

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій  
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Світайло Н.Д.

(підпис) (прізвище та ініціали)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

### КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи

Томіної Аліни Ігорівни

за темою «Хакатон як практика втручання  
в процес пошуку роботи студентською молоддю»

(галузь знань 23 «Соціальна робота», спеціальність 231 «Соціальна робота»)

Науковий керівник:  
кандидат педагогічних наук,  
доцент, доцент кафедри психології,  
політології та соціокультурних  
технологій СумДУ

Купенко О. В.

(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Підсумкова оцінка:

Національна шкала \_\_\_\_\_

Кількість балів ECTS \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис) прізвище та ініціали)

Суми 2019

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи **Томіної Аліни Ігорівни**

на тему: **«Хакатон як практика втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю»**

(55 сторінок, 32 використаних джерел, 3 додатка)

**Ключові слова:** хакатон, практика втручання, метод «дослідження в дії», працевлаштування молоді

**Об'єкт дослідження** – практика втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю

**Предмет дослідження** – хакатон як практика втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю

**Гіпотеза дослідження:** тематичний хакатон як практика втручання забезпечує залучення студентства до аналізу ринку праці та модернізації процесів пошуку роботи і працевлаштування молоді, що сприяє розвитку їх контролю над обставинами власного життя, бачення власних сильних сторін і сильних сторін міждисциплінарної команди

**Мета дослідження:** використовуючи метод «дослідження в дії» дослідити формуючий потенціал хакатону для пошуку роботи студентською молоддю.

**Завдання дослідження:**

- 1) дослідити особливості студентської молоді в процесі пошуку роботи
- 2) визначити практику втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю
- 3) проаналізувати нормативно-правові засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю
- 4) розкрити метод «дослідження в дії» як метод дослідження в соціальній роботі
- 5) охарактеризувати етичні засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю
- 6) проаналізувати хакатон як практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю
- 7) описати підготовку проведення та охарактеризувати результати хакатону

**Методи дослідження:** аналіз та синтез, «дослідження в дії» («action research»).

**Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати** у відділі вищих навчальних закладів, які займаються розвитком і підтримкою студентських ініціатив (та ограні студентського самоврядування).

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. Теоретичне та нормативно-правове обґрунтування втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю .....	9
1.1 Особливості та потреби студентської молоді в процесі пошуку роботи ....	9
1.2 Поняття «втручання» як одне з базових понять соціальної роботи .....	14
1.3 Нормативно-правові засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю .....	17
1.4 «Дослідження в дії» як метод дослідження в соціальній роботі.....	22
РОЗДІЛ 2. Підготовка та реалізація хакатону, як практика втручання в процес пошуку роботи.....	28
2.1 Етичні засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю .....	28
2.2 Хакатон як практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю .....	31
2.3 Підготовка, проведення та аналіз результатів хакатону (за методом «дослідження в дії»).....	35
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46
Додаток А.....	50
Додаток В.....	51
Додаток С.....	55

## ВСТУП

На сьогоднішній день Україна перебуває в складній соціально-економічній ситуації. В таких умовах серед цілої низки проблемних питань особливо гостро постає питання безробіття серед молоді. Ця проблема в Україні кожного року набуває все більшої актуальності. Адже статистика у сфері зайнятості за останні роки свідчить про те, що відсоток працевлаштованої молоді значно зменшується. В Сумській області протягом січня - листопада 2018 року статус безробітного мали 13,2 тис. осіб із числа молоді (32% загальної кількості безробітних), допомогу по безробіттю отримували 10,1 тис. молодих осіб. Якщо взяти до уваги студентську молодь, то протягом січня-листопада 2018 року кількість випускників, що отримували послуги служби зайнятості Сумської області становила 376 осіб (у т.ч. 340 випускників вищих навчальних закладів та 36 випускників професійно-технічних навчальних закладів).

Серед випускників ВНЗ третина навчалася у галузі соціальних наук, бізнесу та права; 12% – в галузі освіти; 10% – мали інженерну спеціальність; 8% – в охороні здоров'я; 6 % – в галузі гуманітарні науки [22].

Серед випускників ПТНЗ 40% становлять працівники сфери торгівлі та послуг; 30% – спеціалісти, 20% – кваліфіковані робітники з інструментом; 10% – робітники з обслуговування машин [22].

Слід зазначити, що відсутність досвіду та практичних навичок не дозволяє молодим людям конкурувати з більш досвідченими працівниками, адже більшість українських роботодавців не готові приймати на роботу працівників, яких потрібно додатково навчати і витратити на них час та кошти. Отже молодь – вразлива група, що займає особливе місце в структурі суспільства та відіграє важливу роль у політичному і громадському житті країни. Молоді люди, які тільки розпочинають трудове життя, перебувають у групі ризику, оскільки ринок праці не завжди надає сприятливі умови для їх працевлаштування та забезпечення їм гідної оплати праці й умов роботи.

Також під час пошуку першого робочого місця пошукач досить часто зустрічається з невідповідністю рівня та якості отриманої освіти, відсутністю досвіду роботи, невідповідністю запитів молоді та пропозицій роботодавців. Все це посилює напруження на ринку праці та ускладнюють ефективне виконання молоддю своїх професійних обв'язків.

Також слід додати, що через відсутність вакансій для молоді знижується їхня мотивація до пошуку роботи і з'являються психологічні проблеми, такі як відчуття непотрібності та незадоволеність життям.

Крім того, низький попит у роботодавців на молодих працівників змушує останніх шукати інші можливості для заробітку, в тому числі – виїзд на заробітки закордон. Слід зазначити, що забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді на сьогодні виступає одним із пріоритетних завдань розвитку держави. Адже саме молодь є найактивнішою частиною працездатного населення. Через несвоєчасне працевлаштування безробітна молодь втрачає набуті професійні навички, здобуту кваліфікацію, що з часом все більше ускладнює процес ефективного пошуку роботи і, як наслідок, вимушене безробіття впливає на психологічне здоров'я молодої людини. При розгляді проблеми зайнятості населення безробіття випускників виділяється особливою гостротою в силу його негативних наслідків. Ось наприклад, науковець М. В. Торжевський, визначає такі чинники молодіжного безробіття як:

1. роботодавці не хочуть приймати на роботу некваліфіковану молодь. Більшою мірою - це стосується молодих дівчат, які ще не заміжні і в яких немає дітей. Тому що, як правило в перспективі молоді мами будуть брати відпустки по догляду за дитиною та лікарняні;
2. відсутність стимулів для роботодавців при працевлаштуванні молоді. У процесі трудової діяльності недосвідченого молодого працівника є реальними ризики пошкодження засобів виробництва або інших фінансових збитків, а їх додаткове навчання за відсутності ефективної системи державних компенсацій спричиняє зайві витрати;

3. суттєвий розрив між програмами навчання у ВНЗ і потребами підприємців. Невідповідність напрямів підготовки молодих фахівців потребам економіки призводить до професійно кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. Застарілі навчальні програми і матеріальна база закладів освіти не сприяють підготовці висококваліфікованих спеціалістів для роботи на сучасному обладнанні за інноваційними технологіями;
4. низькі офіційні зарплати для молодих працівників, які пропонуються на робочих вакансіях, і, відповідно, небажання молоді їх заповнювати;
5. високий рівень корупції при влаштуванні на “престижні” вакансії, особливо в державних установах і на великих підприємствах. Національному ринку праці притаманний ряд проблем, серед яких: зменшення кількості робочих місць через загальний стан економіки; значне податкове навантаження на бізнес з боку держави, яке не сприяє створенню нових робочих місць, зростанню оплати праці найманих працівників і призводить до неформальних трудових відносин;
6. недостатня розвиненість системи розподілу молодих фахівців на стажування або практику під час навчання і на роботу – після закінчення навчання;
7. формальна розробка програм зайнятості та професійного навчання молодих працівників на загальнодержавному і регіональному рівнях тощо [30].

Також слід зазначити, що ситуація на ринку праці є відображенням складних процесів, які сьогодні переживає Україна в цілому під час реформування економіки та адаптації до вимог європейського ринку. І вони знаходять свій специфічний прояв на регіональному рівні, де глобальні соціально-політичні та соціально-економічні процеси накладаються на регіональні проблеми та особливості.

Стрімкий розвиток новітніх технологій, зміни у виробничій та галузевій структурі обумовлюють виникнення нових професій, зниження або зростання

попиту на ту чи іншу спеціальність, необхідність швидкого реагування працюючих на зміни з подальшим удосконаленням своїх професійних навичок. Наявні тенденції на ринку праці свідчать про недостатню «гнучкість» працівників, пасивну поведінку та низький рівень адаптації до нових умов життя і праці. Так, окремі з них, навіть поповнивши ряди безробітних, не проявляють жодної ініціативи змінювати професію або спеціальність. Незважаючи на активну роботу служб зайнятості, як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, ринок праці області залишається незбалансованим з точки зору попиту та пропозиції.

Також, як показує практика, багато талановитої молодії, виїжджаючи за кордон у пошуках кращих можливостей для реалізації своїх здібностей, залишаються там на постійне проживання, що позбавляє нашу державу кваліфікованих кадрів і може спричинити кризу у майбутньому.

Науковою розробкою цього питання займалися багато зарубіжних і вітчизняних дослідників, серед них: Л. М. Черенько, М. В. Торжевський, С. В. Полякова, О. П. Сергєєнкова, О. С. Смик, В. Ю. Крещенко, О. М. Грінцова й інші.

**Об'єкт дослідження:** практика втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю.

**Предмет дослідження:** хакатон як практика втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю.

**Гіпотеза дослідження:** тематичний хакатон, як практика втручання забезпечує залучення студентства до аналізу ринку праці та модернізації процесів пошуку роботи і працевлаштування молоді, що сприяє розвитку їх контролю над обставинами власного життя, бачення власних сильних сторін і сильних сторін міждисциплінарної команди.

**Мета дослідження:** використовуючи метод «дослідження в дії» дослідити формуючий потенціал хакатону для пошуку роботи студентською молоддю.

**Завдання дослідження:**

- 8) дослідити особливості студентської молоді в процесі пошуку роботи;
- 9) визначити практику втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю;
- 10) проаналізувати нормативно-правові засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю;
- 11) розкрити метод «дослідження в дії» як метод дослідження в соціальній роботі;
- 12) охарактеризувати етичні засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю;
- 13) проаналізувати хакатон як практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю;
- 14) описати підготовку проведення та охарактеризувати результати хакатону.

