

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка
Факультет психології
Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

На правах рукопису

Шульга Тетяна Сергіївна

**ВПЛИВ ЕЙДЖИЗМУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ
ФАХІВЦІВ У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ**

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня
магістра соціальної роботи

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної реабілітації
та соціальної педагогіки

Юлія УДОВЕНКО

Допустити до захисту в ДЕК

Кафедра соціальної реабілітації
та соціальної педагогіки

Завідувач кафедри соціальної реабілітації
та соціальної педагогіки

доктор педагогічних наук, професор

Надія ЧЕРНУХА

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ЕЙДЖИЗМУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ..... | 8 |
| 1.1. Характеристика теоретичних підходів понять «професійне становлення молодих фахівців», «ейджизм» та «дискримінація за віком»..... | 8 |
| 1.2. Види та прояви ейджизму у ставленні до молодих фахівців соціальної сфери..... | 17 |
| 1.3. Шляхи запобігання ейджизму щодо молодих фахівців у соціальній роботі..... | 29 |
| Висновки до розділу 1 | 36 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕЙДЖИЗМУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ..... | 38 |
| 2.1. Програма дослідження проявів вікової дискримінації та особливостей адаптації молодих фахівців у професійному середовищі..... | 38 |
| 2.2. Результати дослідження впливу вікової дискримінації на професійне становлення молодих фахівців у професійному середовищі..... | 40 |
| 2.3. Результати дослідження позиції досвідчених фахівців щодо вікової дискримінації у професійному середовищі..... | 50 |
| Висновки до розділу 2..... | 54 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ПОЛІТИКИ КУЛЬТУРИ ПОВАГИ ДО ВІКОВОЇ РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ТОЛЕРАНТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ | 55 |
| 3.1. Обґрунтування та формування Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі..... | 55 |
| 3.2. Апробація механізмів Політики через фокус-групове дослідження з молодими фахівцями..... | 63 |

| | |
|---|----|
| 3.3. Експертна оцінка та верифікація Політики досвідченими фахівцями..... | 68 |
| Висновки до розділу 3 | 74 |
| ВИСНОВКИ..... | 76 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 78 |
| ДОДАТКИ..... | 86 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві дедалі більшої ваги набуває дотримання принципів рівності, недискримінації та поваги до особистих прав кожної людини.

Ейджизм (англ. *ageism*, від слова *age* – вік) – це упереджене ставлення до людей на основі їхнього віку, що є формою дискримінації, яка обмежує можливості розвитку, самореалізації та професійного становлення. В свою чергу, професійне становлення молодого фахівця – це поетапний процес професійного розвитку особистості, здобуття професійних знань, умінь та навичок, реалізація себе в професії й самоактуалізація свого потенціалу для досягнення вершин професіоналізму.

Сьогодні професійне становлення молодих фахівців в соціальній роботі відбувається у надзвичайно складний час для України, тобто в період воєнного стану в країні. Це ще більше посилює напруження для молодого фахівця з огляду на обтяжену проблематику клієнтів, а також внутрішній нестабільний, пригнічений стан фахівця, обумовлений травмівними впливами війни, умовами загрози життю та здоров'ю, невизначеністю ситуації тощо.

У контексті професійного становлення молодого фахівця в галузі соціальної роботи, ейджизм може мати значний негативний вплив, з одного боку, на процеси адаптації, професійного зростання, кар'єрні можливості, психічне здоров'я молодого фахівця, його міжособистісну взаємодію в команді, з іншого боку, знижувати ефективність надання соціальних послуг клієнтам. Оскільки, Соціальна робота є важливою сферою практичної діяльності, яка спрямована на підтримку людей в ситуації вразливості, складних життєвих обставин, що потребує від фахівця значних фахових зусиль як на рівні компетенцій, так і емоційно-вольових можливостей. Проблеми професійного становлення майбутніх фахівців завжди перебувають у фокусі наукових досліджень вчених. Вплив ейджизму на професійне становлення досліджується давно, зокрема, загальнотеоретичні аспекти ейджизму досліджували такі

зарубіжні вчені, як Р. Батлер, Л. Карстенсен, Е. Дакворт, А. Палі, С. Фіск, В. Паттерсон, К. Грей, Л. Торсен та ін.

Так, особливості професійного становлення особистості фахівця вивчали С. Сисоєва, М. Євтух, О. Кокун, М. Козирєв, Б. Барчі, І. Хоржевська, В. Ягупов та ін. Професійне становлення й набуття фахових компетентностей майбутніми фахівцями соціальної сфери також виступає предметом наукових розвідок багатьох українських науковців, серед яких О. Безпалько, А. Капська, Н. Чернуха, О. Чуйко, О. Байдарова, А. Москаленко, М. Васильєва-Халатникова, Ю. Удовенко, В. Поліщук, Р. Вайнола, Л. Міщик, О. Гомонюк, В. Корнят, Т. Веретенко, О. Пожидаєва, Н. Сайко, Т. Спіріна, С. Харченко, З. Фалинська, Н. Олексюк, Р. Чубук, М. Ярошко, Н. Сейко та ін.

Важливо дослідити, як ейджизм впливає на професійне становлення молодих працівників у цій сфері та як можна мінімізувати його вплив для забезпечення розвитку професійних компетенцій.

Для молодих фахівців, які тільки розпочинають свій професійний шлях, професійна підтримка та сприятливе середовище є одними із ключових факторів їхнього успішного професійного становлення. Дискримінація через вік може спричиняти бар'єри на початковому етапі професійного розвитку молодого фахівця, що негативно позначається на його психоемоційному стані, мотивації до розвитку та самореалізації.

Отже, розуміння цього феномену в українському контексті може допомогти розробити дієві стратегії для запобігання дискримінації молодих фахівців та визначення необхідних сприятливих умов для їх професійного розвитку.

Об'єкт дослідження: професійне становлення молодих фахівців у соціальній роботі.

Предмет дослідження: вплив ейджизму на професійне становлення молодих фахівців у соціальній роботі.

Мета дослідження: вивчити та визначити вплив ейджизму на процес професійного становлення молодих фахівців у соціальній роботі на сучасному

етапі, а також розробити та апробувати стратегії запобігання дискримінації молодих фахівців у соціальній роботі.

Гіпотеза дослідження: прояви ейджизму у професійному середовищі соціальної роботи виступають детермінантою ускладнення процесу професійного становлення молодих фахівців, зумовлюючи труднощі у формуванні їх професійної ідентичності, самооцінки та мотивації до професійного розвитку, а також обмеження можливостей набуття практичного досвіду. Водночас припускається, що створення інклюзивного, недискримінаційного професійного середовища, заснованого на принципах вікової толерантності, наставництва та підтримки, сприятиме оптимізації процесу професійного становлення молодих фахівців у соціальній роботі.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до поняття ейджизму та його проявів у професійному середовищі.
2. Дослідити види та прояви ейджизму, з якими стикаються молоді фахівці у соціальній сфері.
3. Емпірично вивчити вплив ейджизму на професійне становлення молодих фахівців в соціальній роботі.
4. Розробити та апробувати стратегії запобігання дискримінації молодих фахівців у соціальній роботі.

Методи дослідження:

Теоретичні – аналіз, синтез, систематизація, узагальнення, моделювання наявних теоретичних положень з досліджуваної теми.

Емпіричні – опитування в онлайн-формі, інтерв'ювання досвідчених фахівців, фокусоване групове інтерв'ю молодих фахівців та інтерв'ювання експертів за методом експертних оцінок.

Методи статистичної обробки кількісних даних: для статистичної обробки даних використовувалися методи описової статистики, контент-аналіз відкритих відповідей та метод візуалізації даних (побудова графіків та гістограм) для наочного представлення виявлених тенденцій дискримінації.

Вибірка емпіричного дослідження: молоді фахівці у соціальній роботі, які працюють в ГО “ВГЦ “Волонтер”, Службі у справах дітей та сім’ї Шевченківського району м. Києва, Київський міський центр соціальних служб Шевченківського району.

Вік молодих фахівців: 18 - 25 років.

Чисельність молодих фахівців: 42 особи.

Чисельність досвідчених фахівців: 18 осіб.

Етичні засади виконання роботи:

Позиція дослідника:

- об’єктивність та неупередженість;
- повага до гідності учасників;
- конфіденційність і відповідальність за дані.

Залучення учасників:

- добровільність участі;
- інформована згода;
- анонімність;
- комфорт і безпека учасників.

Апробація. Результати дослідження були представлені на XXVIII Міжнародна конференція молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (PPMSRPR), яка проходила 24-25 квітня 2026 року на факультеті психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, 16 рисунків, висновків, списку використаних джерел, який містить 74 найменування та 5 додатків. Основний зміст роботи викладений на 77 сторінках. Загальний обсяг роботи складає 104 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ЕЙДЖИЗМУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

1.1. Характеристика теоретичних підходів понять «професійне становлення молодих фахівців», «ейджизм» та «дискримінація за віком»

Сучасне суспільство стикається з численними викликами, пов'язаними з соціальною нерівністю, серед яких особливе місце займає дискримінація за віковою ознакою. В умовах соціальної роботи, де професійний досвід традиційно вважається важливим критерієм компетентності, молоді спеціалісти можуть стикатися з труднощами у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні та визнанні їхньої кваліфікації.

Аналізуючи феномен професійного становлення, підкреслимо, що у вітчизняному науковому дискурсі він трактується як динамічний і закономірний процес особистісних змін, які відбуваються під впливом соціального середовища, змісту професійної діяльності та внутрішньої активності самого суб'єкта праці. Йдеться не лише про засвоєння професійних знань і навичок, а про глибинну трансформацію особистості, орієнтовану на саморозвиток, самореалізацію та досягнення професійної зрілості. Професійне становлення передбачає усвідомлену потребу в розвитку, можливість її реалізації в конкретних умовах праці, а також формування механізмів професійного самозбереження. У структурному аспекті воно охоплює становлення професійної спрямованості, компетентності, розвиток соціально значущих і професійно важливих якостей та їх інтеграцію, а також готовність до безперервного професійного зростання і творчого виконання діяльності з урахуванням власних індивідуально-психологічних особливостей (Кокурн, 2012).

Варто зауважити, що професійне становлення молодих фахівців є складним і багатоаспектним процесом, що охоплює період від формування професійних намірів, навчання та розкриття потенціалу до самореалізації в діяльності. Перебіг цього процесу значною мірою залежить від умов соціально-професійного середовища. Поряд із підтримкою, на нього можуть

впливати й деструктивні зовнішні чинники, зокрема прояви дискримінації в новому трудовому колективі та професійному просторі загалом.

Дискримінація за віком має різні прояви та може бути як явною, так і прихованою, що вимагає ретельного аналізу її теоретичних основ. У наукових дослідженнях це поняття розглядається з різних підходів, зокрема соціально-психологічного, соціологічного та правового. Аналіз цих підходів дозволяє глибше зрозуміти природу ейджизму, його вплив на професійне становлення молодих фахівців та розробити шляхи його подолання.

Різні аспекти подолання дискримінації за віковою ознакою у сфері праці досліджували такі вчені, як О. О. Березіна, О. В. Вашанова, О. В. Тищенко, Ю. М. Щотова та інші. Однак сучасні реалії ринку праці та реформи, що впроваджуються в Україні, вимагають постійного вдосконалення норм трудового законодавства та механізмів їхнього застосування.

Аналізуючи їх роботи, можна зазначити, що проблема вікової дискримінації стає дедалі гострішою у зв'язку зі змінами демографічної структури населення в усьому світі. У той час як у країнах, що розвиваються, населення залишається переважно молодим, у розвинених державах зростає частка літніх людей. Проте слід враховувати, що процес старіння в країнах, що розвиваються, відбувається значно швидше, ніж у промислово розвинених державах.

На сучасному етапі дискримінація за віковою ознакою у сфері праці стала настільки поширеним явищем, що за своїм масштабом наближається до гендерної нерівності. Аналізуючи сучасні оголошення про вакансії, можна засвідчити про наявність вікових обмежень у деяких з них (зазвичай у межах 25–40 років). Проте згідно з частиною 3 статті 22 Кодексу законів про працю України, вимоги до віку працівника можуть встановлюватися виключно законодавством, а не на розсуд роботодавця. Вивчаючи проблему ейджизму, можемо виокремити дві основні групи працівників, які найчастіше зазнають вікової дискримінації, зокрема молодь і люди старшого віку (Сахарук, 2011).

У сучасних умовах дискримінацію за віковою ознакою прийнято називати ейджизмом, що походить від англійського слова «age» – вік. Цей термін уперше запропонував Butler, визначивши його як поєднання трьох взаємопов'язаних складових: негативних стереотипів щодо старості та процесу старіння, дискримінаційних практик стосовно літніх людей у міжособистісному спілкуванні, а також упередженого ставлення до вікових груп на рівні функціонування суспільних інституцій (Butler, 1969).

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визначає ейджизм як «стереотипи, упередження та дискримінацію людей за ознакою їхнього віку» незалежно від їхніх вікових груп. Однак більшість попередніх досліджень ейджизму на робочому місці зосереджувалися на негативному ставленні до літніх працівників, наприклад, менш продуктивних, менш мотивованих, менш адаптованих, негнучких і неохочих змінюватися порівняно зі своїми колегами. Тим не менш, як згадувалося раніше, ейджизм пов'язаний не тільки з літніми працівниками, а й з працівниками всіх інших вікових груп. Наприклад, молодші працівники можуть зазнати несправедливих недоліків під час просування по службі та призначення через те, що їх вважають занадто молодими для певних ролей або вважають менш лояльними до своєї компанії порівняно зі старшими працівниками (Bae & Choi, 2022; Bal et al., 2011; Levy & Macdonald, 2016; Marchiondo et al., 2019).

Наукова спільнота продовжила розвивати це поняття. Відтак, В. С. Біскуп трактує ейджизм як форму негативного ставлення до окремих осіб або груп, що ґрунтується на їхній відповідності заздалегідь визначеним віковим критеріям. У свою чергу, М. О. Єкімова розглядає цей феномен як сукупність соціальних очікувань щодо певних якостей і моделей поведінки представників різних вікових груп. Якщо такі очікування формують уявлення про перевагу одних вікових категорій над іншими, це може призвести до дискримінації за віком (Біскуп, 2008; Єкімова, 2014).

Таким чином, ейджизм є формою дискримінації окремих людей або груп, що базується на стереотипах і необґрунтованих переконаннях щодо вікових

обмежень. Його наслідком стає створення вікових груп із певними соціальними ролями та очікуваннями. Аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що ейджизм реалізується передусім через формування вікових стереотипів – закріплених суспільством уявлень про те, якою має бути поведінка людини відповідно до її віку. І молоді, і літнім людям доводиться стикатися з різними нав'язаними стереотипами. А. А. Гоць виділяє два основних типи вікових стереотипів:

1) Приховані (імпліцитні) – формуються підсвідомо та проявляються автоматично, неусвідомлено впливаючи на сприйняття інших.

2) Відкриті (експліцитні) – є усвідомленими, формуються через раціональне осмислення та можуть обґрунтовуватися в процесі соціальної взаємодії (Гоць, 2017).

Зауважимо, що вікова дискримінація може проявлятися у будь-якому аспекті суспільного життя, впливаючи на різні вікові групи. Дискримінація за віком передбачає оцінку можливостей людини виконувати певні соціальні ролі винятково на підставі її віку. У результаті особа може не отримати доступ до певного соціального статусу або професійних можливостей лише тому, що її вік вважається «невідповідним» для цього (Єкімова, 2014).

Окрему увагу слід приділити віковій дискримінації у сфері трудових правовідносин, адже вона набуває дедалі більшого поширення, за масштабами наближаючись до гендерної нерівності. Якщо говорити про ейджизм, що стосується старших працівників, то в науковій літературі його інколи називають геронтологічним ейджизмом. Представники цієї вікової категорії часто стикаються з дискримінаційними практиками на ринку праці, що проявляється у складнощах із працевлаштуванням, обмежених можливостях кар'єрного зростання та дискримінації в оплаті праці, незважаючи на їхній професійний досвід і тривалий стаж роботи (Сербина, 2023).

Т. Нельсон у своїх дослідженнях визначає ейджизм як одну з найбільш прихованих і водночас соціально прийнятних форм упереджень. Він наголошує, що ейджизм може виявлятися не лише у формі узагальненого ставлення до

вікових груп, але й спрямовуватися на окремих осіб, включаючи власне «я». Особливість цього явища полягає в тому, що кожна людина може зіткнутися з віковою дискримінацією на різних етапах життя, зокрема у сфері працевлаштування. Згідно з А. Тракслером, ейджизм охоплює будь-які форми ставлення чи поведінки, що ставлять людину в невідгідне становище через її вік, а також приписування певних характеристик або соціальних ролей винятково на основі вікової приналежності.

Н. Сейко трактує ейджизм як форму дискримінації за віком, що виявляється як у формальних, так і в неформальних сферах суспільства. Цей феномен проявляється у готовності сприймати та взаємодіяти лише з людьми, які відповідають певним віковим критеріям. Згідно з її роботами, ейджизм може проявлятися як у вигляді негативного ставлення до молоді, так і в упередженому сприйнятті літніх людей. Це явище є надзвичайно поширеним, проте залишається недостатньо вивченим у контексті його взаємозалежності та можливого спільного походження (Сейко, 2014).

Таким чином, єдиного універсального визначення ейджизму не існує. За твердженням А. Назарець і Д. Гошовської, у цьому явищі можна виділити кілька ключових аспектів. Перший аспект стосується розмежування когнітивного, афективного та поведінкового компонентів: стереотипи належать до когнітивного рівня, упередження – до афективного, а дискримінація – до поведінкового. Це дозволяє краще розуміти, як люди сприймають, відчувають і діють щодо представників певних вікових груп (Гошовська & Назарець, 2022).

Другий аспект – розрізнення позитивних і негативних проявів ейджизму. На думку дослідників, позитивний ейджизм зустрічається значно рідше, ніж негативний. У розвитку теорії ейджизму поступово сформувалися дві основні тенденції. Перша – це уявлення про літніх людей як соціальну групу, що володіє певними негативними характеристиками, що знижує рівень їхніх можливостей і прав у суспільстві. Друга тенденція полягає у розширенні поняття ейджизму на всі вікові категорії, які можуть зазнавати дискримінації (Сейко, 2014).

На основі аналізу теоретичних і прикладних досліджень виділяють два основні напрями вивчення цього явища. Перший напрям зосереджується на розгляді ейджизму як системи негативних стереотипів та дискримінації літніх людей. Другий – досліджує ейджизм щодо молоді, хоча цей напрям наразі є менш поширеним і потребує детальнішого аналізу (Кікінежді, 2021). Хоча вітчизняні науковці також зазначають, що ейджизм не обмежується дискримінацією лише за віком, і описують явище множинного ейджизму, коли людина зазнає утисків одночасно за кількома ознаками, однією з яких є вік (Грень, 2021). Така дискримінація посилюється взаємодією різних факторів. Дослідження Агентства ЄС виявили, що до найбільш вразливих до множинної дискримінації груп належать жінки з інвалідністю, літні жінки, молоді чоловіки, представники етнічних меншин, люди з інвалідністю, а також молодь і літні люди загалом. У дослідженні зазначено, що вік є однією з найчастіших підстав множинної дискримінації (Bachmann et al., 2022).

Варто зазначити, що основними процесами, пов'язаними з ейджизмом, є стереотипізація, навішування ярликів та дискримінаційна поведінка. Ярликування являє собою процес віднесення людини до певної вікової категорії на основі стереотипних уявлень, наприклад: «старий холостяк», «стара діва», «молодий і зелений». У багатьох суспільствах навішування ярликів залишається серйозною проблемою, оскільки люди можуть зазнавати дискримінації через свій вік. Наприклад, літніх людей часто сприймають як «застарілих», тоді як молодь вважають «недосвідченою» або «наївною» та ін. Такі уявлення можуть створювати бар'єри для обох вікових груп: молодь може стикатися з маргіналізацією через недостатній рівень довіри з боку суспільства, а старші працівники можуть зазнавати труднощів із працевлаштуванням через хибне уявлення про їхню низьку адаптивність до сучасних технологій або нових тенденцій. Крім того, люди нерідко піддаються впливу стереотипного сприйняття з боку оточуючих і можуть самі почати відповідати цим нав'язаним уявленням.

Стереотипи, в свою чергу, є упередженим узагальненням щодо представників певних вікових груп, які спрощують та викривляють реальність. Вони є різновидом вікової дискримінації, оскільки фокусуються не на індивідуальних якостях людини, а лише на її віці. Прикладами таких стереотипів є вирази: «дитячий розум», «старечий маразм», «дівоча пам'ять», «підліткова істерика», «дитяча поведінка» тощо. В українському суспільстві стереотипне сприйняття літніх людей найчастіше пов'язане з поняттями «бідність», «хвороба» та «самотність». Водночас навішування ярликів і стереотипізація не завжди супроводжуються дискримінаційними діями, адже можуть не містити відкритого наміру принизити людину. Однак, одним із найбільш деструктивних наслідків ейджизму залишається дискримінація, як нерівне ставлення або обмеження прав і свобод людини через її вік (Minichiello et al., 2002).

Дискримінація може ґрунтуватися не лише на віковому чиннику, а й на інших захищених ознаках, таких як стать, релігія, політичні погляди, стан здоров'я, громадянство, сімейний статус, майновий стан, етнічна приналежність, місце проживання, мова чи сексуальна орієнтація. Згідно з дослідженнями О. В. Макарової і О. О. Гоцуляк, ейджизм має складну багатокомпонентну структуру, яка включає такі ключові елементи:

- Стереотипізація – приписування віковим групам шаблонних характеристик, які не завжди відповідають дійсності.
- Дегуманізація – сприйняття людини не як індивіда, а як об'єкта або сукупності негативних якостей.
- Інвізібілізація – ігнорування певних вікових груп у суспільному житті, нехтування їхніми потребами та інтересами.
- Інфантилізація – уподібнення молоді та літніх людей до несаможиттєвих груп, що призводить до їх сприйняття як неспроможних приймати важливі рішення.
- Медикалізація – тенденція розглядати певні вікові категорії виключно через призму здоров'я та хворобливого стану.

