції новоприбулих у шведське суспільство, зняттю соціальної напруги у суспільстві, розвитку полікультурності й рівності.

Міжнародна федерація соціальних працівників і Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи стверджують, що важливу роль у переселенні відіграють прямі та непрямі форми підтримки, а також активна участь самих мігрантів (*Discussion document on Global Qualifying*, 2004; Ольхович, 2008). Йдеться про такі аспекти: створення умов для спілкування, в основу якого покладено «розумну близькість

людей» однієї і тієї ж етнічної групи з метою підтримання культурної ідентичності; вивчення мови; консультування для працевлаштування; навчання професії; соціальні та рекреаційні можливості для зменшення будь-якого відчуття соціального відчуження; створення необхідних умов для розвитку груп самопомоги; медичні послуги; підтримка доходів; підтримка супроводжуваних дітей, що ґрунтується на політиці щодо опіки дітей і визнання важливості підтримки культури як важливої умови збереження власної ідентичності; залучення «парапрофесіоналів» або використання партнерської моделі співпраці, основу якої становить запрошення людей, які вже стикалися з проблемою і змогли її вирішити, й походять із однієї і тієї ж етнічної групи, у тому числі мігрантів; послуги перекладача; специфічні програми відновлення психічного здоров'я; консультації; допомога родичам, які приєднуються до мігрантів і біженців згідно з політикою «возз'єднання сімей»; програми громадської освіти.

Як бачимо, Федерація і Асоціація підтримують принцип співіснування чи інтеграцію у межах плюралістичного і полікультурного суспільства й водночас заперечують асиміляцію, тобто об'єднання з культурою країни народу, що приймає на своїй території мігрантів і біженців і нівелює надбання власної національної культури. Такий підхід забезпечує створення позитивного іміджу шведському уряду на міжнародному й державному рівнях, створення необхідних умов для включення мігранта у нове суспільство, а також для забезпечення кваліфікованої підготовки соціальних працівників до роботи з цією категорією населення.

Отже, діяльність Міжнародної федерації соціальних працівників і Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи у контексті розробки рекомендацій щодо соціальної роботи з мігрантами та системи професійної підготовки фахівців цього спрямування є стратегічно важливою. Такий підхід до організації соціальної роботи з мігрантами та професійної підготовки відповідних фахівців уможливорює стимулювання розвитку соціального захисту, міграційної й інтеграційної політики через привернення уваги урядів різних країн, зокрема Швеції, до таких аспектів, як підготовка до повернення депортованих; лобіювання питань щодо прийому мігрантів і біженців (*Discussion document on Global Qualifying*, 2004; Ольхович, 2008). Значна увага приділяється створенню загальних стандартів роботи з цією категорією, що є частиною

загальноприйнятої освіти та практики у соціальній роботі й основою для підготовки майбутніх соціальних працівників.

З огляду на такі умови, офіційна програма освіти у галузі соціальної роботи передбачає вивчення дисциплін, які спрямовані на оволодіння студентами основними аспектами проблеми міграції, навчання крос-культурному консультуванню та доступ до спеціального навчання щодо консультування мігрантів, оскільки важливим є врахування психологічного й культурного змісту в роботі з цією категорією населення.

Цінними, на нашу думку, є положення, що містяться у Всесвітньому керівництві з питань освіти соціальних працівників (World Guide to Social Work Education) (1973-1984 р.р.) і стосуються основних вимог до освітніх програм підготовки фахівців для цієї сфери (Stickney, Resnick, 1973; Kendall, 1984). У загальному вигляді у програмах має обґрунтовуватися мета підготовки соціальних працівників, її тривалість (не менше двох років), вимоги до абітурієнтів, які можуть стати студентами відповідно до академічних стандартів, змістова частина теоретичної і практичної роботи, система оцінювання, список рекомендованої літератури і перелік доступних ресурсів для навчання. Крім того, програма має включати відомості щодо кількості професорсько-викладацького складу і квоти студентів, що можуть бути зараховані на навчання. У Керівництві з питань освіти соціальних працівників викладено рекомендації щодо особливостей виявлення відмінностей у національних освітніх системах і моделях освіти і важливості їх врахування у процесі розробки навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Це уможливить урізноманітнення змісту курсів із соціальної роботи, що сприятиме забезпеченню підготовки студентів до роботи з мігрантами з урахуванням регіональних особливостей. Такий підхід до організації навчання створить тісну взаємодію навчального закладу і ринку праці, передбачивши структурну систематизацію основних компонентів навчальних програм і дасть можливість стандартизувати навчання на міжнародному рівні.

Оскільки Швеція є членом Міжнародної федерації соціальних працівників і Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи, то система освіти соціальних працівників цієї країни відповідає основним принципам, визначених у Акредитаційних

стандартах, Міжнародному етичному кодексі, а також у рекомендаціях, схвалених на щорічних зборах організацій.

Вивчення діяльності національних професійних організацій у галузі соціальної роботи (Додаток П) показало, що найбільш значний внесок у розробку вимог до діяльності соціальних працівників і підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами зроблено Північною асоціацією шкіл соціальної роботи. Ця організація є основним представником північноєвропейського регіону у Міжнародній Федерації Соціальних Працівників і Міжнародній асоціації шкіл соціальної роботи. Основними напрямками її діяльності є стандартизація структури соціальної роботи в країнах північної Європи, встановлення сумірності між професійною та академічною орієнтацією університетів у галузі соціальної роботи, а також між підготовкою фахівців широкого або вузького профілю.

У межах визначених повноважень Північна асоціація шкіл соціальної роботи, у співпраці з Міністерством вищої освіти Швеції, розробила вимоги до університетів, що здійснюють підготовку соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами. Вони викладені у Постанові «Про вищу освіту» (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014). Відповідно до цього документа, університети повинні:

- мати академічний авторитет і хорошу дослідницьку практику;
- спрямовувати роботу на розробку курсів, навчальних планів і досліджень, що відповідають високим стандартами якості;
- гарантувати право тих, хто планує навчатися на курсах або навчальних програмах мати доступ до необхідної інформації;
- ефективно використовувати наявні ресурси, щоб підтримувати високий рівень роботи і статус закладу;
- стимулювати активність студентів до створення навчальних курсів і програм;
- сприяти сталому розвитку для забезпечення безпечних і здорових умов навколишнього середовища, економічного і соціального добробуту і справедливості для нинішніх і майбутніх поколінь;
- забезпечувати умови для реалізації рівних прав чоловіків і жінок;
- сприяти порозумінню між представниками інших країн;

– активно заохочувати мігрантів до здобуття вищої освіти (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Зазначимо, що Північна асоціація шкіл соціальної роботи сприяла розробленню рекомендацій щодо створення навчальних програм для соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами. Вони висвітлені у «Глобальних стандартах навчання і підготовки кадрів для соціальної роботи» (*Global Standards for Social Work Education and Training*) і прийняті у жовтні 2004 р. на Генеральній асамблеї в Аделаїді (Австралія) (*Discussion document on Global Qualifying Standards in Social Work*, 2004). Відповідно до вимог, усі навчальні програми, за якими здійснюється професійна підготовка соціальних працівників до роботи з різними категоріями населення і мігрантами зокрема, та їхні компоненти мають відповідати таким критеріям:

– навчальні плани і методи навчання мають відповідати основним цілям, місії і очікуваним результатам конкретного університету, що здійснює підготовку соціальних працівників, кваліфікованих у роботі з мігрантами;

– компонентом програми має бути чіткий план організації, реалізації та оцінювання сфери дослідження у галузі соціальної роботи;

– залучати досвід користувачів послуг (мігрантів) у процес планування і організації навчальних програм;

– визнавати і розвивати національні особливості організації навчання соціальних працівників, зумовлені традиціями, культурою, етнічною різноманітністю за умови якщо національні особливості організації навчання не порушують прав людини;

– особливу увагу приділяти постійному контролю і розвитку навчальних програм;

– навчальні програми у галузі соціальної роботи мають допомагати студентам розвивати навички критичного мислення, наукового погляду на проблему, відкритість до нових вражень і парадигм, здатність до навчання протягом життя;

– галузева освіта має бути достатньою за тривалістю, відповідати можливостям навчання і складністю завдань, слугувати досягненню мети підготовки соціальних працівників до здійснення професійної діяльності з різними категоріями мігрантів;

– залучати досвідчених практичних інструкторів і соціальних працівників, які працюють з мігрантами, до розроблення навчальних програм;

– навчальна програма має бути пов'язана теоретично і практично з науковою школою і місцем майбутньої професійної діяльності (*Discussion document on Global Qualifying Standards in Social Work*, 2004).

Ці рекомендації не є обов'язковими для виконання, хоча Шведська система підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами враховує їх у створенні навчальних планів і програм, оскільки підтримує і розвиває світові тенденції вищої освіти спеціалізованих галузей.

Отже, аналіз рекомендацій Міжнародної Федерації Соціальних Працівників, Міжнародної Асоціації Шкіл Соціальної Роботи, Ради з Освіти у Галузі Соціальної Роботи, Північної асоціації шкіл соціальної роботи, Асоціації Соціальних Працівників Швеції дав змогу виокремити основні соціальні вимоги до підготовки соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами, відповідно до нових запитів суспільства: визнання цінності кожної особистості і її прав; важливості й актуальності соціальної роботи і діяльності соціальних працівників у контексті взаємодії з мігрантами; визнання цінності й актуальності наукових досліджень у галузі міграції і соціальної роботи; культурних та етнічних особливостей учасників процесу; орієнтація на вирішення соціальних проблем конкретного індивіда чи групи з гуманістичних, толерантних та етичних позицій; розвиток громад та громадської ініціативи; адекватність освітньо-кваліфікаційного рівня соціального працівника вимогам ринку праці і регіональним особливостям; орієнтація на неперервну професійну освіту і формування професійної компетентності; використання партнерської моделі у практичній діяльності; етно-сензитивний характер соціальних послуг (Поліщук, 2016). Співпраця університетів Швеції з професійними організаціями уможливорює дотримання цих вимог у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами.

Отже, у Швеції приділяється велика увага створенню умов для навчання кожного незалежно від статевої, національної, культурної, етнічної приналежності, що зумовлює дотримання принципів рівності й поваги до кожного. Цінними, на нашу думку, є положення, що стосуються авторитету університетів, що готують соціальних працівників. Це уможливорює підтримання високого рівня науки у соціальній сфері і позитивного статусу професії і фахівців у галузі соціальної роботи.

Звернемося до розгляду *дидактичних вимог* професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Зазначимо, що до їхнього змісту входять критерії підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, характеристика загальних і професійних кваліфікацій і вимоги до них, відповідно до циклу навчання. Дидактичні вимоги мають загальний характер і стосуються системи організації вищої освіти для соціальних працівників різного професійного спрямування.

Наголосимо, що кожна школа чи факультет соціальної роботи в університетах Швеції має високий ступінь автономії і незалежності, що знаходять вияв у праві самостійно розробляти і впроваджувати навчальні програми і навчальні плани відповідно до загальних цілей і стандартів фахової підготовки соціальних працівників, що визначаються Законом Швеції «Про вищу освіту» (*Swedish Higher education Act, 2013*), Положенням «Про вищу освіту» (*Swedish Higher Education Ordinance, 2014*), а також професійними вимогами, виокремленими у соціальному та трудовому законодавстві, міжнародних деклараціях і конвенціях у сфері прав людини (Міжнародний білль про права людини ООН, Конвенція про права дітей, Європейська конвенція про права людини інше), національних законодавчих і нормативно-правових документах. Крім того, навчальні програми враховують специфічні цілі та завдання спеціалізації вищого навчального закладу, що затверджені уповноваженою Національною колегією з питань вищої освіти.

Як свідчать документальні джерела, усі навчальні плани і програми підготовки соціальних працівників мають бути погоджені з Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП) і Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи (МАШСР).

Відповідно до останньої редакції Закону Швеції «Про вищу освіту» (*Swedish Higher education Act, 2013*), навчальні плани і програми, за якими здійснюється підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами, мають відповідати таким критеріям:

- встановлювати тісні зв'язки між курсами і дослідженнями у галузі соціальної роботи з мігрантами і спорідненими науками;
- враховувати право студентів на формування структури і змісту курсів, що входять у навчальну програму;

- їх необхідно розробляти відповідно до циклів навчання і ґрунтувати на знаннях, здобутих на попередніх циклах освіти;
- розвивати у студентів певну сукупність знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення професійної і науково-дослідної діяльності у контексті роботи з мігрантами;
- мати чітку структуру і містити положення про: цикл, в межах якого викладається курс, кількість кредитів, завдань, конкретних вимог вступу, перелік обов'язкових і факультативних курсів, необхідних для набуття професійних знань у галузі соціальної роботи, а також особливості оцінювання прогресу студента та ін. (*Swedish Higher education Act, 2013*).

Цим законом визначено також детальні вимоги до розроблення навчальних програм для кожного циклу вищої освіти, що ґрунтуються на необхідності уточнення ключових аспектів підготовки фахівців, зокрема соціальної сфери.

Курси програм першого циклу навчання спрямовані на розвиток у студентів: здатності до прийняття самостійних і критично виважених рішень; здатності до самостійного виявлення, формулювання і вирішення проблеми; готовності адаптуватися до змін у трудовій діяльності (*Swedish Higher education Act, 2013*).

Поряд із знаннями і навичками, студенти повинні вміти збирати і інтерпретувати інформацію на науковому рівні, бути обізнаними у галузі сучасних напрямів досліджень, передавати власні знання іншим, зокрема тим, хто не має спеціальних знань у галузі.

Зміст курсів програм першого циклу навчання має стимулювати розвиток здатності студентів до інтеграції знань та їх самостійного використання, до вирішення складних завдань, проблем і ситуацій, а також розвитку професійного або наукового потенціалу студентів, що зумовлює необхідність значної автономії. Як бачимо, курси першого циклу підготовки сприяють формуванню загальних професійних знань і умінь у галузі соціальної роботи з мігрантами, розвитку здатності студента бути мобільним, гнучким і самостійним у вирішенні власних і професійних проблем, спираючись на етичні і правові засади професійної діяльності.

Курси програм другого циклу навчання передбачають формування спеціальних знань, компетентностей і навичок, необхідних у роботі з мігрантами, що пов'язані з курсами та програмами першого циклу навчання. Відповідно до вимог курсів і

навчальних програм першого, другого циклів, курси і навчальні програми третього циклу мають розвивати знання і навички, необхідні, для проведення незалежного дослідження у галузі соціальної роботи з питань міграції (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Загальні вимоги до розроблення навчальних програм передбачають підготовку кваліфікованого, мобільного, гнучкого, самостійного, здатного до самонавчання соціального працівника, який може виявляти і вирішувати проблему клієнта, здійснювати дослідження у соціальній сфері і вносити свої пропозиції і рекомендації для її вдосконалення.

З метою уніфікації міжнародних і національних вимог до підготовки соціальних працівників у 2004 р. шведський уряд прийняв закон «Новий світ – нова освіта» (*New World – New Further Education*, 2004) щодо входження шведської системи вищої освіти до Болонського процесу. Відповідно до нових законодавчих положень відбулась переструктуризація рівнів навчання і стандартизація навчальних програм з метою організації співпраці з університетами всього світу (Demstader, 2006).

Університетам Швеції надано право присуджувати загальні кваліфікації першого, другого і третього ступенів. Університети мають право присуджувати ступені бакалавра і магістра одного року навчання (60 кредитів ECTS), а також кваліфікації магістра у межах 120 кредитів ECTS, і кваліфікації третього циклу (240 кредитів ECTS). Крім того, кожен університет може звернутися до Шведської агенції з питань вищої освіти для отримання дозволу на присвоєння кваліфікації магістра (120 кредитів ECTS) в одній або декількох основних галузях (рис. 2.2.1) (*National Qualifications Framework*, 2011).

Освітні програми першого циклу (бакалаврський) ведуть до отримання одного з двох загальних академічних ступенів – початкового («*högskoleexamen*», диплом про базову вищу освіту, два роки навчання, 120 ECTS), або загального ступеня бакалавра («*kandidatexamen*», три роки навчання, 180 ECTS). Найбільш популярні саме трирічні бакалаврські програми, а здобуття цього ступеня є умовою для продовження вищої освіти на наступному, магістерському рівні. Вимоги до бакалаврів соціальної роботи – одні з найвищих, тому зазвичай, щоб отримати професійний ступінь бакалавра у галузі соціальної роботи (*Socionomexamen*), навчальні програми всіх університетів, що

здійснюють підготовку соціальних працівників передбачають навчання в межах 210 кредитів ECTS, з яких шість семестрів ведуть до отримання бакалавра; останній, сьомий семестр складається з курсів магістерського рівня, вони можуть бути включені або перезараховані в програму магістра одного або двох років навчання.

Вивчення показало, що до 2007 р. підготовка бакалаврів соціальної роботи здійснювалась за трьома напрямками підготовки: бакалавр наук у галузі соціальної роботи, бакалавр наук у галузі соціального захисту, бакалавр наук у галузі соціальної педагогіки. На багатьох університетських факультетах соціальної роботи існували окремі програми для всіх трьох напрямів, в інших – одна з трьох (Demstader, 2006). Однак, із трансформацією шведської системи вищої освіти в рамках Болонського процесу було ухвалено рішення ввести єдину назву для всіх напрямів бакалаврів у галузі соціальної роботи – соціоном (Socionom).

Соціоном (Socionom) – це назва професії соціального працівника у Швеції, Норвегії, Данії і Фінляндії. Програма для здобуття цього фаху, зазвичай, широкого профілю і пропонує значний спектр компетентностей, що можуть бути набуті у процесі навчання у навчальному закладі на основному (першому циклі), просунутому (другому циклі) і аспірантському (третьому циклі) рівнях. Цією програмою передбачено підготовку фахівців до роботи з різними категоріями населення і надання широкого спектру соціальних послуг у системі соціального захисту населення (Demstader, 2006).

Соціальні працівники із ступенем бакалавра (соціоном) є практиками загального профілю, тобто фахівцями, які працюють з окремими індивідами, сім'ями, групами і громадами та не обмежують себе певними сферами практики або певними категоріями населення. Мета навчання – підготувати «генералістичного соціального працівника» з системою еkleктичних знань, оскільки вирішення соціальних проблем передбачає втручання у системи різних рівнів, а також координацію, обмін ресурсами і співпрацю з різними державними і недержавними структурами (Кунельский, 1994, с. 21). Випусник, який одержав кваліфікацію «соціоном», може працювати соціальним секретарем, фахівцем у соціальній службі, а також обіймати керівну посаду у всіх професійних сферах «людина-людина» у державному і приватному секторах (*Programs and courses offered*, 2016). Навчальні програми, спрямовані на здобуття ступеня

бакалавра наук у галузі соціальної роботи, передбачають академічну кваліфікацію у галузі соціальної роботи з набуттям професійного ступеня та кваліфікації.

Структура кваліфікацій вищої освіти для соціального працівника в університетах Швеції

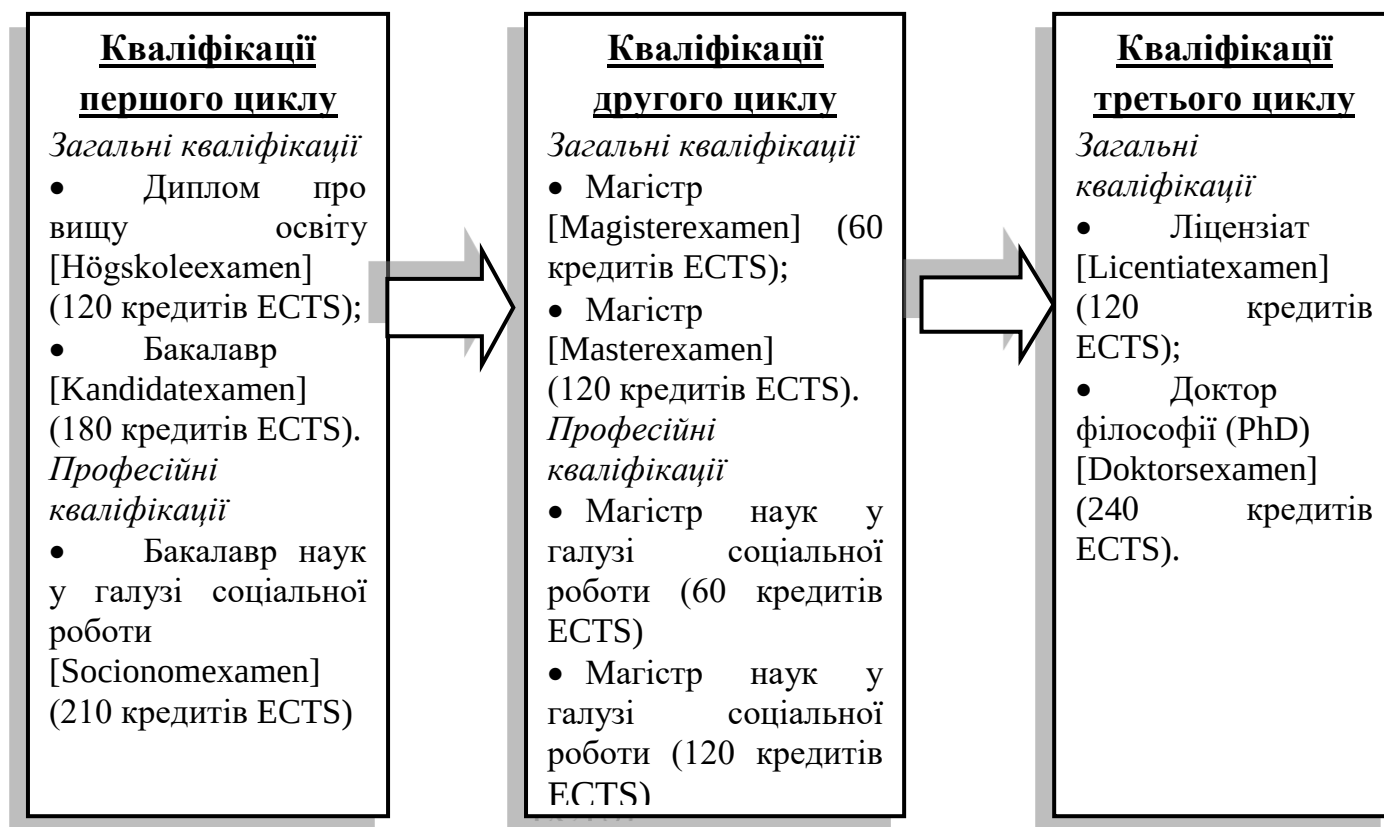


Рис. 2.2.1. Структура кваліфікацій вищої освіти для соціального працівника в університетах Швеції (Swedish Higher Education Ordinance, 2014)

На другому циклі вищої освіти також передбачено два загальних академічних ступеня: магістр (masterexamen) – однорічна програма, що дорівнює 60 кредитам ECTS, і магістр (magisterexamen) – дворічна програма, що передбачає навчання в межах 120 кредитів ECTS. Формально, вони належать до одного цикла, але відрізняються тим, що дворічні програми зазвичай пов'язані з більш глибоким вивченням предметів і можуть включати період стажування. Умовою прийому на магістерський (другий) цикл є завершення трирічної бакалаврської (базової) освіти в одному зі шведських університетів, тобто наявність ступеня бакалавра або її міжнародного еквівалента (180 залікових одиниць). У виняткових випадках достатнім для вступу може бути наявність у вступника відповідних спеціальних знань і навичок.

Третій цикл освіти спрямовується на здобуття наукового ступеня ліцензіата (licenciateexamen), що відповідає двом рокам дослідницької роботи (120 ECTS), або доктора (doktorsexamen) – чотири роки (240 ECTS) (Swedish Higher Education Ordinance, 2014)

Як показало вивчення, структура кваліфікацій вищої освіти для соціального працівника в університетах Швеції має трирівневу структуру, що передбачає ступеневу підготовку соціальних працівників з можливістю припинити або продовжити навчання для набуття необхідної кваліфікації. Так, відповідно до останньої редакції Закону «Про вищу освіту» статус університету передбачає надання освітніх послуг і присвоєння кваліфікацій на трьох циклах – першому, другому і третьому (Swedish Higher education Act, 2013).

Кожен цикл передбачає кваліфікаційні вимоги до випускників і кінцевий результат, тобто певну сукупність знань, умінь і навичок, які зобов'язаний демонструвати майбутній фахівець із соціальної роботи. Професійні кваліфікаційні характеристики випускників факультетів соціальної роботи підпорядковуються кінцевому ідеальному результату, прописаному в другому додатку «Присвоєння кваліфікацій» (Додаток Р) до Постанови «Про вищу освіту Швеції» на основі Закону Швеції «Про вищу освіту» і конкретизуються у навчальних планах і програмах кожної спеціальності і спеціалізації (Swedish Higher Education Ordinance, 2014). Кожен цикл є завершеним рівнем підготовки фахівця і може бути останнім, залежно від бажання студента та його професійного самовизначення.

Структурний компонент кваліфікаційної характеристики для кожного рівня вищої освіти охоплює чотири блоки – *сфера застосування, кінцевий результат*, що конкретизується у категоріях: *знання і розуміння, компетентність і навички, рішення і підхід, незалежний проект (дипломна робота)*, а також блок *різне*.

Блок «*сфера застосування*» окреслює чіткі межі навчання у рамках кредитів ECTS і встановлює особливі вимоги до присвоєння кваліфікацій усіх рівнів. Блок «*Кінцевий результат*» встановлює ідеальні параметри знань, якими має оволодіти студент протягом навчання, а також демонструвати ці знання під час складання кваліфікаційних іспитів, написання дипломного проекту і проходження практичної підготовки. У кваліфікаційній характеристиці першого циклу зазначається, що

кінцевим результатом навчання соціальних працівників в університетах Швеції є демонстрація студентом високого рівня знань і навичок, необхідних для роботи незалежним соціальним працівником на індивідуальному, груповому та громадському рівнях.

На другому циклі підготовки студент, який претендує на присудження кваліфікації «магістр» (60 кредитів ECTS або 120 кредитів ECTS) має демонструвати знання, що характеризують основне поле дослідження; самостійно виявляти і формулювати проблему з можливістю представити власні результати на академічному і суспільному рівнях; планувати роботу, використовуючи відповідні методи, вирішувати складні завдання в межах певних часових рамок; володіти методологічними основами досліджень у провідній галузі.

Для здобуття ступеня ліцензіата або доктора філософії (PhD) на третьому циклі навчання студент має демонструвати знання та навички у проведенні дослідження з урахуванням сучасних тенденцій в науково-дослідній роботі, а також спеціалізовані знання методології проведення досліджень і методів конкретної сфери дослідження. Для тих, студентів, які претендують на отримання кваліфікації «доктор філософії», висуваються більш розширені вимоги, а також передбачається продовжений термін навчання.

Підготовка *незалежного проекту (дипломна робота)* є основною вимогою, що висувається до студентів, які претендують на присвоєння кваліфікацій першого і другого рівнів. Відмінність у межах циклу полягає лише в кількості кредитів, що плануються на написання роботи, а також глибиною дослідження провідної галузі.

Особлива увага у шведських університетах приділяється написанню дипломного проекту. Основними вимогами до нього є наукова вірогідність, лаконічність, актуальність, а також дотримання етики наукових досліджень, що уможлиблює розвиток дослідницьких умінь і навичок майбутнього соціального працівника.

Підготовка *дисертації* – це основна вимога до студентів третього циклу навчання, в межах присвоєння кваліфікацій «ліцензіат» і «доктор філософії». Вона визначається як незалежне дослідження, спрямоване на наукове обґрунтування і вирішення актуальної проблеми у соціальній сфері (Swedish Higher Education Ordinance, 2014).

Студент, кваліфікаційна праця якого відповідає вимогам, необхідним для присвоєння кваліфікації має право на отримання сертифікату (на особисту вимогу чи у разі необхідності).

Як бачимо, шведська модель вищої освіти, і, зокрема професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, є комплексною, раціональною і сумірною для усіх університетів Швеції, що забезпечується уніфікацією освітніх систем у контексті Болонського процесу, тісною співпрацею університетів і професійних організацій у галузі соціальної роботи, що дає змогу розвивати галузь, орієнтуючись на сучасні вимоги до фахівців й особливості підготовки у різних країнах світу, чіткі законодавчі норми, що регулюють основні вимоги до знань, умінь і навичок майбутнього соціального працівника.

На основі аналізу соціальних і дидактичних вимог до професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, ми дійшли висновку, що визначальною ознакою організації соціальної освіти для соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами в університетах Швеції є її розбудова завдяки гармонійному поєднанню синергетичного, функціонально-структурного, компетентнісного, особистісно-орієнтованого, системно-інтегративного, діяльнісного, полікультурного, рефлексивного методологічного підходів (рис. 2.2.2).

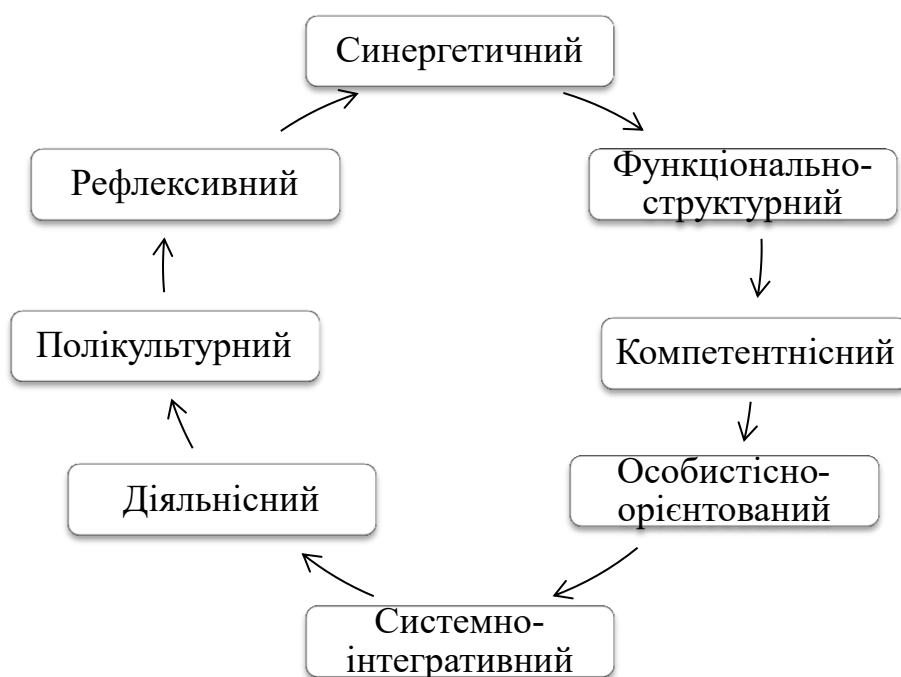


Рис. 2.2.2. Підходи до організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції

Синергетичний підхід передбачає стимулювання діяльності студентів і викладачів шляхом налагодження співробітництва між учасниками навчального процесу і закладами соціального партнерства, що мають великий вплив на детермінованість змісту навчання майбутніх соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами (професійні організації у галузі соціальної роботи, муніципалітети, недержавні організації соціальної сфери) (Кремень, 2017).

Функціонально-структурний підхід орієнтований на дослідження професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами як неподільної системи, що має складну структуру, засновану на соціальній та інтеграційній політиці шведського уряду, на засадах соціального партнерства з організаціями у галузі соціальної роботи (професійні організації, муніципалітети, асоціації, благодійні організації тощо) для яких характерною є взаємозумовленість функціональних зв'язків, що виявляються у єдності вимог до організації підготовки соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами та згідно з особливостями соціального замовлення ринку праці.

Компетентнісний підхід спрямований на досягнення результатів навчання соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами, які ієрархічно підпорядковані меті шведської вищої соціальної освіти, інтеграційній і соціальній політиці, а також запитам ринку праці. За компетентнісного підходу увага зосереджується на результатах освіти, виражених у компетентностях, чітко прописаних у шведському законодавстві, навчальних програмах і планах підготовки соціальних працівників. Такий підхід до організації навчання забезпечує конструювання змісту навчання діяльнісного типу, із уведенням завдань, зокрема проблемних ситуацій (кейсів), максимально наближених до майбутньої діяльності студента, способи вирішення яких відповідають технологіям майбутньої професійної діяльності (Луговий, 2009, с. 20).

Особистісно-орієнтований підхід реалізується за допомогою побудови навчально-виховного процесу на основі принципу студентоцентризму, що реалізується шляхом відмови від традиційної академічної ієрархії. Навчання здійснюється на основі створення відкритого освітнього середовища для спілкування студентів з авторитетними дослідниками, викладачами і практиками у галузі соціальної роботи. Такий підхід до організації навчання дає змогу ставитися до студентів як до колег, їхні

думки оцінюються та заохочуються, що сприяє розвитку діалогу та співпраці між студентами та викладачами, а також створює можливості для висловлення нових ідей та продукування інновацій.

Системно-інтегративний підхід спирається на органічне поєднання системних та інтегративних елементів у структуруванні змісту навчальних курсів у процесі професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Такий підхід до організації навчання спрямований на врахування сукупності взаємозв'язаних форм, методів і засобів організації навчально-виховного процесу, їх загальне функціонування й органічне поєднання ґрунтується на міжнародних і національних стандартах соціальної освіти і практики, а причинно-наслідкова зумовленість змісту навчання змінюється цілісною системою предметних знань і практичних навичок із використанням законів кореляції й імперативності (Кремень, Луговий, Гуржій, & Савченко, 2016).

Діяльнісний підхід передбачає створення можливостей для активної і продуктивної навчально-пізнавальної діяльності студента шляхом оптимального поєднання теоретичної і практичної складових навчання, різних технологій, форм, методів і засобів навчання. В основу професійної підготовки покладається педагогічно вивірена, спеціально організована діяльність студента, спрямована на формування професійних знань, умінь і навичок, здатності до самоосвіти і командної роботи, успішну інтеграцію в соціум і професійну самореалізацію.

Полікультурний підхід до організації навчання розкриває можливості формування майбутнього соціального працівника, здатного рівноцінно сприймати різні культури й інтегруватися у будь-який культурний простір з метою вирішення проблем клієнта, сприймаючи культуру як загальнолюдську цінність, що особливо актуально в умовах інтеграційних процесів в освіті і соціальній роботі. Основною ідеєю полікультурного підходу організації підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами є розвиток здатності студентів до діалогу і взаємодії з різними категоріями мігрантів, що уособлюють багатоманітність культур, етносів і релігій (Rosenthal, 2010; Zirkel, 2008).

Рефлексивний підхід спрямований на організацію навчання студента, під час якого здійснюється інтеріоризація особистісних, професійних якостей і здібностей

відповідно до вимог фаху «соціальний працівник», розвиток здатності студента займати активну професійну і дослідницьку позицію, критично осмислювати та оцінювати результати своєї діяльності з позиції її професійності та ефективності.

Наші розвідки доводять, що існує тісний зв'язок між ефективністю системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції та принципами її функціонування, до яких відносимо принцип соціальної детермінованості, гуманізму, автономності, науковості, системності, наступності, гнучкості, неперервності, академічної мобільності (рис. 2.2.3).

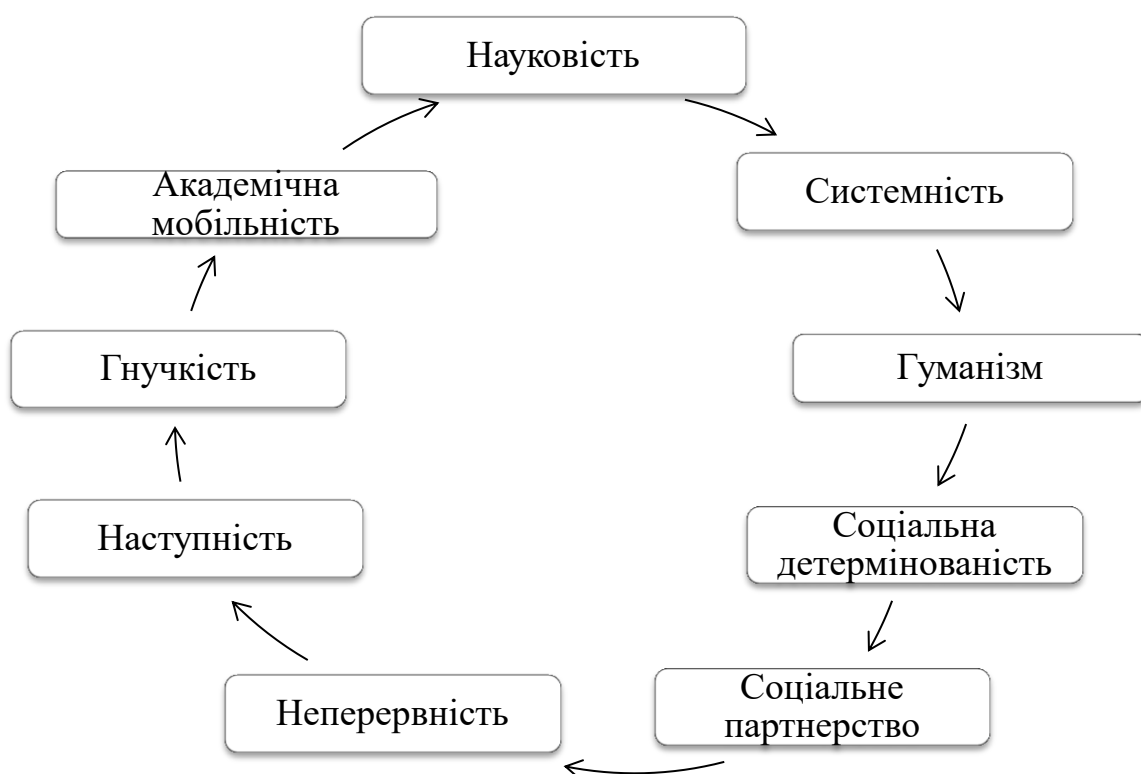


Рис. 2.2.3. Принципи організації системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції

Принцип науковості реалізується у змісті навчального матеріалу, зафіксованому у навчальних планах і програмах підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами шляхом включення в засоби навчання науково перевірених знань, які відповідають сучасному рівню розвитку соціальної науки та формування дослідницької компетентності майбутніх соціальних працівників.