**Методи дослідження:** аналіз та синтез, «дослідження в дії» («action research»).



## **РОЗДІЛ 1. Теоретичне та нормативно-правове обґрунтування втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю**

### **1.1 Особливості студентської молоді в процесі пошуку роботи**

Кожна людина має свої психологічні особливості. Тому відношення до різних дій у кожного свої. В нашому випадку відношення до свого майбутнього, а саме до працевлаштування має особливе значення. Єрмоленко А. Б. вважає, що: «особливості сучасної молоді більшою мірою виражені в «теорії поколінь». Для сучасної молоді більш характерні теорії «Y» та «Z». Цінності покоління «Y» (1983-2003) продовжують формуватися і зараз. Події, що сформували цінності: розпад СРСР, теракти і військові конфлікти, нові небезпечні хвороби, розвиток цифрових технологій. Мобільні телефони та інтернет – їх звична дійсність. У систему цінностей цієї групи включені такі поняття, як громадянський обов'язок і мораль, відповідальність, але при цьому психологи відзначають їх наївність і вміння підкорятися. Вони, більше ніж інші відстоюють свою точку зору та повагу до себе. «Y» – це публічні люди. «Y» виростили в епоху віртуального світу, комп'ютерів, цифрових технологій – їх технограмотність зовсім іншого характеру, ніж у попередніх поколінь. Загалом, вони орієнтовані на швидкий результат і не готові довго чекати винагороди, легко адаптуються. При цьому для них менш важливі всесвітньо відомі компанії, бренди; їх цікавлять місця, речі, які більшою мірою відображають їх цінності, індивідуальність, особливості. Для «Y» індивідуальність – це норма, особливо в умовах найширшого вибору. Її не потрібно доводити, за неї необхідно ризикувати. «Y» талановиті, але крім таланту для них важливі питання відповідальності за компанію, за регіон, за країну – морально-етичні цінності. Вища освіта сприймається як найважливіша умова успіху; так, за відсутності якої не знайдеш престижну роботу, не зможеш домогтися гарної посади і так далі.

Але, перспектива не отримати хороше робоче місце змушує «Y» будучи студентами, працювати та здобувати професійний досвід.

Покоління «Z» (2003-2023 рр.) традиційно розглядають як дітей батьків з покоління «X», які були першим поколінням, просунутим в інформаційному плані. «Z» народжуються з інтернетом в руках. Те, що попередні покоління називали «новими технологіями» або «технологіями майбутнього», для покоління «Z» вже справжнє. Саме це, перш за все, відрізняє їх від покоління «Y», так як дитинство останніх пройшло ще до технологічного буму. Цінності сім'я і дружба для них на першому плані, до п'ятірки потрапляють ще любов, кар'єра і гроші. Це майбутні сімейні кар'єристи. «Z» – перше покоління, яке повністю народилося в часи глобалізації та постмодернізму. Незважаючи на це, значна частина виступає проти буму технологій і хочуть прожити «справжнє» життя. В результаті досліджень, Хоув і Штраус «дійшли висновку, що конфлікти поколінь обумовлені не різницею у віці, а різницею цінностей. Якби було інакше, люди, досягаючи певного віку, набували б цінності, характерні, скажімо, для їхніх батьків. Але цього не відбувається, діти не стають точно такими ж, як їх батьки і матері» [11, с. 5].

Виходячи із цієї теорії необхідно підкреслити, що всі стереотипи та цінності, які формуються у молоді, мають великий вплив і на працевлаштування. Але якщо покоління «Z» більш досконало підходять до всього, то мабуть і до працевлаштування відношення зміниться, тобто саме ставлення до знаходження майбутнього місця роботи буде відповідальнішим.

Також, варто сказати, що дослідження О. В. Посацького показали, що: «всі зміни, які відбуваються у нас в суспільстві, наклали відбиток на формування особистості загалом і на уявлення про майбутнє зокрема. Це відбувається внаслідок виникнення протиріччя між суб'єктивно бажаним (наміром побудувати своє життя певним чином) і об'єктивно можливим (умови і можливості, що надаються суспільством, державою). У більшості юнаків та дівчат емоційне ставлення до майбутнього є тлом, необхідним для

нормального планування майбутнього, тобто виконує активно-приспосувальну функцію. Однак частина молодих людей мають високу міру переживання майбутнього як проблеми. Вони гостро переживають труднощі й перепони, які можуть виникнути при реалізації ними значущих подій у майбутньому. Найбільша кількість очікувань юнаків і дівчат припадає на третє десятиріччя життя (це такі життєві події, як працевлаштування, створення сім'ї тощо); змістовна наповненість образу майбутнього випускників школи відрізняється переважанням орієнтацій на себе, своє особисте життя, яке вони розглядають як головну цінність. Юнаки і дівчата мало замислюються про свою участь у житті суспільства, з іншого боку, вони не розраховують на підтримку держави. Молоді люди з різною мірою переживання майбутнього як проблеми показали відмінності за параметрами: рівень усвідомленості цілей, відповідність цілей внутрішнім особливостям, а не зовнішнім ознакам, сформованість уявлень про способи реалізації своїх цілей. Хлопці й дівчата, які мають високу працездатність, адекватну самооцінку, здатність обстоювати свою точку зору і високі комунікативні здібності, переживають своє майбутнє як проблему меншою мірою, ніж їхні ровесники з низькою працездатністю, низькою самооцінкою і низьким рівнем розвитку комунікативних здібностей. Крім того, була виявлена така тенденція: при підвищенні рівня особистісної тривожності зростає міра переживання майбутнього як проблеми. Міра переживання майбутнього як проблеми (висока, середня, низька) опосередкована психологічними, особистісними детермінантами: особливостями образу майбутнього і мірою гармонійності, позитивності «Я-концепції» молодих людей. Чим вища позитивність «Я-концепції», тим нижча міра переживання суб'єктом майбутнього як проблеми» [23, с.1].

Ще однією з особливостей молоді – її професійна підготовка. Тому Сергєєнкова О. П. вважає, що: «такі дії, як моделі розвитку індивідуальності психологічності і педагогічності підтримують пізнавальну активність і самостійність студентів в практичній реалізації природженої своєрідності і

соціально набутих індивідуальних рис і якостей особистості в умовах життєдіяльності у вузі через призму вимог майбутньої праці. Саме відображенням життєвої ситуації в процесі навчання студентів у вузі, її методичною одиницею мають стати компетентності, поведінка, ставлення, вчинки як мотивація здійснення результату професійної підготовки. Психологи вважають, що саме вчинковий підхід до навчання студентів найповніше втілює синтетичний підхід, притаманний практичній психології, коли людина розглядається не з позиції її типовості, а з позиції індивідуальності, не відірвано від власного життєвого шляху, а в контексті всіх аспектів її життєдіяльності. Тож психологічні знання повинні мати індивідуальну значущість для студентів. Таким чином, першочерговою у такому процесі доцільною є організація засвоєння студентами специфіки психологічної інформації, що стосується індивідуального професіоналізму; далі студенти набувають здатності працювати з науковою літературою, порівнювати концепції, принципи та підходи. У студентів формується адекватне ставлення до власної Я-концепції, свого психічного та професійного здоров'я, їх готовність до вибору індивідуальної стратегії розвитку професійної діяльності. Соціальні замовлення на професійну освіту конкретизуватимуть завдання науково-методичного забезпечення процесу становлення особистості фахівця з високим рівнем розвитку індивідуального потенціалу. Пріоритетною в науці є проблема взаємозв'язку всіх суб'єктів професійного навчання в пошуках способів розв'язування проблеми професіоналізації, тих, які його організують, і тих, які втілюють її вимоги, і тих, хто користується результатами. Відповідно, все означене надає змогу студентам професійно самоідентифікуватися, самоорганізовуватися, самопізнаватися, вносити зміни в мету і процес професійного навчання. В умовах ринку професії втрачають ту радянську «ієрархічність», яка ставила одні професії керівні - вище від «простих», або «інтелігентні» вважала вищими за трудові» [27, с. 55, 56].

Науковці Е. Е. Бурдуза та Т. В. Зайчикова зазначають: «у студентському віці складаються основні риси світовідчуження, закладаються основи свідомої поведінки, здійснюється перше доросле самовизначення: вибір професії і інтерес до вивчення вольової сфери у період навчання у ВНЗ викликаний тим, що студентство і сам процес навчання змушує молодих людей витримувати досить великі навантаження. Вольова сфера доволі відчутно починає проявлятися у студентстві, і визначає всю успішність особистісного та професійного розвитку.

У студентському віці сама специфіка діяльності впливає на пред'явлення вимог до розвитку рівня сформованості вольової сфери. Це викликано тим, що молоді люди більшою мірою включені у процес індивідуалізації, як єдиний потік процесів соціалізації та індивідуалізації, вони включені у цілеспрямовано організовану самостійну діяльність» [29, с. 79]. Тобто, дослідниці вважають, що психологічна особливість може проявлятися і у вольовій сфері, яка великий вплив матиме і на працевлаштування.

Дослідники В. Ю. Крещенко, О. М. Гріньова вважають, що «гендерні стереотипи являють собою складне психічне утворення, що проявляється у різних модусах життєвого поля людини, а саме містить традиційно жіночі й чоловічі особистісні якості, статевотипізовані види діяльності, зокрема професійної, гендерне співвідношення професій та соціальних ролей чоловіка й жінки, стереотипну оцінку привабливості чоловіків і жінок» [20, с. 5]. Тобто це пояснюється тим, що і гендерні аспекти також мають вплив у процесах працевлаштування.

Таким чином при плануванні втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю доцільно врахувати, що особливість кожної молодої особи це її підсвідомість, так звана «я» концепція, все залежить від її ступеня, або вона висока або низька. Також слід додати, що «теорія поколінь» має велике значення та сама професійна підготовка має свою особливість. Оскільки все буде залежити від того, як молода особа буде готуватися до

майбутньої професійної діяльності. І слід не забувати про вольову сферу та гендерні стереотипи, які також мають велике значення для молоді.

Також необхідно зазначити, що з даною категорією населення активно працюють Центри зайнятості, мета, яких допомогти на етапі «пошуку себе в професійній діяльності». На сьогоднішній день для того, щоб якісно надавати послуги клієнтам Центрам зайнятості, внесли зміни до Постанови Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 року N 792 "Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу". Відповідно до нової постанови впроваджувана нині в роботу нова методика роботи з профільними групами. Тобто з особами, які зареєстровані в Центрі зайнятості, що передбачає здійснення спеціалістом, або кар'єрним радником первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу [25]. Практики профілювання за «Методикою здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних», затвердженою Наказом Міністерства соціальної політики України від 19 грудня 2018 року N 1910, передбачає визначення п'ять профільних груп, враховуючи їх особливість, їм надається комплекс заходів та послуг з метою сприяння зайнятості [24].

Однак залучення молоді до аналізу ринку праці, модернізації процесів пошуку роботи та працевлаштування відбувається традиційними засобами доволі пасиво. Тому потрібне розроблення інноваційних засобів.

Таким чином, визначення молоді в професійні діяльності відбувається самостійно. Оскільки все залежить від певних особистісних якостей, та від зовнішніх і внутрішніх чинників і також за допомогою втручання Центрів зайнятості.