- Патронаж – ставлення до окремих вікових груп як до таких, що потребують постійної опіки, замість створення умов для їхньої активної участі у суспільстві.

Хоча ейджизм може проявлятися як у негативних, так і в позитивних формах, в наукових дослідженнях основна увага зосереджується саме на негативних аспектах цього явища. Позитивний ейджизм, який іноді називають позитивною дискримінацією, включає спеціальні заходи підтримки, спрямовані на створення додаткових можливостей для певних вікових груп. Проте він також може мати суперечливі наслідки, оскільки іноді такі заходи сприяють закріпленню стереотипів (Макарова & Гоцуляк, 2020).

Негативний ейджизм, який є основною проблемою сучасного суспільства, може проявлятися як на рівні сприйняття, так і в конкретних дискримінаційних діях. На рівні сприйняття він включає поширення упереджень, стереотипів і негативних установок щодо представників різних вікових груп. Це може проявлятися в переконанні, що молодь недостатньо компетентна або відповідальна, а літні люди – менш продуктивні або гірше засвоюють нові навички. На поведінковому рівні ейджизм виражається в дискримінаційних діях, які можуть мати як індивідуальний, так і інституційний характер.

Одним із найпоширеніших проявів ейджизму є дискримінація у сфері працевлаштування. Молоді фахівці часто стикаються з труднощами при пошуку роботи через відсутність значного досвіду, що змушує їх погоджуватися на менш оплачувані або нестабільні робочі місця. У той же час старші працівники можуть стикатися з віковими обмеженнями при прийомі на роботу або з труднощами у просуванні кар'єрними сходами. Вакансії часто містять вікові обмеження, що створює бар'єри для представників різних вікових груп. Такі обмеження можуть бути характерні не лише для приватних компаній, а й для державних установ.

Інституційний ейджизм проявляється у випадках, коли державні або місцеві органи ухвалюють рішення, які не враховують вікових особливостей громадян. Це може призводити до непрямой дискримінації, наприклад, коли

молоді люди мають обмежений доступ до соціальних програм або літні громадяни стикаються з перешкодами у сфері охорони здоров'я та транспорту. Також трапляються випадки, коли дискримінація проявляється у формі нерівних умов використання послуг – наприклад, різні ціни на квитки залежно від віку або обмежений доступ до певних громадських чи освітніх програм.

Крім офіційних обмежень, ейджизм часто проявляється у соціальній взаємодії. Молодь може стикатися зі зневажливим ставленням з боку старших людей, які вважають їх недостатньо компетентними, тоді як літні люди можуть відчувати, що їх думка ігнорується або не враховується. Нерідко ейджизм виражається у формі образливих жартів, коментарів або створення ворожого середовища. Наприклад, працівник може стикатися з насмішками щодо свого віку, що сприяє його соціальній ізоляції та може негативно позначитися на психологічному стані.

Ще одним важливим аспектом є те, що люди, які скаржаться на дискримінацію за віком, можуть зазнавати додаткового тиску або навіть репресій. Наприклад, працівник, який поскаржився на вікову дискримінацію, може зіткнутися з погіршенням умов праці, відстороненням від важливих завдань або навіть звільненням. Такі випадки свідчать про те, що ейджизм може мати не лише пряму, а й приховану форму.

Отже, у питаннях дискримінації за віком важливо визначити, чи є певні обмеження обґрунтованими. У деяких випадках вікові вимоги можуть бути виправданими – наприклад, у професіях, що вимагають фізичної витривалості або специфічних навичок. Проте у більшості ситуацій ейджизм є необґрунтованою соціальною нерівністю, яка позбавляє людей можливостей реалізувати себе відповідно до своїх здібностей та кваліфікації. Тому боротьба з віковою дискримінацією є важливим кроком на шляху до більш справедливого суспільства, де кожен має рівні можливості незалежно від віку.

1.2. Види та прояви ейджизму у ставленні до молодих фахівців соціальної сфери

Ейджизм у професійному середовищі є поширеним явищем, яке впливає на можливості кар'єрного розвитку молодих фахівців. Хоча суспільство традиційно асоціює ейджизм із дискримінацією літніх людей, порушення прав молоді через вік також є серйозною проблемою. Молоді спеціалісти нерідко стикаються з упередженими уявленнями про свою компетентність, зрілість та працездатність. Це може проявлятися у недооцінюванні їхніх здібностей, обмежених кар'єрних перспективах та виключенні з процесу прийняття важливих рішень (Ayalon & Tesch-Römer, 2017).

В свою чергу, серед основних видів ейджизму виокремлюють: едалтоцентризм – як упереджене ставлення дорослого населення до молодших і старших поколінь; джейнізм – як перевагу молодих людей перед старшими у правах і можливостях, зокрема у соціально-професійній та соціально-психологічній сфері та едалтизм – як форму вікової дискримінації, що ґрунтується на домінуванні дорослих у системі соціальних відносин і виявляється в упередженому, знецінювальному ставленні до молодших за віком осіб. У межах едалтизму дорослість конструюється як еталон компетентності й авторитету, тоді як молодь сприймається як недостатньо зріла, недосвідчена або не повністю дієздатна, що зумовлює її обмежену участь у прийнятті рішень та доступі до ресурсів (Сейко, 2014).

М. Єкімова до основних видів додатково виокремлює ювенальний ейджизм (*juvenile ageism*), що полягає у дискримінації дітей та підлітків, зокрема через ігнорування їхніх інтересів на рівні державних інститутів (Єкімова, 2014).

Американське товариство з питань старіння (ASA) розрізняють різні види ейджизму, зокрема:

- інтерналізований ейджизм, що охоплює ситуації, коли особа засвоює вікові стереотипи та починає застосовувати їх до себе або представників власної вікової групи; це може проявлятися у зниженні

самооцінки, самообмеженні професійних амбіцій або відтворенні дискримінаційних практик щодо інших;

- неявний (прихований) ейджизм, що пов'язаний із несвідомими установками, емоціями та моделями поведінки стосовно представників інших вікових груп; він функціонує без чітко усвідомленого наміру дискримінувати, однак впливає на рішення у сфері працевлаштування, розподілу обов'язків і оцінювання професійної компетентності;

- міжособистісний ейджизм, що виявляється у комунікативних практиках і поведінкових реакціях під час безпосередньої взаємодії; він може мати як відверто негативний, так і так званий «доброзичливий» характер, коли патерналістські установки маскуються під турботу. Наприклад, звернення до людини спрощеною мовою, сумнів у її здатності самостійно приймати рішення або знецінення професійних суджень через вік – навіть за відсутності наміру образити – відтворює стереотипізоване сприйняття та підтримує вікову ієрархію;

- культурний ейджизм, який проявляється через повсякденні, нормалізовані та часто непомітні наративи про «типові» риси певного віку, закріплені в медіа, художніх творах, публічному дискурсі. Такі уявлення формують соціальні очікування щодо «належної» поведінки, ролей і можливостей осіб різного віку;

- інституційний ейджизм, що пов'язаний із закріпленням вікових обмежень або нерівних умов у законодавстві, політиках і практиках організацій – як державних, так і приватних. Це можуть бути формальні або неформальні бар'єри доступу до посад, програм розвитку чи управлінських позицій;

- соціальний ейджизм, який має ширший характер і відображає системний вплив вікової дискримінації на функціонування суспільства загалом. Він проявляється у відтворенні нерівностей через соціальні інститути та норми, що опосередковано впливають на можливості окремих осіб (AFS, 2025).

Вікова дискримінація позначається на різних сферах життя – від працевлаштування до доступу до медичних послуг. На ринку праці молоді люди

нерідко стикаються з труднощами у працевлаштуванні, оскільки роботодавці можуть надавати перевагу більш досвідченим кадрам. Попри відповідну освіту та кваліфікацію, молодих фахівців сприймають як менш надійних або недостатньо компетентних для зайняття відповідальних посад.

Варто зазначити, що одними з ключових причин ейджизму серед молоді можуть бути:

- суспільні стереотипи – упереджене сприйняття молодих людей як менш зрілих та компетентних;
- обмежений доступ до керівних посад – молодь рідше отримує можливість займати відповідальні позиції, оскільки вважається, що управління потребує значного досвіду;
- нерівні умови працевлаштування – молоді кандидати можуть стикатися з вищими вимогами до досвіду роботи або нижчими зарплатами у порівнянні з більш дорослими колегами.

В свою чергу, наслідки ейджизму для молоді можуть бути серйозними, включаючи відчуття соціальної ізоляції та невпевненості в собі, високий рівень безробіття та труднощі у кар'єрному зростанні, зростання рівня молодіжної міграції у пошуках кращих умов праці та психологічні наслідки, зокрема підвищений рівень тривожності та депресивних станів.

За даними міжнародного проєкту EXEPT (Hofäcker, D., Schadow, S. and Kletzing, J.), основним бар'єром для молодих людей на ринку праці є стереотип про недостатній досвід. Це призводить до того, що близько 20% молодих людей в Україні не мають постійної зайнятості (Hofäcker et al., 2017).

Безробіття у молодому віці може мати довготривалі наслідки: складність у пошуку роботи в майбутньому, фінансова нестабільність та обмежені можливості для професійного розвитку. Як свідчать дослідження, люди, які пережили період безробіття на початку кар'єри, мають вищі ризики повторного безробіття в майбутньому. Вплив вікової дискримінації також простежується у міграційних тенденціях. Більшість молодих мігрантів з України – це люди віком 18–29 років із середньою або вищою освітою. Нерідко після повернення вони

стикаються з труднощами у пошуку роботи за спеціальністю, що негативно позначається як на їхньому кар'єрному шляху, так і на економіці країни (Хоффман, 2011). Хоча зараз уряди деяких країн вживають заходів для підтримки молоді. Наприклад, у Польщі з 2019 року запроваджено податкові пільги для осіб віком до 26 років, що має стимулювати їхнє працевлаштування (Малахівська, 2020).

Таким чином, наслідки ейджизму для молодих людей включають міграцію, обмеження у професійному розвитку, фінансову нестабільність і психологічний дискомфорт. Вікова дискримінація у сфері зайнятості залишається актуальною проблемою, що потребує уваги суспільства та розробки ефективних механізмів її подолання.

Невелика кількість досліджень мали на меті оцінити загальну поширеність ейджизму серед молодого населення (наприклад, зосереджувалися на його поширеності в певному секторі, як-от зайнятість). Використовуючи дані Європейського соціального дослідження, де оцінено поширеність дискримінації за віком у 29 країнах, можна зробити висновок, що найвищі рівні дискримінації за віком визначені у людей старшого та молодшого віку, ніж людей середнього віку (Ayalon, 2013; Бретт et al., 2018).

Інші дослідження, присвячені ейджизму поза будь-яким середовищем чи інституцією, досліджували способи, якими він проявляється, включно з тим, чи проявляє молоде населення певні стереотипи та упередження щодо особистості, емоцій, продуктивності, розумових і фізичних здібностей, життєвої сили, зовнішнього вигляду та сексуальності. Наприклад, одне дослідження вивчало зміст і узгодженість вікових стереотипів у більш ніж 20 країнах, виявивши важливі відмінності в оцінках підлітків, дорослих і літніх людей щодо таких рис, як імпульсивність, активність і відкритість. Дослідження показало, що респонденти в різних країнах, як правило, поділяють схожі переконання щодо різних вікових груп з підлітками, які вважаються імпульсивними, непокірними та недисциплінованими (Чан et al., 2012).

Аналіз статей про ставлення до молодих і старших людей виявив, що молоді люди оцінювалися менш стереотипно, вважалися більш привабливими та більш компетентними, і їх оцінювали більш сприятливо, ніж літніх людей (Kite et al., 2005).

Різні дослідження вивчали прояви ейджизму щодо молодих людей у спілкуванні та соціальних стосунках, зокрема між поколіннями. Згідно з результатами, молоді люди зазвичай схильні спілкуватися з однолітками і підтримувати позитивне ставлення до своєї вікової групи (Cunha et al., 2014; Hummert et al., 1995; Kidwell & Booth, 1977; McCann et al., 2005; Ng et al., 1997).

Дослідження також показали, що молоді люди відчували опіку з боку старших у міжособистісних стосунках, а також обидві вікові групи схильні покладатися на вікові стереотипи. Однак, коли з'являються можливості для міжпоколінних стосунків і спільного простору, ймовірність застосування вікових стереотипів зменшується (Dow et al., 2016; Giles et al., 2001; Kuhlmann et al., 2016).

Результати досліджень ставлення людей похилого віку до молодих людей є суперечливими. Деякі дослідження вказують на те, що люди похилого віку віддають перевагу молодшим або мають позитивне ставлення до молодих людей. Водночас інші дослідження не виявили цього уподобання або навіть вказують на наявність негативних стереотипів і упереджень щодо молодих фахівців (Chen & King, 2002; Cunha et al., 2014; DeSouza, 2007).

Переважає більшість літератури з дослідження проявів ейджизму зосереджена на його виявленні в конкретних секторах, таких як зайнятість, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, влада, політика та правосуддя. Інші сфери, такі як ЗМІ та освіта, отримали менше уваги.

У сфері працевлаштування дослідження часто фокусуються на прояві ейджизму в процесах найму та на робочому місці. Загалом, молоді люди мають більший доступ до співбесід і перевагу при прийомі на роботу порівняно з людьми середнього віку та старшими працівниками. Однак існують варіації, що пояснюються факторами, пов'язаними з характеристиками робочого місця та

кандидата. Хоча молоді люди менш імовірно зазнають дискримінації під час найму, одне дослідження показало, що молоді жінки, які претендують на висококваліфіковану адміністративну роботу, зазнають значної дискримінації.

Вікова дискримінація на робочому місці частіше сприймається молодими працівниками, які відчують себе менш цінними, отримують принизливі коментарі і часто сприймаються як некомпетентні через свій вік. Водночас, старші працівники часто не стикаються з подібними проблемами. Дослідження показують, що молоді фахівці, зокрема молоді жінки, часто зазнають більшої дискримінації з точки зору оплати праці та пільг.

Щодо охорони здоров'я та соціальної допомоги, дослідження виявляють різні ставлення медичних працівників до молодих і старших пацієнтів, іноді надаючи перевагу молодим людям при доступі до лікування, зокрема в контексті лікування ВІЛ або трансплантації серця. Однак інші дослідження показують, що вікові упередження можуть негативно впливати на здоров'я молодих людей.

У політичній сфері, люди середнього віку, зокрема чоловіки, мають найбільший статус і владу, тоді як молоді люди часто сприймаються як менш значущі. Це проявляється і в політичних рухах, де голоси молоді часто ігноруються або принижуються.

Дослідження в сфері правосуддя показують, що злочини, скоєні молодшими правопорушниками, часто оцінюються як більш серйозні, і такі особи можуть отримувати більш суворі покарання, порівняно з правопорушниками старшого віку. Вік жертви також може впливати на судження, особливо коли жертва є літньою людиною.

Ці дослідження підтверджують, що вікова дискримінація проявляється в різних сферах життя і має значний вплив на молодих людей, особливо на їхню кар'єру, здоров'я та соціальне становище (De la Fuente-Núñez et al., 2021).

Узагальнюючи результати аналізу, можна зробити висновок, що ейджизм щодо молодих людей проявляється в різних сферах суспільного життя — від працевлаштування до політики, охорони здоров'я та правосуддя. Молоді

працівники часто стикаються з недовірою, стереотипами щодо своєї некомпетентності, дискримінацією у вигляді заниженої оплати праці, обмеженими можливостями професійного зростання, а також упередженим ставленням під час звільнень. У сфері охорони здоров'я їм нерідко або надають пріоритет через уявлення про перспективність, або ж дискримінують залежно від інших чинників (наприклад, психічного стану чи статі). У політичному житті голос молоді часто ігнорується або знецінюється, а в системі правосуддя вік може впливати як на сприйняття злочинців, так і на ставлення до жертв. Ці дані свідчать про необхідність комплексного підходу до подолання ейджизму не лише щодо літніх людей, але й щодо молоді, що досі залишається недостатньо висвітленою темою.

Проаналізовані нами дослідження свідчать, що ейджизм щодо молодих людей існує в різних сферах суспільного життя, зокрема на ранніх етапах професійної діяльності. Попри це, глобальна поширеність цього явища серед молоді досі недостатньо вивчена, що вказує на недостатню увагу до проблематики молодого покоління та брак спеціалізованих теоретичних підходів до вивчення ейджизму щодо них. Дослідження, які все ж торкаються цієї теми, мають переважно емпіричний характер, зосереджуючись на міжособистісних чинниках, таких як риси особистості або ставлення до молодих людей з боку старших поколінь. Разом з тим, відсутність узгодженої термінології й чіткого концептуального апарату ускладнює формування єдиної теоретичної бази, що дозволила б системно досліджувати вікову дискримінацію молодих фахівців.

Прояви ейджизму щодо молоді найбільш помітні у сфері зайнятості. Молоді спеціалісти, зокрема в галузі соціальної роботи, часто зіштовхуються з недовірою, знеціненням їхніх професійних якостей та обмеженими можливостями для розвитку. Це може бути зумовлено уявленням про молодість як про нестачу досвіду або авторитету. Попри визнання важливості міжпоколінного контакту як способу зниження рівня ейджизму, політики і програми, спрямовані на боротьбу з віковими упередженнями щодо молоді,

залишаються фрагментарними та недостатньо дослідженими з точки зору ефективності.

Крім того, ейджизм стосовно молоді часто перетинається з іншими формами дискримінації – за статтю, расою чи соціальним статусом. Це підкреслює потребу в інтерсекційному підході до аналізу вікових упереджень, що дозволяє краще зрозуміти, як різні форми нерівності посилюють одна одну.

Єдине з виявлених досліджень, присвячених проблемі ейджизму в сфері соціальної роботи, акцентує увагу на професійній діяльності соціальних працівників та впливі віку на їхні ставлення і взаємодію в трудовому колективі. Соціальна робота як одна з наймолодших професій у сфері допомоги людям активно розвивається в умовах міжпоколінних змін на ринку праці. Саме тому розуміння зв'язку між віком працівників і схильністю до ейджистських установок набуває особливого значення.

Результати аналізу засвідчили наявність негативного зв'язку між віком працівника та гостротою його ейджистських переконань: чим молодший працівник, тим більше він схильний до вікових упереджень щодо колег різного віку, що вказує на необхідність запровадження навчальних програм, спрямованих на формування вікової толерантності, особливо серед новоприйнятих (переважно молодших) співробітників.

До рекомендованих стратегій пропонуємо включити створення міжпоколінневих команд, проведення тренінгів з різноманітності, включення застережень проти вікової дискримінації до оголошень про вакансії, а також підтримка інклюзивного робочого середовища, де враховуються потреби і молодих, і старших працівників.

Разом із тим, дослідження вказує на низку обмежень: більшість попередніх робіт у цій темі спиралися на зручні вибірки студентів, а не реальних працівників, і майже не враховували ейджизм між колегами одного віку. Крім того, дослідження носили перехресний характер, що не дозволяє відстежити динаміку ставлень з часом, особливо в умовах цифрових трансформацій, які змінюють характер трудової взаємодії. Попри це, результати

огляду підтверджують важливість врахування вікового чинника під час розробки програм із запобігання ейджизму. Подальші дослідження мають поглибити розуміння впливу ейджизму на різні вікові групи, включно з молодими фахівцями, та сприяти створенню науково обґрунтованих підходів до вирішення цієї проблеми в соціальній роботі (Bae & Choi, 2022).

Дослідження свідчать, що ейджизм є поширеним явищем у сфері соціальної роботи, зокрема в медичних закладах. Так, соціальні працівники, які працюють з онкологічними пацієнтами, приділяють менше часу літнім клієнтам порівняно з молодшими, що може свідчити про наявність вікових упереджень у підходах до надання допомоги.

Ознаки ейджизму простежуються вже на етапі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Зокрема, дослідження студентів спеціальності «Соціальна робота» показали, що сприйняття хвороби, старіння та смерті значною мірою залежить від віку пацієнтів: студенти вважали добровільне припинення життя більш прийнятним для літніх людей, а також оцінювали їхні шанси на одужання як нижчі, ніж у молодших пацієнтів із аналогічними діагнозами – незалежно від ефективності лікування. Літні люди часто сприймалися як більш вразлива, маргіналізована та менш стійка до психологічних труднощів група населення. Таким чином, ейджистські уявлення формуються ще під час навчання і можуть закріплюватись у подальшій професійній діяльності. Літературні джерела також надають докази існування ейджизму в системі охорони здоров'я загалом. З одного боку, підтверджується зниження якості догляду за літніми пацієнтами внаслідок вікових упереджень, з іншого – виникають суперечки щодо критеріїв, за якими визначається адекватність догляду за літніми людьми (Ben-Narush et al., 2016).

Таким чином, актуальним є розроблення теоретичної моделі, яка б враховувала специфіку проявів ейджизму щодо молодих фахівців у конкретних професійних середовищах, зокрема в соціальній роботі. Така модель може стати основою для подальших досліджень і практичних втручань, спрямованих на подолання вікової дискримінації в ранній кар'єрі.