Принцип системності забезпечується шляхом оптимального поєднання, узгодження і оптимізації усіх компонентів системи професійної підготовки соціальних

працівників до роботи з мігрантами або окремих її структур. Принцип системності спрямований на врахування змісту та сукупності взаємозв'язаних форм, методів і засобів організації навчально-виховного процесу, їх загальне функціонування й органічне поєднання задля досягнення мети професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.

Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами організовується з урахуванням *принципу гуманізму*, що передбачає створення студентоцентрованої системи навчання, орієнтованої на засвоєння та врахування у навчальній і професійній діяльності соціально-етичного змісту соціальної роботи з мігрантами.

Принцип соціальної детермінованості визначає взаємозумовленість цільової, змістової та організаційної складових системи професійної підготовки соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами відповідно до освітньої мети, завдань соціальної й інтеграційної політики шведського уряду та вимог міжнародних і національних організацій у галузі соціальної роботи.

Принцип соціального партнерства реалізується шляхом тісної співпраці університетів Швеції з міжнародними і національними професійними організаціями у галузі соціальної роботи, закладами соціальної сфери державного і недержавного підпорядкування, а також державою та органами місцевого самоврядування. Використання цього принципу в системі професійної підготовки соціальних працівників дає можливість університетам готувати фахівців відповідно до сучасних стандартів, вимог і запитів суспільства, забезпечуючи детермінованість навчальних програм і планів підготовки; трансформувати теоретичні знання в практичні навички, необхідні для професійної діяльності.

Врахування *принципу неперервності* у професійній підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами передбачає багатфакторність процесу соціальної освіти, яка не обмежується часовими межами навчання в університеті, а триває і під час здійснення професійної діяльності. Реалізація принципу неперервної освіти ґрунтується на ідеї «навчання упродовж життя» (Lifelong learning) відповідно сучасних світових тенденцій.

Принцип наступності передбачає послідовну і неперервну організацію навчально-виховного процесу майбутніх соціальних працівників з урахуванням зв'язку між змістом, складовими і ступенями навчання вищої освіти. Принцип наступності в змісті професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами спрямований на перетворення уявлень на систему професійних знань, умінь і навичок шляхом створення оптимального взаємозв'язку між метою, змістом, організаційними формами теоретичної і практичної підготовки студентів і їх поступовим ускладненням.

Принцип гнучкості полягає в організації навчання, спрямованого на відповідність змісту, цілей освіти і професійної підготовки та індивідуальних потреб і можливостей кожного учасника навчального процесу. Використання цього принципу є домінуючим у межах реалізації смарт-технології у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції.

Принцип академічної мобільності полягає у наданні можливості учасникам освітнього процесу упродовж періоду навчання і роботи в університеті брати участь у міжнародних стажуваннях, конференціях, симпозіумах, обмінюватись досвідом з колегами з усього світу. Основні дидактичні підходи до реалізації цього принципу враховано у навчальних планах і програмах підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції, де зазначається обов'язкова необхідність для студентів проходити навчання у межах одного семестру в іншому університеті Скандинавії або Європи.

Отже, система професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції повною мірою забезпечує реалізацію освітньої, соціальної та інтеграційної політики шведського уряду, що узгоджується комплексом соціальних і дидактичних вимог, єдністю підходів до організації соціальної освіти та змісту навчання. Водночас цей аспект потребує детального вивчення у контексті аналізу навчальних програм з підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції у наступному підрозділі.

2.3. Порівняльний аналіз навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції

Аналіз навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції має надзвичайно важливе значення для нашого дослідження. Особливо цінним, на нашу думку є визначення змістового компонента навчальних програм і їх порівняння, оскільки, як справедливо зазначає О. Савченко (2001), зміст освіти – це ядро професійної підготовки, фундаментальність якого повинна забезпечувати випереджальну підготовку фахівця (с. 1).

Професійна підготовка соціальних працівників здійснюється згідно з міжнародними і національними навчальними програмами у 8 університетах Швеції, з-поміж яких: 7 – бакалаврських, 9 – магістерських (6 національних, 3 міжнародних), 3 – докторських. Усі навчальні програми першого і другого циклу повинні бути запропоновані у формі курсів. Курси можуть об'єднуватись і створювати навчальні програми. Згідно з розділом 6 «Курси і навчальні програми» Постанови «Про вищу освіту» обсяг курсу або навчальної програми зумовлюється кредитами. Навчання за очною формою передбачає нормальний академічний рік у межах 40 тижнів, що відповідає 60 кредитам, де один тиждень навчання дорівнює 1,5 кредитів ECTS (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Вивчення показало, що кількість кредитів визначається окремо для кожного курсу, залежно від необхідної тривалості дослідження для досягнення поставлених цілей. Курси поділяються на модулі і тривають від 5 до 30 тижнів. Кредитну систему Швеції можна порівняти з європейською системою перекладу і накопичення кредитів ECTS, що пояснюється входженням шведської системи освіти до Болонського процесу з 1999 року та поетапним реформуванням вищої освіти, що остаточно завершилося у 2007 році.

Навчальні програми першого циклу

Навчальні програми першого циклу передбачають академічну кваліфікацію у галузі соціальної роботи із здобуттям професійного ступеня та кваліфікації «бакалавр наук у галузі соціальної роботи». Навчальні програми першого циклу, що ведуть до присвоєння кваліфікації «бакалавр наук у галузі соціальної роботи» не передбачають

набуття вузькопрофільної спеціалізації «соціальна робота з мігрантами». Однак вони базуються на предметній галузі соціальної роботи, що дає можливість студентам здобути знання про соціальні процеси та проблеми; соціальну наукову теорію і практичні заходи соціальної роботи; основи законодавства, що належать до соціальної роботи, соціальної політики. Програми для соціальних працівників дають можливість студентам оволодіти навичками, необхідними для вивчення та аналізу соціальних потреб і здійснення соціальної роботи з різними представниками соціальних груп, і мігрантами зокрема, а також для продукування знань, через проведення наукових досліджень. Під час усього терміну навчання студенти мають постійний зв'язок із соціальною роботою через проведення практичних досліджень, виробничої (польової) практики, запрошення на лекції професіоналів у галузі соціальної роботи. Знання і навички студентів у процесі навчання інтегровані у навчальній програмі, проте мають тенденцію змінюватися протягом усього навчання.

Програми підготовки бакалаврів мають спільну мету, що полягає у формуванні їхньої готовності до самостійної професійної діяльності у галузі соціального захисту осіб, груп та суспільства загалом, в умовах полікультурності (Kovalova, 2016).

Зміст програми навчання першого циклу для соціальних працівників, що орієнтовані на роботу з мігрантами, спрямований на забезпечення підготовки студентів до здійснення соціальної роботи; виконання практичних заходів відповідно до чинного законодавства у межах практичної підготовки, що відносяться до соціальної роботи, соціальної політики та етичних питань, пов'язаних із соціальною роботою як професією.

Навчання за спеціальністю «соціальна робота» в університетах Швеції передбачає очне відвідування з елементами дистанційного навчання. Курси, що входять до програм викладаються переважно шведською мовою, але деякі з них можуть читатися якоюсь із скандинавських або англійською мовою.

За даними Шведської національної агенції вищої освіти, станом на листопад 2016 р., конкурс на вступ для здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр соціальної роботи становить від 3 до 5 осіб на місце (*Higher education and research*, 2017). Тому важливе значення має визначення критеріїв відбору студентів на спеціальність «соціальна робота».

На основі аналізу вступних вимог на навчальні програми зі спеціальності «соціальна робота» (Додаток С) нами виявлено, що до конкурсного відбору абітурієнтів допускаються особи, які мають сертифікати з математики, соціології або суспільствознавства. Поряд із загальними вступними вимогами, відповідно до статті 12 розділу 7 «Зарахування на курси і навчальні програми» Постанови Швеції «Про вищу освіту», університети можуть застосовувати додаткові критерії відбору абітурієнтів, що включають: оцінки; результати шведського тесту навчальних здібностей (Scholastic Aptitude Test); спеціальні тести, поряд із Шведським тестом навчальних здібностей; знання, професійний досвід або інший досвід, що має особливе значення для вивчення курсу або навчальної програми; інші об'єктивні критерії, що мають значення для освоєння програми (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Університети можуть не повною мірою дотримуватися визначених критеріїв, у випадках, коли неможливо оцінити кваліфікацію абітурієнта за допомогою визначених критеріїв відбору, а також, якщо абітурієнт через попередню освіту, професійний досвід або професійні обставини, має конкретні знання або здібності, що відповідають вимогам і тематиці курсу або програми навчання (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

У шведських нормативно-правових документах не передбачається обов'язкова допрофесійна підготовка майбутніх соціальних працівників, кваліфікованих у роботі з мігрантами, однак при прийнятті на перший цикл навчання приймальна комісія звертає увагу на сертифікати, що підтверджують навчання у волонтерських центрах, де готують професійних волонтерів. Оскільки наявність попередньої підготовки і досвіду роботи з проблемними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами, свідчить про цілеспрямовану позицію абітурієнта навчатись на цій спеціальності. Станом на 2017 р., у Швеції діяло 2 авторитетних центри з підготовки волонтерів – це «Місія», а також CESAM платформа (*Frivillig centraleri Sverige*, 2007; Lundström, Svedberg, 2003; *Study on Volunteering in the European Union*, 2017) (Додаток К). Основними завданнями центрів є проведення тренінгів, необхідних для практико-орієнтованої роботи у добровільних організаціях і асоціаціях; розробка навчальних програм підготовки волонтерів; організація навчання; моніторинг та супервізія діяльності навчальних центрів і благодійних організацій.

Тривалість навчання і кількість кредитів є однаковою для всіх навчальних програм, згідно з якими здійснюється підготовка соціальних працівників в університетах Швеції. Усі навчальні програми, що передбачають присвоєння професійної кваліфікації розраховані на 210 кредитів ECTS, однак, навчання можна завершити, отримавши 180 кредитів ECTS, якщо студент має намір продовжувати навчання на наступних рівнях освіти. Програма розрахована на 7 семестрів навчання, з яких 6 семестрів (180 кредитів ECTS) складаються з курсів першого циклу, а 7-й семестр – з курсів другого циклу навчання, що можуть бути перезараховані студенту, за умови, що він продовжуватиме навчання.

Проаналізуємо структуру підготовки соціальних працівників в університетах Швеції на першому циклі навчання на основі вивчення навчальних програм Карлстадського (Додаток Т.1), Лундського (Додаток Т.2), Стокгольмського (Додаток Т.3), Гетенбургського (Додаток Т.4) університетів і університетів Умео (Додаток Т.5) й Евле (Додаток Т.6).

Результати аналізу навчальних програм цих університетів засвідчили, що вони стандартизовані (рис. 2.3.1.), і включають такі компоненти як вивчення обов'язкових курсів у межах 1-4 семестрів (по 30 кредитів на кожен семестр), практичну (польову підготовку) у п'ятому семестрі (30 кредитів). 6-й семестр спрямований на підготовку студентів до написання незалежного дипломного проекту (15 кредитів ECTS), і безпосереднє, його написання (15 кредитів ECTS). Відповідно до розділу 6 «Загальні принципи, що застосовуються до дослідження», розділу 1 «Загальні положення» Закону Швеції «Про вищу освіту», теми можуть обиратися самостійно, залежно від наукового і практичного інтересу студента (*Swedish Higher education Act*, 2013).

7-й семестр спрямовується на вивчення обов'язкових і факультативних курсів, кількість яких не може бути меншою ніж 15 кредитів ECTS. Факультативні курси можуть бути обрані студентом залежно від галузі спеціалізації, з переліку курсів, що викладаються у вищому навчальному закладі, де здійснюється навчання або в інших університетах Швеції. Кількість кредитів, що відводяться на вивчення факультативних курсів упродовж останнього семестру може бути розподілено на розсуд університету, що здійснює підготовку.

Розподіл кредитів у межах змісту програми можна згрупувати таким чином:

- 165 кредитів ECTS – курси у галузі соціальної роботи (обов'язкові, факультативні);
- 30 кредитів ECTS – навчальна (польова) практика;
- 15 кредитів ECTS – дипломний незалежний проект.

Усі програми першого циклу передбачають оволодіння студентами знаннями і розуміння того, що собою являють клас, етнічна приналежність, стать, вік, функціональні здібності, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, релігійні чи інші переконання, що впливають на дотримання рівних прав, рівного ставлення і недопущення дискримінації. Тобто, формуються загальні уявлення майбутнього соціального працівника, націленого на роботу з мігрантами, про цю категорію населення та особливостей надання допомоги. З урахуванням цієї вимоги розробляються навчальні плани, що охоплюють курси, які відображають загальний зміст програми.



Рис. 2.3.1. Загальна структура програм підготовки соціальних працівників в університетах Швеції на першому циклі навчання

Серед обов'язкових курсів, запропонованих університетами, є лише ті, що повною мірою враховують зміст майбутньої діяльності соціального працівника. Відповідно до положень навчальних програм Карлштадського, Лундського і Стокгольмського університетів та університетів у містах Умео й Евле, представлених у додатках Т.1, Т.2, Т.3, Т.4, Т.5, Т.6 можна дійти висновку, що їх головними змістовими компонентами всіх навчальних програм для соціальних працівників є вивчення

основних положень міжнародної і національної соціальної політики, усвідомлення ними соціальної роботи як професії, науки і навчальної діяльності у різних аспектах: законодавчому, особистісному, соціальному і професійному, підготовки до наукової діяльності і проведення досліджень (рис. 2.3.2).

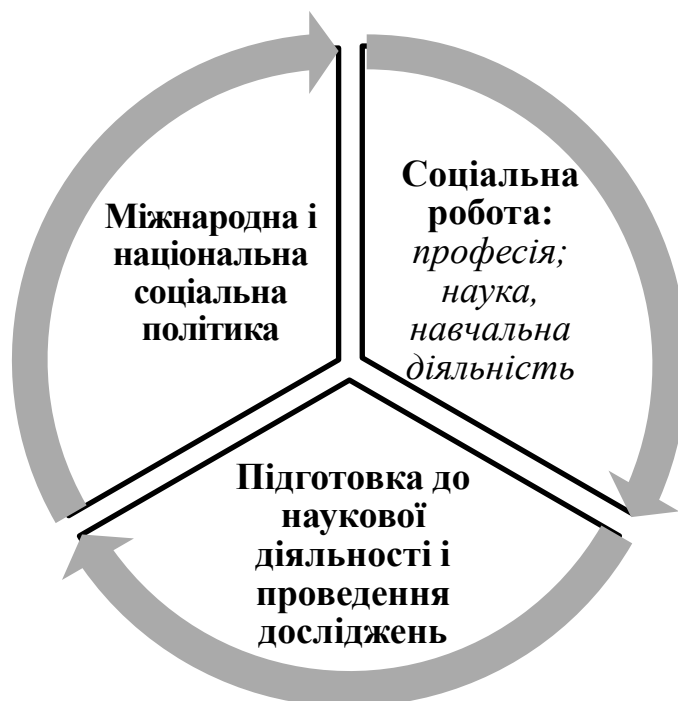


Рис. 2.3.2. Змістові компоненти навчальних програм підготовки соціальних працівників першого циклу в університетах Швеції.

Серед обов'язкових дисциплін, що пропонуються програмою Карлстадського університету (Додаток Т.1) на ступінь бакалавра наук у галузі соціальної роботи вважаємо за необхідне звернути увагу на курси, що готують майбутніх фахівців до роботи з мігрантами, зокрема «Соціальна структура, соціально-культурні умови і соціальна політика» (15 кредитів ECTS), «Особа, група і родина» (15 кредитів ECTS), «Законодавство у сфері соціальної роботи» (13, 5 кредитів ECTS), «Соціальна робота як галузь дослідження та професійна діяльність» (15 кредитів ECTS) (*Program Study Plan for Bachelor*, 2010).

На нашу думку, названі вище курси ніби за назвою і не пов'язані з особливостями роботи з мігрантами, однак, опосередковано стосуються важливих правових, соціально-педагогічних і наукових аспектів міграції, її наслідків,

характеристики проблем і потреб різних категорій мігрантів. Водночас, важливим є звернення уваги на формування у майбутніх соціальних працівників дослідницької компетентності, орієнтація на сучасні тенденції у галузі міграції, соціальної роботи і соціальної політики.

Цікавим, на наш погляд, є досвід університету Умео (Додаток Т.5), що також здійснює підготовку соціальних працівників. Серед курсів, спрямованих на формування знань, умінь і навичок необхідних для роботи з мігрантами, важливо виокремити такі як: «Індивід і група у складних життєвих обставинах» (13 кредитів ECTS), «Соціальна робота і організація суспільства» (7, 5 кредитів ECTS), «Стратегія втручання» (27 кредитів ECTS) (*Program syllabus for Bachelor*, 2013).

Курси першого циклу університету Умео мають теоретичну спрямованість щодо організації соціальної роботи з мігрантами, у них акцентується увага на вирішенні складних життєвих обставин, маргіналізації суспільства, основною дійовою особою яких є різні категорії мігрантів і члени їх сімей. Важливу увагу у навчальних програмах приділено вивченню особистості, групи і суспільства, а також особливостей їх взаємозв'язку на різних рівнях взаємодії з соціальним працівником і державою.

Серед обов'язкових курсів важливе значення мають саме ті, що викладаються у Карлстадському університеті і університеті Умео «Особистісний та професійний розвиток» (*Program Study Plan for Bachelor*, 2010; *Program syllabus for Bachelor*, 2013). Цей курс складається з декількох частин і викладається протягом трьох семестрів обсягом 1,5 кредита ECTS. Він визначається як наскрізний елемент програми підготовки фахівця до здійснення професійної діяльності, в межах якого студенти вчаться діяти на основі етичних принципів, задекларованих Етичним Кодексом для соціальних працівників Міжнародною Федерацією Соціальних працівників. Під час вивчення курсу студенту надається можливість розвивати професійну самоідентичність через рефлексію та формування професійної самосвідомості, через саморозвиток і самовдосконалення. Такий підхід до організації навчання і підготовки соціальних працівників сприяє їх професійній орієнтації, розвиває професійні й особистісні якості, необхідні для роботи, формує навички етичного спілкування і взаємодії з оточенням (Kovalova, 2016).

Програмою бакалаврату Лундського університету (Додаток Т.2) студентам пропонуються такі обов'язкові навчальні курси, спрямовані на підготовку до роботи з мігрантами: «Правові основи в галузі соціальної роботи» (15 кредитів), «Погляди на соціальні проблеми та професійне втручання» (15 кредитів), «Комунікація та втручання в соціальній роботі» (15 кредитів), «Соціальна робота в соціальних установах» (30 кредитів), «Організація соціальної роботи» (7 кредитів) (*Program syllabus for Bachelor*, 2015).

Курси Лундського університету викладають загальні теоретичні і організаційні основи соціальної роботи з мігрантами, оскільки розкривають особливості діяльності соціальних установ, що опікуються проблемами мігрантів, аналізують проблеми соціальної сфери, серед яких особливу увагу приділено міграції та категоризації мігрантів, деталізовано основні аспекти допомоги мігрантам на різних рівнях взаємодії клієнта, соціального працівника і установ різного рівня.

Важливе значення у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами є досвід Гетенбурзького університету (Додаток Т.4), який передбачає підготовку студентів до вибору спеціалізації навчання у межах вивчення обов'язкових курсів. Зокрема, серед обов'язкових курсів, що здійснюють підготовку соціальних працівників, важливими для роботи з мігрантами є такі: «Зв'язки з владою і категоризація у соціальній роботі» (10 кредитів), «Соціальна політика і соціальна робота» (10 кредитів), «Теорії, методи і етика в соціальній роботі» (15 кредитів), «Соціальна робота на рівні громад» (5 кредитів) (*Program syllabus for Bachelor*, 2010).

У обов'язкових курсах Гетенбурзького університету акцентується увага на етичних й етнічних проблемах, розглядаються особливості соціального забезпечення і категоризації мігрантів у контексті шведської і міжнародної соціальної і міграційної політики. Такий підхід до організації навчання уможливорює детальне вивчення різних аспектів взаємодії учасників соціальної роботи, сприяє формуванню професійної етики співпраці з державними і недержавними організаціями, що є надзвичайно важливим у процесі здійснення посередництва і вирішення проблеми клієнта.

На окрему увагу заслуговує досвід національної програми підготовки соціальних працівників університету Евле (Додаток Т.6). Йдеться про курси, спрямовані на роботу з мігрантами, зокрема «Соціальна робота і соціальні проблеми» (15 кредитів ECTS),

«Соціальна робота на макро рівні» (7, 5 кредитів ECTS), «Соціальна робота на мезо рівні» (7, 5 кредитів ECTS), «Соціальна робота на мікро рівні» (7, 5 кредитів ECTS), «Вразливі категорії населення» (15 кредитів ECTS), «Соціальне відчуження» (15 кредитів ECTS), «Міжнародна соціальна робота» (7, 5 кредитів ECTS), «Суспільний розвиток і розширення прав і можливостей соціальних груп» (7, 5 кредитів ECTS) (*Study Program in Social Work*, 2011).

Курси, запропоновані навчальною програмою підготовки соціальних працівників університету Евле, спрямовані на засвоєння студентами особливостей здійснення міжнародної і національної соціальної роботи з мігрантами на різних рівнях (державний, регіональний, місцевий), з наголосом на правовий і соціальний аспекти їх життєдіяльності. Важливим, на нашу думку є посилення уваги до характеристики соціально-психологічних особливостей вразливих категорій населення, серед яких є мігранти, аналіз проблем соціального відчуження, вивчення можливостей для розвитку їх потенціалу. Це уможливорює формування у майбутніх соціальних працівників доцільних стратегій втручання у проблему мігранта і її вирішення, враховувачи особливості взаємодії з ним держави і суспільства на різних рівнях.

Отже, аналіз обов'язкових дисциплін як основного блоку навчальних планів і програм в університетах Швеції дав змогу виявити різноманітність їх змістового наповнення, що простежується уже у назвах курсів і свідчить про високий ступінь їх автономності і орієнтацію на регіональні й національні особливості з метою здійснення соціальної роботи у Швеції. Спільним в обов'язковому змістовому компоненті усіх навчальних програм є їх орієнтація на формування у майбутніх соціальних працівників компетентності у роботі з мігрантами, знань про міжнародні і національні особливості соціальної політики, законодавчого регулювання соціальної сфери, особливості організації соціальної роботи у теоретичному і прикладному аспектах з різними категоріями клієнтів на різних рівнях втручання і взаємодії з дотриманням етичних принципів і стандартів; звернення уваги на особливості взаємодії індивіда, громади і суспільства в цілому, що є надзвичайно важливим для інтеграції мігрантів у нове суспільство; розвиток дослідницької компетентності студентів. Зазначимо, що блок обов'язкових курсів у навчальних програмах університетів Швеції, хоча і передбачає вивчення особливостей роботи з різними категоріями населення, зокрема мігрантами,

однак побудований і розроблений з урахуванням принципу полікультурності, згідно з яким побудована інтегративна й асимілятивна ідеологія держави, спрямована на збереження і розвиток культурної ідентичності кожної особистості (Палаткіна, 2001). Відмінностями у навчальних планах є кількість кредитів, передбачених на вивчення кожної дисципліни, а також різне формулювання назв курсів.

Поряд з обов'язковими курсами навчальні програми передбачають вивчення факультативних курсів. Основна мета курсів за вибором – опрідметнення набутих знань у певній галузі соціальної роботи. Ці курси читаються поза межами програми, але студенти повинні обрати щонайменше 2 з них для підвищення професійної кваліфікації.

Навчальною програмою Карлстадського університету студенту пропонуються на вибір наступні курси (Додаток Т.1):

- *Соціальна геронтологія* (7,5 кредитів ECTS) спрямована на вивчення галузі, що опікуються людьми похилого віку з акцентом на формування розуміння у студента знань про соціальні, психологічні і біологічні процеси старіння. В межах курсу розглядаються питання перспективи та різноманітності сфери дослідження, основні захворювання, пов'язані із старінням, а також вивчається вікова педагогіка.

- *Психосоціальна робота* (7,5 кредитів ECTS) – курс спрямований на вивчення основних психосоціальних теорій, що ґрунтовно висвітлюють роботу з окремими особами, групами або сім'ями, переважно з числа мігрантів. Оскільки втрата власних коренів, соціальних зв'язків може бути причиною появи психологічних розладів і соціальних проблем у суспільстві мігрантів. Методи втручання та лікування, засновані на психосоціальній основі є проблематикою наукових досліджень.

- *Функціональні обмеження* (7,5 кредитів ECTS) – забезпечує вивчення особливостей соціальної роботи з людьми, що мають функціональні обмеження в контексті соціальної та медичної точок зору.

- *Права дітей* (7,5 кредитів ECTS) – передбачає вивчення юриспруденції та її значення у соціальній роботі в межах дослідження та поводження з дітьми різного соціального статусу, культурної та етнічної приналежності.

– *Лідерство і управління в соціальній роботі* (7,5 кредитів ECTS) – курс спрямований на вивчення теорій та методів в галузі управління соціальними закладами, включаючи вивчення основ організації соціальної установи.

– *Соціальна робота з людьми з залежністю* (7,5 кредитів ECTS) – передбачається вивчення методів оцінювання проблеми, визначення її причин та приналежності до категорії, а також особливостей соціального і медичного лікування.

– *Соціальна педагогіка* (7,5 кредитів ECTS) – вивчає теорії та методи соціальної педагогіки від її виникнення як науки до сучасності.

– *Стрес і психічне здоров'я біженців і мігрантів* (7,5 кредитів ECTS) – передбачає вивчення схеми теорій особистісних криз залежно від подібностей і відмінностей різних культур та відпрацювання моделей соціальної роботи з мігрантами і біженцями (*Program Study Plan for Bachelor*, 2010).

У змісті курси враховують особливості роботи з мігрантами у межах певної проблеми спеціалізації і конкретизують особливості взаємодії з ними на різних рівнях. Вони, як бачимо, мають однакову кількість кредитів, однак різне змістове наповнення.

Університет Умео пропонує на вибір факультативні курси, що конкретизують роботу за спеціалізаціями (Додаток Т.5):

– *Психологічні і соціальні перспективи* (7, 5 кредитів ECTS) – вивчення теоретичних і практичних аспектів реабілітації та соціалізації людей з особливими потребами.

– *Підхід і повсякденне життя* (7, 5 кредитів ECTS) – вивчення особливостей роботи з мігрантами, що мають особливі потреби в полікультурному середовищі. В межах курсу студенти мають можливість інтегрувати знання різних соціальних наук і наукових підходів.

– *«Робота і працевлаштування»* (7, 5 кредитів ECTS): надання базових знань, умов і можливостей студентам, спрямованих на здійснення працевлаштування людей, які цього потребують.

– *«Категоризація і превентивні заходи»* (7, 5 кредитів ECTS): вивчення стратегій вирішення проблем, пов'язаних з такими факторами, як соціальний статус особистості, стать та етнічна приналежність (*Program syllabus for Bachelor*, 2013).

Аналіз факультативних курсів університету Умео свідчить, що вони спрямовані на підготовку фахівців до роботи з різними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами, з метою вирішення конкретних проблем у контексті полікультурного суспільства. Особливо вагомим у контексті досліджуваної проблеми є курс «Робота і працевлаштування», оскільки мігранти – це люди, що безпосередньо потребують такої підтримки і співпраці у цьому напрямі.

Навчальна програма Гетенбурзького університету становить практичний інтерес з огляду на підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами у межах факультативних курсів (Додаток Т.4). Програмою передбачено, що протягом навчання у четвертому семестрі студенти мають обрати 3 факультативні курси по 10 кредитів кожен. Три курси пропонується у кожній галузі спеціалізації. Студенти вивчають один курс у кожній сфері спеціалізації, а саме:

– *Діти і сім'я*

1. Діти, молодь та сім'ї;
2. Сім'я і міграція;
3. Батьківство, стать і орієнтація.

– *Догляд, автономія і участь*

1. Психіатричні проблеми;
2. Інвалідність;
3. Люди похилого віку і старіння.

– *Соціальне відчуження*

1. Вживання наркотичних речовин і залежність;
2. Кримінологія;
3. Бідність, підтримка і забезпечення житлом (*Program syllabus for Bachelor, 2010*).

Усі напрями спеціалізації зосереджуються на вразливості мігрантів і враховують полікультурний аспект соціальної діяльності. Курси спеціалізації спрямовані на соціальні, культурні, психологічні, правові і організаційні аспекти і сприяють більш свідомому вибору професійної спрямованості.

Значний інтерес становлять курси «Сім'я і міграція», «Бідність, підтримка і забезпечення житлом», що безпосередньо готують майбутніх соціальних працівників до роботи з мігрантами.

Отже, блок факультативних курсів у навчальних програмах першого циклу підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами є меншим за обсягом, на що вказує кількість кредитів, відведених на вивчення обов'язкових курсів, яка складає від 15 до 30 кредитів ECTS. Це пояснюється тим, що на першому циклі навчання відбувається введення студента у професію, спрямування на теоретичну і практичну підготовку до роботи у полікультурному контексті. Назви і змістове наповнення факультативних курсів в університетах Швеції враховують особливості контингенту, з яким працюють їх випускники.

Цінним, на нашу думку, є досвід підготовки фахівців соціальної роботи до роботи з мігрантами за міжнародною програмою підготовки бакалаврів наук у галузі соціальної роботи «Основні проблеми глобалізованого світу» в університеті міста Евле (Додаток Т.7). У порівнянні з іншими національними програмами, вона має певні відмінності зокрема (різна кількість кредитів для здобуття професійної кваліфікації у галузі соціальної роботи).

Програма «Основні проблеми глобалізованого світу» розрахована на 180 кредитів, що дорівнює 3 рокам навчання. Програма очного навчання розрахована на шведськомовних студентів, які володіють англійською мовою на достатньому рівні для сприйняття навчального матеріалу і критичного аналізу літератури. Структура програми має іншу модифікацію у порівнянні з національними програмами підготовки. Навчальний план охоплює тільки обов'язкові дисципліни. Практична підготовка студентів передбачена у межах 7, 5 кредитів (*Program Study Plan for Bachelor*, 2017).

Метою цієї програми є формування у студентів знань, умінь і навичок, що охоплюють такі проблемні питання, як права людини, соціальна справедливість, права дітей, повага до полікультурної різноманітності на трьох різних рівнях — індивідуальному, груповому і суспільному з міжнародного погляду.

Серед обов'язкових дисциплін, спрямованих на підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами, необхідно виокремити такі: «Соціальна політика в національному і міжнародному контексті» (7,5 кредитів ECTS), «Психосоціальний

розвиток людини і умови життя» (7, 5 кредитів ECTS), «Соціальна робота в етнічному і полікультурному контексті» (7, 5 кредитів ECTS), «Соціальна робота з людьми похилого віку та інвалідами» (7, 5 кредитів ECTS), «Соціальна робота з маргінальними групами населення» (7, 5 кредитів ECTS), «Діти і родини в кризових умовах» (7, 5 кредитів ECTS) (*Program Study Plan for Bachelor*, 2017).

Підготовка соціального працівника за цією навчальною програмою сприяє формуванню необхідних знань, умінь і навичок для здійснення практичної соціальної роботи з різними категоріями мігрантів на рівні різних установ державного і недержавного значення. Її недолік – відсутність дисциплін за вибором, які сприяють розкриттю потенціалу майбутніх соціальних працівників і спрямовані на чітке визначення професійних інтересів.

Окрім обов'язкових і факультативних курсів, важливим компонентом усіх програм як національних, так і міжнародних, є написання незалежного дипломного проекту, принаймні 15 кредитів ECTS, за обраною проблематикою. Незалежний дипломний проект є основною вимогою до присвоєння студентові кваліфікаційного ступеня «бакалавр наук у галузі соціальної роботи». Проект – це створене студентом самостійне дослідження, що характеризується науковим стилем написання та інноваційною ідеєю, спрямованою на вирішення проблеми конкретної соціальної групи або окремої особи (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Тему дипломного дослідження обирає сам студент з огляду на власні професійні інтереси, його консультує науковий керівник. Зазвичай, основними проблемами дослідження шведських студентів є соціальний захист, соціальна робота з мігрантами і членами їх сімей, біженцями, маргіналізованими особами, безробітними тощо.

Важливим аспектом підготовки дипломного проекту є особиста відповідальність студента за дотримання етичних норм у процесі спілкування з клієнтами і дотримання принципу конфіденційності. Написання дипломної роботи сприяє формуванню відповідальності, наукової вірогідності, професійної етики і розвиває навички наукового оформлення власних результатів у вигляді звітів, планів, рекомендацій у контексті співпраці соціального працівника і клієнта.

Одним із важливих компонентів навчальної програми є практична підготовка майбутніх соціальних працівників. Вона передбачена навчальним планом і заздалегідь

запланована університетом через співпрацю з різними установами соціального призначення. Практична підготовка в університетах здійснюється паралельно з теоретичною і охоплює діяльність у межах 30 кредитів (в окремих програмах 7, 5 кредитів ECTS). Метою практичної підготовки є розвиток професійних якостей майбутніх фахівців соціальної роботи на основі особистого ставлення до майбутньої діяльності. Під час польової практики, студенти набувають практичних знань та досвіду в галузі соціальної роботи, що дає їм змогу інтегрувати практичні й теоретичні знання, вдосконалювати вміння застосовувати етичні принципи роботи під час взаємодії з клієнтами і професійними групами. Курс практичної підготовки дає їм можливість розвивати професійну самоідентичність, знання і культуру у галузі соціальної роботи. Кінцевим результатом практичної підготовки є вміння студентів описувати та аналізувати роботу будь-якої організації: мультидисциплінарну команду і її обов'язки, категорії клієнтів, з якими працює організація, досвід, методи, теорії, стратегії та ідеології роботи з клієнтами (Попова, 2017а).

На основі узагальнення результатів аналізу ми дійшли висновку, що програми підготовки соціальних працівників інтегрують теоретичні дослідження, вивчення форм і методів соціальної роботи для реалізації знань студентів на практиці. Практика в процесі навчання спрямована на інтеграцію теоретичних знань і практичного досвіду. Практика у межах першого циклу навчання сприяє формуванню професійних інтересів і нахилів, що на другому циклі реалізується через вибір факультативних курсів, спрямованих на деталізоване вивчення особливостей роботи з конкретною групою клієнтів, серед яких і мігранти.

Отже, аналіз навчальних програм і планів з підготовки соціальних працівників на першому циклі навчання дав змогу з'ясувати, що структура навчання є стандартизованою для усіх університетів і складається з обов'язкового і факультативного блоків дисциплін, практичної підготовки, написання дипломної роботи. Змістовими компонентами всіх навчальних програм для соціальних працівників є засвоєння основних положень міжнародної і національної соціальної політики, основ законодавства, усвідомлення соціальної роботи як професії, науки і навчальної діяльності у різних аспектах – законодавчому, особистісному, соціальному і професійному, підготовка до наукової діяльності і проведення досліджень. У процесі

розробки програм враховуються теоретичні і практичні засади загальної практики соціальної роботи з різними категоріями населення, зокрема мігрантами, на різних рівнях втручання у полікультурному контексті. Навчальні програми першого циклу передбачають вивчення та аналіз коренів проблеми і способи їх вирішення, тобто спрямовані на надання допомоги мігрантам, розвиток культурносензитивних послуг, організацію взаємодії мігранта, громади, держави і суспільства в цілому, і безпосереднє надання послуг інвалідам, людям похилого віку, сім'ям і дітям, що належать до категорії мігрантів.

