

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

## КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

*Другий (магістерський)*  
освітній рівень

### **«РОБОТА СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ 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 студента

Виконала: студентка II курсу, група СР-маг22-1 Ольга СТОРОЖУК  
Підпис Ім'я, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент Людмила ЯКУБОВА  
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

\_\_\_\_\_

## ЗМІСТ.

<b>ВСТУП</b>	<b>6</b>
<b>РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО ЧАСУ</b>	<b>8</b>
1.1. Сучасний стан вивчення особливостей соціальної роботи в територіальній громаді в наукових джерелах	8
1.2. Нормативно-правове поле врегулювання соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді	15
1.3. Здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного часу	21
<b>Висновки до розділу</b>	<b>31</b>
<b>РОЗДІЛ II ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ФУНКЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</b>	<b>33</b>
2.1. Аналіз стану здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану	33
2.2. Програма розвитку здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану	43
2.3. Науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності роботи в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану.	51

<b>ВИСНОВКИ</b>	55
<b>ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ</b>	62
<b>ДОДАТКИ</b>	67
<b>ДОДАТОК А</b> Діагностичні методики здатності до виконання професійних функцій соціального працівника	67
<b>ДОДАТОК Б</b> Програма розвитку здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану	71
<b>Висновки до розділу</b>	53

## АНОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема дипломної роботи «РОБОТА СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Студент: О. Сторожук

Керівник к. п. н., доцент Л. Якубова

Дипломна робота включає два розділи, шість підрозділів роботи, список наукових джерел (50 позицій, 6 з яких іноземною мовою) та 2 додатки. Загальний обсяг роботи складає 84 сторінки, основний зміст викладено на 64 сторінках.

Ключові слова: «об'єднана територіальна громада», «соціальна робота», «здатності до професійної діяльності в об'єднаній територіальній громаді», «робота соціального працівника в умовах воєнного стану».

Об'єкт дослідження – робота соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану. Предмет дослідження – здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану. За результатами дослідження проведено аналіз сучасного стану розробленості проблеми в наукових джерелах, особливостей роботи соціального працівника в умовах об'єднаної територіальної громади, охарактеризовано основні здатності соціального працівника до виконання професійних функцій в умовах об'єднаних територіальних громад. На основі отриманих даних в ході емпіричного дослідження розроблено та запропоновано програму розвитку здатностей соціальних працівників до виконання професійних функцій в об'єднаних територіальних громадах в умовах воєнного стану та науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності такого виду взаємодії.

Випускник \_\_\_\_\_ О. Сторожук

Дата подання дипломної роботи до захисту \_\_\_\_\_ 2023 р

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сутність соціальної роботи обумовлена особливими умовами контексту проживання осіб, що отримують соціальну допомогу. Важливо аналізувати це питання з різних точок зору, зокрема визначення універсальності соціальної роботи, залежної від територіальних особливостей проживання; аналіз показників населення; оцінка якісних показників інфраструктурних об'єктів, включаючи освітні, культурні, медичні та установи соціального захисту, адміністрацію праці та соціального захисту, а також служби соціальної підтримки; урахування якості ритму життя; оцінка соціально-економічного та політико-правового рівня; вивчення потреб у соціальних послугах; аналіз ресурсного забезпечення соціальної сфери та визначення цілей соціальної сфери.

Соціально-економічні зміни на території об'єднаної територіальної громади розпочалися з трохи запізненням порівняно з містами, призводячи до особливого «подвійного удару» негативних соціальних наслідків соціо-політичних змін (збільшення безробіття, зниження рівня життя, погіршення добробуту населення) на селі. Тут соціальні проблеми набувають більш гострого характеру, а ресурсів для їх вирішення значно менше, ніж у містах. Ситуацію ускладнюють недосконалість соціальної інфраструктури, розсіяність населення, відсутність коштів та кваліфікованих спеціалістів.

Дослідженнями ефективності надання соціальної допомоги займалися різні науковці, так О. Палій, В. Скуратівський, Н. Болотна, Н. Сейко та інші в своїх працях визначають роль держави у забезпеченні комфорту для громадян, зосереджуючись на теорії та історії соціальної допомоги.

Протягом років незалежності було опубліковано численні монографії та статті, що досліджують надання соціальної допомоги на території України. Більшість авторів цих праць досліджують історію соціально-економічного або політичного контексту здійснення соціальної допомоги.

Щодо історії розвитку соціальної педагогіки та соціальної роботи, то дослідження цих питань проводили такі вчені, як І. Зверева, А. Капська, О. Кравченко, А. Фурман, В. Поліщук, Т. Кочубей та інші.

Питання організації соціальних послуг у сучасній громаді розглядались в працях О. Безпалько, І. Зверєвої, А. Капської, Т. Семигіної, Г. Слозанської, та інших дослідників.

**Об'єкт дослідження** – робота соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану.

**Предмет дослідження** – здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану та на основі матеріалів дослідження розробити програму і науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності взаємодії з клієнтами в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану.

#### **Завдання дослідження**

1. Здійснити аналіз сучасного стану розробленості проблем роботи соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану в наукових джерелах.

1. Охарактеризувати нормативно-правове поле врегулювання соціальної роботи в умовах об'єднаної територіальної громади

2. Описати здатність соціального працівника до виконання професійних функцій в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану.

3. Емпірично дослідити здатність соціальних працівників до виконання професійних функцій в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного час.

4. Розробити програму та науково-практичні рекомендації соціальним працівникам для підвищення рівня ефективності взаємодії з клієнтами в об'єднаних територіальних громадах в умовах воєнного стану.

**Методи дослідження** *теоретичні методи*: аналіз літературних джерел, нормативних документів, порівняння, узагальнення та класифікація, використовувались для теоретичного аналізу матеріалів роботи; *емпіричні*: опитування, діагностика здатності до виконання професійних функцій соціальним працівником в об'єднаній територіальній громаді, *кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, методи мат статистики*.

**Практичне значення роботи** використання результатів роботи має практичне значення, розроблені рекомендації є практико орієнтованими для фахівців соціальної сфери, які працюватимуть в умовах об'єднаних територіальних громад.

**Експериментальна база дослідження** проводилось на базі Територіального центру соціального обслуговування Чорнострівської селищної ради, в дослідженні взяло участь 20 соціальних працівників.

**Апробація результатів дослідження** Основні положення дипломної роботи представлені публікацією, «Робота соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді»/ Актуальні питання соціальної роботи: надбання, проблеми, перспективи: Збірник наукових праць студентів та викладачів / голова редколегії Бриндіков Ю.Л.; відповідальна за випуск Синюк Н.В../ Хмельницький нац. ун-т., каф. соц. роб. і соц. педагог. – Випуск другий – Хмельницький: ФОП Юрчук О.М, 2023., с.142-145.

# **РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО ЧАСУ**

## **1.1. Сучасний стан вивчення особливостей соціальної роботи в територіальній громаді в наукових джерелах**

Територіальна громада - це об'єднання громадян на певній території для спільного вирішення питань місцевого значення. Вона включає в себе жителів конкретної області, селища чи села, які спільно приймають рішення та здійснюють самоврядування на своїй території.

Термін «територіальна громада» в контексті самоврядування та місцевого управління активно використовується в сучасних адміністративних реформах у багатьох країнах. Зазвичай це означає об'єднання менших адміністративних одиниць, таких як села чи міста, в одну більшу територіальну громаду для ефективнішого управління та розвитку регіону.

Термін «територіальна громада» може з'явитися в літературі та наукових джерелах в контексті конкретної реформи чи законодавчого акту, який визначає новий порядок адміністративно-територіального устрою. Його активно використовують у сучасних дебатах щодо реформ місцевого самоврядування та підвищення ефективності адміністративно-територіального управління.

Сучасний етап відзначається розвитком сфери соціальної роботи в ОТГ. Це передбачає утворення та функціонування різноманітних соціальних служб та установ, які надають різноманітні соціальні послуги різним категоріям населення. Сама соціальна робота в межах територіальної громади має локальний характер та обмежується географічними межами громади. Її основна мета - активізація населення для сприяння розвитку громади та покращення умов життєдіяльності в ній.

В процесі перегляду основних підходів до розуміння соціальної роботи в громаді як професійної діяльності та формування нової парадигми цієї сфери, велика увага приділяється ідеї надання соціальних послуг відповідно до потреб об'єкта на різних рівнях (мікро, мезо та макро) та для різних категорій клієнтів. Цей підхід акцентується як в українській, так і в зарубіжній науковій літературі, представленій такими авторами, як О. Безпалько, Д. Лиховід, І. Лисенко, Г. Слезанська, Т. Семигіна з української сторони та Д. Дастін, К. Лаєнс, Дж. Фук з іноземної сторони в останні роки.

В Україні держава виступає гарантом надання соціальних послуг, в той час як у демократичних країнах держава зобов'язується створити сприятливі правові умови для цього, а бізнес та громадянське суспільство виступають рівноправними партнерами у вирішенні соціальних питань. Наприклад, у Великій Британії, Німеччині та США держава не лише фінансує значну частину соціальних послуг, але й співпрацює з громадськими організаціями, які також залучені до цього процесу [24, с. 23]. Згідно із Законом України «Про соціальні послуги», українська держава регулює та фінансує систему надання соціальних послуг, проте вже відбуваються певні зміни в напрямку залучення громадських організацій та приватних підприємців до цього процесу для задоволення потреб населення [16, ].

Ми погоджуємось з науковою позицією Г. Слезанської, яка визначає модель надання соціальних послуг в територіальній громаді в форматі трикутника «держава-громада-центри надання соціальних послуг. Цей механізм забезпечує надання якісних та доступних соціальних послуг тим, хто цього потребує через створення нових чи залучення діючих соціальних агентств державної чи недержавної форм власності. Диверсифікація ринку соціальних послуг, поява нових провайдерів, упровадження соціального замовлення соціальних послуг, залучення недержавного сектора у сферу надання соціальних послуг, на нашу думку, дасть можливість підвищити якість

соціальних послуг та оцінити їх реальний вплив на зміни, покращення умов життєдіяльності окремих споживачів та суспільства в цілому.» [41, с. 39]

Ключовими учасниками в системі надання соціальних послуг в ОТГ є професіонали соціальної роботи, представники публічних владних органів, а також представники недержавного сектору, таких як релігійні установи, благодійні фонди і інші. Серед них важливу роль відіграють експерти та члени громади, оскільки соціальна робота в громаді спрямована на самостійну активізацію та розвиток членів громади через їх участь у різноманітних колективних заходах [47, с.45]

Ми погоджуємось з науковою позицією Пей, що вважає: «соціальні працівники відповідають за регулювання та стимулювання соціальних ініціатив мешканців громади» [30, с.53-55]. В енциклопедії з соціальної роботи визначено думки науковців, які ми підтримуємо. Я. Гілберт Я та Г. Спехт обґрунтовують думку, що працівники соціальної сфери працюють над : «розробкою та реалізацією соціальних програм і проектів, спрямованих на задоволення потреб і вирішення проблем громадян. Фахівці взаємодіють із державними органами влади різних рівнів, спеціалізованими соціальними службами, установами та організаціями різної власності, встановлюють партнерські відносини з різними структурами та групами всередині громади для ефективного вирішення завдань, спрямованих на покращення якості життя населення» [8,с.250-251].