Запропонована нами теоретична модель відображає особливості прояву та впливу ейджизму на професійне становлення молодих фахівців у сфері соціальної роботи. Вона дозволяє системно визначити, яким чином вікові упередження здатні формувати професійний досвід, а також які фактори здатні посилювати, або, навпаки, пом'якшувати їхні наслідки. Структурно модель складається з кількох взаємопов'язаних елементів: досвіду впливу ейджизму, індикаторів його прояву, наслідків для професійного розвитку, що включають в себе компоненти професійної мотивації, професійного становлення та ресурсів професійної підтримки (див. рис. 1.1).

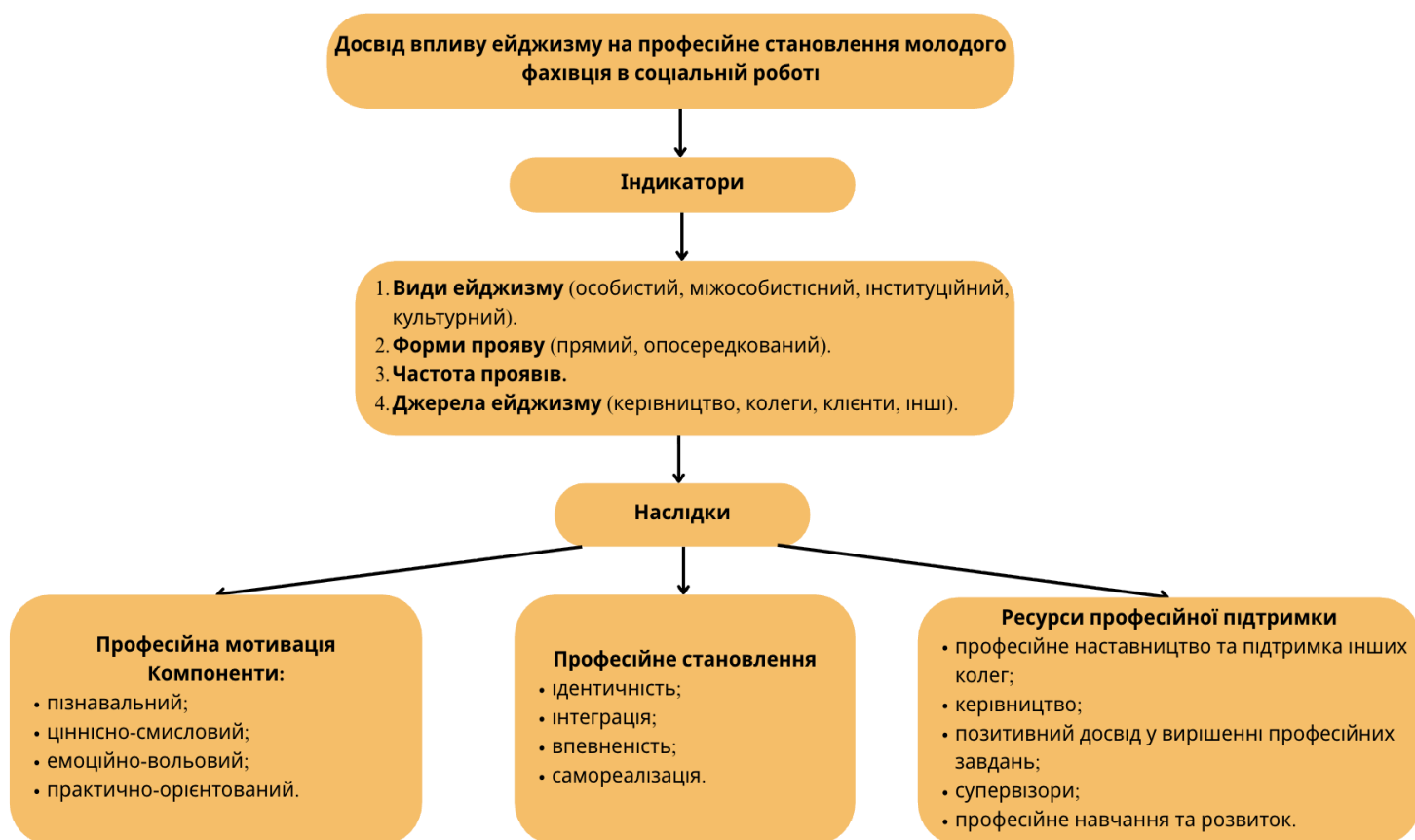


Рисунок 1.1 Теоретична модель проявів ейджизму щодо молодих фахівців у професійній діяльності

Першим елементом моделі є досвід впливу ейджизму на професійне становлення молодого фахівця в соціальній роботі (див. рис. 1.1). Йдеться про сукупність ситуацій і взаємодій у професійному середовищі, у якому молодий спеціаліст може стикатися з віковими упередженнями або дискримінаційними практиками. Такий досвід формується в процесі повсякденної професійної

діяльності, взаємодії з керівництвом, колегами та клієнтами, а також під впливом установ організаційної культури. Він може проявлятися як у відкритих формах недовіри до професійної компетентності молодих працівників, так і в більш прихованих механізмах знецінення їхніх ідей, обмеження участі у прийнятті рішень або сумнівів щодо їх професійної зрілості.

Другий блок моделі представлений індикаторами прояву ейджизму, які дозволяють ідентифікувати та оцінити характер вікових упереджень у професійному середовищі (див. рис. 1.1). До таких індикаторів належать, зокрема, види ейджизму, що можуть проявлятися на особистісному, міжособистісному, інституційному та культурному рівнях. Особистісний рівень пов'язаний з індивідуальними установками та переконаннями щодо віку, тоді як міжособистісний проявляється у щоденній взаємодії між колегами або керівництвом. Інституційний рівень, в свою чергу, охоплює організаційні практики та правила, які можуть прямо чи опосередковано обмежувати можливості молодих фахівців, в той час, коли культурний вимір відображає більш широкі соціальні уявлення та стереотипи щодо професійної компетентності людей різного віку.

Крім того, індикаторами виступають форми прояву ейджизму, які можуть бути як прямими, так і опосередкованими (див. рис. 1.1). Прямі прояви включають відкриту недовіру до професійних рішень молодих спеціалістів або їх виключення з важливих процесів. Опосередковані прояви можуть виявлятися у формі жартів, знецінювальних коментарів, ігнорування професійних пропозицій чи обмеження можливостей для професійного зростання. Важливим індикатором є також частота таких проявів, що дозволяє оцінити системність проблеми, а також джерела ейджизму, серед яких можуть виступати керівництво установи, колеги, клієнти або інші учасники професійної взаємодії.

Водночас прояви ейджизму можуть впливати і на сам процес професійного становлення молодого фахівця та професійну мотивацію, що включає в себе пізнавальний, ціннісно-смысловий, емоційно-вольовий та практично-орієнтований компоненти. Це може проявлятися у формуванні

професійної ідентичності, інтеграції у професійну спільноту, рівні впевненості у власних професійних здібностях та можливостях самореалізації. Негативний досвід взаємодії у професійному середовищі може ускладнювати процес адаптації молодих спеціалістів, створювати відчуття професійної невпевненості та знижувати рівень їхньої залученості до професійної діяльності.

Важливим компонентом моделі виступають ресурси професійної підтримки, які можуть пом'якшувати негативні наслідки ейджизму та сприяти успішному професійному розвитку молодих фахівців. До таких ресурсів належать професійне наставництво, підтримка з боку колег, конструктивна позиція керівництва, наявність супервізійної підтримки, а також можливості для професійного навчання і розвитку, що створюють умови для формування сприятливого професійного середовища, у якому молоді спеціалісти можуть реалізовувати свій потенціал та поступово набувати професійного досвіду.

Таким чином, ейджизм є реальним викликом у сфері соціальної роботи, що проявляється як у професійній діяльності, так і на етапі навчання фахівців. Прояви вікових упереджень можуть впливати як на професійну мотивацію, так і на процес професійного становлення молодих спеціалістів, а ресурси професійної підтримки, в свою чергу, здатні зменшувати негативні наслідки ейджизму та позитивно вплинути на розвиток сприятливого професійного середовища.

1.3. Шляхи запобігання ейджизму щодо молодих фахівців у соціальній роботі

Важливою передумовою подолання вікової дискримінації у професійному середовищі є формування суспільної та професійної культури, що ґрунтується на принципах поваги до представників усіх вікових груп. У контексті професійної діяльності це передбачає забезпечення рівного доступу до працевлаштування, професійного розвитку та кар'єрного просування незалежно від віку.

Особливо актуальним це питання є для молодих фахівців, які на початкових етапах професійного становлення можуть стикатися з упередженими оцінками їхньої компетентності. У наукових дослідженнях наголошується, що ефективним інструментом протидії таким проявам є створення умов для професійного розвитку різновікових працівників, зокрема через реалізацію програм наставництва, професійного навчання та адаптацію робочого середовища до потреб різних вікових груп. Такі підходи сприяють формуванню більш інклюзивного професійного простору та зменшенню проявів вікової нерівності (Сакович, 2025).

Важливим кроком у формуванні системи протидії дискримінації в Україні стало вдосконалення нормативно-правової бази, що відбулося завдяки імплементації міжнародних стандартів у національне законодавство. У результаті цього в українському правовому полі закріплено принципи недискримінації та рівності прав у різних сферах суспільного життя, зокрема у трудових відносинах. Це створює підґрунтя для формування інституційних механізмів протидії ейджизму та забезпечення рівних можливостей для представників різних вікових груп у професійній діяльності (Лазаренко & Носкович, 2020).

Законодавчі гарантії недискримінації у сфері праці закріплені, зокрема, у Кодексі законів про працю України, який забороняє будь-які форми дискримінації під час прийняття на роботу та в процесі трудових відносин. Відповідно до чинних норм, роботодавці не мають права надавати перевагу

кандидатам за віковою ознакою або встановлювати обмеження у вакансіях, пов'язані з віком. Вимоги до працівників повинні базуватися виключно на їхніх професійних компетентностях, кваліфікації та здатності виконувати посадові обов'язки. Такий підхід покликаний забезпечити рівні можливості для всіх кандидатів, зокрема і для молодих спеціалістів, які лише розпочинають свою професійну діяльність (Кодекс законів про працю України, 1971).

Освітні заходи посідають важливе місце серед стратегій профілактики вікової дискримінації. Вони спрямовані на підвищення обізнаності щодо проблеми ейджизму, подолання поширених стереотипів та формування толерантного ставлення до людей різного віку. Такі заходи можуть реалізовуватися у формі тренінгів, лекцій, інформаційних кампаній або освітніх курсів, що сприяють формуванню емпатії та розвитку навичок ефективної міжпоколінної комунікації. У трудовій сфері важливо також популяризувати уявлення про потенціал молодих працівників, підкреслюючи їхні переваги, зокрема відкритість до інновацій, гнучкість у навчанні та здатність швидко адаптуватися до нових умов професійної діяльності (НІСД, 2025).

Практичні кроки щодо запобігання віковій дискримінації також передбачають формування організаційної політики, спрямованої на створення інклюзивного робочого середовища. Серед ефективних заходів виокремлюють: розроблення та впровадження чіткої антидискримінаційної політики в установах, проведення регулярних тренінгів з питань рівності та інклюзії, застосування об'єктивних критеріїв оцінювання професійної діяльності працівників, а також розвиток програм наставництва. Такі програми сприяють налагодженню взаємодії між працівниками різного віку та забезпечують передачу професійного досвіду. Важливим елементом також є регулярний аналіз вікового складу персоналу та умов професійного розвитку, що дозволяє своєчасно виявляти можливі прояви дискримінації та розробляти відповідні управлінські рішення (Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, 2025).

Додатковими рекомендаціями щодо протидії ейджизму є заборона вікових обмежень у вакансіях, забезпечення рівного доступу до професійного навчання та підвищення кваліфікації для представників усіх вікових груп, а також створення різновікових робочих команд. Поєднання професійного досвіду старших працівників та інноваційного потенціалу молодих фахівців може стати важливим ресурсом розвитку організацій та підвищення ефективності професійної діяльності (Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, 2025).

Таким чином, аналіз українських підходів до запобігання віковій дискримінації дозволяє виокремити низку ключових напрямів протидії ейджизму: впровадження антидискримінаційної політики на рівні організацій, реалізацію освітніх та просвітницьких заходів, розвиток програм наставництва та підтримку міжпоколінної взаємодії. Зазначені підходи можуть слугувати важливою основою для розробки стратегій запобігання ейджизму щодо молодих фахівців у сфері соціальної роботи.

Варто зазначити, що як у вітчизняному, так і в зарубіжному науковому дискурсі питання впливу ейджизму на молодих фахівців досліджується значно рідше, ніж проблема дискримінації за віком щодо людей старшого віку. Водночас напрацьований досвід протидії ейджизму щодо старших працівників може бути адаптований для розробки ефективних стратегій попередження вікової дискримінації щодо молоді. У зв'язку з цим доцільно звернутися до аналізу іноземного досвіду профілактики та подолання проявів ейджизму.

У міжнародному науковому дискурсі проблема ейджизму також розглядається крізь призму профілактичних і освітніх інтервенцій, спрямованих на зміну соціальних установок щодо віку. Досвід окремих країн демонструє, що ефективним інструментом подолання вікових стереотипів є освітні програми, які сприяють формуванню більш об'єктивного сприйняття представників різних вікових груп. Зокрема, дослідження показують, що в Ісландії та Австралії значну роль у боротьбі з ейджизмом відіграють едукативні інтервенції, спрямовані на підвищення обізнаності щодо вікових упереджень. Такі заходи

дають змогу учасникам отримати нові знання про особливості різних вікових груп та переосмислити стереотипні уявлення, що у підсумку сприяє зниженню проявів вікової дискримінації (Canico, 2022; Mellor et al., 2015).

У контексті освітніх інтервенцій показовим є досвід Сполученого Королівства, де було розроблено спеціальну програму для формування вікової емпатії серед студентів, які навчаються за напрямом спорту та фізичної активності. У межах цієї програми використовувалися інтерактивні методи, спрямовані на моделювання досвіду старіння. Зокрема, студенти могли за допомогою мобільного застосунку візуалізувати себе у старшому віці, що дозволяло їм краще усвідомити зміни зовнішності та соціального сприйняття. Інший етап програми передбачав імітацію соціальної ізоляції за допомогою віртуальної реальності, що дозволяло відчувати виключення з соціальної взаємодії. Крім того, учасники виконували повсякденні завдання з урахуванням змодельованих фізіологічних обмежень, зокрема зниження слуху, зору та уповільнення рухів. Результати експерименту показали, що такий досвід сприяв формуванню більш глибокого розуміння процесу старіння, підвищенню рівня емпатії та зменшенню упередженого ставлення до людей старшого віку (Hudson et al., 2019).

Ще одним ефективним напрямом запобігання ейджизму є розвиток міжпоколінної взаємодії. Так, у Португалії було реалізовано соціальну програму «Aconchego» (з порт. «Тепло»), спрямовану на об'єднання студентів університетів і людей похилого віку в межах спільного проживання. Така ініціатива дозволяла одночасно вирішувати кілька соціальних проблем: зменшувати рівень самотності серед літніх людей і забезпечувати студентів доступним житлом. Учасники програми сплачували лише базові витрати на проживання, що створювало умови для довготривалої міжпоколінної взаємодії та взаємної підтримки (Porto, 2019). Ефективність таких програм пояснюється положеннями теорії міжгрупового контакту, відповідно до якої позитивна взаємодія між представниками різних соціальних груп сприяє формуванню

більш толерантного ставлення та зменшенню соціальних упереджень, у тому числі й вікових (Pettigrew, 1998).

Подібні підходи можуть бути адаптовані і до професійного середовища, зокрема через формування різновікових робочих команд. Практика міжпоколінної співпраці активно розвивається у різних країнах. Наприклад, у Сінгапурі одним із способів налагодження взаємодії між поколіннями стало використання спільних відеоігор, що створюють неформальне середовище для комунікації. Дослідження показали, що такий формат взаємодії сприяє покращенню взаємного сприйняття представників різних вікових груп, формує більш позитивні установки та підвищує впевненість у спілкуванні (Noels et al., 1999). У Китаї також застосовувалися міжпоколінні освітні програми, у межах яких студенти спілкувалися з людьми старшого віку та обговорювали проблеми старіння. Основною метою таких програм було розширення знань молоді про потреби та досвід старших поколінь, що сприяло зменшенню негативних стереотипів і формуванню більш толерантного ставлення (Leung et al., 2012).

У сучасних організаціях міжпоколінна взаємодія розглядається як важливий ресурс розвитку трудових колективів. Дослідження свідчать, що ефективна співпраця представників різних поколінь здатна позитивно впливати на інноваційність організацій, якість прийняття управлінських рішень та рівень залученості працівників. Різновікові команди забезпечують ширший спектр досвіду, знань і підходів до вирішення професійних завдань. Особливу роль у цьому процесі відіграють програми наставництва, зокрема двосторонні або так звані програми «зворотного наставництва», у межах яких молодші та старші працівники можуть виступати одночасно і наставниками, і учнями. Такий формат взаємодії сприяє взаємному обміну знаннями, розвитку професійних компетентностей та зміцненню міжпоколінного порозуміння (Cawthorn, 2025).

На міжнародному рівні боротьба з ейджизмом також підтримується через законодавчі механізми. У ряді країн діють спеціальні правові акти, спрямовані на заборону вікової дискримінації у сфері праці та освіти. Зокрема, прикладом такого інструменту є Age Discrimination Act в Австралії, а також аналогічні

нормативні акти, які функціонують у країнах Європи та США, забезпечуючи правові гарантії рівного доступу до професійної діяльності незалежно від віку (Cicero, 2021).

Важливу роль у формуванні глобальної політики протидії ейджизму відіграють міжнародні організації. Зокрема, рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я визначають кілька ключових напрямів запобігання віковій дискримінації, серед яких: розробка відповідної державної політики та законодавства, реалізація освітніх програм, стимулювання міжпоколінної взаємодії та формування позитивних образів різних вікових груп у медіапросторі та суспільному дискурсі (WHO, 2026).

Крім того, сучасні дослідження пропонують інноваційні підходи до формування міжпоколінної взаємодії, зокрема використання цифрових технологій. До таких інструментів належать інтерактивні формати співпраці, наприклад міжпоколінні командні ігри або освітні квести у віртуальному середовищі (Intergenerational Collaborative Escape Rooms), які дозволяють створювати спільний досвід взаємодії представників різних вікових груп та сприяють зменшенню вікових упереджень (Zou et al., 2024).

Таким чином, проаналізувавши вітчизняний та міжнародний досвід запобігання ейджизму, можемо визначити, що ефективна профілактика вікової дискримінації потребує комплексного підходу, який поєднує нормативно-правові, освітні та соціально-практичні механізми. Хоча більшість наукових досліджень і практичних програм спрямовані на подолання ейджизму щодо людей старшого віку, представлені практики можуть бути адаптовані й до контексту підтримки молодих фахівців, зокрема у сфері соціальної роботи.

Враховуючи проаналізований досвід та спираючись на теоретичну модель нашого дослідження (див. рис. 1.1.), можна визначити низку рекомендацій щодо запобігання ейджизму стосовно молодих фахівців у соціальній роботі:

1. Доцільним є впровадження системних освітніх заходів, спрямованих на формування у працівників соціальної сфери обізнаності щодо проявів вікових упереджень та їх негативних наслідків для професійної

взаємодії, що може включати проведення тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації та інформаційних кампаній, спрямованих на подолання стереотипів щодо професійних можливостей молодих фахівців.

2. Важливим напрямом є розвиток міжпоколінної співпраці у професійному середовищі соціальної роботи. Створення різновікових робочих команд, впровадження програм наставництва, а також моделей зворотного наставництва, коли молоді спеціалісти можуть передавати колегам сучасні знання та технологічні навички, сприятиме взаємному професійному збагаченню та формуванню атмосфери партнерства.

3. Необхідним є удосконалення організаційної політики соціальних установ у напрямі забезпечення рівних можливостей професійного розвитку для працівників різного віку. Зокрема, процеси добору кадрів, оцінювання результатів діяльності та просування по службі повинні ґрунтуватися виключно на професійних компетентностях і досягненнях, а не на вікових характеристиках.

4. Доцільно впроваджувати системи моніторингу та оцінювання вікової структури колективів соціальних установ, що дозволить своєчасно виявляти потенційні прояви дискримінаційних практик і розробляти відповідні коригувальні заходи.

5. Важливим є формування позитивного професійного образу молодого фахівця у соціальній роботі. Це передбачає популяризацію прикладів успішної професійної діяльності молодих спеціалістів, підтримку їх професійної ініціативності, інноваційності та участі у професійних спільнотах.

Таким чином, реалізація зазначених рекомендацій сприятиме формуванню сприятливого професійного середовища у сфері соціальної роботи, у якому вікове різноманіття розглядатиметься не як бар'єр, а як ресурс розвитку.

Висновки до розділу 1

За результатами теоретичного аналізу, здійсненого у першому розділі дипломної роботи можемо зробити ряд висновків:

1. Професійне становлення молодих фахівців є складним і багатоаспектним процесом, що охоплює період від формування професійних намірів, навчання та розкриття потенціалу до самореалізації в діяльності. Перебіг цього процесу значною мірою залежить від умов соціально-професійного середовища.

2. Ейджизм (дискримінація за віковою ознакою) є соціальним явищем, яке проявляється у формі упередженого ставлення, стереотипів та нерівності у правах і можливостях людей залежно від їхнього віку. Характерними рисами ейджизму є формування стереотипів про можливості, компетенції чи цінності людини залежно від її віку, а також створення перешкод у доступі до ресурсів, послуг, кар'єрних можливостей та суспільного визнання. Ейджизм охоплює як індивідуальний рівень, коли окрема особа стикається з упередженням, так і структурний рівень, який відображає нерівність, закріплену в соціальних нормах, політиках чи інституційних практиках.