Навчальні програми другого циклу

Навчальні програми підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами другого циклу, спрямовані на здобуття просунутого рівня в соціальній роботі. У межах магістерських програм навчання у галузі соціальної роботи полягає у проведенні самостійних наукових досліджень та аналізу з метою поглиблення знань про соціальну роботу та соціальні проблеми на індивідуальному, груповому, суспільному, місцевому і глобальному рівнях.

В університетах Швеції за магістерськими програмами здійснюється підготовка випускників першого цикла навчання до діяльності з обраної спеціалізації. Відповідно до навчальних програм, студенти обирають сферу професійних інтересів через вибір освітньої програми, провідна мета якої стосується бажаної сфери спеціалізації, й факультативних курсів, що передбачені факультетом (департаментом) соціальної роботи університету, що здійснює підготовку. Програми другого циклу, як і програми першого, можуть бути національними і міжнародними, впроваджені Шведськими університетами або міжнародними освітніми програмами, такими як Еразмус Мундус. Залежно від типу програми навчання може здійснюватися шведською (у межах національних програм) або англійською (у межах міжнародних програм) мовами (Попова, 2017а).

Як показало вивчення, станом на березень 2017 р. у Швеції діяло 9 програм підготовки соціальних працівників, з них 6 – національних, 3 – міжнародних (Додаток Д). Сім навчальних програм освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» готують соціальних працівників до роботи з різними категоріями населення у полікультурному суспільстві, 2 програми – вузькоспеціалізовані і передбачають підготовку фахівців

соціальної сфери до роботи з клієнтами різної етнічної приналежності й мігрантів різних категорій (Попова, 2017h).

Усі навчальні програми магістерського рівня з підготовки соціальних працівників розраховані на 120 кредитів (два роки навчання). Водночас, студенти мають можливість завершити навчання після одного року навчання. Професійні кваліфікації присвоюються на основі завершення програми навчання і мають стандартизовану назву, що прописана у Додатку 2 «Перелік кваліфікацій» Постанови «Про вищу освіту» (Додаток Р):

- магістр наук у галузі соціальної роботи (60 кредитів ECTS);
- магістр наук у галузі соціальної роботи (120 кредитів ECTS).

Відповідно до вимог навчальних програм магістерського рівня навчання здійснюється за очною формою у межах навчального кампусу, з незначними елементами дистанційної освіти.

У Швеції висуваються високі вимоги до студентів, що хочуть продовжувати навчання на другому циклі (Додаток Л). Аналіз їх переліку засвідчує, що окрім загальної спеціалізації і диплома першого циклу, студент, який має бажання продовжувати освіту на другому циклі зобов'язаний володіти англійською мовою, що підтверджено сертифікатом. Важливою умовою прийняття студента на програму є його спроможність її завершити і отримати користь від навчання. Критерієм визначення спроможності студента завершити програму є оцінювання його наукової роботи на першому циклі навчання на основі дипломного проекту (не менше 15 кредитів) і оцінок, що були одержані протягом навчання.

Відбір студентів на програми магістерського рівня відбувається на підставі високих вимог як до фахівців, що прописані у Додатку «Кваліфікаційні характеристики» Постанови «Про вищу освіту» (Додаток Р) і дублюються у кожній навчальній програмі (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Навчальні програми, які пропонують шведські університети на здобуття кваліфікації «магістр наук у галузі соціальної роботи», є стандартизованими, мають однакову структуру навчання, розподіл кредитів за провідними галузями діяльності.

Проаналізувавши систематизовані результати вивчення національних навчальних програм і планів Карлстадського (Додаток Т.8), Гетенбурзького

університетів (Додаток Т.9), університетів Евле (Додаток Т.10), Умео (Додаток Т.11) і Маларден (Додаток Т.12), ми дійшли висновку, що структура програм навчання магістрів за спеціальністю «соціальна робота» складається з обов'язкових (37, 5 кредитів ECTS) і факультативних (52, 5 кредитів ECTS) курсів, які охоплюють практичну підготовку або навчання за кордоном, і написання незалежного проекту (магістерської роботи) (30 кредитів ECTS), (рис. 2.3.3). Частка факультативних курсів є більшою, що пояснюється необхідністю вибору галузі професійної спеціалізації, обрання якої здійснюється індивідуально, у процесі вивчення обов'язкових курсів.



Рис. 2.3.3. Загальна структура програм підготовки соціальних працівників в університетах Швеції на другому циклі навчання

Серед дисциплін обов'язкового блоку, що сприяють підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами у Карлстадському університеті (Додаток Т.8) доцільно виокремити такі: «Добробут і соціальна ізоляція» (7,5 кредитів ECTS), «Ідентичність і культура» (7,5 кредитів ECTS), «Соціальна політика і соціальне забезпечення у полікультурному середовищі» (7,5 кредитів ECTS) (*Master's Degree Programme*, 2015). У Гетенбурзькому університеті (Додаток Т.9) важливим є вивчення таких курсів як «Соціальна робота та система соціального забезпечення (15 кредитів ECTS), «Права людини: міждисциплінарний підхід (15 кредитів ECTS), «Соціальна робота: організація та співпраця» (15 кредитів ECTS) (*Programme description for Master's programme*, 2010). Програма університету Маларден (Додаток Т.12) передбачає вивчення курсу «Менеджмент, мультидисциплінарна команда та

організації соціального забезпечення» (7,5 кредитів ECTS) (*Master's Programme*, 2016). Навчальна програма університету у м. Евле (Додаток 10) передбачає вивчення курсів «Розвиток місцевих громад і колективні можливості» (7,5 кредитів ECTS), «Особливості діалогу з дітьми та сім'ями мігрантів» (7,5 кредитів ECTS) (*Master's Degree Programme*, 2015).

Особливість національних програм другого циклу навчання – приділення великої уваги дисциплінам, що пов'язані із формуванням дослідницьких компетентностей, зокрема, у Карлстадському університеті викладається курс «Методи соціальної науки» (7,5 кредитів ECTS) (*Master's Degree Programme*, 2015), у Гетенбурзькому – «Теорія та методи наукових досліджень» (15 кредитів ECTS) (*Programme description for Master's programme*, 2010). Найбільша увага дисциплінам дослідницького циклу надається в університетах Умео (*Study Plan for Master's Degree*, 2015), Евле (*Master's Degree Programme*, 2015) і Маларден (*Master's Programme*, 2016). До них відносимо «Якісні методи проведення досліджень у галузі соціальних наук» (7,5 кредитів ECTS), «Кількісні методи проведення досліджень у галузі соціальних наук» (7,5 кредитів ECTS).

На основі узагальнення результатів дослідження національних програм підготовки соціальних працівників на другому циклі навчання, зазначимо, що вони мають однакову структуру і охоплюють вивчення блоків обов'язкових, факультативних дисциплін, практичну підготовку і написання самостійного проекту (магістерської роботи). Змістовий компонент програм передбачає включення курсів, спрямованих на поглиблене вивчення і відпрацювання технологій, форм і методів роботи з мігрантами. Важливу увагу приділено вивченню дисциплін дослідницького циклу, необхідних для формування у студентів дослідницької компетентності і здатності до наукової презентації результатів власної роботи.

На нашу думку, особливої уваги заслуговують міжнародні магістерські програми, засновані спільно з іншими університетами у рамках всесвітніх освітніх програм, метою яких є консолідація зусиль наукової й освітньої громадськості, урядів країн Європи для істотного підвищення конкурентоспроможності європейської науки і вищої освіти у світовому вимірі.

У Швеції, підготовку соціальних працівників здійснюють дві міжнародні програми підготовки магістрів, а саме: Стокгольмського університету «Соціальна політика і соціальна робота» (Додаток Т.13) і Гетенбурзького університету «Соціальна робота: спеціалізація сім'я і діти» (Додаток Т.14). Особливість цих програм полягає у тому, що підготовка фахівців здійснюється у межах 120 кредитів, без права завершити програму достроково (60 кредитів) (*Internationellt masterprogram in social politik*, 2012; *Master's Programme in Social Work*, 2013). Однак ці програми спрямовані на підготовку соціальних працівників до роботи у міжнародному і полікультурному контекстах.

Привертає увагу те, що структура міжнародних магістерських програм охоплює вивчення обов'язкових курсів, написання дипломного проекту і факультативні курси спеціалізації, включені у навчальну програму, а також практичну підготовку в межах 15 кредитів ECTS.

У контексті проблеми нашого дослідження, особливу цінність, на нашу думку, мають курси, включені у програму Гетенбурзького університету, зокрема «Сім'я і міграція» (7,5 кредитів ECTS), «Діти у вразливих ситуаціях: соціальна робота з дітьми групи ризику і їхніми сім'ями» (7,5 кредитів ECTS) (*Master's Programme in Social Work*, 2013), оскільки передбачають безпосередню підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами.

Цінним досвідом, на нашу думку, є магістерські програми, що здійснюють підготовку соціальних працівників безпосередньо до роботи з мігрантами. У Швеції функціонує 2 освітні програми другого рівня «Магістерська програма у галузі етнічних і міграційних досліджень» на базі Лінчепінзького університету (Linköpings Universitet, LiU), (Додаток Т.15) та університету Мальме (Malmö Universitet) (Додаток Т.16).

Змістом програм є поглиблені знання, що стосуються питань етнічності і міграції, аналіз причин, наслідків і динаміки міжнародних відносин, основні стратегії втручання і допомоги мігрантам різних категорій на всіх рівнях державних і недержавних інституцій.

Структура магістерських програм, що мають спеціалізацію «Етнічність і міграція» відрізняється від освітніх програм спрямування «Соціальна робота». Вони мають більше обов'язкових предметів, що пояснюється вузькою спеціалізацією і відсутністю можливості вибору конкретної категорії клієнтів соціальної роботи. У

додатку Т.17 представлені основні компоненти, що пропонуються студентам для вивчення.

Відповідно до матеріалів, представлених у додатку Т.17, необхідно зазначити, що програма навчання магістрів спеціальності «Етнічність і міграція» складається з обов'язкових (75 / 60 кредитів ECTS) і факультативних (15 / 30 кредитів ECTS) курсів, з можливістю вибору академічного навчання з практичною складовою, чи стажування в іншому університеті Швеції або поза її межами (*Syllabus of Master's programme*, 2015; *Master's Programme in International Migration*, 2013). Зміст програм другого циклу «Етнічність і міграція» конкретизовано у навчальних планах Лінчепінзького університету й університету Мальме і систематизовано у додатку Т.17.

Навчальні дисципліни, заплановані навчальним навантаженням у магістерських програмах підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, спрямовані на вивчення широкого кола питань, пов'язаних з роботою соціального працівника у полікультурному суспільстві з різними категоріями мігрантів. Особливу увагу розробники програм звертають на вивчення історичних і сучасних передумов і наслідків міграції, аналіз особливостей роботи фахівців з різними категоріями мігрантів, що належать до різних етносів, культури, соціального статусу, гендеру і сексуальної орієнтації і конкретизують у курсах (наприклад, «Міжнародна міграція, інклюзія і соціальне відчуження» (15 кредитів ECTS), «Міграція і політика надання притулку у Європейському Союзі» (7,5 кредитів ECTS), «Міграція, здоров'я і догляд» (7,5 кредитів ECTS), «Особистість і етнічна приналежність в глобальному співтоваристві» (15 кредитів ECTS), «Соціальний клас, трудова міграція і глобалізація» (7,5 кредитів ECTS), «Раса, етнічна приналежність і міграція у культурній перспективі» (7,5 кредитів ECTS)) (*Syllabus of Master's programme*, 2015; *Master's Programme in International Migration*, 2013). У контексті вимог Болонського процесу, безперечною перевагою цих програм є заплановане стажування, що сприяє узагальненню і систематизації здобутих знань, набутого досвіду у галузі організації теоретичної і практичної складової соціальної роботи в інших містах Швеції, або інших країнах; розширенні кола професійних і наукових знайомств, необхідних для роботи.

Поряд з теоретичною підготовкою, що здійснюється під час вивчення обов'язкових і факультативних курсів, польової практики, запланованої навчальною

програмою, спільним і важливим компонентом для усіх національних і міжнародних навчальних програм є написання самостійного дипломного проекту (магістерської роботи) в межах 15 або 30 кредитів, залежно від кваліфікації. Головна мета написання магістерської роботи – навчитися самостійно і критично планувати і організовувати передові дослідження в галузі соціальної роботи та прав людини. Написання наукової роботи передбачає можливість самостійного вибору студентом теми та методів наукового дослідження у галузі соціальної роботи. Під час здійснення дослідження обраної теми студент повинен проаналізувати емпіричні дані, представити результати у вигляді письмового звіту. Для здобуття ступеня магістра студент мусить документально оформити та захистити власне дослідження на заключному семінарі. Дипломний проект має особливу вагу для присвоєння кваліфікації і ставить обов’язкову вимогу перед студентами другого циклу навчання – успішне завершення курсу «Теорія і методи наукових досліджень».

Отже, у Швеції функціонує три групи програм підготовки соціальних працівників на другому циклі навчання. До першої належать національні програми загального спрямування. Вони мають однакову структуру, розподіл кредитів між навчальними блоками. Зміст курсів охоплює поглиблене вивчення особливостей організації соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами. Основна відмінність полягає у назві дисциплін і розподілі кредитів між ними.

Друга група представлена міжнародними програмами, особливістю яких є упорядкована структура навчання, без можливості його припинення після завершення 60 кредитів ECTS, а також самостійного вибору факультативних курсів. Міжнародні магістерські програми спеціалізуються на підготовці соціальних працівників до роботи у контексті дотримання прав різних категорій мігрантів у системі соціального захисту, та роботи з сім’ями і дітьми з категорії мігрантів.

До третьої групи віднесемо магістерські програми, спрямовані на безпосередню підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами. Вони мають різну структуру навчання і розподіл кредитів за блоками. Це пояснюється тим, що у Швеції університети мають високий ступінь автономії, і можуть на власний розсуд розподіляти кредити на вивчення курсів. Відмінною рисою цих програм є заплановане у межах встановленої кількості кредитів стажування у будь-якому університеті Швеції

або іншої країни. Такий підхід до організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами сприяє індивідуалізації і диференціації навчання, що передбачає вільний вибір студентом цікавої для нього сфери спеціалізації у галузі соціальної роботи.

Навчальні програми третього циклу

Навчальні програми підготовки соціальних працівників третього циклу навчання в університетах Швеції спрямовані на набуття студентами фундаментальних знань у галузі соціальної роботи і підготовку незалежних критичних дослідників, які на високому рівні володіють теоретичними знаннями, методологічними і практичними навичками для здійснення наукового дослідження у галузі соціальних наук з проблем міграції та особливостей здійснення соціальної роботи з різними категоріями мігрантів.

Програми третього циклу передбачають навчання у межах 240 кредитів ECTS, що прирівнюється до чотирьох років навчання. Водночас, існує можливість здобути проміжний ступінь по завершенню 120 кредитів ECTS (2 роки навчання) і за умови виконання вимог, зазначених у Постанові «Про вищу освіту» (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Навчальні програми третього циклу університетів Швеції можуть надавати два ступені загальної кваліфікації:

- ліцензіат (Licentiatexamen) (120 кредитів ECTS);
- доктор філософії (PhD) (Doktorsexamen) (240 кредитів ECTS).

Ступінь ліцензіата присвоюється після завершення студентом навчальної програми третього циклу, сукупність якої не може становити менше, ніж 120 кредитів ECTS, або після того, як студент третього циклу завершить частину навчання (120 кредитів ECTS), за результати якої надається ступінь доктора філософії, якщо університет вирішить, що ступінь ліцензіата такого типу може бути наданий навчальним закладом. Ступінь доктора присвоюється після завершення студентом навчальної програми, який одержав не менше 240 кредитів ECTS. Основною відмінністю у наданні цих ступенів є різні кваліфікаційні вимоги до ліцензіата та доктора філософії у галузі соціальної роботи, визначені у Додатку «Кваліфікаційні характеристики» Постанови «Про вищу освіту» (Додаток Р), а також професійне спрямування здобувачів у напрямках дослідник практичного спрямування,

орієнтованого на практичну соціальну роботу, що супроводжується проведенням досліджень у галузі етнічності і міграції, і дослідник-науковець орієнтується на викладацьку роботу в університетах.

Закон Швеції «Про вищу освіту» і Постанова «Про вищу освіту» чітко регламентують діяльність університетів, що здійснюють підготовку на третьому циклі навчання, а також вимоги до вступників і випускників спеціальності «соціальна робота» (*Swedish Higher Education Ordinance, 2013; Swedish Higher education Act, 2014*). До навчання на програмі третього циклу можуть бути допущені лише ті студенти, які вступили на державну форму навчання або мають грант на навчання. Студенти, які бажають навчатися на контрактній основі можуть бути допущені у разі, якщо Рада факультету, де планується навчання, переконається у платоспроможності студента протягом усього періоду навчання, а також його здатності навчатися. Абітурієнти, які вступають на програму третього циклу навчання до основних документів мають додати:

- реферат, магістерську роботу, відповідні публікації;
- сертифікати, пов'язані суміжними видами наукової діяльності, наприклад, сертифікат участі у науково-дослідній оцінці або проектних роботах;
- презентацію наукових інтересів або науково-дослідних робіт, а також тематики пропонованого дипломного проекту.

У Швеції підготовку соціальних працівників на третьому циклі здійснюють лише три університети, а саме Гетенбурзький (Додаток Т.18), Лундський (Додаток Т.19) і Лінчепінзький (Додаток Т.20) університети. Це пояснюється високою складністю одержання акредитації та сертифікації навчальних програм, жорсткими вимогами до університету, абітурієнтів і випускників. Студенти-дослідники можуть обирати лише серед трьох навчальних програм (Додаток Д), що пропонують шведські університети, одна з яких готує майбутніх соціальних працівників до здійснення досліджень у галузі етнічності і міграції.

Освітні наукові програми Лундського (*General syllabus for third cycle, 2013*) і Гетенбурзького (*General study programme, 2014*) університетів передбачають підготовку дослідників у галузі соціальної роботи. Навчальна програма Лінчепінзького університету спрямована на здобуття студентом навичок працювати та досліджувати

проблеми пов'язані з етнічністю і міграцією, що у контексті нашої наукової розвідки мають, на нашу думку, велику практичну цінність (*Programme for the postgraduate*, 2013).

Відповідно до Постанови «Про вищу освіту» особа відповідає загальним вимогам на курси і навчальні програми третього циклу, якщо він або вона: Має кваліфікацію другого циклу; задовольняє вимоги курсів, що включають, щонайменше 240 кредитів, з яких принаймні 60 були здобуті на другому циклі; має істотні еквівалентні знання здобуті у Швеції та за її межами (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014).

Крім загальних вимог, університети висувають конкретні вимоги до вступників на навчальні програми третього циклу, що відображені у додатку С.

Конкретні вимоги до вступників обов'язково передбачають наявність кваліфікації другого циклу навчання у галузі суспільних наук, або соціальної роботи, успішний захист дипломного проекту на другому циклі, а також знання шведської і англійської мов, підтверджені сертифікатом. Компетентнісний аспект підготовки майбутнього дослідника у соціальній сфері та високий статус науковця у Швеції вимагає від університетів, що здійснюють підготовку соціальних працівників на третьому циклі навчання, застосовувати високі критерії відбору й експертну оцінку студентів, що претендують навчатися на докторській програмі. У таблиці С.2 додатку С наведені основні критерії, що висувають університети Швеції до своїх абітурієнтів.

Важливою умовою прийняття студента на докторську програму є його спроможність здійснювати дослідження, мотивація до навчання, а також вміння представити готовий науково-дослідний продукт, що має високе практичне значення для вирішення конкретної проблеми соціальної роботи.

Навчальні програми третього циклу передбачають різну структуру навчання і розподіл кредитів відповідно до основних напрямів діяльності студента. Навчання здійснюється на основі індивідуального плану, який розробляється згідно з навчальною програмою студентом-дослідником і керівником відповідно до структури навчання кожного студента. Як правило, план переглядається один раз на рік.

Відповідно до вимог на кожного студента-дослідника призначається два компетентних керівника, які, по-перше, повинні мати кваліфікацію лектора університету, де здійснюється навчання, а по-друге, володіти сертифікатом керівника.

Структура підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на третьому циклі, систематизована відповідно до навчальних програм у додатку Т.21, передбачає два компоненти – вивчення обов’язкового блоку курсів і написання академічного тезису (Лундський університет – ліцензіат 37,5 / 82,5 кредитів ECTS, доктор – 75 / 165 кредитів ECTS; Гетенбурзький університет – ліцензіат 32,5 / 87,5 кредитів ECTS, доктор – 65 / 175 кредитів ECTS).

Аналіз навчальних програм дав змогу виявити, що структура підготовки студентів третього циклу спеціальності «соціальна робота» складається з вивчення спеціалізованих курсів і написання академічних тез.

Блок обов’язкових курсів кожен університет розробляє самостійно з урахуванням основних міжнародних і національних вимог побудови навчальних програм і кваліфікаційної характеристики майбутнього соціального працівника. Курси третього циклу програми «Соціальна робота» мають два основні напрями:

- наукову теорію і методи дослідження, включаючи етику досліджень (якісні та кількісні методи є складовими методів дослідження);
- положення теорії соціальних і психологічних наук, що стосуються соціальної роботи.

Кожен університет, відповідно до покладених на нього повноважень, може самостійно встановлювати кількість кредитів для певної дисципліни. Основною вимогою є їх однакова сукупна кількість.

У навчальній програмі Лундського університета зазначено, що навчальні курси студента-дослідника в межах 75 кредитів ECTS мають включати 25 кредитів ECTS вивчення теорії та методології науки, в тому числі науково-дослідної етики, 25 кредитів ECTS – теорії соціальної і поведінкової психології, а також дослідницьку орієнтацію, що має відношення до соціальної роботи. Оцінка успішного завершення курсів здійснюється відповідно до письмових звітів та індивідуального дослідження, що обговорюються на семінарських заняттях (*General syllabus for third cycle*, 2013).

Для здобуття ступеня ліцензіата, студент-дослідник має отримати 37,5 кредитів ECTS, з яких 15 кредитів ECTS – це вивчення теорії та методології науки, в тому числі науково-дослідної етики, 15 кредитів ECTS – теорії соціальної і поведінкової психології, а також дослідницька орієнтація у галузі соціальної роботи (*General syllabus for third cycle*, 2013).

Програма третього циклу Гетенбурзького університету складається з блоку курсів в загальній сукупності 65 кредитів ECTS. З них, аспірант має отримати принаймні 20 кредитів ECTS у кожній з представлених галузей. Наступні 20 кредитів ECTS містять необов'язковий елемент, який означає, що аспірант може набирати ці кредити протягом навчання на подальших курсах, або в інших відповідних галузях. Інші курси обираються за погодженням з керівником. Решта 5 кредитів ECTS відводиться на навчання та викладання в університетах. Два курси є обов'язковими: сступний курс «Соціальна робота як галузь знань та наукова проблема», «Викладання і навчання у галузі вищої освіти»: базовий курс. З 32,5 кредитів ECTS, необхідних для здобуття ступеня ліцензіата, студент має оволодіти не менше ніж 10 кредитами у кожній з цих галузей, з яких 7, 5 кредитів ECTS включають необов'язкові курси. Решта 5 кредитів ECTS відводиться на навчання та викладання у вищих навчальних закладах (*General study programme*, 2014).

Цінним досвідом, на нашу думку, є навчальна програма третього циклу «Етнічність і міграція» Лінчепінзького університету, яка безпосередньо стосується підготовки дослідників-соціальних працівників, які цікавляться проблемами полікультурного контексту і планують досліджувати різні аспекти соціальної політики, соціального захисту, соціальної роботи з представниками етнічних спільнот і різними категоріями мігрантів (*Programme for the postgraduate*, 2008). Структуру і зміст навчальної програми третього циклу систематизовано та викладено у таблиці Т.21.2 додатку Т.21.

Відповідно до матеріалів, представлених у додатках Т.20 і Т.21 навчальна програма Лінчепінзького університету складається з трьох блоків. До першого блоку належать курси обов'язкового циклу у межах 45 кредитів ECTS. Вони передбачають вивчення теоретичного аспекту проблем етнічності і міграції, а також основних методів дослідження обраної проблематики. Другий блок – це факультативні курси і

курси індивідуальної спеціалізації (для аспірантів, що прагнуть отримати ступінь PhD), або лише з курсу індивідуальної спеціалізації (для аспірантів, що прагнуть отримати ступінь ліцензіата). Мета курсів полягає у конкретизації категорії мігрантів і проблем, які планує досліджувати майбутній науковець-практик у соціальній сфері.

На основі узагальнених результатів вивчення цього аспекту, слід зауважити, що провідним компонентом кожної докторської програми є написання академічного тезису (кандидатської дисертації), що визнається основним результатом завершення програми навчання.

Відповідно до аналізу змісту навчальних програм, дисертація визнається як комплексне наукове дослідження, що може бути подане як:

- цілісна друкowana продукція (монографія);
- певна сукупність наукових статей з анотаціями (збірник тез).

До дисертації висуваються однакові вимоги університетами, що здійснюють підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами. Вони зазначені у Постанові «Про вищу освіту» і дублюються у навчальних програмах третього циклу (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014). Дисертація має включати 175 кредитів (Гетенбурзький університет), 165 кредитів (Лундський університет) і 150 кредитів (Лінчепінзький університет) може бути сформульована у вигляді цілісної роботи (монографія), або у вигляді наукової роботи (дисертації). Захист дисертації, написаної двома або більшою кількістю авторів, має містити опис внеску кожного з авторів і представлена таким чином, щоб можна було оцінити кожного.

Відповідно до правил, визначених Постановою «Про вищу освіту» по захисту ступеня доктора та ліцензіата, дисертація підлягає публічному захисту на основі власно складених тезисів, що відображають основні аспекти наукового дослідження (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014). Дисертація оцінюється шкалою «зараховано»/«незараховано». Оцінювання включає зміст дисертації і публічний виступ. Наукова робота оцінюється комісією у складі від трьох до п'яти членів. Ступінь доктора присвоюється цією комісією, з яких принаймні один член має володіти кваліфікацією доцента.

Дисертація ліцензіата має включати 87,5 кредитів ECTS для студентів Гетенбурзького університету і 82,5 кредитів ECTS для дослідників Лундського

університету (*General study programme*, 2014; *General syllabus for third cycle*, 2013). Наукова робота повинна бути захищена на відповідному семінарі під керівництвом керівника; вон може бути прийнята або відхилена.

Університети прописують у навчальних програмах додаткові умови, що мають вагу при захисті дисертації. Серед них виокремимо:

- участь у семінарах з науково-дослідної діяльності кафедри або відділу, до якого прикріплені;

- участь у міжнародних конференціях;

- презентація доповіді з теоретичних і методологічних питань власного проекту;

- звітування щодо стану виконання індивідуального плану не менше трьох разів:

- 1) коли складений план дисертації;

- 2) коли підготовлена половина роботи;

- 3) остаточний розгляд дисертації (не менше ніж за шість місяців до публічного захисту).

- написання розділів дисертації;

- критичний перегляд й оцінювання роботи інших студентів-аспірантів.

Затвердження теми відбувається з урахуванням професійних уподобань студента, його інтересів і рівня наукового обґрунтування і рішення конкретної соціальної проблеми, за погодженням керівників.

Наприклад, відповідно до представленого звіту А. Нельсон (Nelson, 2017), викладача факультету соціальної роботи Гетенбурзького університету, провідними темами дослідження є:

- робота – сім'я / рівний баланс;

- гендерна рівність;

- імміграція;

- дитяча бідність – зростаючі розбіжності;

- освіта;

- діти: позиції, права і участь;

- сегрегація і виключення.

Аналіз наукових і документальних джерел показав, що підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами на третьому циклі навчання у Швеції є актуальним напрямом освіти у галузі соціальної роботи. Вона спрямована на формування у майбутнього фахівця соціальної сфери дослідницьких знань, умінь і навичок, які мають бути спрямовані на вирішення конкретних проблем соціальної сфери, зокрема пов'язаними з міграцією і міграційними процесами. Актуальність підготовки фахівців до роботи з мігрантами зумовлюється соціальною, міграційною, інтеграційною політикою Швеції, що реалізується у контексті інтеграційних і глобалізаційних процесів і спрямована на створення гармонійного полікультурного суспільства, у якому є місце кожній людині незалежно від культурної, гендерної, расової й етнічної приналежності.

Отже, аналіз змісту навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на трьох циклах навчання дав змогу виявити основні особливості організації освітнього процесу майбутніх соціальних працівників університетах Швеції:

- різнорівневий характер професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами передбачає професійну підготовку фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, магістра і доктора соціальної роботи;
- завершеність кожного з рівнів освіти, що передбачає диференціацію кваліфікаційних вимог і професійної спрямованості студента;
- спрямованість навчальних програм на підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами у полікультурному контексті;
- наявність міжнародних і національних навчальних програм підготовки соціальних працівників, згідно з якими формуються необхідні компетенції для роботи з мігрантами;
- вибір професійної спеціалізації зумовлюється інтересами студентів та формується під час практичної підготовки на першому циклі навчання та закріплюється під час вивчення факультативних дисциплін і практичної підготовки на другому циклі;
- розвинене соціальне партнерство університетів Швеції із державними і недержавними установами, що мають у своєму штаті кваліфікованих соціальних працівників, компетентних у роботі з мігрантами, що сприяє практико-орієнтованій

підготовці та розширює можливості працевлаштування студентів після присудження освітньо-кваліфікаційних рівнів;

- можливість вибору магістрами напряму професійної підготовки: професійного, що дає можливість отримати диплом магістра-практика (магістр одного року навчання); дослідницького, що передбачає отримання диплома магістра-науковця з соціальної роботи у галузі етнічних і міграційних досліджень;

- професійна підготовка докторів з соціальної роботи здійснюється за одним із таких типів освітньо-кваліфікаційних рівнів: професійний, з дипломом – «ліцензіат» (науковець-практик); науковим з наданням кваліфікації «доктор філософії у сфері соціальної роботи» (науковець-дослідник).

Систематизація та аналіз матеріалів дослідження дав можливість виокремити основні особливості змісту підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, серед яких системність, міждисциплінарність, полікультурна спрямованість, компетентісна орієнтованість, диверсифікація навчальних планів і програм, наступність, єдність теоретичного і практичного компонентів, практична, дослідницька й етична спрямованість, гнучкість.

2.4. Технології, форми організації й методи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції

Дослідження дало змогу виявити, що зміст навчання реалізується за допомогою технологій, форм організації і методів навчання, що використовуються під час підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції. Вони мають тенденцію до постійної зміни і оновлення відповідно до актуальних запитів суспільства. За даними індексу 2017 року Європейської комісії «Матриця інновацій», Швеція є лідером у галузі освітніх інновацій (*European Innovation Scoreboard, 2017*). Метою «Матриці інновацій» є порівняльний аналіз інноваційної діяльності в країнах Європейського Союзу, інших європейських країнах та регіональних сусідів, на основі якого Європейська комісія робить висновок для кожної країни про сильні і слабкі сторони національних інноваційних систем та допомагає країнам визначити пріоритетні галузі для реформування. Високий показник Швеції у галузі впровадження освітніх

інновацій є результатом інвестування в освіту і науку, тісної співпраці державного і недержавного секторів і університетів, що здійснюють підготовку фахівців, ґрунтовного аналізу ринку праці та формування соціального замовлення на фахівців.

Студент у Швеції є центром вищої освіти, тому основне завдання університетів країни – зробити освіту доступною і якісною. Основна увага приділяється такій підготовці, яка дає можливість студентам розвивати навички критичного та аналітичного мислення, навички незалежних досліджень, групової роботи, вирішення проблем та лідерські навички, щоб підготувати їх до майбутньої професійної діяльності. Тому актуальним питанням постає відбір таких технологій, методів і форм навчання, які б давали змогу досягати мети вищої освіти, і зокрема професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.

Система підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції є студентоцентрованою і реалізується шляхом відмови від традиційної академічної ієрархії. Навчання здійснюється шляхом створення відкритого освітнього середовища для спілкування студентів з авторитетними дослідниками, викладачами. Як стверджує студентка Лундського університету Ф. Палаві (Pallavi, 2017): «Одна з найбільш позитивних характеристик навчання у Лунді і Швеції – це те, що усі університети укомплектовані кваліфікованими професіоналами, а головне завжди готовими прийти студенту на допомогу людьми. Поряд з ними ми відчуваємо себе молодшими колегами і хорошими друзями. Ми можемо звернутися до них з будь-якими питаннями». Такий підхід до організації навчання дає можливість ставитися до студентів як до колег, їхні думки оцінюються та заохочуються, що сприяє розвитку діалогу та співпраці між студентами та викладачами, а також створює можливості для висунення нових ідей та інновацій.

Впровадження інновацій в освіту, поглиблення глобальних соціальних проблем, великий обсяг інформації, попит на мобільного соціального працівника, здатного адаптуватися до сучасних умов ринку праці та соціального замовлення зумовили активне використання «смарт-технології» у системі підготовки фахівців соціальної сфери (*Measuring Innovation in Education*, 2014; Ananiadou, Claro, 2009). Смарт-технологія передбачає підготовку соціальних працівників, що володіють креативним потенціалом, вміють думати і працювати в новому світі. Важливими навичками у роботі

соціального працівника, що працює з мігрантами мають стати уміння організовувати комунікацію у соціальних мережах, відбирати корисну інформацію, працювати з електронними джерелами, складати особисті бази знань, напрацьовані під час практичної діяльності. Все це потребує зміни традиційного навчального процесу і переходу у царину смарт-технологій підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. Позитивними аспектами використання смарт-технології у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції є мобільність і неперервність доступу до навчальної інформації; автономність викладача і студента за рахунок використання інтернет-мереж, мобільних девайсів з доступом до навчальної інформації; гнучке навчання з погляду інтересів студента та його професійної спрямованості, підтримка траєкторії особистісного розвитку кожного студента; створення мотиваційних моделей навчання; постійний взаємозв'язок між вимогами роботодавця та змістом освіти; навчання студентів ефективно працювати з великою кількістю інформації.

До того ж, шведські університети, що здійснюють підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами належать до категорії «смарт-університетів» (*Measuring Innovation in Education*, 2014). Вони мають спеціальні навчальні аудиторії, обладнані новітніми технічними засобами, що дають студентам змогу користуватися необхідними ресурсами (доступ до світових бібліотек, навчальних і наукових мереж, мультимедійні дошки і спеціальні програми для створення інтерактивних доповідей і презентацій дослідженого матеріалу) для підготовки до семінарських і практичних занять, а також для забезпечення взаємозв'язку зі студентами університетів із провідних країн світу, шляхом організації студентських конференцій, скайп-зв'язку для обміну досвідом і спілкування.

Основною тенденцією реалізації смарт-технології в університетах Швеції є створення «смарт-кампусів», тобто території для студентів у межах університету, де кожен може задовольнити свої навчальні потреби, не витрачаючи часу на пошук бібліотек, наукових осередків у галузі соціальної роботи. До таких належать: «Кампус Скеллефтео» (*Campus Skellefteå*, 2017), який знаходиться на території університету Умео; «Кампус Готланд» (*Campus Gotland*, 2017). Основною метою їх діяльності є забезпечення доступу майбутніх соціальних працівників до необхідної інформації і

ресурсів для її пошуку; створення можливостей для конструктивного діалогу між студентами різних курсів, викладачами, дослідниками і практиками у галузі соціальної роботи; організація навчання і курсів підвищення кваліфікації для соціальних працівників-практиків.

Такий підхід до організації освіти передбачає створення інтелектуального середовища безперервного розвитку компетентностей майбутніх соціальних працівників, які хочуть працювати з мігрантами. Оскільки реалізація смарт-технології у підготовці працівників соціальної сфери передбачає заходи формального і неформального навчання, результатом чого стає професійний розвиток, який демонструють студенти під час практичної підготовки і безпосередньо у практичній роботі з мігрантами. Технічною базою реалізації такого підходу до підготовки соціальних працівників, що працюють з мігрантами, є всі технічні девайси, які належать навчальним закладам, студентам і викладачам. До них належать звичайні стаціонарні комп'ютери, ноутбуки, проектори, інтерактивні дошки, веб-камери, планшети, смартфони, вільний доступ до інтернету (wi-fi).