## **1.2 Поняття «втручання» як одне з базових понять соціальної роботи**

Згідно з глобальним визначенням соціальної роботи законність та повноваження соціальної роботи полягають у втручанні на етапах взаємодії людей з їх оточенням. Оточення охоплює різноманітні соціальні системи, до

яких залучені люди, а також природне, географічне середовище, яке має вагомий вплив на життя людей. Ідея залучення (*participatory methodology*), описана у визначенні наступним чином: «залучає людей і структури для вирішення проблем і покращення благополуччя» [8]. Наскільки це можливо, соціальна робота підтримує взаємодію з людьми, а не лише для людей. Відповідно до парадигми соціального розвитку, соціальні працівники використовують низку навичок, методів, стратегій, принципів і заходів на різних системних рівнях, спрямованих на підтримку системи та/або зусилля щодо її зміни. Практика соціальної роботи охоплює широкий спектр діяльності, у тому числі різноманітні форми терапії та консультування, групової роботи, роботи в громаді; розробку та аналіз соціальної політики, а також втручання з метою адвокації чи змін на політичному рівні. З огляду на перспективу вивільнення, або емансипації (*emancipatory perspective*), яку підтримує втручання, стратегії соціальної роботи спрямовані на збільшення відчуття надії, посилення почуття власної гідності та творчого потенціалу людей, з метою протистояння та зміни репресивної динаміки влади і структурних джерел несправедливості. Таким чином відбувається поєднання в єдине ціле мікро- та макро- вимірів втручання та особистісно-політичних вимірів втручання. Цілісний фокус соціальної роботи універсальний, однак пріоритети практичної соціальної роботи відрізнятимуться з огляду на конкретну країну, та іноді залежно від історичних, культурних, політичних і соціально-економічних умов. Відповідальність соціальних працівників усього світу – захищати, збагачувати і реалізовувати на практиці цінності та принципи, наведені у цьому визначенні. Визначення соціальної роботи може бути значимим лише за умови, якщо соціальні працівники активно впроваджують його цінності й бачення [9].

Дослідниця Г. І. Кузина вважає, що втручання передбачає свідоме практичне проникнення в наявну ситуацію з тим, щоб досягти бажаних змін в інтересах людей. Відповідно, соціальна робота на будь-якому рівні діяльності її суб'єктів може бути описана як можливе втручання (інтервенція) в ситуації

клієнта. Інтервенція виступає у якості реакцій фахівців соціальної роботи на проблеми. У соціальній роботі застосовуються багатоваріантні втручання на різних її рівнях в залежності від конкретної ситуації клієнта і в безпосередньому контакті. У більш вузькому, практичному сенсі слова, втручання – це засіб для забезпечення ефективності в просуванні до наміченої цілі з допомогою відповідних методів [21].

Практика втручання реалізується через вплив як основу інтерактивної діяльності фахівців соціальної роботи.

У практиці соціальної роботи вплив трактується як двосторонній процес взаємодії фахівців і клієнтів в різних підсистемах соціальної сфери, що здійснюється з метою вирішення проблем. Ряд спеціалістів, уточнює предметне поле соціальної роботи, вказує на домінування в неї соціального впливу на взаємодію і становлення особистості людини, і на розвиток самого соціального життя. Процес впливу в соціальну роботу може бути успішним якщо соціальний працівник якісно буде працювати з клієнтом.

Функції впливу при цьому виступають як :

1. посередництво як допомога в налаштуванні та інтерпретації навколишнього світу;
2. стимуляція саморозвитку особи;
3. оцінка можливого рівня особистості росту клієнта на найближчу перспективу;
4. розвиток критичного і творчого мислення індивіда і т.д.

Слід зазначити, що існує джерело впливу, яке дозволяє оптимізувати відносини клієнта з оточуючим середовищем. Перш за все, це знання і досвід фахівців. У соціальній роботі вони реалізуються в сфері міжособистісних відносин в управлінні діяльністю соціальних служб, в моделюванні і прогнозуванні системного соціального обслуговування. Іншим джерелом впливу виступають матеріальні джерела допомоги, пов'язані з фінансуванням соціальних програм.



Науковці Г. Педрад, Л. Селбі, Дж. Куайнленд вважають, що втручання соціального працівника спрямоване на зняття симптомів кризи, відновлення докризового рівня функціонування, усвідомлення клієнтом тих подій, які приводять до стану дисбалансу, виявлення внутрішніх ресурсів клієнта, його сім'ї та різних форм зовнішньої допомоги для подолання кризи [28].

Дослідниця І.М. Трубавіна підкреслює, що при втручанні є «цінним увага як до клієнта, оточення, так і до ситуації, відновлення соціальних зв'язків людини, застосування комплексних методик, різнобічних ресурсів на основі постановки соціального діагнозу та "соціального анамнезу". Клієнти можуть бути, як пасивними користувачами послуг, так і брати участь в розв'язанні своїх проблем. Але соціальний працівник не впливає на саму кризу, психотравмуючу подію, він працює з її наслідками» [31].

Таким чином поняття «втручання» в соціальній роботі відіграє велику роль, оскільки використовуючи дану практику, яка включає використання комплексних методів при своїй діяльності, фахівці спонукають та підтримують клієнтів у вирішенні складних життєвих ситуацій. Оскільки «втручання» виступає у якості швидкої реакції на зміни глобальної проблеми, то подальшим завданням є розроблення засобів втручання для вирішення проблеми працевлаштування молоді, використовуючи метод «дослідження в дії» за допомогою хакатону із створення студентською молоддю мобільних додатків.

### **1.3 Нормативно-правові засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю**

Основною складовою нормативної бази практики втручання в процес пошуку роботи студентської молоді є Конституція України, Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII. та багато інших.

Відповідно до Конституції України кожен громадянин країни має право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та право на освіту, держава забезпечує доступність і безоплатність вищої освіти в державних і

комунальних навчальних закладах на конкурсній основі за Державним замовленням, розвиток вищої і післядипломної освіти різних форм навчання, надання державних стипендій та пільг учням і студентам (ст. 53) [17].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» система стандартів вищої освіти є основою оцінки якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів незалежно від їх типів, рівнів акредитації та форм навчання [16].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» Держава може гарантувати для молоді: «вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян»[15]. В статті 29 цього Закону зазначається, що: «повинно здійснюватися розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді, а саме: студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Метою стажування є

набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій. Стажування проводиться за індивідуальною програмою під керівництвом працівника підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як три роки» [15].

У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено, що «право на забезпечення та соціальні послуги має також молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка потребує сприяння у працевлаштуванні на перше робоче місце у разі реєстрації в установленому порядку відповідних осіб як безробітних» [14].

Також, згідно даного закону можуть надаватися такі соціальні послуги, як: «професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності» [14].

Відповідно до статті 24-1 Закону України «Про зайнятість населення» «інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням надаються громадянам незалежно від їх належності до суб'єктів страхування на випадок безробіття чи перебування в статусі безробітної особи». У разі необхідності для проходження професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації особа може: направлятися до закладів охорони

здоров'я для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства; забезпечуватися місцем проживання на період проходження професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації та їй компенсуються витрати на проїзд до місця проходження навчання та у зворотному напрямку в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, за погодженням з правлінням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» [14].

У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» зазначається, що «для праці молоді існують такі гарантії: держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством; Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку. Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності»[13]. Необхідно зазначити, що більшою мірою, коли молода людина закінчує навчання у ВНЗ різних рівнів, держава не забезпечує їх робочими місцями, а молодь змушена шукати своє перше робоче місце самостійно. Хоча, в законі прописані інші твердження щодо працевлаштування молоді.

Держава може забезпечувати умови і для так званої вторинної зайнятості молоді. Реалізується це через молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості. Такі організації мають сприяти

працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надавати послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією. Державна служба зайнятості надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді доступ до інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування людей з інвалідністю [19].

Відповідно до Закону України «Про освіту», Наказу Міністерства освіти і науки України від 16.03.2015 № 298 «Про впровадження елементів дуальної системи навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» та до Розпорядженню Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти» студенти під час навчання в університеті можуть працювати і набувати практичні навички, тобто поєднувати навчання і роботу, але за умови, якщо університет уклав з роботодавцем договір про те, щоб студент відвідував університет в окремий відведений час, щоб навчання відбувалося за планом і робота виконувалася відповідно до договору з роботодавцем. Тобто дуальна освіта передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфери з підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю в рамках організаційно-відмінних форм навчання.

Завдання такого виду освіти – усунути основні недоліки традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих робітників, подолати розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання [16].

Отже, проаналізувавши низку нормативних документів слід зазначити, що з боку з держави існує потужний процес втручання в пошук роботи студентською молоддю. Тобто відповідно до законодавства студентська молодь має право: на те, щоб держава забезпечила першим робочим місцем,

на проходження стажування, на поєднання навчання із роботою, на підвищення кваліфікації, на саморозвиток і багато іншого. Але відповідна практика ще потребує свого вдосконалення. Актуальними є наукові дослідження з розроблення відповідних методів та засобів втручання.

#### **1.4 «Дослідження в дії» як метод дослідження в соціальній роботі**

Багато вітчизняних та міжнародних дослідників вважають, що засновником методу «дослідження в дії» є Курт Льюїс, який в 1913 році поетапно охарактеризував цей метод, як розвиток по спіралі, з передбаченням етапів планування, дії та оцінки результатів дослідження [3].

Науковець Н. Є. Гусак вважає, що метод «дослідження в дії» визначено, як вид прикладного соціального дослідження, метою якого є покращення соціальних ситуацій за допомогою заходів, спрямованих на зміни, залучаючи процес співпраці між дослідниками та учасниками [10].

Зарубіжна дослідниця Анна Берн зазначає, що «дослідження в дії» – це поєднання і взаємодія двох форм діяльності, а саме дії та дослідження. Метод «дослідження в дії» передбачає в рамках систематичного спостереження та аналізу подій та змін, які відбуваються, для того, щоб визначити основне обґрунтування дії та внести подальші зміни у відповідності до висновків і результатів. Процес характеризується як спіраль або цикл рухів між діями і дослідженнями [1].

Відомо, що у 80-х роках ХХ століття дослідники Карр і Кемміс використовували теорію знання, засновану на конститутивному інтересі (Хабермас, 1986), для класифікації трьох типів методу «дослідження в дії»:

- технічне «дослідження в дії», кероване прагненням до підвищення контролю над результатами;
- практичне «дослідження в дії», засноване на зацікавленості практиків у навчанні з метою прийняття мудрих і розумних дій;
- критичне «дослідження в дії», що спонуає інтерес до застереження окремих суб'єктів і груп людей від нераціональних, некоректних дій [5].