3. Серед основних видів ейджизму було виокремлено: едалтоцентризм – як упереджене ставлення дорослого населення до молодших і старших поколінь; джейнізм – як перевагу молодих людей перед старшими у правах і можливостях, едалтизм як домінування дорослих у системі соціальних відносин і знеціненні молодших за віком осіб та ювенальний ейджизм як дискримінація і ігнорування інтересів дітей та підлітків на рівні державних інститутів. За іноземними класифікаціями виділяємо також інтерналізований, неявний (прихований), міжособистісний, інституційний та соціальний ейджизм.

3. Ейджизм є реальним викликом у сфері соціальної роботи, проявляючись як у професійній діяльності, так і на етапі навчання фахівців. Ейджизм щодо молодих людей проявляється в різних сферах суспільного життя, особливо в професійному середовищі. Молоді працівники часто стикаються з недовірою до своєї компетентності, дискримінацією у вигляді заниженої оплати

праці, обмеженням можливостей кар'єрного зростання та упередженим ставленням.

4. Нами була запропонована теоретична модель, що описує поетапну структуру формування та впливу ейджизму на молодих фахівців у професійному середовищі соціальної роботи. Вона складається з чотирьох взаємопов'язаних блоків: джерела, форми прояву, контекст та наслідки. Кожен із цих елементів виконує свою функцію у механізмі формування ейджистських утисків щодо молодих спеціалістів. Зокрема, модель демонструє, що соціальні стереотипи та ієрархічні особливості професійного середовища зумовлюють виникнення конкретних форм вікової дискримінації, які реалізуються через недовіру, знецінення та обмеження професійних можливостей молоді. Водночас інституційний і міжособистісний контекст може або посилювати ці прояви, або виступати ресурсом їх подолання. Узагальнення наслідків дозволило встановити, що ейджизм негативно впливає на професійну мотивацію, формування професійної ідентичності, впевненість і можливості самореалізації молодих фахівців, що в перспективі позначається на якості соціальної роботи загалом. Запропонована модель створює аналітичну основу для подальшої розробки практичних рекомендацій щодо запобігання ейджизму в професійному середовищі.

5. Здійснивши аналіз вітчизняного та міжнародного досвіду запобігання ейджизму, нами було визначено, що ефективна протидія віковій дискримінації щодо молодих фахівців у соціальній роботі потребує комплексного підходу, який поєднує освітні, організаційні та соціально-практичні заходи. Серед ключових напрямів можна виокремити підвищення обізнаності щодо проявів вікових упереджень, розвиток міжпоколінної співпраці та наставництва, забезпечення об'єктивних критеріїв професійного відбору й оцінювання працівників, а також формування позитивного професійного образу молодих спеціалістів, що може сприяти створенню інклюзивного професійного середовища у сфері соціальної роботи та підвищенню ефективності професійної самореалізації молодих фахівців.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕЙДЖИЗМУ НА ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

2.1. Програма дослідження проявів вікової дискримінації та особливостей адаптації молодих фахівців у професійному середовищі

Емпіричний етап дослідження було спрямовано на перевірку гіпотези про деструктивний вплив ейджизму на процес професійного становлення молодих фахівців та їхню адаптацію до професійної діяльності в соціальній роботі. Програма дослідження була побудована на засадах комплексного підходу, що передбачав поєднання кількісних та якісних методів збору даних для забезпечення об'єктивності та репрезентативності отриманих результатів.

Для забезпечення наукової об'єктивності дослідження було реалізовано через чітко визначену процедуру, що охоплює чотири послідовні етапи.

Процедура проведення емпіричного дослідження:

Перший етап - емпірично-констатуючий: головною метою цього етапу стало виявлення фактичної наявності, конкретних видів та форм проявів ейджизму, з якими стикаються молоді фахівці під час виконання своїх професійних обов'язків.

Метод збору даних:

- *опитування в онлайн-форматі:* забезпечило охоплення широкого колу молодих фахівців та дозволило респондентам у конфіденційній формі повідомити про факти дискримінації;
- *інтерв'ювання досвідчених фахівців:* напівструктуроване інтерв'ю з фахівцями, що мають стаж понад 5 років, дозволило зіставити погляди двох поколінь та виявити закорінені вікові стереотипи в професійному середовищі.

Другий етап - кількісно-якісний аналіз: на цьому етапі було здійснено обробку отриманих первинних даних для визначення частоти та інтенсивності проявів ейджизму. Основний фокус було спрямовано на встановлення причинно-наслідкових зв'язків між дискримінаційними практиками та

динамікою професійного становлення молодих фахівців. Аналізу підлягли зміни у професійній мотивації, рівень впевненості у власних компетенціях та наявність намірів змінити сферу діяльності через віковий тиск.

Третій етап - розробка Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі (далі - Політика): спираючись на результати попередніх етапів, було здійснено розробку практичного інструменту, спрямованого на системне запобігання ейджизму. Політика було розроблена як локальний нормативний акт, що містить чіткі стандарти етичної взаємодії, механізми захисту прав молодих працівників та стратегії їхньої підтримки.

Четвертий етап - апробація Політики: завершальний етап процедури, мета якого - перевірка життєздатності та ефективності розробленого документа.

Методи апробації:

- *фокусоване групове інтерв'ю:* дискусія з молодими фахівцями дозволила оцінити, наскільки запропоновані заходи відповідають їхнім реальним потребам та чи здатні вони знизити рівень емоційного дискомфорту на роботі;
- метод експертних оцінок: залучення досвідчених фахівців як експертів дало змогу отримати фахову оцінку структурованості та практичної цінності Політики для впровадження в соціальних установах.

Характеристика вибірки дослідження

Загальна кількість учасників емпіричного дослідження склала 60 осіб (на основних етапах збору даних). Основну групу склали *42 молодих фахівця віком від 20 до 25 років*, переважно жінки, які працюють у державному та громадському секторах соціальної роботи. Контрольну групу (експертне коло) склали *18 досвідчених працівників зі стажем від 5 до 15 років*.

Така структура вибірки дозволила забезпечити репрезентативність даних та вивчити проблему ейджизму як системне явище, що впливає на всіх учасників професійного середовища.

Таким чином, реалізація зазначеної програми дозволила перейти від теоретичного опису проблеми до розробки прикладних рішень, що сприяють створенню безбар'єрного та інклюзивного простору для професійної самореалізації молоді.

2.2. Результати дослідження впливу вікової дискримінації на професійне становлення молодих фахівців у професійному середовищі

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив виявити специфіку сприйняття ейджизму молодими спеціалістами соціальної сфери та оцінити глибину його деструктивного впливу на їхню професійну ідентичність. З повним інструментарієм можна ознайомитись в **Додатку А**.

Ваш вік:

42 відповіді

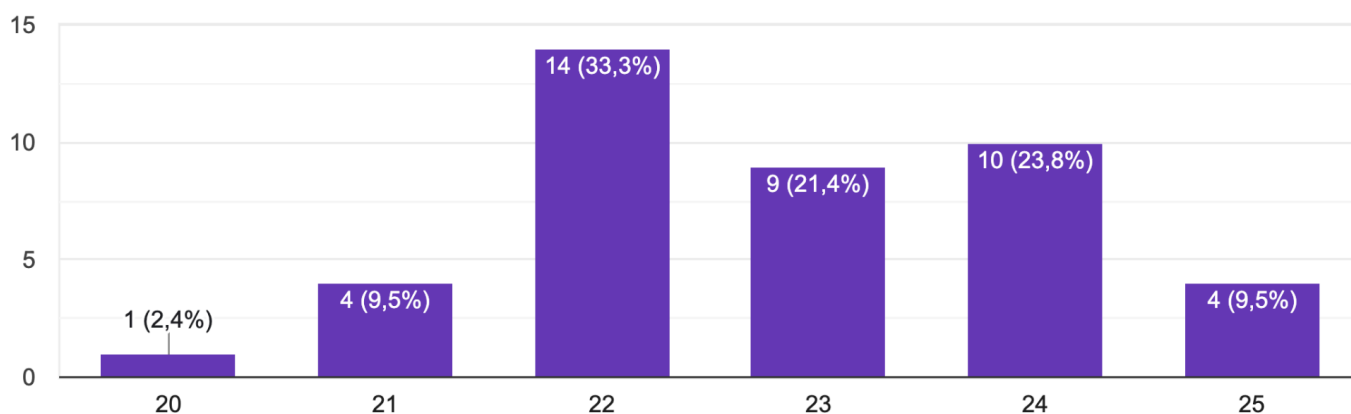


Рис. 2.1. Стовпчаста діаграма “Віковий розподіл респондентів дослідження”

Аналіз демографічних характеристик (Рис. 2.1) свідчить, що більшість опитаних - це особи у віці 22 років (33,3%), що відповідає етапу завершення вищої освіти та перших кроків у професійній діяльності. Цей період є критичним для професійного становлення, оскільки саме зараз закладається фундамент ставлення до фаху. Група 25-річних становить 9,5%, а наймолодші фахівці (20-21 рік) - 11,9%. Така вікова однорідність вибірки дозволяє

максимально чітко дослідити саме “первинний” ейджизм, з яким стикається молодь на старті професійного шляху.

Ваша стать:

42 відповіді

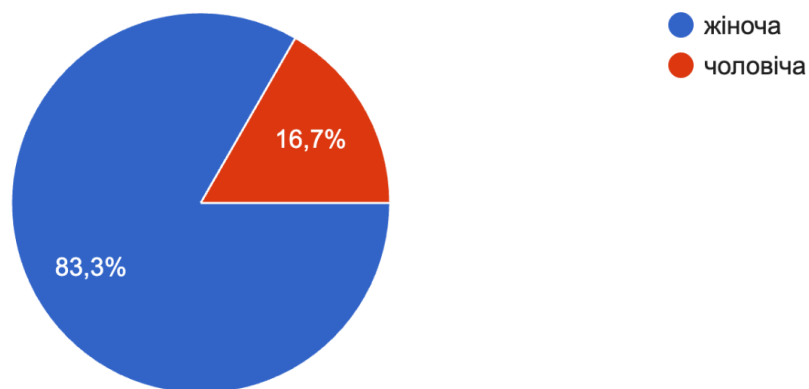


Рис. 2.2. Кругова діаграма “Розподіл респондентів за статтю”

Гендерний аналіз вибірки (Рис.2.2) демонструє виразну фемінізацію професійного середовища: 83,3% опитаних - жінки, і лише 16,7% - чоловіки. Це корелює із загальнодержавною статистикою соціальної сфери в Україні. У контексті нашого дослідження це означає, що молоді фахівці можуть стикатися з подвійним тиском - як за віковою ознакою, так як і за потенційно гендерною, що додатково ускладнює їхню професійну адаптацію.

У якій установі Ви працювали/працюєте?

42 відповіді



Рис. 2.3. Кругова діаграма “Розподіл опитаних за типом установ працевлаштування”

Важливим показником є місце роботи респондентів (Рис. 2.3). Більшість молодих фахівців (64,3%) працюють в неурядовому секторі (громадські організації, благодійні фонди), тоді як 26,2% - у державних соціальних установах. Такий розподіл дозволяє стверджувати, що проблема ейджизму є актуальною для обох секторів.

Яку посаду Ви займали/займаєте?

42 відповіді

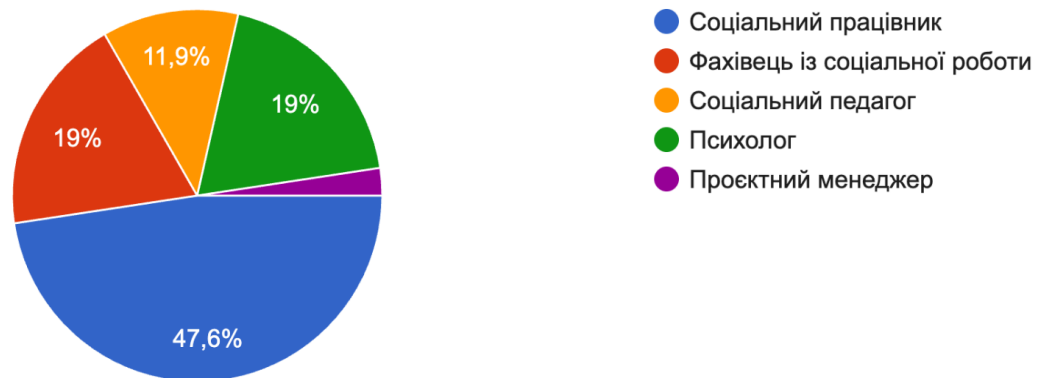


Рис. 2.4. Стовпчаста діаграма “Професійний статус молодих фахівців”

Аналіз займаних посад (Рис. 2.4) показав, що основна частина вибірки - це соціальні працівники (47,6%), психологів та фахівців із соціальної роботи по 19%. Також присутні соціальні педагоги та проєктні менеджери. Це показує, що під дію вікової дискримінації потрапляють фахівців, які безпосередньо працюють у системі “людина-людина”, де рівень емпатії та довіри має бути найвищим, але саме віковий бар’єр стає найбільш відчутним.

Стаж роботи на посаді:

42 відповіді

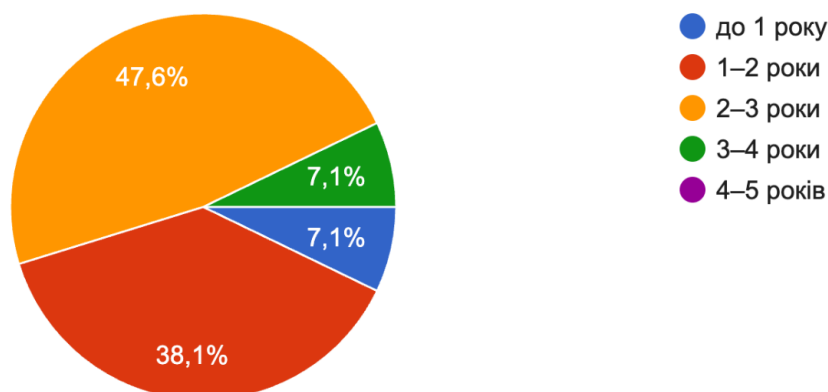


Рис. 2.5. Кругова діаграма “Розподіл респондентів за стажем професійної діяльності”

Аналіз професійного досвіду опитаних (Рис. 2.5) підтверджує, що вибірка представлена саме молодими фахівцями, які нещодавно розпочали свій шлях у соціальній сфері. Найбільшу групу становлять респонденти зі стажем 2-3 роки (47,6%). Це фахівці, які вже пройшли етап первинного знайомства з організацією та почали стикатися з реальними викликами середовища, де віковий фактор стає помітним. Група спеціалістів зі стажем до 1 року складає 7,1% і лише 14,2% опитаних мають стаж від 3 до 5 років. Таким чином, результати дослідження відображають досвід людей, які перебувають у фазі найактивнішого професійного становлення, коли будь-яке упереджене ставлення може докорінно змінити їхнє ставлення до обраної професії.

Чи стикалися ви з упередженим (необ'єктивним, несправедливим) ставленням до вас як до молодого, недосвідченого фахівця на роботі?

42 відповіді

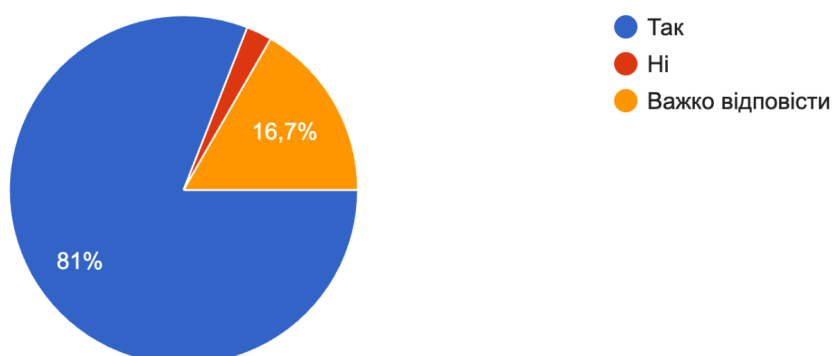


Рис. 2.6. Кругова діаграма “Досвід зіткнення з проявами ейджизму на робочому місці”

Основним індикатором наявності проблеми став показник поширеності ейджизму (Рис. 2.6). Переважна більшість респондентів - 81% - ствердно відповіли на питання про досвід зіткнення з упередженим ставленням. Це підтверджує системність явища: ейджизм не є випадковим конфліктом, а виступає сталим елементом організаційної культури соціальних установ.

З боку кого найчастіше проявлялося таке ставлення? (можна обрати декілька варіантів)

42 відповіді

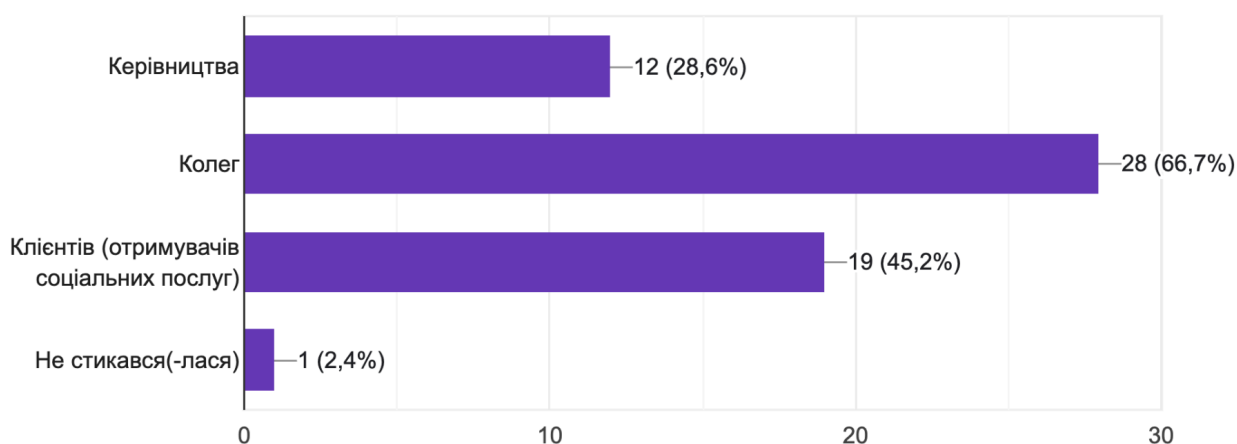


Рис. 2.7. Стовпчаста діаграма “Суб'єкти проявів вікової дискримінації”

Найчастішими суб'єктами ейджизму виступають колеги (66,7%) та клієнти (45,2%) (Рис. 2.7). Внутрішньоколективний ейджизм (від колег) є найбільш болісним, оскільки руйнує відчуття командної підтримки. Ейджизм з боку клієнтів часто проявляється через недовіру до фахових порад молодих працівників, що змушує витратити додаткові зусилля на доведення своєї експертності.

У чому найчастіше проявлялося упереджене (необ'єктивне, несправедливе) ставлення до вас як до молодого, недосвідченого фахівця на роботі?

42 відповіді



Рис. 2.8. Кругова діаграма “Основні форми прояву вікової дискримінації”

Типовими формами ейджизму (Рис. 2.8) респонденти назвали зверхнє ставлення (21,4%) та жарти щодо віку (14,3%). Також зафіксовано випадки надмірного контролю та ігнорування професійної думки. Такі практики пасивно агресії поступово руйнують професійну самооцінку спеціаліста.

Аналіз впливу ейджизму на мотивацію та професійне становлення (якісний блок)

Контент-аналіз відкритих відповідей респондентів дозволив виділити три ключові вектори впливу ейджизму:

1. *Психологічна деструкція*: “зниження впевненості у власних силах”, “поява сумнівів у собі та тому, що роблю”, “відчуття дискримінації”.

Молодь починає сприймати свій вік не як ресурс (енергію, нові знання), а як ваду.

2. *Професійна демотивація*: “втрата сенсу в роботі”, “зниження продуктивності”, “виникає думка: а нащо тоді взагалі щось робити”. Це веде до формального виконання обов'язків без творчого підходу.
3. *Кар'єрний розрив*: найбільш тривожними є відповіді: “хотілось покинути роботу”, “бажання змінити сферу”, “відраза до роботи в сфері “людина-людина”. Це свідчить про те, що ейджизм є прямою причиною втрати молодих кадрів для галузі.

Як ви зазвичай реагуєте/реагували на такі ситуації?

42 відповіді

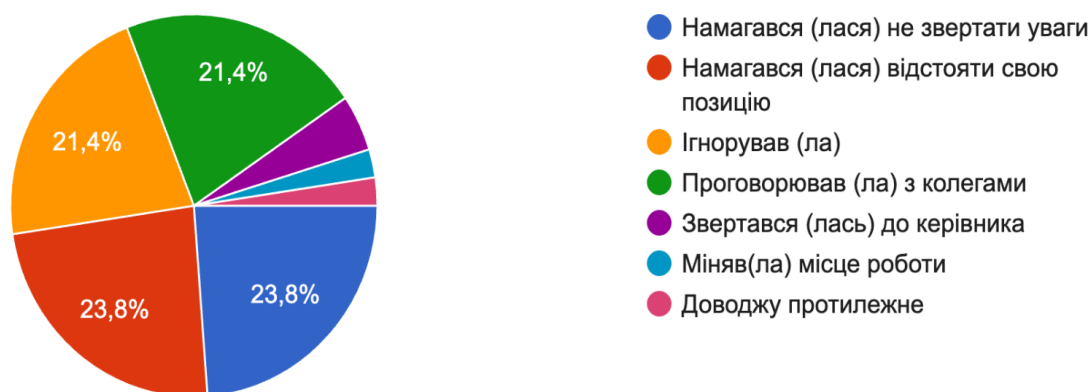


Рис. 2.9. Кругова діаграма “Моделі реагування на вікову дискримінацію”

Аналіз стратегій поведінки (Рис.2.9) показує, що лише 23,8% респондентів намагаються відкрито відстоювати свою позицію. Це свідчить про те, що лише кожен четвертий молодий спеціаліст володіє достатнім рівнем психологічної стійкості та комунікативних навичок для прямої протидії стереотипам.