Смарт-технології, що використовуються у підготовці соціальних працівників тісно пов'язані із «мережевою моделлю освіти» (Андрущенко, Бойченко, Горбунова, & Надольний, 2012). Її метою є забезпечення зв'язку між соціальними працівниками-практиками, викладачами, дослідниками у галузі соціальної роботи, студентами, університетами, організаціями соціальної сфери та уряду країни (с. 84). Прикладом реалізації такої моделі у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами є створена у 2004 р. Шведська асоціація досліджень у галузі соціальної роботи (Swedish Association For Social Work Research (Förbundet för forskning i socialt arbete), FORSA). Асоціація є політично незалежною організацією, що об'єднує практиків, дослідників та небайдужих осіб, які є активними учасниками у галузі соціальної роботи в Швеції і сприяє розвитку науки у галузі соціальної роботи Скандинавських країн загалом, і Швеції зокрема (Swedish Association for Social Work Research, 2017). Важливим, на думку шведського уряду, є створення мереж, що сприяють співпраці університетів не тільки у межах країни, але і поза її кордонами. У країнах Північної Європи (Скандинавські країни) функціонує мережа SOSNET, призначена для організації співпраці між університетами, з метою стандартизації спеціалізацій та підвищення якості навчальних

програм; організації обміну студентами і викладачами із різних країн світу; координації тематики досліджень у галузі соціальної роботи для студентів третього циклу навчання (*Sosiaalityön Koulutuksen*, 2017). Мережа SOSNET є платформою для ознайомлення із останніми дисертаційними дослідженнями аспірантів Скандинавських країн. Так, зокрема, останніми захищеними темами у галузі соціальної роботи з мігрантами були «Вплив системи соціального забезпечення на імміграцію: аналіз шведської моделі соціального добробуту для шукачів притулку та трудових мігрантів», автор Н. Шульжек (*Schulzek*, 2012) («*Inverkan av socialförsäkringssystemet på invandring: En analys av den svenska socialförsäkringsmodellen för asylsökande och migrerande arbetstagare*»); «Вплив політики інтеграції на соціальну роботу з мігрантами у Швеції» А. Курті (*Kurtti*, 2016) («*Inverkan av integrationspolitiken på socialt arbete med invandrare i Sverige*») та ін.

Паралельно із смарт-технологіями і мережевою моделлю освіти у Швеції у системі підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції активно застосовується «інтеркультурна технологія навчання», яка реалізується у двох аспектах. Суть першого полягає у тому, що група студентів спеціальності «соціальна робота» є полікультурною. Тобто вона може складатися із представників різних культур, що проживають у Швеції або студентів-іноземців з інших країн. Прикладом реалізації інтеркультурної технології навчання є створення міжнародних програм підготовки для соціальних працівників, зокрема такі програми є у Гетенбурзькому університеті (Магістерська програма у галузі соціальної роботи: сім'я і міграція (*Master's Programme in Social Work*, 2013); в університеті Евле (Бакалаврська програма у галузі соціальної роботи: міжнародна соціальна робота (*Program Study Plan For Bachelor*, 2017) і т.д. Другий аспект застосування цієї технології реалізується під час міжнародних стажувань студентів передбаченими навчальними програмами, зокрема під час підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами за програмами другого рівня «Магістерська програма у галузі етнічних і міграційних досліджень» (*Syllabus of Master's programme*, 2015) на базі Лінчепінзького університету (*Linköpings Universitet, LiU*) та «Магістерська програма: міжнародна міграція та полікультурність» (*Master's Programme*, 2013) що пропонується університетом Мальме (*Malmö Universitet*).

Організація навчання у межах цієї технології сприяє розвитку толерантності, сенситивності та емпатійності, що є важливими особистими якостями майбутнього

соціального працівника, компетентного у роботі з мігрантами. Водночас, студенти навчаються налагоджувати контакти з представниками різних культур; визначати особливості, притаманні різним категоріям мігрантів; орієнтуватися у потребах і проблемах, з якими стикаються мігранти та представники різних культур; розвивати мережу своїх професійних міжнародних контактів.

Форми навчання. Денне навчання здійснюється у межах 40 год. на тиждень, що відповідає повноцінному восьми годинному робочому дню. Особливість шведської системи вищої освіти у тому, що студент протягом тижня може відвідати за розкладом декілька годин лекційних або семінарських занять, інша частина часу – це його самостійна робота (*Course structure*, 2017). Такий підхід до організації навчального часу вчить відповідально ставитись до завдань, які дають викладачі, розподіляти роботу і відпочинок, готує до майбутньої професійної діяльності, де більшість робочих завдань соціальний працівник виконувати самостійно або у малих групах.

Найпоширенішою формою навчання в університетах Швеції є лекції для груп з 25-30 студентів. На офіційному сайті Лундського університету, що здійснює підготовку соціальних працівників, у розділі «Форми навчання» зазначено, що відвідування лекцій є обов'язковою умовою для якісної підготовки майбутніх фахівців (*The learning environment*, 2017). Лекції у шведських університетах проводять досвідчені викладачі і дослідники у галузі соціальної роботи, що дає можливість студентам одержувати сучасні знання та ставити актуальні питання. Наприклад, студентка Лундського університету П. Фогат (P. Phogat) стверджує, що «формат лекцій, які проводять в університеті є дуже ефективним. Оскільки студентам немає необхідності занотовувати почуте і витратити на це дорогоцінний час. Важливою є можливість живої дискусії і обговорення» (Pallavi, 2017).

У системі підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами застосовують такі види лекційних занять: проблемна лекція, лекція-візуалізація (слайд-лекція), лекція-вебінар (Cole, 2000).

Цікавим, на нашу думку, є розкриття особливостей проведення лекції-вебінару. Така форма підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами утвердилась як реакція на розвиток дистанційної освіти і сучасних технічних засобів, мобільності студентів, шляхом наукових обмінів і стажувань. Такий формат лекції дає можливість

зібрати академічну групу з будь-яких куточків світу і місць, а також залучити компетентних фахівців з різних міст і країн.

Лекція-вебінар – це лекція в онлайн-режимі, що проводиться за допомогою програмного забезпечення для відеоконференцій (Webinar, 2017). До участі у лекції-вебінарі запрошуються авторитетні викладачі, дослідники, соціальні-працівники-практики і студенти. Тематика таких лекцій стосується актуальних питань теорії і практики у галузі соціальної роботи з мігрантами і передбачає активну дискусію і висловлення власних думок фахівцями і студентами. Особливістю такої лекції є те, що за допомогою програмного забезпечення, учасники можуть поділитися аудіоматеріалами, документами, що стосуються теми лекції один з одним (Cole, 2000). Важливим для студентів у ході проведення є можливість її записати та ще раз прослухати найцікавіші моменти, корисні для професійної діяльності.

Навчальною програмою передбачено, що більшість матеріалу студент одержує у процесі самостійної роботи. Такий підхід до організації професійної підготовки соціальних працівників дає змогу студентам навчатися самостійно знаходити необхідну інформацію, аналізувати її та систематизувати, застосовувати критичний підхід до її інтерпретації та представлення; поглиблювати знання з курсу; розвивати здатність до самонавчання і саморозвитку.

Велику роль у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами відіграє самостійна робота студентів, яка здійснюється поза межами аудиторії. Зміст самостійної роботи обумовлюється навчальною програмою, методичними матеріалами до дисципліни, завданнями і вказівками викладача, інтересами самих студентів. Основною умовою організації самостійної роботи студентів є створення можливостей для спілкування та групової дискусії. Цікавим прикладом Стокгольмського університету й університету м. Евле, що ілюструє особливості організації самостійної роботи для майбутніх соціальних працівників, є створення креативних майстерень (Maker Space) для активного спілкування студентів, викладачів, соціальних працівників-практиків і самих мігрантів на професійні теми з питань організації соціальної роботи з різними категоріями мігрантів; вивчення, застосування на практиці і удосконалення навичок, пов'язаних із вирішенням case-ситуацій соціальної роботи з мігрантами, а також особливостей консультування мігрантів і членів їх сімей (Hwang, 2014).

Зазвичай, креативні майстерні в університетах Швеції створюються ситуативно і пов'язані із цікавістю студентів до вивчення теоретичної і практичної складової теми з організації соціальної роботи. Вони локалізуються у бібліотеках і «смарт-кампусах» і проводяться спільно студентами і викладачами із залученням представників-практиків з організацій, що працюють безпосередньо у галузі організації соціальної роботи і надання допомоги різним категоріям населення, зокрема мігрантам.

Аналізуючи наукові джерела, з'ясовуємо, що у процесі професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, не втратили актуальності семінарські і практичні заняття. Кількість і зміст семінарських і практичних занять обумовлюється навчальною програмою. Шведські викладачі під час розробки курсу здійснюють планування тематики семінарських і практичних завдань, а також форми їх проведення. Як зазначають шведські дослідники у галузі соціальної освіти Т. Посо, С. Форсман (Pösö, Forsman, 2013) для підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами важливим є застосування різних видів семінарських занять. Оскільки важливою є не тільки теоретична складова професійної діяльності, але і уміння застосовувати власні знання на практиці та під час здійснення наукових досліджень, тому актуальним для підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами є застосування таких видів семінарських занять, як: проблемні семінарські заняття, семінарські заняття у формі ділової гри, семінар з використанням методу аналізу конкретних ситуацій (case-study), семінар-дебати, семінари у формі захисту наукових проектів. Розглянемо кожен з цих видів детальніше на прикладі Гетенбурзького університету (Pösö, Forsman, 2013).

Проблемні семінарські заняття передбачають підготовку до розгляду теми за визначеним переліком питань. Основні методи, що застосовуються для його проведення – обговорення, групові дискусії, мозковий штурм. На семінарському занятті, зазвичай, розглядають теоретичні питання, пов'язані з етнічністю, міграцією, сучасними тенденціями у галузі соціальної, інтеграційної, освітньої політики і соціальної роботи, зокрема.

Семінар-дебати проходить у формі обговорення конкретної проблеми. Для підготовки до такого семінарського заняття викладачу необхідно чітко сформулювати тему заняття, яка має вагоме значення у роботі соціальних працівників з мігрантами, наприклад обговорення ефективності певної форми роботи з конкретною категорією

мігрантів. Технологія проведення заняття передбачає об'єднання студентів на дві групи, одна з яких виступає за, друга – проти. Підготовка студентів до заняття передбачає групову роботу та спільне розроблення аргументів, контраргументів та доказів на їх підтримку чи заперечення. Основною метою проведення такого виду семінарського заняття є залучення майбутніх соціальних працівників до обговорення проблем і планування рішень, а не просто до дискусії. Така форма роботи у системі підготовки майбутніх соціальних працівників сприяє розвитку критичного мислення, що є важливою компетентнісною характеристикою для соціального працівника, яка прописана у Законі та Постанові Швеції «Про вищу освіту» (*Swedish Higher education Act, 2013; Swedish Higher Education Ordinance, 2014*) і кожній навчальній програмі; виховує толерантність і повагу до різних поглядів, що є особливо важливим у роботі соціального працівника з різними категоріями мігрантів.

Семінарське заняття у формі ділової гри може проводитися у декількох модифікаціях. Перший варіант ділової гри – це круглий стіл або конференція. Основною вимогою до студентів спеціальності «соціальна робота» є представлення міні-дослідницьких проектів з тематики кожного курсу в розрізі їх професійних інтересів (*The learning environment, 2017*). Така форма проведення семінарського заняття передбачає оприлюднення результатів власних досліджень із використанням унаочнення та їх групове обговорення. Важливою цінністю проведення цього виду семінарського заняття є формування дослідницької компетенції майбутнього соціального працівника та вироблення уміння до презентування результатів власної діяльності й самопрезентації себе як фахівця із соціальної роботи.

Другий варіант гри застосовується для моделювання професійних ситуацій у роботі соціального працівника з метою відпрацювання конкретної технології, форми або методу роботи з різними категоріями мігрантів. Студенти обирають ролі клієнтів, соціальних працівників, керівників соціальних установ, психологів, юристів та ін. Враховуючи те, що найчастіше академічні групи соціальних працівників є інтернаціональними, складаються як з громадян Швеції, так і іноземців, які вивчають соціальну роботу, така форма роботи реалістично відображає особливості взаємодії соціального працівника і мігранта.

Поряд із семінарським заняттям у формі ділової гри часто використовують *семінар з використанням методу аналізу конкретних ситуацій (case-study)*. Це пояснюється тим, що соціальному працівнику, який працює з мігрантами у професійній

діяльності доводиться вирішувати проблеми клієнта. Оскільки навчання у шведських університетах є практико-орієнтованим, а розробка навчальних програм здійснюється з урахуванням вимог міжнародних організацій у галузі соціальної роботи (Міжнародної федерації соціальних працівників та Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи) і побажань соціальних працівників-практиків, важливим є формування вміння майбутнього соціального працівника до професійної діяльності. Здатність студентів орієнтуватися у практичній соціальній роботі формує процес вирішення життєвих ситуацій (case-ситуації). Зазначимо, що до проведення семінарських занять, які проводяться з використанням методу аналізу конкретних ситуацій запрошуються соціальні працівники-практики, які працюють з мігрантами та можуть об'єктивно оцінити можливості студентів до вирішення життєвої ситуації, надати ефективні рекомендації (*The learning environment*, 2017). Заняття реалізовується за допомогою використання методів групової роботи – дискусії, мозкового штурму, case-методу, воркшопів (workshop). Основа воркшопів – інтенсивна групова взаємодія, динамічний обмін знаннями, оскільки кожен студент приходить на семінар зі своїм унікальним і неповторним досвідом, набутим у процесі теоретичної і практичної підготовки, і таким же індивідуальним поглядом і ставленням до тих чи інших професійних проблем (Kim, Cho, & Lee, 2013, с. 172). Метою методу кейсів (case-study) є вирішення практичної ситуації, яка відбулась у реальному житті з метою прийняття рішення про можливі способи допомоги і розробки програми взаємодії, у випадку з мігрантами – плану для новоприбулих (Kim, Cho, & Lee, 2013, с. 175).

Ще однією важливою формою підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції є консультаційні заняття, які проводяться індивідуально або для невеликих груп студентів (2-10 осіб). Їх мета – вирішення проблемних питань, що виникають у студента, а також спрямування їх на досягнення певних навчальних результатів. Проведення консультативних занять може здійснюватися очно, тобто в аудиторії, бібліотеці або кафе на території навчального кампусу; й заочно – через соціальні мережі, електронну пошту, дистанційні форуми і чати (*Teaching methods*, 2016). Консультаційні заняття зазвичай організовуються як реакція на виникнення незрозумілих і складних питань в курсі; можливість проконсультуватися з тематики наукових досліджень для представлення міні-проектів у межах курсу або написання дипломної роботи для здобуття кваліфікації.

Важливою, на нашу думку, є практична підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами як основна форма роботи, спрямована на формування професійних умінь і навичок у контексті взаємодії з клієнтом та організаціями соціальної сфери державної і недержавної форм власності. У Швеції функціонує 290 муніципалітетів, безліч організацій недержавного сектору, орієнтованих на роботу з різними категоріями мігрантів (Додаток И, Л), з якими університети Швеції укладають договори щодо проходження практичної підготовки студентів. Кожна з організацій у своєму штаті має соціальних працівників, кваліфікованих у роботі з мігрантами, що сприяє формуванню професійної спрямованості бакалаврів до роботи безпосередньо з цією категорією населення, а також професійних навичок з організації надання кваліфікованої допомоги мігрантам. Направлення студентів для проходження практики відбувається з урахуванням їх побажань на першому циклі навчання, і відповідно до обраної спеціалізації і домінуючого предмета факультативних курсів – на другому циклі навчання. За кожним студентом закріплюється два керівники (супервізори) практики – один з числа викладачів університету, другий – соціальний працівник-практик з організації, де студент набуває практичних навичок роботи у межах навчальної програми.

Важливим при підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами у контексті всіх форм навчання є використання методу соціального проектування, сутність якого полягає у вирішенні конкретної проблеми мігранта, шляхом створення технології у вигляді реального, практичного і соціально оформленого результату навчальної діяльності. Проектування є важливим у роботі соціального працівника, що працює з мігрантами, оскільки держава та неурядові організації часто оголошують конкурси на надання грантів для реалізації важливих соціальних місій. Цікавим способом фінансування соціальних проектів у Швеції є краудфандинг (croudfunding), тобто спосіб добровільного фінансування, заснований на суспільних засадах. Він поширений і реалізовується через спеціальні он-лайн платформи (Barnett, 2015). Розроблені студентами проекти, зазвичай розміщуються на таких платформах і якщо вони є актуальними, то реалізуються студентами, викладачами і соціальними працівниками-практиками, що були супервізорами під час практичної підготовки. Такий спосіб організації діяльності майбутніх соціальних працівників дає змогу спрямовувати їх діяльність на суспільні запити; включати їх у суспільно-корисну діяльність; розширювати професійні контакти, удосконалювати уміння та навички спілкування з

цільовою групою; поліпшувати соціальну ситуацію та знижувати негативний ефект від соціальних проблем, породжених міграцією; готувати студентів до майбутньої професійної діяльності; відчувати соціальну значущість і відповідальність за результати своєї роботи.

Отже, узагальнюючи аналіз використання технологій, форм і методів у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами доходимо висновку, що процесуальними її особливостями є диверсифікація, інноваційність, інтерактивність, дослідницька спрямованість, орієнтація на самостійну роботу.

Система оцінювання знань

Методи оцінювання варіюються залежно від змісту і форми процесу. Оцінка може базуватися на основі письмових або усних відповідей на семінарських і практичних заняттях, а також на основі розробки наукових і науково-практичних проектів. У процесі навчання можуть бути використані індивідуальна, групова, фронтальна форми перевірки. Але незалежно від використаної форми іспиту, оцінювання навчальних успіхів здійснюється на індивідуальному рівні.

Загальна оцінка з курсу складається із поточної успішності, частоти відвідування занять та письмової екзаменаційної роботи. Традиційно у шведських університетах перевірка знань з курсу в кінці його вивчення здійснюється на основі письмової контрольної роботи або презентації науково-дослідницького проекту. За результатами вивчення курсу студент може отримати: «Зараховано на відмінно» (Pass with Distinction (VG)), «Зараховано» (Pass (G)), «Незараховано» (Fail (U)). Якщо студент не склав іспит він має право перескласти його протягом поточного або наступного семестру (*Forms of examination*, 2017).

Отже, вивчення шведського досвіду у контексті використання технологій, форм та методів підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами буде корисним українським фахівцям у справі вдосконалення системи соціальної освіти у закладах вищої освіти України.

Узагальнивши результати наших розвідок, ми розробили модель професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами (рис. 2.4.1). Складається вона з соціально-політичного, концептуально-цільового, організаційно-структурного, процесуального й результативного компонентів. Усі компоненти є взаємопов'язаними і взаємозумовленими.

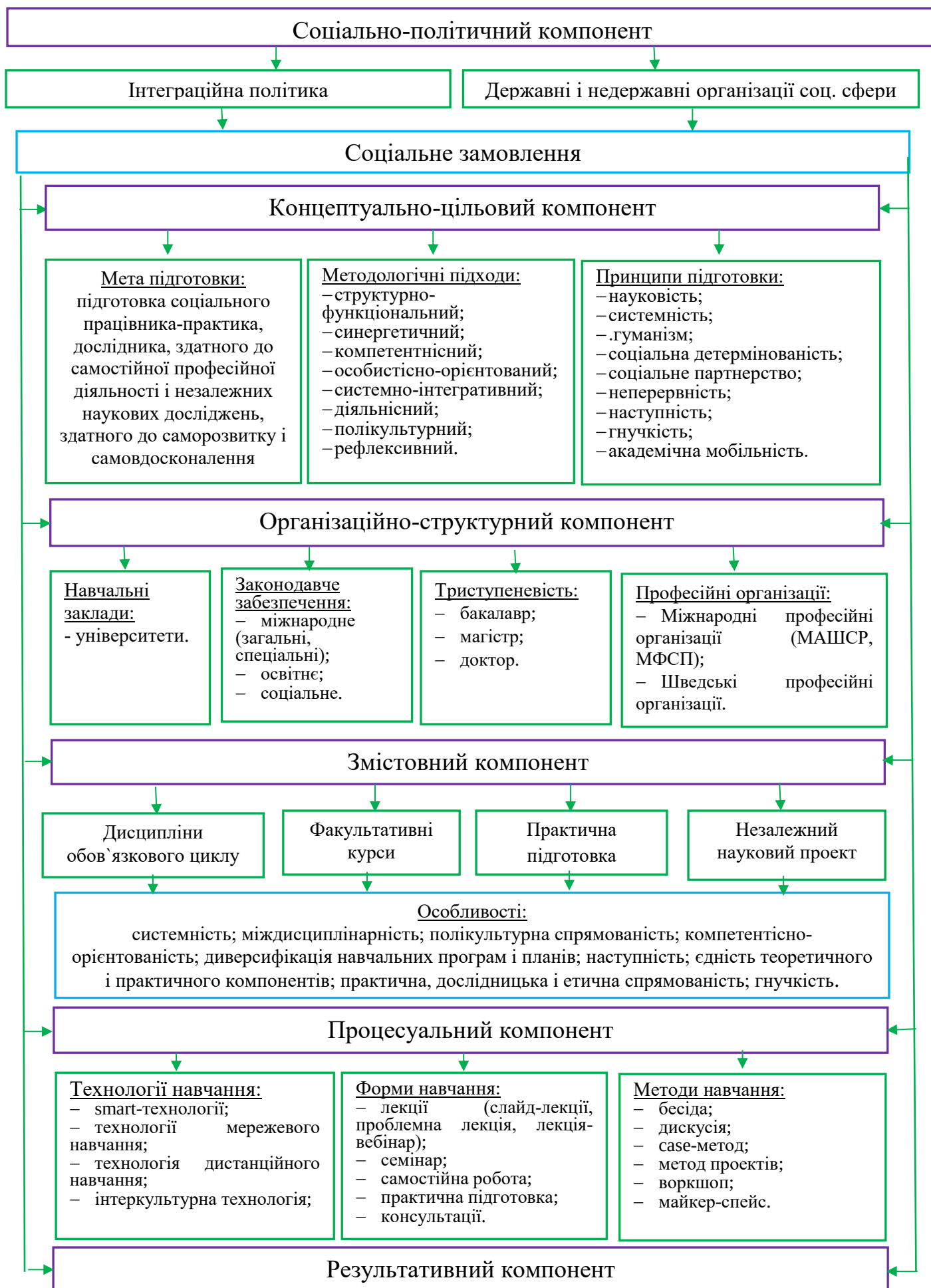


Рис. 2.4.1. Шведська модель професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції

Висновки до другого розділу

У розділі розкрито особливості законодавчого регулювання системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції; висвітлено соціальні й дидактичні вимоги до професійної підготовки таких фахівців; схарактеризовано змістовий і процесуальний аспекти професійної підготовки соціальних працівників на трьох освітньо-кваліфікаційних рівнях.

На основі аналізу 22-х законодавчих та нормативно-правових документів, покладених в основу професійної підготовки соціальних працівників Швеції (міжнародні (загальні і спеціальні); національні (законодавчі акти у галузі вищої освіти і соціального захисту; офіційні документи професійних угруповань із соціальної роботи; національні програми підтримки мігрантів тощо), доведено, що формування законодавчої бази професійної підготовки соціальних працівників здійснюється з урахуванням принципів гуманності, рівності, всебічного розвитку особистості; її особливості полягають у комплексності й адресності, соціальному захисті мігранта.

Проаналізовано соціальні і дидактичні вимоги до професійної підготовки соціальних працівників: наявність стандартів їхньої професійної підготовки; ступенева диференціація освітньо-кваліфікаційних циклів (рівнів навчання); врахування міжнародних і національних вимог до розроблення навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; проблемне і практико-орієнтоване навчання; відповідність професійної компетентності студента-випускника кваліфікаційній характеристиці тощо.

Професійна підготовка соціальних працівників у Швеції здійснюється у 8 університетах на основі міжнародних і національних навчальних програм, з яких 7 – бакалаврських, 9 – магістерських та 3 – докторські.

Освітній процес в університетах ґрунтується на комплексному застосуванні структурно-функціонального, синергетичного, компетентнісного, особистісно-орієнтованого, системно-інтегративного, діяльнісного, полікультурного, рефлексивного методологічних підходів. Структура навчання є стандартизованою для усіх університетів й передбачає вивчення обов'язкового і факультативного блоків дисциплін, практичну підготовку, написання дипломної роботи. Навчання за освітніми

програмами з соціальної роботи реалізуються на трьох освітньо-кваліфікаційних циклах (бакалаврському (перший цикл), магістерському (другий цикл), докторському (третій цикл) й уможливають здобуття ступенів: бакалавр наук у галузі соціальної роботи (Socionomexamen), магістр наук у галузі соціальної роботи (Magisterexamen), ліцензіат (Licentiatexamen), доктор філософії (PhD) (Doktorsexamen).

Порівняльний і структурно-функціональний аналіз документації шведських університетів уможливив виявлення того, що навчальні програми першого циклу є стандартизованими, мають однакову структуру, розподіл кредитів за основними галузями діяльності, кваліфікаційні вимоги; відмінність між ними простежується у вимогах до вступу, у змісті та назвах курсів, кількості кредитів, передбачених на вивчення кожної дисципліни, що свідчить про їх автономність та орієнтацію на врахування регіональних особливостей у соціальній роботі.

Навчальні програми другого циклу (2 роки навчання) охоплюють обов'язкові, факультативні курси, до яких включено практичну підготовку або навчання за кордоном, та написання незалежного проекту. Проаналізовані програми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами систематизовано у три групи: національні програми загального спрямування; міжнародні програми; магістерські програми з підготовки до роботи з мігрантами.

Навчальні програми третього циклу (4 і 2 роки навчання) передбачають два компоненти (обов'язковий блок спеціалізованих курсів і написання академічного тезису (кандидатської дисертації).

Навчальні програми підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами характеризуються системністю, міждисциплінарністю, полікультурною спрямованістю, компетентнісно-орієнтованістю, диверсифікацією, єдністю теоретичного і практичного компонентів, наступністю, дослідницькою й етичною спрямованістю, гнучкістю.

Системно-структурний аналіз освітнього процесу професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами засвідчив, що її ефективність забезпечується формами організації (лекції, лекції-візуалізації (лекція-вебінар, проблемна лекція, семінарські заняття); практико-орієнтованими методами (дискусія, воркшоп, кейс-стаді, проектні методи, мейкер-спейс); інноваційними технологіями

(смарт-технологія, технологія мережевого навчання, технологія дистанційного навчання, інтеркультурна технологія навчання).

Характерними особливостями шведської системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами є врахування у змісті освіти соціальної, міграційної й інтеграційної політики держави; розвиток міжнародної співпраці з професійними організаціями у сфері соціальної роботи; врахування світових тенденцій у розвитку соціальної сфери і відповідно у професійній підготовці фахівців; створення освітніх, професійних, дослідницьких організацій і професійних спілок у галузі соціальної роботи і захисту мігрантів; міжнародна і національна мережа партнерської взаємодії соціальних інститутів різних рівнів; полікультурний принцип побудови соціальної роботи з різними категоріями мігрантів; поліаспектність і комплексність навчальних програм підготовки фахівців соціальної сфери.

Результати дослідження викладено у таких публікаціях автора (Ковальова, 2015a; Ковальова, 2015b; Ковальова, 2016a; Ковальова, 2016c; Попова, 2016a; Попова, 2016b; Попова, 2017a; Попова, 2017e; Попова, 2017h; Попова, 2017k; Попова, 2017l; Попова, 2017n; Попова, 2017o).

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ КОНСТРУКТИВНИХ ІДЕЙ ШВЕДСЬКОГО ДОСВІДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З МІГРАНТАМИ

У розділі проаналізовано основні напрями соціальної роботи з мігрантами в Україні; досліджено особливості професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні; визначено перспективні напрями удосконалення системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на законодавчому, структурному, організаційному і змістовому рівнях використовуючи позитивні ідеї шведського досвіду.

3.1. Основні напрями соціальної роботи з мігрантами в Україні

Соціальна робота з мігрантами – це один з інструментів соціальної та міграційної політики кожної держави, що характеризується сукупністю цілеспрямованих комплексних дій інституцій різних рівнів, навчальних закладів, соціальних служб та їх працівників, фахівців, які надають різні види соціальних послуг задля досягнення позитивного результату. Для характеристики основних напрямів роботи з цією категорією в Україні важливим є вивчення основних передумов функціонування соціальної роботи з мігрантами, зокрема до них відносимо: міграційну ситуацію, основні здобутки міграційної політики, наявність запиту від клієнта на визначення його основних проблем і потреб.

Зазначимо, що інтенсивність, спрямованість міграції населення України кардинально змінилися після розпаду СРСР та здобуття незалежності, завдяки чому країна відкрилася до світу, а її громадяни набули право на свободу пересування. Підписання Угоди про асоціацію та шлях до безвізового режиму між Україною та Європейським Союзом зумовили необхідність проведення важливих реформ у сфері міграційного менеджменту. Водночас, анексія Криму та конфлікт на Донбасі зумовили масштабні вимушені переміщення населення, глибоку економічну кризу та інтенсифікацію трудової міграції.

Відповідно до результатів комплексного дослідження Міграційного профілю України (2016) визначено, що станом на 1 січня 2017 р. офіційно на обліку в Державній

міграційній службі зареєстровано 498 тис. мігрантів (335 тис. – іммігрантів, 79 тис. – емігрантів, 77 тис. – внутрішніх мігрантів, серед яких 67 тис. внутрішньо переміщених осіб). Слід зауважити, що значна кількість випадків виїзду і переїзду громадян України на постійне проживання за кордон або іншу місцевість на території країни здійснюється без офіційних звернень до органів влади, що уможливорює збільшення реальної кількості мігрантів. Офіційно, станом на 1 січня 2017 р., частка мігрантів на кількість населення (42 584 500 осіб) становить 1,2%, тобто 5 млн осіб. Такі високі кількісні показники є передумовою до активних дій уряду у контексті регулювання міграційних процесів.

За роки незалежності України, міграційна політика пройшла шлях від становлення до активного розвитку. Основними її здобутками є створення інституційної мережі організацій, зокрема Державної міграційної служби, а також підзвітних їй органів; робота над розвитком міжнародного співробітництва і набуття членства у впливових міжнародних організаціях (МОМ (1997), Рада Європи (2002)); розробка стратегій і створення умов щодо інтеграції в українське суспільство мігрантів, біженців та осіб, які потребують додаткового захисту; регулювання трудової міграції; розробка законодавчого забезпечення галузі, що є надзвичайно важливим у перспективі регулювання процесів міграції, міжнародного співробітництва і вдосконалення різних аспектів міграційної політики відповідно до європейських вимог.

Як показало наше вивчення, станом на вересень 2017 р., міграційна політика України базується на положеннях 12 міжнародних конвенцій і декларацій її реалізацію забезпечують 14 законів, 21 постанова, 8 розпоряджень, 2 укази, 16 наказів різноманітних державних установ (Дод. У). Відповідно до положень міграційного профілю України законодавство у галузі міграційного регулювання охоплює такі сфери впливу:

- державна міграційна політика, у тому числі щодо реформування Державної міграційної служби;
- громадянство України і документи, що підтверджують громадянство України;
- реєстрація за місцем проживання;
- еміграція;

- імміграція та документи, необхідні для перебування в Україні;
- шукачі захисту і документи, які підтверджують такий статус;
- протидія нелегальній міграції;
- державний контроль за дотриманням законодавства у галузі міграції (імміграція та еміграція), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

Отже, велика кількість мігрантів в Україні має передбачати активну діяльність органів влади у контексті регулювання міграційних процесів, що уможливорює розробку стратегій розвитку і законодавчого регулювання різних аспектів міграційних процесів, створення можливостей для міжнародного співробітництва, інтеграції мігрантів у суспільство. Однак, як показав аналіз проблем міграційної політики, опублікований у довіднику «Міграція України: факти і цифри» (2013) за даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), основними проблемами, з якими стикаються мігранти в Україні є:

- відсутність розгалуженої мережі інституційних закладів, куди можна звернутися по допомогу з будь-яких питань;
- недосконала законодавча база, яка має безліч прогалин для багатьох категорій мігрантів, зокрема таких як освітні мігранти, репатріанти, нелегальні мігранти та мігранти нової категорії – внутрішньо переміщені особи;
- проблемне офіційне працевлаштування та оренда житла, що спричиняють неможливість реєстрації, а також ускладнює доступ іноземців до систем освіти, охорони здоров'я та адміністративних послуг;
- недосконала система інтеграції мігрантів у суспільство, що виявляється по-перше, у незначній кількості безкоштовних мовних курсів для іноземців, як то є наприклад, у Швеції, по-друге, відсутності толерантності українців до представників інших культур і різних меншин. Важливою проблемою, яка не сприяє інтеграції мігрантів є низький рівень їх довіри до правоохоронних органів, внаслідок чого вони не завжди повідомляють правоохоронців про випадки нетерпимості (с. 8–10).

Як показало наше вивчення, згадані проблеми свідчать про недосконалість роботи міграційних органів і держави загалом, що пояснюється відсутністю довготривалого досвіду регулювання міграційних процесів, прикладом чого може бути Швеція. Важливим, на нашу думку, є вдосконалення міграційної політики й інституційної мережі, уточнення положень законів і підзаконних актів, що регулюють міграційні процеси, розширення спектру фахівців, що можуть працювати з мігрантами на різних рівнях, враховуючи особливості роботи з цією категорією.

Для повноцінного функціонування міграційної політики і вдосконалення системи інтеграції мігрантів необхідним є розвиток і вдосконалення соціальної роботи з мігрантами в Україні.

Розглядаючи особливості соціальної роботи з мігрантами в Україні як особливий вид діяльності, поділяємо думку І. Зайнишева (2000), який виділяє два її основних види:

- практичну соціальну роботу;
- організаційну соціальну роботу (с. 176–186).

Зазначимо, що здійснення соціальної роботи на організаційному і практичному рівнях є взаємопов'язаними елементами, єдність і раціональна векторна спрямованість яких сприятиме задоволенню потреб і позитивному вирішенню проблем різних категорій мігрантів.

Характеристика видів соціальної роботи уможливить виокремлення основних напрямів роботи з мігрантами і дасть змогу викласти їх системно.

Практична соціальна робота спрямована на безпосередню взаємодію з конкретною людиною чи групою осіб з числа мігрантів, з метою вирішення конкретної проблеми, задоволення потреб і надання соціальної допомоги (Попова, 2017м).

Важливим, на нашу думку, для здійснення ефективної адресної практичної соціальної роботи і виокремлення її напрямів є характеристика складових адаптації мігранта у нове суспільство, що впливають на процес інтеграції людини, з'ясування її потреб як мігрантів.

Аналізуючи дослідження вітчизняних (І. Зайнишев (2000), О. Вирщіков, М. Кузнєцова, О. Новак, А.Чернов (1999), Поліщук (2016) і зарубіжних (Б. Вінерлунг, Е. Франзен, Б. Густавссон, І-М. Джоханссон (Vinnerljung, Franzén, Gustavsson, &

Johansson, 2008), Г. Кріштінсдоттір (Kristinsdottir, 1991), Т. Ліндстейн, Б. Мет'ярд (Lindstein, Meteyard, 1996), М. Пейн (Payne, 2001), К. Раві (Ravi, 2013), С. Хессле (Hessle, 2001) вчених, які вивчають питання становлення та розвитку соціальної роботи з різними категоріями мігрантів, доходимо висновку, що великий вплив на розробку напрямів соціальної роботи з мігрантами має врахування трьох складових їх адаптації у країні, що приймає (рис. 3.1.1).

