Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)
Освітній рівень

«Особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану»
Назва теми

Галузь знань *23 Соціальна робота*
Шифр і назва галузі знань
Спеціальність *231 Соціальна робота*
Шифр і назва спеціальності
Освітня програма *Соціальна робота. Соціальна педагогіка*
Назва освітньої програми
Спеціалізація *Соціальна педагогіка*
Назва спеціалізації

_____
Номер індивідуального навчального плану студент

Виконала: студентка II курсу,
група СРм-22-1 _____ Надія ЧУДИК-БІЛОУСОВА
Підпис Ім'я, прізвище

Керівник: доктор педагогічних наук, професор _____ Ганна РІДКОДУБСЬКА
науковий ступінь, вчене звання Підпис Ім'я, прізвище

Нормоконтролер

До захисту допускаю:
Зав. кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки
доктор педагогічних наук, професор _____ _Юрій БРИНДІКОВ
Підпис Ім'я, прізвище

_____ _____ 2023 р.

Хмельницький, 2023

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

АНОТАЦІЯ

Тема дипломної роботи «Особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану»

Здобувачка освіти: Надія Чудик-Білоусова

Керівник д.п.н., професор Ганна Рідкодубська

Дипломна робота включає два розділи, шість підрозділів роботи, список наукових джерел (89 найменувань) та 6 додатків. Загальний обсяг роботи складає 87 сторінок, основний зміст викладено на 60 сторінках. Роботу ілюстровано 3 таблицями.

Ключові слова: «соціальний працівник», «професійно значущі якості», «робота соціального працівника в умовах воєнного стану», «воєнний стан».

За результатами дослідження проведено аналіз сучасного стану розробленості проблеми в наукових джерелах, особливостей роботи соціального працівника в умовах воєнного стану, охарактеризовано професійно значущі якості соціальних працівників в умовах воєнного стану. На основі отриманих даних в ході емпіричного дослідження розроблено та запропоновано програму розвитку резильєнтності соціальних працівників в умовах воєнного стану та науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності такого виду взаємодії. Одержані результати та науково-практичні рекомендації можуть бути використані як соціальними працівниками, так і науковцями, які цікавляться даною проблематикою.

Випускниця _____ Надія Чудик-Білоусова

Дата подання дипломної роботи до захисту _____ _____2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 10

1.1. Сучасний стан розробленості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану в наукових джерелах 10

1.2. Особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану 17

1.3. Характеристика професійно значущих якостей соціальних працівників, які працюють в умовах воєнного стану 28

Висновки до розділу 39

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 41

2.1. Опис експериментальної роботи та аналіз отриманих даних щодо особливостей роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану .. 41

2.2.Тренінгова програма здатності до роботи в умовах воєнного стану «резільєнтність соціальних працівників в умовах воєнного стану» 48

2.3. Науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності роботи в умовах воєнного стану 56

Висновки до розділу 63

ВИСНОВКИ 64

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ 67

ДОДАТКИ 78

ДОДАТОК А. Діагностичні методики 79

ДОДАТОК Б. Тренінгова програма здатності до роботи в умовах воєнного стану «Резилетність соціальних працівників в умовах воєнного стану» 83

ВСТУП

Актуальність дослідження. Реалізація соціальної політики в державі завжди є проявом взаємодії держави та уповноважених на її реалізацію органів державної влади, спеціалізованих фондів, представників громадянського суспільства. Якісна взаємодія згаданих суб'єктів дозволяє досягнути стану соціального благополуччя та забезпечити гарантовані можливості отримання кожною соціально незахищеною особою гарантованого їй виду соціального забезпечення.

Переважно виконання повноважень з організації надання соціального забезпечення на рівні територіальної громади чи місцевих органів системи соціального забезпечення покладається на соціального працівника, як фізичну особу, яка працює за трудовим договором (контрактом) в установі, закладі чи організації сфери соціального забезпечення чи здійснює заходи із соціальної підтримки або надає допомогу на волонтерських засадах соціально незахищеним категоріям населення у спосіб та у формах, визначених законом із використанням найкращих практик та технологій.

Переважно така діяльність здійснюється соціальним працівником у процесі соціальної роботи, яка в широкому розумінні є невід'ємною складовою діяльності окремих уповноважених органів держави, установ, недержавних інституцій, завдяки якій визначаються та реалізовуються можливості вирішення соціальних проблем окремої особи чи групи осіб, з використанням допустимих форм методів та технологій, особливо в умовах війни.

Тому у суспільстві необхідність у соціальній роботі існуватиме доки існуватиме таке явище як «соціальна незахищеність» та навіть за найвищого періоду його розвитку і розквіту, не кажучи вже про її об'єктивну необхідність для суспільства, котре перебуває у кризовому стані, зумовленому військовими діями чи надзвичайною ситуацією.

В умовах воєнного стану гостро постають питання ефективної організації здійснення діяльності соціальним працівником, як суб'єктом соціальної роботи.

Безпосередньо від його діяльності залежить дотримання мінімальних стандартів забезпечення системності соціального захищеності особи та її життєстійкості.

Діяльність соціального працівника як спеціаліста/фахівця з соціальної роботи тривалий період часу є предметом наукових досліджень. Значний внесок наприкінці минулого тисячоліття у розвиток теорії соціальної роботи в Україні зробили: І. Грига, І. Звєрєва, А. Капська, Л. Коваль, І. Мигович, Н. Ничкало, В. Поліщук, В. Полтавець, В. Сидоров. За сучасних умов її продовжують розвивати Т. Кірик, О. Кравченко, М. Лукашевич, Н. Лук'янова, І. Мигович, Л. Моргай, А. Рідкодубська, Л. Романовська, Т. Семигіна, Г. Слозанська, І. Трубавіна, Л. Тюптя, В. Ханстантинов, М. Харламов, Н. Шакун та ін.

Об'єкт дослідження — робота соціальних працівників в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження — особливості організації роботи соціальних працівників в закладах та установах соціальної сфери в умовах воєнного стану.

Мета дослідження — теоретичне та емпіричне дослідження особливостей роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану в закладах та установах соціальної сфери.

Для досягнення поставленої мети необхідно розв'язати наступні **завдання**:

1. Здійснити аналіз сучасного стану розробленості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану в наукових джерелах
2. Охарактеризувати особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану;
3. Охарактеризувати професійно значущі якості соціальних працівників, які працюють в умовах воєнного стану в закладах та установах соціальної сфери;
4. Емпірично дослідити особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану.

5. Розробити тренінгову програму здатності до роботи в умовах воєнного стану «Резилетність соціальних працівників в умовах воєнного стану» та науково-практичні рекомендації для соціальних працівників щодо підвищення ефективності їх професійної діяльності в умовах воєнного стану.

У ході дослідження було використано наступні **методи**: теоретичні методи (аналізу, порівняння, синтезу, узагальнення) для висвітлення наукових поглядів щодо поняття «соціальний працівник», «соціальна робота», визначення ролі соціального працівника в реалізації соціальної політики держави та у здійсненні заходів із забезпечення соціальних прав особи чи сім'ї; емпіричні методи (опитувальник за двома модулями); методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження, для перевірки валідності та надійності отриманих результатів, а також для їх інтерпретації.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що одержані результати емпіричного дослідження, та надані науково-методичні рекомендації з роботи соціального працівника в умовах воєнного стану слугуватимуть підґрунтям для нових наукових пошуків та сприятимуть покращенню діяльності соціальних працівників з виконання ними поставлених завдань.

База дослідження: дослідження здійснювалося на базі Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова, Хмельницького національного університету та в закладах та установах соціальної сфери в контексті виконання договорів про співпрацю Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова.

Апробація результатів дослідження. Основні положення магістерського дослідження висвітлено у доповіді «Вплив суспільно-політичних трансформацій на формування соціальної політики в умовах війни та повоєнного відновлення» на Всеукраїнському науковому круглому столі «Проблеми трансформації суспільних відносин в умовах розбудови громадянського суспільства в Україні» (2023 р., Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова) та тезах «Сутність соціально-

правової компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери», оприлюднених у матеріалах (2023 р., Хмельницький національний університет).

Структура роботи. магістерська робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (89 найменувань) та 2 додатків. Загальний обсяг роботи — 84 сторінки, з них 60 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Сучасний стан розробленості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану в наукових джерелах

Соціальна політика будь-якої держави реалізується у певній сфері суспільних відносин, зокрема в соціальній сфері із залученням визначених структурою системи публічного управління уповноважених суб'єктів, тобто органів держави різного рівня, котрі реалізовують визначені діючим законодавством повноваження задля виконання завдань держави з організації та надання окремих видів соціального забезпечення. Соціальна сфера нашої держави в сучасних умовах охоплює усі галузей життєдіяльності суспільства, взаємопов'язані з державними і недержавними інституціями, установами, організаціями, котрі забезпечують загальний рівень життя особи та сприяють зростанню їх благополуччя в державі, створюючи при цьому оптимальні умови для реалізації та самореалізації її здібностей та інтересів [75].

Відповідно під соціальною політикою держави в умовах воєнного стану слід розуміти певну сукупність дій уповноважених органів держави та їх посадових осіб, зокрема й соціальних працівників, котрі спрямовані на підвищення та підтримання рівня життя та якості життя соціально незахищених осіб чи родин, задоволення її першочергових, невідкладних та інших соціальних потреб. Її реалізація безпосередньо залежить від фінансових можливостей держави чи територіальної громади, чітких механізмів реалізації її пріоритетних напрямків за безпосередньої участі соціальних працівників.

Навіть в умовах воєнного стану соціальна політика залишається системою організаційних, правових, економічних заходів, котрі здійснюється уповноваженими органами держави та іншими суб'єктами з метою реалізації механізмів соціальної підтримки задля задоволення соціальних потреб осіб, які потребують соціального забезпечення на визначених законодавством умовах. Її

реалізація залежить від наявності достатніх фінансових та людських ресурсів, зокрема і соціальних працівників, як кваліфікованих фахівців, здатних професійно та якісно виконувати поставлені перед ними завдання.

Така реалізація повноважень у соціальній сфері переважно спрямовується на забезпечення пріоритетних напрямків соціальної політики, котрі кожна держава визначає на певний період, переважно на короткострокову, середньострокову і довгострокову перспективу. Уповноважені особи, зокрема і соціальні працівники, спрямовують свою діяльність на забезпечення прав та інтересів визначеної групи соціально незахищених осіб, кількість який зростає протягом останнього десятиліття, особливо в умовах воєнного стану (внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, дітей, котрі постраждали від війни, ветеранів війни, учасників війни, родини, які втратили годувальника з числа військовослужбовців та ін.).

Переважно реалізацію соціальної політики в умовах воєнного стану стосовно соціально незахищеної особи забезпечує соціальний працівник. Він, як один з основних суб'єктів відносин, котрі виникають у соціальній сфері, здатний забезпечити реалізацію можливостей та сприяти у задоволенні соціальних потреб особи, особливо в умовах воєнного стану.

Слід зазначити, що основним комплексним механізмом практичної реалізації соціальної політики є соціальна робота, як система теоретичних знань та заснована на них практиках, що спрямована на забезпечення соціальної справедливості шляхом підтримки найбільш соціально незахищених верств населення [76, с. 57], особливо в період воєнного стану. Науковці переважно розглядають її як інститут соціальної психології, педагогіки, соціології. Водночас в юридичній літературі належної уваги аналізу механізмах здійснення заходів у соціальній роботі, як базовій сфері соціального забезпечення, увага фактично не приділяється [73, с. 97].

Соціальна робота завжди присутня в соціальній сфері та поширюється на такі категорії клієнтів, які потребують допомоги, тому ролі соціальних працівників у цьому процесі є різною [63, с. 100], але в окремих випадках життєво необхідною.

Як практична професійна діяльність вона реалізується в діях з надання допомоги та підтримки людям, які опинились у скруті [76, с. 57] та фактично є процесом визначення й надання допомоги тим, хто її потребує (індивідам, групам, сім'ям), сприяння вирішенню їх життєвих проблем (економічних, медичних, медико-соціальних, правових, психолого-педагогічних, інформаційно-консультативних та ін.) для відновлення, поліпшення чи самоспонукання самовідновлювати та само поліпшувати власні здатності до життєдіяльності» [59, с. 28].

У широкому розумінні соціальною роботою слід вважати професійну діяльність соціальних інституцій, державних і недержавних організацій, груп і окремих індивідів, тобто соціальних працівників, із надання допомоги для успішної соціалізації особам чи групам людей у випадках, коли за браком належних умов у суспільстві або особистих вад соціалізація утруднюється, призупиняється або набуває зворотного напряму (десоціалізація)» [34] або є неможливою з причин, котрі не залежать від особи та держави через тимчасову окупацію, військові дії, вимушене переміщення та ін..

Ми погоджуємося, що її важливими функціями виступають: 1) забезпечення таких умов для існування людини в суспільстві, за яких кожна особа може реалізувати своє право бути соціально захищеною; 2) сприяння досягненню та підтриманню стандартів життя, що гарантують гармонійний розвиток особистості; 3) забезпечення дії принципів соціальної справедливості в суспільстві [29, с. 36].

Соціальна робота за сучасних умов, особливо після запровадження воєнного стану є процесом визначення й надання допомоги тим особам, хто її потребує (індивідам, групам, сім'ям) щодо сприяння вирішенню їх життєвих проблем (економічних, медичних, медико-соціальних, правових, психолого-педагогічних, інформаційно-консультативних та ін.) з метою відновлення, поліпшення чи самоспонукання самовідновлювати та само поліпшувати власні здатності до життєдіяльності [67, с. 28] за рахунок різноманітних способів та за рахунок різних джерел фінансування.

Її результати забезпечуються завдяки професійній діяльності соціальних працівників, завдяки якій відбувається успішна соціалізація особи чи групи осіб, соціалізація яких утруднюється за відсутності належних умов або особистих вад, призупиняється або відбувається у зворотному напрямі (десоціалізація) [35, с. 11].

Тому робота соціальних працівників є надзвичайно важливою, так як її основна мета полягає у наданні допомоги і підтримки у вирішенні проблем особи, у створенні для реалізації нею її прав у сфері соціального захисту [40] Відповідно соціальний працівник має володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати соціальне законодавство, теорії та методи соціальної роботи, вміти спілкуватися та надавати необхідну та достатню інформацію, оцінювати потреби та представляти її інтереси, підвищувати її можливості та сприяти розвиткові, створювати «мережу допомоги» та керувати процесом надання їй допомоги [40; 70], із використанням відповідних методів [59], форм [35] та технологій [69, с. 40].

Зважаючи на появу нових сфер професійної діяльності соціального працівника, внаслідок появи нових категорій клієнтів, впровадження нових посад [63, с. 102], його роль в організації надання соціального забезпечення надалі лише зростатиме, особливо у період повоєнного відновлення. Його професійність [16] безпосередньо залежить від рівня їх професійної підготовки [59, с. 250]. Особливої професійності вимагається від за сучасних викликів вимагається від того соціального працівника, котрий виконує свої посадові обов’язки на рівні територіальної громади [38], так як від професійності його діяльності безпосередньо залежить рівень задоволення потреб і соціальному забезпеченні для жителів громади.

В умовах воєнного стану соціальна робота набула нових рис та якостей завдяки тому, що за умов соціальних викликів протягом останнього десятиріччя вона поступово трансформувалася цілісну динамічну систему, котра характеризується поєднанням професійної і непрофесійної діяльності. Така діяльність переважно здійснюється соціальним працівником задля забезпечення

соціальної підтримки (піклування) [46, с. 322]. Його головним завданням є забезпечення потреб соціально незахищеної особи у допомозі [41, с. 169].

Чинне законодавство на даний час визначає лише соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю як діяльність уповноважених органів, підприємств, організацій та установ, що здійснюють соціальну роботу з визначеними категоріями, а також фахівців з соціальної роботи та волонтерів, задля соціальної підтримки сімей, дітей та молоді, забезпечення їхніх прав і свобод, поліпшення якості життєдіяльності, задоволення інтересів та потреб [51]. Хоча Проєкт Закону про соціальну роботу в Україні від 10.12.2021 року визначив її як професійну діяльність, спрямовану на виявлення, у тому числі раннє виявлення, факторів, які можуть призвести до зниження рівня задоволення потреб осіб або сімей, соціальну профілактику, соціально-психологічну підтримку, надання соціальних послуг окремим особам або сім'ям, розширення або відновлення їх здатності до соціального функціонування, сприяння реалізації їх громадянських прав, запобігання соціальній ізоляції [50].

За сучасних умовах принциповою особливістю соціальної роботи як професії є її універсальний характер, та як змістовий та інструментальний аспекти діяльності соціального працівника акумулюють у собі елементи суміжних професійних галузей (педагогіки, соціології, психології, юриспруденції, медицини). Водночас вона виступає важливим елементом реалізації соціальної політики держави, забезпечуючи її життєвість і ефективність [24, с. 6] в конкретно взятому випадку, в межах певної території та стосовно конкретно взятої особи, що потребує підтримки, допомоги чи піклування.

Після запровадження воєнного стану сфера діяльності соціального працівника поступово розширюється. Так, в рамках експерименту на 2023, 2024 роки не лише нормативно впроваджено, але й передбачено фінансування надання соціальної послуги із соціального супроводу для військовослужбовця та членів його сім'ї безпосередньо у військовій частині (підрозділі) Збройних Сил відповідно до договору заради психосоціальної підтримки [45]. Зважаючи на те, що їх надання може відбуватися за місцем служби військовослужбовця

чи за місцем проживання його родини, соціальний працівник має бути готовим не лише до виїзду у відрядження, але й до професійного спілкування з особами із нестабільним психоемоційним станом.