Значна частина вибірки схиляється до пасивних або уникаючих стратегій: 21,4% ігнорували проблему, намагаючись абстрагуватись від негативу, а ще 21,4% обговорювали ситуацію лише у неформальному колі колег. Така модель

допомагає отримати емоційну розрядку, але не вирішує конфлікт на структурному рівні.

Чи звертались ви до керівництва або адміністрації через такі випадки?

42 відповіді

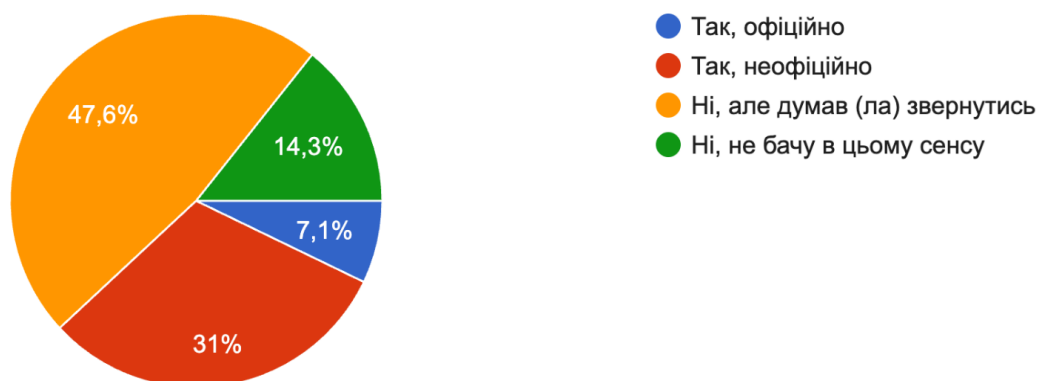


Рис. 2.10. Кругова діаграма “Рівень офіційних звернень до адміністрації щодо фактів дискримінації”

Найбільш показовим індикатором організаційної безпорадності молоді є результати, відображені на Рис. 2.10. Переважна більшість - 92,9% респондентів - ніколи не звертались до керівництва офіційно за захистом своїх прав. Це свідчить про глибоку кризу довіри до адміністративних механізмів. Також відсутність офіційних звернень створює у керівництва ілюзію “здорового клімату”, тоді як всередині колективу накопичується деструктивна напруга.

До кого, на вашу думку, найдоцільніше звертатися у разі проявів ейджизму на роботі?

42 відповіді



Рис. 2.11. Кругова діаграма “Суб’єкт захисту від ейджизму”

Цікавим є розрив між реальною поведінкою та ідеальним баченням захисту (Рис.2.11). Попри те, що молодь не йде до керівництва, 57,1% вважають, що саме до керівника установи варто звертатися у таких випадках. Це вказує на те, що молоді фахівці покладають на адміністрацію відповідальність за створення етичних норм, але не бачать реальних інструментів, як це реалізувати.

Які заходи, на вашу думку, можуть сприяти зменшенню проявів ейджизму у соціальній роботі?

42 відповіді



Рис. 2.12. Кругова діаграма “Заходи щодо протидії ейджизму на думку молодих фахівців”

Завершальний аналіз очікуваних змін (Рис.2.12) демонструє запит на системну перебудову культури взаємодії. Ключовими заходами респонденти вважають:

1. Впровадження чітких правил недискримінації у колективі (31%): молоді фахівці хочуть мати зафіксовані норми, на які можна спиратися у конфліктних ситуаціях.
2. Підтримка молодих фахівців наставниками (28,4%): значна частина опитаних вбачає вихід у розвитку інституту менторства. Це свідчить про запит не на контроль, а на конструктивну передачу досвіду, де старший колега виступає партнером, а не критиком.

3. Проведення тренінгів та навчань (21,4%): молодь розглядає освіту як м'яку силу, здатну змінити поведінкові установки колективу та навчити етичній комунікації.
4. Підвищення обізнаності керівників, працівників про проблему ейджизму (19%): частина респондентів акцентує на необхідності роботи з керівництвом, вони переконані, що визнання проблеми на рівні менеджменту є першим кроком до її подолання.

Таким чином, результати проведеного емпіричного дослідження показали, що вікова дискримінація є системним деструктивним чинником у професійному становленні молодих фахівців соціальної сфери. Встановлено, що переважна більшість опитаних віком до 25 років (81%) особисто стикались з проявами ейджизму, який найчастіше виходить від колег та клієнтів. Основними формами тиску виступають знецінення фахових здобутків через брак життєвого досвіду, зверхнє ставлення та сумніви у компетентності. Такі умови праці призводять до формування “синдрому самозванця”, зниження професійної впевненості та появи думок про зміну сфери діяльності вже на перших роках роботи.

2.3. Результати дослідження позиції досвідчених фахівців щодо вікової дискримінації у професійному середовищі

Для отримання цілісної картини досліджуваної проблеми було проведено напівструктуроване інтерв'ю з 18 досвідченими фахівцями Громадської організації “Всеукраїнський центр “Волонтер” (далі - Центр). Повний перелік питань та структура проведеного інтерв'ю представлені у **Додатку Б**. Залучення експертів саме цієї організації дозволило проаналізувати бачення ейджизму в середовищі неурядового сектору, який традиційно вважається більш гнучким, проте також не позбавлений внутрішніх ієрархічних стереотипів.

Методика інтерв'ювання була побудована за блочним принципом, що дозволило послідовно розкрити професійний шлях експертів, їхнє бачення процесу адаптації молоді, виявити латентні форми ейджизму та напрацювати рекомендації щодо його подолання. Інструментарій інтерв'ю складався з *п'яти змістовних блоків*:

- *1 блок «Професійний досвід досвідченого фахівця»* - спрямований на ретроспективний аналіз професійного шляху респондентів. Він включає з'ясування поточного статусу фахівця та актуалізацію власних спогадів про початок кар'єри, що дозволяє порівняти умови входу в професію тоді й зараз;
- *2 блок «Позиція досвідченого фахівця щодо особливостей адаптації молодого фахівця»* - фокусується на визначенні очікувань, вимог та запитів досвідчених кадрів щодо молодих колег. Цей блок дозволяє виявити можливі когнітивні розриви між вимогами середовища та реальними можливостями молоді;
- *3 блок «Ейджизм щодо молодих фахівців»* - призначений для фіксації конкретних проявів вікової дискримінації в колективі. Питання блоку спрямовані на виявлення прихованих форм упередженого ставлення, стереотипного мислення та ієрархічних бар'єрів, які досвідчені фахівці спостерігають або практикують у щоденній діяльності;

- 4 блок «Вплив упередженого ставлення до молодих фахівців на їх професійне становлення» - передбачає глибокий аналіз деструктивних наслідків упередженості. Досліджується, як саме ейджизм позначається на мотивації, психологічному стані, формуванні професійної впевненості молоді та їхньому бажанні продовжувати кар'єру в обраній галузі;
- 5 блок «Протидія ейджизму. Рекомендації щодо підтримки молодих фахівців» - орієнтований на формування конструктивних рекомендацій. Блок акумулює пропозиції експертів щодо покращення організаційного клімату, оптимізації програм наставництва та створення інклюзивного середовища, де вік не є перешкодою для професійного визнання.

Перейдемо до детального аналізу результатів проведеного дослідження.

Блок 1. Професійний досвід досвідченого фахівця

Аналіз професійного статусу респондентів показав, що вибірку складають керівники програм, координатори проектів, соціальні працівники та психологи зі стажем від 5 років. Згадуючи власний шлях становлення, 100% фахівців підтвердили, що стикалися з труднощами на початку кар'єри, зокрема з браком практичних навичок та високим рівнем емоційної напруги.

Важливо зазначити, що 66,7% (12 осіб) визнали, що на початку своєї діяльності відчували упереджене ставлення з боку старших колег, яке проявлялося у недовірі до їхніх професійних рішень. На сьогодні всі 18 опитаних мають досвід наставництва, що робить їхні відповіді релевантними для оцінки міжпоколінної взаємодії.

Блок 2. Позиція досвідченого фахівця щодо особливостей адаптації молодого фахівця

Досвідчені фахівці Центру визначили ключові потреби молоді: психологічна підтримка, чіткий інструктаж та професійне визнання. Щодо питання обмеження відповідальності молодих фахівців, думки експертів розділилися. Більшість (72,2%) вважають, що відсутність досвіду є об'єктивною причиною для поступового введення фахівця в роботу, проте це не має ставати інструментом дискримінації. Успішність адаптації, на думку респондентів, на

50% залежить від відкритості керівництва та на 50% - від проактивності самого новачка.

Блок 3. Ейджизм щодо молодих фахівців

Експертне опитування виявило латентний характер вікової дискримінації. 83,3% фахівців спостерігали у професійному середовищі упереджене ставлення до молоді, яке найчастіше проявлялося у:

- ігноруванні або знеціненні пропозицій молодих колег;
- надмірному контролю за виконанням простих завдань;
- жартівливих коментарях щодо віку.

14 з 18 досвідчених фахівців одностайно підтвердили існування стереотипу, що “справжня компетентність приходить лише з роками”. Це переконання часто стає бар’єром для кар’єрного просування талановитої молоді, оскільки вік помилково ототожнюється з рівнем фахової компетентності.

Блок 4. Вплив упередженого ставлення до молодих фахівців на їх професійне становлення

Оцінюючи наслідки ейджизму, досвідчені фахівці виділили такі деструктивні впливи:

1. *Мотивація*: упередженість “вбиває” ініціативність, перетворюючи творчого фахівця на формального виконавця.
2. *Впевненість*: постійні сумніви з боку старших колег призводять до деформації професійної ідентичності.
3. *Бажання залишатися в професії*: 11 із 18 опитаних підтвердили, що знають конкретні випадки, коли талановиті молоді люди залишали соціальну сферу саме через токсичну атмосферу та ейджизм у колективі.

Блок 5. Протидія ейджизму. Рекомендації щодо підтримки молодих фахівців

Розглядаючи межу між корисним наставництвом та тиском, досвідчені фахівці зазначили, що наставництво базується на підтримці та запиті самого

учня, тоді як упередженість - на директивності та вказуванні на помилки через вік.

Для покращення ситуації фахівці Центру пропонують такі кроки:

- *керівництву*: впроваджувати прозорі критерії оцінки ефективності, які не залежать від стажу;
- *досвідченим фахівцям*: переходити від ролі “контролера” до ролі “коуча”, визнаючи право молодих фахівців на помилки;
- *молодим фахівцям*: не боятися аргументовано відстоювати свою думку та постійно навчатися.

16 з 18 респондентів вказали, що в їхній організації існують неформальні програми підтримки, проте наголошують на важливості створення письмово зафіксованих процедур адаптації. Головною умовою того, щоб молоді фахівці відчували себе рівноправними, експерти назвали культуру зворотного зв'язку, де думка кожного працівника має значення для досягнення спільної мети.

Отже, аналіз результатів інтерв'ю з 18 досвідченими фахівцями Центру підтвердив наявність прихованого ейджизму в професійному середовищі соціальної роботи. Вони визнали, що стереотип про пряму залежність компетентності від віку залишається поширеним і часто веде до знецінення ідей молодих кадрів та їхнього професійного вигорання. Попри наявність досвіду наставництва, фахівців наголошують на необхідності переходу від суб'єктивного контролю до чітко регламентованих правил недискримінації. Це підкреслює потребу в розробці офіційних документів, які б гарантували молодим спеціалістам статус рівноправних членів команди та сприяли їхньому успішному професійному становленню.

Висновки до розділу 2

За результатами проведеного емпіричного дослідження, що охопило молодих фахівців та досвідчених фахівців Центру “Волонтер”, можемо зробити ряд висновків:

1. Дослідження підтвердило, що вікова дискримінація є поширеним явищем у соціальній сфері: 81% опитаної молоді стикалися з упередженим ставленням в професійному середовищі. Найбільш характерними формами ейджизму визначено знецінення професійних думок, надмірний контроль та сумніви у компетентності через брак життєвого та професійного досвіду, що часто маскується під специфічне наставництво або жарти.
2. Упереджене ставлення виступає потужним бар'єром для успішної адаптації та успішного професійного становлення молодих спеціалістів, провокуючи розвиток “синдрому самозванця”, втрату мотивації та професійне вигорання на старті кар'єри. Виявлено прямий зв'язок між тиском у колективі та плинністю кадрів: понад 60% досвідчених фахівців підтвердили випадки, коли молодь залишала професію через токсичне середовище та вікову дискримінацію.
3. Встановлено існування критичного розриву між потребою молоді в захисті та реальною практикою звернень (більшість опитаних замовчують проблему перед керівництвом). Як молоді спеціалісти, так і досвідчені визнають необхідність впровадження чітких правил недискримінації в професійному середовищі, прозорих процедур адаптації та партнерського наставництва, що базується на рівноправності та професійній підтримці, а не віковій ієрархії.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА АПРОБАЦІЯ ПОЛІТИКИ КУЛЬТУРИ ПОВАГИ ДО ВІКОВОЇ РІЗНОМАНІТНОСТІ ТА ТОЛЕРАНТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

3.1. Обґрунтування та формування Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі

Формування стратегічного документа, спрямованого на запобігання та подолання вікової дискримінації, є ключовим етапом даного дослідження. Розробка «Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії» (далі — Політика) зумовлена необхідністю трансформації організаційної культури в установах соціальної сфери, де людський капітал є базовим ресурсом (див. Додаток В). Процес конструювання цього документа відбувався за результатами наукових напрацювань, зокрема магістерського дослідження, проведеного в межах Розділу 2.

Кожен структурний компонент Політики є прямою відповіддю на зафіксовані під час опитування та інтерв'ю деструктивні практики. Нижче наведено аналітичне обґрунтування структури Політики із зазначенням функціональної необхідності її розділів.

У **Розділі 1. ВСТУП ТА ОБҐРУНТУВАННЯ** представлено характеристику Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі (далі — Політика) як стратегічного інструменту формування сучасної організаційної культури та ефективного управління людськими ресурсами.

Актуальність впровадження даної Політики зумовлена необхідністю забезпечення рівних можливостей, недискримінаційного підходу та поваги до гідності кожного працівника незалежно від віку. В умовах зростання різноманітності трудових колективів створення інклюзивного середовища є запорукою високої якості професійної діяльності.

Науково-методологічне підґрунтя:

- політика ґрунтується на результатах наукових досліджень, які засвідчують, що ейджизм у соціальній роботі виступає системним бар'єром, який обмежує професійне становлення та знижує мотивацію кадрів;
- дослідженням встановлено, що вік не є об'єктивним показником професійної компетентності. Дискримінаційні практики за віковою ознакою не лише порушують принципи справедливості та прав людини, а й стримують розвиток організації, блокуючи ефективне використання потенціалу працівників.

У сучасних умовах вікова різноманітність має розглядатися як ресурс розвитку. Професійна зрілість фахівця визначається результатами діяльності, рівнем компетентності та здатністю до зростання, а не біологічним віком чи тривалістю стажу. Запровадження цієї Політики спрямоване на утвердження партнерської взаємодії між поколіннями та створення безпечного і продуктивного професійного простору.

Розділ 2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ описує ключові поняття для однозначного трактування норм цієї Політики та недопущення латентної дискримінації використовуються такі поняття:

Ейджизм (ageism) - упереджене ставлення до людей на основі їхнього віку; форма дискримінації, що штучно обмежує можливості розвитку та професійної самореалізації особистості.

Професійне становлення молодого фахівця - динамічний процес особистісних змін та трансформація суб'єкта праці, спрямована на саморозвиток та досягнення професійної зрілості.

Вікові стереотипи - спрощені, закріплені суспільством та часто викривлені уявлення про те, якою має бути поведінка чи здібності людини відповідно до її віку.

Ярликування - процес суб'єктивного віднесення фахівця до певної категорії на основі стереотипів (наприклад, використання деструктивних

визначень «молодий і зелений» або «наївний»), що веде до знецінення його професійних пропозицій.

Дискримінація за віком - будь-яка ситуація, за якої особа зазнає обмежень у визнанні чи реалізації своїх прав і свобод у будь-якій формі лише на підставі її віку.

Множинний ейджизм - перехресна дискримінація, коли людина зазнає утисків одночасно за кількома ознаками (наприклад, поєднання вікового чинника з гендером або наявністю інвалідності).

Уповноважена особа - спеціально визначений фахівець, відповідальний за реалізацію норм цієї Політики, проведення просвітницької роботи серед персоналу та об'єктивну обробку скарг щодо порушень.

Культура поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії - комплексна система цінностей та управлінських практик організації, що гарантує рівноправне ставлення до працівників різного віку. Вона утверджує вікову різноманітність як ресурс, сприяє ефективному обміну досвідом («менторство — реверсивне наставництво») та створює умови для самореалізації кожної особи незалежно від дати народження.

Розділ 3. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА МЕТА ПОЛІТИКИ фіксує нормативний статус документа та визначає стратегічний вектор змін в організації.

3.1. Стандарти взаємодії: Політика визначає систему вимог та ціннісних засад комунікації, що забезпечують етичну, конструктивну та результативну співпрацю працівників. Вона спрямована на формування інклюзивного та безпечного професійного середовища.

3.2. Основна мета: перехід від ієрархічної моделі управління до моделі міжпоколінної синергії. Це передбачає рівну цінність досвіду фахівців зі стажем та інноваційних підходів молодих спеціалістів.

3.3. Ключові напрями реалізації:

- створення безпечного середовища та запобігання ейджизму;

- розвиток ефективного обміну досвідом між працівниками різних поколінь;
- підвищення соціальної відповідальності організації;
- забезпечення сталого розвитку через використання потенціалу кожного працівника.

3.4. Правове підґрунтя: документ базується на Конституції України, Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації» та міжнародних стандартах соціальної роботи.

3.5. Сфера дії: Політика є обов'язковою для всіх працівників незалежно від посади чи стажу, а також для залучених партнерів та стейкхолдерів.

У розділі **4. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ** описуються фундаментальні правила, на яких будується щоденна робота, та конкретні кроки для їх реалізації.

Керівні принципи:

4.1. Принцип меритократії: будь-який розвиток, навчання чи кар'єрне просування визначається виключно кваліфікацією та вимірюваними результатами роботи, а не віком.

4.2. Принцип партнерства поколінь: визнання того, що синергія досвіду та інновацій підвищує загальну ефективність організації.

4.3. Принцип нульової толерантності: будь-який прояв вікової дискримінації розцінюється як грубе порушення професійної етики.

Ключові завдання:

1. *Усунення інституційних бар'єрів:* проведення аудиту внутрішніх процедур (найм, оцінювання) для виключення прихованих вікових обмежень та штучних вимог до стажу.

2. *Запровадження меритократичного підходу:* створення прозорої системи зростання, де критерієм є фахові компетенції.

3. *Створення середовища для адаптації:* розробка механізмів менторства та супервізії, що виключають патерналізм та інфантилізацію молодих фахівців.

4. *Формування міжпоколінної синергії*: впровадження програм реверсивного наставництва та спільних міжвікових проєктів.

5. *Викорінення мовної дискримінації*: запровадження стандартів комунікації, що забороняють ейджистські ярлики, жарти та зневажливі звертання.

6. *Забезпечення захисту*: створення конфіденційних каналів для повідомлень про випадки ейджизму та гарантування безпеки заявників.

7. *Просвітницька робота*: регулярне навчання персоналу щодо деконструкції вікових стереотипів та розпізнавання несвідомих упереджень.

У розділі **5. ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ПРАКТИКА** визначаються конкретні механізми, які перетворюють антидискримінаційні декларації на дієву систему управління кадрами. Його впровадження обґрунтовано результатами дослідження наступним чином:

1. *Руйнування ієрархічних бар'єрів через реверсивне наставництво (п. 5.2)*: дослідження зафіксувало дефіцит горизонтальної комунікації. Впровадження моделі, де молоді спеціалісти навчають досвідчених колег сучасним технологіям, дозволяє змінити статус молодого фахівця з «об'єкта навчання» на «суб'єкта експертності». Це безпосередньо протидіє стереотипу про недосвідченість як єдину рису молоді.

2. *Забезпечення рівного доступу до професії (п. 5.3)*: об'єктивність найму та виключення вікових цензів з оголошень є відповіддю на інституційний ейджизм. Це гарантує, що організація залучає кращі таланти, оцінюючи їхній реальний потенціал, а не цифру в паспорті.

3. *Робота з підсвідомими упередженнями (п. 5.4)*: оскільки значна частина дискримінаційних практик є ненавмисною (традиційною для середовища), регулярне навчання персоналу необхідне для того, щоб фахівці навчилися розпізнавати «латентний ейджизм» у власній поведінці.

Розділ **6. ЗАБОРОНЕНА ПОВЕДІНКА ЩОДО ЦЬОЇ ПОЛІТИКИ** легалізує поняття правопорушення у сфері вікової взаємодії. Необхідність його пунктів базується на виявлених «больових точках» респондентів:

1. *Протидія інфантилізації*: оскільки молоді працівники часто потерпають від зменшувально-пестливих звертань, Політика офіційно забороняє таку комунікацію, визначаючи її як форму неповаги, що підриває професійний авторитет.

2. *Ліквідація «ізоляційного вакууму»*: дослідження виявило, що обмеження доступу молоді до стратегічної інформації чи нарад часто використовується як інструмент прихованого тиску. Політика встановлює, що професійна ізоляція за ознакою віку є грубим порушенням.