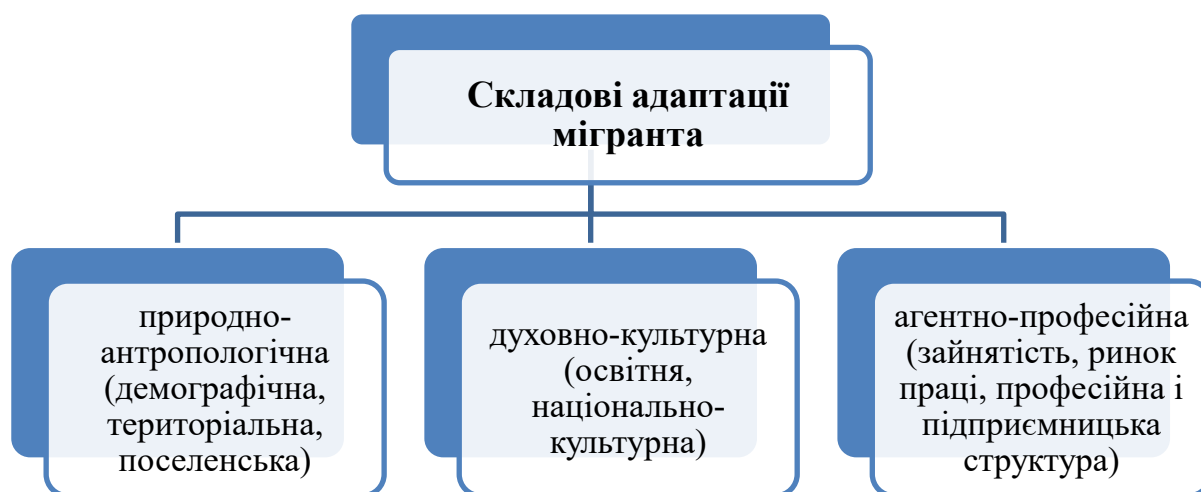


Рис. 3.1.1. Складові адаптації мігранта

Ці складові по-різному проявляються в соціальній роботі з мігрантами. Для природно-антропологічної складової (особливо для мігрантів, які приїжджають на тривалий час) важливим є механізм територіальної реабілітації та соціальної адаптації на новому місці (на території і серед населення). Для духовно-культурної складової передусім важливий механізм акультурації, національно-культурної ідентифікації, здійснення якого можливе завдяки послідовній реалізації міграційної політики до набуття громадянства та прийняття культурних зразків країни проживання. Для агентно-професійної складової найбільш значущим є механізм професійної адаптації завдяки отриманню місця роботи, набуттю конкурентоспроможних якостей, збереженню трудової практики за фахом, придбання затребуваної спеціальності.

За даними досліджень, проведенихми Центром «Соціальні індикатори» (2016), основними потребами мігрантів є:

- правовий захист (зумовлений нелегальним статусом великої кількості українців, що працюють за кордоном);

- вивчення мови країни перебування (основний інструмент для працевлаштування та захисту своїх прав);
- інформаційна прозорість і поінформованість про особливості трудового і міграційного законодавства країни перебування;
- безпечне та доступне переведення коштів з-за кордону в Україну;
- програми психологічної підтримки та адаптації різних категорій мігрантів;
- охорона здоров'я;
- працевлаштування та повторна адаптація.

Відповідно до виявлених потреб різних категорій мігрантів доречно було б виокремити ефективні напрями соціальної роботи з мігрантами у контексті взаємодії «соціальний працівник – мігрант», які сприяли б їх задоволенню та успішній адаптації мігрантів в Україні.

Так, зокрема А. Капська, Н. Олексюк, С. Калаур, З. Фалинська (2010) зазначають, що основними напрямками роботи з мігрантами є соціальний, соціально-інформаційний, соціально-психологічний, соціально-педагогічний, соціально-правовий, медико-соціальний, фінансовий, соціально-економічний, матеріальний і соціально-трудоий (с. 146–147). Усі напрями соціальної роботи передбачають тісну співпрацю з державними і недержавними організаціями і спрямовані на вирішення конкретної проблеми клієнта. На нашу думку, доречно об'єднати фінансовий і матеріальний напрями з соціально-економічним, оскільки їх спільною метою є економічна підтримка різних категорій мігрантів.

Для організації практичної соціальної роботи важливим є наповнення змістом напрямів, що реалізується через систему надання соціальних послуг. В Україні основним нормативно-правовим документом, що відповідає за здійснення соціальних послуг мігрантам є Закон України «Про соціальні послуги» (2016), Державний стандарт соціальної послуги представництва інтересів (2015). Отже, зіставлення напрямів соціальної роботи з мігрантами зі змістовим наповненням, відповідно до законодавства України, уможливило систематизацію практичної складової діяльності соціального працівника з мігрантами у межах зазначених напрямів у додатку Ф.1.

Аналіз змістового наповнення напрямів соціальної роботи з мігрантами за А. Капськаю, Н. Олексюк, С. Калаур, З. Фалинською (2010), систематизований у додатку Ф.1, дав змогу виявити прогалину, особливо, що стосується освіти мігрантів. Тому доречним, на нашу думку, буде виокремлення освітньо-культурного напрямку соціальної роботи з цією категорією населення, основними заходами для реалізації якого мають стати: організація мовних курсів для мігрантів на основі «білінгвального посередництва», неформального спілкування з носіями мови; організація крос-культурної взаємодії шляхом ознайомлення мігрантів з етнокультурними традиціями певної місцевості з метою вироблення моделей поведінки для конструктивної взаємодії у нових соціокультурних умовах, організація культурно-дозвілєвої роботи на рівні громад. Такий підхід до організації роботи уможливить ознайомлення з культурою країни, її національними традиціями і особливостями, дасть змогу вивчити мову, сприятиме розширенню сфери знайомств і пошуку нових друзів серед корінних жителів, а також прискорить процес адаптації мігранта у новому суспільстві.

Виокремлені напрями соціальної роботи та аналіз змісту соціальних послуг відповідно до Закону України є універсальними для усіх категорій мігрантів. Хоча, зазначимо, що недостатньо враховуються особливості роботи з конкретним мігрантом чи їхньою групою. Аналізуючи нормативно-правову базу, що стосується різних аспектів соціальної роботи з мігрантами, ми дійшли висновку, що в Україні є тільки дві категорії мігрантів, які підлягають уточненню у контексті змісту надання соціальної послуги. Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів» (2015) до таких категорій належать сім'ї та особи з числа національних меншин. Тут законодавець, на нашу думку, мав на увазі включення до цієї групи іммігрантів, біженців, репатріантів та ін.; осіб, які постраждали внаслідок торгівлі людьми.

У восьмому розділі «Зміст соціальної послуги» наказу викладено основні заходи, що мають бути здійсненні у роботі з цією категорією. Так, для сімей та осіб з числа національних меншин законодавець передбачає ведення переговорів від імені отримувача соціальних послуг; допомогу в оформленні або відновленні документів, розшуку рідних та близьких, відновленні родинних та соціальних зв'язків; сприяння у реєстрації місця проживання або перебування, а також забезпечення доступу до

ресурсів і послуг за місцем проживання/перебування, встановлення зв'язків з іншими фахівцями, службами, організаціями, підприємствами, органами, закладами, установами тощо (*Про затвердження Державного стандарту*, 2015).

Важливими також є заходи, щодо роботи з особами, які постраждали від торгівлі людьми. До них віднесено: ведення переговорів від імені отримувача соціальних послуг (за потреби); допомогу в оформленні, відновленні документів, наданні послуг перекладача (для іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах проживають та/або перебувають на території України) (*Про затвердження Державного стандарту*, 2015).

Право на одержання гарантованих законодавством соціальних послуг відповідно до основних напрямів роботи з мігрантами мають «громадяни України, а також іноземці та особи без громадянства, які проживають в Україні на законних підставах та перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі особи, на яких поширюється дія Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». Передбачені законодавством соціальні послуги для мігрантів мають надаватися безкоштовно в обсягах, передбачених нормативно-правовими актами (*Про соціальні послуги*, 2016).

Організаційна соціальна робота передбачає визначення її інституційної структури, що реалізується через діяльність організацій, спрямованих на роботу з мігрантами; розробку конкретних стратегій і державних програм (Попова, 2017m, с. 220).

Структура соціальної роботи з мігрантами в Україні представлена взаємодією двох секторів надавачів соціальних послуг. До них належить державний (установи і організації різних рівнів підпорядкування) і недержавний (громадські і благодійні організації, асоціації, підприємства, фізичні особи) сектори (Попова, 2017m, с. 221).

Зазначимо, що функціонування цих двох секторів є взаємопов'язаним і однаково важливим для здійснення соціальної роботи з мігрантами. Основним сполучним елементом державного і недержавного секторів виступає діяльність соціального працівника як основного посередника між державою і мігрантом.

Для забезпечення повноцінного функціонування міграційної політики й інституту соціальної роботи з мігрантами державний сектор представлений

розгалуженою мережею організацій, що виступають основними гарантами реалізації права мігранта на соціальний захист і соціальні послуги відповідно до визначених напрямів.

До державного сектору належать органи виконавчої влади, серед яких виокремлюють центральні та місцеві органи влади.

Центральні органи виконавчої влади спрямовують свою діяльність на забезпечення реалізації державної політики у сфері міграції, а також здійснюють керівництво і міжгалузеву координацію та функціональне регулювання питань, віднесених до їх підпорядкування. В Україні створено розгалужену мережу органів, віднесених до категорії центральних (Додаток Ф.2). Основна мета їх діяльності – формування державної політики у сфері міграції, а також розробки механізмів їх реалізації. У додатку Ф.2 представлені основні напрями їх діяльності у сфері міграції, до яких належать: законодавче забезпечення соціального захисту і підтримки мігрантів; регулювання ринку праці у контексті процесів трудової міграції; організацію умов для навчання мігрантів; протидія торгівлі людьми; забезпечення функціонування пунктів допомоги різним категоріям мігрантів; розробка механізмів залучення іммігрантів та повернення емігрантів; прийняття рішення про реєстрацію і надання офіційного статусу мігрантам; державний нагляд та контроль за дотриманням вимог законодавства про зайнятість населення, з питань використання праці іноземців та осіб без громадянства.

Організації, що належать до структури органів центральної виконавчої влади виконують управлінські функції. Однією з провідних установ, що реалізує завдання міграційної політики і забезпечує співпрацю з мігрантами є Державна міграційна служба України (ДМС) (2017).

На сайті Державної міграційної служби України (2017), головного державного органу, що опікується міграційною політикою, і мігрантами зокрема, можна простежити інституційну структуру органів міграційної служби, яка складається з апарату ДМС, до складу якого входять департаменти та управління, що опікуються організаційною роботою. Другою структурною ланкою ДМС є обласні управління, яким підпорядковуються територіальні підрозділи – міські відділи управління ДМС України. Важливою структурною одиницею Державної міграційної служби є також

пункти тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства й пункти тимчасового розміщення біженців.

Відповідно до Положення ДМС України «Про пункт тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні» (2016), затвердженого Міністерством внутрішніх справ від 16 жовтня 2007 р., пункт тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства визнається державною установою, що призначена для тимчасового утримання іноземців та осіб без громадянства. Станом на 2017 р., в Україні закладу подібного типу працюють у трьох областях, а саме Чернігівській, Миколаївській і Волинській, і одночасно можуть розмістити 473 особи (*Державна міграційна служба України, 2017*).

На підставі положень статті 1 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» (2016) пункт тимчасового розміщення біженців є місцем тимчасового перебування осіб, які подали заяву про визнання їх біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо визнання біженцем чи особою, яка потребує додаткового захисту, та яких визнано біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту. Таких закладів в Україні функціонує три, два з яких у Закарпатській області (Мукачеве, Перечен), один – у місті Одеса, загальна місткість яких налічує 330 осіб (*Державна міграційна служба України, 2017*).

Як свідчать документальні джерела, така незначна кількість осіб може тимчасово перебувати під захистом фахівців різного спрямування, зокрема соціальних працівників. Решта ж мігрантів залишається поза увагою компетентних державних органів, сподіваючись лише на допомогу неурядових структур, зокрема благодійних фондів, представництв міжнародних організацій на території України, асоціацій мігрантів тощо.

Широкі коло повноважень щодо соціальної роботи виконують установи та організації, що належать до структурної ланки місцевих органів виконавчої влади. Організації цього рівня здійснюють безпосереднє співробітництво з мігрантом та його оточенням. В Україні сформована розгалужена мережа організацій (Дод. Ф.3), що належать до сфери підпорядкування органів місцевої виконавчої влади, однак діє лише одна організація, яка допомагає різним категоріям мігрантів – Пункти тимчасового

перебування іноземців та осіб без громадянства/ біженців. Інші організації лише опосередковано залучені до надання допомоги мігрантам. У додатку Ф.3 нами систематизовано основні напрями роботи місцевих органів виконавчої влади з мігрантами. До них відносимо: реєстрацію мігрантів та оформлення документів; організацію соціального партнерства державного і недержавного секторів у роботі з мігрантами; соціальне забезпечення; сприяння в установленні контактів з родичами, земляками, міжнародними та громадськими організаціями; призначення та виплату соціальної допомоги, компенсацій та інших соціальних виплат, встановлених законодавством для різних категорій мігрантів; соціальне обслуговування (психологічне, соціально-педагогічне, соціально-економічне, інформаційне і юридичне) різних категорій мігрантів; проведення профілактичної та просвітницької роботи серед мігрантів, організацію дозвілля.

Міграційна політика та формування системи соціальної роботи з мігрантами передбачають не тільки ініціативу держави і державних організацій у контексті соціальної роботи з мігрантами, а й координацію дій і створення умов для роботи недержавних і громадських організацій, що працюють з цією категорією населення. Недержавний сектор представлений розгалуженою мережею установ, до якої входять міжнародні організації, зокрема представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ), благодійні організації – Червоний Хрест, Карітас (Caritas), Міжнародний благодійний фонд «Україно! Я за тебе!», Всеукраїнський благодійний фонд «Запорука», громадські організації – Громадська організація Харківський обласний благодійний фонд, Міжнародна громадська організація українців «Четверта Хвиля, «Переселенці та громади разом», асоціації – Міжнародна асоціація «Ла Страда», Асоціація національно-культурних об'єднань України, Єврейська Рада України, Асоціація корейців України, Асоціація єврейських організацій і громад України, Спілка поляків України, Демократична спілка угорців України, Асоціація болгарських національно-культурних товариств та ін. Представлений перелік організацій не є вичерпним, однак, напрями діяльності і зміст соціальних послуг, що надають фахівці, і зокрема, соціальні працівники є важливим внеском у розвиток соціальної роботи з мігрантами в Україні. У додатку А3 представлений сучасний досвід організації різних

напрямів соціальної діяльності недержавних установ у контексті взаємодії з мігрантами (Попова, 2017m, с. 220; Попова, 2017f, с. 56).

Аналіз матеріалів, систематизований у додатку Ф.4 дав змогу визначити, що основною сферою діяльності недержавних організацій у галузі соціальної роботи з мігрантами в Україні є сприяння і підтримка розвитку національних програм, а також здійснення адресного соціального обслуговування, відповідно до визначених потреб і проблем мігранта.

Важливим напрямом організації соціальної роботи з мігрантами поряд з діяльністю державних і недержавних установ є реалізація стратегій і проектів підтримки цієї категорії населення.

До відомих державних програм, проектів та інформаційних ресурсів, що забезпечують соціальний захист мігрантів і діяльність соціальних працівників належать:

«План заходів щодо інтеграції біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство на період до 2020 року» (2012) затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України (КМУ) від 24 серпня 2012 р. Цей документ спрямований на розроблення механізмів щодо інтеграції біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство, шляхом розбудови мережі пунктів тимчасового розміщення біженців у регіонах їх найбільшої концентрації; реалізації проектів надання медичної, психосоціальної допомоги біженцям та особам, які потребують додаткового захисту; впровадження адаптаційних курсів для біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, на базі навчальних закладів та державних центрів соціальної інтеграції; організації взаємодії адміністрацій пунктів тимчасового розміщення біженців та відповідних центрів зайнятості щодо започаткування діяльності мобільного центру зайнятості з інформування біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, про вакансії в регіоні; розробки типової індивідуальної програми інтеграції біженця та особи, яка потребує додаткового захисту, в українське суспільство; розробки та впровадження типової програми навчання державних службовців та працівників правоохоронних органів з питань інтеграції біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське

суспільство; розробку типової програми проведення тренінгів для співробітників різних організацій, що працюють з цією категорією населення.

«Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року» (2016) схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. Мета програми – запобігання торгівлі людьми, підвищення ефективності виявлення осіб, які вчиняють такі злочини або сприяють їх вчиненню, а також захист прав осіб, постраждалих від торгівлі людьми, особливо дітей, та надання їм допомоги, а також проведення профілактичної роботи, спрямованої на попередження протидії торгівлі людьми, особливо серед внутрішньо переміщених осіб, що належать до категорії мігрантів.

У додатку 2 «Завдання і заходи з виконання Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року» (2016) зазначається, що важливим є проведення навчання фахівців територіальних підрозділів ДМС з питань виявлення потенційних жертв торгівлі людьми серед шукачів притулку та нелегальних мігрантів з метою надання якісної допомоги різним категоріям мігрантів.

Проект «Ініціатива підвищення якості систем надання притулку в країнах Східної Європи та Південного Кавказу», що здійснюється Представництвом УВКБ ООН. Його мета – навчання соціальних працівників і працівників територіальних органів ДМС по лінії роботи з шукачами захисту. За результатами проекту підготовлено 6 національних тренерів за модулями «Проведення співбесіди з уразливими категоріями», «Оцінювання доказів» та «Положення про виключення» Навчальної програми Європейського бюро з надання притулку (*Міграційний профіль України*, 2016).

Для пошуку тимчасового житла Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України разом з місцевими органами виконавчої влади створено *інформаційний ресурс* за адресою: <http://www.vpo.gov.ua>, на якому можна дізнатися про наявність вільних місць (*Міграційний профіль України*, 2016).

Станом на вересень 2017 р. продовжують функціонувати стаціонарні *транзитні містечка* у Дніпровській, Запорізькій та Харківській областях. Всього підготовлено для заселення 91 житловий будинок на 3 тисячі 488 осіб (у Харкові 13 будинків на 488

осіб, у Запоріжжі 14 будинків на 544 особи, у Кам'янському 12 будинків на 480 осіб, у Дніпрі 12 будинків на 456 осіб, у Кривому Розі 11 будинків на 424 особи, у Нікополі 12 будинків на 456 осіб та ум. Павлограді 17 будинків на 640 осіб) (*Міграційний профіль України*, 2016).

Узагальнюючи, зазначимо, що такий підхід до організації соціальної роботи з мігрантами у контексті державних організацій і програм сприяє розвитку можливостей цієї категорії осіб, а також їх інтеграції, підвищує рівень довіри до країни, забезпечує поступовий розвиток міграційної політики.

Недержавні проекти підтримки мігрантів

У зв'язку із проведенням антитерористичної операції на Сході України, збільшилась кількість внутрішньо переміщених осіб, у зв'язку з чим представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) стало ініціатором розроблення та впровадження програм підтримки цієї категорії, зокрема «Підтримка згуртування та розвитку громад, що зазнали наслідків конфлікту на Донбасі», «Інтеграційна та стабілізаційна підтримка шляхом забезпечення засобами існування внутрішньо переміщених осіб та населення, що постраждало внаслідок конфлікту в Україні».

Проект «*Підтримка згуртування та розвитку громад, що зазнали наслідків конфлікту на Донбасі*» (2017) спрямований на сприяння стабілізації громад шляхом залучення широкого кола членів громади (місцеві жителі, ВПО, національні меншини та етнічні групи, особи з особливими потребами, демобілізоване населення) до участі у соціальних заходах, розширенні спектру соціальних послуг, включаючи психосоціальну підтримку для населення громади та розвиток волонтерства.

Проект «*Інтеграційна та стабілізаційна підтримка шляхом забезпечення засобами існування внутрішньо переміщених осіб та населення, що постраждало внаслідок конфлікту в Україні*» (2017) реалізовується з ініціативи Міжнародної організації з міграції (МОМ) за фінансової підтримки Уряду Об'єднаного Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, що діє через Міністерство з міжнародного розвитку (DFID). Цей проект спрямований на підтримку розвитку освіти і зайнятості внутрішньо переміщених осіб, що досягається через участь у тренінгових програмах і написанні бізнес-проектів.

Недержавна підтримка є важливою умовою розвитку міграційної політики, соціальної роботи з цією категорією населення. Оскільки у реалізацію проектів такого рівня, зазвичай запрошуються професійні соціальні працівники, здатні працювати з мігрантами. Допомога у рамках реалізації цього проекту надається адресно, оскільки впровадження проекту потребує детального вивчення конкретних потреб і проблем мігрантів.

Однак, не дивлячись на різноманітність організацій, державних і недержавних програм підтримки мігрантів, їхня кількість є недостатньою для того, щоб охопити весь сегмент міграційного потоку в Україну та спектр проблем, з якими вони стикаються. Проблемою є також те, що у системі органів соціального захисту населення ще не склалася розвинена система спеціалізованих установ, що працюють з мігрантами. Її створення – нагальна потреба, зумовлена необхідністю надання цілеспрямованої, систематичної і дієвої допомоги мігрантам, що стосується різних аспектів їх життєдіяльності, з метою перетворити їх на активних членів суспільства.

Незважаючи на те, що саме в Україні всебічна цінність ресурсу мігрантів постійно зростає, напрям соціальної роботи з мігрантами не знаходить належного прояву на практиці. Необхідність інтеграції іммігрантів у суспільство, як відомо, усвідомлюється експертами й враховується у концепціях і програмах, але втілення цього усвідомлення у дієву модернізацію міграційної політики шляхом поглиблення соціальної роботи з мігрантами досить уповільнений. Робота з мігрантами тривалий вважалася прерогативою міграційних служб, проводилася з доброї волі підприємств, роботодавців і муніципалітетів.

Як бачимо, соціальна робота з мігрантами ґрунтується на чинному законодавстві, що реалізується закладами системи соціального захисту населення. Разом з тим, соціальна робота з мігрантами здійснюється в обов'язковій взаємодії системи соціального захисту населення з міграційними службами, закладами охорони здоров'я та освіти, правоохоронними органами і установами культури.

Водночас, у рамках організації соціальної роботи з мігрантами у нашій державі доцільно посилити увагу до розв'язання таких завдань:

на міжнародному рівні:

- розвиток зв'язку з міжнародними організаціями, що займаються проблемами міграції та участь в їх діяльності;

на законодавчому рівні:

- розроблення правових основ нарахування пенсій та допомог мігрантам, а також надання іншої фінансової допомоги;

- розроблення правових основ соціального, санітарного, медичного і педагогічного контролю життєдіяльності мігрантів;

- розроблення правових основ профілактики девіантної поведінки осіб з числа мігрантів;

на організаційному рівні:

- налагодження взаємодії між різними державними і регіональними відомствами та установами, які вирішують проблеми міграції та мігрантів;

- налагодження взаємодії між державними структурами, громадськими організаціями та фондами, що займаються соціальним захистом і допомогою мігрантам;

- сприяння створенню громадських організацій, що займаються проблемами мігрантів;

- розроблення оптимальної структури та нормативів діяльності стаціонарних і нестаціонарних закладів соціальної допомоги мігрантам з урахуванням умов конкретних регіонів;

- створення закладів соціального захисту мігрантів різних типів;

- обґрунтування норм надання натуральної допомоги мігрантам;

- організація діяльності служби зв'язків з громадськістю;

- проведення соціологічних і маркетингових досліджень проблем мігрантів;

- соціальна реклама державної, регіональної і місцевої міграційної політики;

на освітньому рівні:

- професійна підготовка і підвищення кваліфікації фахівців для роботи з мігрантами;

- організація центрів, курсів і семінарів з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації мігрантів.

3.2. Особливості професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні

Професійна підготовка соціальних працівників в нашій державі розпочалася після здобуття незалежності. З кожним роком потреба у високкваліфікованих соціальних працівниках зростає, що зумовлює необхідність удосконалення системи професійної підготовки фахівців соціальної сфери, законодавчої бази, що регулює ці процеси відповідно до міжнародних вимог.

Професія соціального працівника була введена у Державний класифікатор професій у квітні 1991 р. Постановою Держкомпраці СРСР «Про доповнення в Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців». Згідно з цим документом до довідника було внесено кваліфікаційну характеристику «спеціаліст із соціальної роботи», яка є рівнозначною прийнятій у світі посаді «соціальний працівник». У той же час соціальна робота була включена у перелік професійних назв робіт № 2446.2 у Державний класифікатор професій (*Класифікатор професій*, 2017). Тоді ж було запроваджено нову спеціальність: «соціальна робота», підготовку з якої розпочали вищі і середні спеціальні навчальні заклади (наказ Держкомосвіти СРСР від 7 серпня 1991 р. № 376) (Поліщук, 2002, с. 163). Поява нової професії зумовила об'єктивну необхідність підготовки відповідних кадрів у навчальних закладах України.

Професійна підготовка фахівців соціальної сфери в Україні передбачає багаторівневність, яка забезпечується навчальними закладами різних рівнів акредитації відповідно до положень Закону України «Про вищу освіту» (2017).

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю у середніх навчальних закладах.

Другий (магістерський) рівень вищої освіти спрямований на здобуття особою поглиблених теоретичних та практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань

інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності у закладах вищої освіти, таких як університети, академії тощо.

Третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та відповідних компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого повинні мати наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Різноманітними є і форми організації професійної підготовки соціальних працівників, зокрема: очна, очно-заочна, заочна, вечірня, дистанційна, екстернат та інші.

В Україні найбільш поширеною і визнаною освітою, що зможе забезпечити випускника робочим місцем за спеціальністю є навчання у закладах вищої освіти. Станом на червень 2017 р. понад 20 університетів, у структурі яких функціонують наукові центри, здійснюють підготовку студентів на освітньо-кваліфікаційних рівнях «бакалавр» та «магістр» в університетах, зокрема Києво-Могилянська академія та Ужгородському (модель Великобританії); «Львівська політехніка» (модель Канади). Класичними центрами підготовки соціальних працівників є Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київський національний університет імені Т. Шевченка, Бердянський державний педагогічний університет.

Вагомий вплив на розвиток системи підготовки соціальних працівників, на нашу думку, мала реалізація проекту ТЕМПУС-ТАСІС «Соціальна робота в Україні» (1992 – 1994). Завдяки участі у цьому проекті було відкрито першу школу соціальної роботи Києво-Могилянської академії, відома як школа імені Володимира Полтавця. Крім того, створена мережа навчальних закладів з підготовки соціальних працівників на базі кафедри соціальної роботи Ужгородського державного університету, чому сприяло об'єднання зусиль українських викладачів у галузі соціальної роботи. Участь України у міжнародних проектах і розбудова соціального партнерства з розвиненими країнами сприяла утвердженню соціальної роботи як навчальної дисципліни (Попова, 2017j, с. 105).

У рамках реалізації програми Міжнародним фондом «Відродження» «Трансформація гуманітарної освіти в Україні» (1993) за підтримки британських фахівців і виконавчого секретаря Асоціації психіатрів України С. Глузмана видано переклади зарубіжних наукових праць, посібників і підручників із соціальної роботи, за якими здійснювалась теоретична підготовка фахівців у навчальних закладах (Димитрова, 2003, с. 54–55).

Важливим напрямом у становленні і розвитку професійної підготовки соціальних працівників в Україні є реалізація програм, спрямованих на розвиток освіти у соціальній сфері за підтримки західних фондів-донорів, таких як українсько-голландський проект ТАСІС Європейського союзу «Соціальний захист в Україні» (1996-1998). За допомогою проекту вперше було впроваджено спеціальність із соціальної роботи на рівні молодшого спеціаліста (1997) у Чернігівському юридичному коледжі й створено програму післядипломної підготовки з менеджменту соціального захисту при Харківській філії Академії державного управління при Президенті України (Кікало, 1998, с. 76).

Звернемося до співпраці України і Швеції з питань розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників з метою запозичення цінного досвіду, накопиченого протягом більш ніж сторіччя. Українсько-шведський проект реалізовувався протягом трьох років (1997 – 2000): його основною метою було створення моделі підготовки соціальних працівників базового (бакалаврського) рівня. У межах проекту були проведені лекції, семінари для адміністрації, професорсько-викладацького складу і студентів закладів вищої освіти. Така співпраця поклала початок формуванню і впровадженню ступеневої системи підготовки соціальних працівників, що офіційно була задекларована підписанням Лісабонської (1998) і Болонської (1999) декларацій, які були ратифіковані Україною (Попова, 2017j, с. 106).

Цінним досвідом у розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників в Україні стала співпраця Дрогобицького державного педагогічного університету імені І. Франка, зокрема кафедри соціальної педагогіки і корекційної освіти з університетами Швеції. Такий підхід до організації підготовки майбутніх соціальних працівників уможливив виявлення і запозичення позитивного й

інноваційного досвіду, а також розширення кола знайомств у професійній і науковій діяльності.

Відповідно до положень Закону України «Про вищу освіту» (2017) підготовка соціальних працівників здійснюється на двох освітньо-кваліфікаційних рівнях – першому, успішне завершення якого передбачає здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра (4 роки) і другому, виконання освітніх вимог якого веде до присвоєння магістра (1,5 – 2 роки). Освітньо-кваліфікаційні рівні «бакалавр» і «магістр» присвоюються в результаті виконання освітньо-професійних програм, які визначають зміст та нормативний термін навчання і передбачають відповідні форми контролю та державної атестації. Зазначені освітньо-професійні програми затверджуються Міністерством освіти України. Вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки встановлюються державними стандартами освіти, які є основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форми одержання освіти.

Станом на червень 2017 р. стандарти вищої освіти для підготовки соціальних працівників були розроблені, але не затверджені офіційно на державному рівні. Навчальні заклади, що здійснюють підготовку соціальних працівників, розробляють навчальні плани на основі тимчасової освітньо-професійної програми, затвердженої Міністерством освіти і науки України у 1999 р. Такий несучасний підхід до організації професійної освіти соціальних працівників з кожним роком загострює проблему узгодженості і стандартизації ступеневої підготовки фахівців соціальної сфери у контексті вимог Болонського процесу, особливо на рівні базового компонента у навчальних закладах України. Як зазначає Н. Микитенко (2004), базовий компонент має бути стандартним і узгоджуватися у різних типах навчальних закладів країни для підготовки фахівців одного освітньо-кваліфікаційного рівня тієї ж спеціальності. У вітчизняній новоствореній системі професійної підготовки соціальних працівників спостерігається значна невідповідність підходів до організації навчання, змісту навчальних програм та планів у різних освітніх закладах (с. 146–148).

Ще однією важливою помітною невідповідністю і водночас перешкодою для формування власної державної концепції підготовки соціальних працівників є неузгодженість освітньо-професійної програми і освітньої кваліфікаційної

характеристики для соціальних працівників, хоча вони мають доповнювати зміст одна одну і жорстко закріплювати державний стандарт вимог до змісту теоретичної і практичної підготовки фахівця з соціальної роботи певного освітньо-кваліфікаційного рівня (Курляк, 2002, с. 76–77).

Відповідно до завдань модернізації змісту освіти для соціальних працівників, з метою усунення зазначених недоліків, у 2017 р. був розроблений проект «Стандарту вищої освіти з підготовки бакалаврів (Додаток Х.1) і магістрів (Додаток Х.2) за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота». Зміст його наближений до європейських стандартів з підготовки фахівців соціальної сфери. Положення проекту Стандарту відображають особливості здійснення навчання за освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр» і «магістр», стандартизують особливості змісту підготовки соціальних працівників й готуються до затвердження Міністерством освіти і науки України найближчим часом.

Стандарт використовується для визначення та оцінювання якості змісту та результатів освітньої діяльності закладів вищої освіти (наукових установ) і визначає такі вимоги до освітньої програми:

- обсяг кредитів ЄКТС, необхідний для здобуття відповідного ступеня вищої освіти;
- перелік компетентностей випускника;
- нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах результатів навчання;
- форми атестації здобувачів вищої освіти;
- вимоги до системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти.

Відповідно до положень проекту «Стандарту вищої освіти з підготовки бакалаврів за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота» провідною метою підготовки соціальних працівників має бути формування здатності студентів до вирішення прикладних завдань соціальної сфери, у тому числі управління соціальними процесами та процесами, що мають місце в індивідуальному розвитку особистості. Особлива увага акцентується на забезпеченні такого рівня освіти, у межах якого у студента буде формуватись здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері професійної діяльності з

соціальної роботи й розвитку можливостей і бажання для подальшої фахової самоосвіти.

У проекті стандартів чітко визначено обсяг освітньої програми, що складається з 240 кредитів ECTS, з яких 120 відводиться на забезпечення загальних та спеціальних (фахових) компетентностей за спеціальністю, визначених стандартом вищої освіти, а решта загальних та спеціальних (фахових) компетентностей визначається навчальним закладом.

Важливим для підготовки висококваліфікованого і конкурентоспроможного фахівця у проекті стандартів є детальна характеристика інтегральних, загальних, спеціальних компетентностей і програмних результатів навчання, що визначають готовність майбутнього фахівця до професійної діяльності.

Цінним, на нашу думку, є шведські підходи у визначенні стандартизації освітньої кваліфікації і кваліфікації в дипломі, які найчастіше мають різний зміст у закладах вищої освіти України. Доречно було б встановити єдину освітню кваліфікацію – «бакалавр з соціальної роботи» й уніфікувати зміст дипломів випускників першого рівня навчання і встановити кваліфікацію «Бакалавр з соціальної роботи».

Отже, хоча у змісті проекту стандарту враховано сучасний стан підготовки соціальних працівників, однак, за його офіційної відсутності заклади вищої освіти на власний розсуд вибудовують структуру базового компонента першого рівня навчання, які часто різняться між собою змістом й вимогами до випускників, що здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр». Такий підхід до присудження кваліфікацій суперечить основним принципам стандартизації та уніфікації освітніх систем болонського процесу.

Основною метою навчання на другому (магістерському) рівні є формування вміння студентів вирішувати науково-дослідні, управлінські і прикладні завдання соціальної роботи, надаючи особливої уваги розвитку науково-дослідної, управлінської та прикладної діяльності у суспільстві змін, де основною цінністю кваліфікованого соціального працівника є неперервна самоосвіта.

Навчальна програма підготовки соціальних працівників на другому рівні передбачає надання двох кваліфікацій – освітньо-професійної (90 кредитів ECTS) й освітньо-наукової (120 кредитів ECTS). Загальний обсяг навчальних кредитів має бути

розподілений таким чином, щоб 35 % обсягу освітньої програми було спрямовано на забезпечення загальних та спеціальних (фахових) компетентностей за спеціальністю 231 «Соціальна робота», решта 65 % загальних та спеціальних (фахових) компетентностей може бути визначена навчальним закладом. Однак за відсутністю державних стандартів навчальні заклади самостійно розподіляють кількість кредитів для навчальних дисциплін, що особливо загострює проблему вільного вибору студентом цікавих навчальних предметів для вивчення.

До того ж особливістю навчання на магістерському рівні є присвоєння не тільки кваліфікації, але і спеціалізації. Більшість навчальних закладів України мають обмежену кількість спеціалізацій. Наприклад, у Бердянському державному педагогічному університеті, як і в Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова студенти можуть обирати такі: «Соціально-правовий захист населення», «Практична психологія», «Менеджмент соціальної роботи», «Соціальна педагогіка». Тобто, спеціалізації є досить широкими, предметна підготовка такого фахівця має охоплювати широке коло категорій клієнтів, з якими може у конкретному напрямі працювати соціальний працівник.

Здебільшого у навчальних планах навчальних закладів зазначається, що метою навчання є «професійна підготовка фахівця з соціальної роботи з широким доступом до професійної діяльності у соціальних інституціях» й на практичну соціальну роботу з різними категоріями населення. Така ситуація спричиняє підготовку фахівця загального профілю, який не володіє специфічними знаннями, уміннями та навичками роботи з вузькими категоріями населення, такими як мігранти, біженці тощо.

В Україні напрями і зміст підготовки соціальних працівників зумовлені переважно змістом наукових дисциплін, які мають відношення до соціальної діяльності, а також педагогічними традиціями вищої школи. Тому вітчизняна соціальна освіта має переважно фундаментальний характер, не повною мірою враховує соціальну ситуацію й передбачає надання студентам теоретичних знань, які в майбутньому будуть застосовані в їх практичній діяльності. Враховуючи невеликий досвід організації соціальної роботи, надання соціальних послуг та професійної підготовки фахівців соціальної сфери, необхідно заакцентувати увагу на тому, що у програмах часто домінують предмети педагогічного та психологічного циклів, вивчення

державної служби, а отже випускники орієнтуються на роботу переважно у державних структурах соціальної сфери (соціальне забезпечення та соціальне страхування), інтернатах, установах пенітенціарної системи (соціальна педагогіка) (Попова, 2017 j, с. 107).

На основі аналізу планів підготовки соціальних працівників у закладах вищої освіти України (Хмельницький національний університет (ХНУ) (Додаток Ц.1), Ужгородський національний університет (УжНУ) (Додаток Ц.2), Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка (ТНПУ) (Додаток Ц.3), Бердянський державний педагогічний університет (Додаток Ц.4) нами виявлено, що у навчальних програмах підготовки бакалаврів і магістрів (Додаток III) у розділі «Працевлаштування», де розробники прописують потенційні місця для працевлаштування після навчання, відсутні організації, що постійно працюють з мігрантами. Результати цього аналізу дають нам підстави стверджувати, що підготовка фахівців соціальної сфери до роботи з цією категорією населення майже відсутня. Проте, враховуючи особливості міграційних процесів в Україні, велику кількість різних категорій мігрантів, підготовка фахівців до роботи за цим напрямом, або хоча б ознайомлення студентів з особливостями роботи у полікультурному суспільстві, є актуальною проблемою сучасної соціальної освіти.