У час дії воєнного стану професійна соціальна робота поступово розширила напрями, методи і форми роботи, які, з одного боку, ґрунтуються на багаторічному досвіді, в тому числі міжнародному, з іншого — формується її український феномен [28, с. 63], зважаючи на виклики в соціальній сфері, котрі часто вимагають негайного втручання та задоволення потреб чи вирішення проблем конкретно взятої особи, родини чи групи осіб, іноді за відсутності владних та фінансових засобів впливу у соціального працівника, котрий виконує свої професійні обов'язки на окупованій території, території, де ведуться бойові дії чи на деокупованій території.

Ми погоджуємось з науковою позицією, виходячи з якої рівнями сучасної соціальної роботи визначені: «макросистема (економічний, культурний, політичний, соціальний контекст, екологія, суспільна дискримінація тощо); мезосистема (взаємодії між елементами); соціальні мікросистеми (сім'я, близькі люди, робота, школа, структури в громаді); індивід (вік, стать, сексуальна орієнтація, темперамент, стан здоров'я, переживання травми, негативний досвід, специфічні потреби) [59]. Водночас такий підхід важко застосувати при практичній реалізації заходів із соціальної роботи

У літературі також обґрунтовується позиція, що соціальна робота в громаді під час війни здійснюється на чотирьох рівнях: соціальна робота на рівні органу місцевого самоврядування (вочевидь в частині визначення потреб населення громад в отриманні соціального забезпечення, насамперед соціальних послуг, розробки та ухвалення соціальних програм); соціальна робота на рівні територіальної громади; соціальна робота на рівні закладів соціальної сфери; соціальна робота на рівні жителів громади (допомога та соціальна підтримка волонтерів, благодійних вітчизняних та міжнародних організацій, представників релігійних організацій) [24, с. 63], хоча погодитися із такою позицією неможливо, бо перші два рівні є тотожними, виходячи з нормативних критеріїв. Стосовно жителів громади, котрі потребують участі у їх

житті соціальних працівників, автори мабуть мали на увазі жителів громади, котрі мають статус внутрішньо переміщених осіб та жителів тимчасово окупованих територій.

Також ми поділяємо позицію, що соціальна робота в громаді в умовах воєнного стану може здійснюватися найближчим оточенням особи та самоорганізацією громади у вирішенні складних життєвих обставин [28, с. 66], зважаючи на обмеженість людського потенціалу, котрий може бути залучений до проведення заходів із соціальної роботи та неможливість здійснення заходів через наявність ризику для життя і здоров'я соціального працівника.

У кризових умовах, очевидно і в умовах воєнного стану, соціальна підтримка за участі соціальних працівників в громадах фактично є відображенням відповідних перспективних теорій соціальної роботи, визначених Т. Семигіною. Вона виокремлює серед існуючих теорій наступні:

феміністичну соціальну роботу (може бути реалізована лише за участі жіночої частини громади, на якій базується тягар організації підтримки і допомоги та забезпечення потреб вразливих категорій населення громади, зокрема і з урахуванням потреб військового стану країни);

підхід, орієнтований на сильні сторони клієнта (виконання обов'язку допомоги внутрішньо переміщеним особам та їх родинам, військовослужбовцям власними ресурсами територіальної громади; зазначена теорія фактично була реалізована ще починаючи з 2014 року на територіях ведення бойових дій та на тимчасово окупованих територіях з лютого 2022 року);

зелена соціальна робота (заходи із соціальної взаємної підтримки, спрямовані на збереження цілісності навколишнього природного середовища країни, протидії ядерній небезпеці заради світової екологічної безпеки) [59], котра має обов'язково бути реалізованою у період повоєнного відновлення, задля запровадження європейських екологічних стандартів, стабілізації екологічної ситуації, відновлення навколишнього природного середовища країни, особливо тих територій, які постраждали внаслідок бойових дій та техногенних катастроф після повномасштабного вторгнення чи тривалої

окупації; водночас, наразі в українських реаліях реалізація даної теорії неможлива через брак людського ресурсу та продовження бойових дій на окремих територіях країни.

В умовах повоєнного відновлення країни доцільно продовжувати розвивати існуючі технології соціальної роботи за участі мотивованих соціальних працівників, котрі не лише забезпечуватимуть потреби осіб, котрими опікуються, але й реалізовуватимуть соціальну політику

1.2. Особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану

Організація процесу професійної діяльності соціального працівника та підготовки їх до професійної діяльності тривалий період часу є предметом наукового аналізу [1; 4; 5; 6; 7; 11; 24; 61; 64; 65; 66; 68; 84; 87; 88].

Як особа, котра представляє інтереси свого роботодавця, тобто закладу чи установи соціальної сфери, соціальний працівник, як уповноважений представник, в силу делегованих повноважень та від імені роботодавця сприяє в отриманні соціального забезпечення, використовує різні моделі практики та стратегії втручання у життя клієнтів, тобто соціально незахищених осіб. Засоби досягнення ним позитивних результатів діяльності для досягнення визначеної законодавством мети переважно є різними, методи та форми діяльності можуть містити різні варіанти послідовності [44], хоча кінцевим результатом діяльності буде задоволення потреб особи, котрій необхідно було забезпечити надання соціальної підтримки, матеріальної допомоги чи послуги.

Закон, залежно від посади на якій він перебуває, наділяє його різними обов’язками [41], хоча їх обсяг в умовах воєнного стану, залежно від місця перебування може бути надто обмеженим чи звичним.

Основним завдання для соціального працівника є професійні вміння та необхідність в силу займаної посади йти на взаємодію з особами, котрі потребують соціальної підтримки та допомоги, знаходити спільно з ними у

процесі спілкування взаємодію, навіть під час перебування його у різних статусах: соціальний працівник як представник уповноваженого закладу чи установи; соціальний працівник, котрий взаємодіє з групою осіб, яка потребує соціальної підтримки; соціальний працівник, котрий взаємодіє з особою, що перебуває у скруті чи складних умовах.

Основна його функція як фахівця при такій взаємодії полягає в допомозі людям пристосуватися до складних умов життя в суспільстві. Він повинен уміти не лише швидко та професійну виявляти соціальну проблему в особи чи родини, але й встановлювати її причини, сприяти її вирішенню, допомогти особі, які потрапила у важку життєву ситуацію, відчути себе повноцінними членами суспільства [8, с. 14], навіть в умовах воєнного стану.

Для якісного та професійного виконання обов'язків за посадою соціальному працівнику потрібно набути достатнього рівня професійної компетентності чи підтримувати уже набуті загальні та певні спеціальні навички. У реальних ситуаціях, за сучасних умов, їх професійна компетентність є результатом якісної підготовки чи перепідготовки, котра постійно має проявлятися в їх ефективних діях задля досягнення мети діяльності або вирішення чи мінімізації проявів проблем у особи, що потребує соціального забезпечення чи її родини або ж групи осіб [25]. Відповідно від рівня його якісної підготовки безпосередньо залежатиме якість та швидкість виконання повноважень, визначених законодавством тим, хто приступив до виконання своїх безпосередніх професійних обов'язків, особливо в умовах військового стану. Тому важливим для діяльності соціального працівника на професійній основі є не лише збереження набутих знань і вмінь, але й їх вдосконалення та посилення за рахунок самонавчання та підвищення кваліфікації.

Необхідною умовою теоретичного аналізу категорії «професійна компетентність спеціаліста», котрим безумовно є соціальний працівник доцільним є використання системного, аксіологічного, культурологічного, синергетичного, компетентнісного, професіографічного підходів, які дозволять провести системний та фаховий аналіз. Так, системний підхід дозволяє розглянути «професійну компетентність саме даної категорії працівників» із

позицій цілісного інтегрального явища через його компоненти. Синергетичний підхід [21] характеризує механізм формування їх професійної компетентності як процес безперервності, завдяки створенню основи для взаємодії внутрішніх і зовнішніх умов розв'язання тих протирічь, котрі постійно чи періодично виникають у процесі їх діяльності за професією чи в період їх становлення у професії.

Професіографічний підхід полягає в тому, що професійна компетентність такого працівника теоретично може бути представлена у вигляді певної еталонної моделі та визначатися відповідно до затвердженого державного стандарту, що передбачає обов'язковість якісного володіння необхідними за посадою знаннями, вміннями та навичками у межах такої специфічної професії [12]. Хоча слід мати на увазі, що наприклад вимоги для соціального працівника, котрий уповноважений на надання соціальних послуг певного виду, можуть суттєво відрізняти. Тому зазначені підходи доцільно обов'язково врахувати під час підготовки професійного стандарту, котрий є надзвичайно затребуваним для соціальної сфери як в сучасних умовах, так і в умовах повоєнного відновлення

Компетентність фактично є свідченням якості професійної діяльності та характеристикою особи, як фахівця. Вона дозволяє їй (або навіть надає їй законне право) вирішувати певні завдання, приймати рішення в межах наданих повноважень. Основою такої якості безумовно виступають знання, обізнаність, досвід соціально-професійної діяльності людини [13, с. 25], зокрема і щодо соціального працівника як фахівця, здатного протидіяти усім викликам, наявним у соціальній сфері в сучасних реаліях існування українського суспільства.

Компетентність також вона являє собою сукупністю знань, умінь, навичок наявних у працівника в певній професійній галузі [32], зокрема і у соціальній сфері, котра є водночас важливою та вразливою, починаючи з 2014 року. Натомість «професійна компетентність» — це обізнаність фахівця у певній сфері, зокрема і соціального працівника, про знання, уміння, їх нормативні ознаки, які необхідні для здійснення конкретного виду професійної

діяльності, володіння психічними якостями, бажаними для його виконання, етична професійна поведінка, реальні професійні дії відповідно до діючого професійного стандарту чи еталону та к урахуванням державного професійного класифікатора посад. Відповідно для соціального працівника компетентність є визначальною ознакою, котра дозволяє не лише працевлаштуватися за обраною спеціальністю, але й обіймати відповідні посади в закладах та установах соціальної сфери, виходячи з рівня освіти, досвіду роботи, наявності здатностей до управління колективом осіб.

Компетентність впродовж професійної діяльності також зазвичай корелює з поступовим соціально-професійним дозріванням соціального працівника як особистості працівника. Тому набуттям ним належного рівня професійної майстерності, дозволятиме швидко, якісно та продуктивно діяти при виконанні відповідних завдань і функцій за посадою та досягати передбачуваних та відчутних результатів для тієї особи чи родини в інтересах яких від діє відповідно до посади. Досягнення соціальним працівником, як фахівцем певного рівня компетентності, на думку вчених, котру ми поділяємо, відбувається впродовж його професійного життя. При цьому вони вважають, що початок формування їх компетентності відбувається ще в період підготовки в закладі вищої освіти [19] та продовжується уже в процесі виконання обов’язків за відповідною професією під час перебування на посаді.

Професійна компетентність визначається як інтегральна якість фахівця, що характеризується його умінням вирішувати проблеми, котрі виникають при професійній діяльності з використанням наявних знань, досвіду, яка містить в використанням власної мотивації, необхідної інформації; готовність до самоосвіти в задля постійного підвищення власної кваліфікації [56] за обраною професією. У науці розроблені поняття професійної компетентності і її види для різних фахівців [56, с. 26].

Вважається, що процес формування особою професійних умінь визначається тим, наскільки вона як фахівець є готовою до автономізації своєї діяльності в умовах варіативного свого професійного самовираження. Останнє дозволяє соціальному працівнику зокрема навіть і в сучасних умовах гідно

реалізувати взаємозв’язок здобутої ним за відповідною спеціальністю вищої освіти з розвитком його особистості. Наявність такої якісної характеристики засвідчує про здатність соціального працівника до розв’язання ним завдань [31] за професією та виходячи із виду закладу чи установи соціальної сфери і займаної ним посади.

Відповідно структура професійної компетентності працівників соціальної сфери є єдністю певних складових [22]: знання особи; її самоосвіта і рівень виховання; прагнення до отримання в ході роботі конкретних стабільних результатів, з урахування діючих загальноприйнятих стандартів; здатність до розв’язання творчих завдань.

У науковій літературі на основі концепції структури особистості розроблено базову систему професіоналізму особистості, котру можна використовувати і для характеристики системи професіоналізму соціального працівника. Дану систему, як окрему структуру, характеризують через окремі підструктури [9]. Тому слід мати на увазі, що соціальна і професійна спрямованість особи соціального працівника прийнято характеризувати через систему потреб та мотивів, хоча даний фахівець виконує свої обов’язки за професією виключно з урахуванням потреб окремо взятої особи чи родини та, виходячи з мотивів задоволення особистих потреб соціально незахищеної особи чи потреб територіальної громади. Професійна і спеціальна компетентність соціального працівника як фахівця характеризується наявністю у нього досвіду професійної діяльності, володінням знаннями про соціальну сферу, наявністю умінь швидко та якісно реагувати на існуючі виклики, уміннями діяти оперативно у стандартних та нестандартних ситуаціях, наявністю здібностей до оволодіння новими методиками та технологіями, навичками надання першої невідкладної медичної допомоги та невідкладної психологічної допомоги. Комплекс психічних якостей, які утворюють професійні здібності соціального працівника є результатом може набуватися через пізнавальні, емоційні та вольові процеси при його формуванні як особистості. Безумовно, що кожній особистості спадково властиві певні індивідуальні особливості, однак вони фактично не впливають на якість виконуваних соціальним працівником завдань

та характеризують, на наше переконання, виключно риси його характеру. Також слід мати на увазі, що за умов воєнного стану така структура може зазнавати певних трансформацій та бути неповною.

Ми поділяємо позицію згідно з якою професіоналізм соціального працівника є водночас його якісною характеристикою як особи, котра забезпечує певний вид діяльності, та як представника відповідної професії, котрий використовує наявні сучасні засоби розв'язання завдань, з використанням професійних навичок. Науковці виділяють різні види компетентності, кожен з яких має свою сферу, яка охоплює як професійну діяльність, так і структурні елементи особистості зокрема і соціального працівника як фахівця. До таких видів, котрі виступають якісною характеристикою компетентності відносять: спеціальну компетентність (у соціальній сфері вона проявляється по-різному, залежно від потреб соціально незахищеної особи та виду соціального забезпечення, котрого вона потребує чи може отримати); диференційно психологічна компетентність (характерна переважно для відносин, котрі виникають при здійсненні професійної діяльності соціальним працівником у сфері соціальної роботи заради забезпечення інтересів особи, котра перебуває в таких обставинах, які потребують термінового чи кризового втручання, виходячи з тих вмінь діагностики, котрі продемонстрував працівник для з'ясування потреби особи в короткостроковій чи довгостроковій перспективі); рефлексія окремого соціального працівника як особистості, котра має професійно виконати покладені на нього за посадою обов'язки (вміння усвідомлювати рівень власної діяльності, прагнення до оволодіння знання про способи власного професійного самовдосконалення, що є надзвичайно важливим в умовах воєнного стану) [18]. Водночас слід мати на увазі, що за сучасних умов рівень спеціальної компетентності не лише залежить від займаної посади, але й від території, де здійснюється професійна діяльність.

Тому компетентність соціального працівника як професіонала в сучасних умовах фактично є сукупністю двох базових компонентів: професійно-технологічної підготовленості соціальних працівників, тобто володіння

необхідними для професійної діяльності технологіями, котрі є вимогою часу, особливо в умовах цифровізації та диджиталізації соціальної сфери та має надпрофесійний характер і необхідні елементи ключових компетенцій [27], котрі потрібно використовувати у кожному окремому випадку, залежно від місця роботи та займаної особою посади.

Найбільш важливими складовими його професійної компетентності вважають, зокрема наступні: аксіологічна складова (усвідомлення соціальним працівником як фахівцем певних цінностей, місії своєї діяльності в сучасному суспільстві, котре протягом останнього десятиліття стикається із серйозними викликами, зумовленими бойовими діями на певних територіях та воєнним станом в країні; формування залежно від місця роботи та виконуваних функцій гармонійної системи професійних та особистісних цінностей особи, оволодіння та якісне використання норм професійної етики, зафіксованих в етичному кодексі фахівців соціального профілю); гностична складова підготовки соціального працівника як фахівця (освоєння ним комплексу необхідних, зокрема юридичних знань, необхідних для застосовування їх у діяльності за професією, системність, знання, його гнучкість, правосвідомість, уміння реалізувати себе в професійній діяльності, незалежно від місця роботи та посади); професійно-технологічна складова підготовки соціального працівника як фахового спеціаліста (досвід застосування доступних та дозволених інструментів для вирішення професійних завдань відповідно до вимог чинного законодавства). Професійна компетентність проявляється на етапах професійного навчання, починаючи з навчання майбутнього працівника, у процесі проходження ними соціально-професійної практики і практики спеціалізації при вирішенні проблем забезпечення інтересів особи, котра звернулася за підтримкою, зокрема і в у специфічних умовах кризової ситуації, зумовленої воєнним станом. Результативно-критеріальна складова професійної компетентності проявляється через певні критерії (мотиваційний, когнітивний, професійно-діяльнісний) і показники, котрі у підсумку дозволяють визначити рівень, зокрема і правової компетентності соціального працівника [15], розвивається уже згодом, у процесі професійної діяльності під час реалізації

передбачених займаною посадою повноважень. Перебування на відповідній посаді та чинні державні стандарти професійної діяльності за окремими напрямками соціального забезпечення вимагають від соціального працівника як фахівця оволодіння певним, достатнім рівнем правових знань, котрі є необхідними для виконання ним обов'язків за посадою та в інтересах клієнтів, котрі звернулися до нього через виникнення потреби у соціальній підтримці чи допомозі, незалежно від того до якого закладу чи установи соціальної сфери вони змогли чи змушені були звернутися. Наявність знань соціального законодавства має визначальне значення як в умовах воєнного стану, так і в повоєнний період.