Здійснення соціальних послуг в територіальних громадах ґрунтується на реалізації таких принципів та підходів:

холістичного – підтримка передбачає індивідуальний підхід до кожного користувача соціальних послуг, враховуючи їхні унікальні фізіологічні, когнітивні, особистісні та інші потреби та проблеми;

неперервного догляду – послуги соціального обслуговування з огляду на вікові потреби отримувачів, надавані на протязі усього періоду їхнього життя. [24, с. 34],

орієнтації на потреби клієнта – організація та забезпечення соціальних послуг відповідно до потреб клієнтів та їх надання на місці проживання отримувачів,

деінституалізація соціальних послуг – відновлення та пристосування користувачів соціальних послуг до родинного оточення, місця проживання та взаємодія з соціальними службами у межах територіальної громади;

нормалізації та інтеграції у суспільство – пропагування активного участі в повноцінному житті в спільноті, при умові повної взаємодії та інтеграції у суспільство [31, с. 5-6]

дестигматизації – прийняття клієнта в його унікальності, з урахуванням всіх його особливостей, з повагою до його гідності та честі, і активна боротьба зі загальнопоширеними у суспільстві стигмами.[2, с. 55]

Умови воєнного часу переорієнтовують сферу соціальної допомоги в численних викликах та відповідно завдань, оскільки все це суттєво поглиблює соціальні проблеми та створює нові парадигми роботи соціального працівника з клієнтами.

Співробітники у сфері соціальної роботи надають допомогу особам у гармонізації своїх потреб і навичок у контексті реальності, враховуючи їх можливості та вимоги. Соціальні організації служать як ресурс для людей, допомагаючи їм здійснювати зміни, розвиватися або забезпечувати власну підтримку. Для досягнення цих цілей і виконання необхідних дій використовуються технології. Технологія визначається як дія, що виконується суб'єктом для зміни об'єкта, використовуючи інструменти та механічні пристрої або без них.

Стандартизація технологічних процесів можлива у випадках, коли завдання мають постійний та передбачуваний характер, і об'єкти є одноманітними. У інших випадках завдання повинні бути адаптовані до конкретної ситуації та різноманітності. Ключовим елементом технології соціальних послуг є адекватна

оцінка клієнта та його потреб. Потреби людей можуть різнитися за типом (наприклад, відсутність їжі, житла, медичної допомоги) та масштабом (від великої залежності до мінімальної, і від довгострокових до тимчасових).

Ми погоджуємось з В. Головка, яка в наукових працях визначає такі завдання, які має виконувати соціальний працівник в умовах об'єднаної територіальної громади, як от: «надання екстреної допомоги, що може виражатись у вирішенні термінових потреб, таких як надання харчів, медичної допомоги та притулку для постраждалих від війни, психосоціальна підтримка, тобто надання психологічної підтримки для тих, хто стикнувся з травматичними ситуаціями та стресом внаслідок війни, робота з військовослужбовцями, ветеранами та членами їх сімей. Захист вразливих груп населення, де особлива увага до дітей, старших людей, жінок, інвалідів та інших вразливих груп, які можуть бути особливо постраждалими в умовах війни. Організація евакуації та поселення, тобто робота з питань евакуації та забезпечення безпечного місця для проживання для тих, хто був вимушений залишити свої домівки через військові конфлікти.

Координація з іншими гуманітарними організаціями, а саме співпраця з іншими гуманітарними та допоміжними організаціями для ефективного розподілу ресурсів та координації допомоги.

Моніторинг та документування порушень прав людини, а саме фіксація та документування випадків порушень прав людини в умовах конфлікту для подальшого вжиття заходів у сфері правосуддя.

Сприяння процесам миру та відновлення, тобто участь у програмах відновлення та реабілітації після закінчення війни.

Розвиток та впровадження соціальних проектів, спрямованих на відновлення спільнот та розвиток місцевих громад»[8, с. 231].

Отже, робота соціального працівника в умовах війни вимагає гнучкості, високого рівня емпатії та здатності швидко реагувати на непередбачені ситуації, щоб забезпечити ефективну допомогу тим, хто переживає війну та конфлікт.

Ми погоджуємось з науковою позицією М. Скочко, який під час аналізу стану соціальної роботи в селі визначає таким чином: «в Україні на рівні політичних і державних інститутів не порушувалося питання створення внутрішньогалузевої економічної конкуренції. Сільське господарство традиційно бачили таким, що має другорядну роль порівняно з індустрією. Отже, було проігноровано досвід провідних країн світу, де ринкові відносини настільки врегульовували сектори економіки, що вони перебували в постійно-рівнозначному соціально-економічному становищі й розвивалися під дією гострої внутрішньогалузевої та міжгалузевої конкуренції. Були спроби копіювати зарубіжний досвід перетворень. При цьому не враховувалося, що вітчизняне аграрне виробництво «вийшло» з якісно іншої суспільно-економічної системи» [39, с. 35].

На основі аналізу наукових праць, використовуватимемо дефініцію, яку визначила Г. Слосанська, як авторське роз'яснення поняття «соціальна робота в громаді» як : «базовий етап соціальної роботи. На цьому рівні соціальний працівник розробляє та виконує інтервенційні заходи, ініціює та реалізує зміни, спрямовані на активізацію громади та її учасників, проводить оцінку потреб для вирішення соціальних проблем, задоволення потреб, інтересів та розвитку територіальної громади та її мешканців. Визначено, що ключовими ознаками соціальної роботи в громаді є місцевість, спільність інтересів, наявність взаємозв'язків, солідарності та співтовариство» [41, с. 16].

Визначаємо ключові аспекти надання соціальних послуг в умовах об'єднаних територіальних громад. Серед визначених виокремлюємо найважливіші, на нашу думку:

життєзабезпечення, реабілітація та інтеграція в суспільство через створення рівних можливостей для самореалізації;

забезпечення основних потреб індивідів та їх відновлення через активну участь у суспільному житті;

соціалізація, створення умов і допомога в інтеграції в соціальні групи, визначення соціальних ролей;

формування сприятливого середовища для взаємодії та входження осіб з інвалідністю у різні соціальні спільноти;

забезпечення можливостей для активності та взаємодії у географічному та культурному оточенні, а також забезпечення засобів комунікації;

реабілітація та рекреація, відновлення життєвих сил та здоров'я;

пропаганда активного відпочинку та забезпечення можливостей для відновлення фізичного і психічного здоров'я.

Умови кризи, викликані війною, важливим аспектом соціальної роботи в громаді є природне злиття благодійництва звичайних громадян, які сприймають все це як моральний обов'язок та бажання здійснювати добрі справи у контексті професійної діяльності соціальних працівників. Ми погоджуємось з науковою позицією Т. Семигіної, яка визначає шість основних цінностей соціальної роботи, відокремлюючи такі: «повагу до вродженої гідності та цінності людей, прагнення досягнення соціальної справедливості, служіння гуманітарним цілям, додержання чесності в професійній практиці, збереження конфіденційності та виявлення компетентності в професійній діяльності» [37, с. 33].

У контексті воєнного конфлікту соціальна робота розширює свої напрями соціальної допомоги, збільшує увагу до вразливих груп населення та використовує нові підходи та методи ефективної взаємодії. Виокремлюється унікальний досвід територіальних громад, які, завдяки процесу децентралізації від 2018 року, формують місцеві практики соціального захисту. Цей досвід, здобутий за феноменологічним підходом, ґрунтується на українських традиціях,

розвивається в умовах кризи за допомогою критичного мислення та прийняття екстрених рішень, та ґрунтується на цінностях, таких як людиноцентризм, ентузіазм, альтруїзм, благочестя, активна життєва позиція, небайдужість та патріотизм. Колективна взаємопідтримка є основою соціальної роботи в громаді, і цей підхід глибоко вкорінений в українську ментальність, спадково передається від покоління до покоління.

## **1.2. Нормативно-правове поле врегулювання соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді**

Нині в Україні відбувається процес децентралізації, і одним з базових завдань цієї ініціативи є посилення впливовості місцевого самоврядування в підвищення ефективності надання соціальної допомоги.

Задоволення потреб у соціальних послугах для людей, які опинилися в складних життєвих обставинах, становить ключове завдання в системі надання соціальних послуг. Головною метою цієї системи є вирішення життєвих проблем, з якими змушені зустрічатись клієнти соціальних служб. Однак, основні завдання функціонування такої системи, повинні включати профілактику негативних явищ і запобігання ускладненням життєвих обставин. Ці цілі реалізуються через різні форми взаємодії, такі як соціальна допомога, реабілітація, інклюзія, інтеграція, адаптація, реінтеграція та інші.

Система надання соціальних послуг має на меті сприяння наданню соціальної підтримки особам та соціальним групам, створюючи умови для самостійного вирішення їхніх життєвих проблем, відновлення втрачених навичок і функцій, а також подолання або мінімізацію негативних наслідків тих обставин, які вони не можуть подолати за допомогою власних ресурсів.

Аналіз сучасної нормативно-правової бази здійснення соціального ахисту в об'єднаних територіальних громадах України вказує на те, що вже були вжито

заходи щодо реформування системи надання соціальних послуг населенню. Так, в період з 2001 по 2012 роки у країні було прийнято ряд нормативно-правових актів, які призначалися для вдосконалення якості соціальних послуг. Серед них можна відзначити «Стратегію подолання бідності» (2001 р.), Закон України «Про соціальні послуги» (2003 р.) з подальшими змінами, «Концепцію реформування системи соціальних послуг» (2007-2012 рр.) та «Стратегію реформування системи надання соціальних послуг» (2012 р.), яка анулювала Концепцію. Від початку 2013 року в Україні розпочався новий етап реформування системи надання соціальних послуг населенню. Цей етап, на наш погляд, є початком реалізації якісних реформ соціальної сфери. На початку 2013 року Кабінет Міністрів України схвалив важливий «План заходів на 2013-2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг». Цей план був подовжений на 2016-2017 рр.