Здійснений нами аналіз навчальних планів підготовки бакалаврів/магістрів соціальної роботи Факультету соціально-психологічних наук та управління НПУ імені М. П. Драгоманова (колишній Інститут соціальної роботи та управління) (Додаток Ц.5), Хмельницького національного університету (Додаток Ц.1), Ужгородського національного університету (УжНУ) (Додаток Ц.2), Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (ТНПУ) (Додаток Ц.1), Бердянського державного педагогічного університету (Додаток Ц.4, Ц.6), Національного університету «Києво-Могилянська академія» (НУКМА) (Додаток Ц.7) дав змогу з'ясувати, що деякі аспекти соціальної роботи розкриваються у загальних дисциплінах, основною метою яких є ознайомлення зі змістом, технологіями, формами організації і методами роботи з різними категоріями населення. Особливості соціальної роботи з мігрантами розкриваються в окремих темах, або навіть у переліку питань до них. З'ясовано, що у деяких закладах вищої освіти введено спеціальні дисципліни з

проблеми підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, а в інших ця проблема вирішується під час вивчення окремих дисциплін соціально-педагогічного циклу (див. табл.. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1.

**Дисципліни освітньо-кваліфікаційного рівня «Бакалавр», спрямовані на
підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами
у закладах вищої освіти України**

Заклад вищої освіти	Освітньо-кваліфікаційний рівень «Бакалавр»
	Перелік дисциплін
Хмельницький національний університет	– Світові та національні релігії; – Інноваційні моделі надання соціальних послуг; – Соціальна робота з різними групами клієнтів; – Практикум з соціальної роботи; – Соціальна робота у громаді; – Технології соціальної роботи за рубежом.
Ужгородський національний університет (УжНУ)	– Соціальна робота з різними групами клієнтів; – Індивідуальна соціальна робота; – Соціальна робота в громаді.
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка (ТНПУ)	– Соціальна робота з різними групами; – Народознавство у соціальній роботі; – Соціальна робота в громаді; – Соціальна робота у різних конфесіях; – Соціальне консультування; – Технології соціальної роботи; – Соціальна конфліктологія.
Національний університет «Києво-Могилянська академія» (НУКМА)	– Кризові комунікації; – Міжнародні організації та соціальна робота; – Методи соціальної роботи; – Правові основи соціальної роботи; – Соціальна робота з біженцями та пошукачами притулку.
Бердянський державний педагогічний університет	– Менеджмент та етика соціальної роботи; – Організація діяльності спеціалізованих державних служб; – Соціальна робота та супровід різних категорій клієнтів; – Соціальна робота в полікультурній громаді; – Спеціальні служби в соціальній сфері.

Систематизовано автором на основі систематизації додатків Ц.1, Ц.2, Ц.3,

Ц.4.

Як показало наше вивчення, навчальний план професійної підготовки фахівців соціальної роботи в Ужгородському національному університеті (Додаток Ц.2) не містить спеціальних дисциплін, безпосередньо спрямованих на підготовку майбутніх соціальних працівників до роботи з мігрантами. Натомість такі дисципліни як «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Індивідуальна соціальна робота», «Соціальна робота в громаді» у межах окремих тем висвітлюють різні технологічні аспекти роботи з мігрантами. Вивчення цих дисциплін уможливорює здобуття студентами загальних теоретичних знань, що стосуються особливостей соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами, на різних рівнях соціального втручання.

Навчальними планами підготовки соціальних працівників Тернопільського національного педагогічного університету (Додаток Ц.3) передбачено вивчення таких нормативних дисциплін: «Соціальна робота з різними групами», «Народознавство у соціальній роботі», «Соціальна робота в громаді», «Соціальна робота у різних конфесіях», «Соціальне консультування», «Технології соціальної роботи», «Соціальна конфліктологія». Зміст цих дисциплін спрямовується в основному на формування загальних технологічних знань соціальної роботи з мігрантами. І тільки деякі аспекти соціальної роботи з представниками різних категорій мігрантів розкриваються під час вивчення дисципліни «Соціальна робота в різних конфесіях», метою якої є засвоєння студентами поняття релігії як соціально-історичного та культурного явища, що впливає на поведінку, соціальні установки і стиль життя людей. Оволодіння студентами знаннями цієї дисципліни уможливорює формування здатності до міжкультурного діалогу, соціальної терпимості і поваги до представників різних категорій конфесій, які найчастіше представляють мігранти, а також визначити роль соціального працівника у роботі в релігійних організаціях та об'єднаннях.

Хмельницький національний університет пропонує студентам бакалаврського рівня вивчення дисципліни (Додаток Ц.1), спрямовану на вивчення «Світових та національних релігій», основною навчальною метою якої є ознайомлення зі світовими релігіями і підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в умовах соціально-культурної різноманітності. Навчальні дисципліни «Інноваційні моделі надання соціальних послуг», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Практикум з

соціальної роботи», «Соціальна робота у громаді», «Технології соціальної роботи за рубежом» спрямовані на загальне вивчення особливостей соціальної роботи з мігрантами у межах переліку питань до конкретної теми змістового модуля.

Навчальним планом Бердянського педагогічного університету (Додаток Ц.4) передбачено більш конкретні дисципліни, що передбачають підготовку соціальних працівників до роботи з різними категоріями мігрантів, зокрема «Соціальна робота в полікультурній громаді». Важливе значення, на нашу думку, є введення у зміст навчальної програми курсу «Менеджмент та етика у соціальній роботі», що передбачає вивчення основних етичних аспектів роботи, зокрема особливостей взаємодії із представниками різних соціальних, гендерних і етнічних спільнот. Курси «Організація діяльності спеціалізованих державних служб» і «Спеціальні служби в соціальній сфері» розкривають структуру державних і недержавних соціальних інституцій, спрямованих на здійснення соціальної роботи і надання соціальних послуг різним категоріям населення. У дисциплінах вивчаються різні категорії клієнтів, зокрема мігрантів, і соціальні послуги, передбачені для надання клієнтам.

Як показало наше вивчення, лише Національний університет «Києво-Могилянська академія» пропонує вивчення спеціалізованої дисципліни «Соціальна робота з біженцями та пошукучами притулку», присвяченої особливостям соціальної роботи з цими категоріями населення. Інші ж дисципліни, що пропонуються для опрацювання, такі як «Кризові комунікації», «Міжнародні організації та соціальна робота», «Методи соціальної роботи», «Правові основи соціальної роботи» спрямовані на засвоєння студентами загальних теоретичних знань у межах здійснення соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, зокрема мігрантами.

Отже, аналіз навчальних планів освітньо-кваліфікаційного рівня «Бакалавр» вищих навчальних закладів України зумовлює висновок щодо недостатньої уваги до змісту теоретичного блоку базового компонента вищої освіти для підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Дисципліни, що викладаються в університетах, спрямовані на загальну теоретичну підготовку в галузі соціальної роботи.

Проаналізовані навчальні плани магістерського рівня засвідчують також недостатність теоретичної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до роботи з

мігрантами. Підтвердженням цього є матеріали, систематизовані у таблиці «Дисципліни освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр», спрямовані на підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами у закладах вищої освіти».

Таблиця 3.2.2.

Дисципліни освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр», спрямовані на підготовку соціальних працівників до роботи з мігрантами у закладах вищої освіти

Заклад вищої освіти	Освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр»
	Перелік дисциплін
Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова	– Соціальний супровід клієнта; – Психологічна підтримка різних груп клієнтів (практикум); – Соціальний захист різних груп населення; – Державний соціальний захист кризових груп населення; – Соціальна робота з тимчасовими переселенцями та мігрантами
Національний університет «Києво-Могилянська академія» (НУКМА)	– Соціальна політика; – Соціальні стандарти Європейського Союзу
Бердянський державний педагогічний університет	– Організація роботи з різними соціальними групами; – Технології соціально-правового захисту вразливих верств населення; – Соціальна супервізія та фасилітація.

Систематизовано автором на основі опрацювання додатків

На особливостях соціальної роботи в міжкультурному середовищі наголошується в процесі вивчення дисципліни «Соціальна робота з тимчасовими переселенцями і мігрантами», яка пропонується для вивчення магістрам соціальної роботи в Інституті соціальної роботи та управління (Додаток Ц.5). Студенти вивчають соціальні та психологічні проблеми тимчасових переселенців та мігрантів, законодавчу базу соціальної роботи з тимчасовими переселенцями та мігрантами, технологічні особливості організації соціальної роботи з мігрантами та вимушеними переселенцями.

У Національному університеті «Києво-Могилянська академія» (Додаток Ц.7) магістерський курс не пропонує студентам взагалі дисципліни, що стосуються

соціальної роботи. Натомість студентам пропонується вивчення загальних аспектів соціальної політики, особливостей, принципів і механізмів її здійснення. Дисципліна «Соціальні стандарти Європейського Союзу» спрямована на вивчення міжнародних тенденцій у соціальній сфері провідних країн світу, стандартів соціального забезпечення і соціального захисту різних категорій клієнтів, зокрема мігрантів, вимог до соціальних працівників і їх підготовки.

Навчальний план з підготовки магістрів соціальної роботи Бердянського державного педагогічного університету (Додаток Ц.6) передбачає вивчення дисципліни «Організація роботи з різними соціальними групами». Її мета – ознайомити студентів із традиційними й інноваційними підходами в організації соціальної роботи з різними категоріями клієнтів у соціальній роботі. Зміст дисципліни «Технології соціально-правового захисту вразливих верств населення» – це характеристика і аналіз нормативно-правових документів, що регламентують соціальну роботу і захист прав вразливих категорій населення, а також вивчення основних технологій соціально-правового захисту різних категорій клієнтів, які потребують допомоги. Важливим, на нашу думку, є включення у навчальний план підготовки магістрів кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти Факультету дошкільної, спеціальної і соціальної освіти 2017 – 2018 рр. авторського спецкурсу «Соціальна робота з мігрантами» (Ковальова, 2016b), розробленого нами у контексті проблематики дисертаційного дослідження, актуалізованої суспільною ситуацією. Зміст спецкурсу ґрунтується на сучасних міждисциплінарних підходах і принципах соціально-педагогічної роботи з різними віковими категоріями мігрантів. Завдання цього спецкурсу – поглибити знання, удосконалити професійні компетентності студентів – майбутніх соціальних працівників з різними віковими категоріями мігрантів.

Отже, здійснений аналіз навчальних планів засвідчив, що підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами у закладах вищої освіти України майже не проводиться, що можна пояснити недостатньою увагою влади до проблем міграції, що набуває все більшої гостроти, та процесу їх інтеграції в українське суспільство. У ході дослідження з'ясовано, що переважна більшість інформації, яка стосується особливостей здійснення соціальної роботи з мігрантами розкривається у загальних дисциплінах, основною метою яких є представлення змісту, технологій, форм та

методів роботи з різними категоріями населення, зокрема мігрантами. Особливості соціальної роботи з мігрантами розглядаються в окремих темах, або навіть у переліку питань до них. З'ясовано, що лише у двох (НПУ імені М. П. Драгоманова, Національний університет «Києво-Могилянська академія») навчальних закладах вивчаються спеціальні дисципліни з проблеми підготовки соціальних працівників до роботи з різними категоріями мігрантів, а в інших ця проблема вирішується під час вивчення окремих гуманітарних дисциплін.

Однією з особливостей української системи підготовки фахівців соціальної сфери є відсутність профільного третього рівня навчання для студентів, які бажають займатися науково-дослідною діяльністю. Тим часом, майбутні дослідники мають можливість обирати наукові спеціальності. Так, теми з проблем, що пов'язані з соціальною роботою можуть бути віднесені до таких спеціальностей, як «Теорія і методика професійної освіти» (13.00.04), «Соціальна педагогіка» (13.00.05), «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи» (19.00.05). На жаль, наукова спеціальність «соціальна робота» в Україні не введена в документальний і науковий обіг, хоча цей напрям безумовно потребує вивчення.

У 2010 р. у межах проекту «Вдосконалення трирівневої системи освіти за спеціальністю «Соціальна робота» в шести європейських країнах», який фінансувався Європейською комісією, в Національний університет «Києво-Могилянська академія» було створено першу в Україні докторську програму «Соціальна робота і соціальна політика» (Boyko, Kabachenko, 2011, с. 84–85).

Важливе значення для розвитку третього рівня підготовки соціальних працівників має Постанова Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 «Про порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) (2016). Відповідно до статті 27 цього Порядку «освітньо-наукова програма аспірантури (ад'юнктури) закладу вищої освіти (наукової установи) має включати не менше чотирьох складових, що передбачають здобуття глибинних знань із спеціальності, оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями; набуття універсальних навичок дослідника; здобуття мовних компетентностей, що передбачають набуття аспірантом (ад'юнктом) компетентностей, необхідних для здійснення наукової

діяльності в обраній галузі відповідно до Національної рамки кваліфікацій (*Про затвердження порядку підготовки*, 2016). Сподіваємося, що цей урядовий документ стане поштовхом для розробки освітньо-наукових програм підготовки аспірантів третього рівня навчання у галузі соціальної роботи.

Отже, сучасна система професійної підготовки соціальних працівників, зокрема і до роботи з мігрантами, перебуває на етапі становлення. Новостворений інститут соціальної освіти є переважно державним і локалізується у системах вищої освіти, зокрема університетській і має ряд особливостей, а саме:

- його формування відбувається внаслідок активного міжнародного досвіду передових країн світу та суспільної потреби щодо необхідності працювати з проблемними категоріями населення, які з'явилися як результат економічних, політичних та соціальних негараздів;
- має невеликий досвід в організації соціальної роботи і системи професійної підготовки соціальних працівників, що датується початком 90-х років XX ст.;
- перебуває у стані удосконалення відповідно до міжнародних вимог;
- теоретична і практична спрямованість соціальної роботи а також і системи професійної підготовки загалом, орієнтується на передовий міжнародний досвід, залишаючи поза увагою національні особливості;
- здійснюється переважно на основі традиційних форм навчання;
- має тісний міждисциплінарний зв'язок з педагогікою, психологією і соціологією;
- спрямовується на підготовку мультифункціонального соціального працівника, здатного працювати з різними категоріями населення.

Система професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами охоплює комплекс проблем, що потребують вирішення. Серед найсуттєвіших можна виокремити:

- недостатність зв'язку між соціальною політикою, соціальним замовленням і системою професійної підготовки соціальних працівників;
- відсутність єдиної концепції і стандартів професійної підготовки соціальних працівників, зокрема і до роботи з мігрантами;
- незавершеність навчання за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр»;

- неструктурованість навчальних програм для підготовки соціальних працівників відповідно до єдиних вимог, що знижує мобільність студентів;
- відсутність у студентів можливості реально обирати факультативні спецкурси, що спеціалізуються на роботі з різними категоріями населення, мігрантами зокрема;
- закритий доступ до інформації, що стосується особливостей підготовки соціальних працівників у закладах вищої освіти України;
- нерозвинене соціальне партнерство між закладами вищої освіти і соціальними організаціями (базами практики);
- відсутність спеціалізацій, що готують безпосередньо до роботи з конкретною категорією клієнтів, мігрантів зокрема;
- незначна кількість дисциплін, спрямованих на підготовку соціальних працівників до роботи з різними категоріями мігрантів.

З метою вирішення актуальних проблем у системі професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами важливе значення має посилення уваги до обґрунтування змісту підготовки спеціалістів соціальної сфери на основі:

- всебічного аналізу сучасного соціального розвитку і формування вміння дати об'єктивну оцінку соціальній і міграційній політиці, запропонувати альтернативні варіанти;
- класифікації і творчого використання сучасних моделей, форм і методів самої практики соціальної роботи з мігрантами;
- розвитку освітнього процесу підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами;
- сучасних теорій, концепцій, моделей і технологій, спрямованих на ефективне здійснення діяльності соціального працівника, що працює з мігрантами;
- розроблення, оновлення й реалізація програм, що підвищують компетентність соціального працівника, який працює з мігрантами.

У цьому контексті доцільно розглянути можливості використання в Україні конструктивних ідей шведського досвіду в удосконаленні сучасної системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами.

3.3. Можливості використання конструктивних ідей шведського досвіду в удосконаленні сучасної системи підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні

Підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами є важливою умовою вдосконалення соціальної сфери. Закономірно, що її ефективність і розвиток у контексті міжнародних освітніх вимог багато в чому залежить від кількісних і якісних показників, які характеризують компоненти цієї системи.

Основними чинниками, що зумовлюють необхідність посилення уваги до підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні, відносимо зростання кількості осіб, що здійснюють трудову або освітню міграцію; тимчасову окупацію частини території суверенної держави України внаслідок збройної агресії Російської Федерації, що спричиняє появу таких категорій мігрантів, як біженці, переселенці і внутрішньо переміщені особи. Водночас, зазначимо, що глобальною проблемою глобалізованого світу є старіння населення, вирішення якої, як доводять світові вчені, можливе за рахунок правильного перерозподілу міграційних потоків.

Як показало наше вивчення, в Україні соціальна робота з мігрантами й підготовка фахівців соціальної сфери до роботи з цією категорією є недостатньою, що спонукає до творчого використання конструктивних ідей зарубіжного досвіду Скандинавських країн з метою втілення інноваційних ідей політичного, соціального й освітнього спрямування. Це потребує теоретичного обґрунтування і прийняття на державному рівні концепції міграційної політики, оновлення законодавчого забезпечення у галузі соціальної роботи, яка б спрямовувалась на усі проблемні категорії клієнтів, зокрема мігрантів. Особливу увагу слід приділити дослідженню методології і методики соціально-педагогічної роботи і соціальної освіти з урахуванням національних, регіональних і місцевих умов вимог (Попова, 2017g, с. 216).

Вивчення інноваційних ідей організації інтеграційної політики для мігрантів, професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції уможливило обґрунтування науково-методичних рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з

мігрантами в Україні на відповідних рівнях – законодавчому, структурному, організаційному, змістовому.

I. Законодавчий рівень.

1. Розроблення та затвердження стандартів вищої освіти з підготовки соціальних працівників. У Швеції система професійної підготовки соціальних працівників чітко регламентується міжнародною і національною нормативно-правовою базою, а також стандартами освіти, які переглядаються кожні декілька років. Тому стратегічний аспект реформування системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами передбачає затвердження стандартів вищої освіти з підготовки бакалаврів і магістрів соціальної роботи, що відповідають міжнародним стандартам. На основі теоретичного обґрунтування доцільно чітко визначити вимоги до навчальних програм підготовки соціальних працівників, що мають передбачати спільну мету, концепцію, структуру і загальний зміст навчання для усіх навчальних закладів, які здійснюють підготовку соціальних працівників в Україні.

2. Удосконалення нормативно-правової бази, спрямованої на забезпечення діяльності соціальних працівників, які працюють з мігрантами в Україні, є необхідним у контексті розроблення і затвердження Закону України «Про соціальну роботу з різними категоріями мігрантів», оскільки ця категорія населення є найменш законодавчо захищеною в Україні, а також потребує уваги держави. Важливим, на нашу думку, є доопрацювання «Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів» та включення до розділу VIII «Зміст соціальної послуги» цього документу положень, щодо переліку заходів, які становлять зміст соціальної послуги для таких категорій мігрантів як «внутрішньо переміщені особи», «репатріанти», «біженці», «трудова мігранти», «нелегальні мігранти».

Законодавче забезпечення соціального захисту та соціальної роботи з різними категоріями мігрантів є основою для підготовки конкурентоспроможних соціальних працівників.

II. Структурний рівень.

1. Надання реального права автономності закладам вищої освіти. Автономія закладів вищої освіти є однією з провідних засад Хартії університетів, яку підписали 400 ректорів світових навчальних закладів, з-поміж яких і українські. Вона дає змогу

зкладам вищої освіти мобільно реагувати та адаптуватися до змін, що відбуваються у суспільстві, а також зберігати національні й університетські традиції та особливості під час підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Зазначимо, що кожна країна, регіон мають певні особливості, що зумовлюють своєрідність соціальної роботи з цією категорією населення й необхідність їх врахування у підготовці відповідних фахівців для потреб того чи іншого регіону.

2. Розвиток міжнародного і національного співробітництва у галузі професійної діяльності і освітньої практики з підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами є важливим стратегічним завданням державної освітньої політики України у контексті розвитку соціального партнерства та забезпечення академічної мобільності. На нашу думку, важливим є розвиток співпраці з міжнародними професійними організаціями у галузі соціальної роботи, такими як Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи та стимулювання створення впливових професійних національних організацій у галузі соціальної роботи, якою є, наприклад у Швеції Північна асоціація шкіл соціальної роботи, що опікується питаннями змісту та стандартизації навчальних планів для усіх навчальних закладів, що здійснюють підготовку соціальних працівників. Зазначимо, така співпраця дасть можливість розробити регламентовані вимоги до підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами сумірні зі світовими тенденціями та національними особливостями міграційних процесів, професійною і освітньою практикою.

Необхідним, на нашу думку, є сприяння створенню і функціонуванню єдиної мережі професійних організацій, професійних спілок, в які об'єднуються соціальні працівники-практики, викладачі закладів вищої освіти, дослідники наукових установ, студенти і волонтери, основною сферою наукових і практичних інтересів яких має бути дослідження питань міграції, особливостей соціальної роботи та взаємодії з різними категоріями мігрантів. Така співпраця сприятиме обміну кращим досвідом, підвищенню рівня якості освіти, наукових досліджень і практичної діяльності.

З метою розвитку соціального партнерства і академічної мобільності студентів і викладачів закладів вищої освіти доцільним є налагодження співпраці між навчальними закладами України і світовими освітніми лідерами з підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, а також розвиток співробітництва

університетів з місцевими, регіональними, державними та міжнародними соціальними установами, що безпосередньо працюють з мігрантами, шляхом створення та реалізації спільних проектів і досліджень. Зазначимо, що таким чином ліквідується розрив між університетською та позауніверситетською освітою, розширюються можливості для працевлаштування випускників факультетів соціальної роботи, зростає кількість професійних контактів, що сприятиме обміну досвідом, залученню нових джерел фінансування у дослідницьку та професійну діяльність вітчизняних науковців, соціальних працівників, основною сферою інтересів яких є різні категорії мігрантів, розвитку автономії університетів.

3. *Створення структурних підрозділів, що регламентують професійну підготовку соціальних працівників при центральних і місцевих органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування* шляхом створення спеціального відділу з питань соціальної роботи і соціальної освіти при Міністерстві соціальної політики України, основною метою діяльності якого була б розробка стандартизованої структури підготовки майбутніх соціальних працівників з урахуванням сучасних тенденцій соціальної та міграційної політики, з метою подолання розриву між академічною підготовкою і суспільним запитом підготовки фахівців, здатних працювати у полікультурному середовищі з різними етнічними групами і національними меншинами. Як показало наше вивчення, створення Шведської ради з питань соціальної роботи і соціальної освіти при Міністерстві охорони здоров'я та соціальних справ сприяє утвердженню статусу соціальної роботи і соціального працівника у суспільстві, усуненню розриву між об'єктивною потребою суспільства у підготовці фахівців соціальної сфери, компетентних у роботі з мігрантами і академічною практикою, підвищенню якості надання соціальних послуг мігрантам, а отже, і зменшенню загрози появи великої кількості проблемних категорій населення, що потребують державної підтримки.

III. Організаційний рівень.

1. *Реформування структури і змісту професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами* є одним із пріоритетних напрямів соціальної й освітньої політики із врахуванням політичної й міграційної ситуації у країні, що спричиняє зростання кількості внутрішніх мігрантів, які потребують кваліфікованої

допомоги соціальних працівників. Для забезпечення якісного реформування структури і змісту професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами важливим, на нашу думку, є обґрунтування чітких вимог до навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців соціальної сфери й затвердження їх на законодавчому рівні, оскільки значною прогалиною вітчизняного освітнього законодавства є недостатнє привернення уваги не тільки до професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, але і до визначення вимог до авторитетності та дослідницької практики закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку відповідних фахівців, як-то у Швеції, де у Положенні «Про вищу освіту» (*Swedish Higher Education Ordinance*, 2014) зазначено, що «підготовку соціальних працівників можуть здійснювати університети, які мають відповідну акредитацію, хорошу дослідницьку практику та високий рейтинг у системі вищої освіти Швеції».

Необхідним є визнання завершеності кожного з рівнів професійної освіти, зокрема освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», залежно від бажання студента та його професійного самовизначення, світову практику, досвід Швеції, як однієї з провідних держав відповідно до рейтингу країни-інноватора у світі. З метою удосконалення структури професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами важливим є створення уніфікованої структури присвоєння кваліфікацій на освітньо-кваліфікаційних рівнях «Бакалавр», «Магістр», «Доктор філософії», розроблення та затвердження кваліфікаційних вимог до них на законодавчому рівні з використанням шведського досвіду регулювання положень з присудження кваліфікацій. Важливе значення має розширення спеціалізацій відповідно до сучасних запитів суспільства на магістерському рівні, а також включення факультативних курсів на бакалаврському рівні, що мають сприяти успішній підготовці до роботи з мігрантами.

2. *Дослідницька спрямованість навчання* потребує посилення уваги до міграційної тематики наукових студентських дипломних робіт, акцентування на формуванні у студентів критичного мислення, наукової чесності та етичності, забезпечення третього рівня профільної підготовки науково-дослідницьких кадрів у галузі соціальної роботи з кваліфікацією «Доктор філософії у галузі соціальної роботи», як світової практики, що існує у розвинених країнах світу, зокрема у Швеції.

3. *Запровадження формальної і неформальної підготовки соціальних працівників у системі освіти дорослих* шляхом створення розгалуженої мережі навчальних центрів для співробітників і волонтерів державних і недержавних організацій, які працюють з мігрантами в Україні. Налагодження позауніверситетської освіти для соціальних працівників, які працюють з мігрантами є важливою умовою розбудови демократії і вільного соціально здорового суспільства, що сприятиме розвитку людського потенціалу як основного капіталу успішної держави.

4. *Створення центрів допрофесійної підготовки соціальних працівників* як важливих структурних елементів соціальної освіти. Оскільки соціальна робота належить до системи взаємодії «людина-людина», важливим є визначення придатності і готовності майбутнього соціального працівника до роботи з клієнтами, що мають проблеми різного характеру. Необхідним є розроблення вимог до абітурієнтів, що обирають спеціальність «соціальна робота», а також чітких кваліфікаційних характеристик. Цінним, на нашу думку, у цьому аспекті є відкриття центрів підготовки волонтерів, на прикладі шведського досвіду, що здійснюють навчальну діяльність і готують школярів та людей, які бажають допомагати іншим, на професійній основі. Такий підхід до системи професійного відбору є важливим, оскільки навчання у центрах підготовки допомагає визначити правильний вектор спрямованості на практичну діяльність у певній сфері соціальної роботи, зокрема з мігрантами, а також сприяє чіткому усвідомленню особистості суті професії і взаємодії з клієнтом.

III. Змістовий рівень

1. *Визнання і врахування національних особливостей в організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, зумовлених історико-культурними особливостями і традиціями.* Як свідчить досвід Швеції, професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами є важливою умовою вдосконалення соціальної сфери, регулювання якої відбувається відповідно до вимог Болонського процесу і потребує стандартизації та уніфікації. Однак для ефективного її розвитку та забезпечення суспільних запитів на кваліфікованих працівників, здатних працювати з мігрантами, важливим є врахування національних особливостей міграційного характеру, регіонального розміщення мігрантів, специфічних соціально-політичних засад регулювання імміграційної політики, врахування кращого світового

досвіду соціальної роботи та професійної підготовки соціальних працівників до роботи з цією категорією населення та адаптація його до національних особливостей.

2. *Диверсифікація навчальних планів й освітніх програм* спрямована на забезпечення студентів якісною і конкурентоспроможною освітою що зумовлена суспільними потребами, політичними, соціальними та міграційними процесами, запитами ринку праці. Якість освіти відповідно до останньої редакції Закону України «Про освіту» (2017) є пріоритетом діяльності закладів вищої освіти. Побудова навчальних планів й освітніх програм на основі принципу диверсифікації дасть змогу адаптувати сучасну соціальну освіту до суспільно-економічних перспектив розвитку держави; дозволить посили практичну спрямованість професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; розширить можливості студентів до професійного саморозвитку й самовдосконалення шляхом постійного оновлення знань, умінь і навичок у системах формальної і неформальної освіти; актуалізує виокремлення спеціалізації «соціальна робота з мігрантами» відповідно до сучасних міграційних тенденцій.

3. *Уніфікація і стандартизація навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами*, як свідчить шведський досвід, спрямовується на забезпечення якісної і сучасної освіти для соціальних працівників. Важливим є сумірність спільної мети, концепції, структури, загального змісту навчання і розподілу кредитів за провідними галузями діяльності, а також кваліфікаційних вимог до осіб, які претендують на здобуття професійної кваліфікації «бакалавр/ магістр наук у галузі соціальної роботи». Необхідним є здійснення відбору і структурування змісту навчальних програм на основі провідних тенденцій у галузі соціальної і міграційної політики України, сучасних дидактичних підходів до організації вищої освіти, поєднання теоретичної і практичної складової на засадах етичних принципів і стандартів соціальної роботи, а також інтегрування знань, що пропагують розуміння, повагу до людей з різних верств суспільства, культурної, національної, етнічної чи релігійної приналежності.

4. *Включення в навчальні плани і програми підготовки соціальних працівників змістового блоку «соціальна робота з мігрантами»*. Враховуючи політичну та міграційну ситуацію в Україні, розроблення навчальних планів необхідно робити з

урахуванням суспільних запитів і попиту на соціальних працівників, кваліфікованих у роботі з мігрантами. Важливим, на нашу думку, є включення таких дисциплін, як «Соціальна робота з мігрантами», «Технології соціальної роботи з мігрантами», «Соціальна робота в полікультурному суспільстві», а також включення у змістові модулі тем, що розкривають особливості взаємодії соціального працівника і мігранта у контексті вирішення проблеми, зокрема «Соціальний захист і соціальне забезпечення мігрантів», «Система соціального обслуговування різних категорій мігрантів», «Міграція, соціальна ізоляція та маргіналізація суспільства», «Етнічність і міграція», «Етичний аспект роботи з мігрантами» тощо.

5. *Доступ до публічної інформації про навчальні програми і плани підготовки соціальних працівників на сайтах університетів України.* Відповідно до ст. 13 Закону України «Про доступ до публічної інформації» навчальні плани і програми підготовки соціальних працівників є інформацією, що становить суспільний інтерес, тому має бути доступною для бажаючих. Недостатність інформації про зміст підготовки соціальних працівників є вагомою перешкодою для розвитку цього напрямку професійної підготовки, здійснення досліджень у галузі соціальної освіти, а також призводить до зниження мотивації студентів до вибору фаху «соціальний працівник».

Висновки до третього розділу

Вивчення статистичних матеріалів, що стосуються міграції, довело, що кількість мігрантів в Україні постійно зростає, а напрям соціальної роботи з мігрантами не знаходить належної уваги ні в теорії, ні в практиці.

Аналіз офіційних документів, аналітичних матеріалів, наукових джерел дозволив з'ясувати, що соціальна робота в Україні здійснюється на двох рівнях — організаційному та практичному, діяльність яких спрямовується центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також уможливорює співпрацю з недержавними організаціями (громадські і благодійні організації, асоціації, підприємства, діяльність фізичних осіб) у контексті організації практичної допомоги різним категоріям мігрантів.

Професійна підготовка фахівців соціальної сфери в Україні передбачає багаторівневий характер освіти та здійснюється на двох рівнях вищої освіти (бакалаврський, магістерський) у закладах вищої освіти різних регіонів.

Компаративістський аналіз особливостей професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у системі вищої освіти Швеції й України, здійснений за законодавчим, структурним та організаційно-педагогічними напрямками, уможливив виявлення подібного й відмінного у досвіді цих країн. До подібного відносимо: ступеневу систему професійної підготовки соціальних працівників; організацію навчання за кредитно-модульним принципом; використання традиційних форм організації і методів навчання. З-поміж відмінного визначаємо: незначний досвід професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; відсутність механізму державного замовлення, єдиної концепції і стандартів такої підготовки; неузгодженість освітньо-професійної програми і освітньо-кваліфікаційної характеристики соціального працівника; відсутність спеціалізацій та обмежену кількість спеціальних дисциплін професійної підготовки майбутнього фахівця до роботи з мігрантами, їх затеоретизованість; недостатня увага до розвитку соціального партнерства між закладами вищої освіти і спеціалізованими службами соціальної роботи, що охоплюють заклади різних типів (соціальні служби, територіальні центри соціального обслуговування, центри реабілітації, соціальні гуртожитки тощо), на базі яких здійснюється практична підготовка; відсутність професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери на третьому рівні вищої освіти.

Застосування методу наукової екстраполяції дало змогу обґрунтувати можливості використання конструктивних ідей шведського досвіду в удосконаленні системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні на таких рівнях:

- *законодавчому* – удосконалення системи законодавчих і нормативно-правових актів, що стосуються регулювання особливостей здійснення соціальної роботи з мігрантами; створення державних стандартів підготовки соціальних працівників;
- *структурному* – надання реальної автономії закладам вищої освіти; розширення міжнародної співпраці у галузі професійної діяльності і освітньої практики з підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; створення відповідних

структурних підрозділів при центральних і місцевих органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування;

- *організаційному* – удосконалення змісту і структури професійної підготовки соціальних працівників до цієї роботи; посилення дослідницької спрямованості навчання; запровадження формальної і неформальної підготовки соціальних працівників у системі освіти дорослих; створення центрів допрофесійної підготовки соціальних працівників;

- *змістовому* – визнання і врахування національного досвіду організації підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, зумовленого історико-культурними особливостями і традиціями; диверсифікація навчальних планів й освітніх програм; уніфікація і стандартизація навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; введення в освітні програми і навчальні плани підготовки соціальних працівників змістового блоку «соціальна робота з мігрантами»; відкриття доступу до публічної інформації про навчальні програми і плани підготовки соціальних працівників на сайтах університетів України.

Результати дослідження, відображені у розділі, викладено в публікаціях автора (Ковальова, 2016b; Попова, 2016d; Попова, 2017f; Попова, 2017g; Попова, 2017j; Попова, 2017m).

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження проблеми професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції задля з'ясування можливостей творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду в системі вищої освіти України свідчить про досягнення мети й вирішення завдань наукового пошуку та дає підстави до таких висновків.

1. Проблема професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції становить значний інтерес для українських та зарубіжних соціальних працівників і науковців, однак вона не була предметом окремих наукових пошуків.

На основі вивчення наукових джерел проаналізовано поняття «міграція», «соціальна робота», «соціальний працівник», «професійна підготовка»; уточнено зміст понять «соціальна робота з мігрантами», «професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами»; здійснено класифікацію мігрантів; охарактеризовано функції соціального працівника, компетентного у роботі з мігрантами. Показано, що вони всебічно та ґрунтовно аналізуються науковцями, які виявляють розбіжності в їх трактуванні, що пов'язано з поліаспектністю та поліфункціональністю цих понять.

Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами розглядається як соціально, економічно, політично та культурно детермінований феномен; педагогічна система, що ґрунтується на положеннях філософських, соціальних, психологічних та педагогічних теорій і концепцій; цілісний неперервний педагогічний процес, спрямований на оволодіння систематизованими фаховими знаннями й формування на їх основі професійних умінь, навичок і відповідних компетентностей; напрями практичної діяльності соціального працівника зумовлюються особливостями різних груп клієнтів; стратегія державної міграційної, соціальної й освітньої політики спрямована на розвиток добробуту кожної особистості.

2. Професійна підготовка соціальних працівників є невід'ємним складником соціальної роботи і однією з важливих умов її професіоналізації.

Виникнення, становлення і розвиток соціальної роботи з мігрантами у Швеції зумовлені комплексом взаємопов'язаних чинників соціально-економічного і суспільно-політичного характеру (інтенсивний промисловий розвиток; зростання кількості мігрантів; боротьба працівників за підвищення рівня й поліпшення якості життя; розвиток і розширення напрямів соціальної роботи; створення професійних і благодійних організацій у галузі соціальної роботи; посилення ролі держави у здійсненні соціальної роботи на основі політики державного добробуту та ін.).

З урахуванням підходів (поєднання соціальної роботи з розвитком наукових підходів у цій галузі; створення організацій і асоціацій у сфері допомоги нужденним і соціальної роботи; введення державної системи соціального забезпечення; становлення фахової підготовки соціальних працівників) та застосуванням сукупності критеріїв обґрунтовано 2 періодизації – становлення і розвитку соціальної роботи з мігрантами і професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції.