Надзвичайно важливим у процесі підвищення кваліфікації соціальних працівників є їх навчання способам застосування тих прийомів і засобів, завдяки яким відбуватиметься формування правової компетентності за її відсутності чи її посилення за наявності мінімального рівня знань, набутих під час навчання в закладі вищої освіти, завдяки якому здійснюватиметься безпосередній вплив на формування світогляду і позиції соціального працівника як фахівця та формуватимуться певні ціннісні орієнтації.

Належний рівень професійної компетентності, зокрема і в частині набуття належного чи достатнього рівня правових знань надає соціальному працівнику можливість визначити чіткі критерії, як правильно, застосовуючи норми соціального та іншого законодавства, здійснювати свою професійну діяльність з дотриманням принципу законності та забезпечення прав і свобод особи, котра потребує соціального забезпечення. Також дана компетентність визначає алгоритм дій за яким слід діяти в кожному конкретному випадку задля забезпечення прав та інтересів особи, котра потребує соціальної підтримки та допомоги.

Соціальному працівнику, незалежно від займаної посади та місця його роботи, необхідно чітке знання нормативно-правових актів щодо порядку та особливостей здійснення його професійної діяльності, щодо наявних у нього прав та обов'язків за займаною посадою, для того, щоб ефективно реалізовувати завдання та функції того органу, котрий він представляє.

Професійна діяльність соціальних працівників належить до групи професій, котра може бути охарактеризована як діяльність із високою моральною відповідальністю за стабільність і безпечність життя особи. Водночас умови роботи під час воєнного стану потребує посилення у соціальних працівників стресостійкості, бо її наявність фактично посилює одночасно здатність та ефективність виконання ними завдань за професією, сприяє підтриманню високої опірності негативним стресогенним впливам та здатністю зберігати власне психофізичне благополуччя [72, с. 1].

Самоконтроль як складова діяльності соціального працівника та вимога якісної характеристики виконуваних ним повноважень також має здійснюватися на основі уже сформованої життєвим та професійним досвідом, навчанням та підвищенням кваліфікації достатнім рівнем правової свідомості та правової зрілості [14].

Професія соціального працівника відрізняється великою кількістю емоційно насичених контактів, більшість з яких пов’язана з бідами і негараздами клієнтів, Тому вона опосередковується їх емоційним переживанням, співчутливістю, котра періодично здатна викликати емоційне і психічне виснаження [80]. Зважаючи на необхідність реалізації соціальної політики в умовах воєнного стану, перед соціальними працівниками стоїть багато завдань і викликів, що пов’язані з їхнім власним досвідом проживання наслідків впливу військових дій, обстрілів інфраструктури, відсутністю благ цивілізації, окупації та необхідністю надання допомоги тим, хто цього потребує. Надаючи соціальну підтримку та психологічну допомогу постраждалим унаслідок воєнних дій, соціальні працівники як фахівці помічних професій мають подбати про можливості для власного відновлення [54, с. 149]. Тому в умовах воєнного стану у роботі соціальних працівників має бути приділено достатньо уваги до формування такого професійного уміння як резилентність [54, с. 151].

Також для якісного виконання обов’язків соціального працівника за посадою необхідно розвивати стресостійкість, так як для забезпечення виконання завдань і функцій тих органів, котрі вони представляють, необхідно

вміти чи навчитися відповідним практикам витримувати високий рівень професійного навантаження, управляти власними емоціями у стресових ситуаціях для збереження психічного їх здоров'я, вчасно мобілізовувати внутрішні ресурси для подолання стресових ситуацій [71, с. 90], котрі є характерними для роботи соціального працівника в умовах воєнного стану.

Соціальний працівник психологічно і морально має бути підготовленим до того шквалу проблем і негараздів інших людей, з якими йому за сучасних умов потрібно повсякчас працювати. Знайшовши шлях допомоги іншим, в той же час має захистити і себе [62, с. 98].

Заклади та установи соціальної сфери одним із першочергових завдань в контексті посилення спроможностей діяльності в умовах воєнного стану для своїх соціальних працівників повинні озброїти їх засобами допомоги самому собі, сформувати у них вміння застосовувати техніки регулювання власного самопочуття, фізичного і психічного здоров'я, сформуватися у них навички із саморегуляції, самоусвідомлення і самодопомоги [62, с. 100]. Бо незважаючи на накопичений чималий досвід організації соціальної роботи в межах територіальних громад, повномасштабна військова агресія рф поставила соціальних працівників перед необхідністю шукати такі форми та методи соціальної роботи, які дозволять їм ефективно працювати в умовах вимушеної міграції населення, обстрілів, відсутності електроенергії та зв'язку [79, с. 281]. Також слід мати на увазі, що умови їх роботи на деокупованих територіях та територіях ведення бойових дій є надзвичайно складними та такими, що часто виконують в умовах загрози їх життю та здоров'ю, тому соціальні працівники мають бути належним чином екіпіровані, мати надійні засоби комунікації та обов'язково володіти засобами надання першої медичної допомоги, зокрема і собі тими засобами, котрі здатні врятувати їм життя

Особистісні якості такого працівника, незалежно від місця їх роботи повинні також включати порядність, чесність, безкорисливість, щирість. Для отримання бажаних результатів він, незалежно від умов роботи має бути цілеспрямованим, працьовитим і відповідальним. Відповідно емоційна

стійкість соціального працівника як фахівця допоможуть домогтися довіри у тих людей, які потребують допомоги [78, с. 60].

Аналіз реалізації окреслених напрямків діяльності соціальних працівників за обраним фахом дозволяє зробити висновки про те, що вони мають володіти певними необхідними уміннями, зокрема: спілкуватися та надавати необхідну для соціально незахищеної особи інформацію; чітко та оперативно формулювати свої думки щодо шляхів та способів подолання тих важких життєвих обстави у яких перебуває особа, що звернулася за підтримкою, допомогою чи порадою; застосовувати теоретичні знання при розв'язанні виявлених проблемних і нестандартних тих ситуацій у яких перебуває соціально незахищена особа, її родина чи група осіб; визначати сутність проблеми, котра турбує соціально незахищену особу; за потреби чи на виконання вимог законодавства представляти інтереси соціально незахищеної особи; оперативно та якісно з'ясовувати причини та умови виникнення соціальної проблеми в особи, родини чи групи осіб; забезпечувати взаємодію між різними установами та закладів соціальної сфери та соціальних інституцій системи недержавного соціального забезпечення, діяльність яких спрямована на забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для соціально незахищених верств населення нашої країни; застосовувати сукупність методів, прийомів і засобів впливу на соціально незахищену особу, родину чи групу осіб; критично оцінювати свою професійну діяльність; проявляти толерантність у різних ситуаціях професійної діяльності [2, с. 235–236].

Отже, готовність соціального працівника до роботи в умовах воєнного стану, ми розглядаємо як його здатність як фахівця у потрібний момент активізувати всі свої потенційні можливості, психологічний стан, настанову або внутрішню налаштованість і, спираючись на набуті знання, досвід, приймати самостійні рішення у конкретній ситуації відповідно до кінцевої мети діяльності [26, с. 22].

Тому під його готовністю слід розуміти його професійну здатність володіти достатніми знаннями з психології, права, економіки, медицини,

педагогіки; механізмами організації та надання визначених видів соціального; володіння сучасними теоріями і методами ведення соціальної роботи та здатний дієво застосовувати їх на практиці. Для ефективного виконання ними обов'язків за посадою соціальний працівник доцільно зберігати такі особистісні якості, як відкритість, чесність, порядність, терплячість, толерантність, емпатійність, тактовність, щирість.

За умов викликів воєнного стану соціальний працівник повинен швидко та якісно проявляти організаційні та комунікативні здібності, задля встановлення контакту, вміти вислухати клієнта, озвучити та надати необхідну для нього інформацію, проводити оцінку потреб, володіти достатніми навичками і прийомами спілкування, бути спроможним досягати взаєморозуміння для вирішення відповідної проблеми, котра утруднює чи робить неможливим життя особи, що звернулася за консультацією, підтримкою чи допомогою.

Водночас ми повинні усвідомити, що доволі часто соціальні працівники, обираючи роботу в соціальній службі здійснюють складний моральний вибір, розуміючи, що їх робота не буде оцінена суспільством, а отримана матеріальна винагорода не буде суттєвою [57, с. 21]. Також погоджуємося, що затверджений професійний стандарт фахівця із соціальної роботи [47] не сповна відповідає сучасному розумінню соціальної роботи, спрямованої не тільки на конкретних осіб чи сім'ї, а й на групи та громади, протидію дискримінації, забезпечення гендерної, екологічної та іншої рівності [58].

Тому доцільним є не лише прийняття базового закону про соціальну роботу, але й визначення поняття та якісних характеристики соціального працівника як основного суб'єкта реалізації соціальної політика в сучасних умовах та на етапі повоєнного відновлення нашої країни.

1.3. Характеристика професійно значущих якостей соціальних працівників, які працюють в умовах воєнного стану

Фундаментальне значення у діяльності соціального працівника мають його знання і досвід, на них ґрунтується його вміння впливати на інших людей. Багато важать, зокрема, його здібності, навички інтерв'ювання, тактовне надання підтримки, встановлення зворотного зв'язку, послідовність і наполегливість, терпеливість і витримка, самоконтроль, щира зацікавленість, спрямовані на досягнення перемін у поведінці та стосунках між соціальним працівником і особою як клієнтом, котрий звернувся за консультацією чи з проханням допомогти в отриманні відповідного виду соціального забезпечення.

Головне для соціального працівника — мислити системно, не втрачати цілого за частковим, бачити усі потреби особи, яка потребує соціального забезпечення, якісно оцінювати її поведінку та можливості, а не симптоми чи окремі ознаки її нездужання і втрати опори в сім'ї, на роботі, в побуті чи в суспільстві.

Компетентність соціального працівника допомагає поєднати частини його діяльності в одне ціле, дотримуючись принципу єдності в підході до особи, котра потребує соціального забезпечення та з урахуванням обов'язків держави щодо надання належного саме їй ного виду соціального забезпечення у спосіб та в строк, визначений законом.

Тому, виникає потреба у визначенні основних характеристик значущих якостей роботи соціальних працівників в умова воєнного стану.

На наше переконання такими якісними характеристиками за сучасних умов, зокрема повинні виступати: вимоги, яким він повинен відповідати соціальний працівник; обов'язки соціального працівника; головні функції соціального працівника як фахівця з соціальної роботи. професійна ідеологія соціального працівника.

Вимоги до соціального працівника виступають базовою з його основних професійно значущих якостей. Насамперед слід констатувати, що в силу наданих повноважень він взаємодіє зі значною кількістю видів інформації, причому не якоїсь однієї галузі знань, а багатьох, знання яких є необхідним для ефективної професійної діяльності: отримує соціальну, правову, економічну,

медичну, педагогічну інформацію, залежно від займаної посади та повноважень органу, котрий він представляє.

Він мусить володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, медицини, знати діюче соціальне законодавство, правові аспекти організації та надання окремих видів соціального забезпечення для визначеного законом кола осіб; повинен уміти застосовувати на практиці відповідні теорії та методи соціальної роботи; знати про наявні в закладі чи установі соціальної сфери людські, фінансові та інші ресурси та володіти методами їх використання; уміти спілкуватися з потенційними отримувачами соціального забезпечення; у зручний спосіб надавати інформацію особі, котра потребує консультації чи соціального забезпечення, оцінювати її потреби та представляти її інтереси, пояснювати особі про її можливості щодо подолання чи пом'якшення дії тих чинників, внаслідок яких особа є соціально незахищеною, сприяти її розвиткові в напрямку подолання бідності чи соціальної відчуженості, створювати «мережу надання допомоги» та керувати процесом організації надання соціальної підтримки та допомоги.. Тому, завдяки такій цілеспрямованій, професійній діяльності у соціального працівника значно розширюється його сприйняття дійсності чи, навіть, збільшується простір існування його самого.

Надто важливим для соціального працівника є його стан морально-психологічного задоволення від праці. Коли фахівець працюєш зі слабшими, він морально стає сильнішим сам, так як його основним завданням є підтримка та допомога слабшій особі, котра потребує соціального забезпечення. Зрештою, діяльність соціального працівника є просто цікавою, бо щоразу дає можливість знайомитися з такими особами, їх родинами, умовами та сферами їх життя, про які раніше доводилося чути на тренінгах чи семінарах. Наслідками такого знайомства є розробка моделі поведінки та віднайдення законних способів для надання їм допомоги, організації їх побуту, місця проживання, навчання, розвитку особистого потенціалу навіть за таких складних умов сьогодення як військовий стан.

До того ж, навіть, в окремих випадках, нетривалий досвід здійснення заходів із соціальної роботи дає впевненість соціальному працівнику у його

здатності подолати проблеми та вчасно надавати соціальну послугу чи/та допомогу. Сфера соціальної роботи приваблює при працевлаштуванні ще й тим, що вона є доволі новою сферою професійної діяльності, котра не перестає розвиватися внаслідок розширення сфери надання соціального забезпечення та через необхідність подолання викликів, зумовлених тривалою агресією та введенням воєнним станом.

Тому дана сфера професійної діяльності не лише відкриває широкі можливості для виконання покладених на працівника обов'язків через відсутність перенасиченості даної категорії на ринку праці та зайнятості, але й визначає мінімальні вимоги до кожного з тих, хто вирішує зайняти таку посаду. Для зайняття керівних посад законодавством визначені високі вимоги законодавством та етичні правила.

Багато соціальних проектів на рівні територіальної громади, району, області чи держави для допомоги та підтримки соціально вразливих категорій населення за сучасних умов створюються чи фінансово підтримуються у співробітництві з іншими країнами чи міжнародними інституціями, іноземними благодійними та волонтерськими організаціями. Тому соціальний працівник, як безпосередній виконавець заходів з надання підтримки та допомоги, незалежно від місця роботи перебуває на достатньо високому рівні. Участь у реалізації таких проектів надає працівнику не лише отримати та реалізувати унікальну можливість набути зарубіжного та міжнародного досвіду, але й вимагає володіння іноземною мовою у обсязі, достатньому для спілкування.

Соціальна робота є невід'ємною складовою діяльності окремих уповноважених органів держави, установ, недержавних інституцій, основною метою яких є вирішення соціальних проблем фізичної особи її родини чи групи осіб, особливо в умовах воєнного стану. Тому необхідність у такій діяльності за участі спеціально підготовлених фахівців існуватиме доти, доки існуватиме людське суспільство. Бо навіть за найвищого періоду розвитку держави, частина суспільства може перебувати у кризовій ситуації, котра передбачає здійсненні заходів із надання соціальної підтримки та допомоги.

Обов’язки соціального працівника є основним елементом його трудової функції. Соціальний працівник, як фахівець, наділений різноманітними права та обов’язками за посадою, котрі для нього можуть мати універсальний характер, будуть проявлятися у певних формах та матимуть специфічні наслідки для соціальної сфери в цілому та щодо особи, котрій надаватимуть соціальну послугу, підтримку чи допомогу зокрема.

Основними обов’язками соціального працівника на даний час можна вважати, насамперед, такі:

володіти основними вимогами та правилами ведення документації, завдяки якій соціально незахищена особа чи родина зможуть отримати гарантований їй вид соціального забезпечення (реєстрація/оформлення документів (реєстрація внутрішньо переміщеної особи, реєстрація безробітної особи, оформлення пенсійної справи, договору про надання певної соціальної послуги, оформлення посвідчення, внесення інформації до діючих реєстрів отримувачів соціальних послуг чи пільг, оформлення рішень щодо організації соціального супроводу для осіб з інвалідністю, сімей з дітьми/ дітьми з інвалідністю, багатодітної сім’ї, дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, ветеранів війни, учасників війни, осіб похилого віку, одиноких непрацездатних осіб похилого віку, внутрішньо переміщених осіб та інших соціально-незахищених громадян);

виявляти в населених пунктах територіальної громади окремих осіб/ родин, які потребують соціально-медичної, юридичної, психолого-педагогічної, реабілітаційної, матеріальної й іншої допомоги задля створення умов та проведення заходів з подолання чи мінімізації тих чинників, котрі, спричинили їх потрапляння у важкі життєві обставини (такі, яких особа не зможе ні подолати самостійно, ні мінімізувати їх настання) внаслідок яких вони потребують покращення свого морального, фізичного і психічного здоров’я;

встановлювати причини, та передумови, внаслідок яких у особи чи родини виникають певні постійні чи тимчасові труднощі, конфліктні ситуації, в т.ч. за місцем роботи, навчання, допомагати їм у розв`язанні існуючих проблем, працевлаштуванні, соціальному забезпеченні;

сприяти інтеграції діяльності різних міжнародних, недержавних і громадських організацій та установ з надання необхідної гуманітарної, благодійної та волонтерської допомоги населенню територіальної громади, яке постраждало внаслідок бойових дій, обстрілів чи посттравматичного синдрому;

організовувати чи проводити психолого-педагогічні та юридичні консультації з важливих соціальних питань, питань сім`ї і шлюбу, здійснювати виховну роботу серед дітей, схильних до правопорушень;, особливо щодо вчинення ними насильства у будь-яких формах;

виявляти і надавати підтримку дітям та дорослим особам, яким потрібна опіка і піклування, влаштування їх до медичних, реабілітаційних, навчальних, навчально-виховних закладів, організація надання їм матеріальної, соціально-побутової та іншої допомоги;

сприяти створенню чи відновленню і діяльності закладів та установ соціальної сфери (центру соціальної служби для молоді), навчально-реабілітаційного центру, центру матері та дитини, організації надання гуманітарної, матеріальної чи натуральної допомоги сім’ї (при усиновленні, опіці, піклуванні), юнацьких, підліткових, дитячих об’єднань, асоціацій, клубів за інтересами;

допомагати в організації облаштування, відновленні надання грошових виплат та надання соціальних послуг дитячим будинкам сімейного типу, прийомним сім’ям, багатодітним сім’ям, особам, котрі усиновили дитину, одиноким батькам, батькам з інвалідністю, родинам з інвалідністю з числа внутрішньо переміщених осіб, установам інтернатного типу, притулкам та центрам для осіб з інвалідністю, особам похилого віку, бездомним особам чи безпритульним дітям в організації їх побуту та в облаштуванні і проживанні;

організовувати захист неповнолітніх осіб, котрі перебувають у конфлікті із законом, правопорушників при необхідності — брати в ньому особисту участь;

брати участь в роботі з організації заходів із соціальній адаптації та реабілітації осіб, які звільнилися з військової служби, повернулися з полону,

окупації, зі спеціальних навчально-виховних установ та місць позбавлення волі, розв’язанні інших гострих соціальних проблем.