Починаючи з 2014 року, уряд розпочав реформу в межах чинної Конституції. За цей період був прийнятий ключовий набір законів і проведено ряд важливих законодавчих заходів, серед яких виділяється Закон України «Про співробітництво територіальних громад» (2014 р.). Також був впроваджений пакет законів, що стосується розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації процесу надання адміністративних послуг.

В рамках плану в 2016 році було реалізовано ряд важливих заходів, зокрема розроблено та затверджено 15 державних стандартів соціальних послуг, порядок визначення потреб населення у соціальних послугах. У 2019 року було прийнято Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні», в рамках якого визначається весь функціонал органів місцевого самоврядування, в 2022 році було прийнято нову редакцію Закону України «Про соціальні послуги» № 18, ст. 73, Наказ Міністерства соціальної політики №282 від 25.02.2019 р. було зорієнтовано на затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження інтегрованої системи соціального захисту.

Українська централізована модель регіональної політики наразі майже повністю вичерпала свій потенціал і стає перешкодою для розвитку сільських громад та територій. Ми підтримуємо позицію М. Іжа, який вважає, що: «організаційно-правові механізми взаємодії між центральними та місцевими органами виконавчої влади характеризуються внутрішньою суперечливістю через недостатньо ефективний розподіл державних функцій та повноважень, неясність визначення змісту цих функцій, їх неузгодженість та дублювання, а також складність міжбюджетних відносин» [18, с. 4].

З моменту розпочатої децентралізації, було виконано значний обсяг роботи. У 2019 році був ухвалений Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад», який визначає: «...організаційно-правові засади співробітництва територіальних громад, принципи, форми, механізми такого співробітництва, його стимулювання, фінансування та контролю» [19]. Цей закон визначає спеціальний механізм співробітництва територіальних громад, спрямований на об'єднання їхніх зусиль та ресурсів для вирішення конкретних завдань.

Станом на грудень 2022 року результати децентралізації в галузі соціальної політики показують [20], що існує 261 комунальна установа, яка здійснює надання соціальних послуг, засновниками яких є об'єднані територіальні громади. У штатний розпис виконкомів введено 1022 фахівців із соціальної роботи.

Значущим елементом в процесі децентралізації системи надання соціальних послуг є Закон України «Про соціальні послуги» (2019 р.). Метою цього закону є визначення основних організаційних та правових принципів, що стосуються надання соціальних послуг з орієнтацією на запобігання та подолання складних життєвих обставин, а також мінімізацію їхніх негативних наслідків для осіб та сімей, що перебувають у трудних ситуаціях.

У статті 2 Закону України «Про соціальні послуги» (2019 р.) наводяться основні цілі надання соціальних послуг, які включають у себе:

- запобігання складним життєвим обставинам;
- уникнення ускладнених життєвих ситуацій;
- мінімізація негативних наслідків трудних обставин.

Третя стаття Закону України визначає принципи, на яких ґрунтується надання соціальних послуг. Ці принципи включають у себе:

- захист прав людей, прав дітей та прав осіб з інвалідністю;
- гуманізм;
- забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків;
- повага до честі та гідності;
- толерантність;
- законність;
- соціальна справедливість;
- доступність та відкритість;
- непередвзятість та безпека;
- добровільність;
- індивідуальний підхід;
- комплексність;
- конфіденційність;
- максимальна ефективність та прозорість у використанні коштів, що виділяються для надання соціальних послуг з бюджету та інших джерел;
- забезпечення високого стандарту якості соціальних послуг [19].

Керуючись положеннями Закону України «Про соціальні послуги» (2019 р.) [19] та враховуючи визначення, наведені в наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Класифікатора соціальних послуг» (2020

p.) [Класифікатор], ми визначили категорії споживачів соціальних послуг в ОТГ (Таблиця 1.2.1 ).

**Таблиця 1.2.1 Споживачі соціальних послуг та нормативно-правові документи, які включаються в дію відповідно типу проблеми, з якої звертається клієнт.**

Діти-сироти та діти, Конституція України; Сімейний кодекс позбавлені батьківського піклування України; Закон України «Про охорону дитинства»; Закон України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування»; Закон України «Про соціальні послуги».

Діти з числа соціально вразливих (безпритульні, бездоглядні, діти трудових мігрантів, діти переселенців, постраждали військових дій, бойових дій) діти з числа умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування»; Закон України «Про соціальні послуги».

Діти, які постраждали від домашнього насильства Конституція України; Закон України «Про соціальні послуги».

Особи пенсійного віку Конституція України; Закон України «Про соціальні послуги»; Закон України «Про пенсійне забезпечення»; Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування»; Закон України «Про пенсії за

особливі заслуги перед Україною»; Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Багатодітні сім'ї

Конституція України; Закон України «Про охорону дитинства»; Закон України «Про соціальні послуги».

Прийомні сім'ї

Конституція України; Сімейний Кодекс України; Постанови Кабінету Міністрів України від 26.04.2002 р. №565 «Про затвердження Положення про прийомну сім'ю»; Закон України «Про соціальні послуги».

Безробітні

Конституція України; Закон України «Про зайнятість населення»; Постанова Кабінету Міністрів України № 792 від 19.09.2018 «Про Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу»; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», Закон України «Про соціальні послуги».

Особи з тимчасовою втратою працездатності

Конституція України; Закон України «Про пенсійне забезпечення»; Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 р. №455 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі

документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян»; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; Закон України «Про соціальні послуги».

Особи з інвалідністю

Конституція України; Закон України «Про охорону дитинства»; Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»; Конвенція про права осіб з інвалідністю; Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»; Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю»; Закон України «Про соціальні послуги».

Особи зі схильністю до правопорушень

Конституція України; Кодекс України про адміністративні правопорушення; Кримінальний процесуальний кодекс України; Закон України «Про соціальні послуги».

Рішенням Кабінету Міністрів України від 1 червня 2020 року No 587 «Про організацію надання соціальних послуг» був затверджений «Порядок організації надання соціальних послуг», в якому вказано, що «відповідальність за забезпечення надання соціальних послуг особам та сім'ям відповідно до їхніх потреб, а також за вжиття заходів щодо надання інших соціальних послуг таким особам чи сім'ям покладається на місцеві адміністрації, виконавчі органи

міських рад міст обласного значення, а також на сільські, селищні, міські ради об'єднаних територіальних громад» [33].

Отже, відповідно до поточного законодавства, розвиток надання соціальних послуг в умовах об'єднаної територіальної громади визначається як один із ключових напрямів державної соціальної політики. Проте, на територіальному рівні система діяльності в соціальній сфері не є чітко визначеною. Завдання з розвитку на рівні громад врегульовані лише в рамках управління соціального захисту і вимагають більш інтенсивної уваги зі сторони держави.

### **1.3. Здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного часу**

У процесі впровадження нової моделі соціального захисту, яка акцентує увагу на розширенні децентралізації та стимулюванні розвитку місцевих соціально-економічних процесів, вивчення системи місцезнаходження та віддалення стає важливим аспектом. У контексті сучасних тенденцій модернізації відбувається суттєва трансформація як структурних, так і функціональних аспектів системи надання соціальної допомоги.

Органи місцевого самоврядування несуть відповідальність за забезпечення надання основних соціальних послуг, ураховуючи потреби мешканців громади. Поняття соціальних послуг визначено в Законі України «Про соціальні послуги» і охоплює заходи, які спрямовано на: «запобігання складних життєвих обставин, подолання цих обставин або зменшення їхніх негативних наслідків для осіб чи сімей, які перебувають в таких умовах» [19].

Ми погоджуємось з позицією В. Рябоконт, який вважає так: «у формуванні соціальної сфери життєдіяльності жителів територіальної громади, необхідно

впливати не тільки на фактор, який знаходиться в мінімумі, але й на опосередковані його фактори. Але не можна не враховувати переважання впливу того чи того фактора на відновлювальному етапі розвитку громади і пов'язаних із цією перевагою потреб на певному етапі фізичного й духовного становлення особистості. Проблема соціального розвитку громади може бути успішно розв'язана за умови врахування всіх соціально-економічних факторів у поєднанні та взаємозв'язку, тобто при системному підході до впливу комплексу потреб і планування заходів щодо їх повнішого задоволення» [34, с. 57].

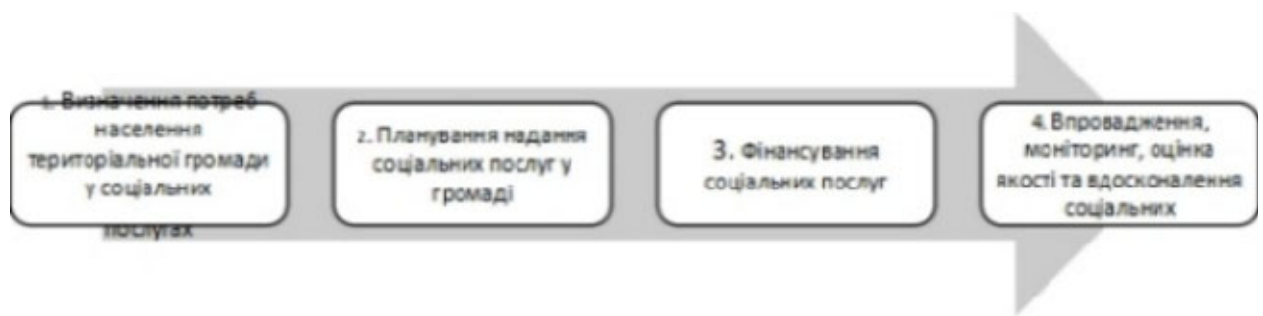
Начасі на території України відбуваються воєнні дії, в кожній територіальній громаді є представники внутрішньо переміщених осіб. Отже, підвищення ефективності соціальної роботи в таких важких умовах визначається ефективною врахуванням конкурентних переваг територіальної громади у соціально-демографічному та соціально-економічному вимірах. Розв'язання проблем, пов'язаних із збереженням територій та робочого потенціалу, вимагає уваги до соціальних, виробничих та інженерних аспектів взаємодії між міським та сільським середовищем.