3. *Справедливий розподіл функцій*: заборона делегувати молоді лише технічні (допоміжні) завдання гарантує, що кожен фахівець має простір для реалізації своєї кваліфікації. Це запобігає «професійному застою» та вигоранню молодих кадрів на старті кар'єри.

4. *Захист репутації*: публічне ставлення під сумнів компетентності через вік відтепер класифікується як порушення, що створює безпечне середовище, де помилки сприймаються як частина навчання, а не як підтвердження «недосвідченості».

Розділ 7. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ПОЛІТИКИ розроблений для подолання проблеми «розмитої відповідальності», яка часто стає причиною ігнорування випадків дискримінації. Його необхідність зумовлена наступним:

- *Надання правового голосу свідкам (п. 7.1)*: дослідження показало, що дискримінація часто відбувається публічно, але залишається без реакції колег. Надання свідкам права на ініціювання розгляду випадку руйнує «культуру мовчання» та робить дотримання етики спільною відповідальністю всього колективу.
- *Інституціоналізація захисту (п. 7.2)*: впровадження ролі Уповноваженої особи є ключовою вимогою для об'єктивності. Це гарантує, що розгляд скарги не залежатиме від волі безпосереднього керівника, який сам може бути суб'єктом ейджистських упереджень.

- *Дисциплінарна легітимізація (п. 7.3):* визнання ейджизму порушенням трудової дисципліни дозволяє організації застосовувати реальні заходи впливу, що є необхідним стримуючим фактором для потенційних порушників.

Розділ **8. ПРОЦЕДУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ СКАРГ** є реакцією на те, що 92,9% опитаних не зверталися до керівництва у разі дискримінації. Обґрунтування його пунктів:

1. *Доступність та конфіденційність каналів (п. 8.1):* оскільки молоді фахівці часто відчують вразливість перед досвідченішими колегами, наявність анонімної «гарячої лінії» та скриньки довіри є критично важливою для забезпечення безпечного першого кроку до захисту своїх прав.
2. *Оперативність реагування (п. 8.2):* встановлення 48-годинного терміну для початку перевірки демонструє серйозність намірів організації та запобігає «затягуванню» конфліктів, що особливо важливо для збереження мотивації молодих кадрів.
3. *Гарантія безпеки заявника (п. 8.3):* принцип Non-Retaliation (недопущення репресій) є фундаментальним. Він нейтралізує головний страх молоді — страх втратити роботу або зіпсувати стосунки в колективі через скаргу.
4. *Відновлення справедливості (п. 8.4):* акцент на захисті професійної гідності потерпілої особи як пріоритеті розслідування допомагає відновити психологічний комфорт працівника та його віру в цінності організації.

Розділ **9. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА САНКЦІЇ** забезпечує життєздатність документа. Його структура базується на принципі справедливості та виховної спрямованості:

1. *Трирівнева класифікація порушень (п. 9.1):* дослідження показало, що значна частина ейджистських проявів є ненавмисною. Впровадження Рівня 1 (навчання та бесіди) дозволяє м'яко корегувати поведінку колег.

Водночас наявність Рівня 3 (звільнення за мобінг) створює надійний щит проти грубих порушень прав молоді.

2. *Персональна відповідальність менеджменту (п. 9.2)*: оскільки керівництво має забезпечувати справедливий розподіл ресурсів за запитом 61,9% респондентів, цей пункт змушує менеджерів середньої ланки бути активними гарантами дотримання Політики, а не пасивними спостерігачами.

Розділ 10. СТРАТЕГІЇ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ є найбільш інноваційною частиною Політики, спрямованою на подолання «втрати впевненості» серед 85,7% молоді. Обґрунтування механізмів:

- *Право на супервізію (п. 10.1)*: це відповідь на запит 35,7% молодих фахівців щодо допомоги у ситуаціях дискримінації. Супервізія створює «безпечну гавань» для розбору помилок без ризику отримати тавро некомпетентності.
- *Механізм IDP як антидот суб'єктивізму (п. 10.2)*: Індивідуальні плани розвитку дозволяють перевести оцінку молодого спеціаліста з площини особистих симпатій наставника у площину виконання чітких КРІ. Це документально фіксує професійне зростання, роблячи аргумент про «недосвідченість» невалідним.
- *Горизонтальна підтримка та автономія (п. 10.3, 10.4)*: формування професійної ідентичності через делегування реальних кейсів та підтримку рівних (peer-to-peer) мінімізує ефект інфантилізації та сприяє швидкій адаптації фахівця в організації.

Отже, сформована Політика — це не просто збірник правил, а комплексна соціальна технологія, яка легалізує присутність молодих фахівців як рівноправних суб'єктів у професійному просторі. Вона пропонує інструменти (IDP, супервізія, етичні стандарти), які трансформують вікову різноманітність із джерела конфліктів у ресурс для розвитку організації та забезпечення високої якості соціальних послуг.

3.2. Апробація механізмів Політики через фокус-групове дослідження з молодими фахівцями

Наступним етапом практичного дослідження стала організація та проведення фокусованого групового інтерв'ю з молодими працівниками ГО «ВГЦ «Волонтер». У дослідженні взяли участь *12 фахівців віком від 20 до 25 років*, які раніше брали участь у кількісному етапі опитування та попередньо були ознайомлені з текстом розробленої «Політики культури поваги до вікової різноманітності». Повний інструментарій дослідження представлений у **Додатку Г**.

Зважаючи на необхідність створення безпечного й комфортного простору для обговорення сенситивних тем, фокус-група була проведена у *дистанційному форматі за допомогою платформи Zoom*. Вибір онлайн-інструменту дозволив забезпечити високий рівень участі, можливість фіксації невербальних реакцій через відеозв'язок та зручність у документуванні результатів обговорення.

Метою проведення фокус-групи було виявлення суб'єктивного ставлення молодих фахівців до інструментів Політики та оцінка її реалістичності через призму власного професійного досвіду.

Методологія дослідження передбачала структуровану дискусію, розподілену на *чотири тематичні вектори*, що охоплюють усі аспекти впровадження антидискримінаційного документа.

Інструментарій фокус-групи складався з таких блоків:

- *1 блок «Когнітивно-оціночний»* - присвячений вивченню первинної реакції молоді на появу Політики та аналізу того, наскільки повно зміст документа корелює з їхніми реальними потребами. Метою блоку є перевірка релевантності теоретичних напрацювань практичному досвіду молодих спеціалістів;
- *2 блок «Оцінка функціональності інструментів»* - спрямований на детальне обговорення конкретних механізмів, запропонованих у Політиці (IDP, реверсивне наставництво, супервізія). Цей етап дозволяє оцінити

життєздатність технологічних інструментів та їхню здатність реально змінювати професійну щоденність;

- *3 блок «Оцінка етико-правових регуляторів»* - фокусується на питаннях етичних норм та каналів захисту прав працівників. Блок має на меті з'ясувати рівень довіри молоді до запропонованих процедур звітування про випадки ейджизму та оцінити зрозумілість заборонених форм поведінки;
- *4 блок «Прогностичний блок»* - орієнтований на виявлення потенційних перешкод при імплементації Політики та збір авторських пропозицій від учасників для вдосконалення фінальної редакції документа.

Перейдемо до аналізу результатів фокус-групового обговорення за кожним із визначених блоків.

Блок 1. Когнітивно-оціночний

1.1. Якою є Ваша первинна оцінка розробленої Політики після ознайомлення з її повним змістом?

Учасники продемонстрували високий рівень емоційної залученості: 9 з 12 респондентів одразу зазначили, що поява такого документа є легітимізацією їхнього права на професійну гідність. Респонденти підкреслили, що Політика сприймається не як формальний інструктаж, а як декларація партнерських цінностей організації. 3 учасники окремо виділили, що сам факт розробки такого документа зменшує відчуття «невидимості» молодих співробітників у великій структурі. Основна емоційна реакція групи характеризувалася відчуттям «визнання важливості молодих кадрів» як рівноправних суб'єктів професійної діяльності.

1.2. Наскільки повно у документі відображено специфічні проблеми молодих фахівців (ейджизм, інфантилізація)?

Усі 12 учасників одностайно погодилися, що Розділи 2 та 4 Політики точно ідентифікують їхній щоденний досвід. Зокрема, 8 фахівців акцентували на критичній важливості терміна «інфантилізація». Вони зазначили, що часто стикаються з «м'яким ейджизмом» у формі надмірної опіки, яка обмежує їхню

самостійність. 4 учасники зауважили, що раніше не мали термінологічного апарату для опису ігнорування їхніх пропозицій, а чітке визначення цих явищ у Політиці тепер дає їм законний інструментарій для захисту власних кордонів у діалозі з досвідченими колегами.

Блок 2. Оцінка функціональності інструментів

2.1. Оцініть потенційну ефективність впровадження Індивідуальних планів розвитку (IDP).

Респонденти назвали IDP найбільш дієвим механізмом об'єктивізації їхньої роботи. 7 з 12 учасників підкреслили, що наявність прозорих критеріїв оцінювання дозволяє перевести дискусію з суб'єктивної площини «браку стажу» у раціональну площину «досягнення конкретних KPI». 5 фахівців відмітили, що такий підхід усуває маніпуляції з боку керівництва, оскільки створює чітку дорожню карту для легітимного кар'єрного зростання, що базується виключно на компетенціях.

2.2. Як Ви оцінюєте механізм підтримуючої супервізії?

Учасники фокус-групи констатували, що зміна парадигми з контролю на підтримку (Розділ 10) є базовою умовою збереження кадрового потенціалу. 10 респондентів назвали страх помилки та подальшого осуду головним стресором, що змушує їх думати про зміну професії. 2 учасники поділилися досвідом, коли саме «каральна» супервізія призводила до емоційного вигорання в перші місяці роботи. Відтак, запропонований у Політиці підхід оцінюється як створення «безпечного середовища», де помилка розглядається як частина навчання.

2.3. Наскільки реалістичним є впровадження моделі реверсивного наставництва?

Дане питання викликало найбільш жваву дискусію. 10 з 12 учасників висловили повну готовність навчати старших колег цифровим інструментам, навичкам швидкого пошуку інформації та використанню ШІ у соціальній роботі. Проте 6 учасників висловили занепокоєння щодо можливого супротиву з боку «старожилів» організації. Це підкреслило висновок групи: реверсивне

наставництво буде життєздатним лише за умови системного впровадження Політики на всіх рівнях ієрархії одночасно.

Блок 3. Оцінка етико-правових регуляторів

3.1. Чи є перелік заборонених форм поведінки (Розділ 6) вичерпним та зрозумілим?

Група схвально оцінила деталізацію етичних норм. 11 респондентів особливо відмітили важливість заборони на «мікроагресію» (зневажливі жарти, коментарі щодо віку, знецінювальна інтонація). Учасники переконані, що письмове закріплення цих норм робить токсичну поведінку «видимою» та дає право офіційно апелювати до етичного кодексу Центру, не боячись виглядати «занадто чутливими».

3.2. Оцініть рівень довіри до каналів звітування та інституту Уповноваженої особи.

Учасники висловили стриманий оптимізм. 6 фахівців зазначили, що довіра буде формуватися лише після перших реальних кейсів вирішення конфліктів. Водночас усі 12 учасників погодилися, що сам факт легалізації анонімних каналів зв'язку (Розділ 7) є революційним кроком до демократизації управління в ГО «ВЦ «Волонтер», оскільки знімає з молодого працівника страх прямої конфронтації з керівником.

Блок 4. Прогностичний блок

4.1. Які потенційні ризики або бар'єри Ви вбачаєте у процесі імплементації?

Головним ризиком 8 з 12 молодих фахівців вважають загрозу «формалізму» — ситуацію, коли Політика буде прийнята, але інерція мислення лінійних менеджерів залишиться незмінною. 4 респонденти підкреслили, що успіх залежить виключно від того, чи буде вищий менеджмент транслювати ці цінності власним прикладом.

4.2. Які додаткові механізми доцільно інтегрувати в фінальну редакцію?
За результатами брейнстормінгу учасники запропонували наступні доповнення:

- 9 учасників підтримали ідею системи «Buddy-support» (закріплення за новачком іншого молодого фахівця для неформальної адаптації);
- 3 учасники запропонували чіткіше прописати кореляцію між успішним виконанням пунктів IDP та преміюванням;
- Половина групи (6 осіб) висловила побажання щодо організації спільних «днів обміну досвідом» (міжпоколінних зустрічей) поза робочим контекстом для неформального зближення колективу.

Таким чином, можемо зробити висновок, що розроблена Політика відповідає актуальним запитам молодих спеціалістів. Вона сприймається як інструмент захисту та професійного розвитку, що дозволяє рекомендувати її до впровадження як дієвий засіб зниження плинності кадрів та підвищення ефективності взаємодії у різновікових колективах.

3.3. Експертна оцінка та верифікація Політики досвідченими фахівцями

Для підтвердження практичної цінності та реалістичності розробленої «Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі» нами було проведено експертне оцінювання за методом напівструктурованого інтерв'ю з елементами шкалювання, інструментарій якого представлено в Додатку Г .

Мета інтерв'ювання полягала у здійсненні експертної оцінки змісту, актуальності, практичної доцільності та потенційної ефективності впровадження «Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі».

Методика експертного оцінювання була побудована за такими змістовними блоками:

1. *Вступний блок «Паспорт експерта»* - призначений для верифікації компетентності респондентів. Він включає збір даних про професійний стаж, управлінський досвід та рівень обізнаності фахівця у питаннях недискримінації та інклюзії, що є критично важливим для валідності подальших оцінок.
2. *Блок оцінки актуальності Політики* - спрямований на визначення запиту професійного середовища на подібні документи. Блок дозволяє виявити, чи сприймається проблема ейджизму як реальна загроза для організації, та які саме чинники роблять впровадження Політики нагальним саме зараз.
3. *Блок змістовної експертної оцінки Політики* - є центральною частиною інтерв'ю, де експерти за 5-бальною шкалою оцінюють конкретні характеристики документа: від чіткості мети та наукової обґрунтованості до практичної спрямованості та реалістичності впровадження кожного інструменту.

Аналіз результатів експертної оцінки

У ролі експертів виступили 10 фахівців Центру “Волонтер”, серед яких: *психологи, координатори проєктів, тренери, проєктні менеджери, та соціальні працівники*. Усі залучені фахівці мають значний досвід професійний стаж (5 до 15 років) та досвід управлінської діяльності (до 10 років), що гарантує високу валідність наданих оцінок.

Важливим показником компетентності експертної групи є їхній досвід роботи з питанням недискримінації та інклюзії.

4. Досвід роботи з питаннями дискримінації/інклюзії:

10 відповідей

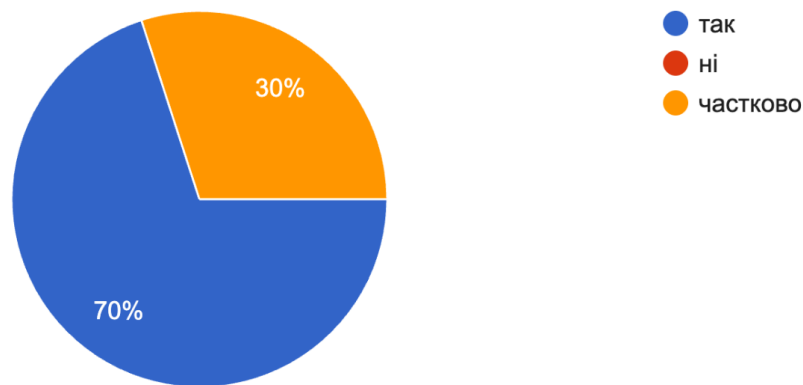


Рис. 3.1. Кругова діаграма “Розподіл фахівців за досвідом роботи з питаннями недискримінації та інклюзії”

Як свідчать дані на Рис. 3.1, переважна більшість опитаних (70%) мають безпосередній досвід роботи у сфері недискримінації, а 30% стикалися з цими питаннями частково. Це вказує на те, що рецензенти Політики володіють необхідними термінологічним апаратом та практичним розумінням проблеми ейджизму.

Аналіз актуальності та проблемного поля

Першим етапом верифікації стала оцінка актуальності розробки Політики в сучасних умовах.

2.1. Як Ви оцінюєте актуальність розроблення Політики культури поваги до вікової різноманітності у сучасних умовах? (зазначте):

10 відповідей

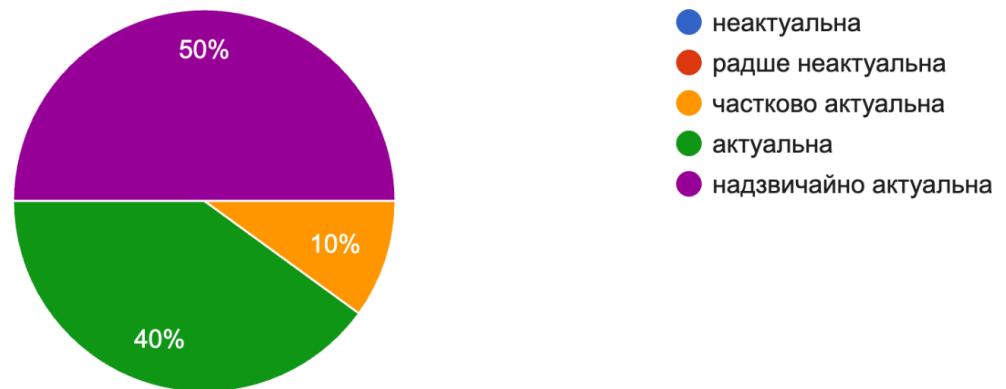


Рис. 3.2. Кругова діаграма “Оцінка актуальності розроблення Політики експертною групою”

Згідно з результатами на Рис. 3.2, 50% експертів вважають розробку “надзвичайно актуальною”, а 40% - “актуальною”. Лише 10% надали оцінку “частково актуальна”, що в цілому підтверджує високий запит професійної спільноти.

Під час якісного інтерв’ю експерти виокремили ключові проблеми, які роблять впровадження Політики необхідним:

1. *Нормалізація стереотипів:* експерти зазначають, що жарти про “недосвідченість” часто сприймаються як норма, а не як форма дискримінації.
2. *Інституційні бар’єри:* відсутність підтримки призводить до швидкого вигорання молодих фахівців та їхнього звільнення.
3. *Управлінські дефіцити:* часто оцінка фахівця відбувається за віком, а не за результатами роботи, що створює міжпоколінні конфлікти.

Кількісна оцінка параметрів Політики

Експерта було запропоновано оцінити змістовні характеристики документа за 5-бальною шкалою.

3.1. Оцініть за шкалою від 1 до 5:

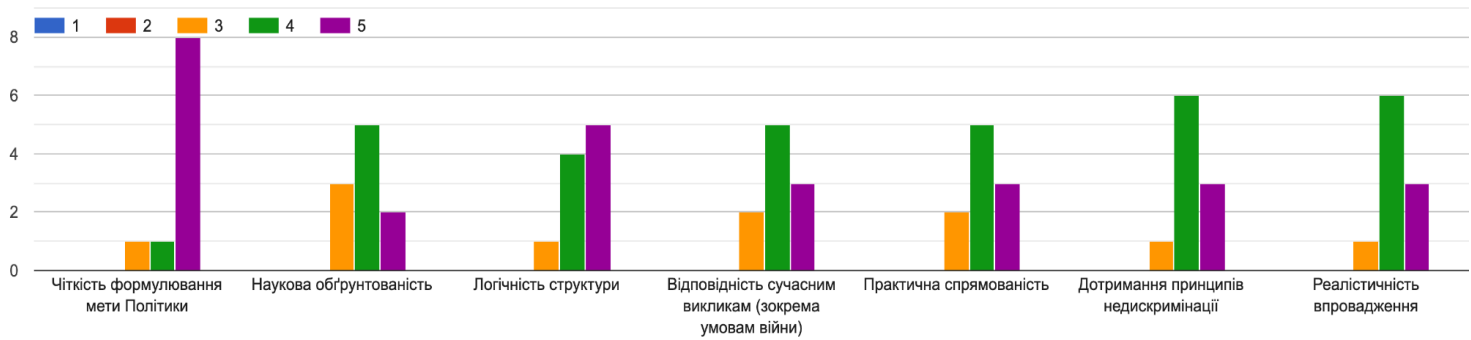


Рис. 3.3. Стовпчаста діаграма “Результати оцінювання характеристик Політики”

Аналіз даних на Рис.3.3 дозволяє зробити наступні висновки:

- Чіткість формулювання мети Політики:* даний показник отримав найвищий ступінь консолідації думок. 8 експертів поставили максимальну оцінку «5», що свідчить про однозначне розуміння фахівцями того, на що спрямований документ. Лише по одному респонденту оцінили цей пункт на «4» та «3» бали.
- Наукова обґрунтованість:* оцінки розподілилися між «4» (5 осіб) та «3» (3 особи), при цьому двоє експертів поставили найвищий бал. Це вказує на те, що теоретична база Політики сприймається як достатня, проте практики бачать простір для подальшого зміцнення методології.
- Логічність структури:* параметр отримав високі бали — половина опитаних (5 осіб) поставили «5», ще 4 особи — «4». Один респондент оцінив логіку на «3». Це підтверджує, що послідовність розділів (від дефініцій до санкцій) є зрозумілою для користувача.
- Відповідність сучасним викликам (зокрема умовам війни):* 5 експертів оцінили актуальність на «4», а 3 експерти — на «5». Враховуючи, що 2 особи поставили «3» бали, можна зробити висновок, що Політика є актуальною, але потребує постійної адаптації до динамічних змін у соціальній сфері під час воєнного стану.