Різноманітні професійні вимоги до такої категорії працівників, переважно як фахівців із соціальної роботи випливають з таких його головних функцій, як: діагностичної, прогностичної, правозахисної, організаційної, профілактичної, соціально-медичної, соціально-педагогічної, технологічної, соціально-побутової і комунікативної. Тому доцільно коротко охарактеризувати суть кожної із них.

Перша функція соціального працівника полягає у вивченні особливостей фізичної особи, його родини чи групи осіб, ступеня й спрямованості впливу на них їх мікросередовища і встановленні відповідного «соціального ризику». Із його врахуванням працівник має можливість спрогнозувати не лише подальший розвиток подій, процесів, але й визначити допустимі чи необхідні моделі соціальної поведінки. За потреби ним можуть використовуватися нормативно-правові акти з метою організації процедури надання грошових виплат (соціальної чи страхової допомоги), надання, гуманітарної, благодійної чи волонтерської допомоги, створення умов для підтримки соціально незахищеної особи чи родини, організації надання особі їй гарантованого їй виду соціального забезпечення, виходячи з соціального ризику та урахуванням інших обставин.

Соціальний працівник сприяє організації роботи відповідного підрозділу територіальної громади, соціальних служб, благодійного фонду, волонтерської організації, залучає на засадах співпраці до їх роботи громадськість, недержавний сектор соціального забезпечення, спрямовує їхню діяльність до організації та надання різних видів натуральної, грошової допомоги та соціальних послуг особам, котрі їх потребують.

Велику увагу соціальний працівник, котрий перебуває на відповідній посаді, повинен приділяти попередженню і профілактиці таких негативних явищ як соціальних ризиків, котрі спричиняють соціальну незахищеність особи, приводячи в дію різноманітні, не заборонені чинним законодавством способи (юридичні, психологічні, медичні, педагогічні та ін.). Він може організовувати

надання відповідної натуральної чи матеріальної допомоги особам/сім'ї, котра потребує її негайно чи в короткостроковій перспективі.

Безпосередня соціально-медична функція соціального працівника, як представника закладу чи установи соціальної сфери спеціалізованого за певним напрямком діяльності (навчально-реабілітаційного центру, реабілітаційної установи), полягає в організації ним роботи з профілактики здорового способу життя особи, опанування та ефективне володіння навичками першої медичної допомоги, поверненні особи до звичного життя, підготовці молоді із соціально неблагополучних родин до сімейного життя, в розвитку трудотерапії для осіб після її звільнення з місць позбавлення волі чи припинення стану бездомності та ін.

Багатоплановою потрібно вважати і соціально-педагогічну функцію соціального працівника, котра проявляється у таких заходах: виявляти інтереси й потреби особи, особливо особи чи дитини з інвалідністю, особи похилого віку у різних видах діяльності (культурно-освітній, спортивно-оздоровчій, науково-технічній, навчальній та ін.) і залучати до роботи з ними відповідні установи, творчі спілки, асоціації та ін. Особливо важливо застосовувати зазначену функцію щодо дітей та осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, дітей, котрі зазнали фізичного та психологічного насильства, дітей, котрі були поранені внаслідок військових дій чи обстрілів, дітей, котрі втратили батьків чи опікунів внаслідок військової агресії, осіб похилого віку, осіб з інвалідністю, котрі проживають в громаді.

Суть психологічної функції соціального працівника за сучасних умов насамперед полягає у застосуванні різних форм консультування і корекції міжособистих стосунків, сприяння соціальній адаптації індивіда, котрий переживав насильство, втратив функціональні можливості, здоровя, майно, роботу, перемістився в іншу місцевість, зазнав значної втрати професійної працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання, гострого інфекційного професійного захворювання, участі у військових діях. За необхідності, відповідно до медичних показань, сприяння в організації та проведенні здійснення реабілітаційних заходів із надання

комплексних реабілітаційних (абілітаційних) послуг для осіб чи дітей з інвалідністю, сприяння чи надання допомоги в отриманні ними реабілітаційних послуг у сфері охорони здоров'я, сприяння у проходженні чи проведенні заходів із психолого-педагогічної, професійної, трудової, психологічної чи соціальній реабілітації.

Надзвичайної важливості набуває комунікативна функція соціального працівника, котра за сучасних умов не лише передбачає вміння швидко встановити контакт з клієнтом соціальної служби, установи чи закладу соціальної сфери, організувати обмін інформацією, формування єдиної стратегії взаємодії сприймання і розуміння іншої людини. Важливим проявом комунікативної функції у контексті виконання Стратегія цифрової трансформації соціальної сфери» [52] є підвищення ефективності соціального захисту громадян через автоматизацію системи управління та контролю та технологічний розвиток їх інформаційних ресурсів із використанням інноваційних технологій. Тому до початку роботи Єдиного соціального реєстру в межах Єдиної інформаційної системи соціальної сфери, котрий включатиме інформацію про отримувачів усіх видів соціальної допомоги, соціальний працівник повинен оволодіти достатньою мірою усіма необхідними знаннями для роботи із такими інформаційними ресурсами задля реалізації покладених на нього за посадою обов'язків. Також частина соціальних працівників в майбутньому буде уповноважена набути статусу користувача чи адміністратора Єдиного соціального веб-порталу на Єдиному державному веб-порталі електронних послуг «Портал Дія», як підсистеми Єдиної інформаційної системи соціальної сфери. Виконання нових обов'язків соціальним працівником дозволить перейти на виконання роботи в дистанційних умовах задля надання особі всіх необхідних їй послуги з призначення їй окремих видів соціального забезпечення без звернення до уповноваженого органу чи установи соціального забезпечення через електронні засоби зв'язку, тобто дистанційно. Здійснення заходів із цифровізації соціальної сфери сприятиме соціальному працівнику у можливості безпосередньо зосередитися на наданні реальної допомоги соціально незахищеним особам. Розвиток цифрової комунікативної

спроможності дозволить соціальному працівнику не витрачати час на оформлення паперових документів та поступово ліквідує ручну верифікацію документів. Автоматизовані процеси, впроваджені у діяльність соціального працівника внаслідок заходів із цифрової трансформації, дозволять прискорити обробку ним необхідної інформації, зменшать ймовірність помилок при прийнятті відповідного рішення на користь соціально незахищеної особи, дозволить оптимізувати його робочий час для більш ефективної взаємодії з особами, котрі мають потребу в отриманні соціального забезпечення чи у встановленні відповідного статусу, котрий гарантує отримання соціального забезпечення, сприятиме покращенню якості та швидкості прийняття відповідних рішень.

Вже із стислої характеристики функцій соціального працівника стає зрозумілим, якими різними видами діяльності, котрими йому доводиться займатися, виходячи із займаної ним посади та наданих законом повноважень. При розв’язанні проблем соціального забезпечення окремої особи, її родини чи групи осіб він має стати основним координатором в межах територіальної громади із організаційних, соціологічних, педагогічних, медичних, і юридичних питань. Важливо формувати та реалізовувати професійну ідеологію соціального працівника, котра характеризується певними підходами. Тому варто виділити такі три головні підходи, до яких він часто змушений вдаватися в умовах воєнного стану.

Виховний підхід у діяльності соціального працівника полягає у виконанні ним ролі консультанта, експерта чи наставника. Соціальний працівник завдяки набутим компетентностям та досвіду може та повинен надавати поради, навчати вмінню, моделюванню і демонстрації правильної поведінки особі, з котрою він спілкується як з клієнтом, встановлює з нею зворотний зв’язок, застосовує рольові ігри, як метод навчання, особливо в умовах виконання договору з надання соціальної послуги [49], зокрема із соціального супроводу [23].

Наступний підхід у діяльності соціального працівника зводиться до його ролі як помічника, прихильника або посередника в подоланні апатії чи

дезорганізації особою, котра опинилася у важких життєвих обставинах, коли їй важко зробити такі дії самостійно. Такий підхід переважно застосовують ті соціальні працівники, котрі організовують чи забезпечують проведення реабілітаційних заходів, забезпечують надання соціальних послуг за місцем проживання чи перебування особи, котра їх потребує, особливо у спеціалізованих закладах. Діяльність працівника за такого підходу переважно спрямована на надання особі, котра є соціально незахищеною, пояснень щодо її поведінки, обговорення альтернативних варіантів її дій, з'ясування ситуацій, підбадьорювання і мобілізацію її внутрішніх ресурсів, що за сучасних умов особливо важливо по відношенню до внутрішньо переміщених осіб та родин, котрі втратили годувальника чи членів родини, роботу, житло внаслідок воєнних дій, родин, члени сімей яких перебувають в полоні чи зникли безвісти і місце їх перебування не вдалося встановити, осіб, які у встановленому порядку визнані особами з інвалідністю та ін.

Правознавчий підхід застосовується тоді, коли потрібна консультація соціально незахищеної особи, щодо можливості отримання нею відповідних видів соціального забезпечення після звернення до уповноважених органів чи установ, роз'яснення особі доцільності чи необхідності її звернення до центру надання безоплатної правової допомоги задля захисту її порушених прав у сфері соціального забезпечення чи у разі відмови у наданні статусу, котрий гарантує можливість отримання нею певного виду соціального забезпечення, насамперед пільг.

Соціальний працівник також може відігравати активну роль в плануванні, узгодженні дій різних суб'єктів системи соціального забезпечення населення. Він здійснює безпосередній вплив на особу чи групу осіб, котрі потребують соціального забезпечення. Цей процес є взаємодією (інтеракцією), тобто впливом соціального працівника на свідомість особи, котра потребує чи отримує соціальне забезпечення, через прихильне і правильне сприймання і відповідне реагування, ставлення до суб'єктів впливу, тобто зворотна дія, координування, коригування взаємних зусиль в частині повернення особи зі

статусу соціально незахищеної до звичного способу життя та до попередньої професійної діяльності.

Отже, під час дії воєнного стану, діяльність соціальних працівників є вкрай важливою та необхідною, так як кожен представник закладу чи установи соціальної сфери на своєму робочому місці, своєю роботою здійснює все можливе для того, щоб усі громадяни країни почувалися у безпеці. Впевненість соціального працівника у високому рівні своєї професійної культури є його здатністю: до реалізації набутих знань і досвіду, здійснення заходів із поінформованості, своєчасне використання наданих законом повноважень, реалізація усіх його прав та обов'язків як уповноваженої посадової особи, дотримання етичних правил поведінки, прояв лідерських якостей та інших рис. Такі якості набуваються соціальним працівником у процесі навчання, самовдосконалення, самовиховання, життєвої практики та розвитку.

Висновки до розділу

Необхідність соціальної роботи суспільстві існуватиме доти, доки існуватиме таке явище як «соціальна незахищеність особи» та навіть за найвищого періоду його розвитку і розквіту. Її об'єктивна необхідність та іноді незамінність за сучасних умов функціонування нашої держави обумовлена для соціально незахищеної частини українського суспільства, тим, що вона перебуває у кризовому стані, зумовленому втратою роботи, зниженням рівня доходів, тимчасовим переміщенням, деокупацією, тимчасовою окупацією, бойовими діяти, перебуванням в полоні, втратою чи суттєвим пошкодженням житла або іншими обставинами, подолати наслідки яких самостійно особа чи родина не може.

Переважно виконання повноважень з організації надання соціального забезпечення на рівні територіальної громади чи місцевих органів системи соціального забезпечення покладається на соціального працівника, який в силу наданих повноважень він взаємодіє зі значною кількістю видів інформації, має

володіти фаховими знаннями та повинен перебувати у стані морально-психологічного задоволення від праці За умов воєнного стану на окремих територіях лише невелика частка соціальних працівників продовжує виконувати свої обов’язки, незважаючи на наявність суттєвого ризику для їх власного життя і здоров’я, із високою потенційною загрозою його втратити чи зазнати поранення або травми, досі не втратили професійної здатності та спроможності забезпечити соціально незахищених осіб на таких територіях життєво необхідними послугами, гуманітарною допомогою чи необхідною психологічною підтримкою, скоординувати їх вивезення чи переміщення до більш безпечнішого місця перебування чи переїзд до безпечнішої території проживання. Основним результатом їх діяльності за таких обставин залишається моральна, психологічна та гуманітарна підтримка осіб,.

Набуті соціальним працівником компетентності у період його навчання під час його практичної діяльності мають корелюватися із його професіоналізмом, котрого він поступово набуватиме в процесі здійснення діяльності у закладах та установах соціальної сфери. Важливим складником процесу підвищення їх професійності має стати процес посилення їх знань з правової освіти, збереження на високому рівні їх правової культури та правосвідомості, переконаність у необхідності свідомого та неупередженого виконання посадових обов’язків, відчуття самодисципліни та дисципліни праці.

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОБОТИ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Опис експериментальної роботи та аналіз отриманих даних щодо особливостей роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану

При проведенні емпіричного дослідження ми використали три етапи. Першим етапом ми визначили теоретичний аналіз наявної бази концепцій, наукових поглядів вчених та основних моделей діяльності соціального працівника, котрий реалізовує наявні у нього повноваження в умовах воєнного стану. На цьому етапі ми проаналізували сучасний досвід організації процесу їх діяльності та окреслили коло тих здатностей, які, на нашу думку, повинні бути визначальними в сучасних умовах.

На другому етапі ми обґрунтували особливості діяльності соціальних працівників в умовах тих викликів, які зумовлені введенням воєнного стану та визначили методичний інструментарій, за допомогою якого зможемо визначити рівень їх здатностей до професійного виконання ними своїх обов’язків та визначення труднощів у виконанні тих завдань, котрі стоять перед ними у процесі виконання їх посадових обов’язків чи доручень.

На третьому етапі ми проаналізували отриману інформацію, тобто дані в ході емпіричної роботи лані та розробили анкету, основною метою якої є: характеристика якісних ознак їх професійної готовності до роботи в умовах воєнного стану, визначення здатностей соціального працівника, та мінімізація труднощів, котрі виникають під час виконання обов’язків соціальним працівником в умовах воєнного стану.

Слід зазначити, що для професії соціального працівника, що за своїм змістом тісно пов’язана з активною взаємодією особи з особою. Тому соціальний працівник зобов’язаний володіти відповідними провідними професійно значущими якостями, котрими повинні виступати є комунікативні

та організаторські здібності, які по особливому проявляються в умовах воєнного стану.

Аналіз комунікативних та організаторських здібностей соціального працівника як особистості дозволив нам виявити їх психологічну структуру; виокремити такі з них, які можуть бути індикаторами відповідних здібностей.

Так, зокрема, комунікативні здібності соціального працівника як особистості, від якої безпосередньо залежить життя та життєстійкість соціально незахищеної особи характеризуються її вмінням якісно, невимушено та швидко встановлювати ділові й товариські контакти з особою, котра потребує її підтримки та допомоги, прагненням до підтримання якісного стану спілкування, до участі в процесі, завдяки якому можуть чи будуть задоволені потреби соціально незахищеної особи, родини чи групи осіб, котра потребує допомоги та піклування у безпосередньому та інтенсивному спілкуванні.

Аналізуючи з цих позицій організаторські здібності соціального працівника, слід виділити в їх структурі вміння впливати на осіб, з якими відбувається взаємодія метою успішного вирішення її соціальних проблем та досягнення певних цілей, уміння соціального працівника як фахівця до оперативного реагування в ситуативній взаємодії особи і органу чи закладу соціальної сфери і направити цю взаємодію в правильному напрямку задля отримання суспільного корисного результату, прагнення до забезпечення соціальних потреб особи в обсягах, котрі дозволять задовольнити її потреби у соціальній сфері, прояву ініціативи, до внесення соціально незахищеній особі пропозицій щодо надання їй окремих видів соціального забезпечення, особливо соціальних послуг та гуманітарної допомоги.

Анкетна частина методики «КОС–2» [20], котра була запропонована для проходження опитування соціальним працівникам містить серію запитань, на які особа можна надати або позитиву, або негативну відповідь: «так» або «ні».