Практика соціальної роботи в громаді включає в себе синтез та застосування різноманітних теорій соціальної допомоги. Ці теорії охоплюють як аспекти соціальної роботи індивідуального рівня, так і ті, які застосовуються в груповій роботі (мезорівень).

Суспільні трансформації в Україні, спрямовані на підвищення ефективності системи соціальних служб для населення та розвиток різноманітних соціальних організацій, мотивують вивчення історичного досвіду соціальної роботи. Теоретичний аналіз розвитку соціальної допомоги в територіальних громадах України підкреслює, що цей сектор пройшов складний еволюційний шлях протягом багатьох століть, зберігаючи та розширюючи свій потенціал.

Історична мережа територіальних громад в Україні, показує, що сільське населення менше адаптоване до соціально-економічної модернізації. Розвиток соціальної інфраструктури територій потребує уваги та ініціатив для створення сприятливого соціально-життєвого клімату. Ефективний розвиток об'єднаної територіальної громади визначається використанням її власних конкурентних переваг у соціально-демографічному та соціально-економічному вимірах. Розв'язання проблем збереження сільських територій і соціального потенціалу передбачає активну соціальну, виробничу і політичну взаємодію між міським та сільським середовищем.

Загалом, робота об'єднаної територіальної громади щодо надання соціальних послуг здійснюється за таким алгоритмом (див рис. 1.3.)



**Рисунок. 1.3. Порядок організації та надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді**

Для кращого усвідомлення шляхів та можливостей реалізації моделі, розглянемо певні аспекти більш детально. По-перше, завдання значно розширюються відповідно взаємодії з конкретною функцією. Розглянемо функції соціального працівника в контексті порядку організації та надання соціальних послуг. У навчальній функції фахівці соціальної сфери набувають вмінь та навичок, комбінуючи різні методи соціальної допомоги з реабілітацією та апробуючи їх у практиці. Корекційна функція зорієнтована на підвищення самооцінки та зменшення негативних впливів (як з орієнтацією на клієнта, так і орієнтуючись на психо-емоційний стан соціального працівника), що сприяє

позитивним змінам. Це взаємодіє з відновлювальною функцією, сприяючи реабілітаційному процесу та відновленню обмежень.

Оздоровча функція гарантує, що заходи спрямовані на поліпшення якості життя клієнтів.

Супровідна функція передбачає постійну підтримку під час реабілітаційних заходів, забезпечуючи присутність родичів, піклувальників, фахівців, які допомагають утриматися на шляху до відновлення. Соціальна функція спрямована на соціалізацію людей з інвалідністю, подолання бар'єрів та попередження їх виникнення.

Психологічна функція полягає в подоланні психологічних бар'єрів, відновленні душевної рівноваги та зміні ставлення до життя. Культурна функція сприяє культурному розвитку, навчанню та реабілітації.

Трудова функція виражається в трудовій реабілітації та залученні осіб з інвалідністю та осіб, які потрапили в складні життєві обставини до надання послуг іншим.

Економічна функція полягає в забезпеченні та підтримці держави, яка надає можливості для реалізації заходів реабілітації.

Юридична функція забезпечує проведення всіх заходів відповідно до законодавства, захист прав і свобод клієнтів, що гарантує їх відчуття захищеності та впевненості у собі.

Під час кожного етапу роботи, соціальний працівник, зіштовхується з низкою протиріч, які йому потрібно вирішити. Так, до прикладу, на першому етапі розвитку соціальних послуг у громаді важливо визначити потреби населення територіальної громади у соціальних послугах. Цей процес включає збір, узагальнення та аналіз інформації щодо таких особливостей клієнтів, як от:

наявності осіб/сімей на території громади, які відносяться до вразливих груп або перебувають у складних життєвих обставинах, та їхніх потреб у соціальних послугах.

доступності соціальних послуг відповідно до потреб отримувачів, як фактичних, так і потенційних.

Алгоритм визначення потреб населення у соціальних послугах включає:

Формування робочої групи для організації заходів з визначення потреб та розроблення пропозицій щодо розвитку соціальних послуг.

Зібрання соціально-демографічних даних мешканців громади, включаючи інформацію про вразливі групи населення, а також картографування наявних соціальних послуг і провайдерів.

Збір інформації про соціальні проблеми та потреби осіб/сімей, які входять до вразливих груп або перебувають у складних життєвих обставинах, у сфері соціальних послуг.

Цей алгоритм включає в себе реалізацію різноманітних методів збору даних, серед яких виокремлюємо анкетування, структуровані / напівструктуровані інтерв'ю, фокус-групові дискусії та інші, щоб вислухати та обговорити думки та очікування мешканців громади, зокрема вразливих груп. Метою запропонованих заходів є визначення конкретних видів соціальних послуг, які необхідно розвивати у громаді та які ресурси для цього будуть потрібні.

Розроблення звіту, що висвітлює результати визначення потреб населення територіальної громади в соціальних послугах. У цьому звіті також включаються пропозиції щодо підготовки необхідних послуг для врахування потреб осіб та сімей на середньостроковий період.

На наступному етапі відбувається планування надання соціальних послуг у громаді, Цей процес реалізується в рамках планових документів громадського розвитку, які враховують різні таймфрейми, такі як довгостроковий (приблизно 7 років), середньостроковий (3-5 років) і короткостроковий (1 рік).

Наступний крок – фінансування соціальних послуг. Організація фінансування соціальних послуг передбачає можливість використання

різноманітних джерел фінансування та розгляд варіантів фінансування. Розробка оптимальної моделі фінансування соціальних послуг повинна включати в себе залучення стабільних фінансових ресурсів, необхідних для надання доступних та високоякісних соціальних послуг. Також важливо встановити систему використання коштів, що забезпечить їх ефективне використання в інтересах громади.

І останній етап - впровадження, моніторинг, оцінка якості та вдосконалення соціальних послуг. Після виявлення потреб населення у соціальних послугах та забезпечення їх фінансування, реалізується надання соціальних послуг відповідно до схвалених державних стандартів у сфері соціального обслуговування.

Специфіка діяльності соціального працівника в органах територіальної громади у контексті воєнного стану визначається рядом особливостей та викликів. У таких умовах соціальний працівник відіграє важливу роль у забезпеченні підтримки та допомоги громадянам. Декілька ключових аспектів роботи соціального працівника в умовах воєнного стану можуть включати:

Здійснення швидких реагувань на екстрені ситуації та надання соціальної допомоги вразливим групам населення, таким як внутрішньо переміщені особи, діти, літні люди тощо.

Взаємодія з правоохоронними органами та іншими службами для забезпечення безпеки працівників та клієнтів Консультації та психосоціальна підтримка надання консультацій та психосоціальної підтримки особам, які пережили стресові ситуації внаслідок конфлікту чи війни.

Організація групових сесій та психологічних тренінгів для зменшення травматичних наслідків.

Співпраця з іншими громадськими та гуманітарними організаціями для максимальної ефективності надання допомоги. Участь у роботі місцевих комітетів з надзвичайних ситуацій та координація зусиль для реагування на

гуманітарні потреби. Ведення документації щодо виявлених потреб та наданої допомоги. Підготовка звітів для внутрішньої та зовнішньої звітності.

Розробка індивідуальних планів допомоги для осіб з особливими потребами. Взаємодія з родинами та опікунами для забезпечення належного догляду та підтримки. Враховуючи вищезазначені аспекти, соціальний працівник в територіальній громаді в умовах воєнного стану виконує важливу місію у збереженні гідності та підтримці громадян у складних умовах конфлікту.

Робота соціального працівника в територіальній громаді залишається актуальною та невід'ємною складовою суспільства, особливо в контексті сучасних викликів та трансформацій. Актуальність цієї діяльності визначається кількома ключовими факторами:

Сучасне суспільство стикається з різними викликами, такими як економічна нестабільність, міграційні процеси, пандемії, природні катастрофи та конфлікти. У цих умовах соціальний працівник є ключовим посередником у забезпеченні допомоги і підтримки для вразливих груп населення.

Створення соціально активного суспільства вимагає врахування потреб усіх громадян, зокрема тих, хто опинився в складних життєвих обставинах. Соціальний працівник грає важливу роль у формуванні та реалізації програм та послуг, спрямованих на соціальну інтеграцію та розвиток.

У випадках надзвичайних ситуацій, таких як воєнні конфлікти, природні катастрофи чи глобальні кризи, соціальні працівники в територіальних громадах виступають ініціаторами та координаторами гуманітарних допомог.

Робота соціального працівника спрямована на розв'язання соціальних проблем на ранніх стадіях. Вони займаються профілактикою бездомності, насильства та інших проблем, що можуть виникнути в громаді.

Соціальні працівники сприяють розвитку партнерських зв'язків з іншими організаціями та громадськими ініціативами, що сприяє взаємодії всіх зацікавлених сторін у реалізації соціальних програм та проектів.

Узагальнюючи, актуальність роботи соціального працівника в територіальній громаді підкреслюється необхідністю забезпечення гідності та підтримки для всіх членів суспільства в умовах змін і викликів.

Наукові дослідження вказують на те, що рівень підготовки майбутнього фахівця визначається його здатністю ефективно виконувати професійні обов'язки. Термін «готовність» трактується дослідниками неоднозначно, враховуючи різні наукові підходи. Наприклад, науковці М. Дяченко та Л. Кандибович пояснюють готовність як «цілеспрямований прояв особистості, що включає переконання, погляди, мотиви, почуття, вольові та інтелектуальні якості, знання, уміння, навички та настанову до певної поведінки» [13, с. 333 – 334].

Визначення поняття «готовність» включає психологічну складову, що представляє собою психічний стан, який активізує мотиваційні, пізнавальні, емоційні і вольові якості особистості для виконання певної діяльності. В сучасній парадигмі готовність розглядається як результат і показник якості підготовки, що реалізується та перевіряється під час виконання професійних обов'язків. Науковці розуміють це поняття як наявність здібностей особистості та пояснюють готовність як «ключовий елемент успішного виконання будь-якої діяльності, включаючи практичну складову, яка базується на здатності особистості здійснювати дії на основі фахових знань та умінь»[2, с.13].