5. *Практична спрямованість*: показник продемонстрував аналогічний розподіл — 50% експертів обрали «4» бали, а 30% — «5». Це підтверджує, що запропоновані інструменти (IDP, супервізія) сприймаються не як суха теорія, а як реальні алгоритми роботи.
6. *Дотримання принципів недискримінації*: цей параметр отримав переважну кількість оцінок «4» (6 осіб) та «5» (3 особи). Це свідчить про те, що Політика успішно виконує свою головну функцію — захист прав працівників незалежно від віку.
7. *Реалістичність впровадження*: оцінки «4» (6 осіб) та «5» (3 особи) підтверджують готовність організації до імплементації документа. Проте наявність однієї оцінки «3» вказує на усвідомлення експертами можливих організаційних труднощів (опір середовища, брак часу).

Якісний аналіз сильних сторін та перспектив впровадження

Експерти детально проаналізували зміст Політики, виділивши її «сильні сторони»:

- *партнерська модель*: акцент на переході від контролю до взаємовигідного обміну досвідом;
- *об'єктивізація росту*: впровадження Індивідуальних планів розвитку (IDP), що робить професійний шлях прозорим;
- *безпека*: гарантія анонімності при повідомленні про конфлікти, що стимулюватиме відкритість;
- *термінологічна чіткість*: легітимізація понять «ярликування» та «інфантилізація» у правовому полі організації.

Водночас було надано критичні рекомендації щодо доопрацювання документа, які будуть враховані у фінальній версії:

- необхідність розробки чіткого графіка перевірки виконання норм;
- уточнення ролі супервізорів (хто саме, крім Уповноваженої особи, має право їх проводити);
- створення окремих блоків рекомендацій для лінійних керівників та розробка системи зв'язку IDP з преміюванням.

Таким чином, результати проведеного експертного оцінювання підтверджують високу актуальність та практичну цінність розробленої Політики для професійного середовища соціальної сфери. Консолідована позиція досвідчених фахівців щодо дієвості таких інструментів, як індивідуальні плани розвитку (IDP) та реверсивне наставництво, свідчить про готовність організації до переходу від ієрархічного контролю до партнерської взаємодії. Отримана верифікація дозволяє рекомендувати Політику до впровадження як ефективного механізму протидії ейджизму та професійному вигоранню кадрів.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі було здійснено комплексну розробку, обґрунтування та апробацію авторської «Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі», що дозволило сформулювати такі висновки:

1. На основі системного аналізу потреб фахівців соціальної сфери та існуючих інституційних розривів було розроблено структуру Політики, яка включає не лише декларативні норми недискримінації, а й конкретні механізми підтримки професійного розвитку (IDP, реверсивне наставництво, підтримуюча супервізія). Обґрунтовано, що така Політика є цілісною соціальною технологією, спрямованою на трансформацію організаційної культури в бік інклюзивності та взаємоповаги.
2. Апробація механізмів Політики під час фокусованого групового інтерв'ю з молодими фахівцями (віком 20–25 років) підтвердила високу суб'єктивну значущість документа для цієї категорії працівників. Учасники фокус-групи ідентифікували Політику як інструмент професійної безпеки, що дозволяє мінімізувати прояви вікової стигматизації та створює прозору систему кар'єрного зростання. Особливу підтримку отримали інструменти об'єктивізації досягнень, які нівелюють упередження щодо «браку досвіду».
3. Експертна верифікація Політики, проведена за участю 10 досвідчених фахівців ГО «ВЦ «Волонтер», підтвердила її високу наукову обґрунтованість, логічність та практичну спрямованість. Експерти оцінили актуальність розробки як надзвичайно високу (середній бал за більшістю показників — понад 4,5 за 5-бальною шкалою), акцентуючи увагу на відповідності документа сучасним викликам соціальної сфери в Україні.
4. Узагальнені результати дослідження свідчать про готовність обох сторін трудових відносин (як досвідчених керівників, так і молодих спеціалістів) до імплементації запропонованих норм. Верифікована Політика є готовим

до впровадження інструментом, що сприяє подоланню міжпоколінних конфліктів, зниженню плинності кадрів та зміцненню кадрового потенціалу організацій соціальної спрямованості.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі проведено комплексне теоретико-прикладне дослідження проблеми ейджизму щодо молодих фахівців у професійному середовищі соціальної роботи. Результати роботи дозволили не лише обґрунтувати соціальну технологію протидії дискримінації, а й повністю підтвердити гіпотезу дослідження, згідно з якою ейджизм негативно впливає на професійну мотивацію, становлення та адаптацію молоді.

По-перше, на основі теоретичного аналізу встановлено, що професійне становлення молодих спеціалістів є багатоаспектним процесом, успішність якого критично залежить від умов соціально-професійного середовища. Визначено, що ейджизм виступає системним бар'єром, який на індивідуальному та інституційному рівнях обмежує доступ молоді до ресурсів і визнання. Розроблена теоретична модель продемонструвала, що поєднання соціальних стереотипів та жорсткої професійної ієрархії призводить до знецінення компетенцій молодих працівників, негативно впливаючи на їхню професійну ідентичність.

По-друге, емпіричне дослідження стану поширеності ейджизму показало критичну необхідність втручання. Результати діагностики засвідчили, що значна частина молодих фахівців стикається з латентними формами дискримінації, такими як «інфантилізація» та недовіра до фахового рівня. Зокрема, було виявлено «спіраль мовчання»: 92,9% молодих респондентів, які зазнали упередженого ставлення, не зверталися за захистом до керівництва через відсутність безпечних механізмів звітування. Крім того, 85,7% опитаних спеціалістів віком до 25 років відчували втрату професійної впевненості внаслідок ейджистських проявів у колективі.

По-третє, відповіддю на виявлені виклики стала розробка авторської соціальної технології — «Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії». Документ базується на переході від контролюючої моделі наставництва до партнерської взаємодії. Ключовими інноваціями Політики стали: Впровадження Індивідуальних планів розвитку (IDP) для

об'єктивізації професійного зростання; Легітимізація інституту підтримуючої супервізії; Встановлення чітких етичних стандартів комунікації та системи анонімного інформування про дискримінацію.

По-четверте, результати апробації та експертної верифікації розробленої Політики підтвердили її високу ефективність. Експертна оцінка (10 фахівців ГО «ВЦ «Волонтер») показала, що актуальність документа оцінюється на рівні 90% («актуальна» та «надзвичайно актуальна»). Аналіз якісних характеристик за 5-бальною шкалою виявив високу узгодженість думок експертів щодо чіткості мети (80% поставили «5» балів) та дотримання принципів недискримінації.

По-п'яте, фокусоване групове інтерв'ю з молодими фахівцями (12 осіб віком 20–25 років) виявило, що впровадження Політики сприймається як потужний чинник професійної безпеки. Учасники констатували, що запропоновані інструменти (зокрема IDP) здатні нівелювати закиди щодо «недосвідченості», замінюючи їх вимірюваними результатами діяльності. Схвалення отримала також ідея реверсивного наставництва, що підкреслює готовність молоді до активного внеску в інноваційний розвиток організацій.

Підсумовуючи, проведене дослідження доводить, що подолання ейджизму вимагає переходу від загальних декларацій до впровадження конкретних локальних політик. Розроблена та верифікована соціальна технологія є дієвим інструментом створення інклюзивного професійного середовища, що сприяє закріпленню молодих кадрів у сфері соціальної роботи та підвищенню якості надання соціальних послуг загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анатійчук В. В. Ейджизм в трудових відносинах. Публікація на форумі Національного національного університету ім. Юрія Федьковича. Чернівці. 2022.
2. Байдарова, О. О. (2014). Проблеми професійного самовизначення та включення у професійну практику студентів спеціальності Соціальна робота. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки, (121), 20-24.
3. Байдарова, О., & Михайловська, О. (2021). Організаційні форми професійного навчання працівників у галузі соціальної роботи в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота, (1), 7.
4. Біскуп, В. С. (2008). Ейджизм як соціальна проблема та шляхи її подолання. Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки, (121), 37.
5. Болотова, В., & Куниця, Д. (2020). Геронтологічний ейджизм: дискримінаційні практики під час працевлаштування. In Scientific Collection «InterConf»,(38): with the Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference «Science, Education, Innovation: Topical Issues and Modern Aspects»(December 16-18, 2020, Tallinn, Estonia). – С (pp. 500-503).
6. Гоць, А. А. (2017). Прояви дискримінації на ринку праці України: соціологічний аналіз. Науково-теоретичний альманах Грані, 20(11), 70-75.
7. Грень, Н. М. (2021). Порівняльно-правовий аналіз конституційного регулювання дискримінації за віком (на прикладі держав Європейського Союзу). ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА, 8.
8. Єкімова, М. О. (2014). Проблема визначення поняття ейджизм у сучасній соціології. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, (4), 217-224.
9. Кікінежді, О. М. (2021, April). Ейджизм як соціально-психологічна проблема сучасності. In The IX International Science Conference «Integration of scientific bases into practice», April 13–14, 2021, Osaka, Japan. 107 p. (p. 79).

10. Кодекс законів про працю України (1971): Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
11. Кокун, О. М. (2012). Психологія професійного становлення сучасного фахівця. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1651/>
12. Лазаренко, А. М., & Носкович, А. О. (2020). ПРАКТИКИ ЗАПОБІГАННЯ ЕЙДЖИЗМУ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ ТА ЇХ ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ В УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО. *Головний редактор*, 143.
13. Макарова, О., & Гоцуляк, О. (2020). Питання ейджизму в Україні. *Молодий вчений*, (8 (84)), 74-77.
14. Малахівська, І. В. (2020). До питання про трудову міграцію. Гармонізація законодавства України з правом Європейського: Збірник тез науково-практичної інтернет-конференції (с. XX–XX). Хмельницький національний університет.
15. Назарець, А. & Гошовська, Д. (2022). Ейджизм як проблема дискримінації молодих людей. Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності, 99.
16. Національний інститут стратегічних досліджень (2025). Запобігання та протидія ейджизму: освітні заходи та міжпоколінна взаємодія. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/zapobihannya-ta-protydiya-eydzhizmu-osvitni-zakhody-ta>
17. Огнев'юк, В. О., Хоружа, Л. Л., Сисоєва, С. О., Чернуха, Н. М., Терентьєва, Н. О. (2015). Компетентнісно зорієнтована освіта: якісні виміри. Київ: Київ.ун-т ім.Б.Грінченка.
18. Онишко, О. Б., & Тополевський, Р. Б. (2021). Ейджизм (ageism) як латентна форма дискримінації за віком. *Соціально-правові студії*, 181-187.
19. Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. Ейджизм як психосоціальний ризик (2025). <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/eidzhizm-iaak-psykhosotsialnyi-ryzyk/>

20. Сакович, Д. О. (2025). Ейджизм українських ЗМІ: причини і наслідки.
21. Сахарук, І. С. (2011). Дискримінація за ознакою віку в сфері праці. Вісник Запорізького національного університету, (3), 63-70.
22. Сейко, Н. А., & Павлик, Н. П. (2014). Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект.
23. Сербина, Н. В. (2023). Теоретико-правові аспекти дискримінації за віком у сфері трудових відносин. Юридичний науковий електронний журнал, (3), 256–259. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-3/63>
24. Токарук, Л. С., & Чернуха, Н. М. (2024). Процес підвищення цифрової грамотності у майбутніх фахівців соціальної сфери. Наука та освіта під впливом глобальних викликів, 188.
25. Хоффман, М. (2011). Українська міграція: аналіз міграційних переміщень в через та з України. К.: УЦСР.
26. Худешенко, Х. Ю. (2019). Проблеми ейджизму в трудових відносинах. *Розвиток-2019: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції докторантів, молодих учених та студентів.*
27. Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці (2025). Дискримінація працівників за віком. Заходи, які допоможуть протидіяти дискримінації працівників. <https://kyiv.dsp.gov.ua/novyny/dyskryminatsiia-pratsivnykiv-za-vikom-zakhody-yaki-dopomozhut-protydiiaty-dyskryminatsii-pratsivnykiv/>
28. Чан В., МакКрей Р. Р., Де Фрут Ф., Юссім Л., Локенхофф К. Є., Де Болле М., Коста П. Т., Сутін А. Р., Реало А., Аллік Дж. та ін. (2012). Стереотипи вікової різниці в рисах особистості: універсальні та точні? *J. Pers. Соц. психол.* 2012;103:1050-1066.
29. Чуйко, О. В. (2017). Управлінські засади створення середовища особистісно-професійного розвитку на кафедрі. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, (1 (8)), 84-90.

30. Щербань С. В. (2020). Чи актуальне на сьогодні дослідження трудової дискримінації людей старшого віку? Харків.
31. Юрчик, Г. М. (2016). Дискримінація на ринку праці: прояви, вітчизняний і європейський досвід подолання. Соціально-трудові відносини: теорія та практика, (2), 80-87.
32. Ageism Fact Sheet (2025). The American Society on Aging (ASA). 2025. URL: <https://asaging.org/wp-content/uploads/2025/09/Ageism-Awareness-Day-Fact-Sheet-2025.pdf>
33. Ayalon, L. (2013). Feelings towards older vs. younger adults: Results from the European Social Survey. *Educational Gerontology*, 39(12), 888–901. <https://doi.org/10.1080/02701960.2013.828909>
34. Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2017). Taking a closer look at ageism: Self-and other-directed ageist attitudes and discrimination. *European Journal of Ageing*, 14(1), 1-4.
35. Bachmann, N., Tripathi, S., Brunner, M., & Jodlbauer, H. (2022). The contribution of data-driven technologies in achieving the sustainable development goals. *Sustainability*, 14(5), 2497.
36. Bae, S., & Choi, M. (2023). Age and workplace ageism: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 66(6), 724-738.
37. Bal, A. C., Reiss, A. E., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(6), 687-698.
38. Ben-Harush, A., Shiovitz-Ezra, S., Doron, I., Alon, S., Leibovitz, A., Golander, H., ... & Ayalon, L. (2017). Ageism among physicians, nurses, and social workers: findings from a qualitative study. *European journal of ageing*, 14(1), 39-48.
39. Bratt, C., Abrams, D., Swift, H. J., Vauclair, C.-M., & Marques, S. (2018). Perceived age discrimination across age in Europe: From an aging society to

a society for all ages. *Developmental Psychology*, 54(1), 167–180.
<https://doi.org/10.1037/dev0000397>

40. Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The gerontologist*, 9(4_Part_1), 243-246.

41. Canico, S. (2022). *Fighting Ageism through Intergenerational Solidarity-Social Work Intervention* (Doctoral dissertation).
<https://hdl.handle.net/1946/41186>

42. Cappellato, V., & Mercuri, E. (2024). ‘Being old’ and ‘feeling old’ in contemporary Italy: Active ageing and COVID-19. *Current Sociology*, 72(7), 1378-1395.

43. Cawthorn, A (2025). *Cross-Generational Collaboration: Strategies for a Multi-Age Workforce*. Indiana Wesleyan University.
<https://www.indwes.edu/articles/2025/11/cross-generational-collaboration-strategies-multiage-workforce>

44. Chen, Y., & King, B. E. (2002). Intra-and intergenerational communication satisfaction as a function of an individual's age and age stereotypes. *International Journal of Behavioral Development*, 26(6), 562-570.

45. Cicero, L. (2021). Ageism: Conceptualizing and Contrasting Age-Related Discrimination. In *Reduced Inequalities* (pp. 33-41). Cham: Springer International Publishing.

46. Cunha, F., Marques, S., & Borges Rodrigues, R. (2014). GerAções Lx: Pilot project to decrease ageism and promote a positive self-concept in youngsters and seniors. *Journal of Intergenerational Relationships*, 12(2), 184-191.

47. De la Fuente-Núñez, V., Cohn-Schwartz, E., Roy, S., & Ayalon, L. (2021). Scoping review on ageism against younger populations. *International journal of environmental research and public health*, 18(8), 3988.

48. DeSouza, E. (2007). Intergenerational interaction through reminiscence processes: A theoretical framework to explain attitude changes. *Journal of Intergenerational Relationships*, 5(1), 39-56.

49. Diachok, N., Chernukha, N., Tokaruk, L., Udovenko, I., & Petrova, M. M. (2020). Practical-oriented concept as a principle of professional education of the future professionals. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 272.
50. Dow, B., Joosten, M., Biggs, S., & Kimberley, H. (2016). Age encounters: Exploring age and intergenerational perceptions. *Journal of Intergenerational Relationships*, 14(2), 104-118.
51. Giles, H., & Williams, A. (1994). Patronizing the young: Forms and evaluations. *The International Journal of Aging and Human Development*, 39(1), 33-53.
52. Giles, H., Liang, B., Noels, K. A., & McCann, R. M. (2001). Communicating across and within generations: Taiwanese, Chinese-Americans, and Euro-Americans perceptions of communication. *Journal of Asian Pacific Communication*, 11(2), 161-179.
53. Hofäcker, D., Schadow, S., & Kletzing, J. (Eds.). (2017). Long-term socio-economic consequences of insecure labour market positions (EXCEPT Working Papers, No. 16). Tallinn University. <https://www.except-project.eu/working-papers/>
54. Hudson, J., Waters, T., Holmes, M., Agris, S., Seymour, D., Thomas, L., & Oliver, E. J. (2019). Using virtual experiences of older age: exploring pedagogical and psychological experiences of students. In J. Hudson & R. Kerton (Eds.), *Proceedings of the virtual and augmented reality to enhance learning and teaching in higher education conference 2018* (pp. 61-72). IM Publications Open. <https://doi.org/10.1255/vrar2018.ch7>
55. Hummert, M. L., Garstka, T. A., & Shaner, J. L. (1995). Beliefs about language performance: Adults' perceptions about self and elderly targets. *Journal of Language and Social Psychology*, 14(3), 235-259.
56. Kidwell, I. J., & Booth, A. (1977). Social distance and intergenerational relations. *The Gerontologist*, 17(5_Part_1), 412-420.

57. Kite, M. E., Stockdale, G. D., Whitley Jr, B. E., & Johnson, B. T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of social issues*, 61(2), 241-266.
58. Kuhlmann, B. G., Bayen, U. J., Meuser, K., & Kornadt, A. E. (2016). The impact of age stereotypes on source monitoring in younger and older adults. *Psychology and Aging*, 31(8), 875.
59. Leung, A. Y. M., Chan, S. S. C., Kwan, C. W., Cheung, M. K. T., Leung, S. S. K., & Fong, D.Y. T. (2012). Service learning in medical and nursing training: a randomised controlled trial. *Advances in Health Sciences Education*, 17, 529-545. <https://doi.org/10.1007/s10459-011-9329-9>
60. Levy, S. R., & Macdonald, J. L. (2016). Progress on understanding ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 5-25.
61. Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Williams, L. J. (2019). Trajectories of perceived workplace age discrimination and long-term associations with mental, self-rated, and occupational health. *The Journals of Gerontology: Series B*, 74(4), 655-663.
62. McCann, R. M., Dailey, R. M., Giles, H., & Ota, H. (2005). Beliefs about intergenerational communication across the lifespan: Middle age and the roles of age stereotyping and respect norms. *Communication Studies*, 56(4), 293-311.
63. Mellor, D., McCabe, M., Rizzuto, L., & Gruner, A. (2015). Respecting our elders: evaluation of an educational program for adolescent students to promote respect toward older adults. *American Journal of Orthopsychiatry*, 85(2), 181- 190. <https://doi.org/10.1037/ort0000041>
64. Minichiello, V., Browne, J., & Kendig, H. (2000). Perceptions and consequences of ageism: views of older people. *Ageing & Society*, 20(3), 253-278.
65. Ng, S. H., Liu, J. H., Weatherall, A., & Loong, C. S. E. (1997). Younger adults' communication experiences and contact with elders and peers. *Human Communication Research*, 24(1), 82-108.
66. Noels, K. A., Giles, H., Cai, D., & Turay, L. (1999). Perceptions of inter-and intragenerational communication in the United States of America and the

people's Republic of China: Implications for self-esteem and life satisfaction. *South Pacific Journal of Psychology*, 10(1), 120-135.
<https://doi.org/10.1017/S0257543400001085>

67. Noels, K. A., Giles, H., Cai, D., & Turay, L. (1999). Perceptions of inter-and intra-generational communication in the United States of America and the People's Republic of China: Implications for self-esteem and life satisfaction. *South Pacific Journal of Psychology*, 10(1), 120-135.

68. Omelchenko, S., Chernukha, N., Spivak, Y., Spivak, L., & Uteubaeva, E. (2020). Communicative Culture Formation of Future Social Workers in the Educational Process of Pedagogical University. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 283-290.

69. Ota, H., Giles, H., & Somera, L. P. (2007). Beliefs about intra-and intergenerational communication in Japan, the Philippines, and the United States: Implication for older adults' subjective well-being. *Communication Studies*, 58(2), 173-188.

70. Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65- 85. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65>

71. Porto. (2019, June 14). Programa Aconchego une gerações na partilha de casa em troca de companhia. <https://www.porto.pt/pt/noticia/programa-aconchego-une-geracoes-na-partilha-de-casa-em-troca-de-companhia>

72. Wagner, L. S., & Luger, T. M. (2017). Assessing positive attitudes toward older and younger adults. *Educational Gerontology*, 43(3), 147-165.