Можливості прояву комунікативних і організаторських схильностей соціального працівника можливо оцінити з використанням окремої групи запитань. Їх сукупність містить бланк «Лист запитань». Відповідно спектр опитування в листі достатньо об’ємний для того, щоб за результатами

відповідей можна було з’ясувати якісно — кількісні параметри комунікативних і організаторських схильностей соціального працівника.

Таблиця 2.1

Обробка та інтерпретація результатів діагностики комунікативних схильностей (КОС-2)

Сума балів	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий
23	2 (7%)	5 (20%)	9 (36%)	4 (17%)	3 (13%)

На основі отриманих даних можемо побудувати діаграму рівня розвитку комунікативних здібностей.

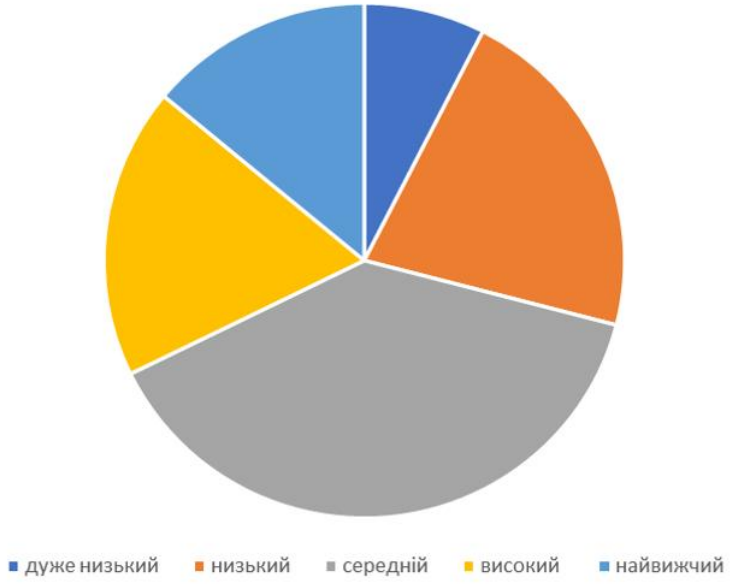

Рисунок 2.1.1. Результати діагностики комунікативних схильностей соціальних працівників (КОС-2)

Таблиця 2.2

Обробка та інтерпретація результатів діагностики організаторських схильностей (КОС-2)

Сума балів	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Рівень	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Найвищий
23	0	1 (4%)	8 (32%)	10 (40%)	4 (24%)

Опитані соціальні працівники, котрі отримали від 1 до 4 балів, характеризуються низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

На основі отриманих даних побудуємо діаграму рівня розвитку організаторських здібностей.

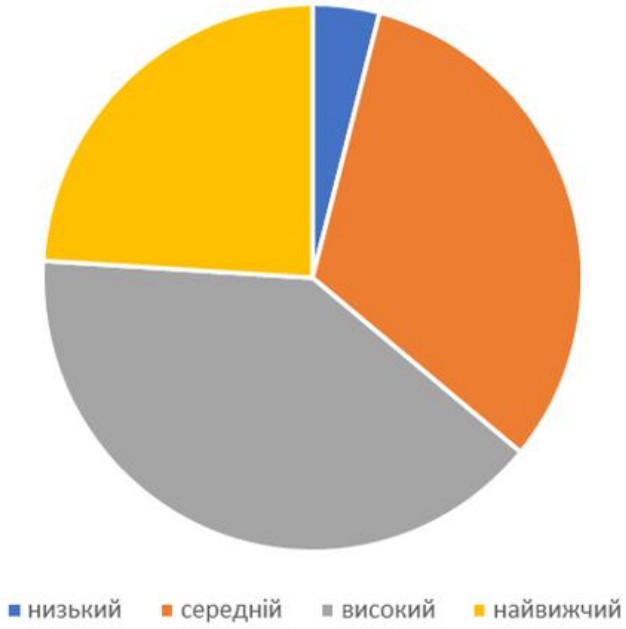

Рисунок 2.1.2. Результати діагностики організаторських схильностей соціальних працівників (КОС-2)

Також для визначення чинників, які певною мірою впливають на рівень мотивації соціальних працівників в умовах воєнного стану у професійній діяльності, нами була обрана методика «Мотивація професійної діяльності» авторства К. Замфір у модифікації А. Реана [20]. В її основі закладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивацій.

Про внутрішній тип мотивації можливо стверджувати тоді, коли для соціального працівника має значення його трудова діяльність як процес, котрий здатний принести задоволення, забезпечити самореалізацію, викликати інтерес, сприяти особистому зростанню, при якому задовольняються внутрішні потреби і бажання.

Саме внутрішня мотивація особи працівника сприяє збереженню його внутрішнього балансу сил та інтересів, що пов’язано з самооцінкою та

самореалізацією, бо внутрішньо вмотивована особа отримує більше задоволення від роботи, що, у свою чергу, через емоційну складову (отримання позитиву від процесу професійної діяльності та результату) може покращувати її професійну трудову діяльність.

Анкета забезпечена відповідною інструкцію, у якій зокрема заначено про необхідність при проходженні особою анкетування вчинити наступні дії: «Уважно прочитайте, будь-ласка, перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їхньої значущості безпосередньо для Вас за п'ятибальною шкалою»: дуже низький — 1 бал; низький — 2 бали; середній (невеликий, але й немалий) — 3 бали; високий — 4 бали; дуже високий — 5 балів.

Таблиця 2.3

Діагностика мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Фактори мотивації професійної діяльності	**У дуже незначній мірі**	**У достатньо незначній мірі**	**У невеликій, але і не малій мірі**	**У достатньо великій мірі**	**У дуже великій мірі**
Грошовий заробіток	0%	0%	47%	40%	13%
Прагнення до просування по службі	0%	0%	53%	40%	7%
Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег	7%	20%	27%	33%	13%
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей	0%	7%	13%	40%	40%
Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших	7%	7%	27%	40%	20%
Задоволення від самого процесу і результату роботи	0%	0%	7%	73%	20%
Можливість найбільш повної самореалізації саме у даній діяльності	7%	0%	33%	60%	0%

Аналіз отриманих даних в ході експериментальної роботи дозволив нам наочно зобразити отримані дані в ході емпіричної роботи.

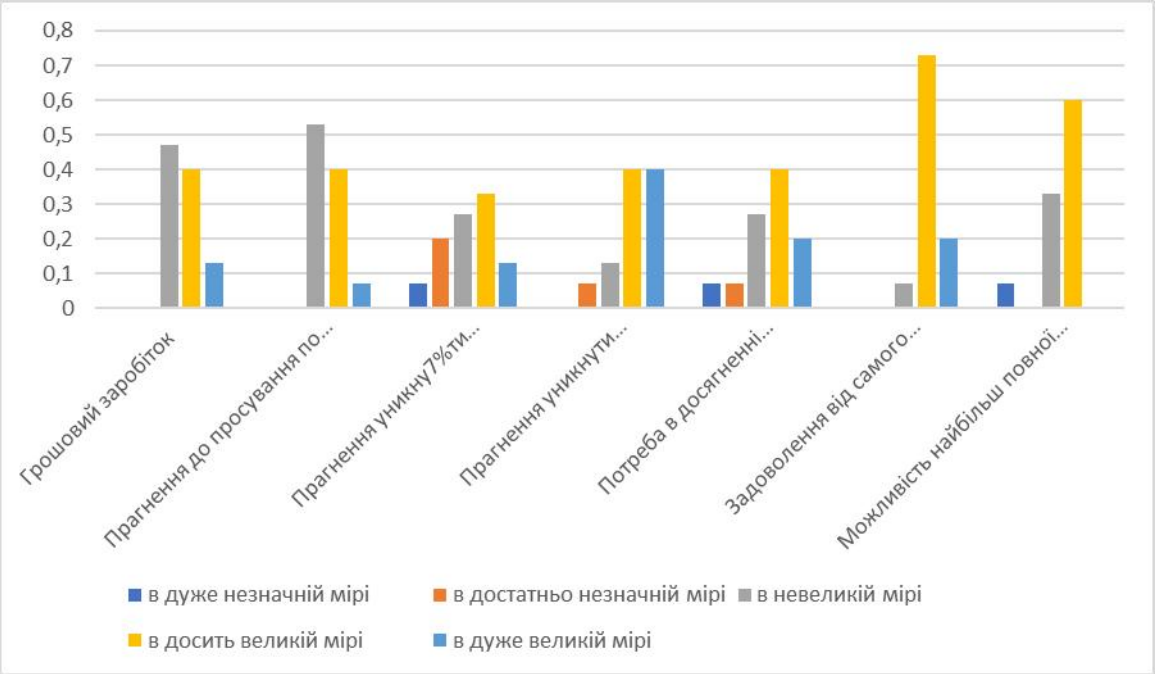

Рисунок 2.1.3. Результати діагностики мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Відповідно до проведеного анкетування заробітна плата є дуже важливим чинником для соціального працівника у 13 % респондентів, суттєво важливою вона є для 40 %. Жоден із респондентів не визнав, що цей фактор для нього не є важливим.

Для 53 % соціальних працівників як учасників опитування суттєво важливим є прагнення просуватися на роботі, у досить великій мірі — для 40 %. Лише для 7 % соціальних працівників цей фактор має велике значення. Водночас жоден із респондентів не визнав цей критерій не важливим для себе.

Дані анкетування свідчать, що очевидним є бажання та потреба респондентів у їх самореалізації саме в управлінській діяльності, але визначальним. 60 % вважають цей чинник суттєво важливим, 33 % — у невеликій, але і не малій мірі.

Ставлення респондентів, котрі прийняли участь у анкетуванні до мотиву уникнення ними критики зі сторони керівництва чи колег показало наступні результати: 13 % визначили цей критерій дуже важливим, 33 % — суттєво важливим, 27 % — значимим. 40 % респондентів вважають його дуже

важливим для себе через уникнення можливих дисциплінарних стягнень або неприємностей, 40 % — суттєво важливим, а 13 % — значимим.

Результати анкетування в частині визначення потреби у соціальному престижі та повазі до роботи соціального працівника охарактеризована дуже важливою для 20 % респондентів, суттєво важливою — для 40 %, значимою — для 27 %. Водночас вона не є важливим чинником чи не суттєвий чинником — по 7 % опитаних.

Аналіз відповідей на запитання анкети надав нам підстави стверджувати, що переважна частина соціальних працівників (40 %) під час проведеного дослідження мають оптимальні мотиваційні комплекси, що, на нашу думку, сприяє їх успішній професійній діяльності, тобто переважає внутрішня мотивація чи зовнішня позитивна мотивація, або їх значення однакові, але більші, ніж зовнішня негативна мотивація.

Проте слід визнати, що певне занепокоєння викликає наявність випадків посилення зовнішньої негативної мотивації у частини опитаних працівників (20%). Частина соціальних працівників перебуває у такому стані, у незначної частини переважає виключно зовнішня негативна мотивація, що посилює можливість стресів, прискорює професійне вигорання тощо.

Відповідно виявлені у процесі дослідження переважаючі типи мотивації професійної діяльності соціальних працівників демонструють, що у переважної частини респондентів наявні оптимальні мотиваційні комплекси, проте, водночас присутня і зовнішня негативна мотивація.

Найбільш важливими серед мотивів професійної діяльності виявлені певні чинники: задоволення від процесу та результатів своєї роботи; можливості самореалізації в управлінській діяльності; отримання адекватної грошової винагороди за свою роботу.

Ключовою та визначальною для респондентів залишається внутрішня мотивація до управлінської діяльності. Соціальні працівники мають високий рівень внутрішньої мотивації до професійної діяльності, яка в цілому превалює над їх зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною. Внутрішня мотивація та зовнішня позитивна мотивація взаємоузгоджуються між собою,

доповнюючи одна одну та утворюють синергію. Зовнішня негативна мотивація має зворотній вплив на наших респондентів, адже при більшому тиску згори отримується більший спротив, який респонденти намагаються приховати та тримати під власним контролем.

Отже, проведений аналіз отриманих за результати дослідження даних щодо організації роботи соціального працівника в умовах воєнного стану засвідчує про наявність певних позитивних та деструктивних мотивацій у діяльності соціальних працівників, котрі можуть бути подолані виключно в процесі участі у спеціалізованих тренінгових програмах .

2.2.Тренінгова програма здатності до роботи в умовах воєнного стану «Резилентність соціальних працівників в умовах воєнного стану»

Оскільки аналіз емпіричних даних, отриманих ними під час роботи над зазначеною темою засвідчує певну проблему у діяльності соціальних працівників в умовах воєнного стану, ми прийшли до висновку про необхідність формування певних навичок, зокрема зі стресостійкості. Якісне та професійне виконання обов’язків за посадою постійно та безпосередньо від них залежать.

Задля забезпечення виконання усіх поточних і термінових завдань та функцій тих органів, котрі вони представляють, в умовах воєнного стану працівнику необхідно не лише навчитися витримувати високий рівень переважно щоденного професійного навантаження, управляти власними емоціями у стресових ситуаціях для збереження стану психічного здоров’я, Також соціальні працівники повинні бути спроможними до вчасної мобілізації власного внутрішнього ресурсу для подолання стресових ситуацій [71, с. 90].

Він психологічно і морально має бути підготовленим до того масиву викликів та проблем осіб, родин та груп, з якими йому за сучасних умов потрібно повсякчас працювати. Водночас на момент проголошення воєнного стану професійна готовність до стресостійкості у соціальних працівників була

не сформованою. І тому вони змушені були шукати власні ресурси для її поповнення чи стабілізації. Вирішивши проблему соціально незахищеної особи, соціальний працівник в той же час має захистити і себе [62, с. 98] та оперативно і якісно виконати усі поставлені йому завдання як основному суб'єкту забезпечення прав та інтересів тих соціально незахищених осіб, котрі потребують соціальної підтримки та допомоги.

Тому на сучасному етапі функціонування нашої держави, з урахуванням тих глобальних викликів, котрі стоять перед соціальною сферою, дуже важливим напрямком є створення механізмів оволодіння соціальними працівниками засобами допомоги самому собі, формування їх вмінь застосовувати техніки регулювання власного самопочуття, фізичного і психічного здоров'я та визначення джерел фінансування таких заходів і періодичність їх проведення. Також надзвичайно важливо провести аналіз стану кадрового забезпечення соціальними працівниками в межах території держави та визначити обсяг і терміни проведення заходів з формування та посилення стресостійкості соціальних працівників, залежно від місця їх роботи та перебування.

Надзвичайно важливою та фактично життєво необхідною є діяльність уповноважених органів держави із введення спеціальних курсів чи тренінгів у підготовку соціальних працівників, завдяки яким будуть формуватися навички із їх саморегуляції, самоусвідомлення і самодопомоги [62, с. 100].

Резилентність, резильєнтність (психологічна пружність) — «здатність швидко відновлювати фізичне і психічне здоров'я після стресових та травмівних подій» [42, с. 139].

Всесвітня Організація Охорони Здоров'я (ВООЗ) визначає резилентність як «здатність відносно добре справлятися з важкими ситуаціями та особиста ресурсність, що може розвиватися завдяки захисним факторам» [53].

У посібнику про психосоціальну підтримку в умовах надзвичайних ситуацій автори, спираючись на визначення ВООЗ, *resilience* (резилієнс) розуміють, як: здатність особи або соціальної групи (спільноти) до амортизації впливу надзвичайних ситуацій, зокрема і військового стану; здатність до

«пом’якшення дії їх соціальних та психологічних наслідків завдяки актуалізації власних ресурсів окремих людей, груп, організацій та громад, здатних запобігти загостренню психологічних проблем і розладів» [53].

У визначенні поняття «резилентність» на сьогодні існують два різні підходи. Прихильники першого підходу визначають резилентність як певну особистісну характеристику, яка детермінує здатність людини, витримувати вплив важких стресових ситуацій та ефективно адаптуватися до складних життєвих обставин. З урахуванням даного підходу резилентність визначається вченими як: певна сукупність протекторних факторів, які попереджають дезадаптацію особистості в умовах стресових впливів [81]; динамічний багатовимірний комплекс особистісних особливостей людини, що сприяють адаптації в складних ситуаціях [17, с. 75]; сукупність особистісних якостей, які визначають здатність людини до особистісного зростання у ситуаціях невдач [82, p. 76]; потенційна та/або актуальна здатність людини успішно пристосовуватися до обставин, які загрожують її функціонуванню [82, p. 76]; характеристика особистості, яка контролює та знижує негативні наслідки важкого стресу та сприяє кращій адаптації до нього [89, p. 165].

Другий підхід до розуміння сутності феномена резилентності передбачає її розгляд як динамічного процесу, змістом та результатами якого є успішне пристосування людини до важких життєвих обставин.

Виходячи з цієї точки зору, резилентність розуміють як: процес запобігання негативним, пов’язаним з різними ризиками, варіантам розвитку життєвого шляху та саморозвитку; подолання наслідків психотравмуючого впливу стресових подій та боротьби з постстресовими реакціями після цих подій [85]; динамічний процес позитивної адаптації до значних життєвих негараздів [83, p. 399]; позитивна адаптація до ситуацій, пов’язаних з негативним впливом, позитивний розвиток у цих обставинах [86].

Основним контекстом використання терміну «резилентність» є подолання життєвих незгод і повернення до нормального функціонування під час або після пережитих стресових подій завдяки внутрішнім силам. Тому створення

умов для формування здатності у соціального працівника у подоланні певних психологічних проблем.