Дослідниця О. Затворнюк підкреслює, що ядро поняття «готовність» включає як «психологічну готовність, яка є базою та стійкою платформою діяльності, так і практичну (професійну) готовність для застосування усіх знань і умінь» [15, с. 76]

Для забезпечення ефективної взаємодії на рівні надання соціальної допомоги в об'єднаній територіальній громаді, соціальний працівник повинен вміти і знати шляхи створення позитивно налаштованого середовища, в якому братимуть участь всі верстви населення, незалежно від наявності чи відсутності

в них будь-якого соціального статусу, окрім цього шляхи реалізації нової моделі взаємодії держави з місцевим населенням та можливостями отримання потрібних послуг та підтримки. Серед завдань, які стоять перед соціальним працівником в його професійній діяльності в умовах об'єднаної територіальної громади, здійснення організації та управління. Майбутній фахівець має володіти лідерськими якостями, організаторськими здібностями. Працюючи в об'єднаній територіальній громаді, соціальний працівник здійснює свого роду управління, вплив на мотивацію клієнтів, фундаментом яких є: асептивна комунікація як основа взаємодії клієнта з соціальним працівником, гнучкість реагування на зміни, яка визначається максимальною відкритістю і адаптованістю соціуму, у якому необхідно вчасно реагувати на нові виклики і своєчасно інформувати соціум про зміни. Сучасний соціальний працівник, звичайно, повинен не лише розуміти, які саме функції й професійні ролі він має реалізувати в своїй діяльності, але й мати сформований рівень готовності до визначеної діяльності. Теоретичний аналіз проблеми засвідчив, що в об'єднаній територіальній громаді відчувається потреба у фахівцях, готових до таких викликів. Отже, необхідність готовності соціальних працівників до діяльності в таких особливих умовах, є визначеною. Для дослідження рівня здатності соціальних працівників виконання професійних функцій в об'єднаних територіальних громадах, нами було визначено такі компоненти: компетентнісний, управлінський та організаційний.

**Компетентнісний** компонент здатності соціального працівника до виконання професійних функцій в територіальній громаді в умовах воєнного часу. Важливо, щоб соціальні працівники мали компетентності про здійснення, організацію та особливості реалізації нової моделі надання соціальної допомоги в умовах об'єднаних територіальних громадах. Це включає розуміння особливостей територіальних громад, розуміння структури та функцій територіальних громад, їхніх основних завдань та пріоритетів, їхніх потреб та

врахування їхніх інтересів в контексті воєнного часу. Також важливо мати уявлення про культурні особливості, традиції та звичаї, що допоможе краще зрозуміти контекст, в якому живуть клієнти.

Ефективна взаємодія з громадою вимагає від соціального працівника ряд ключових умінь, серед яких виділяємо **управлінський** компонент. Активне слухання і збільшення розуміння конкретних проблем та очікувань громади, залучення представників громади до прийняття рішень та вирішення соціальних питань, сприяння створенню партнерських відносин між соціальним працівником і громадою. Розуміння та повага до культурних традицій, особливостей та цінностей громади. Взаємодія з громадою - це важливий аспект соціальної роботи, оскільки сприяє визначенню реальних потреб та ефективному вирішенню проблем, які існують у конкретній спільноті.

**Організаційний компонент** здатності соціального працівника включає в себе ряд аспектів, які спрямовані на забезпечення ефективної та системної роботи в контексті організації соціальної допомоги. Розуміння структури та функцій власної організації, її місії та цілей. Знання внутрішніх процедур, політик та стандартів, які діють у рамках організації. Навички оптимального використання фінансових, людських та матеріальних ресурсів. Здатність працювати з обмеженими бюджетами та забезпечувати ефективність витрат. Здатність планувати свій робочий час, визначати пріоритети та дотримуватися графіка роботи. Збір, обробка та аналіз інформації для прийняття обґрунтованих рішень. Дотримання стандартів збереження та обробки конфіденційної інформації. Здатність ефективно співпрацювати з іншими соціальними працівниками, медичним персоналом, юристами та іншими фахівцями. Використання методів саморегуляції та збереження психологічної стійкості.

Отже, здатність соціальних працівників до виконання професійних функцій в умовах воєнного часу в територіальних громадах означає, що вони повинні

мати сформовані когнітивні структури, що дозволяють фахівцям сприймати та розуміти мову і світ клієнтів об'єднаної територіальної громади.

У контексті здатності працівників соціальної сфери до роботи з клієнтами різного типу, включає розвиток власного соціального досвіду та соціальної рефлексії. Це дозволяє фахівцям ефективно діяти у різних життєвих ситуаціях, зокрема в сучасному полікультурному соціумі.

### **Висновки до розділу:**

Отже, як в українських реаліях, так і в міжнародній практиці, соціальну роботу досліджують на трьох рівнях: індивідуальна соціальна робота; соціальна робота у групах; соціальна робота в громаді.

Проблема організації соціальної роботи на місцевому рівні та діяльності відповідних фахівців розглядається в багатьох наукових, методичних та навчальних джерелах від зарубіжних та вітчизняних дослідників з історії, соціології, державотворення, соціальної роботи, соціальної педагогіки тощо. Ці джерела підкріплено нормативно-правовими актами та директивними документами на рівнях державного та місцевого урядів.

Вивчення зарубіжного досвіду та вітчизняних реалій дозволило визначити, що в умовах сучасного розвитку соціальної роботи в Україні виникає необхідність у систематизації інформації про роботу з особами/сім'ями у складних життєвих обставинах (СЖО), а також у пошуку та розробці нових, більш ефективних форм і методів надання соціальних послуг тим, хто їх потребує.

На основі матеріалів нашого дослідження визначено, що мета соціальної роботи в територіальних громадах орієнтована на: надання різних соціальних послуг особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах; регулювання правових та економічних відносин людини з суспільством;

запобігання стражданню та допомога соціально незахищеним категоріям осіб; подолання соціальної несправедливості та зменшення рівня нанесення шкоди; надання допомоги та підтримки у вирішенні проблем, гідному самоствердженні й повноцінному житті.

Встановлено, що серед дослідників немає єдиної думки щодо визначення ключових понять. Немає і єдиного розуміння соціальної роботи в територіальній громаді, становлення якої є актуальним для України в умовах децентралізації. В нашому дослідженні ми погоджуємось з науковою позицією Ганни Слосанської, яка презентувала пояснення дефініції соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді, як «рівень соціальної роботи, на якому здійснюється інтервенційна діяльність соціального працівника з метою вирішення соціальних проблем, задоволення потреб, розвитку самої громади та її членів»[31,с. 22].

Висвітлено основні підходи до трактування поняття «соціальні послуги», види, способи, провідні принципи і підходи їх надання.

На основі опрацьованих матеріалів нами визначено поняття здатність соціального працівника до виконання професійних функцій в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану та охарактеризовані основні компоненти цієї здатності. Нами виділено компетентнісний, управлінський та організаційний компоненти.

## **РОЗДІЛ II ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ФУНКЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

### **2.1. Аналіз стану здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану**

Наша експериментальна робота проходила в три етапи. На першому ми аналізували нормативно-правове врегулювання створення та функціонування територіальних громад, можливості соціального обслуговування та інноваційну модель організації надання соціальної допомоги, окрім зазначеного ми систематизували напрацювання науковців з роботи територіальних громад як України, так і інших держав. В результаті ми отримали теоретичні знання, які стали підґрунтям системи знань про формування і розвиток, надання соціальних послуг та можливих проблем, з якими можуть зіштовхуватись соціальні працівники, працюючи на місцях. На другому етапі ми змістово наповнювали поняття здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді та визначили основні компоненти цієї здатності, серед яких нами виокремлено компетентнісний, управлінський та організаційний. На цьому етапі обирались методики дослідження готовності за цими критеріями, проводились ці методики, отримані результати аналізувались та робились висновки стосовно отриманих результатів.

На третьому етапі на основі матеріалів дослідження було розроблено програму розвитку готовності соціальних працівників до роботи в територіальній громаді в умовах воєнного часу та науково-методичні

рекомендації роботи соціальним працівникам щодо підвищення ефективності взаємодії з клієнтами в умовах воєнного часу.

За результатами нашої емпіричної роботи, виокремлено три основних компоненти, усвідомлений розвиток яких, на наш погляд, якісно впливатиме на здатність соціального працівника до професійної діяльності в умовах об'єднаних територіальних громад в умовах воєнного стану. Оскільки компетентнісний компонент, за нашими спостереженнями, визначає усвідомлене володіння компетентностями, вміння адекватно реагувати на будь-яку потребу об'єднаної територіальної громади, знати права та обов'язки як соціального працівника, так і інших фахівців, які працюють з ним в територіальній громаді, володіння інформацією наявності/відсутності спеціалізованих закладів, до яких можна звертати клієнтам для отримання різного виду допомоги, вміння спілкуватись з посадовцями, нами було розроблено анкету (додаток А), в основі якої були покладені знання, які є в майбутніх соціальних працівників стосовно професійних функцій роботи соціального працівника, які вони отримали протягом навчання на спеціальності 231 «Соціальна робота». Аналіз результатів опрацьованих анкет ще раз довів ефективність запропонованих навчальних дисциплін, в ході яких вивчались питання принципів, профілактики, протидії будь-якому з видів насильства, види, форми домашнього насильства, технології роботи жертвами, професійних функцій соціального працівника, способів визначення основних потреб клієнта та можливостей професійного зростання соціальних працівників.

Отже, за результатами даних за опрацьованими результатами, 50% респондентів правильно відповіли на всі запитання основних принципів соціальної роботи як професійної діяльності, технологій соціально-педагогічної діяльності, як тій чи іншій мірі можуть використовувати соціальні працівники в умовах надання професійної допомоги, у 50% опитаних були неточності у відповідях (це ми пов'язуємо із відсутністю спеціальної освіти), а лише

загальною кількістю набраних сертифікатів стосовно підвищення кваліфікації шляхом самонавчання. Таке явище ще раз доводить вмотивованість особи у отриманні спеціалізованої освіти, особливо, за умови, яка стосується професії типу людина-людина.

100% респондентів правильно відповіли на запитання стосовно принципів організації та здійснення всіх етапів взаємодії на рівні об'єднаної територіальної громади .

На запитання «Яку тематику для професійного зростання Ви обирали упродовж останніх 5 років? *(можливо обрати декілька варіантів відповідей)* (10 осіб) 50% обрали здійснення протидії домашнього насилля (оскільки заявлена проблема є наскрізною як місті, так і в умовах територіальної громади), 25% опитаних визначили роботу соціального працівника з різними типами клієнтів і 5 осіб, 25% обрали можливість більше дізнаватись про інноваційні підходи вирішення міжособистісних конфліктів. Отже, на нашу думку, відповіді соціальних працівників презентують усвідомлене бажання соціальних працівників до професійного виконання професійних ролей, адже на часі, науковцями ведеться розмова про забезпечення можливого доступу до роботи соціального працівника в складі мультидисциплінарної команди поряд з фахівцями професії людина-людина.