73. World health Prganiztion (2026). ICOPE. AGEISM https://cdn.who.int/media/docs/default-source/mca-documents/ageing/icope-training-programme/module-2/who_icope_m2_ageism.pdf

74. Zou, R., Yin, S., Song, T., Qin, P., & Lee, Y. C. (2024, May). Mitigating ageism through virtual reality: Intergenerational collaborative escape room design. In *Extended Abstracts of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-7).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета для молодих фахівців

Блок 1. Соціально-демографічні дані

1. Ваш вік: _____
 2. Ваша стать:
 - жіноча
 - чоловіча
 3. У якій установі Ви працюєте/працювали?
 - центр соціальних служб
 - служба у справах дітей
 - територіальний центр соціального обслуговування громадська / благодійна організація
 - заклад освіти
 - інше (вказіть) _____
 4. Яку посаду Ви займаєте/займали?
 - соціальний працівник
 - фахівець із соціальної роботи
 - соціальний педагог
 - психолог
 - інше (вказіть) _____
 5. Стаж роботи на посаді:
 до 1 року 1–2 роки 2–3 роки 3–4 роки 4–5 років
-

Блок 2. Досвід проявів ейджизму

6. Чи стикалися ви з упередженим (необ'єктивним, несправедливим) ставленням до вас як до молодого, недосвідченого фахівця на роботі?
 - так

- ні
 - важко відповісти
7. З боку кого найчастіше проявлялося таке ставлення? *(можна обрати декілька варіантів)*
- керівництва
 - колег
 - клієнтів (отримувачів соціальних послуг)
 - не стикався(-лася)
8. У чому найчастіше проявлялося упереджене (необ'єктивне, несправедливе) ставлення до вас як до молодого, недосвідченого фахівця на роботі?
- недовіра до професійних знань
 - сумніви у компетентності
 - знецінення думки або пропозицій
 - ігнорування професійної позиції або пропозицій
 - відмова у виконанні відповідальних завдань
 - зверхнє ставлення
 - надмірний контроль
 - жарти або коментарі щодо віку
 - інше _____
9. Як прояви ейджизму впливали вашу мотивацію, / професійну діяльність ?
-
-

Блок 3. Реакція, звернення та пропозиції

10. Як ви зазвичай реагуєте/реагували на такі ситуації?

- намагався (лася) не звертати уваги
- намагався (лася) відстояти свою позицію
- ігнорував (ла)
- проговорював (ла) з колегами

- звертався (лась) до керівника
- міняв(ла) місце роботи
- інше

11. Чи звертались ви до керівництва або адміністрації через такі випадки?

- так, офіційно
- так, неофіційно
- ні, але думав (ла) звернутись
- ні, не бачу в цьому сенсу

12. До кого, на вашу думку, найдоцільніше звертатися у разі проявів ейджизму на роботі?

- безпосередній керівник
- керівництво чи адміністрація установи
- колеги
- профспілка / HR-фахівець
- інше _____

13. Які заходи, на вашу думку, можуть сприяти зменшенню проявів ейджизму у соціальній роботі?

- проведення тренінгів та навчань
- підвищення обізнаності керівників, працівників про проблему ейджизму
- підтримка молодих фахівців наставниками
- чіткі правила недискримінації у колективі
- інше _____

ДОДАТОК Б

Інтерв'ю для досвідчених фахівців

Вступ

Дякую Вам за згоду взяти участь в інтерв'ю. Метою цього дослідження є вивчення особливостей професійного становлення молодих фахівців у сфері соціальної роботи. Ваш професійний досвід і експертна думка є надзвичайно цінними для нас, оскільки допоможуть глибше зрозуміти, з якими викликами стикаються молоді фахівці на початку своєї професійної діяльності, а також визначити ефективні підходи та практики, що сприяють їхньому професійному розвитку і підтримці.

Блок 1. Професійний досвід досвідченого фахівця

1. Яку посаду Ви обіймаєте зараз?
2. Розкажіть, будь ласка, про власний досвід Вашого професійного становлення ще як починаючого фахівця: про які труднощі, виклики, потреби пригадуєте.
3. Чи стикалися Ви з упередженим (необ'єктивним, несправедливим) ставленням до Вас як до молодого, недосвідченого фахівця на роботі?
4. Чи маєте Ви досвід наставництва або роботи з молодими фахівцями?

Блок 2. Позиція досвідченого фахівця щодо особливостей адаптації молодого фахівця

5. Які основні потреби та труднощі, на Вашу думку, має молодий фахівець в процесі адаптації у професійному середовищі?
6. Чи згодні Ви з твердженням, що вік та відсутність досвіду роботи є об'єктивною причиною для обмеження відповідальності молодого працівника?
7. Від кого та чого залежить успішність адаптації молодого фахівця у професійному середовищі?

Блок 3. Ейджизм щодо молодих фахівців

8. Чи доводилося Вам спостерігати у професійному середовищі упереджене ставлення до молодих фахівців (знецінення думок, надмірний контроль або жарти щодо віку, відсутності досвіду та інше)?

9. У чому, на Вашу думку, найчастіше проявляється упереджене ставлення до молодих фахівців у соціальній роботі (недовіра, недооцінка, обмеження можливостей тощо)?

10. Наскільки, на Вашу думку, проблема упередженого ставлення до молодих фахівців є поширеною у соціальній роботі?

11. На Вашу думку, чи існує у сфері соціальної роботи стереотип, що «справжня компетентність приходить лише з роками»?

Блок 4. Вплив упередженого ставлення до молодих фахівців на їх професійне становлення

12. Як упереджене ставлення впливає на:

- професійну мотивацію молодих фахівців;
- їхню впевненість у собі;
- бажання залишатися в професії?

13. Чи відомі Вам випадки, коли молоді фахівці залишали професію через подібні труднощі?

Блок 5. Протидія ейджизму. Рекомендації щодо підтримки молодих фахівців

14. Як Ви вважаєте, де проходить межа між корисним наставництвом та проявами упередженого ставлення до молодих фахівців (тиском через вік/недосвідченість)?

15. Які кроки можуть допомогти зменшити прояви упередженого ставлення до молодих фахівців у професійному середовищі?

16. Яку роль у цьому можуть відігравати:

- керівництво організацій;
- досвідчені фахівці;
- самі молоді фахівці?

17. Які форми підтримки молодих фахівців у професійному середовищі є, на Вашу думку, найбільш ефективними?

18. Чи існують у Вашій організації програми наставництва або адаптації молодих фахівців?

19. Які кроки варто зробити керівництву (чи іншим учасникам професійного середовища), щоб молоді фахівці відчували себе рівноправними членами команди?

ДОДАТОК В

Політика культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі

Затверджено

Наказом керівника установи

№ ____ від «__» _____ 2026 року

1. ВСТУП ТА ОБҐРУНТУВАННЯ

Політика культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі (далі — Політика) розроблена як стратегічний інструмент формування сучасної організаційної культури та ефективного управління людськими ресурсами.

Актуальність її впровадження зумовлена необхідністю забезпечення рівних можливостей, недискримінаційного підходу та поваги до гідності кожного працівника незалежно від віку, а також підвищення якості професійної діяльності в умовах зростання різноманітності трудових колективів.

Політика ґрунтується на результатах наукових досліджень, зокрема магістерського дослідження, які засвідчують, що ейджизм у професійному середовищі, у тому числі у соціальній роботі, виступає системним бар'єром, який обмежує професійне становлення, знижує мотивацію, ускладнює міжпоколінну взаємодію та негативно впливає на якість надання послуг.

Встановлено, що вік не є об'єктивним показником професійної компетентності, тоді як дискримінаційні практики за віковою ознакою порушують принципи рівності, справедливості та прав людини, а також стримують розвиток організації та ефективне використання потенціалу працівників.

У сучасних умовах особливого значення набуває формування професійного середовища, у якому вікова різноманітність розглядається як ресурс розвитку, а професійна зрілість визначається результатами діяльності,

рівнем компетентності та здатністю до професійного зростання, а не біологічним віком чи тривалістю стажу.

Запровадження цієї Політики спрямоване на системне утвердження культури поваги до вікової різноманітності, розвиток толерантної та партнерської взаємодії між працівниками різних поколінь, а також створення інклюзивного, безпечного та продуктивного професійного середовища.

2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ

Ейджизм (від англ. ageism) — упереджене ставлення до людей на основі їхнього віку, форма дискримінації, що обмежує можливості розвитку, самореалізації та професійного становлення особистості.

Професійне становлення молодого фахівця — динамічний і закономірний процес особистісних змін, трансформація суб'єкта праці, спрямована на саморозвиток та досягнення професійної зрілості.

Вікові стереотипи — закріплені суспільством спрощені та викривлені уявлення (упереджені узагальнення) про те, якою має бути поведінка людини відповідно до її віку.

Ярликування — процес віднесення фахівця до певної вікової категорії на основі стереотипних уявлень (наприклад: «молодий і зелений», «наївний»).

Дискримінація за віком — ситуація, за якої особа зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі лише на підставі її віку.

Множинний ейджизм — ситуація, коли людина зазнає утисків одночасно за кількома ознаками, однією з яких є вік (наприклад, молода жінка з інвалідністю).

Уповноважена особа — фахівець, відповідальний за реалізацію цієї політики, ознайомлення персоналу з її нормами та обробку скарг щодо порушень.

Культура поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі — це система цінностей, норм, управлінських підходів і повсякденних практик організації, що забезпечує гідне, рівноправне та недискримінаційне ставлення до працівників різного віку, утворює вікову різноманітність як ресурс розвитку, сприяє ефективній міжпоколінній взаємодії, взаємоповазі та обміну досвідом, а також створює умови для професійної адаптації, розвитку та самореалізації й гарантує рівні можливості для кожної особи незалежно від віку.

3. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА МЕТА ПОЛІТИКИ

3.1. Дана Політика визначає стандарти професійної взаємодії у професійному середовищі, що включають систему нормативно закріплених і прийнятих в організації вимог, а також ціннісні засади комунікації, співпраці та поведінки працівників, які забезпечують етичну, конструктивну, відповідальну та результативну взаємодію в процесі виконання професійних функцій і спрямовані на формування інклюзивного, недискримінаційного та безпечного професійного середовища.

3.2. Метою Політики є перехід від ієрархічної моделі управління до моделі міжпоколінної синергії, де досвід і інновації цінуються однаково, що передбачає формування та розвиток у професійному середовищі культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії та забезпечує рівні можливості, гідне ставлення та умови для професійної адаптації, розвитку і самореалізації працівників незалежно від віку.

3.3. Реалізація мети Політики передбачає:

- створення інклюзивного та безпечного професійного середовища;
- запобігання проявам вікової дискримінації (ейджизму);
- розвиток ефективної міжпоколінної взаємодії та обміну досвідом;
- підвищення рівня організаційної культури та соціальної відповідальності;

- забезпечення сталого розвитку організації через використання потенціалу працівників різного віку.

3.4. Політика спрямована на забезпечення гідного, рівноправного та справедливого ставлення до працівників незалежно від віку, утвердження вікової різноманітності як ресурсу розвитку організації та суспільства, а також розвиток культури толерантної взаємодії та міжпоколінного партнерства.

3.5. Документ базується на Конституції України, Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації» та міжнародних стандартах соціальної роботи.

3.6. Організація визнає, що ейджизм у соціальній сфері є критичною перешкодою для надання якісних послуг громаді.

3.7. Дія Політики поширюється на всіх працівників організації незалежно від віку, посади, стажу роботи, форми зайнятості, а також на інших осіб, залучених до професійної діяльності (стейкхолдерів, партнерів тощо).

3.8. Політика реалізується через впровадження управлінських рішень, організаційних процедур, комунікативних практик і просвітницьких заходів, спрямованих на формування культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії.

4. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

4.1. Принцип меритократії: доступ до ресурсів, навчання та кар'єрного ліфту визначається виключно вимірюваними результатами роботи та професійною кваліфікацією.

4.2. Принцип партнерства поколінь: визнання цінності досвіду фахівців зі стажем та інноваційного потенціалу молодих фахівців, що в синергії підвищує ефективність організації.

4.3. Принцип нульової толерантності до дискримінації: будь-який прояв ейджизму розцінюється як грубе порушення професійної етики.

Для дотримання принципів цієї Політики Організація ставить перед собою такі ключові завдання:

- **Усунення інституційних бар'єрів:** проведення аудиту внутрішніх процедур (найм, оцінювання, просування) для виключення прихованих вікових обмежень та штучних вимог до стажу.
- **Запровадження меритократичного підходу:** забезпечення прозорої системи кар'єрного зростання, де ключовим критерієм є фахові компетенції та результати роботи, а не біологічний вік.
- **Створення безпечного середовища для адаптації:** розробка механізмів підтримки працівників (менторство, супервізія), що виключають патерналізм, інфантилізацію та професійну ізоляцію фахівців будь-якого віку.
- **Формування культури міжпоколінної синергії:** впровадження програм реверсивного наставництва та спільних проектів для обміну досвідом між фахівцями різних вікових категорій.
- **Викорінення мовної дискримінації:** запровадження стандартів етичної комунікації, що забороняють використання ейджистських ярликів, жартів та зневажливих звертань.
- **Забезпечення дієвого моніторингу та захисту:** створення конфіденційних каналів повідомлення про випадки ейджизму та гарантування захисту заявників від будь-яких форм тиску.
- **Просвітницька робота:** регулярне навчання персоналу з питань вікової толерантності, деконструкції стереотипів та розпізнавання несвідомих упереджень.

5. ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТА ПРАКТИКА

5.1. Організація впроваджує методи, чутливі до вікового розмаїття, які враховують потреби фахівців на різних етапах професійного становлення.

5.2. Реверсивне наставництво: практика партнерського обміну досвідом, де молоді спеціалісти діляться знаннями про сучасні технології, а досвідчені фахівці — практичними кейсами, що руйнує ієрархічні вікові стереотипи.

5.3. Об'єктивність найму: повне виключення вікових обмежень з оголошень про вакансії та процедур відбору, якщо інше не передбачено законодавством.

5.4. Регулярне навчання персоналу щодо розпізнавання прихованих стереотипів, які впливають на сприйняття колег підсвідомо.

6. ЗАБОРОНЕНА ПОВЕДІНКА ЩОДО ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ

Організація встановлює чіткі межі допустимої поведінки. Категорично забороняється:

- Використання зневажливих чи зменшувально-пестливих форм звертання до працівників на основі їхнього віку (інфантилізація).
- Публічне висловлювання сумнівів щодо компетентності фахівця на основі його віку.
- Обмеження доступу працівників до стратегічних нарад, міжнародних проєктів чи програм розвитку через вікові упередження.
- Нерівномірний розподіл завдань, за якого фахівцям певної вікової групи делегуються лише технічні чи допоміжні функції, що не відповідають їхній кваліфікації.
- Створення «ізоляційного вакууму» навколо працівників, позбавлення їх колегіальної підтримки чи навмисне обмеження професійно важливої інформації за ознакою віку.

7. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ПОЛІТИКИ

7.1. Кожен представник організації, який зазнав дискримінації або став її свідком, має право на швидкий розгляд випадку та ефективне реагування.

7.2. Опрацювання скарг здійснює Уповноважена особа, яка забезпечує повну конфіденційність, неупередженість та захист заявника від будь-яких форм переслідування.

7.3. Будь-які прояви дискримінаційної поведінки визнаються порушенням професійної етики та трудової дисципліни, що тягне за собою заходи впливу згідно з чинним законодавством та внутрішніми правилами Організації.

8. ПРОЦЕДУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ СКАРГ

8.1. Канали повідомлення: для забезпечення доступності діють анонімна «гаряча лінія», спеціальна електронна пошта та фізична скринька довіри.

8.2. Процедура розгляду: після отримання сигналу про прояв ейджизму, Уповноважена особа зобов'язана розпочати перевірку протягом 48 годин.

8.3. Захист заявника (Confidentiality & Non-Retaliation): Організація гарантує, що жоден працівник не зазнає репресій, погіршення умов праці чи звільнення через повідомлення про факт дискримінації.

8.4. Об'єктивність: під час розслідування враховуються аргументи обох сторін, проте пріоритетом є захист професійної гідності потерпілої особи та відновлення справедливості.

9. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА САНКЦІЇ

Дотримання положень цієї Політики є обов'язковою умовою співпраці з Організацією. Будь-яке порушення принципів вікової толерантності розглядається як дисциплінарний проступок та порушення професійної етики.

9.1. Класифікація порушень та відповідні заходи впливу:

Рівень 1: Незначні або ненавмисні порушення. Сюди відносяться поодинокі випадки використання ейджистських стереотипів у мовленні

(інфантилізація, недоречні жарти), що не призвели до суттєвого обмеження прав фахівця.

Санкція: Індивідуальна роз'яснювальна бесіда та обов'язкове навчання з етичної комунікації.

Рівень 2: Систематичні прояви упередженості, ігнорування професійної думки фахівця або створення умов для його професійної ізоляції за ознакою віку.

Санкція: Офіційне попередження; тимчасове позбавлення права наставництва над іншими співробітниками.

Рівень 3: Груба дискримінація, мобінг, булінг або безпідставна відмова у професійних правах та можливостях через вік.

Санкція: Догана із занесенням в особову справу; відсторонення від посади; припинення трудових відносин або цивільно-правової співпраці з Організацією.

9.2. Керівники підрозділів несуть персональну відповідальність за дотримання норм Політики у своїх командах. Свідоме ігнорування фактів вікової дискримінації прирівнюється до порушення Рівня 2.

10. СТРАТЕГІЇ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

Організація розглядає підтримку фахівців на етапі входу в професію як інвестицію в сталість галузі, реалізуючи це через такі механізми:

10.1. Професійна супервізія: молоді фахівці протягом першого року роботи мають право на регулярні супервізії для підтримки ментального здоров'я та допомоги у розв'язанні складних кейсів без страху перед критикою за «недосвідченість».

10.2. Механізм IDP (Індивідуальний план розвитку): для нових працівників розробляється план, що містить чіткі критерії професійного

зростання, роблячи цей процес прозорим та незалежним від суб'єктивного ставлення колег.

10.3. Спільнота практиків (Peer-to-peer support): функціонування горизонтальної мережі підтримки, де працівники можуть ділитися досвідом адаптації у безпечному середовищі.

10.4. Забезпечення автономії та відповідальності: організація делегує молодим фахівцям ведення кейсів (під супроводом), що сприяє формуванню професійної впевненості та ідентичності

ДОДАТОК Г

Фокусоване групове інтерв'ю для молодих фахівців

Загальна інформація про дослідження

Мета інтерв'ювання: виявлення суб'єктивного ставлення молодих працівників до інструментів розробленої Політики, оцінка релевантності змісту документа їхнім професійним потребам та визначення потенційних бар'єрів імплементації.

Цільова група експертів – молоді фахівці ГО «ВГЦ «Волонтер» віком від 20 до 25 років.

Блок 1. Когнітивно-оціночний

1.1. Якою є Ваша первинна оцінка розробленої Політики після ознайомлення з її повним змістом?

1.2. Наскільки повно у документі відображено специфічні проблеми молодих фахівців (ейджизм, інфантилізація)?

Блок 2. Оцінка функціональності інструментів

2.1. Оцініть потенційну ефективність впровадження Індивідуальних планів розвитку (IDP).

2.2. Як Ви оцінюєте механізм підтримуючої супервізії?

2.3. Наскільки реалістичним є впровадження моделі реверсивного наставництва?

Блок 3. Оцінка етико-правових регуляторів

3.1. Чи є перелік заборонених форм поведінки (Розділ 6) вичерпним та зрозумілим?

3.2. Оцініть рівень довіри до каналів звітування та інституту Уповноваженої особи.

Блок 4. Прогностичний блок

4.1. Які потенційні ризики або бар'єри Ви вбачаєте у процесі імплементації?

4.2. Які додаткові механізми доцільно інтегрувати в фінальну редакцію?

ДОДАТОК Г

Інтерв'ю для досвідчених експертів

(метод експертних оцінок)

Загальна інформація про дослідження

Мета інтерв'ювання: здійснити експертну оцінку змісту, актуальності, практичної доцільності та потенційної ефективності впровадження Політики культури поваги до вікової різноманітності та толерантної взаємодії у професійному середовищі.

Метод: напівструктуроване інтерв'ю з елементами шкалювання (поєднання якісної та кількісної оцінки).

Цільова група експертів – це практики та наукові й науково-педагогічні працівники з досвідом роботи не менше 5–10 років:

- досвідчені фахівці з соціальної роботи: соціальні працівники, фахівці із соціальної роботи, соціальні педагоги, психологи, юристи, педагоги;
- науковці у галузі соціальної роботи;
- керівники організацій/установ.

Інтерв'ю може проводитися у *формі*:

- індивідуальної бесіди;
- онлайн-опитування;
- експертної панелі.

Доцільно залучати 10–25 експертів для забезпечення валідності.

Результати обробляються за допомогою:

- описової статистики (середні значення, коефіцієнти узгодженості);
- якісного контент-аналізу відповідей.

1. Вступний блок «Паспорт експерта»

1. Посада: _____
2. Загальний стаж професійної діяльності: _____
3. Досвід управлінської діяльності (за наявності): _____
4. Досвід роботи з питаннями дискримінації/інклюзії:

так

ні

частково

2. Блок оцінки актуальності Політики

2.1. Як Ви оцінюєте актуальність розроблення Політики культури поваги до вікової різноманітності у сучасних умовах? (вказуйте):

1 — неактуальна

2 — радше неактуальна

3 — частково актуальна

4 — актуальна

5 — надзвичайно актуальна

Коментар: _____

2.2. Які основні проблеми у професійному середовищі, на Вашу думку, зумовлюють необхідність такої Політики?

3. Блок змістовної експертної оцінки Політики

Оцініть за шкалою від 1 до 5:

| Критерії | Оцінка |
|--|------------------|
| Чіткість формулювання мети Політики | 1 2 3 4 5 |
| Наукова обґрунтованість | 1 2 3 4 5 |
| Логічність структури | 1 2 3 4 5 |

Відповідність сучасним викликам (зокрема умовам війни) 1 2 3 4 5

Практична спрямованість 1 2 3 4 5

Дотримання принципів недискримінації 1 2 3 4 5

Реалістичність впровадження 1 2 3 4 5

3.2. Які сильні сторони розробленої Політики Ви можете виокремити?

3.3. Які аспекти Політики, на Вашу думку, потребують доопрацювання або уточнення?