На думку Д. Хеллерштайн існує дві основні складові резилентності — фізична як показник стійкості та психологічна, завдяки якій розвиваються і підтримуються соціальні контакти, використовується соціальна підтримка, пошук змісту у важких життєвих ситуаціях» [77]. Резилентність в умовах воєнного стану складається з кількох елементів: надія (впевненістю у можливості пройти через труднощі і «вийти до світла»); оптимізм (віра в перемогу); адаптивність (набуття здатності пристосування до швидких змін у військовий час); стійкість (готовність не опускати руки, незважаючи на трагічний період) [3, с. 58].

Феномен резилентності характеризується здатністю психіки особи до відновлення після несприятливих умов, зокрема і під час виконання обов'язків за професією. Тому надзвичайно важливо мати здатність до визначення шляхів, способів, механізмів до відновлювання, з'ясування, психологічного зростання та зміцнення після складних життєвих негараздів» [30, с. 27]. Тому у сучасних умовах доцільною є розробка та впровадження у соціальні та психологічні практики програм з успішної адекватної адаптації у несприятливих умовах [30, с. 27].

За сучасних умов резилентність соціального працівника характеризується здатністю протистояти викликам і змінам, котрі супроводжують їх в процесі професійної діяльності.

Термін «тренінг» на даний час не має однозначного тлумачення. В перекладі з англійської під ним розуміють: навчання, виховання, тренування, дресирування.

Стосовно обраної нами тематики дослідження тренінгом ми будемо вважати форму навчання, котра спирається на досвід соціального працівника як особистості та надає йому можливість, крім отримання нової, актуальної та необхідної інформації, розпочати її використання в роботі, використовуючи та впроваджуючи нові, нещодавно набуті навички.

Феномен тренінгу насамперед у тому, що він відповідає тим викликам сучасного життя, котрі зумовлені різними суспільними проблемами. Психологічний тренінг як різновид тренінгу є формою активного навчання певним навичкам поведінки, з використанням різноманітних засобів , здатних забезпечити спокійну психологічну атмосферу, індивідуальну й групову рефлексію та інші процеси [10, с. 40].

Тренінгова програма переважно включає в себе окремі блоки, завдяки використанню яких в особи, котра її проходить відбуватиметься: — розпізнавання та усвідомлення власних емоцій; — робота з неадаптивними когніціями і власними деструктивними установками; — ментальна практика роботи із своїми емоціями та почуттями (сором, провина, образа, заздрість, страх); — відбуватиметься формування власного позитивного самосприйняття і навичок соціальних контактів [10, с. 43].

Тренінгова форма навчання соціальних працівників в умовах воєнного стану обов'язково має базуватися на методиці безпосередньої участі (партисипаторному підході). Тому працівники, залучені до тренінгу в якості учасників протягом усього періоду його проведення виступають активними учасником процесу такого навчання, під час якого вони матимуть змогу поділитися й обмінятися власними думками, життєвим досвітом, проблемами та переживаннями. Водночас вони під час тренінгу пропрацюють шляхи і способи швидкого та оптимального вирішення особистих проблем.

За правилами побудови процесу його проведення, тренінг переважно складається із трьох частин. Традиційними для вступної частини є повідомлення його учасникам теми та завдань зустрічі; прийняття правил роботи групи та проведення вправ, спрямованих на налагодження позитивної атмосфери.

У процесі тренінгу такого спрямування можуть пропонуватися до використання такі прийоми: 1) інструктаж (опис способів подолання певних ситуацій, котрі можуть викликати в особи напругу, патогенні думки); 2) зворотній зв'язок (аналіз особою окремих копінгових стратегій і видів поведінки, підкріплення правильних рішень; 3) моделювання (відпрацювання

особою моделі поведінки (за участі тренера чи інших членів групи)); 4) розігрування ролей серед учасників; 5) соціальне підкріплення (підбадьорювання учасників під час знаходження правильної копінгової стратегії).

Одноденний тренінг доцільно проводити на робочому місці у прилаштованому приміщенні, з якого у разі оголошення повітряної тривоги чи обстрілу буде можливим швидке переміщення до укриття для продовження чи завершення його проведення.

Мета курсу: підвищити рівень поінформованості учасників щодо особливостей роботи соціального працівника в умовах воєнного стану, поглибити знання про власні ресурси, сформувати навики їх відновлення

Зміст курсу: швидко відновити ресурси, знайти опору та розуміти мотиви діяльності в умовах воєнного стану, набуття необхідні вміння задля залучення до процесів цифровізації соціальної сфери; поглиблення знань про вміння вистояти в складних ситуаціях та формування навиків ресурсності.

Цільова аудиторія: тренінг розроблений для соціальних працівників.

Програма: Підвищення кваліфікації.

Дана тренінгова програма 5 занять, тривалістю до 30 хв. Формуємо життєстійкість, стресостійкість. Проводиться один раз на тиждень, окрім останнього робочого дня.

Також доцільним є проведення *дводенного тренінгу* для тих соціальних працівників, які тривалий час працюють з внутрішньо переміщеними особами, родинами загиблих військовослужбовців та осіб, котрі безвісти зникли чи перебувають в полоні.

Дводенний тренінг «Посилення спроможності соціальних працівників».

Мета курсу: обговорити порядок та особливості організації надання соціально-психологічної допомоги населенню в кризових та екстрених ситуаціях в період дії воєнного стану; сформувати навички використання інструментів роботи з людьми, дітьми, які знаходяться в стадії психологічної кризи внаслідок військових дій. ознайомити соціальних працівників з темою психічного здоров’я, розвинути базові навички з надання першої допомоги у

сфері психічного здоров'я, відпрацювати навички психосоціальної підтримки; розвинути компетенції і посилити спроможності соціальних працівників надавати психосоціальну підтримку соціально незахищеним верствам населення, зокрема внутрішньо переміщеним особам, ветеранам війни, родинам загиблих та осіб, зниклих безвісти пояснити важливість забезпечення психічної безпеки спеціаліста, формування навичок піклуватися про себе та допомагати колегам, вміння визначати межі своїх можливостей для роботи в критичних ситуаціях, можливість уникнення синдрому вигорання.

Зміст курсу: отримання інформації про базові складові психічного здоров'я особи/клієнта, розвиток базових навичок надання першої допомоги у сфері психічного здоров'я, відпрацювання навичок з психосоціальної підтримки; розвиток навиків ресурсності в умовах роботи з клієнтом, який потребує психосоціальної підтримки здійснення професійної підтримку спеціалістів, залучених до надання послуг внутрішньо переміщеним особам, спрямованої на подолання: професійних труднощів, вдосконалення організації роботи в умовах викликів, зумовлених воєнним станом,, забезпечення виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки соціальних працівників.

Цільова аудиторія: тренінг розроблений для соціальних працівників.

Впровадження запропонованих нами тренінгів суттєво сприятиме подоланню проблеми «професійного вигорання» соціальних працівників, котра часто чи періодично є системним явищем у колективі таких працівників. Дана проблема особливо загострюється в умовах кризових ситуацій, зокрема і в умовах воєнного стану.

Тому для її вирішення, зокрема і для подолання основних симптомів доцільно, як пропонують фахівці, поряд із застосуванням класичних методів психологічної підтримки застосовувати арттерапевтичні та інноваційні технології підвищення рівня їх стресостійкості в системі роботи зі зменшення проявів емоційного виснаження, редукції та деперсоналізації. За теперішніх умов на тих територіях, куди перемістилася значна кількість внутрішньо

переміщених осіб та на деокупованих територіях зазначена проблема потребує термінового вирішення (додаток Б. Програма резилентність)

Проходження тренінгових програм сприятиме формування наступних основних здатностей соціального працівника:

- здатності до забезпечення інформування (з питань соціального забезпечення населення, у тому числі інформування про місце розташування надавачів соціального забезпечення та соціальних послуг, оприлюднення умов їх отримання, тарифів на надання платних соціальних послуг; надання інформації щодо можливості отримання соціальної, медичної, правової допомоги, соціальних та адміністративних послуг);
- здатності до надання консультативної допомоги (особам/сім'ям (внутрішньо переміщеним особам; особам, які перебувають у важких життєвих обставинах; постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі; постраждали від насильства, пов'язаного з воєнним конфліктом);
- здатності надання екстреної (кризової) допомоги (в організації отримання безоплатної правової, невідкладної медичної допомоги, притулку тощо);
- здатності до фізичного супроводу осіб з інвалідністю, ветеранів війни та їх родин (надання допомоги під час переміщення з місць, де ведуться бойові дії, під час надання медичних, соціальних та реабілітаційних послуг тощо), їх супроводу при працевлаштуванні за сприянням центру зайнятості);
- здатності сприяти в соціальній адаптації окремих категорій з числа соціально незахищених осіб (організація навчання, формування та розвиток соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції; забезпечення представництва інтересів; корекція психологічного стану та поведінки в повсякденному житті, тощо);
- здатності до надання психологічної підтримки (для внутрішньо переміщених осіб, осіб похилого віку та осіб з інвалідністю, випускників з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб, які звільнилися з місць позбавлення волі чи з полону (забезпечення проживання особи/сім'ї або групи осіб; консультування; навчання, розвиток та підтримка

навичок самообслуговування та інших навичок, необхідних для самостійного проживання; допомога в організації розпорядку дня; організація надання медичної допомоги, соціального патронажу; допомоги у веденні домашнього господарства (закупівля і доставка продуктів харчування, ліків та інших товарів, приготування їжі, прибирання, оплати житлово-комунальних послуг); представництво інтересів; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями та соціальними службами);

- здатності до організації надання транспортних послуг, за наявності облаштованих відповідно до встановлених вимог спеціальних транспортних засобів (перевезення осіб з числа маломобільних груп населення з використанням спеціального транспортного засобу (мікроавтобуса), соціального таксі, організації надання одноразової безкоштовної транспортної послуги для осіб, які з об’єктивних (обґрунтованих) причин не можуть скористатись громадським транспортом, щоб дістатись до закладу, який надає соціальні чи адміністративні послуги, медичну допомогу, здійснює реабілітацію).

Отже, наявність вище проаналізованих здатностей соціального працівника, сформованих на основі проведеного тренінгу сприятимуть їх ефективній професійній діяльності не лише в умовах воєнного стану, але й в умовах повоєнного відновлення.

2.3. Науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності роботи в умовах воєнного стану

Резилентність як складова професійної готовності в умовах воєнного стану являє собою інтегративну характеристику соціального працівника як особистості. Її також можна ідентифікувати через сукупність професійних якостей, необхідних для його самостійної діяльності та вважати показником

професійної компетентності та надійності фахівця [43], зокрема і соціального працівника.

Його резилентність можна визначити як здатність працівника продемонструвати себе як адекватного професіонала у стресовій ситуації; вміти стабілізувати свій емоційний стан у спосіб, який дозволить зберегти психічну рівновагу загальну життєдіяльність та здоров'я. Вона також характеризує здатність до працівника до прийняття правильних рішень в умовах надзвичайної, тобто кризової чи критичної ситуаціях, до тривалого терпимого, толерантного та наполегливого поводження заради досягнення успіху у безпосередній діяльності. Її компонентами вважають: конативний (поведінковий); емотивний; когнітивний та мотиваційний [36, с. 10].

В умовах воєнного стану резилентність виступає загальною якістю особистості, котра здатна протистояти стресу протягом періоду, необхідного для організації нових умов діяльності, за яких стресова ситуація не становитиме жодної загрози.

Для соціального працівника на період дії вона має визначається в різних контекстах, зокрема як: здатність демонструвати адекватну поведінку у постійній чи періодичній стресовій ситуації, під час виконання професійних обов'язків; як вміння збалансувати свій емоційний стан для збереження психічної рівноваги, життєдіяльності та здоров'я; здатність до прийняття бажаного рішення; здатність тривалий час зберігати терпимість, толерантність та наполегливість у досягненні мети його діяльності у розв'язанні проблем особи, родини чи групи осіб [36, с. 12]. Бо поява нових соціально вразливих груп в Україні і неспроможність чинної державної системи їх соціальної підтримки зумовила підвищення зацікавленості в соціальній роботі та професійних соціальних працівниках, виявила потребу у посиленні певних аспектів їх підготовки, зокрема, для здійснення кризових (мобільних) інтервенцій, соціально-психологічного консультування [60, с. 12].

У зв'язку із необхідністю подолання наслідків воєнного стану та забезпечення заходів із соціальної підтримки, профілактики та допомоги соціально незахищеним категоріям необхідно звернути увагу на напрацювання

та впровадження ефективних механізмів підвищення рівня підготовленості соціальних працівників. Ми вважаємо що за таких умов доцільним є проведення тренінгів для соціальних працівників на знання соціального законодавства та проведення заходів з підвищення їх кваліфікації.

Високий рівень знань соціального законодавства якраз суттєво сприятиме посиленню їх резилентності, адже за сучасних умов саме вони несуть безпосередню відповідальність за реалізацію покладених на заклад чи установу соціальної сфери завдань і функцій держави щодо надання соціального забезпечення. У більшості випадків саме соціальні працівники приймають рішення в інтересах осіб, котрі потребують соціального забезпечення негайно, невідкладно чи оперативно. За різних умов та обставин вони сприяють в подоланні соціально незахищеними особами важких обставин, що виникли в житті особи чи заради пом'якшенню чинників, котрі їх спричинили, задля повернення до звичного життя.

Тому важливим та актуальним є діяльність з проведення заходів з формування та розвитку соціально-правової компетентності даної категорії працівників. Теоретичні аспекти формування такої компетентності були предметом низки наукових досліджень майбутніх працівників соціальної роботи [33; 37; 39]. Водночас проблема утвердження та посилення такої компетентності для соціальних працівників майже не досліджувалася. Відповідно нові виклики та ризики в соціальній сфері, а також активна динаміка змін у соціальному законодавстві вимагають ґрунтовного наукового вивчення та обґрунтування. Відтак постає необхідність спробувати визначити сутність даної компетентності, як на науковому, так і на нормативному рівні.

Соціально-правова активність особистості розглядають як процес передачі від уповноваженої особи, тобто науково-педагогічного чи практичного працівника спеціальних соціально-правових знань, до здобувача вищої освіти, котрий повинен сформувати необхідні компетентності, засвоїти основні базові поняття та механізми правового регулювання, котрі в сукупності з позитивним досвідом сприятимуть розвитку базових компетентностей соціально-правового спрямування.

Соціально-правову активність прийнято розглядати через: а) *інтегровану властивість особистості*, в основі якої наявна система її знань, мотивів, умінь та навичок, що проявляється через соціальну захищеність та активізацію соціально-правового досвіду, особливо в соціальній сфері; б) *ефективну взаємодію особи із соціальним середовищем* при переході до успішної правової соціалізації завдяки соціальному пізнанню світу через формування здобувачем вищої освіти правової компетентності (правові знання, власна позиція щодо практичного задоволення потреб особи у соціальному забезпеченні, набуття досвіду із вирішення практичних завдань та здатності проявити необхідну позицію у конкретній проблемній ситуації, котра потребує вирішення задля права особи на отримання соціального забезпечення; в) *правову соціалізацію* (усвідомлення і прийняття саме тих соціальних цінностей, які знаходять своє відображення в правовій системі країни) [74, с. 33].

Під час підвищення кваліфікації соціальними працівниками необхідно звертати увагу на формування комунікативних компетентностей, так як у процесі виконання ними обов'язків за посадою визначальною є комунікації із вразливими верствами населення. У сучасних умовах внутрішньої міграції населення країни та поза її межами особливої актуальності набуває міжкультурна комунікація, коли виникає потреба вербальної і невербальної форм спілкування між особами, які належать до різних культур та релігій, одна з яких потребує соціального забезпечення, а інша — уповноважена на здійснення діяльності із роз'яснення умов та підстав його надання чи отримання та характеристики процедур, які при цьому мають бути проведені з урахуванням вимог, визначених законодавством.

Одним із складових діяльності соціального працівника під час виконання ними його обов'язків і завдань за посадою є його доброзичливість, ввічливість, тактовність та гуманність. Успішне виконання обов'язків за займаною тимчасово чи на постійній основі посадою насамперед визначається спроможністю працівника соціальної сфери встановити якісні відносини із соціально незахищеною особою відповідно до діючих професійних вимог.

Комунікативні здібності та стресостійкість під час спілкування з особою чи родиною різного соціального статусу є базовою складовою належного виконання обов'язків за посадою, незалежно від місця роботи та займаної посади.

Варто наголосити, що рівень правової культури та правосвідомості соціального працівника безпосередньо впливає на його поведінку та здатність до ефективної діяльності в умовах воєнного стану. Згідно із державними стандартами з підготовки фахівців для соціальної сфери та стандартами надання соціальних послуг важливим аспектом забезпечення виконання соціальної функції держави є виконання законів, дотримання та захист прав людини,. Належний рівень правової культури соціального працівника виступає однією із базових умов чіткої організації функціонування органів та установ системи соціального забезпечення.

Правова культура соціального працівника має включати в себе: юридичні знання і уявлення; навички діяти згідно з нормами національного та міжнародного законодавства; процедури організації їх практичної діяльності; механізми виявлення фактів порушень вимог соціального законодавства, вчинення дій щодо припинення порушень та визначення механізмів надання соціальної підтримки, допомоги, соціальних послуг особі, яка потребує соціального забезпечення у певних обсягах і формах.