Відповідь на запитання «Що перешкоджає Вашому професійному розвитку» більшість 70% (12 соціальних працівників ) відповіли що нічого, 10% (2 учасника) вважають, що це погані умови праці, 40 % (8 учасників) визначають опір з боку керівництва, що підкреслює вмотивованість соціальних працівників професійно рости, з одного боку, і невміння відстоювати власну позицію з керівництвом, існуючі конфлікти в професійній діяльності, з іншого боку.

Останнє питання стосувалось неприпустимих форм ведення конфлікту – важливе в контексті досліджуваної проблеми, тому ми дали можливість

множинного вибору. Отже, соціальні працівники обрали такі форми розв'язання конфлікту, які для них є неприпустимими: образа (50%), насильство (100%), викликати страх (10%), використання лайки (5%), штурхання (70%), словесні образи (25%).

Управлінський компонент здатності до виконання професійних функцій соціальним працівником в умовах об'єднаної територіальної громади визначається, на нашу думку, рівнем емоційного інтелекту.

Наступною методикою, яку ми обрали для визначення рівня організаційного компоненту здатності виконувати професійні функції соціальним працівником в умовах об'єднаної територіальної громади в умовах воєнного стану Вербальний тест «Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Цю діагностичну методику призначено для визначення здатності розуміти, сприймати та керувати своїми власними емоціями, а також емоціями інших людей. Вона ґрунтується на питаннях, які охоплюють різні аспекти емоційного інтелекту, такі як сприйняття емоційних виразів, здатність до емпатії, ефективно спілкування та вирішення конфліктів.

Дослідження включає питання, які стосуються реакцій на конкретні ситуації, описи емоційних станів або запитання щодо особистого досвіду емоційних переживань. Відповіді на ці питання допомагають визначити рівень усвідомленості та контролю над емоціями, а також здатність до емоційного спілкування та взаємодії з іншими людьми.

Діагностика спрямована на виявлення основних здібностей у розумінні внутрішніх переживань особистості в сфері емоцій та визначення її здатності керувати своїми та емоціями інших шляхом прийняття відповідних рішень.

Базуючись на загальних теоретичних концепціях емоційного інтелекту, цей тест спрямований на виявлення рівня розвитку емоційної сфери особистості. Діагностика Н. Холла містить 30 тверджень і включає 5 шкал: емоційна обізнаність, управління власними емоціями, самомотивація, емпатія та

розпізнавання емоцій інших людей. Ці шкали дозволяють оцінити різні аспекти емоційного інтелекту та визначити рівень розвитку цих здібностей у людини.

Використання цієї методики визначає можливість отримання інформації про емоційний інтелект соціального працівника, зрозуміти його здатність до усвідомленого керівництва емоційними станами, а також сприяє розвитку і покращенню цих навичок. Отримані дані в ході емпіричного дослідження ми помістили в таблицю

**Таблиця 2.1.2. Показники за методикою Н. Холла**

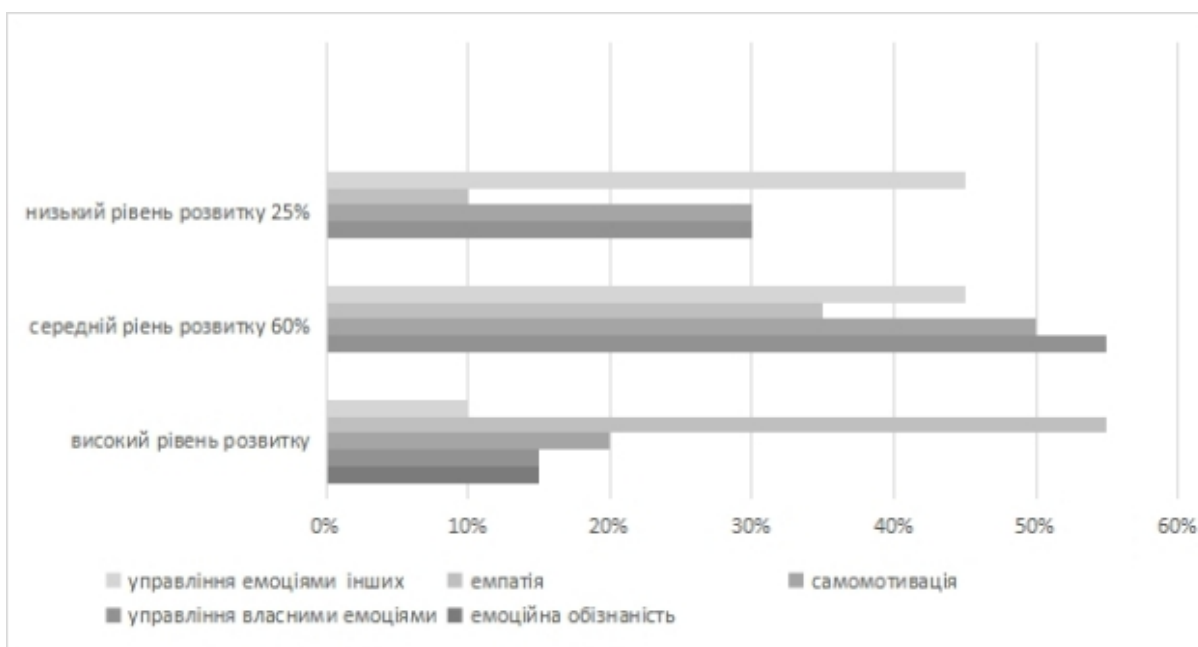
<b>Шкала</b>	<b>Високий рівень розвитку</b>	<b>Середній рівень розвитку</b>	<b>Низький рівень розвитку</b>
<b>Емоційна обізнаність</b>	15% (3)	60% (12)	25% (5)
<b>Управління власними емоціями</b>	15% (3)	55% (11)	30% (6)
<b>Самомотивація</b>	20% (4)	50% (10)	30% (6)
<b>Емпатія</b>	55% (11)	35% (7)	10% (2)
<b>Управління емоціями інших людей</b>	10% (2)	45% (9)	45% (9)

Отримані дані в ході емпіричного дослідження нами було проілюстровано у вигляді діаграми 2.1.1. , де можна побачити рівень розвитку емоційного інтелекту за кожною зі шкал.

Так, до прикладу, за шкалою емоційна обізнаність, лише у трьох з двадцяти соціальних працівників було виявлено високий рівень розвитку, натомість у п'яти було діагностовано низький рівень розвитку цього показника. Не зовсім зрозумілими були результати за шкалою управління власними емоціями, оскільки в громаді працюють більшість людей (18 з 20) з досвідом, тому вміння

управляти власними емоційними станами, на нашу думку, є одна з обов'язкових характеристик соціальних працівників. Зрозуміло, що воєнний стан, активна фаза вторгнення, відсутність позитивного підкріплення як з боку держави, так і з боку керівництва, наявність особистих переживань, неможливість самотійно вирішити питання, які постійно постають перед особистістю, на нашу думку, мотивують до появи саме таких результатів.

Приблизно та сама ситуація з рівнем розвитку самомотивації. Якщо внутрішній ресурс соціального працівника не заповнюється періодично, то відсутність мотивації до власного розвитку – нормальне явище, на жаль. За всіма шкалами нами була помічена залежність – усереднені показники. В основному, немає таких шкал (окрім емпатії), де високий рівень розвитку визначався б головною ознакою. Стосовно емпатії, пояснення для нас зрозуміле: працювати в важких умовах воєнного стану, зможе лише особа, яка свідомо обирала такий вид професійної діяльності.



**Рисунок 2.1.1. Результати методики Н. Холла.**

Шкала управління емоціями інших людей визначає вміння аналізувати емоції інших та правильно вводити цим людям інформацію під час надання соціальної допомоги. Іншими словами, у деяких випадках респонденти можуть

розуміти ситуацію, оцінювати емоційний стан близької людини і негайно розпочинати взаємодію для зниження або підвищення інтенсивності емоцій. Проте у 45% респондентів ця здатність розвинена на низькому рівні, і для них важко впливати на емоційний стан інших. Вони можуть просто відсторонюватися або ігнорувати цей аспект спілкування, оскільки не мають чіткого уявлення про те, як слід взаємодіяти в таких ситуаціях. З іншого боку, для 10% опитаних розуміння інших людей та спрямування їх емоційних виявів в потрібне русло є легким завданням, оскільки вони вже високо володіють навичками управління емоціями інших і продовжують вдосконалюватися в цьому напрямку.

Самосвідомість функціонує з часом не лише як самопізнання, а й розвивається в певну систему переживань та емоційних відносин до себе. При цьому багато переживань і пов'язаних з ними самовідносин, що виникають у людини в різні вікові періоди, залишається за межами свідомого. Людина може відчувати мутне, недиференційоване переживання, але ще не може точно і послідовно пов'язати його з певною причиною. Окремі складні переживання через труднощі їх усвідомлення тимчасово зупиняються і вилучаються з області усвідомленого. Протягом тривалого часу вони можуть зберігатися в тормозному стані і при певних умовах, під впливом відповідного стимулу, актуалізуватися і стати реальним фактом свідомості та самосвідомості.

Завершальний крок цілісного процесу самосвідомості - саморегулювання особистістю складних психічних актів, тобто така форма регуляції поведінки, яка передбачає момент включеності в неї результатів самопізнання та емоційно-ціннісного ставлення до себе. При цьому це включення актуалізоване на всіх етапах виконання поведінкового акта, від мотивуючих компонентів до самої оцінки досягнутого ефекту поведінки. Найбільш складні форми саморегулювання виникають як завершальний етап самосвідомої, саморегульованої особистості.

У професії типу людина-людина, саме комунікативний контроль виконує роль об'єднання індивідів і сприяє їхньому розвитку, що дозволяє розглядати реальність фахівця як рівень внутрішньо особистих та міжособистісних відносин одночасно. На рівні міжособистісних стосунків воно є необхідним для формування різноманітних взаємин між людьми. І в позитивному, і в негативному контексті, спілкування приймає специфічні форми, навіть у випадках, коли відносини між людьми напружені. Ми погоджуємось з позицією Л. Руденко, який вважає таким чином: «це стосується і характеристики спілкування на рівні реалізації суспільних відносин: у цьому випадку акт спілкування є необхідним, навіть якщо соціальні групи є антагоністичними» [33, с.200].