Вітчизняні дослідниці К. М. Єрошенко та Т. В. Семигіна вважають, що метод «дослідження в дії» у соціальній роботі – це завжди повторюваний процес, який передбачає планування, здійснення активності, оцінку цієї активності, за результатами оцінки, здійснення нової активності. Вважається, що оптимальним для аналізу з різних точок зору є 6 циклів. Особливу увагу науковці звертають на те, що у цьому методі дослідження важливе сприйняття й рефлексія учасників щодо кожного етапу процесу.

Дослідження в дії за участі в громаді науковці розглядають не лише, як окремий метод дослідження, але як стратегію, що орієнтована на участь, кооперацію та наснаження в громаді. Ця стратегія сформувалася на протипагу дефіцитній моделі в соціальній роботі. Дослідження в дії за участі в громаді орієнтоване на сильні сторони, це є дослідницькою альтернативою, яка містить елементи і дослідження, й інтервенції. Принципи такого дослідження співзвучні принципам соціальної роботи: допомогти людям навчитися контролювати будь-які обставини власного життя, бачити сильні сторони учасників дослідження, контроль над ходом дослідження розподіляється між дослідником та членами громади. Наголошення на сильних сторонах громади вважається ключовим принципом дослідження в дії за участі в громаді; дослідник об'єднує групу людей з тим, щоб розглянути спільні проблеми та використати дослідження для певної соціальної зміни. Інша стратегія у межах дослідження в дії – це ціннісне дослідження в дії. Воно, за твердженням науковців, характеризується наснаженням учасників як основоположною метою в ході дослідження. У різних моделях дослідження в дії дослідник відіграє унікальну роль, незвичну для класичного розуміння ролі дослідника як провідника, експерта, дизайнера й виконавця дослідження. У дослідженні в дії роль дослідника суттєво відрізняється саме через специфіку дослідження, на протипагу звичній моделі, в якій відповідальність за хід та результати дослідження лежить суто на досліднику, тут вона розподіляється між усіма учасниками. Водночас науковці зголошуються, що дослідника не варто вважати безоцінювальним збирачем інформації, навпаки слід прийняти той факт, що він привносить у процес свої філософію, досвід та розуміння процесу.

Дослідник завжди має ставити собі запитання про те, що він чи вона може привнести в хід дослідження. Бути дослідником в межах означеної стратегії означає вміти рефлексувати, чути всіх, бути гнучким, мати навички ведення переговорів, фасилітації та навчання ко-дослідників, намагатися посилити можливості участі інших, а окрім того, балансувати між ролями дослідника та фасилітатора змін, включає наукове оформлення процесу «думання» учасників дослідження, підтримку змін, проведення тренінгів, консультації. [4].

Шведські дослідниці М. Постхольм та С. Скрювсет визначають кілька складових, які має вміти та розуміти дослідник за методом дослідження в дії. Перш за все, це вміння рефлексії, яке необхідне досліднику для об'єктивізації даних. Рефлексія розглядається, як інтроспективна здатність відобразити чийсь думки, цінності та дії. Ця здатність може бути досягнута, якщо дослідник намагається об'єктивізувати власне суб'єктивне сприйняття, аналізувати власні припущення та стереотипи. Концепція дослідження в дії передбачає, що суб'єктивні реакції дослідника також включені до явищ, які вивчаються. Окрім того, дослідник має бути готовим до процесу взаємовпливу, як дослідник впливає на процес дослідження, так і навпаки. На думку фахівців, дослідник має володіти ціннісним інтелектом (*appreciative intelligence*), тобто здатністю переформулювати обговорювані теми таким чином, щоб зробити акцент на сильних сторонах, щоб показати, яким чином позитивні зміни в майбутньому можуть бути розвинуті з теперішньої ситуації. Одним із завдань дослідника вважається вибудовування стосунків довіри, адже атмосфера довіри створює підґрунтя для позитивних емоцій, що, у свою чергу, веде до активнішого залучення до процесу дослідження. Дослідник має дозволяти роботі слідувати за процесом й розуміти, що він не має повного контролю над цим процесом, а отже, він має бути готовий до неочікуваних подій. Побудова взаємозв'язків між дослідниками може бути комплементарною (взаємодоповненою) або симетричною. У дослідженні в дії перш, ніж вибудовувати комплементарні зв'язки, мають сформуватися симетричні. Симетричні взаємозв'язки передбачають, що учасники



дослідження дають один одному позитивний зворотній зв'язок щодо думок чи дій, відтак формується атмосфера довіри. Після цього учасники починають створювати виклики одне для одного. Але в атмосфері довіри це не призведе до того, що хтось буде боятися брати участь в обговоренні, а буде сприйнятим конструктивно. Попри те, що не всі зацікавлені сторони, залучені до участі в дослідженні, мають однаковий рівень контролю над дослідженням. Ініціатор(-и) дослідження мають повний контроль за ходом дослідження, наскільки це можливо в межах дослідження в дії. Тобто вони вибудовують дизайн, обирають методи, приймають стратегічні рішення. У ініціаторів можуть бути помічники, які допомагають збирати та інтерпретувати дані. Найнижчий рівень контролю мають учасники, які певною мірою впливають і на вибір методів дослідження і є ключовою рушійною силою процесу дослідження, але можуть не бачити загальної стратегії дослідження. Окрім того, участь і помічників, і учасників може бути періодичною, тобто не розповсюджуватися на весь процес дослідження. У дослідженні в дії важливо розуміти, що дослідник одночасно виконує кілька ролей, як-от підбурювача процесу та спостерігача. Перша роль передбачає створення можливостей для залучення всіх учасників до обговорення, а окрім того, створення позитивного налаштування на зміну. Дослідники мають в ході обговорення бути повністю активно залученими. З іншого боку, оскільки в дослідженні в дії надзвичайно важливі точки зору учасників, їхня залученість в процес, відповідно, дослідники часом мають бути уважними слухачами й спостерігачами й тільки нотувати думки учасників [4].

Ми розглянули як працює метод з точки зору соціальної роботи. Далі слід побачити, як саме проводиться (в яких етапах) «дослідження в дії». Елен Уілсон, зазначає, що:

1. першим кроком в процесі проведення дослідження в дії є визначення проблеми, яка вас хвилює, і яку ви хотіли б змінити. Потім визначається мета та форми втручання. Далі здійснюється збір емпіричних даних про проблему в цілому;

2. наступним етапом здійснюється цикл процесу дослідження, який включає: планування дослідження в дії, тобто звуження і конкретизація мети, яка дозволила сформулювати запитання, який можна використовувати для свого пілотного втручання;
3. здійснення і спостереження втручання; аналіз, того що відбувається, на даному етапі ми маємо зрозуміти, чи на правильному шляху ми до вирішення проблеми чи ні, якщо ні, тут обговорюємо наступний наш крок;
4. етап перепланування – перегляд плану для пошуку відповідей на нові питання, які виникли після першого циклу.

Таких циклів може бути, як вище зазначали до 6. Тобто все залежить від того, як буде працювати група, від її згуртованості [6].

Отже, проаналізувавши метод «дослідження в дії» можемо побачити, що існує багато дослідників, які працювали над розробленням даного методу.

Основною метою даного методу є об'єднання групи людей з тим, щоб розглянути спільні проблеми та використати дослідження для певної соціальної зміни. Тобто дія методу полягає в тому, щоб змінити або покращити будь-яку соціальну ситуацію шляхом створення заходів, які будуть реалізовуватися через активізацію процесу співпраці між дослідниками та учасниками, які самі зможуть вплинути на вирішення соціально-значущих проблем.

Таким чином, вході даного розділу нами розглянуто особливості студентської молоді в процесі пошуку роботи. Ми дізналися, що головною особливістю кожної молодої особи – це її підсвідомість, так звана «я»-концепція, все залежить від її ступеня, або вона висока, середня або низька.

Також, що «теорія поколінь» відіграє велике значення та сама професійна підготовка має свою особливість. Оскільки все буде залежити від того, як молода особа буде ставитися до майбутньої професійної діяльності. І головне, те, що слід не забувати про вольову сферу та гендерні стереотипи, які також мають велике значення для молоді. Але необхідно пам'ятати, що

існують Центри зайнятості, які індивідуально відповідно до кожної людини можуть допомогти знайти та розкрити ці особливі здібності, які є у кожної молоді людини.

Під час аналізу теоретичної складової було розглянуто термін «втручання». Який передбачає свідоме практичне проникнення в наявну ситуацію з тим, щоб досягти бажаних змін в інтересах людей.

Була проаналізована нормативно правова база, а саме: Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», а також Кодекс «Законів про працю» і багато інших нормативних документів.

Також ми опрацювали метод «дослідження в дії». Основною метою даного методу є об'єднання групи людей з тим, щоб розглянути спільні проблеми та використати дослідження для певної соціальної зміни. В ході ознайомлення ми побачили, як працює даний метод, з яких етапів складається. А саме: визначення проблеми, визначення мети та форми втручання. Збір емпіричних даних про проблему в цілому, здійснюється цикл процесу дослідження, який включає: планування дослідження в дії, тобто звуження і конкретизація мети, яка дозволила сформулювати запитання, який можна використовувати для свого пілотного втручання. Здійснення і спостереження втручання, аналіз, того що відбувається, на даному етапі ми маємо зрозуміти, чи на правильному шляху ми до вирішення проблеми чи ні, як ні, тут обговорюємо наступний наш крок. Етап перепланування – перегляд плану для пошуку відповідей на нові питання, які виникли після першого циклу. Слід зазначити, що потрібні нові методи втручання, за для їх розроблення вважаємо доцільними не лише теоретичний підхід, але й практикування.

## **РОЗДІЛ 2. Підготовка та реалізація хакатону, як практика втручання в процес пошуку роботи**

### **2.1 Етичні засади практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю**

Професійна етика є важливою складовою у будь-якій роботі, а особливо у професіях типу «людина-людина». В етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи України визначені положення, які є для фахівців принциповими орієнтирами з питань професійної діяльності, виконання службових обов'язків, організації взаємодії з клієнтами. У документі визначено шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях. В основу Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України покладено міжнародні етичні принципи й стандарти соціальної роботи, що визначені на загальних зборах Міжнародної Федерації соціальних працівників (6-8 липня 1994 р.). Однак оскільки розроблені та оприлюдні нові міжнародні документи щодо етичних засад роботи соціального працівника (2018 р.), то розпочата має бути відповідна національна дискусія щодо адаптації та впровадження відповідних документів [7].

Необхідно зазначити, що під час реалізації різного виду заходів, які носять соціальну значимість для певної категорії населення, в нашому випадку – це реалізація хакатону, з метою вирішення проблеми працевлаштування молоді, – також потрібно використовувати етичні принципи. Етичні норми допоможуть організаторам налагодити і підтримувати зв'язки команд-учасників один з одним, скоординувати роботу, створити сприятливі умови, щоб команди мали змогу реалізувати готовий продукт спільно. Оскільки під час групової роботи можуть відбутися конфлікти, які можуть стати перешкодою для реалізації спільної ідеї.