Правове виховання такого працівника у процесі його професійної діяльності повинне передбачати цілеспрямовану систему заходів задля впливу на його свідомість і поведінку такими правовими засобами та методами, які можуть сприяти формуванню достатнього рівня правової культури, усвідомленої правомірної поведінки. Змістом їхнього правового виховання повинна виступати діяльність із опанування та вивчення нормативно-правових механізмів, закріплених у соціальному законодавстві, котрі за сучасних умов здатні врегулювати порядок виконання обов'язків за посадою, з урахуванням, визначених законодавством завдань і функцій органів системи соціального забезпечення. Тому з метою формування належного рівня правової культури є

доцільно запроваджувати на загальнодержавному півні обов'язкове вдосконалення навичок фахової та якісної роботи із соціальним законодавством.

Відповідно змістовними компонентами для формування соціально-правової компетентності можна вважати:

а) *організаційний компонент* (формування навичок у працівника із якісного планування, організації та виконання обов'язків в межах займаної ним посади відповідно до посадової інструкції та чинного законодавством);

б) *виховний компонент* (реалізація працівником у процесі безпосередньої практичній діяльності заходів із правового виховання та підвищення рівня правової культури серед його колег-працівників установи чи закладу соціальної сфери);

в) *гуманістичний компонент* (підтримання належного рівня професійної підготовки, неухильного виконання обов'язків, доведення інформації до особи, яка звернулася за отриманням соціального забезпечення);

г) *просвітницький компонент* (систематичне роз'яснення через офіційні веб-сайти механізмів реалізації соціальних прав, зокрема і соціально незахищеними особами, роз'яснення, зокрема і через медіа змін до порядків призначення чи надання соціального забезпечення та характеристики змін у процедурах діяльності уповноважених органів та установ системи соціального забезпечення задля посилення соціально-правового захисту особи).

Відповідно для якісного виконання обов'язків за посадою необхідно набути чи посилити соціально-правову компетентність під якою ми про пропонуємо розуміти сукупність набутих ним правових знань, умінь, навичок. Вона має набуватися чи вдосконалюватися у процесі підвищення ними кваліфікації, задля покращення якісності професійної діяльності. Наявність даної компетентності засвідчує готовність працівника до активної та ефективної діяльності під час роботи в державних та муніципальних закладах соціальної сфери та в системі закладів і установ з недержавного соціального забезпечення з використанням законодавства.

Отже, для соціальних працівників в умовах воєнного стану надзвичайно важливо під час роботи в процесі посилення власних професійних навичок

через навчання у формі підвищення кваліфікації, яке дозволить набути здатності якісно орієнтуватися у соціальному законодавстві та вибудовувати ефективні стратегії взаємодії з різними учасниками системи соціального забезпечення країни, що сприятиме своєчасному виконанню їх посадових обов’язків.

Висновки до розділу

Через необхідність подолання наслідків воєнного стану та забезпечення заходів із організації соціальної підтримки, профілактики та допомоги необхідно звернути увагу на напрацювання та впровадження ефективних механізмів задля підвищення рівня підготовленості соціальних працівників. Тому за таких умов доцільним є проведення тренінгів для соціальних працівників на знання соціального законодавства та проведення заходів з підвищення їх кваліфікації.

Тренінгова програма відповідно до підібраного комплексу методів дозволить посилити професійні компетентності соціального працівника, та сприяти профілактиці його професійному вигоранню посиленню їхньої резилентності.

Під час підвищення кваліфікації соціальними працівниками необхідно звертати увагу на формування комунікативних компетентностей, так як у процесі виконання ними обов’язків за посадою визначальною є комунікації із вразливими верствами населення.

У сучасних умовах внутрішньої міграції населення країни та поза її межами особливої актуальності набуває міжкультурна комунікація, коли виникає потреба вербальної і невербальної форм спілкування між особами, які належать до різних культур та релігій, одна з яких потребує соціального забезпечення, а інша — уповноважена на здійснення діяльності із роз’яснення умов та підстав його надання чи отримання та характеристики процедур, які при цьому мають бути проведені з урахуванням вимог, визначених законодавством.

ВИСНОВКИ

Соціальна політика залишається системою організаційних, правових, економічних заходів, котрі здійснюється уповноваженими органами держави за допомогою яких реалізовуються механізми соціальної підтримки задля задоволення соціальних потреб осіб, які потребують соціального забезпечення. Її реалізація залежить від наявності достатніх фінансових та людських ресурсів, зокрема і соціальних працівників, як кваліфікованих фахівців, здатних професійно та виконувати свої обов'язки за посадою.

У широкому розумінні соціальна політика є невід'ємною складовою діяльності окремих уповноважених органів держави, установ, недержавних інституцій, завдяки якій визначаються та реалізовуються можливості вирішення соціальних проблем окремої особи чи групи осіб, зокрема і в межах окремої територіальної громади із використанням допустимих форм методів та технологій, особливо в умовах воєнного стану. У вузькому розумінні під нею слід розуміти професійну діяльність соціального працівника, котра спрямована на виявлення факторів та умов, які можуть призвести чи уже призвели до зниження рівня задоволення потреб особи, сім'ї чи групи осіб та на здійснення необхідних заходів задля запобігання їх соціальній ізоляції та незахищеності.

Забезпечення реалізації завдань соціальної роботи на належному рівні, незалежно від сфери соціального забезпечення, можливе за безпосередньої соціальних працівників, котрі відповідно до штатного розпису та професійних характеристик можуть обіймати різні посади, але повинні мати фахову підготовку та мати професійну здатність виконувати покладені на них відповідно до трудової функції обов'язки. Формування належної нормативної бази, котра забезпечить ефективну реалізацію мети та принципів соціальної роботи сприятиме вдосконаленню технологій її ведення та охоплюватиме підтримкою значну кількість соціально незахищених осіб.

Під готовністю соціального працівника слід розуміти його професійну здатність володіти достатніми знаннями; механізмами організації та надання

визначених видів соціального; володіння сучасними теоріями і методами ведення соціальної роботи та здатністю дієво застосовувати їх на практиці. Для ефективного виконання обов'язків за посадою він має зберігати належні особистісні якості, зокрема, емпатійність, тактовність та щирість.

Основними якісними характеристиками для соціального працівника за сучасних умов, зокрема повинні виступати: вимоги, яким він повинен відповідати; його обов'язки за посадою; головні функції як фахівця та професійна ідеологія.

Основними його обов'язками можна вважати: володіння основними вимогами та правилами ведення документації, виявлення в населених пунктах громади окремих осіб/ родин, які потребують допомоги та соціальної підтримки, встановлення причин та передумови, внаслідок яких у особи чи родини виникають певні постійні чи тимчасові труднощі, конфліктні ситуації, сприяння діяльності міжнародних, недержавних і громадських організацій та установ з надання необхідної гуманітарної, благодійної та волонтерської допомоги населенню громади, організація чи проведенню консультацій з важливих соціальних питань, виявлення і надання підтримки дітям та незахищеним особам, сприяти створенню чи відновленню і діяльності закладів та установ соціальної сфери, допомагає в організації облаштування, відновленні надання грошових виплат та соціальних послуг, організовувати заходи із соціальній адаптації та реабілітації осіб, які звільнилися з військової служби, повернулися з полону, окупації

Різноманітні професійні вимоги до такої категорії працівників, переважно випливають з таких його головних функцій, як: діагностичної, прогностичної, правозахисної, організаційної, профілактичної, соціально-медичної, соціально-педагогічної, технологічної, соціально-побутової і комунікативної, кожна з яких проявляється по- різному.

Важливою складовою соціальної політики є формування та реалізація професійної ідеології соціального працівника, котра характеризується трьома головними підходами: виховний підхід, правознавчий підхід та подолання

апатії чи дезорганізації особою, котра перебуває у складних життєвих обставинах.

Базовими здатностями соціального працівника, котрі потрібно формувати визначені: здатність до забезпечення інформування з питань соціального забезпечення; здатність до надання консультативної допомоги; здатність до надання екстреної (кризової) допомоги; здатність до надання психологічної підтримки; здатність до фізичного супроводу осіб з інвалідністю.

Проходження тренінгових програм сприятиме формування наступних основних здатностей соціального працівника, зокрема: здатності до забезпечення інформування; здатності до надання консультативної допомоги; здатності надання екстреної (кризової) допомоги; здатності до фізичного супроводу осіб з інвалідністю, ветеранів війни та їх родин; здатності сприяти в соціальній адаптації окремих категорій з числа соціально незахищених осіб; здатності до надання психологічної підтримки; здатності до організації надання транспортних послуг, за наявності облаштованих відповідно до встановлених вимог спеціальних транспортних засобів.

На основі матеріалів дослідження запропоновано тренінгову програму здатності до роботи в умовах воєнного стану «Резилентність соціальних працівників в умовах воєнного стану» для підвищення рівня поінформованості її учасників щодо особливостей роботи, поглиблення знань про власні ресурси, формування навиків з відновлення для підвищення рівня стресостійкості задля зменшення проявів емоційного виснаження, редукції та деперсоналізації.

На основі матеріалів дослідження розроблено низку науково-практичних рекомендацій для посилення резилентності для соціальних працівників, котрі дозволять значно підвищити ефективність їх професійної діяльності та дозволять посилити стійкість до протидії їх професійному вигоранню, внаслідок негативного впливу період воєнного стану на їх особисту стресостійкість.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андрющенко А., Горбунова-Рубан С. Підготовка соціальних працівників в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *SOCIOПРОСТІР*. 2019. № 8. С. 35–40. URL: https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/12776.
2. Архипова С. П., Смеречак Л. І. Професійна компетентність соціальних працівників у системі роботи з різними категоріями соціально незахищених категорій дорослого населення. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2017. № 1 (306). С. 232-238.
3. Балахтар К. С. Резильєнтність викладача ЗВО в умовах військового стану. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія.* 2022. Вип. 1 (20). С. 55-62.
4. Безпалько О. В. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді : дис. … д-ра пед. Наук : 13.00.05. Луганськ, 2006. 537 арк.
5. Бех В. П., Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціальна робота і формування громадянського суспільства : монограф. / Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. 599 с.
6. Борисова О. В., Знаткова О. М., Кульга О. О., Нікітіна В. В. Соціальна робота з вимушеними переселенцями в сучасній Україні : монографія / за ред. О. В. Борисової ; Луган. нац. аграр. ун-т. Київ : Кондор, 2019. 468 с.
7. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 542 с.
8. Верхоляк М. Формування професійних компетентностей майбутніх фахівців соціальної сфери в умовах закладу фахової передвищої освіти: методична розробка. Львів, 2022. 36 с. *Львівський національний університет ім. Івана Франка. Факультет педагогічної освіти.* URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/11/Robota_M.R.-Verkholiak-metod.-rozrobka-2022r..pdf.

9. Волошенко М. О. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до профілактично-корекційної роботи з підлітками девіантної поведінки : Автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Рівне, 2016. 24 с.
10. Гільман А. Ю. Тренінгова програма як засіб формування саногенного мислення студентської молоді. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія.* 2016. Вип. 3. С. 39–53. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2016_3_6.
11. Годлевська Д. М. Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету : дис. … канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2007. 287 арк.
12. Головань М. С. Знання як педагогічна категорія. *Збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Українська академія банківської справи Національного банку України».* Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. С. 104–112.
13. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. *Вища освіта України*. 2008. № 3. С. 23–30.
14. Гусак В. М. Структура психологічної культури майбутнього соціального працівника: теоретична модель. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Сер. : Педагогіка.* 2009. Т. 112, Вип. 99. С. 160–165. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchduped_2009_112_99_29.
15. Дейнеко С. В. Педагогічна компетентність учителя як умова та засіб гуманізації освітнього середовища. *Управління школою*. 2007. № 4. С. 2–7.
16. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 80. Соціальні послуги : наказ Міністерства соціальної політики України 29.03.2017 р. № 518. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17.
17. Дубінін Д. О. Діагностика когнітивного компоненту резільєнтності працівників поліції *Особистість, суспільство, війна: тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму* (07 квіт. 2023 р.,

м. Харків, Україна) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. 2023. С. 74–77.

18. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій / Авт.-уклад. Н. П. Наволокова. Харків : Основа, 2012. 176 с. Серія: «Золота педагогічна скарбниця».
19. Захаріна М. І. Проблеми професійної соціалізації в соціальній роботі. *Вісник Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці. Серія: Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки.* 2009. № 2. С. 315–321.
20. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посіб. / Кокун О. М., Пішко І.О., Лозінська Н. С. та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
21. Зінченко Т. В. Практична підготовка соціальних працівників у професійному середовищі. *Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2016. № 1. С. 178–182.
22. Ігнатюк О., Сизикова В. Аналіз особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в США та Україні. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2017. № 1. С. 35–46.
23. Капська А. Й., Пєша І. В. Соціальний супровід різних категорій сімей та дітей : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2021. 232 с.
24. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія / за ред. С. Я. Харченка. Дрогобич : Коло, 2007. 374 с.
25. Когут С. Я. Системи професійної підготовки соціального педагога у вищих навчальних закладах освіти України і Польщі (порівняльний аналіз) : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.01. Івано-Франківськ, 2005. 21 с.

26. Колодійчук Ю. В., Корнещук В. В. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми з обмеженими можливостями здоров'я : монограф. Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2017. 182 с.
27. Конончук А. І. Професійна підготовка соціальних працівників до партнерства з недержавними організаціями соціальної сфери. *Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2016. № 1. С. 183–187.
28. Кравченко О. Соціальна робота в громаді в умовах війни. Zeszyty Naukowe Collegium Witelona. 2022. Nr 42(1). S. 63–70. *Library of Wrocław University of Science and Technology.* URL: https://dbc.wroc.pl/publication/155618/edition/116655/?language=en.
29. Кривоконь Н. І. Роль соціальної роботи в аспекті побудови громадянського суспільства. *Актуальні проблеми соціальної роботи в Україні (соціально-правовий, педагогічний та правовий аспекти)* : зб. матер. наук.-практ. семінару (м. Чернігів, 29 берез. 2007 р.) / за ред. Н. І. Кривоконь]. Чернігів : Чернігів. обереги, 2007. 71 с.
30. Лазос Г. П. Резільєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології.* Том 3: Консультативна психологія і психотерапія. Вінниця : ФОП Рогальська І.О. 2018. Вип. 14. С. 26–64.
31. Левицька Н. С., Москаленко В. В. Особливості соціальноперцептивної компетенції у працівників соціальної сфери. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2011. Т. 13, Ч. 1. С. 251–257.
32. Лісовець О. В. Компетентність соціального працівника у сприянні міжвідомчій взаємодії щодо соціально-правового захисту особистості. *Наукові записки Національного державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2016. № 1. С. 43–47.
33. Лісовець О. В. Формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників. Київ-Ніжин, 2018. 344 с.

34. Лук'янова Н. Соціальна робота в Україні: концептуальні засади і трансформація в сучасних умовах. *Політичний менеджмент.* 2009. № 5. С. 150–156. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PoMe_2009_5_18.

35. Лукашевич М. П., Семигіна Т. В. Соціальна робота (теорія і практика) : підручн. Київ : Каравела, 2011. 368 с.

36. Льовочкіна А. Здатність діяти у стресових ситуаціях як професійна компетентність соціального працівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. 2017. Вип. 2. С. 10–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkhucozrob_2017_2_4.

37. Мекшун А. Д. Формування правової компетентності у майбутніх соціальних працівників у процесі фахової підготовки : Автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Переяслав, 2020. 20 с.

38. Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення. Затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 19.01.2016 р. № 26. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0026739-16.

39. Михайлишин Г. Й., Довга М. Формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі підготовки до роботи з молодими сім'ями. *Журнал Прикарпатського університету імені Василя Стефаника*. 2021. Т. 8, № 1. С. 7–16. URL: http://hdl.handle.net/123456789/9742.

40. Моргай Л. Професійна діяльність фахівців соціальної роботи у Службах справах дітей. *Ввічливість. Humanitas.* 2023. № 1. С. 73–78. https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.1.10.

41. Овод Ю. В. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна».* 2013. № 1. С. 167– 170. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2013_1_40.

42. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи : навч. посіб. / Гридковець Л., Вебер Т., Журавльова Н. та ін. Київ: ОБСЄ, 2018. Том 3. 236 с. https://www.osce.org/files/f/documents/4/d/430841.pdf.

43. Павлик О. Б. Готовність майбутніх перекладачів до професійної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки.* 2004. № 32, ч. II. http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/3541.

44. Пліско Є. Ю. Загальні стандарти соціальної роботи. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2023. Том 1, № 1 (105). С. 122–130. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/DOMTP_SNU/article/download/654/623.

45. Порядок реалізації експериментального проекту із запровадження договірної форми надання соціальної послуги із соціального супроводу військовослужбовців та членів їх сімей у військових частинах (підрозділах) Збройних Сил. затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 03.10.2023 р. № 1050. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1050-2023-%D0%BF.

46. Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення : Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Національна академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2007. 382 арк.

47. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи» : Наказ Мінекономполітики від 20.06.2020 р. № 1179. URL: https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=bcfc03e8-f801-44e7-835c17bc19a68f70.

48. Про організацію надання соціальних послуг: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.2020 р. № 587. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-%D0%BF.

49. Про соціальні послуги. Закон України від 17.01.2019 р. № 2671–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19.

50. Про соціальну роботу в Україні : Проєкт Закону від 10.12.2021 р., реєстр. № 6415. *Верховна Рада України.* URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73407.

51. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 р. № 2558-III. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2558-14.

52. Про схвалення Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1353-р. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1353-2020-р.

53. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: посібник з проведення тренінгу / Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В. та ін. Київ : Пульсари, 2017. 174 с. https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/12799.