Методика призначається для оцінки комунікативних навичок майбутніх працівників соціальної сфери. Автори методики вважають, що соціальні ситуації впливають на наші реакції та спосіб спілкування. Саме тому ми обрали цю методику для діагностики. Опитувальник містить 27 питань, кожне з яких представляє конкретну соціальну ситуацію та п'ять варіантів реакції. Респондент повинен вибрати один варіант, який найкраще відображає його відповідь на кожне питання.

Важливо відзначити, що учасник опитування не має можливості пропонувати власний варіант реакції, оскільки питання чітко визначені і відображають типові соціально детерміновані реакції на різні рівні комунікативних навичок та їх якість. Кожне питання має лише один правильний варіант, і не допускається вибір кількох варіантів. Основна концепція методики передбачає створення п'яти типів комунікативних ситуацій, які охоплюють:

Характеристика ситуацій, де треба позитивно реагувати на слова клієнта (запитання 1, 2, 11, 12).

Характеристика ситуацій, де респондент може реагувати негативно на неопозитивні репліки (запитання 3, 4, 5, 15, 23, 24).

Характеристика ситуацій, де до соціального працівника звертаються з проханням (питанням) (запитання 6, 10, 14, 16, 17, 25).

Характеристика ситуацій, де в ході опису здійснюється бесіда (запитання 13, 18, 19, 26, 27).

Характеристика ситуацій, де потрібно реалізувати емпатичний підхід (запитання 7, 8, 9, 20, 21, 22).

За допомогою тестової методики є можливість визначити характерні особливості соціального працівника, як залежний тип реагування, впевнений та агресивний типи реагування, за допомогою ключа. Після пірахунку балів за ключем, ми здійснили розподіл залежності провідного типу реакції. Автори методики виокремили блоки вмій, серед яких визначають:

Вміння розпізнавання та виявлення увагу, висловлювати компліменти (1,2,11,12)

Реакція на обґрунтовану критику (4,13)

Реакція на неадекватну критику (3,9)

Відповідь на провокаційну поведінку співрозмовника чи клієнта чи колеги, яка може викликати емоційну реакцію (5,14,15,23,24)

Вміння звертатись по допомогу (6,16)

Вміння відмовляти чужому прохання ( 10,17, 25)

Вміння підтримати та співчувати (7, 20)

Вміння прийняти співчуття, підтримку (8, 21)

Вміння комунікувати (ефективна комунікація) (18,26)

Вміння адекватно реагувати на інших осіб, з якими вступає в комунікацію (19,27).

Наша емпірична робота проводилась з соціальними працівниками на базі територіального центру соціального обслуговування Чорноострівської селищної ради, в дослідженні взяло участь 20 соціальних працівників. Отже, 14 респондентів (а це 70%) продемонстрували компетентний тип реагування, Це

свідчить про їх здатність адекватно реагувати не тільки в спокійних ситуаціях, але й у складних конфліктних ситуаціях, де необхідно впевнено виступити та вміло взаємодіяти з опонентом, зберігаючи при цьому взаємне повагу. Ми розмовляємо саме про такі ситуації, коли мова йде про роботу з дітьми, які стали жертвами домашнього насильства. Це особливо важливо, оскільки такі діти, як правило, перебувають у стані наляканості і не завжди можуть чітко висловити свою позицію та адекватно пояснити ситуацію, в яку вони потрапили.

Щодо 10 % опитуваних (двоє соціальних працівників) виявлено залежний тип реагування. Це свідчить про те, що їхні реакції у поведінці націлені на задоволення очікувань та отримання позитивної оцінки оточуючих, ґрунтуючись на соціальних нормах та очікуваннях. Цей спосіб реагування часто спостерігається серед молодих фахівців, які прагнуть вписатися в колектив і відповідати його вимогам, віддаючи перевагу чужим потребам перед своїми. Окрім того, це означає, щоб локус їхнього контролю, як право, зорієнтовано на зовнішні характеристики, тому, за умови невдачі, звинувачуватимуть не себе, а зовнішні обставини, чужу удачу, не зважаючи на власні сили, які не було застосовано для реалізації запланованого.

У 20 % досліджуваних (четверо соціальних працівників) було виявлено агресивний тип реагування. Це виявляється у бажанні захищати свої особисті межі та точку зору, проте не завжди існує здатність уважно слухати опонента та враховувати його почуття. Цей спосіб реагування часто спостерігається серед працівників, які стикаються з можливістю професійного вигорання, і також може бути пов'язаний з індивідуальними особливостями досліджуваних, не пов'язаними з характером їхньої роботи. Отримані результати ми внесли до таблиці 2.1.2 для наглядності.

#### **Рівень комунікативних умінь**

Залежний тип реагування

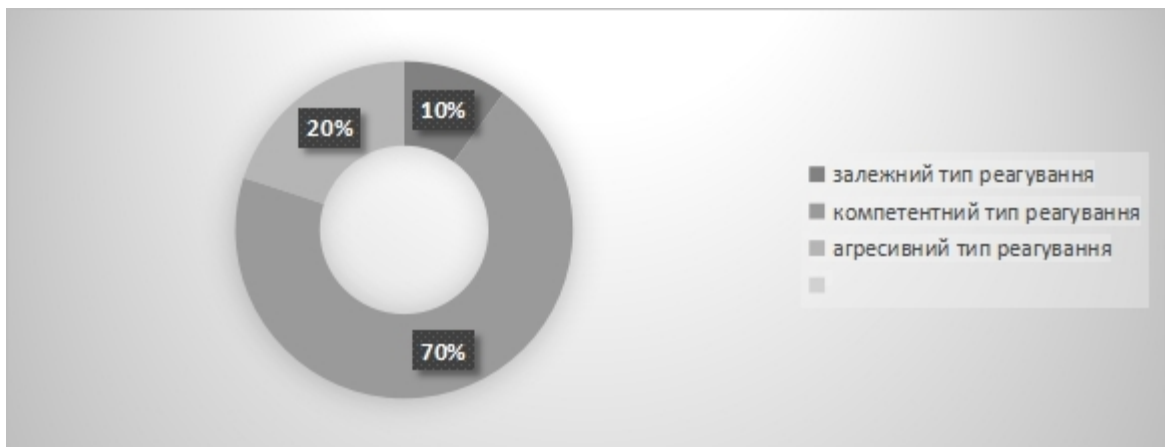
#### **Респонденти**

10% - 2 респондента.

Компетентний тип реагування	70% - 14 респондентів
Агресивний тип реагування	20% - 4 респондента.

**Таблиця 2.1. 2.– Домінуючий тип компетентного реагування**

Згідно з отриманими результатами, методика Мільхінсона виявляється корисним інструментом для оцінювання та розвитку управлінської компетентності. Вона дозволяє виявити сильні та слабкі сторони комунікативних навичок і сприяє формуванню адекватних та ефективних способів взаємодії з оточуючими людьми. З аналізу матеріалів дослідження ми розробили діаграму, на якій зображено основний тип компетентного реагування (рис. 2.1.2).



**Рисунок. 2.1.2. Результати за опитувальником Михельсона на визначення рівня комунікативної компетентності**

Отже, ми обрали методики для визначення компетентнісного, управлінського та організаційного компонентів здатності соціального працівника до професійної діяльності в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану. Це буде реалізовано у форматі анкет та діагностичних методик, які вже перевірені на валідність та ефективність.

Комунікативні навички виявляються не лише через сам акт комунікації, а й через активне керівництво ним, адаптацію до індивідуальних цілей і особливостей кожної особи. Емоційний інтелект відіграє ключову роль у розвитку та формуванні професійної свідомості, оскільки поєднання

професійної діяльності та емоційних переживань становить основу професійної рефлексії та самоаналізу особистості.

## **2.2. Програма розвитку здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану**

За результатами діагностичних досліджень кожного з компонентів здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану, нами було визначено основні цілі програми розвитку здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану. Розроблена нами програма розвитку містила дві частини. Перша визначала ознаки фахових компетентностей соціальних працівників та метою її реалізації було збільшити обсяг як теоретичних знань з інноваційних технологій соціальної роботи, так і практико-орієнтованих компетентностей, завдяки яким структура здатності до виконання професійних функцій масштабувала б інноваційні компетентності в контекст взаємодії соціального працівника, яка працює в об'єднаній територіальній громаді та надала б йому інші інструменти, завдяки яким можна буде здійснювати ефективнішу взаємодію.

Опанування сучасних методик та стратегій соціальної роботи в умовах воєнного конфлікту: надання інформації щодо теоретичних концепцій соціальної роботи в умовах військового конфлікту, врахування специфічних аспектів та особливостей.

Практичні вправи: реалізація новітніх методик та стратегій на практиці через ролеві ігри, кейси та симуляції, що відтворюють реальні воєнні умови; розширення навичок взаємодії з вразливими групами населення під час

кризових ситуацій: розвиток навичок співчуття та розуміння потреб та емоцій осіб, які потерпають внаслідок військового конфлікту; навчання методів управління стресом для підтримки самого соціального працівника в екстремальних умовах та передачі цих навичок клієнтам; оволодіння ефективними способами ведення діалогу з клієнтами в умовах стресу та конфлікту; робота з покращення міжкультурного спілкування в умовах воєнного конфлікту.

Розвиток створення персоналізованих планів для клієнтів, які пережили травматичні ситуації; поліпшення навичок консультування та психо-соціальної підтримки. Ця частина програми спрямована на систематичне і глибоке усвідомлення знань і навичок соціальних працівників, щоб вони могли більш ефективно впливати на складні ситуації, що виникають в умовах воєнного конфлікту.

Керівництво розвитком компетентностей соціальних працівників базується на декількох ключових принципах, які сприяють ефективному навчанню, розвитку професійних навичок і підвищенню кваліфікації. Основні принципи визначаються такими:

Врахування індивідуальних особливостей та потреб кожного соціального працівника. Програма розвитку має бути адаптованою до конкретних здібностей, досвіду і потреб працівників.

Спрямованість на досягнення конкретних цілей та результатів, які визначаються як важливі для соціального працівника, так і для організації в цілому.

Залучення соціальних працівників до процесу розробки і вдосконалення програм розвитку. Спільна робота між керівництвом і працівниками сприяє підвищенню взаєморозуміння і підтримує відкрите спілкування.

Врахування конкретного контексту, в якому працює соціальний працівник. Розвиток компетентностей повинен відповідати специфіці роботи в різних сферах та умовах.