Міжнародна федерація соціальних працівників у 2018 році створила Глобальну декларацію етичних принципів соціальної роботи. Дана декларація слугує загальною основою для соціальних працівників для досягнення найвищих стандартів професійної доброчесності. Тому, що за сучасних умов соціальний працівник як представник професійної спільноти має нести особисту моральну відповідальність за взаємини з різними суб'єктами, з якими необхідно вступати в контакти під час здійснення професійної діяльності:

1. із суспільством, презентованим: а) ретрансляторами інформації (журналісти, політики, політологи, коментатори), б) споживачами інформації, (фахівці, котрі апелюють до результатів соціологічних досліджень), в) населенням як носієм громадської думки, г) владними структурами й ідеологічними інституціями, зацікавленими у тенденційній інформації;
2. зі співвиконавцями у конкретних проектах;
3. із респондентами;
4. із замовниками;
5. із професійною спільнотою.

Відповідно до Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи, кожний організатор або команда – учасників під час реалізації Хакатону керується, зокрема, такими основними принципами: визнання гідності, сприяння соціальній справедливості та сприяння праву на участь.

Принцип визнання гідності людини полягає в тому що, своїм ставленням, словами та вчинками організатори та учасники хакатону визнають і поважають природжену, невід'ємну гідність та цінність усіх людей. Ми поважаємо всіх людей, але ми кидаємо виклик переконанням та діям тих, хто знецінює або стигматизує себе чи інших осіб. Якщо говорити, про хакатон, то під час його реалізації ми також використовуємо даний принцип, оскільки під час спілкування учасників один з одним та спілкування дослідників, так званих організаторів із учасниками ми поважаємо

та слухаємо один одного, а це на даному заході є дуже важливо. Тому що, щоб отримати чудовий продукт, необхідно дійти спільної згоди і потрібно зрозуміти і врахувати думку кожного. Слід зазначити, що під час хакатону студенти різних спеціальностей навчалися один у одного, із здивуванням відкривали для себе нові погляди певні питання за рахунок роботи міждисциплінарної команди. Хоча ми не проводили спеціального вимірювання на цей рахунок, але в результаті спостереження за учасниками була висунута гіпотеза, що така спільна робота може сприяти подоланню стереотипів «престижних» та «непрестижних», а також «складних» і «легких» спеціальностей.

Принцип сприяння соціальної справедливості. Організатори заходу несуть відповідальність за залучення учасників до досягнення мінімізації проблеми працевлаштування у суспільстві в цілому та стосовно самих учасників, які будуть приймати участь в Хакатоні. Якщо говорити про самих команд-учасників, то відповідно до даного принципу вони мають виконувати всі поставлені завдання в однакових умовах, які їм створили організатори. А також всі задачі повинні виконуватися вчасно тобто у відповідний поставлений організаторами час, під час створення мобільних додатків учасники працюють тільки у командах.

Принцип сприяння праву на участь. Організатори та учасники працюють над зміцненням самооцінки та власними можливостями, сприяючи їх повній участі у всіх аспектах ухвалення рішень та дій, які впливають на них, як особистості, які здатні самостійно щось створити [7]. У цьому й сенс і внутрішній механізм і хакатону, і дослідження в дії.

Таким чином, відповідно до документу «Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи» ми проаналізували певні принципи, якими користуються соціальні працівники, під час роботи з клієнтами. А також прокоментували наші намагання керуватися цими принципами під час реалізації заходу - хакатону.

## 2.2 Хакатон як практики втручання в процес пошуку роботи студентською молоддю

Хакатон як практика втручання забезпечує залучення студентства до аналізу ринку праці та модернізації процесів пошуку роботи і працевлаштування молоді, що досягається засобами організації роботи міждисциплінарних командах (ІТ та гуманітарії) для вироблення спільного продукту – мобільного додатку відповідної тематики.

Хакатон – це дія, яку ми поєднуємо із дослідженням, залучаючи до дослідження учасників. Тобто, хакатон використовуємо як дію, вбудовану в дослідження в дії.

У ході хакатону ми, як то і передбачено методом дослідження в дії, допомагаємо людям навчитися контролювати обставини власного життя (зокрема щодо пошуку роботи та працевлаштування), бачити власні сильні сторони.

Дослідники Г. О.Щигельською та В. Р. Щигельською, вважають, що хакатон – це захід, під час якого програмісти та інші суб'єкти, які беруть участь в розробці програмного забезпечення, включаючи інтерфейс дизайнерів, графічних дизайнерів і менеджерів проектів, інтенсивно працюють над розв'язанням певної проблеми за короткий період часу.

Дослідниця Г. М. Концева вважає, що термін «хакатон» раніше позначав форум ІТ-фахівців із створення закінченого програмного продукту в короткий термін. Але сьогодні хакатони довели свою виняткову ефективність в якості рішень цілого ряду проблем в умовах динамічного, мінливого середовища, все більш широко вони використовуються для різноманітних соціальних цілей і визначаються як командні заходи за колективним рішенням прикладного завдання в обмежений час [2].

Ми вважаємо, що «хакатон» в університетському середовищі – це захід, під час якого збирається студентська молодь різних напрямків навчання, які

об'єднуються в команди та інтенсивно працюють над вирішенням спільної проблеми.

Термін «хакатон» з'явився в 1999 році, його, почали вживати розробники програмного забезпечення. Зазвичай хакатони тривають від двох до трьох днів і є проблемно орієнтованими. Слово «хакатон» (hackathon) походить від англійського слова «hack» (хак), що вживається в значенні «експериментального та дослідницького програмування» – марафон у переносному значенні слова, дії чи події, що є напруженими[30].

Менеджери компанії Sun Microsystems використали термін «хакатон» на декілька днів пізніше зустрічі групи розробників Java на конференції JavaOne з 15 по 19 червня 1999 р. з метою написання програми для КПК Palm V, яка дозволила б встановити зв'язок між пристроями через Ік-порт [30].

Починаючи з середини 2000-х років хакатони стали поширеними і розглядалися приватними компаніями та інвесторами як спосіб швидкої розробки нових програмних технологій або сфер інвестування.

Існують різні напрямки хакатонів, деякі з них не мають жодних обмежень у своїй тематиці й спрямовані на швидкісне створення цікавих програмних додатків. Проте, досить поширеними на даний час є хакатони, які призначені для освітніх або соціальних цілей. На таких хакатонах розробляються веб-сервіси (мобільні додатки, сайти, веб-додатки, інфографіка) для вирішення соціально значущих завдань [30].

Результатом хакатона і спільної роботи громадських активістів та ІТ-фахівців є, зазвичай, не прототип майбутньої програми, а вже готовий до запуску мінімальний життєздатний продукт – перша версія програми, на якому можна протестувати роботу.

Деякі компанії, такі як Google, Facebook, Eniro Polska систематично організовують внутрішні хакатони з метою стимуляції креативності працівників компанії та заохочення розробки нового продукту. Наприклад, кнопка «Like» у Facebook була створена в рамках одного з внутрішніх хакатонів компанії. На увагу заслуговує й те, що хакатони застосовуються й у



релігійному середовищі. Зокрема, в Польщі відбувся перший католицький релігійний хакатон на якому програмісти розробляли додатки на мобільні телефони з розкладом богослужінь та інтернет-сторінки для релігійних спільнот [30].

Зазвичай за форматом проведення хакатони схожі між собою. Починаються з презентації заходу в цілому і конкретних тем (якщо вони є), потім учасники пропонують ідеї і формують команди, засновані на інтересах і навичках. Після цього починається безпосередньо робота над проектами, яка може займати від декількох годин до декількох днів. Завершуються хакатони презентаціями проектів, під час яких кожна команда ділиться результатами своєї роботи.

Іноді хакатони носять змагальний характер. У таких випадках журі оцінює учасників і вибирає переможців, які нагороджуються призами. Загалом, організація хакатона – не є складним процесом, а результатом кожного заходу стає поява нових ідей і проектів, які мають потенціал бути соціально значущими і корисними для суспільства.

Досить широкої популярності набули хакатони і в Україні. Лише в 2016 році в Інтернет-мережах було анонсовано проведення більш як 30 хакатонів в різних містах України. Напрямки й тематика хакатонів досить широкого діапазону й охоплюють різні сфери життєдіяльності, зокрема: технології у аграрній галузі, промислова автоматизація, інструменти електронної демократії, освітні інновації проекти, штучний інтелект, чат-боти, медіахакатон з метою перетворити ідею на працюючий прототип, соціальні міські проекти на базі відкритих даних та ін [30].

Також, слід зазначити, що хакатони можуть відбуватися в дистанційному режимі (за допомогою мережових комунікацій і взаємодій), але частіше за все вони проводяться очно, припускаючи безпосереднє міжособистісну взаємодію учасників і надаючи їм можливість проявити себе в тісному контакті з колегами. Хакатони представляють собою сучасне і технологічне організаційне рішення, яке дозволяє зібрати на одному

майданчику рівноправну взаємодію людей різного віку та з різними напрямками своєю діяльності. Хакатон унікальне місце зустрічі, тому що тут учасники можуть познайомитися з компетенціями та особистісними якостями один одного. Даний захід надає своїм учасникам унікальні можливості проявити себе і свої досягнення і здібності в вільних, психологічно комфортних умовах разом із такими людьми, з якими вони ніколи не перетиналися безпосередньо в звичайних організаційних форматах. Завдяки цьому хакатони допомагають формувати мережі талановитих і активних людей на основі продуктивної навчальної взаємодії в творчому процесі. Для учасників формат хакатонів цінний в силу таких визначальних рис: чіткої цільової установки комунікації, командності, що досягається на основі вербальної самоорганізації, особистого внеску кожного в загальний результат; інтеграції різних підходів, різного віку та багатoproфільності та багатомовності учасників хакатона (привносять в рішення загальної задачі свій унікальний мовний та комунікативний досвід), строго встановленого нетривалого часу комунікації. В таких заходах завжди присутній елемент змагання. Однак суть хакатонів не в змаганні, а у співпраці його учасників для вирішення конкретних задач або вирішення якоїсь проблеми. Істотно важливими тут є не особисті досягнення кожного, а командні результати, в тому числі у вигляді сприятливого комунікативного клімату, утвореного в результаті інтенсивного доброзичливого міжособистісного спілкування в ході роботи над спільними проектами.

Взагалі слід сказати, що формат хакатона передбачає, що його учасникам доведеться зіткнутися з новими для них проблемами, а це стимулює ефективність навчання в умовах допомоги від команди і можливість застосувати отримані знання безпосередньо на практиці [18].