3. Інтеграційна політика Швеції, спрямована на адаптацію мігранта у країну, що приймає, зумовлена особливостями, пов'язаними із професіоналізацією соціальної роботи, розвитком соціальної і міграційної політики; законодавчим забезпеченням соціальної роботи і системи вищої освіти, системою соціального забезпечення; впливом діяльності громадських, благодійних, дослідницьких організацій, асоціацій, професійних спілок; створенням і впровадженням державних і громадських соціальних програм підтримки мігрантів; вивченням чинників й основних тенденцій розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників.

Упродовж 20-ти років у Швеції набули розвитку такі основні напрями роботи з мігрантами: соціальна політика; система соціального захисту і соціального забезпечення мігрантів; соціальна робота з мігрантами; діяльність асоціацій і організацій для мігрантів; розвиток волонтерського сектору.

Законодавче регулювання інтеграційної, соціальної й освітньої політики систематизовано в чотирьох групах нормативно-правових документів, спрямованих на забезпечення професійної підготовки соціальних працівників до

роботи з мігрантами. До них належать: міжнародні документи, ратифіковані Швецією, що об'єднані у дві підгрупи: *загальні* – визначають основні права особи на освіту і соціальний захист, *спеціальні* – визначають основні права і статус особи мігранта у світовому співтоваристві; національне законодавство: у *галузі вищої освіти (освітні)* – нормативно-правові акти, що регулюють систему функціонування закладів вищої освіти, визначають основні цілі і напрями підготовки соціального працівника, у *галузі соціального захисту (соціальні)* – нормативно-правові акти, що регламентують діяльність соціального працівника у контексті національної моделі соціальної політики і визначають зміст підготовки в університетах та інших закладах, такий підхід унеможливорює розрив між теоретичною і практичною підготовкою; офіційні документи професійних угруповань із соціальної роботи, що впливають на визначення основних стандартів здійснення фахової діяльності і підготовки фахівців соціальної сфери; національні програми підтримки мігрантів.

4. Професійна підготовка соціальних працівників здійснюється згідно з міжнародними і національними навчальними програмами у 8 університетах Швеції, з-поміж яких: 7 – бакалаврських, 9 – магістерських (6 національних, 3 міжнародних), 3 – докторських. Їх особливість полягає в орієнтації на міжнародні стандарти й вимоги професійних організацій у галузі соціальної роботи, що зумовлює стандартизацію структури компонентів; спільну мету підготовки; єдині вимоги до абітурієнтів та випускників, які навчаються за спеціальністю «соціальна робота»; диференціацію змісту з урахуванням циклів навчання, а також навичок і компетентностей, якими має володіти майбутній соціальний працівник відповідно до міжнародних і національних стандартів підготовки фахівців соціальної сфери.

Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції здійснюється на основі гармонійного поєднання синергетичного, структурно-функціонального, компетентнісного, особистісно-орієнтованого, системно-інтегративного, діяльнісного, полікультурного, рефлексивного методологічних підходів, що уможливорює організацію освітнього процесу на основі принципів науковості, системності, гуманізму, соціальної

детермінованості, соціального партнерства, неперервності, наступності, гнучкості, академічної мобільності.

Змістовий компонент професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами охоплює чотири блоки: обов'язкові й факультативні курси, практичну підготовку, написання самостійного дипломного проекту (дисертації). Обов'язковий блок передбачає вивчення основних положень міжнародної і національної соціальної політики, представлення соціальної роботи як професії, науки і навчальної діяльності у різних аспектах: законодавчому, особистісному, професійному і соціальному; підготовка до наукової діяльності і проведення досліджень; факультативний блок сприяє забезпеченню спеціалізованої підготовки соціальних працівників до роботи з конкретною категорією мігрантів у процесі вивчення дисциплін за вибором; практична підготовка допомагає студентам поглибити теоретичні знання та оволодіти практичними навичками роботи з різними категоріями мігрантів; підготовка незалежного дипломного проекту (дисертації) є основною вимогою до присвоєння кваліфікаційних ступенів на усіх трьох циклах навчання і передбачає формування дослідницької компетентності.

До змістових особливостей навчальних програм підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами віднесено: системність, міждисциплінарність, полікультурну спрямованість, компетентнісну орієнтованість, диверсифікацію навчальних планів і програм, наступність, єдність теоретичного і практичного компонентів, практична, дослідницька й етична спрямованість, гнучкість. Висока якість підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції забезпечується завдяки національному і міжнародному співробітництву з університетами Європейського Союзу і, у тому числі й Скандинавськими професійними організаціями у сфері соціальної роботи; партнерській співпраці з соціальними регіональними установами; орієнтації на національні особливості соціальної й інтеграційної політики.

5. Забезпеченню якісної теоретичної і практичної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції сприяє науково обґрунтоване використання сучасних технологій і моделей навчання – смарт-

технологій, інтеркультурної технології, моделі мережевого навчання. Це уможливорює ефективну підготовку соціальних працівників, компетентних у роботі з різними категоріями мігрантів.

У професійній підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами поєднуються традиційні та інноваційні підходи. До них віднесено різні види лекцій, семінарські і практичні заняття, практичну підготовку з використанням інноваційних практико-орієнтованих методів навчання (воркшоп, кейс-стаді, проектні методи, мейкер-спейс). Важлива роль у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами належить організації самостійної роботи студентів у «смайт-кампусах».

Доведено, що ефективне використання технологій, форм організації й методів роботи у системі підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами здійснюється на основі гармонійного поєднання традиційних форм навчання з новітніми; орієнтації на індивідуально-групову форму роботи; врахування інноваційних підходів до організації самостійної роботи студентів; використання смайт-технологій в університетській освіті, що уможливорює її мобільність, доступність, практичну спрямованість й ефективність. Особливостями використання технологій, форм організації і методів у підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами є диверсифікація, інноваційність, інтерактивність, дослідницька спрямованість, орієнтація на самостійну роботу.

6. Соціальна робота з мігрантами в Україні здійснюється на організаційному і практичному рівнях, які є взаємопов'язаними у контексті вирішення проблем клієнта. На першому рівні вона здійснюється державними і недержавними організаціями й спрямовується на обґрунтування стратегій, розроблення державних програм і проектів, мета яких – підтримка мігрантів. На другому рівні, практичному, соціальна робота передбачає системну взаємодію з різними категоріями мігрантів за такими напрямками: соціальний, соціально-інформаційний, соціально-психологічний, соціально-педагогічний, соціально-правовий, медико-соціальний, соціально-економічний, соціально-трудоий і освітньо-культурний. Проведення цієї роботи з мігрантами за цими напрямками здійснюється шляхом постійного надання послуг соціальними установами.

До особливостей професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні віднесено: недостатній досвід організації соціальної роботи і системи професійної підготовки соціальних працівників, започаткованої у 90-х років XX ст.; перебування у стані вдосконалення відповідно до міжнародних тенденцій; забезпечення теоретичної і практичної спрямованості соціальної роботи і системи професійної підготовки здійснюється здебільшого з орієнтацією на міжнародний досвід, що спричиняє недооцінення важливості врахування національних особливостей; орієнтація переважно на традиційні форми організації навчання; міждисциплінарний зв'язок з педагогікою, психологією і соціологією; спрямованість на підготовку багатфункціонального соціального працівника, здатного працювати з різними категоріями клієнтів.

Перспективні напрями творчого використання конструктивних ідей шведського досвіду підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами обґрунтовано в рекомендаціях щодо її вдосконалення в Україні, на законодавчому, структурному, організаційному і змістовому рівнях.

Законодавчий рівень: удосконалення системи законодавчих і нормативно-правових актів, що стосуються регулювання особливостей здійснення соціальної роботи з мігрантами; створення державних стандартів підготовки соціальних працівників; *структурний рівень:* надання реальної автономії закладам вищої освіти; розвитку міжнародної співпраці у галузі професійної діяльності і освітньої практики з підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; створення відповідних структурних підрозділів при центральних і місцевих органах виконавчої влади й органах місцевого самоврядування; *організаційний рівень:* удосконалення змісту і структури професійної підготовки соціальних працівників до цієї роботи; посилення дослідницької спрямованості навчання; запровадження формальної і неформальної підготовки соціальних працівників у системі освіти дорослих; створення центрів допрофесійної підготовки соціальних працівників; *змістовий рівень:* визнання і врахування національного досвіду організації підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами, зумовленого історико-культурними особливостями і традиціями; диверсифікація навчальних планів й освітніх програм; уніфікація і стандартизація навчальних програм

підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами; введення в освітні програми і навчальні плани підготовки соціальних працівників змістового блоку «соціальна робота з мігрантами»; забезпечення вільного доступу до публічної інформації про навчальні програми і плани підготовки соціальних працівників на сайтах університетів України.

Результати апробації авторського спецкурсу «Соціальна робота з мігрантами» в освітній процес чотирьох університетів України, розробленого відповідно до вимог кредитно-трансферної системи навчання – ECTS (European Credit Transfer System), свідчать, що його тематична спрямованість і структура сприяють підвищенню ефективності процесу професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. Зміст цього спецкурсу ґрунтується на сучасних міждисциплінарних підходах і принципах соціально-педагогічної роботи з різними категоріями мігрантів. Основні його завдання полягають у поглибленні знань, удосконаленні професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників з різними категоріями мігрантів. Запропонований спецкурс має важливе значення для теоретичного і практичного забезпечення підготовки студентів, аспірантів, докторантів і наукових працівників, а також працівників міграційних і соціальних служб.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів цієї проблеми. Подальші наукові пошуки доцільно спрямувати на вивчення особливостей професійного розвитку соціальних працівників, що працюють з мігрантами; організації професійної підготовки соціальних працівників, які працюють з мігрантами в інституціях різних рівнів у системі освіти дорослих Швеції; розвитку і функціонування благодійних і громадських організацій, що опікуються проблемами мігрантів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Авшенюк, Н., Десятов, Т., Дяченко, Л., Постригач, Н., Пуховська, Л., & Сулима, О. (2014). *Компетентнісний підхід до підготовки педагогів у зарубіжних країнах: теорія та практика*. Кіровоград: Імекс-ЛТД.
- Агарков, О., Арабаджієв, Д., Єрохіна, Т., Кузьмін, В., Мещан, І., & Попович, В. (2015). *Технології соціальної роботи*. Запоріжжя: АТ «Мотор-Січ».
- Алексеева, Л. (Ред.). (2000). *Адресный социальный патронаж семьи и детей*. Москва: Государственный НИИ семьи и воспитания.
- Андреєнкова, В. Л., Дорошок, Т. О., Євсюкова, М. В. (2007). *Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми трудових мігрантів*. В К. Б. Левченко (Ред.). Київ: ФОП «Купріянова».
- Андрущенко, В., Бойченко, М., Горбунова, Л., & Надольний, І. (2012). *Філософсько-методологічні засади підвищення якості вищої освіти України: європейський вимір*. Київ: Педагогічна думка.
- Асмолов, А. (2001). Как встроить мигранта в общество: Кризис утраты смысла существования. *Психология о мигрантах и миграции в России*, 2, 8–15.
- Байбакова, О. О. (2017). Формування міжкультурної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи у вищих навчальних закладах США. (Дис. канд. пед. наук). ДВНЗ «Ужгородський національний університет», Ужгород.
- Балуєва, О. (2015). Шляхи вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб: міжнародний досвід. *Державне управління: удосконалення і розвиток*, 12. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=929>
- Бандура, Р. (2014). Соціальна робота з мігрантами. *Нова педагогічна думка*, 1, 81–84.
- Батышев, С. (Ред.). (1999). *Энциклопедия профессионального образования* (Т. 2). Москва: Проф. Образование.
- Бондаренко, Н., Грига, І., Кабаченко, Н. (2004). Основи соціальної роботи. В Т. Семигіної, І. Грига (Ред.), *Соціальна робота*: (Т. 1, с. 173–174). Київ: Вид. дім «Києво-Могилянська академія».

- Бондаровська, В., Кочемировська, О., Лактіонова, Г., Онишко, Ю., Хаар, Р., & Христова, Г. (2010). *Стан системи попередження насильства в сім'ї в Україні: правові, соціальні, психологічні та медичні аспекти*. Київ: ФОП Клименко.
- Бочарова, В. (Ред.). (1997). *Обучение социальной работе: состояние и перспективы*. Москва: Институт социальной работы РАО.
- Бугасова, Н. (2013). *Шведський досвід освіти іммігрантів*. Сімферополь: Салта.
- Бурковская, Т. (2003). *Социокультурная адаптация подростков из семей мигрантов*. (Дис. канд. пед. наук). Орловский государственный университет, Брянск.
- Бусел, В. (Ред.). (2003). *Великий тлумачний словник сучасної української мови*. Київ: Перун.
- Вирщіков, О., Кузнєцова, М., Новак, О., & Чернов, А. (1999). *Теорія соціальної роботи*. Волгоград: ВолГУ.
- Вікіпедія. Вільна енциклопедія. (2017). *Соціал-демократична партія Швеції*. URL:https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB-%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B0_%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D1%8F_%D0%A8%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%96%D1%97.
- Віннікова, Л. (2003). *Система підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах США*. (Дис. канд. пед. наук). Луганський НПУ імені Т. Шевченка, Луганськ.
- Гайдук, Н. (2004). *Професійна підготовка соціальних працівників до здійснення посередництва (на матеріалах США і Канади)*. (Дис. канд. пед. наук). Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України, Київ.
- Галуза, Е. В., Денисова, Г. С., Кашуба, Ю. А., Контарев, А. А. & Перекрестов, В. Н. (2004). *Миграционные процессы в современной России*. Ростов-на-Дону: «Тера».
- Гевчук, Н. (2014). Технології соціальної роботи з дітьми трудових мігрантів. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*, 4, 68–74.
- ГО «Агенція місцевого розвитку міста Енергодар». Проект. (2017). *Інтеграційна та стабілізаційна підтримка шляхом забезпечення засобами існування внутрішньо*

переміщених осіб та населення, що постраждало внаслідок конфлікту в Україні.
 URL: https://bmr.gov.ua/index.php?id=800000125&tx_news_pi1%5Bnews%5D=8760&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=12e1193512664c9a000b5a535f6ffa47

Гринда, Н. (2001). Політичні і правові рамки спільної міграційної політики Європейського Союзу. *Вісник Львівського університету. Міжнародні відносини*, 4, 48–54.

Громадська асоціація «Ла Страда – Україна» (2017). *Напрямки діяльності*. URL: http://www.la-strada.org.ua/ucp_mod_content_show_napryamki-diyalnosti.html

Губський, С. (2013). *Посібник для працівників державної міграційної служби України щодо особливостей виявлення, документування та забезпечення легального перебування іноземців та осіб без громадянства – постраждалих від торгівлі людьми*. Київ: ВАІТЕ.

Гуманітарно-педагогічний факультет Хмельницького національного університету. (2016). *Фрагмент освітньо-професійної програми підготовки соціальних працівників*. URL: <http://www.khnu.km.ua/root/sites/50%20%D0%9E%D1%81%D0%B2%D1%96.pdf>

Гуренко, О. (2014). *Соціально-педагогічна робота в полікультурному суспільстві*. Донецьк: Ландон-XXI.

Делор, Ж. (1996). *Образование – сокровище*. Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века: Юнеско. URL: <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf>

Державна міграційна служба України. (2017). URL: <https://dmsu.gov.ua/pro-dms/struktura-ta-kontakti.html>

Димитрова, Л. (2003). Соціальна робота: логіка розвитку. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, 1, 52–61.

Драгунова, Т. (2004). Просторовий аналіз міграційного процесу в м. Києві. *Статистика України*, 1, 72–79.

Єлісєєва, Л. (2015). Проблеми внутрішньої міграції в Україні. *Економіка. Управління. Інновації*, 1 (13). URL: file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/eui_2015_1_13.pdf

- Зайнышев, И. (Ред.). (2000). *Технология социальной работы*. Москва: ВЛАДОС.
- Зверева, І. (2007). Сучасні парадигми соціальної педагогіки. *Педагогічна і психологічна науки в Україні: збірник наукових праць до 15-річчя АПН України у 5 томах* (Т. 1, с. 87–95). Київ: Педагогічна думка.
- Зверева, І. (Ред.). (2012). *Енциклопедія для фахівців соціальної сфери*. Київ, Сімферополь: Універсум.
- Ионцев, В. (1999). *Международная миграция населения: теория и история изучения*. Москва: Диалог-МГУ.
- Каллас, К., Калдур, К. (2007). *Политика в сфере интеграции и меры по её применению. Исследования удачной практики применения на примере Швеции, Дании и Великобритании*. Тарту: Balti Uuringute Instituut.
- Капська, А. (2005). *Соціальна робота*. Київ: Центр навчальної літератури.
- Капська, А., Олексюк, Н., Калаур, С., & Фалинська, З. (2010). *Соціально-педагогічна робота з проблемними сім'ями*. Тернопіль: Астон.
- Карітас. (2017). *Соціальні проблеми міграції*. URL: <http://caritas-ua.org/diyalnist/sotsialni-problemi-migratsiyi/>
- Каслз, С. (2001). Глобальные тенденции и проблемы. *Международная миграция в начале XXI века: глобальные тенденции и проблемы. Международный журнал социальных наук*, 32, 27–42.
- Кікало, А. (1998). Еволюція методології в соціальній роботі. *Соціальна робота: теорія, досвід, перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, Ужгород* (Т. 1, С. 76). Ужгород: УЖДУ.
- Клос, Л. (2015). *Технології збереження здоров'я у соціальній сфері*. Львів: Львівська політехніка.
- Клос, Л. (2017). *Підготовка майбутніх соціальних працівників до здоров'язбережувальної діяльності в університетах США: теорія і практика*. Львів: Львівська політехніка.
- Ковальова, А. (2015а). Підготовка соціальних працівників у системі вищої освіти Швеції та Польщі. В В. Кремень та ін. (Ред.). *Освіта для сучасності – Edukacja dla współczesności* (Т. 1, с. 283–289). Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова.

- Ковальова, А. (2015b). Рівні професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. В О. І. Локшина (Ред.), *Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст: Науково-практичний семінар, Київ, 11 червня* (с. 175–177). Київ: Педагогічна думка.
- Ковальова, А. (2015c). Становлення професійної підготовки соціального працівника у Швеції. В А. А. Сбруєва та ін. (Ред.), *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін: II Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 26–27 березня*, (Т. 1, с. 124–125). Суми: СумДПУ імені А.С.Макаренка.
- Ковальова, А. (2015d). Формування професійної культури соціального працівника в умовах університетської освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 3 (47), 364–371.
- Ковальова, А. (2016 а). *Соціальна робота з мігрантами: програма спецкурсу*. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова.
- Ковальова, А. (2016 б). Навчальні плани і програми підготовки соціальних працівників в університетах Швеції: міжнародні і національні вимоги. В О. І. Локшина (Ред.), *Педагогічна компаративістика – 2016: освітні реформи та інновації у глобалізованому світі: Науково-практичний семінар, Київ, 6 червня*, (с. 148–149). Київ: Педагогічна думка.
- Ковальова, А. (2016c). Роль міжнародних стандартів у професійній підготовці соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. В В. В. Корнєщук (Ред.), *Актуальні дослідження в соціальній сфері: Сьома міжнародна науково-практична інтернет-конференція, Одеса, 16 травня* (с. 196–198). Одеса: Видавець Букаєв Вадим Вікторович.
- Кремень, В. (2017). Сучасне мислення й освіта: методологічний концепт. В В. Г. Кремень та ін. (Ред.), *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)* (с. 8–16). Київ: Видавничий дім «Сам».
- Кремень, В., Луговий, В., Гуржій, А., & Савченко, О. (2016). *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*. Київ: Педагогічна думка.

- Кулікова, А. (2009). *Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції*. (Дис. канд. пед. наук). Луганський національний університет імені Т. Шевченка, Луганськ.
- Кумбс, Ф. (1970). *Кризис образования в современном мире: системный анализ* (пер. с англ.). Москва: Прогресс.
- Кунельский, Л. (Ред.). (1994). *Энциклопедия социальной работы* (Т. 2). Москва: Центр общечеловеческих ценностей.
- Курляк, І. (2002). Формування змісту ступеневої підготовки фахівців для сфери соціальних послуг: досвід, проблеми, перспективи. *Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського*, 1–2, 66–74.
- Левченко, К., & Трубавіна, І., & Цушка, І. (Ред.). (2008). *Соціально-педагогічна та психологічна робота з дітьми трудових мігрантів*. Київ: ФОП «Чальцев».
- Лизун, І. (2011). Соціальні потреби дітей трудових мігрантів. *Педагогічний альманах*, 11. URL: http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/soc_gum/pedalm/texts/2011_11/042.pdf.
- Логвиненко, Т. (2015a). *Підготовка соціальних працівників в університетах Скандинавських країн: Данія, Норвегія, Швеція*. Дрогобич: Видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.
- Логвиненко, Т. (2015b). *Порівняльна педагогіка систем вищої освіти*. Дрогобич: Дрогоб. держ. пед. ун-т імені Івана Франка.
- Логвиненко, Т., Гордієно, Н. (2012). *Технології соціально-педагогічної роботи з різними категоріями дорослого населення: навчально-методичний посібник для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка»*. Дрогобич: Дрогоб. держ. пед. ун-т імені Івана Франка.
- Луговий, В. (2009). Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. *Педагогіка і психологія*, 2, 13–26.
- Макеев, С. (1989). *Социальные перемещения в крупном городе*. В В. И. Тарасенко (Ред.). Киев: Наукова Думка.
- Макознак, Е. (2002). Международная классификация категорий мигрантов. *Соціальні виміри суспільства*, 5, 145–156.

- Малиновська, О. (2011). *Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування*. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень.
- Мацкевич, Ю. (2003). *Підготовка соціальних педагогів до роботи з людьми похилого віку*. (Дис. канд. пед. наук). Луганський державний педагогічний університет імені Т. Шевченка, Луганськ.
- Мертон, Р. (1992). Социальная структура и аномия. *Социология исследования*, 3, 104–114.
- Микитенко, Н. (2004). Завдання і зміст діяльності професійних асоціацій соціальних працівників Канади. *Вісник Львівського університету*, 18, 141–148.
- Мирошниченко, А. (2016). Основні потреби мігрантів. *Центр «Соціальні індикатори»*. URL: <https://www.ukrainians.ch/viewtopic.php?t=1248>
- Міграційна служба України. (2016). *Міграційний профіль України за 2016 рік*. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/mig_profil/mig_prifil_2016.pdf
- Міжнародна організація з міграції. (2007). *Безвізовий діалог між Україною та ЄС. План дій з лібералізації візового режиму*. URL: http://www.kmu.gov.ua/document/244813925/План%20д_й%20щодо%20л_берал_з_ац__%20_С%20в_зового%20режиму%20для%20Укра_ни.pdf.
- Міжнародна організація з міграції. (2013). *Міграція в Україні: факти і цифри* (2-ге вид.). URL: http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf
- Національний університет «Києво-Могилянська Академія». (2016). *Магістерська програма «Соціальна робота»*. URL: <http://www.ukma.edu.ua/ects/index.php/fsnst/171-mpsr>
- Ничкало, Н. (2001). Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*, 1, 9–22.
- Ничкало, Н. (Ред.). (2002). *Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика*. Хмельницький: ТУП.
- Новак, Е., Лозовская, Е., Кузнецова, М. (2001). *Социальная работа за рубежом*. Волгоград: ВолГУ.
- Огієнко, О. (2008). *Тенденції розвитку освіти дорослих у сСкандинавських країнах*. Суми: Еллада.

- Ольхович, О. (2008). *Підготовка соціальних працівників до роботи з біженцями у вищих навчальних закладах США і Канади*. (Дис. канд. пед. наук). Тернопільський національний педагогічний університет імені В.Гнатюка, Тернопіль.
- Онушкин, В., Огарев, Е. (1995). *Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии*. Воронеж: ИОВРАО.
- Організація Об'єднаних Націй. (1948). *Загальна декларація прав людини*. URL: http://www.ombudsman.ua/visl_01.html
- Організація Об'єднаних Націй. (1966). *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права*. Амстердам, Київ.
- Павленко, Г. В. (2015). Соціальні установки як чинники трудової міграції. *Грані*, 11 (1), 129–133.
- Пазюра, Н. (2013). Розвиток людських ресурсів на підприємстві як чинник розвитку особистості. *Педагогіка вищої та середньої школи*, 37, 342–347.
- Палаткина, Г. (2001). *Мультикультурное образование в полиэтническом пространстве*. Астрахань: Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та.
- Пігіда, В. (2010). Аналіз стану та проблем дітей трудових мігрантів в Україні. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*, 9 (196), 113–117.
- Пічкара, О. (2002). *Система підготовки фахівців соціальної роботи у Великій Британії*. (Дис. канд. пед. наук). Тернопільський державний педагогічний університет В. Гнатюка, Тернопіль.
- Подобед, В. (2002). *Системное управление образованием взрослых*. Санкт-Петербург: ИОВ РАО.
- Поліщук, В. (2002). *Професійна підготовка фахівців для соціальної сфери: зарубіжний досвід*. Тернопіль: Навч. книга–Богдан.
- Поліщук, В. (2016). Соціальна робота з біженцями. *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*, 1 (38). URL: [file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/Nvuuped_2016_1_54%20\(1\).pdf](file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/Nvuuped_2016_1_54%20(1).pdf)

- Попова, А. (2016a). Особливості законодавчого регулювання професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції як соціально-педагогічна проблема. *Науково-педагогічний журнал «Обрії»*, 1, 25–39.
- Попова, А. (2016b). Особливості організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на третьому циклі навчання у ВНЗ Швеції. *Освіта і суспільство*, 176–184.
- Попова, А. (2016c). Особливості організації волонтерської діяльності як механізму реалізації соціальної політики Швеції у контексті захисту прав мігрантів. В В. А. Поліщук та ін. (Ред.), *Соціальна робота: виклики сьогодення: V Всеукраїнська науково-практична конференція, Тернопіль, 29–30 листопада*, (с. 134–137). Тернопіль: Вектор.
- Попова, А. (2016d). Проблеми професійної підготовки соціального працівника в умовах університетської освіти України і Швеції: порівняльний аналіз. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету*, 3, 23–30.
- Попова, А. (2017a) Зміст і форми організації підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами в університетах Швеції. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 8 (72), 102–115.
- Попова, А. (2017b). Інноваційна освітня політика держави як передумова розвитку системи професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. *Трансформації в українській освіті і наукових дослідженнях: світовий контекст: Міжнародна науково-практична конференція, Умань, 25–26 травня* (Ч. 2, с. 118–122). Умань: ВПЦ «Візаві».
- Попова, А. (2017c). Історичні аспекти становлення системи професійної підготовки соціальних працівників у Швеції. В Т. В. Андрущенко та ін. (Ред.), *Міжнародне студентство: вчора, сьогодні, завтра: Міжнародна науково-практична конференція, Київ, 24 квітня* (с. 40–44). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.
- Попова, А. (2017d). Ключові аспекти політики інтеграції різних категорій мігрантів у Швеції. В В. В. Корнєшук (Ред.), *Актуальні дослідження в соціальній сфері: Восьма міжнародна науково-практична інтернет-конференція, Одеса, 17 листопада* (с. 149–151). Одеса: ФОП Бондаренко М. О.

- Попова, А. (2017e). Моделі підготовки соціальних працівників: досвід Скандинавських країн. *Наука III тисячоліття: пошуки, проблеми, перспективи розвитку: I Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, Бердянськ, 20–21 квітня* (с. 150–152). Бердянськ: БДПУ.
- Попова, А. (2017f). Недержавна інституційна підтримка мігрантів в Україні у контексті здійснення соціальної роботи. In at all (Ed.), *International scientific-practical conference Forming of modern educational environment: benefits, risks, implementation mechanisms: Conference Proceedings, Tbilicy, 29 September* (с. 55–58). Tbilicy: Baltija Publishing.
- Попова, А. (2017g). Основні напрями реформування системи вищої освіти України у контексті підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами. В В. П. Коцур та ін. (Ред.), *Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, Переяслав-Хмельницький, 17 листопада* (37, с. 214–217). Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький дер. пед. ун-т ім. Г. Сковороди.
- Попова, А. (2017h). Особливості організації професійної підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами на другому циклі навчання в університетах Швеції. В О. В. Зосименко (Ред.), *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: IV Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 7 грудня* (Ч.1, с. 293–297). Суми: ФОП Цьома С. П.
- Попова, А. (2017i). Особливості соціального захисту мігрантів у контексті діяльності соціальних працівників: досвід Швеції. *Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій: II Міжнародна науково-практична конференція, Київ-Суми, 26–28 квітня* (Т. 2, с. 191–194). Суми: СумДПА.
- Попова, А. (2017j). Професійна підготовка соціальних працівників до роботи з мігрантами в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*, 2 (6), 104–108.
- Попова, А. (2017k). Роль професійних організацій у підготовці соціального працівника до роботи з мігрантами у Швеції. В кол. ред., *Сучасна*

гуманітаристика: *I Міжнародна науково-практична інтернет-конференція, Переяслав-Хмельницький, 28 квітня* (с. 86–91). Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький дер. пед. ун-т ім. Г. Сковороди.

Попова, А. (2017l). Система освіти дорослих соціальних працівників у контексті роботи з мігрантами: досвід Швеції. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, 1 (13), 137–149.

Попова, А. (2017m). Соціальна робота з мігрантами в Україні: досвід недержавних організацій. *Сучасні проблеми та перспективи розвитку психології і педагогіки: II Міжнародна наукова конференція, Київ, 1–2 грудня* (с. 219–222). Київ: Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського.

Попова, А. (2017n). Соціально-педагогічні засади підготовки соціальних працівників до роботи з мігрантами у Швеції. *Порівняльно-педагогічні студії*, 3–4 (33–34), 4–11.

Попова, А. (2017o). Шведський досвід організації післядипломної освіти для соціальних працівників, що працюють з мігрантами. *Освіта Сумщини*, 2 (34), 27–30.

Попович, Г. (2000). *Соціальна робота в Україні і за рубежом*. Ужгород: Гражда.

Попович, Г. (2001). *Практика – основа професійної підготовки спеціаліста соціальної роботи*. Ужгород: Гражда.

Попович, Г. (2003). *Інституціалізація соціальної роботи в Україні*. Ужгород: Гражда.

Представництво МОМ в Україні. (2017). *Підтримка згуртування та розвитку громад, що зазнали наслідків конфлікту на Донбасі*. URL: <http://iom.org.ua/ua/predstavnyctvo-mom-v-ukrayini-u-ramkah-proektu-pidtrymka-zgurtuvannya-ta-rozvytku-gromad-shcho>

Прибиткова, І. (2013). Передумови формування територіальних міграційних систем в Україні. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*, 3, с. 13–22.

Прохоров, М. (Ред.). (1986). *Советский энциклопедический словарь*. Москва: Сов. Энциклопедия.

Рада Європи. (1961). *Європейська соціальна хартія*. Турин: Рада Європи.

Римаренко, Ю. (Ред.) (1998). *Міграційні процеси в сучасному світі: світовий, регіональний та національний виміри: Енциклопедія*. Київ: Довіра.

- Романюк, А. (1997). Міграційні процеси у Львівській області. *Українські варіанти*, 2, 21–25.
- Рюль, В. (2015). Особливості соціальної роботи з мігрантами і їх сім'ями. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Педагогічні науки, соціальна робота*, 36. URL: file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/Nvuuped_2015_36_52.pdf.
- Савченко, О. (2001). Удосконалення професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів. *Початкова школа*, 7, 1–4.
- Семигіна, Т. (2004). *Робота в громаді: практика й політика*. Київ: Вид. дім «КМ Академія».
- Слюсаревський, М. М., Блинова, О. Є. (2013). *Психологія міграції*. Кіровоград: ТОВ «Імекс ЛТД».
- Собчак, Н. (2004). *Зміст і форми професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США*. (Дис. канд. пед. наук). Тернопільський державний педагогічний університет імені В. Гнатюка, Тернопіль.
- Соколова, Е. (2001). Модель психологической помощи вынужденным мигрантам в контексте проблематики насилия и расстройств самоидентичности. *Психология о мигрантах и миграции в России*, 2, 16–31.
- Солдатова, Г., Шайгерова, Л. (2000). Кризис идентичности у вынужденных мигрантов из Афганистана. *Мигранты из дальнего зарубежья*, 4, 17–22.
- Товариство Червоного Хреста. (2017). *Наша діяльність*. URL: <http://redcross.org.ua/activities/>
- Україна. Верховна Рада. Закон «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». (2016). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3671-17>
- Україна. Верховна Рада. Закон «Про вищу освіту». (2017). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/ed20170727>
- Україна. Верховна Рада. Закон «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус». (2017). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5492-17>

- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб»*. (2017). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>
- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»*. (2018). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3671-17>
- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про зайнятість населення»*. (2016). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про зовнішню трудову міграцію»*. (2015). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/761-19>
- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»*. (2016). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3773-17>
- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про соціальні послуги»*. (2016). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/966-15>
- Україна. Верховна Рада. Закон *«Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю»* (2016). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>
- Україна. Верховна Рада. Конвенція. (2007). *Про правовий статус трудящих-мігрантів*. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_307
- Україна. Наказ Держспоживстандарту України. (2010). *Класифікатор професій ДК 003:2010*. URL: https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view &id=433
- Україна. Наказ Кабінету Міністрів України. (2016). *Про затвердження Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на період до 2020 року*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/111-2016-%D0%BF>
- Україна. Наказ Кабінету Міністрів України. (2016). *Про пункт тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства, які незаконно перебувають в Україні*. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1110-2003-%D0%BF>
- Україна. Наказ Міністерства соціальної політики. (2015). *Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0127-16>
- Україна. Постанова Кабінету Міністрів. (2016). *Про затвердження порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора*

наук у вищих навчальних закладах (наукових установах). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF>

Україна. Розпорядження Кабінету Міністрів. (2012). *Про затвердження плану заходів інтеграції біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство до 2020 року*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/653-2011-%D1%80>

Україна. Розпорядження Кабінету Міністрів. (2012). *Про затвердження плану заходів щодо інтеграції біженців та осіб, які потребують додаткового захисту, в українське суспільство на період до 2020 року*. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/605-2012-%D1%80>

Україна. Указ Президента. (2011). *Про Концепцію Державної міграційної політики*. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-2011-%D1%80>

Харківський благодійний фонд. (2017). *Соціальна служба допомоги*. URL: <http://www.ssa.kharkov.ua/ru/proekty>

Холостова Е. (2002). *Технологии социальной работы*. Москва: ИНФРА.

Холостова, Е., & Сорвин, А. (Ред.). (2001). *Социальная работа: теория и практика*. Москва: ИНФРА-М.

Чехович, С. Б. (2004). *Елементарний курс міграційного права України*. Київ: МАУП.

Чубук, Р. (2008). *Підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи із студентською молоддю*. (Дис. канд. пед. наук). Південноукраїнський державний педагогічний університет, Одеса.

Шанин, Т. (1998). Социальная работа как культурный феномен современности. *Социальная политика и социальная работа*, 1/2 (5/6), 39–67.

Шацкая, А. (2002). *Подготовка специалистов к работе в миграционной службе России*. (Дис. канд. пед. наук). Ставропольский государственный университет, Ставрополь.

Шелюк, В. (2001). Соціальна міграція: Етапи, функції, типи. *Перспективи*, 15 (3), 45–50.

Шмелева, Н. (1996). Профессиональная подготовка студентов – будущих специалистов по социальной работе (акмеологический подход). *Российский журнал социальной работы*, 1, 109–113.

