

Бойко Ольга Павлівна,

ліцензіат педагогічних наук,

викладач Українського Католицького Університету, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ НАСНАЖЕННЯ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Принцип наснаження (з англ. *empowerment*, імпаурмент) – засаднича концепція соціальної роботи, оскільки передбачає розподіл влади між надавачем і користувачем соціальних послуг. На практиці це означає те, що особу, яка перебуває у складній життєвій ситуації та потребує допомоги соціальних служб, залучають до процесу планування та прийняття рішень щодо вирішення її проблем, для того щоб активізувати її сильні сторони та розвинути здатність позитивно впливати на обставини. В результаті, особа стає здатною самостійно вирішувати свої проблеми. Це зменшує витрати на потенційні нові соціальні послуги, яких вона могла би потребувати.

Метою даної доповіді є висвітлення потенціалу наснаження у процесі надання соціальних послуг, а також наголос на потребі розробки та оцінювання практичних методик, які застосовують даний принцип.

В контексті української науково-практичної площини поняття наснаження вживається у контексті цінностей та принципів соціальної чи соціально-педагогічної роботи. Його дослідженням займалася Кривокінь Н.І., Сила Т.І., проте, загалом, публікації на цю тему достатньо рідкісні. У західній науці поняття наснаження опрацьовується вже декілька десятиліть у соціальній роботі, психології, охороні здоров'я, жіночих студіях, менеджменті та політиці. Науковий портал Research Gate налічує більше 10 000 публікацій із терміном *empowerment* у назві.

В Україні, попри те, що метою соціальної роботи декларується виховний підхід (навчити клієнта самостійно вирішувати свої життєві проблеми), надання соціальних послуг державними службами базується на асистенціалізмі, тобто опіці, коли суб'єкт вже потрапив у складну життєву ситуацію. Клієнт соціальних служб часто піддається стигматизації, в результаті чого відчуває

себе слабким, вразливим та неблагополучним, стає пасивним та може зловживати соціальною допомогою. Натомість, принцип наснаження передбачає вихід із цього замкнутого кола: користувач соціальних послуг сприймає себе активним учасником змін і відчуває здатність змінити обставини, в яких він опинився.

Для реалізації наснаження необхідним є комплексний підхід у вирішенні проблем клієнта, що базується на мотивації до змін та активізації його життєвої позиції. Такий підхід може забезпечити одноразовість втручання, що, в результаті, дозволяє зменшити сумарні витрати соціальних послуг, зменшуючи кількість громадян, залежних від них. Проте, проголошуючи наснаження метою соціальної роботи, потрібний здоровий реалізм. Ця мета не завжди може бути досягнута, зважаючи, що наснаження є результатом внутрішнього росту особи, якому можна сприяти, але не можливо примусити ззовні.

Методами, які сприяють реалізації наснаження є наставництво (менторінг), групи взаємодопомоги, навчання рівних (peer education), форум-театр. В українському контексті є необхідними подальша розробка нових або апробація існуючих методик, які базуються на наснаженні, а також теоретичні та емпіричні дослідження їх ефективності. Крім того, потрібно детальніше опрацювати це поняття при проектуванні моделей надання соціальних послуг.

Список використаної літератури:

1. Кривоконь Н. І. Категорія наснаження: визначення змісту на основі різнорівневого аналізу / Н. І. Кривоконь // Соціальна психологія : Український науковий журнал . – 01/2012 . – N1/2 . – С. 63-72.
2. Основи соціальної роботи [навч. посібник] / Бондаренко Н., Грига І. та ін. [ред. Семигіна Т. В., Грига І. М.]. – Соціальна робота. У 3-х ч.– К.: КМ Академія, 2004. – Ч. 1. – 178 с.
3. Adams R. Social work and empowerment / R. Adams. — New York: Palgrave Macmillan, 2003. – 230 p.
4. Dallago L. Che cosa è l'empowerment?/ L. Dallago, — Roma: Carocci, 2006. – 112 p.