Таким чином, хакатон, як соціальна інновація створює унікальні можливості в надзвичайно стислі терміни (від кількох годин до кількох днів) знаходити рішення різного роду проблем шляхом об'єднання суспільно-корисних ініціатив, носіїв соціально значущих ідей з тими, хто готовий їх

підтримати і брати участь в розробці та реалізації. Окрім, активізації інноваційної діяльності та вирішення різноаспектних проблем, хакатони також сприяють розгортанню творчої енергії та реалізації можливостей талановитих людей, особливо ІТ-спеціалістів, що є надзвичайно вагомо, оскільки саме креативний прошарок суспільства є рушійною силою інноваційного прориву.

### **2.3 Підготовка, проведення та аналіз результатів хакатону (за методом «дослідження в дії»)**

В рамках даної роботи нами було розроблено проект «Нові технологічні вирішення проблеми працевлаштування молоді в м. Суми» (див. Додаток А), а потім його реалізовано. Ідея полягала в проведенні хакатону зі студентами ІТ-спеціальностей разом з студентами гуманітарних спеціальностей (майбутні психологи та соціальні працівники) м. Суми, які за допомогою об'єднання в команди зможуть вплинути на проблему працевлаштування молоді за допомогою створення мобільних додатків.

Мета проведення даного заходу полягала в пошуку нових ідей та технологій в соціальній сфері, з метою вирішення проблеми працевлаштування молоді за допомогою створення мобільного додатку безпосередньо адресованого молоді. А з точки зору хакатону як дії в рамках «дослідження в дії» метою було поспостерігати, а також проаналізувати події та зміни, які відбулися, для того, щоб визначити основні обґрунтування дії та внести подальші зміни у відповідності до висновків і результатів.

Даний проект тривав з 15 по 21 березня 2019 року, 15-16 це були майже два повних дні, з 17 по 20 березня учасники працювали в команді дистанційно і 21 березня відбувся завершальний презентаційний день. Перш ніж реалізувати даний захід ми створили команду організаторів, кожен з яких виконував декілька ролей, а саме: провідника, експерта, дизайнера й виконавця, тренера, фандрейзера і багато інших.

На етапі підготовки хакатону команда активно виконувала роль фандрейзера, тобто займалася пошуком донорів і партнерів, які б змогли допомогти нам з різними видами ресурсів. Ними стали: Центр дозвілля молоді Сумської міської ради (допомогли з кавами брейками та організацією заходів), магазин «CompSERVICE» (надали 9 подарункових сертифікатів на 100 грн), «Планета Кіно» (надали 9 сертифікатів на безкоштовний похід в кіно), профспілкова організація студентів СумДУ (надали 10 блокнотів та ручок), студентське самоврядування ІФСК та студентський деканат факультету ЕЛІТ (допомогли із залученням студентів, за допомогою розповсюдження реклами).

Після залучення донорів та партнерів ми активно працювали над розробкою сценарія (див. Додаток В) на всі вище зазначені дні. В ході підготовки проекту команда планувала, потім реалізовувала і оцінювала вже готові напрацювання, а також деякі речі ми перепланували, знову оцінювали і рухалися далі. В ході даного етапу, команда знайшла приміщення проведення – корпус бібліотеки Сумського Державного університету (а саме, літературня вітальня та комп'ютерна аудиторія). Також організатори здійснювали пошук членів журі, мета, яких була якісно оцінити напрацювання учасників.

Наступним етапом була реалізація заходу (див. Додаток С). В перший день реалізації, а саме 15 березня 2019 року учасники знайомилися один з одним, потім об'єднувалися в команди, через проведення з ними різного виду вправ на командоутворення. В ході заходу учасники мали змогу ознайомитися з проблемою працевлаштування молоді, спілкуватися між собою. По завершенню проведення різного виду вправ, нам вдалося об'єднати учасників в 3 команди по 7 чоловік, в кожній команді були студенти як ІТ-спеціальностей, так і гуманітарії, які не були практично знайомі між собою. Також, слід зазначити, що утворені наприкінці дня команди мали змогу попрацювати один з одним і напрацювати ідеї своїх мобільних додатків. На другий день 16 березня 2019 року утворені команди

доопрацьовували свої ідеї та розпочали працювати над їх реалізацією, а саме: створювали мобільні додатки, працювали в командах, гуманітарії займалися пошуком необхідних матеріалів, а студенти ІТ-напрямку кодували додатки за допомогою різних програм. Під час заходу в деяких командах виникали конфліктні ситуації. Тому нам, як організаторам довелося втрутитися і вплинути на вирішення їхнього конфлікту. Наприкінці другого дня перед командами учасників стояло завдання – презентувати свої напрацювання. Учасники робили презентацію ідей, яка містила:

- 1) деталізацію проблеми;
- 2) логотип, назва додатку;
- 3) зміст додатку;
- 4) виокремлення цільової аудиторії (абітурієнти, студенти, учні шкіл і т.д.);
- 5) технічний компонент (яка програма використовується при створенні додатку);
- б) ресурси, які використовуються.

Після презентації ми обговорили з командами плани дистанційного етапу роботи, який тривав з 17 по 21 березня 2019 року. План містив такі дії:

- 1) команди співпрацюють та підтримують зв'язок через соціальні мережі, які вони обрали самостійно;
- 2) учасники доопрацьовують свій додаток максимально наближено до готового прототипу мобільного додатку;
- 3) учасники готують презентацію на фінальний день для представлення своїх доробок членам журі.

Також під час роботи команди учасників активно співпрацювали з організаторами заходу, оскільки організатори виконували роль учасників, підштовхували команду до продуктивної роботи, тобто вони активно взаємодіяли з учасниками. В ході дистанційної роботи учасників команда організаторів на відстані спостерігала за їхньою роботою, оскільки були включені в їх чати в соціальних мережах.

На завершальному етапі хакатону, а це вже був третій цикл заходу (21 березня 2019 року) учасники презентували свої ідеї. Були представлені такі ідеї:

1) Команда №1 «Students Sumy State university (SSU)» презентували мобільний додаток «Work for student`s» ідея, якого заключалася в розробці засобу для студентів-випускників, які знаходяться в пошуку роботи. Додаток ознайомлює користувачів з правилами працевлаштування, дає можливість вести чат та ділитися досвідом з однолітками, які також шукають роботу, розміщати свої резюме та шукати вакансії, які розміщують роботодавці. Мобільний додаток особливий тим, що на ньому будуть розміщені вакансії, тільки тих роботодавців, які готові взяти на роботу студента без досвіду роботи. Тобто акцент даного додатку зроблений на вирішення проблеми працевлаштування студентів-випускників. Технічний компонент, який був застосований даною командою – Java;

2) команда №2 «Скаути», презентували мобільний додаток «Studjob» ідея, якого була направлена на студентів-випускників в пошуку роботи. Додаток містив реєстрацію студента, пошук вакансій одразу після пройденого психологічного тесту (профорієнтаційного характеру) та обрання параметрів (за бажання). Технічний компонент – Unity;

3) команда №3 «Abituriens» з аналогічною назвою мобільного додатку, який направлений на абітурієнтів, такого профорієнтаційного спрямування. Ідея полягала в допомозі абітурієнтам обрати спеціальність, яка є в Сумському державному університеті за інтересом. Тобто мобільний додаток має містити базу спеціальностей Сумського державного університету. Який після проходження спеціального психологічного тесту, буде націлений на визначення якостей, які є в абітурієнта, і які пов'язані з його уподобаннями, щодо майбутньої спеціальності. Потім, після проходження тесту, автоматично з'являється перелік спеціальностей, які абітурієнту найбільш підходять за результатами пройденого психологічного тесту. Технічний компонент, який був застосований в даній команді – Java.

Також необхідно зазначити, що до заходу долучилася команда з 2 осіб дистанційних учасників. Команда «Дистанційна робота» розробляла додаток «Знайти роботу легко». Ідея даного мобільного додатку полягала в полегшенні пошуку роботи студентам випускникам, шляхом створення бази пошуку вакансій за відповідними критеріями, які молоді людині необхідно буде обрати самостійно.

Після завершення презентації розроблених прототипів, журі визначили для команд 1-е, 2-е, 3-є та 4-е місця за кращий та креативний підхід вирішення проблеми працевлаштування шляхом розроблення мобільного додатку та учасники були нагороджені призами, які надали наші вище зазначені донори.

Проаналізуємо проведений захід-хакатон як захід, що реалізовувало окремий етап «дослідження в дії». Отже хакатон був направлений на вирішення конкретної проблеми, а саме працевлаштування молоді. Щоб вплинути на вирішення даної проблеми були залучені студенти гуманітарних (майбутні соціальні працівники і психологи) та ІТ спеціальностей. В ході заходу учасники більш детально ознайомилися із даною проблемою. Оскільки формат хакатону передає командну роботу, то ми за допомогою психологічних вправ (направлених на знайомство та згуртування) об'єднали учасників в команди. Під час заходу в перший день дослідники-організатори працювали над тим, щоб незнайомі між собою студенти познайомилися між собою, створювали всі умови, щоб більше було взаємодії між собою, більше спілкування, обговорення, звикання одне до одного, тобто робили все, щоб в результаті не просто були команди, а ще й команди, готові обговорювати, створювати, шукати шляхи вирішення поставленої проблеми. При цьому дослідники-організатори самі намагалися стати учасниками команд і спостерігати та аналізувати ситуацію із середини, беручи до уваги точку зору інших учасників. В ході другого дня так, як передбачно в методі «дослідження в дії», команди-учасників обговорювали ідеї, які зможуть вплинути на проблему працевлаштування молоді, потім планували кожний індивідуально

в своїй команді план роботи, узгоджуючи між собою спільні дії, а саме: гуманітарії допомагали студентам ІТ-спеціальності реалізовувати обговорені ними ідеї, а саме здійснювали пошук необхідної для їх мобільного додатку інформації, використовуючи різні допоміжні програми, інтнет ресурс та інше. Потім організатори-дослідники допомагали кожній команді аналізувати вже зроблену ними роботу, далі учасники знову працювали, потім в ході роботи змінювали план роботи, тобто перепланували свою роботу, потім її аналізували і так всі цикли. Аналогічно учасники працювали вже на третьому етапі роботи, це була дистанційна командна робота за допомогою створення спеціальних груп в соціальних мережах: viber, telegram. Даний вид роботи тривав майже тиждень. Дослідники в цей час контролювали процес роботи, допомагали учасникам, тобто процес роботи тривав, цикл заходу відбувався згідно плану. В ході хакатону в командах-учасників виникали конфлікти, які дослідники допомогли їм вирішити, але попри всі негативні ситуації командам вдалося створити 3 мобільних додатка в денному-дистанційному форматі та 1 додаток в дистанційному режимі.