- Юдина, Т. (2002). О социологическом анализе миграционных процессов. *Социология исследования*, 10, 102–108.
- Akademikerförbundet SSR. (2017). *Om Oss*. URL: <https://akademssr.se/om-oss>
- Akademikerförbundet SSR. (2017). *The Swedish Trade Union Center for Undocumented Migrants*. URL: <https://akademssr.se/english/undocumented-migrants>
- Ananiadou, K., Claro, M. (2009). *21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries* (Vol. 41). OECD Publishing.
- Andersson, L., Hammarstedt, M. (2010). Intergenerational transmission in immigrant self-employment: Evidence from three generations. *Small Business Economics*, 34, 261–276.
- Andersson, R., Weinar, A. (2014). *Integration Policies Sweden country report*. URL: <http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/32656/INTERACT-RR-2014%20-%202014.pdf?sequence=1>
- Antikainen, A. (2006). In Search of the Nordic Model in Education. *Scandinavian Journal of Education Research*, 50 (3), 229–243.
- Barnett, C. (2015). Trends Show Crowdfunding To Surpass VC In 2016. *Forbes*. URL: <https://www.forbes.com/sites/chancebarnett/2015/06/09/trends-show-crowdfunding-to-surpass-vc-in-2016/#6fbe10154547>.
- Berglind, H., Pettersson, U. (1980). *Omsorg, somyrke eller omsorg om yrket*. Stockholm: Sekretariatet för framtidsstudier.
- Bergström, B., Sarnecki, J. (1996). Invandrarungdomarpå särskilda ungdomshem i Stockholmslän åren 1990–1994. In B. Å. Armelius, S. Bengtzon, P. A. Rydelius, J. Sarnecki, K. S. Carpelan (Ed.), *Vård av ungdomar med sociala problem. En forskningsöversikt* (pp. 156–179). Stockholm: Statens institutionsstyrelse.
- Bernler, G., Johnsson, L. (1995). *Den sociala Journalen II: Tre bilder av socialtjänstens klienter: Rapport 1995:7*. Göteborgs: Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34.
- Bochner, S. (Eds.). (1982). Cultures in contact. *Studies on cross cultural interaction* (pp. 5–44.). Oxford: Pergamon Press.

- Boyko, O., Kabachenko, N. (2011). Social work as an academic discipline in Ukraine. *Social Work and Social Policy in Transition Journal*, 2 (1), 79–104.
- Brauns, H., Kramer, D. (1991). Social work education and professional development. In H. Hill (Ed.), *Social work and the European community* (pp. 123–156). London, Jessica Kingsley Publishers.
- Brislin, R. (1981). *Cross-cultural encounters: Face-to-face interaction*. New York: Pergamon
- Brunsson, N., Sahlin-Andersson, K. (1998). Att skapa organisationer. In G. Ahrne (Ed.), *Stater som organisationer* (pp. 61 – 98). Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.
- Cambridge dictionary*. (2017). URL: <http://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%B%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/mainstream>
- Caritas*. (2017). URL: <http://www.caritas.org/where-we-are/europe/sweden/>
- Castles, S. (2000). International Migration 2000. *International Social Science Journal*, 165, 270–271.
- Castles, S., Miller, M. J. (2009). *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World* (4th edition). *Journal of Contemporary European Research*, 5 (2), 326–327.
- Central Organisation of the Workers. (2016). *About Sac*. URL: <https://www.sac.se/en/About-SAC>
- Chartrand, S. (2004). *Work in voluntary welfare organizations: A sociological study of voluntary welfare organizations in Sweden*. Stockholm: Stockholm University, Faculty of Social Sciences, Department of Sociology.
- Church of Sweden*. (2017). URL: <https://www.svenskakyrkan.se/english>
- Cole, R. A. (2000). *Issues in Web-based pedagogy: A critical primer*. Westport: Greenwood Press.
- Council of Europe. (1977). *Convention of The Legal Status of Migrant Workers*. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/093>
- United Nations Organization. (1951). *Convention of the Status of Refugees*. URL: <http://www.unhcr.org/3b66c2aa10.pdf>

- Council of Europe. The Steering Committee on Social Policy. (1996). *Co-ordinated research in the social field*. Council of Europe: Strasbourg.
- Council on Social Work Education. (2015). *The Educational Policy and Accreditation Standards*. URL: http://socialwork.case.edu/downloads/faculty/reaffirmation/Educational_Policy_and_Accreditation_Standards.pdf
- Dellgran, P., Höjer, S. (2000). *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. (Dissertation of the candidate of sciences). Göteborgs universitet, Gothenburg.
- Demstader, C. (2006). *The road from Bologna to Sweden*. URL: http://www.studyinsweden.se/templates/cs/Article_____16854.aspx.
- Denvall, V. (1995). *För samhällets bästa: Socialtjänstens medverkan i samhällsplaneringen*. (Akademisk avhandling). Socialhögskolan Lunds universitet, Lund.
- Denvall, V., & Jacobson, T. (Ed.). (1998). *Vardagsbegrepp I socialt arbete. Ideologi, teori och praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Ellström, P-E., Gustavsson, B., Larsson, S. (Ed.). (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Elmer, A. (1991). Socionom utbildningen i Sverige (The education of social workers in Sweden). *Nordisk social arbete*, 11, 31–40.
- Encyclopedia of Mental Disorders. (2017). *Social Workers*. URL: <http://www.minddisorders.com/Py-Z/Social-workers.html>
- European Commission. (2011). *Sweden's 2011 Report on the implementation of the Strategic framework for European cooperation in Education and Training (ET 2020)*. URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/natreport11/sweden_en.pdf
- European Commission. (2016). *European Social Fund*. URL: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en>
- European Commission. (2017). *European Innovation Scoreboard*. URL: http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en
- European Commission. (2017). *Study on Volunteering in the European Union: Country Report Sweden*. URL: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_se_en.pdf

- European Migration Network Study. (2014). *Migrant access to social security and healthcare: policies and practice*. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_synthesis_report_migrant_access_to_social_security_2014_en.pdf
- Faure, E. (1972). *Learning to be: The world of Education Today and Tomorrow*. P.: L.: UNESCO.
- Forsberg, M. (1984) *The Evolution of Social Welfare Policy in Sweden*. Stockholm: Swedish Institute.
- Frick, W. F. (1982). *Strukturomvandling och social utslagning (Structural change and social elimination)* (Doctoral dissertation). Department of Sociology, University of Umeå, Umeå.
- Frick, W. F. (1995). *Social Work Education: Historical and Socio cultural Context*. Westport: Greenwood Press.
- Gavle University. (2011) *Study Program in Social Work*. URL: <http://www.hig.se/Ext/En/University-of-Gavle/Education/Programmes/Programsidor/Grundniva/Study-Programme-in-Social-Work-210-cr/Courses-within-the-program.html>
- Geist, B. (1992). *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing.
- Gerdman, A. (2003). *Klient Praktikant Handledare – om attutveckla enegenyr kesteori*. Lund: Wahlström&Widstrand.
- Government offices of Sweden. (2016). *Adult Education and training in Sweden*. URL: <http://www.infonet-ae.eu/country-overviews/sweden>
- Government offices of Sweden. (2016). *County Councils*. URL: <http://www.government.se/government-policy/municipalities-and-county-councils/>
- Green, S. (2010). *Sverige för nyanladda utan för flyktingmottagandet: SOU 2010:37*. Stockholm: Integrations-och jämställdhets departementet.
- Gustafsson, B. (1998). From the employment office to the social welfare office: Social assistance receipt among first-time unemployed in Sweden. *Social Work*, 1 (2), 203–220.

- Gustavsson, B. (2013). *Popular Education from an International Perspective*. URL: http://www.palmecenter.se/.../Folkbildning/popular%20education%20from%20an%20int.%20perspective_red.doc.
- Gustavsson, B. (2013). Social assistance among immigrants and natives in Sweden. *International Journal of Manpower*, 34 (2), pp.126–141.
- Hal, V., Meijs, T. L.C.P.M., & Steenbergen, M. (2004). *Volunteering and participation on the agenda: Survey on volunteering policies and partnerships in the European Union*. Utrecht: CIVIQ.
- Hammarstedt, M. (2009) Assimilation and Participation in Social Assistance among Immigrants. *Social Welfare*, 18 (1), 85–94.
- Hasmath, R., Hsu, J. (2007). Social Development in the Tibet Autonomous Region: A Contemporary and Historical Analysis. *International Journal of Development*, 6 (2), 125–141.
- Hellspång, M., Lofgren, O. (1977). *Land och stad (Countryside and City)*. Lund: Nature och Kultur.
- Hessle, S (Ed.). (2001). *International Standard Setting of Higher Social Work Education*. Stockholm: Stockholms Universitet.
- Hessle, S., Vinnerljung, B. (2000). Child Welfare in Sweden – an overview (Vol. 14). Stockholm: Akademitryck.
- Higher education and research*. URL: <https://sweden.se/society/higher-education-and-research/>
- Holm, U., Liinason, M. (2005). *National Report on Sweden: Disciplinary Barriers between the Social Sciences and Humanities*. Göteborg: Göteborgs Universitet Akademtryk.
- Hoyrup, S. (2004). Reflection as a core process in organizational learning. *Workplace Learning*, 16 (1), 19–35.
- Hwang, G.J. (2014). Definition, framework and research issues of smart learning environments-a context-aware ubiquitous learning perspective. *Smart Learning Environments*, 1(1), 1–14.
- International Association of Schools of Social Work; International Federation of Social Work. (2004). *Discussion document on Global Qualifying Standards in Social Work*.

URL: <http://www.iassw-aiets.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>

International Council on Social Welfare. (2016). *Sweden in English*. URL: <http://www.icsw.se/icsw-sweden-in-english/>

International Council on Social Welfare. (2017). *Who we are*. URL: <http://www.icsw.org/index.php/about-icsw>

International Federation of Social Work. (2016a). *Global Definition of Social Work*. URL: <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>.

International Federation of Social Work. (2016b). *New Swedish Code of Social Work Ethics*. URL: <http://ifsw.org/news/new-swedish-code-of-social-work-ethics/>

International Federation of Social Work. (2017). *International Code of Ethics in Social Work*. URL: <http://ifsw.org/policies/statement-of-ethical-principles/>

International Federation of Social Workers. (1994). *The Ethics of Social Work, Principles and Standards*. URL: <http://ethics.iit.edu/ecodes/node/3935>

International Labor Organization. (1975). *Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers*. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143

International Labour Organization. (1949). *Convention of Migration for Employment*. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242

International Organization for Migration. (2000). *World Migration Report 2000*. United Nations: International Organization for Migration.

International Organization for Migration. (2017). *Migration: Key Migration Terms*. URL: <http://www.iom.int/key-migration-terms>

Jarvis, P. (2006). *The Theory and Practice of Teaching (2-nded)*. London: Routledge.

Jeppsson Grassman, E. (1993). *Frivilliginsatseri Sverige – enbefolkningsstudie*. Stockholm: Fritze, Frivilligt social arbete, Kartläggning och kunskap söversikt.

Johansson, M. (2007). *Inflöde till sjuk- och aktivitetsersättning – har reglerna någon betydelse?* Stockholm: Riksförsäkringsverket.

- Juliusdottir, S., Peersson, J. (2003). Common Social Work Education Standards in the Nordic Countries – opening an issue. *Social Work and Society*, 1, 23–29.
- Karlstad University. Faculty of Arts and Social Sciences. (2015). *Master's Degree Programme in Social Sciences*. URL: http://www3.kau.se/utbildningsplaner/en/SAMAS_20152.pdf
- Karlstads University. The Faculty of Social and Life Sciences. (2010). *Program Study Plan For Bachelor of Science in Social Work*. URL: http://www3.kau.se/utbildningsplaner/en/SGGEN_20112.pdf
- Kendall, K. (1984). *World Guide to Social Work Education*. New York: ASSW.
- Kim, T., Cho, J.Y., Lee, B.G. (2013). *Evolution to smart learning in public education: a case study of Sweden public education*, in *Open and Social Technologies for Networked Learning* (V. 395, pp. 170–178). In L. Tobias, R. Mikko, L. Mart, T. Arthur (Ed.). Heidelberg: Springer.
- Kompis Sverige. (2017). URL: <http://kompissverige.se/> Socialförsäkringsbalk
- Kovalova A. (2015c). *Reforming Swedish Higher Education in the Context of the Bologna Process*. *Labor et Educatio: Rocznik Naukowy*, 3, 121 – 131.
- Kovalova, A. (2016). Особенности профессиональной подготовки социальных работников к работе с мигрантами в рамках первого цикла обучения в университетах Швеции. *Austrian Journal of Humanities and Social Sciences*, 3–4, 59–62.
- Kristinsdottir, G. (1991). Child Welfare and Professionalization. *Umeå Social Work Studies*, 15, 27–32.
- Kurtti, A. (2016). *Inverkan av integrationspolitiken på socialt arbete med invandrare i Sverige*. URL: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=9cb3970c-9b9e-417f-b042-7a40f796114e>
- Larsson, S. (2000). Voluntary organization in social work. In A. Meeuwisse, S. Sunessonand, H. Swärd (Ed.), *SocialWork: A Textbook* (pp. 111–235). Stockholm: Naturoch Kultur.
- Leira, T. (1993). The ‘Woman friendly’ Welfare State? The Case of Norway and Sweden. In J. Lewis (Ed.), *Women and Social Policies in Europe. Work: Family and the State* (pp. 49–71). Aldershot: Elgar.

- Lemaire, G. (2007). *The Integration of Immigrants in to the Labour Market: the Case of Sweden*. Paris: OECDDELSA.
- Lengrand, P. (1970). *An Introduction to Lifelong Education*. Paris: UNESCO.
- Lie, S., & Linnakylä, P., & Roe, A. (Ed.). (2003). *Nothern lights on PISA: Unity and diversity in the Nordic countries in PISA 2000*. Oslo: University of Oslo, Department of Teacher Education and School Development.
- Lindstein, T. (1996). Working with children of alcoholics. *Stockholm Studies in Social Work*, 10, 56–67.
- Lindstein, T., Meteyard, B. (1996). *What Works in Family Mediation: Mediating Residence and Contact Disputes*. Lyme Regis: Russell House Publishing.
- Linköpings university. Board of the Faculty of Arts and Sciences. (2016). *Master's Programme in Ethnic and Migration Studies*. URL: <https://www.filfak.liu.se/utbildning/utbildningsplaner/utb-planer-from-h16/1.644783/EthnicandMigrationStudieseng.pdf>
- Linköpings University. Board of the Faculty of Arts and Sciences. (2008). *Programme for the postgraduate education program in Ethnic and Migration Studies*. URL: https://www.isv.liu.se/remeso/phd/forskarutbildningarkiv/1.431287/KLARAllmnstudieplan_FUMigrationochetnicitet_eng_DnrLiU-2010-015762_eng.pdf.
- Linköpings University. Board of the Faculty of Arts and Sciences. (2015). *Syllabus of Master's programme in Ethnic and Migration Studies*. URL: <https://www.filfak.liu.se/utbildning/utbildningsplaner/utb-planer-from-h16/1.644783/EthnicandMigrationStudieseng.pdf>.
- Lorenz, W. (2006) *Perspectives on European Social Work: from the Birth of the Nation State to the Impact of Globalization*. Opladen and Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Lund University. (2016). *Programs and courses offered in Social Work*. URL: <http://lnu.se/subjects/social-work/education?l=en>.
- Lund University. (2017). *The learning environment and teaching style*. <https://www.lunduniversity.lu.se/international-admissions/why-study-at-lund-university/the-learning-environment-and-teaching-style>.
- Lund University. Faculty of Social Sciences. (2012). *Program syllabus for Bachelor of Science in Social Work*. URL: <http://www.soch.lu.se/en/en/sites/soch.lu.se/en/files/syllabus-bsc.pdf>.

- Lund University. Faculty of Social Sciences. (2013). *General syllabus for third cycle studies for the degree of Doctor in Social Work* URL: <http://www.soch.lu.se/en/en/sites/soch.lu.se/en/files/syllabus-phd.pdf>
- Lundberg, U., Åmark, K. (2001). Social Rights and Social Security: The Swedish Welfare State, 1900-2000. *Scandinavian Journal of History*, 26 (3), 157–176.
- Lundgren, B. (2006). *Recent development in unemployment insurance in Sweden*. Brussel: International Experts Workshop of the ISSA, Technical Commission on Unemployment Insurance and Employment Maintenance.
- Lundström, T., Svedberg, L. (2003). The Voluntary Sector in a Social Democratic Welfare State – The Case of Sweden. *Social Policy*, 32 (2), 217–238.
- Lundström, T., Wijkström, F. (1996). Defining the Nonprofit Sector: Sweden. In L. M. Salamon, H. K. Anheier (Ed.), *Defining the Nonprofit Sector: A Cross-national Analysis* (pp. 215–249). Manchester; New York: Manchester University Press.
- Lundström, T. (1996). The state and voluntary social work in Sweden. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 7(2), 123–46.
- Luther, M. (1523). Concerning the Ministry. In C. Bergendoff (Ed.), *Luther's Works* (p. 37). Philadelphia: Fortress Press.
- Lyons, K. (2007). Work in Progress: Social Work, the State and Europe. *Social Work & Society*, 7, 65–82.
- Mälardalen Univeristy. School of Health, Care and Social Welfare. (2016). *Master's Programme in Health and Welfare: Social Work*. URL: http://www.mdh.se/utbildning/program/utbildningsplaner-1.44892?l=en_UK&kod=921
- Mälardalen University. (2016). *Teaching methods*. URL: http://www.mdh.se/utbildning/academicinformation/2.2606/teaching-methods-1.40411?l=en_UK
- Mälardalen University. (2017). *The Swedish academic system: Forms of examination*. URL: http://www.mdh.se/utbildning/academicinformation/2.2606/forms-of-examination-1.40412?l=en_UK.
- Malmö University. Faculty of Culture and Society. (2013). *Master's Programme in International Migration and Ethnic Relations*. URL: http://edu.mah.se/en/Program/SAI_MA#Syllabus

- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class: And Other Essays*. Cambridge: University Press.
- Mayadas, N., & Watts, T., & Elliott, D. (Ed). (1997). *International handbook on social work: theory and practice*. Westport, Connecticut: Greenwood.
- Médecins Sans Frontières (MSF). (2017). *History*. URL: <http://www.msf.org/en/msf-history>
- Migrant Integration Policy Index*. (2015). URL: <http://mipex.eu/what-is-mipex>
- Migrant Integration Policy Index: Sweden*. (2015). <http://www.mipex.eu/sweden>
- Ministers of Education in the European Countries. (1999). *The Bologna Report: The European Space for Higher Education*. URL: http://www.eurodesk.it/sites/default/files/file/doc_pogiovanili/bologna_process.pdf
- Nelson, A. (2017). *Social Work and Social Work Education in Sweden*. Gothenburg: University of Gothenburg.
- Norlin, E. (2013). *An Analysis of Immigrants' Participation in Adult Education in Sweden*. URL: <http://www.government.se/contentassets/d82941161bd54cfc82727c76526ee06e/adult-education-and-training-in-sweden-u13.012>.
- Nyczkało, N., & Szeligiewicz-Urban, D., & Kopsztein, M. (Ed.). (2015). *Praca Socjalna: wydanie podręcznikowe (Cz. 2)*. Siemianowice Śląskie: Atrament.
- Nyczkało, N., & Szeligiewicz-Urban, D., & Kopsztein, M. (Ed.). (2011). *Praca Socjalna: wydanie podręcznikowe (Cz. 2)*. Siemianowice Śląskie: Atrament.
- Öberg, K., (Ed.). (2013). Irreguljär migration i Sverige. *Rättigheter, vardagserfarenheter, motstånd och statliga kategoriseringar* (pp. 209–239.). Göteborg: Daidalos.
- OECD. (2014). *Report: Better Policies for Better Lives. Measuring Innovation in Education Sweden Country Note*. URL: <https://www.oecd.org/sweden/Measuring-Innovation-in-Education-Sweden.pdf>
- Pallavi, Ph. (2017). *What students say*. Lund University: International Admission.
- Payne, M. (2001). Social work education – International Standards. In S. Hessle (Ed.), *International Standard Setting of Higher Social Work Education* (pp. 25–43). Stockholm: Stockholms Universitet.
- Pösö, T., Forsman, S. (2013). Messages to social work education: What makes social workers continue and cope in child welfare? *Social Work Education*, 32(5), 650–690.

- PowerUs. (2017). *Social Work Practice in Sweden*. URL: <https://powerus.eu/countries/sweden/social-work-practice-in-sweden/>
- Rådgivningsbyrån. (2016). *Om oss*. URL: <http://sweref.org/>
- Ravenstein, E. (1885). The Laws of Migration. *Statistical Society*, 46, 167–235.
- Ravi, K. (2013). *Black Mayors, White Majorities: The Balancing Act of Racial Politics*. London University of Nebraska Press.
- Reakes, A., Powell, R., & Smith, R. (2003). *Report: Defining common issues across Europe for adult education*. London: National Foundation for Educational Research.
- Red Cross. (2017). <http://www.ifrc.org/en/what-we-do/where-we-work/europe/swedish-red-cross/>
- Regeringskansliet. (2017). URL: <http://www.regeringen.se/regeringskansliet/>
- REMESO: Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society. (2017). *FORTE Center of Excellence*. URL: <https://www.isv.liu.se/remeso/om-remeso?l=en>
- Rosengrenska Stiftelsens. (2017). *Om oss*. URL: <http://www.rosengrenska.org/om-oss/>
- Rosenthal, L., Levy, Sh. R. (2010). The Colorblind, Multicultural, and Polycultural Ideological Approaches to Improving Intergroup Attitudes and Relations. *Social Issues and Policy Review*, 4 (1), 215–246.
- Rudiger, A., Spenser, S. (2003). *Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities. Policies to Combat Discrimination*. OECD: Organization for Economic Cooperation and Development.
- Sandström, G. (2005). *Socionom med inriktning mot social pedagogik – en ny examen stitel: Manuscript*. Umea: Umea Universitet Akademtryk.
- Sandström, G. (2007). Higher Education for Social Work in Sweden. *Australian Social Work*, 60, 56–67.
- Schulzek, N. (2012). *The impact of welfare systems on immigration: An analysis of welfare magnets as a pull factor for asylum seekers and labour migrants*. Sweden: LSE Migration Studies Unit.
- Sewpaul, V. (Ed.). (2002). *Discussion document on global qualifying standards for social work education and training*. Chile: The Global Minimum Qualifying Standards Committee.

- Sewpaul, V., Jones, D. (2005). Global standards for the Education and Training of the Social Work Profession. *Social Welfare*, 14(3), 218–230.
- Snare, A. (1992). *Work, war, prison, and welfare: Control of the laboring poor in Sweden* (2nd ed.). Copenhagen: Institute of Criminology and Criminal Law.
- Socialstyrelsen. (1993). *Frivilligt social arbete – Kartläggning Och Kunskapsöversikt*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2007). *Frivillig centraleri Sverige – en kartläggning*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOSNET. (2017). *Sosiaalityön Koulutuksen, Tutkimuksen ja Käytännön Kehittäjä*. URL: <http://www.sosnet.fi/Suomeksi/Sosnet>
- Soydan, H. (2001). From Vocational to knowledge-based education – an account of Swedish social work education. *Social work education*, 20, 111–121.
- Spicker, P. (2015). *An introduction to Social Policy*. URL: www2.rgu.ac.uk
- Statistics Sweden. (2017). *List of municipalities of Sweden*. URL: <http://www.sverigeisiffror.scb.se/hitta-statistik/sok/?query=municipalities>
- Stickney, P. J., Resnick, R. P. (1973). *World Guide to Social Work Education*. New York: ASSW.
- Stockholms universitet. Institutionen för socialt arbete (2015). *Utbildningsplan för Socionomprogrammet*. URL: https://sisu.it.su.se/pdf_creator/cached/16698/20578
- Stockholms universitet. Institutionen för socialt arbete. (2012). *Internationellt masterprogram in social politik och social arbete*. URL: https://sisu.it.su.se/pdf_creator/cached/23257/29442/en
- Strauss, H. (2008). Social Work in the Nordic Countries: Contemporary Trends and Shifts in Education and Policy. *Social Work*, 51(2), 253–261.
- Studie främjandet. (2017). *Det här är Studieförbundet*. URL: <http://www.studieframjandet.se/Information/Om-Studieframjandet/>
- Study in Sweden. (2017). *Course structure*. URL: <https://studyinsweden.se/plan-your-studies/basic-information/>
- Sundin, J. (1988). Kontroll – straff och forsoning. *Forskningsrapporter från historiska institutionen*, 1, 45–68.

- Svensson, A. (1995). Att titta på folks utbildning. Vad menar den offentliga utbildaren det är. In B. Bergstedt, S. Larsson (Ed.), *Om folkbildningens innerborder-nio forsook att fånga ett fenomen* (pp. 115–149). Linköping: Mimer.
- Sverige. Justitiedepartementet. (2005). *Utlänningslag Svenskförfattningssamling*. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningslag-2005716_sfs-2005-716.
- Sverige. Regeringskansliet. (2001). *Swedish Integration Policy for the 21st century. Stockholm*. URL: <http://archives.cerium.ca/IMG/pdf/72-immigration-wiesbreck.pdf>
- Sverige. Regeringskansliet. (2010). *Pocket Facts 2010: statistics on integration*. Stockholm: Ministry of Employment.
- Sverige. Riksdagen. (1998). *Lag om arbets löshets för säkring*. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1997238-om-arbetsloshetsforsakring_sfs-1997-238
- Sverige. Riksdagen. (1998). *Lag om Svenska kyrkan*. URL: http://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19981591-om-svenska-kyrkan_sfs-1998-1591
- Sverige. Riksdagen. (2010). *Skollag Svensk för fattningssamling*. URL: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800
- Sverige. Riksdagen. (2010). *Socialförsäkringsbalk*. URL: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110
- Sverige. Sociala Missionen. (2017). *Om oss: Sociala Missionen*. URL: <http://socialamissionen.se/om-oss>
- Sweden. Government Bill of Ministry of Education, Research and Culture. (2004). *New World – new further education*. Stockholm: Riksdag.
- Sweden. Migration Board. (2017). *Swedish Migration Agency of Sweden*. URL: <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals.html>.
- Sweden. *Migration Courts*. (2016). URL: <http://www.domstol.se/Funktioner/English/The-Swedish-courts/County-administrative-courts/Migration-Courts/>.

- Sweden. Ministry for Employment. (2017). *Swedish Public Employment Service*. URL: <http://www.government.se/government-agencies/swedish-public-employment-service/>
- Sweden. Ministry of Education, Research and Culture. (2017). *National Agency for Education*. URL: <https://www.skolverket.se/om-skolverket/andra-sprak/in-english/the-swedish-national-agency-for-education-1.61968>
- Sweden. Ministry of Employment of Sweden. (2016). URL: <http://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/>
- Sweden. Ministry of Health and Social Affairs. (2014). *National Social Report 2014 – Sweden*. URL: <file:///D:/D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/2014%20NSR%20SWEDEN.pdf>
- Sweden. Ministry of Health and Social Affairs. (2016). *The Swedish old-age pension system: How the income pension, premium pension and guarantee pension work*. URL: http://www.government.se/49aff8/contentassets/f48ac850ff0f4ed4be065ac3b0bcab15/the-swedish-old-age-pension-system_webb.pdf.
- Sweden. Ministry of Health and Social Affairs. (2016). *This is the Ministry of Health and Social Affairs*. URL: http://www.government.se/contentassets/196adce4e5b241b89bc77e22ab72ddc9/rk_21605_socialdep_broschyr_20160715_eng_tillg.pdf.
- Sweden. Ministry of Health and Social Affairs. (2017). *The National Board of Health and Welfare*. URL: <http://www.socialstyrelsen.se/english>
- Sweden. Ministry of Integration and Gender Equality. (2009). *New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman: FactSheet*. URL: <http://www.government.se/contentassets/fdd977b5d2ba43459ab3c02fd7e99d5b/fact-sheet-new-anti-discrimination-legislation-and-a-new-agency-the-equality-ombudsman>
- Sweden. Ministry of Integration and Gender Equality. (2009). *Swedish integration policy: FactSheet*. URL: <http://www.government.se/contentassets/b055a941e7a247348f1acf6ade2fd876/swedish-integration-policy-fact-sheet-in-english>.
- Sweden. Ministry of Integration and Gender Equality. (2010). URL: <http://www.government.se/contentassets/b055a941e7a247348f1acf6ade2fd876/swedish-integration-policy-fact-sheet-in-english>

- Sweden. *Ministry of Justice*. (2016). URL: <http://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-justice/>
- Sweden. Riksdag. (1982). *Social Services Act SFS (1982:763)*. URL: <https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/46114/Swedish%20Social%20Services%20Act.pdf?sequence=2>
- Sweden. Riksdag. (1992). *Swedish Higher education Act SFS (1992:1434)*. Stockholm: Ministry of Education.
- Sweden. Riksdag. (1993). *Act concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments*. URL: <https://www.independentliving.org/docs3/englss.html>
- Sweden. Riksdag. (1993). *Swedish Higher Education Ordinance SFS (1993: 100)*. Stockholm: Ministry of Education.
- Sweden. Riksdag. (1997). *Lag om Arbets löshets för säkring*. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1997238-om-arbetsloshetsforsakring_sfs-1997-238
- Sweden. Riksdag. (1998). *Lag om Svenskakyrkan*. URL: http://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19981591-om-svenska-kyrkan_sfs-1998-1591
- Sweden. Riksdag. (1998). *Lag om verkställighet av sluten ungdomsvård*. URL: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1998603-om-verkstallighet-av-sluten_sfs-1998-603
- Sweden. Riksdag. (2001). *Social Services Act SFS (2001:453)*. URL: <https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/46114/Swedish%20Social%20Services%20Act.pdf?sequence=2>
- Sweden. Riksdag. (2002). *Act on social insurance against accidents at work and occupational disease*. URL: <file:///D:/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82/6.empdiseases.pdf>
- Sweden. Riksdag. (2005). *Aliens Act*. URL: http://www.government.se/49cf71/contentassets/784b3d7be3a54a0185f284bbb2683055/aliens-act-2005_716.pdf
- Sweden. Riksdag. (2010). *Förordning om etablerings samtalochea bleringsinsatser för vissanyanlända invandrare*. URL: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2010165-om-etablerings-samtalochea-bleringsinsatser-for-vissanyanlanda-invandrare_sfs-2010-165

lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2010409-om-etableringssamtal-och_sfs-2010-409

Sweden. Riksdag. (2010). *Introduktion Akt Lag*. URL: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=88289

Sweden. Riksdag. (2010). *Lag om etableringsinsatser för vissanyanlända invandrare*. URL: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2010197-om-etableringsinsatser-for-vissa_sfs-2010-197

Sweden. Riksdag. (2010). *Social Insurance Code (2010:110)*. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20100110.pdf>

Sweden. Riksdag. (2010). *Swedish Government Official Reports Series*. URL: <http://www.emnsweden.se/download/18.2d998ffc151ac38715917150/1484748704955/>

Sweden. Riksdag. (2011). *Förordning (2011:1108) om vuxenut bildning Svensk för fattningssamling*. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111108-om-vuxenutbildning_sfs-2011-1108

Sweden. Riksdag. (2013). *Swedish Higher education Act SFS (2013:1117)*. Stockholm: Ministry of Education.

Sweden. Riksdag. (2014). *Swedish Higher Education Ordinance SFS (2014:1096)*. Stockholm: Ministry of Education.

Sweden. Swedish Migration Board. (2014). *Report from EMN Sweden: Migrant access to social security: Policies and practice in Sweden*. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_synthesis_report_migrant_access_to_social_security_2014_en.pdf

Swedish Association for Social Work Research (FORSA). (2017). URL: <http://www.forsa.nu/In-english.aspx>

Swedish National Agency for Education. (2007). *Report no. 283: Descriptive data on pre-school activities, school-age childcare, schools and adult education in Sweden 2007*. Stockholm: Skolverket.

- Swedish National Agency for Higher Education. (2011). *National Qualifications Framework*. URL: https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/english/1212r-certification-swedish-nqf-eng3.pdf.
- Swedish Refugee and Advice Centre. (2017). URL: <http://sweref.org/engelska.aspx>
- Terrafem för kvinnors mot mäns våld. (2017). *Hem: Terrafem in English*. URL: <http://www.terrafem.org/terrafem-in-english>
- The immigrant Institute. (2017). URL: <http://www.immi.se/insti/english.htm>
- The International Association of Schools of Social Work (IASSW). (2017). *Overview*. URL: <https://www.iassw-aiets.org/about-iassw/>
- The LocalSe. (2017). *How to help refugees if you live in Sweden*. URL: <http://www.thelocal.se/20150903/five-ways-to-help-refugees-if-you-live-in-sweden>.
- The No One is Illegal Network. (2017). *No one is illegal – for a world without borders*. URL: <https://www.ingenillegal.org/no-one-illegal-world-without-borders>
- The Nordic Association of Schools of Social Work (NASSW). (2016). *About Nassw*. URL: <http://www.nassw.socwork.org/en/about-nassw/>
- The Swedish Agency for Youth and Civil Society. (2017). *Mission and knowledge*. URL: <https://eng.mucf.se/mission-and-knowledge>
- The Swedish Federation Of Immigrant Women's Associations. (2017). URL: <http://alternation.info/swedish-federation-of-immigrant-womens-associations-schweden/>
- The Swedish Migration Agency. (2016). *Facts on migration*. URL: <http://www.migrationsverket.se/English/About-the-Migration-Agency/Facts-and-statistics-.html>
- The Swedish National Board of Housing, Building and Planning. (2017). URL: <http://www.boverket.se/en/start-in-english/>
- The Swedish Network of Refugee Support Groups. (2016). *About FARR*. URL: <http://www.farr.se/sv/in-english/information>
- The World Bank Group. (2015). *Migration and Remittances. Factbook 2015 (2nd Edition)*. URL: <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>.
- Umeå University. (2017). *Campus Skellefteå*. URL: <http://www.umu.se/english/about-umu/our-campus/campus-skelleftea>

- Umeo University. (2013). *Program syllabus for Bachelor of Science in Social Work*. URL: <http://www.umu.se/utbildning/program-kurser/utbildningsplanesok/utbildningsplan-detalj?code=SYSOC>.
- Umeo University. (2015). *Study Plan for Master's Degree Programme in Social Sciences*. URL: <http://www.umu.se/utbildning/program-kurser/utbildningsplanesok/utbildningsplan-detalj?code=SASAM>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2003). *Convention on Migrants' Rights*. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001435/143557e.pdf>
- United Nations Organization. (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families*. URL: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>
- United Nations Organization.. (1965). *Convention of The Elimination of All Forms of Racial Discrimination*. URL: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- University of Gävle. Faculty of Health and Occupational Studies. (2015). *Master's Degree Programme in Social Sciences*. URL: <http://www.hig.se/Ext/En/University-of-Gavle/Education/Programmes/Programsidor/Avancerad-niva/Master-Programme-in-Social-Work-120-ce/Courses-within-the-program.html>
- University of Gävle. Faculty of Health and Occupational Studies. (2017). *Program Study Plan For Bachelor of Science in Social Work – Specialization International Social Work*. URL: <http://www.hig.se/Ext/En/University-of-Gavle/Education/Programmes/Programsidor/Grundniva/Bachelor-of-Science-in-Social-Work---Specialization-International-Social-Work-180-cr/Programme-description.html>
- University of Gothenburg. Faculty of Social Sciences. (2010). *Program syllabus for Bachelor of Science in Social Work*. URL: http://socwork.gu.se/digitalAssets/1560/1560663_programme-syllabus-bachelor-of-science-in-social-work.pdf
- University of Gothenburg. Faculty of Social Sciences. (2010). *Programme description for Master's programme in Social Work and Human Rights*. URL: http://socwork.gu.se/digitalAssets/1380/1380935_programme-description_master-soc-work-and-hum-rts_101220_rev.pdf

- University of Gothenburg. Faculty of Social Sciences. (2014). *General study programme for third level studies in social work*. URL: http://socwork.gu.se/digitalAssets/1357/1357038_general-study-programme-for-third-level-20111013.pdf
- University of Gotheburg. Faculty of Social Sciences. (2013). *Master's Programme in Social Work with specialization in Families and Children*. URL: http://socwork.gu.se/digitalAssets/1537/1537084_programme-description-mfamilly.pdf
- Uppsala universitet. (2017). *Campus Gotland*. URL: <https://campusgotland.uu.se/>
- Välkommen till svspb. (2016). *Функции муниципалитета в Швеции*. URL: <http://svspb.net/sverige/municipalitet-shvecii.php>
- Vinnerljung, B., Franzén, E., Gustavsson, B., & Johansson, I-M. (2008). Out of home care among immigrant children in Sweden. *Social Welfare*, 17, 301–311.
- Volontärbyrån. (2017). *Om Volontärbyrån*. URL: <https://www.volontarbyran.org/om-oss>
- Webopedia. (2017). *Webinar: Web-based seminar*. URL: <https://www.webopedia.com/TERM/W/Webinar.html>
- Wieselgren, S. (1895). *Sveriges fängelser och fängvårdfrån äldre tider till våra dagar: ett bidrag till svensk kulturhistoria*. Stockholm: Norstedt.
- Wikipedia. The free encyclopedia. (2017). *Immigration to Sweden*. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Immigration_to_Sweden
- Wikström, F., Larsson, T. (2002). *Den Ideella Sektorn: Organisationerna i det civila samhället*. Stockholm: Sober Förlag.
- Zirkel, S. (2008). The Influence of Multicultural Educational Practices on Student Outcomes and Intergroup Relations. *Teachers College Record*, 110 (6), 1147–1181.