54. Рень Л. В. Резильєнтність фахівців помічних професій в умовах воєнного стану. *Тринадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання* : матер. Міжн. наук. онлайн-конф. (25 листопада 2022 р., м. Чернігів) / за наук. ред. Л. М. Завацької. Чернігів : НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2023. Т. 2. С. 149–152.

55. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2020. № 1 (34). С. 266–271.

56. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу. 2018. 113 с. *Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова.* URL: http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E._Yaroshenko%20A.pdf.

57. Садрицька С. В. Професійні компетентності соціальних працівників: зміна пріоритетів в умовах війни. *SOCIOПРОСТІР*. 2022. № 12. С. 14–23.

58. Семигіна Т. Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. *Вісник АПСВ.* 2015. № 1. С. 6–11.
59. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
60. Семигіна Т. В. Військовий конфлікт в України: виклики та можливості для соціальної роботи. *Україна в сучасному світі: виклики і можливості* : зб. тез міжн. наук. конф. (13–14 квітня 2016 р.). Київ : Акад. праці, соц. відносин і туризму, 2016. Т. 1. С. 10–12.
61. Семигіна Т. В., Пожидаєва О. В. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук :* монограф. Вінниця, 2020. С. 47–63.
62. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Серія : Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98–100.
63. Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи : монограф. / за наук. ред. В. А. Поліщук. Тернопіль : ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. 382 с.
64. Соціальна робота в умовах сучасних викликів: досвід і перспективи розвитку : монограф. / за заг. ред. Ю. В. Палагнюк, О. Л. Файчук. Миколаїв : Вид-во Ємельянова Т. В., 2022. 511 с.
65. Соціальна робота з вразливими сім’ями та дітьми : посіб. у 2-х ч. Київ : Обнова компані, 2017. Ч. І. Сучасні орієнтири та ключові технології / З. П. Кияниця, Ж. В. Петрочко. 256 с.
66. Соціальна робота з вразливими сім’ями та дітьми : посіб. у 2-х ч. Київ : Обнова компані, 2017. Ч. 2. Соціальна робота з вразливими сім’ями та дітьми) / за заг. ред. Т. В. Журавель, З. П. Кияниці. 352 с.

67. Соціальна робота з людьми, які живуть із ВІЛ/СНІДом : метод. посіб. для проведення курсів підвищення кваліфікації / ред. Т. В. Семигіна. Київ : Києво-Могилянська академія, 2006. 620 с.
68. Соціальна робота з різними категоріями клієнтів : навч. посіб. / за ред. С. В. Мітіної. Київ : Гельветика, 2021. 436 с.
69. Соціальна робота: реалії та виклики часу : навч.-метод. посіб. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.
70. Соціальний працівник. *Дніпропетровський обласний центр зайнятості.* URL : https://dnp.dcz.gov.ua/publikaciya/socialnyy-pracivnyk.
71. Теплюк Ю. Розвиток стресостійкості соціальних працівників: від результатів експерименту до методичних рекомендацій. *Соціальна робота та соціальна освіта.* 2020. Вип. 1 (4). С. 89–96. https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(4).2020.215459.
72. Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій : Автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 23 с.
73. Тищенко О. Сутність соціальної роботи як складової соціального забезпечення. *Юридичний вісник.* 2013. № 3. С. 97–101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnau_2013_3_21.
74. Ткачук О. В. Проблеми формування соціально-правової компетентності студентів з особливими потребами. *Інформація і право.* 2014. Вип. 2. С. 88–93. https://ippi.org.ua/sites/default/files/14tovsop.pdf.
75. Царук І. М. Теоретичні підходи щодо визначення соціальної сфери як складової економіки та її функцій. *Економіка. Управління. Інновації.* 2009. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2009_1_18.
76. Чернета С. Ю. Теорія та практика підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. 546 арк.
77. Чиханцова О., Гуцол К. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії Covid-19 : практ. посіб. Київ : Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені Г.С.

Костюка, 2022. 128 с. https://lib.iitta.gov.ua/732913/1/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf.

78. Шевчук О. М. Роль особистості соціального працівника в ефективній взаємодії з клієнтом. *Соціальна робота в громаді: сучасні виклики та перспективи розвитку* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 24 березня 2023 р.) / за заг. ред. О. О. Осетрової. Дніпро : ДНУ імені Олеся Гончара, 2023. 288 с.
79. Юрків Я. І. Використання методів групової роботи в громаді в умовах воєнного стану. *Соціальна робота в громаді: сучасні виклики та перспективи розвитку* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 24 березня 2023 р.) / за заг. ред. О. О. Осетрової. Дніпро : ДНУ імені Олеся Гончара, 2023. 288 с.
80. Юрків Я. І. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у соціальних працівників. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2017. № 1 (1). С. 283–89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2017_1%281%29__38.
81. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis. University of Texas at Arlington. 2013. 118 p.
82. Connor K. M., Davidson J. R. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety.* 2003. Vol. 18, Issue 2. Pp. 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113.
83. Fergus S., Zimmerman M. A. Adolescent resilience: a framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health.* 2005. Vol. 26. Pp. 399–419. https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.26.021304.144357.
84. Liakh T., Spirina T., Dulia A., & Horchynskyi R. Analysis of the Needs of Social Workers Regarding Their Utilization of ICT in the System of Provision of Social Services (Kyiv City, Ukraine). *International Journal of Research in*

E-Learning. 2022. Vol. 8, Issue 2. Pp. 1–21. https://doi.org/10.31261/IJREL.2022.8.2.08.

85. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development.* 2000. Vol. 71, Issue 3. Pp. 543–62. https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164.
86. Masten A. Ordinary magic: resilience in development. New York : The Guilford press. 2014. 308 p.
87. O'Leary P., & Tsui M. Social work in times of Geo-Political and Military Conflict. *International Social Work.* 2022. Vol. 65, Issue 3. Pp. 405–405. https://doi.org/10.1177/00208728221090818.
88. Semigina T., Gusak N. Armed Conflict in Ukraine and Social Work Response to It. *Social, Health, and Communication Studies Journal.* 2015. Vol. 2, No. 1: Conflict and the social body. URL: https://journals.macewan.ca/shcsjournal/article/view/269/383.
89. Wagnild G. M., Young H. M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement.* 1993. Vol. 1, Issue 2. Pp. 165–78.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

ДІАГНОСТИЧНІ МЕТОДИКИ

Діагностика комунікативних і організаторських схильностей КОС 2

№	Питання опитування	ТАК		НІ	
1.	Чи є у вас прагнення до вивчення людей і встановлення знайомств із різними людьми?	18	78,3%	5	21,7%
2.	Чи подобається вам займатися громадською роботою?	17	73,9%	6	26,1%
3.	Чи довго вас хвилює почуття образи, завданої вам кимось із ваших товаришів?	13	56,5%	10	43,5%
4.	Чи завжди вам важко орієнтуватись у критичній ситуації, що склалася?	5	21,7%	18	78,3%
5.	Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?	3	13,0%	20	87,0%
6.	Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?	14	60,9%	9	39,1%
7.	Чи справді вам приємніше і простіше проводити час за книгами або якимось іншим заняттям, аніж із людьми?	8	34,8%	15	65,2%
8.	Коли виникають певні перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?	6	26,1%	17	73,9%
9.	Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші вас за віком?	21	91,3%	2	8,7%
10.	Чи залюбки ви придумуєте й організовуєте зі своїми товаришами різні ігри й розваги?	15	65,2%	8	34,8%
11.	Чи складно вам включатись у нове для вас товариство (колектив)?	7	30,4%	16	69,6%
12.	Чи часто ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?	13	56,5%	10	43,5%
13.	Чи легко вам удається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?	15	65,2%	8	34,8%
14.	Чи прагнете ви досягти того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?	9	39,1%	14	60,9%
15.	Чи важко ви освоюєтесь у новому колективі?	8	34,8%	15	65,2%
16.	Чи правда, що у вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов’язань, обов’язків?	8	34,8%	15	65,2%
17.	Чи прагнете ви у зручному випадку познайомитись і поспілкуватися з новою	13	56,5%	10	43,5%

№	Питання опитування	ТАК		НІ	
	людиною?				
18.	Чи часто, вирішуючи важливі справи, ви берете ініціативу на себе?	16	69,6%	7	30,4%
19.	Чи дратує вас оточення, вам хочеться побути на самоті?	11	47,8%	12	52,2%
20.	Чи правда, що зазвичай ви погано орієнтуєтесь у незнайомій для себе обстановці?	10	43,5%	13	56,5%
21.	Чи подобається вам постійно перебувати серед людей?	8	34,8%	15	65,2%
22.	Чи виникає у вас роздратування, коли вам не вдається завершити розпочату справу?	19	82,6%	4	17,4%
23.	Чи відчуваєте ви труднощі, коли доводиться виявляти ініціативу, аби познайомитися з новою людиною?	7	30,4%	16	69,6%
24.	Чи правда, що ви стомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?	7	30,4%	16	69,6%
25.	Чи залюбки ви берете участь у колективних іграх?	18	78,3%	5	21,7%
26.	Чи часто ви виявляєте ініціативу у вирішенні питань, які стосуються інтересів ваших товаришів?	16	69,6%	7	30,4%
27.	Чи правда, що ви почуваєтеся невпевнено серед незнайомих людей?	10	43,5%	13	56,5%
28.	Чи справді ви рідко прагнете доведення своєї правоти?	4	17,4%	19	82,6%
29.	Чи вважаєте ви, що можете без особливих труднощів внести пожвавлення в малознайоме товариство?	8	34,8%	15	65,2%
30.	Чи берете ви участь у громадській роботі?	9	39,1%	14	60,9%
31.	Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?	4	17,4%	19	82,6%
32.	Чи справді ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте товаришами?	6	26,1%	17	73,9%
33.	Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?	4	17,4%	19	82,6%
34.	Чи залюбки ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?	14	60,9%	9	39,1%
35.	Чи правда, що ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити будь-що великій групі людей?	9	39,1%	14	60,9%
36.	Чи часто ви запізнюєтеся на ділові зустрічі,	3	13,0%	20	87,0%

№	Питання опитування	ТАК		НІ	
	побачення?				
37.	Чи справді у вас багато друзів?	4	17,4%	19	82,6%
38.	Чи часто ви опиняєтесь у центрі уваги своїх товаришів?	16	69,6%	7	30,4%
39.	Чи часто ви ніяковієте, відчуваючи незручність під час спілкування з малознайомими людьми?	10	43,5%	13	56,5%
40.	Чи справді ви не дуже впевнено почуваєтеся в оточенні великої групи своїх товаришів?	8	34,8%	15	65,2%

Діагностика мотивації професійної діяльності
(методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Фактори мотивації професійної діяльності	**У дуже незначній мірі**	**У достатньо незначній мірі**	**У невеликій, але і не малій мірі**	**У достатньо великій мірі**	**У дуже великій мірі**
Грошовий заробіток	0	0	7	6	2
Прагнення до просування по службі	0	0	8	6	1
Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег	1	3	4	5	2
Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей	0	1	2	6	6
Потреба в досягненні соціального престижу і поваги з боку інших	1	1	4	6	3
Задоволення від самого процесу і результату роботи	0	0	1	11	3
Можливість найбільш повної самореалізації саме у даній діяльності	1	0	5	9	0

Обробка та інтерпретація результатів діагностики мотивації професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

№ респондента	Показники внутрішньої мотивації	Показники зовнішньої позитивної мотивації	Показники зовнішньої негативної мотивації
	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1.	4,0	4,0	3,5
2.	2,5	2,3	2,0
3.	4,5	4,0	4,5
4.	3,5	5,0	4,5
5.	4,0	3,3	4,0
6.	3,5	3,0	4,0
7.	4,5	3,7	2,0
8.	4,0	4,0	5,0
9.	4,0	3,0	3,0
10.	3,5	3,7	4,0
11.	3,0	2,7	4,5
12.	3,5	4,0	4,5
13.	4,5	4,0	3,5
14.	4,0	4,0	3,0
15.	4,0	3,3	3,5

ДОДАТОК Б

Тренінгова програма здатності до роботи в умовах воєнного стану «Резилентність соціальних працівників в умовах воєнного стану»

№ заняття	Зміст роботи	Мета роботи
Заняття 1	Вправа знайомство	розвиток комунікативної компетентності, розвиток міжособистісного спілкування, розвиток позитивних установок на співпрацю
	Вправа «Упіймай погляд»	формування довіри з оточуючими оточують, розвиток уваги, уяви та процесів самоусвідомлення.
	Вправа «я — творець власної реальності»	розвиток уявлень про власну потрібність, розуміння цінності кожної особистості.
	Вправа «Що мене обурює?»	розвиток усвідомленого відношення до себе як до значущої частини системи Світу, розвиток позитивних реакцій на оточуючих
	Вправа «Правила і кордони»	розвиток потреби у виробленні та дотримання правил, за якими має бути побудована взаємодія в групі, та визначені можливості створення правил продуктивної роботи під час тренінгу.
	«Наші очікування — тривоги»	вербалізація прогнозованих очікувань і тривожних побоювань учасників групи щодо результату
	Вправа «що заважає мені стати тим, про кого я мрію?»	можливість вирішення міжособистісних конфліктів, які є частиною кожного з нас.
	Вправа «актуалізація «Я-стану»	актуалізація «я-стану» в минулому, теперішньому і майбутньому, активізація самосвідомості в особи
	Вправа «+» і «Δ» заняття	підведення підсумків заняття, з’ясування сильних та слабких сторін програми, врахувати побажань від учасників у наступній роботі
Заняття 2	Вправа «Алфавітний порядок»	синхронізація групи, встановлення контакту між її учасниками
	Вправа «Інформаційне повідомлення «Я маю почуття»	формування бажання до співробітництва, змін у власному житті, здібностей до погодженої взаємодії, підвищення власної впевненості, подолання скутості й напруженості серед учасників групи, відпрацювання навичок самопізнання, розвиток емпатії

№ заняття	Зміст роботи	Мета роботи
	Вправа «наші почуття»	демонстрація залежності вчинків від емоційного стану
	Вправа «актуалізація «Я-мотивація»	актуалізація «я-мотивація», посилення діагностичних процесів мотивації, активізація процесів мотивації та вольової регуляції.
	Вправа «комплімент по колу»	підведення підсумків заняття, закріплення позитивної атмосфери
Заняття 3	Вправа «якби я була б твариною, я була би...»	встановлення зворотного зв'язку, профілактика проблемних ситуації
	Вправа «з'ясування взаємин за допомогою імен»	встановлення позитивного мікроклімату, налаштування на подальшу роботу, оволодіння засобами взаємодії зі світом й самим собою
	Вправа «Я»	розвиток здібностей прийняття до уваги думки інших, вміння аналізувати дії членів групи
	Вправа «розмова без слів»	розвиток невербального мислення, здатності до розуміння інших людей, їх поведінкових проявів
	Вправа «неочікуваний результат»	розвиток рефлексії, зняття напруги
	Вправа «район»	створення сприятливого клімату, атмосфери взаємодовіри; демонстрація відмінностей у сприйманні іншої особи; розгляд образу компанійської, близької людини.
	Вправа «я — емоція страху»	вибір найбільш прийнятного способу розрядки гніву й агресії, відреагування негативних емоцій.
	Вправа «яка вона рідна мені душа?»	сприяння ефективному розвитку групової взаємодії та налагодженню позитивної психологічної атмосфери у групі.
	Вправа «як домовитися»	розвиток навичок співпраці, соціальних навичок, навичок комунікації.
Заняття 4	Вправа «(бінго)»	формування позитивного мікроклімату, налаштування на подальшу роботу
	Вправа «непримиренність почуттів»	ознайомлення з емоціями, вербальне і невербальне спілкуванням, з почуттями; відреагування негативного досвіду
	Вправа «хто я для вас?»	розвиток здатності концентрації на позитивних якостях оточуючих, сприяння формуванню адекватної самооцінки

№ заняття	Зміст роботи	Мета роботи
	Вправа «як я?»	визначення емоційного стану кожного з учасників групи, привернення уваги учасників тренінгу на вплив невербаліки у вираженні особою емоцій.
	Вправа «я не знаю, куди прямую, і це круто!»	реконструкція позитивного досвіду в минулому через дитячі спогади та інтеграція його із сьогоденням
	Вправа «заверши речення»	підведення підсумків заняття, закріплення позитивної атмосфери.
	Вправа «коло позитивної енергії	нівелювання напруги, підведення підсумків заняття
Заняття 5	Вправа «Що в мені може тебе дратувати?»	створення доброзичливої атмосфери в групі
	Вправа «нерозуміння — яке воно на смак, а колір?»	розуміння і вираження власного відношення до проблеми агресивного поводження, навчання розпізнаванню спрямованості власних агресивних імпульсів.
	Вправа «реакція на...»	вибір найбільш зрозумілого способу розрядки та реагування на власні та чужі негативні емоції
	Вправа «Склянка»	демонстрація емоційних станів, їх вплив на наше усвідомлення себе та інших
	Вправа «Якості контактної людини»	визначення якостей, в яких відображається комунікативність людини, та з’ясування, чому люди не завжди хочуть бути асептивними та організованими
	«Я хочу сказати «Дякую собі за...»	розвиток уміння дякувати собі, розвиток комунікативності. Розвиток організованості, зменшення рівня розвитку агресивності
	Психологічна гра «хрю-хрю та його друзі	розвиток уміння домовлятись, розвиток уміння слухати і чути
	Психологічна гра «Зачароване коло бажань»	розвиток згуртованості, товариськості, розвиток уваги та уяви
	Вправа «м’ячики свободи»	досягнення стану емоційної розрядки