В ході проведення заходу використовуючи метод «дослідження в дії» :

1. в рамках проведення заходу ми побачили, незначну кількість учасників, зацікавлених в даній проблематиці, але все таки необхідно зазначити, що було не мало і таких, які дійсно мають інтерес до вирішення проблеми працевлаштування молоді. Тож у ході хакатону як дії в рамках дослідження в дії всі разом організатори та учасники намагалися розробити додатки, які б залучали більшу кількість учасників, допомагали у пошуку роботи;
2. виявлений студентами навіть молодших курсів досвід роботи за професією, свідчить про те, що вони готові вирішувати складні завдання та проблеми в майбутньому. При цьому в репліках молоді звучить також і те, що їм не вистачає складних розвиваючих завдань;
3. продуктивним є об'єднання в команди студентів різних спеціальностей, які мають різне бачення до вирішення однієї



проблеми. Такою була думка всіх і організаторів, і учасників, залучених до хакатону;

4. студенти різних курсів навчаються один у одного нових знань, які вони здобувають в рамках своєї спеціальності.

Таким чином ми можемо зазначити, що у сучасному світі саме соціальні інновації формують інноваційне середовище, яке сприяє науково-технічним, технологічним й інформаційним нововведенням, забезпечує їх розвиток, поширення та ефективне використання. Серед соціальних інновацій, спрямованих на актуалізацію та оптимізацію інноваційної діяльності, значного поширення набули хакатони. Проведений захід виправдав себе, як пошуку нових ідей та технологій в соціальній сфері з метою вирішення проблеми працевлаштування молоді за допомогою створення мобільного додатку безпосередньо адресованого молоді.

Щодо наступного кроку – наступного етапу дослідження в дії за опрацьованою тематикою – то корисним вбачається втілити в життя розроблені прототипи через прийняття учасниками участі в різних конкурсах з ІТ проектів.

Таким чином, в ході даного розділу розглянуто та проаналізовано основну Глобальну декларацію етичних принципів соціальної роботи. Глобальна декларація з 2018 року є загальною основою для соціальних працівників для досягнення найвищих стандартів професійної доброчесності. Основних етичних принципів, якими користуються соціальні працівники та, які паралельно є корисними в ході реалізації заходу-хакатону ми проаналізували три, а саме: визнання гідності людини, сприяння соціальній справедливості, сприяння права на участь. Дані принципи ми намагалися реалізувати в ході своєї роботи.

Також проаналізували термін «хакатон» виходячи з поміж інших думок різних дослідників ми вважаємо, що «хакатон» в університетському середовищі – це захід, під час якого збирається студентська молодь різних

напрянків навчання, які об'єднуються в команди та інтенсивно працюють над вирішенням спільної проблеми створюючи мобільний додаток.

Таким чином, вході проведення хакатону можна зазначити, що:

- під час підготовки та проведення заходу ми реалізували дію в рамках методу «дослідження в дії»;
- під час проведення заходу ми побачили, що менше ніж ми хотіли кількість учасників, які зацікавилися в даній проблематиці, але вони активно взялися до справи, із розумінням, що на подальше потрібно залучати й інших учасників;
- в ході реалізації заходу ми побачили, що всі учасники готові вирішувати складні завдання та проблеми в майбутньому, учасники навіть констатували, що їм не вистачає завдань такого рівня складності;
- по спостерігавши можна зробити висновок, що все таки гармонійно є об'єднання в команди студентів різних спеціальностей, які мають різне бачення до вирішення однієї проблеми, які добре доповнюють одне одного і в яких на вході реалізуються чудові продукти;
- під час роботи один з одним студенти різних курсів і різних спеціальностей дійсно навчають один у одного новим знань, вмінь та навичків.

## ВИСНОВКИ

Отже, розглянувши особливості студентської молоді в процесі пошуку роботи. Слід зазначити, що велику роль відіграє мотивація та ставлення до пошуку роботи.

Під час аналізу визначення «втручання». Ми виходимо з того, що дізналися, що – це свідоме практичне проникнення в наявну ситуацію з тим, щоб досягти бажаних змін в інтересах людей. Відповідно до глобального визначення соціальної роботи поняття «втручання» – законність та повноваження соціальної роботи, яке полягає у втручанні на етапах взаємодії людей з їх оточенням.

Слід зазначити, що питанню зайнятості молоді приділяється багато уваги з боку держави. Так, для них законодавством встановлено такі гарантії як: вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення. Такі гарантії потребують створення відповідних методів і засобів.

Було використано метод «дослідження в дії». Основною метою даного методу є об'єднання групи людей з тим, щоб розглянути спільні проблеми та використати дослідження для певної соціальної зміни.

Вході дослідження було побачено, як працює даний метод, з яких етапів складається, а саме: під час проведення дослідження в дії є визначення

проблеми, потім визначається мета та форми втручання; далі здійснюється збір емпіричних даних про проблему в цілому. Наступним етапом здійснюється цикл процесу дослідження, який включає: планування дослідження в дії, тобто звуження і конкретизація мети, яка дозволила сформулювати запитання, який можна використовувати для свого пілотного втручання. Потім здійснюється спостереження втручання. Далі відбувається аналіз, того що відбувається, на даному етапі маємо зрозуміти, чи правильному шляху до вирішення проблеми чи ні, якщо ні, тут обговорюємо наступний наш крок. Потім за потреби відбувається перепланування, який передбачає переглянутий план, який допоможе відповісти на нове питання, яке виникне після першого циклу.

Вході написання роботи були охарактеризовані основні етичні засади відповідно до Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи. Основними етичними принципами, якими користуються соціальні працівники та, які використали під час реалізації заходу-хакатону виділили шість основних, а саме: визнання гідності людини, сприяння правам людини, сприяння соціальної справедливості.

Під час аналізу поняття «хакатон» з'ясували, що його дослідженням займалися і займається багато міжнародних дослідників, які тлумачать дане визначення з певними особливостями. Виходячи з поміж всіх думок вважаємо, що «хакатон» в університетському середовищі – це захід, під час якого збирається студентська молодь різних напрямків навчання, які об'єднуються в команди та інтенсивно працюють над вирішенням спільної проблеми.

Тому реалізуючи тематичний хакатон, як практику втручання, що забезпечує залучення студентства до аналізу ринку праці та модернізації процесів пошуку роботи і працевлаштування молоді. Слід сказати, що даний захід сприяє розвитку їх контролю над обставинами власного життя, бачення власних сильних сторін і сильних сторін міждисциплінарної команди.

Ми вирішили реалізувати даний захід, щоб перевірити зазначену вище гіпотезу. Тому, що організували та об'єднали в чотири команди студентів спеціальностей гуманітарних та інформаційних напрямків освітньої підготовки. Дані команди створили чотири прототипи мобільних додатків, які потім більшість з команд з їх слів, приймуть участь в університетському конкурсі по створенню технологічних проєктів з метою впровадження даних додатків в реальність.

Реалізувавши хакатон і аналізуючи його, як етап в реалізації методу «дослідження в дії». Ми переконалися в поставленій гіпотезі і побачили, що під час таких заходів можна здійснювати пошуку нових ідей та технологій в соціальній сфері. З метою вирішення проблеми працевлаштування молоді за допомогою створення мобільного додатку безпосередньо адресованого молоді. А також через об'єднання гуманітарних та інформаційних спеціальностей, які зможуть разом навчити одне одного тих знань, які отримали під час навчання та разом спільно вирішувати проблеми. Щодо наступних етапів дослідження в дії, то далі необхідно за бажанням учасників, реалізовувати створені прототипи в реальну дію, шляхом прийняття участі в різних конкурсах для реалізації ІТ проєктів.

**Рекомендації, для відділів вищих навчальних закладів, які займаються посередництвом в працевлаштуванні студентів, розвитком і підтримкою студентських ініціатив, а також органам студентського самоврядування:**

- 1) акцентувати увагу на міждисциплінарних командах та розвитку співпраці між факультетами;
- 2) реалізовувати не окремі заходи, а налагодити ефективний процес, наприклад, застосовуючи метод «дослідження в дії»;
- 3) етичні принципи, що варто їх дотримуватися, а саме : соціальна справедливість, сприяння соціальній справедливості, визнання гідності;
- 4) проведення систематично заходи, які сприятимуть працевлаштуванні студентів, наприклад хакатон.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Burns A. Action Research in Second Language Teacher Education [Електронний ресурс] / А. Burns // Cambridge: Cambridge University Press., Editors: – Режим доступу до ресурсу: [https://www.researchgate.net/publication/292187039\\_Action\\_research\\_in\\_second\\_language\\_teacher\\_education](https://www.researchgate.net/publication/292187039_Action_research_in_second_language_teacher_education).
2. Dan Misener Artificial intelligence behind supercomputer Watson used to create TA for online AI course [Electronic resource] // CBC – Mode of access: <http://www.cbc.ca/news/technology/robot-ta-ai-1.3585801>. – Date of access: 02.11.2017.
3. Glanz, J. (1999). Action Research [Исследование в действии]. Retrieved from [http://www.eduweb.vic.gov.au/edulibrary/public/teachlearn/teacher/proflearn/Action\\_Research\\_Jeffrey\\_Glanz.pdf](http://www.eduweb.vic.gov.au/edulibrary/public/teachlearn/teacher/proflearn/Action_Research_Jeffrey_Glanz.pdf)
4. Graybeal C. T. Evidence for the art of social work // Families in Society. 2007. Vol. 88. – P. 513-523
5. McNiff, J., & Whitehead, J. (2006). All You Need to Know about Action Research. London, Sage
6. Somekh, B. (2005). Action Research: A Methodology for Change and Development [Исследование в действии: методология изменений и развития]. Maidenhead McGrawHill.
7. The Ethics of Social Work –Principles and Standards / IFSW, 1994. URL: <http://raulpage.org/kooolitus/ethics1994.html> (дата звернення 15.10.2018)
8. Бойко А. Глобальне визначення соціальної роботи [Електронний ресурс] / А. Бойко, О. Савицька // Вісник АПСВТ, 2018, №2. – 103. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/12/Visnyk\\_2\\_2018-96-99.pdf](https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/12/Visnyk_2_2018-96-99.pdf).

9. Бойко О. М. Глобальне визначення соціальної роботи та український контекст / О. М. Бойко // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. - 2017. - Т. 199. - С. 85-90. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp\\_2017\\_199\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMApp_2017_199_16)
10. Гусак Н. Є. Застосування "дослідження в дії" та "дослідження в дії за участі" в соціальній роботі з дітьми та молоддю / Н. Є. Гусак // Український соціум. - 2015. - № 4. - С. 23-36. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc\\_2015\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_4_4)
11. Єрмоленко А. Б. Розвиток національного освітнього простору в контексті надбань теорії поколінь [Електронний ресурс] / А. Б. Єрмоленко // №3(40). – 2015.
12. Єрошенко К. М. Дослідження в дії у соціальній роботі: Роль дослідника [Електронний ресурс] / К. М. Єрошенко, Т. В. Семигіна // УДК 316.364. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.researchgate.net/publication/325923901\\_Doslidzenna\\_v\\_dii\\_u\\_socialnij\\_roboti\\_rol\\_i\\_doslidnika](https://www.researchgate.net/publication/325923901_Doslidzenna_v_dii_u_socialnij_roboti_rol_i_doslidnika)
13. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 року № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993.- № 16
14. Закон України «Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000.- № 22
15. Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24.
16. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради. УРСР від 20.08.1991.- 1991 р.-№ 34.
17. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України.-1996.-№30.-ст.141.

18. Концевая Г. М. Хакатон в профессионально-ориентированном обучении языкам [Электронный ресурс] / Г. М. Концевая – Режим доступа до ресурсу: <http://www.grsmu.by/files/file/science/konferencija/1.pdf#page=298>.
19. Корнієвський О. А. Молодіжний рух та політичні об'єднання в сучасній Україні / О. А. Корнієвський, В. М. Якушик. – К. : Київ. братство, 1997. – 132 с.
20. Крещенко В. Ю., Гріньова О.М. Психологічні особливості гендерних стереотипів у сучасній молоді в умовах християнської та ісламської культур / В.Ю. Крещенко, О.М. Гріньова // Вісник психології і педагогіки. Збірник наук. праць.. – 2015. – № 15. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua>.
21. Кузина И. Г. Теория социальной работы. 2-е издание. Учебное пособие: ДВФУ, 2015.с. 89
22. Олехнович Л. І. Статистичний щорічник Сумської області за 2018 рік / Л. І. Олехнович. – м. Суми: Головне управління статистики у Сумській області, 2018. – 507 с.
23. Посацький О. Психологічні особливості ставлення сучасної молоді до власного майбутнього у контексті життєвої самореалізації / О. Посацький // Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації : [український науковий журнал] / Ун-т «Україна», Всеукр. асоц. політ. наук. – Київ : Україна. – 2011. – № 3. – С. 349-352.
24. Про здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних: Методика від 19 грудня 2018 року № 1910 // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1517-18>
25. Про реєстрацію, перереєстрацію безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Порядок від 19 вересня 2018 р. № 792 // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-п>



26. Семигіна Т. В. Етика соціальної роботи [Електронний ресурс] / Т. В. Семигіна // Вісник АПСВТ, 2019, №1 – Режим доступу до ресурсу: [https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk\\_1\\_2019--7085.pdf?fbclid=IwAR3pvmsgwvZEONBPHeVTL10SsAMYEaOwQOjAGlon0KwQAG6jDDkBwZEE2s](https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_1_2019--7085.pdf?fbclid=IwAR3pvmsgwvZEONBPHeVTL10SsAMYEaOwQOjAGlon0KwQAG6jDDkBwZEE2s).
27. Сергеєнкова О. П. Соціально- психологічні акценти у професіоналізації сучасної молоді [Електронний ресурс] / О. П. Сергеєнкова – Режим доступу до ресурсу: [jrn1.nau.edu.ua](http://jrn1.nau.edu.ua).
28. Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. – ДЦССМ, 2002. – 536 с. – Соціальна робота. Кн. 4
29. Соціологія. Психологія. Соціальні комунікації : збірка наукових праць студентів – членів проблемних груп Інституту соціології, психології та соціальних комунікацій / гол. ред. В. Б. Євтух. – Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова. -2014. – Вип. 7. – 200 с.
30. Торжевський М.В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М.В. Торжевський // «Економіка України», 2014. – №1. – С. 87–96.
31. Трубавіна І. М. Можливості застосування зарубіжних теорій соціальної роботи щодо сім'ї в Україні [Електронний ресурс] / І. М. Трубавіна // УДК 378.1 – Режим доступу до ресурсу: <http://eprints.zu.edu.ua/1315/1/25.pdf>.
32. Щигельська Г. О. Хакатон як ефективна соціальна інновація сучасності [Електронний ресурс] / Г. О. Щигельська // УДК: 316.

**Додаток А****Проектна заявка**

**Тема:** «Нові технологічні вирішення проблеми працевлаштування молоді в м. Суми»

**Тривалість проекту:** з 15 по 22 березня 2019 року

**Географія проекту:** м. Суми, СумДУ

**Ідея :** провести Хакатон зі студентами ІТ спеціальностей разом з студентами гуманітарних спеціальностей м. Суми, які за допомогою об'єднання в команди вплинуть на проблему працевлаштування молоді за допомогою створення мобільного додатку

**Мета:** - пошук нових ідей та технологій в соціальній сфері з метою вирішення проблеми працевлаштування молоді за допомогою створення мобільного додатку безпосередньо адресований молоді учасниками заходу

**Завдання:**

- 1) сприяти комунікації між студентами інформаційних спеціальностей та студентами гуманітарних спеціальностей м. Суми;
- 2) вмотивувати студентську молодь до презентації і розробки рішень проблеми працевлаштування молоді;
- 3) розробити прототип мобільного додатку;
- 4) вплинути на впровадження мобільного додатку в м. Суми через участь в подальших конкурсах, які проводить кафедра ІТ технологій.

**Цільова аудиторія:** студенти інформаційних спеціальностей та студенти гуманітарних спеціальностей м. Суми та представники охопленістю 36 осіб.

**Очікувані результати.**

1. Підтримана комунікація між студентами інформаційних спеціальностей та студентами гуманітарних спеціальностей;
2. Вмотивована студентська молодь до презентації і розробки рішень проблеми працевлаштування молоді;
3. Розроблені прототипи мобільних додатків;
4. Вплинули на впровадження мобільного додатку в м. Суми через участь в подальших конкурсах, які проводить кафедра ІТ технологій.

**Сценарій проведення Хакатону**

**Тема:** «Нові технологічні вирішення проблеми працевлаштування молоді в м. Суми»

**День 1:**

10:00 -10:30 Реєстрація учасників

10:30-10:45 Вступне слово

**Слова ведучих:** Усім привіт, дякуємо, за те що ви зібралися усі тут! Я Аліна, а це Артем, ми з Вами будемо протягом усього часу проведення Хакатону! Зараз я хочу представити Вам команду організаторів, які допомагають в проведенні даного заходу. Вони також будуть з вами протягом усіх днів, якщо будуть якісь запитання звертайтеся до них, або до нас.

10:45-11:00 Представлення організаторів..

11:00- 11-05 **Слова ведучих:**

Також ми хочемо представити тих без кого даний захід був би не можливий, а саме наші спонсори та партнери : Кафедра ППСТ СумДУ, ЦДМ, Комп сервіс, планета кіно, студентська профспілка факультету, Факультети ІФСК та ЕЛІТ СумДУ

11:05- 11:20 **Слова ведучих:**

Ви познайомилися з нами, а тепер давайте познайомимося з Вами

**Даша Б.** проводить вправи: Візитівка, Закритий клуб -=15 хв

**Даша Б.** 11:20-11:30 Тепер давайте встановимо правила нашої роботи :

1. Толерантність
2. Конструктивна критика не людини та ідеї
3. Телефонна тиша
4. Правило свободної ноги
5. Правило піднятої руки

11:30 – 11:35

**Слова ведучих:**

**Презентація**

План нашої роботи на сьогодні такий

Ціль сьогоднішнього дня:

1. Розробка концепції мобільного додатку
2. Презентація концепції і Обговорення,
3. Початок розробки додатку

Це ті завдання які ми ставили на меті сьогодні!

11:35- 11-50

**Слова ведучих:**

**Презентація**

**Тема хакатону:**

«Нові технологічні вирішення проблеми працевлаштування молоді в м. Суми»

**Мета заходу:** ідеї мобільних додатків, які допоможуть студентам в працевлаштуванні та успішному старті кар'єри, щоб і навчання при цьому не страждало!

**Наша мета** – не просто ідея на папері, а прототип, придатний до тестування!

**Історія створення проекту – чому саме ми обрали дану тему хакатону.**

**Тому що** працевлаштування молоді на теперішній момент вважається однією з гострих соціально-економічних проблем, пов'язаних з тим, що ринок праці та ринок освітніх послуг, так само як і товарний ринок, розвиваються за законами попиту і пропозиції. В такій ситуації доцільним вважається виділення таких основних проблем щодо працевлаштування молоді, які наявні на сьогодні:

- відсутність державних гарантій щодо забезпечення молодих спеціалістів робочими місцями;
- невиконання вимог законодавства щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою;
- не врахування тенденцій міграції молодих спеціалістів;

- не достатнє сприяння держави створенню «молодіжних центрів праці» та забезпечення їх ресурсами з метою їх продуктивного функціонування.
- молодій людині важко обрати професію
- не обізнаність молоді про професії, які актуальні на сьогоднішній день

Якщо людина дійсно знайшла своє місце не зважаючи на все вона отримує задоволення від роботи і досягає успіху!

**Слова ведучих:**

11:50 – 12:00

І зараз ми хочемо запросити Коляду Наталію Вікторівну, яка поділиться з Вами історією свого успіху!

12:00-13:00 **Виступ Коляди Н. В.**

**Далі Даша Б.** проводить **вправи енерджайзери та на командо утворення:** Гаряча картопля, Ми схожі, Поміняйтесь місцями, Мітка (людям видається мітка, якимсь певного коліру, ділі люди з однаковими мітками повинні, мовчки не показуючи колір мітки подаючи лише невербальні сигнали зібратися у групи (9=4+5, 9=5+4, 8=4+4, )), Незвичайні використання предмету, вправа Загублений острів, вправа Емблема група

13:00-14:00 **Кава-брейк**

14:00-14:10 **Продовження презентації: Слова ведучих:**

Ну що ж перед Вами поставлені **задачі/прикладі,**

1. Збірник інтерактивних психологічних тестів, щоб краще зрозуміти себе;
- 2.Різноманітні формати щоденників та будильників, що втілюють ідеї тайм-менеджменту і спонукають більше встигати;
- 3.Інтелектуальна система для аналізу стану ринку праці та його перспектив;
- 4.Мобільні ігри типу «та навіщо тоді та робота і навчання, краще пограємо»; ...

Але краще забудьте ці приклади і придумайте щось своє!!!

**Зараз настав час попрацювати у ваших групах.**

14:10-15:30

**Мозговий штурм** – розробка концепції мобільного додатку – робота учасників

15:30-16:00

**Презентація концепції + Маштабне Обговорення**

1. Проблема ( працевлаштування молоді) а саме ? (чітка деталізація)
2. Логотип, назва
3. Що робить Ваш додаток в 3 реченнях
4. Цільова аудиторія (абітурієнти, студенти, учні шкіл і тд)
5. Технічний компонент (програму, яку використовуєте)
6. Ресурси, які необхідні будуть ( бази даних професій, тести, інтернет, і тд )

Ми щось забули? Ви можете додати щось своє!!

**Увага! Виступ кожної команди по 4 хв**

16:00 -16:05 Даша Б. проводить вправу Атоми, молекули

16:05-16:30 **кава-брейк**

16:30-17:00 Початок Розробки ідей ( кодування і тд ) +

**Підведення підсумків**