Підтримка постійного самонавчання та професійного розвитку протягом усього кар'єрного шляху. Акцент на важливості навчання протягом життя відповідає змінам у суспільстві та професійних вимогах.

Застосування різноманітних методів інструкції та навчання, включаючи тренінги, семінари, онлайн-курси, менторство та інші форми.

Визначення конкретних критеріїв оцінювання та взаємного обговорення результатів. Звітність про досягнення, а також надання зворотного зв'язку, сприяє постійному удосконаленню компетенцій.

Готовність до внесення коректив у програми розвитку відповідно до змін у професійному середовищі та вимогах соціальної роботи.

Ці принципи сприяють створенню системи розвитку компетентностей, яка ефективно відповідає потребам соціальних працівників та підтримує їхній успішний професійний розвиток.

<b>Заняття</b>	<b>Зміст роботи</b>	<b>Мета</b>
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 реальності»	розвиток уявлень про власну потрібність, власної розуміння цінності кожної особистості.

Вправа «Що розвиток усвідомленого відношення до себе мене обурює?» як до значущої частини системи Світу, розвиток позитивних реакцій на оточуючих

Вправа «Правила розвитку потреби вироблення та дотримання і кордони» правил, за якими будується взаємодія в групі, можливість створення правил продуктивної роботи під час тренінгу.

«Наші вербалізація очікувань й тривожних очікування – побоювань учасників групи відносно результату тривоги»

Вправа «що можливість вирішення міжособистісних заважає мені конфліктів, які є частиною кожного з нас. стати тим, про кого я мрію?»

Вправа актуалізація «я-стану» в минулому, «актуалізація «Я-сьогоденні і майбутньому, активізація стану» самосвідомості

Вправа «+» і «Δ» підведення підсумків заняття, з'ясувати заняття сильні та слабкі сторони програми, врахувати побажання учасників у наступній роботі

Заняття Вправа Вправа синхронізація групи, встановлення контакту  
2 «Алфавітний між учасниками групи порядок»

Вправа формування бажання співробітництва, змін в «Інформаційне своєму житті, здібностей до погодженої взаємодії, повідомлення «Япідвищення впевненості в собі, подолання маю почуття» скутості й напруженості учасників групи,

відпрацювання навичок самопізнання, розвиток емпатії

Вправа «наші демонстрація залежності вчинків від почуття» емоційного стану

Вправа актуалізація «я-мотивація», посилення «актуалізація «Я- діагностичних процесів мотивації, активізація мотивація» процесів мотивації, активізація процесів вольової регуляції.

Вправа підведення підсумків заняття, закріпити «комплімент по позитивну атмосферу колу»

Заняття 3 Вправа «якби я встановлення зворотного зв'язку, була б твариною, профілактика проблемних ситуації я була би...»

Вправа встановлення позитивного мікроклімату, «з'ясування налаштування учасників на подальшу роботу, взаємин за оволодіння засобами взаємодії зі світом й самим допомогою імен» собою

Вправа «Я» розвиток здібностей прийняття до уваги думки інших, вміння аналізувати дії членів групи

Вправа «розмова розвиток невербального мислення, здатності без слів» до розуміння інших людей, їх поведінкових проявів

Вправа розвиток рефлексії, зняття напруги «неочікуваний результат»

Вправа «район» створення сприятливого клімату та

атмосфери взаємодовіри; продемонструвати відмінності у сприйманні іншої людини; розглянути образ компанійської, близької людини.

Вправа «я - вибір найбільш прийняттого способу емоція страху» розрядки гніву й агресивності, відреагування негативних емоцій.

Вправа «яка вона сприяти ефективному розвитку групової рідна мені взаємодії та налагодженню позитивної душа?» психологічної атмосфери у групі.

Вправа «як розвивати навички співпраці, соціальні домовитися» навички, навички комунікації.

Заняття 4 Вправа «(бінго)» встановлення позитивного мікроклімату, налаштування учасників на подальшу роботу

Вправа ознайомлення з емоціями, вербальним і «непримиренність невербальним спілкуванням, з почуттями; б почуттів» відреагування негативного досвіду

Вправа «хто я розвиток здатності концентруватися на для вас?» позитивних якостях оточуючих, сприяти формуванню адекватної самооцінки

Вправа «як я?» визначення емоційного стану кожного учасника групи, звернути увагу учасників тренінгу на вплив невербаліки у вираженні емоцій людини.

Вправа «я не реконструкція позитивного досвіду в знаю, куди минулому через дитячі спогади й інтеграція його прямує, і це із сьогоднішнім круто!»

Вправа «заверши підведення підсумків заняття, закріплення речення» позитивної атмосфери.

Вправа «коло нівелювання напруги, підведення підсумків позитивної заняття енергії»

Заняття 5 Вправа «Що в створення доброзичливої атмосфери в групі мені може тебе дратувати?»»

Вправа розуміння і вираження власного відношення «нерозуміння - до проблеми агресивного поведіння, навчання яке воно на смак, розпізнаванню спрямованості власних агресивних а колір?» імпульсів.

Вправа «реакція вибір найбільш зрозумілого способу розрядки на...» та реагування на власні та чужі негативні емоції

Вправа демонстрація емоційних станів, їх вплив на «Склянка» наше усвідомлення себе та інших

Вправа «Якості визначення якостей, в яких відображається контактної комунікативність людини, та з'ясування, чому людини» люди не завжди хочуть бути асептивними та організованими

«Я хочу сказати розвиток уміння дякувати собі, розвиток «Дякую собі комунікативності. Розвиток організованості, за...» зменшення рівня розвитку агресивності

Психологічна гра розвиток уміння домовлятися, розвиток «хрю-хрю та уміння слухати і чути його друзі

Психологічна гра розвиток згуртованості, товарищескості,

«Зачароване коло розвитку уваги та уяви  
бажань»

Вправа «м'ячики досягнення стану емоційної розрядки  
свободи»

Отже, основною характеристикою об'єднаної територіальної громади, яка розвивається, є можливість співпрацювати для створення єдиної, згуртованої громади, яка бере на себе відповідальність за трансформацію у стійку громаду сталого розвитку.

Зокрема, важливо визначити, що основними інструментами участі громадян в асоціації є загальні збори, громадські слухання, та події. Форми і методи громадської участі не обмежені лише нормативно-правовими актами, існують ще й інші способи, що охоплюють усі рівні участі громадськості. Громадські ради, в конкретному контексті соціального плюралізму та соціальної активності, представляють значущий та перспективний інструмент.

Налагодження діалогу між владою та громадою, активність громади, присутність висококваліфікованих фахівців та усвідомлені громадяни, які розуміють свою роль у соціальному діалозі з владою, викликають дискусію щодо умов функціонування об'єднаних територіальних громад в різних містах України.

Актуальною проблемою, з якою стикаються сучасні громади, є наявність численних соціальних проблем у суспільстві, вирішення яких покладено на місцеву владу, але через різні обставини не можуть бути вирішені. Серед них – відсутність відповідних бюджетних ресурсів, необхідність людських ресурсів, серйозність проблем, наявність різних факторів, що спричинили ці проблеми, і які органи місцевого самоврядування не можуть мінімізувати. Щоб зменшити кількість соціальних проблем, владі місцевого самоврядування необхідно знаходити нові інструменти та ресурси. Розроблена нами програма розвитку здатності виконувати професійні функції соціального працівника в об'єднаній

територіальній громаді, має на меті не лише розвивати компетентнісний аспект взаємодії соціального працівника з будь-яким клієнтом, який потребує допомоги, а й управлінський та організаційний. Беззаперечно, всі вищеперераховані якісні характеристики, що неможливо сформулювати одномоментно, але, навіть саме бажання професійно рости - величезний показник змін, які обов'язково матимуть реалізацію.

### **2.3. Науково-практичні рекомендації соціальним працівникам щодо підвищення ефективності роботи в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану.**

Умови воєнного стану в об'єднаній територіальній громаді ставлять перед соціальними працівниками особливі завдання та вимагають адаптації їх робочого процесу. З метою підвищення ефективності роботи в умовах воєнного конфлікту, пропонуються науково-практичні рекомендації для соціальних працівників. Робота з дітьми та молоддю в об'єднаній територіальній громаді має на меті враховувати надання різноманітних соціальних послуг та впровадження інноваційних соціально-педагогічних технологій в роботу об'єднаної територіальної громади. Ці технології повинні сприяти забезпеченню як соціально-правового захисту, так і проведенню первинної, вторинної та третинної соціальної профілактики, організації та здійснення реабілітаційних заходів, проведенню соціо-культурної діяльності та наданню соціально-педагогічної підтримки для дітей та учнівської молоді в кожній конкретній громаді.

Забезпечення соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді залежить від використання різних аспектів, таких як адміністративно-політичний, організаційний, нормативно-правовий, науково-методичний та економічний механізми. Розроблення та впровадження

програм та стратегій взаємодії з дітьми та молоддю відповідно до адміністративних та політичних пріоритетів громади. Залучення владних структур до реалізації соціально-педагогічних ініціатив.

Створення та управління соціальними службами чи центрами для координації діяльності та надання послуг. Розробка планів та програм дій для забезпечення системності та цільового спрямування заходів.

Визначення та додержання законодавчих норм та стандартів у сфері соціально-педагогічної роботи. Забезпечення прав та інтересів дітей та молоді через розробку та впровадження відповідних правових інструментів.

Застосування сучасних соціально-педагогічних методик та наукових підходів у проведенні соціально-педагогічних заходів. Постійне вдосконалення фахової компетентності працівників через активну участь в тренінгах з професійної компетентності.

Залучення фінансових ресурсів для реалізації проектів та програм різноцільового значення. Оцінка та оптимізація витрат для максимально ефективного використання бюджетних коштів.

Усі вищеперераховані механізми спільно сприяють розвитку та реалізації ефективних соціально-педагогічних інтервенцій для підтримки дітей та молоді в громаді.

Організація та впровадження соціально-педагогічної роботи з різними типами клієнтів в об'єднаній територіальній громаді, на нашу думку, повинні базуватися на соціально-політичних принципах, які визначають ключові вимоги до реалізації соціальної політики держави відносно різного типу клієнтів на місцевому рівні.

Принцип інклюзії та рівності визначає забезпечення доступу до соціально-педагогічних послуг для всіх дітей та молоді, незалежно від їхньої соціально-економічної ситуації, походження чи особливостей.

Принцип участі та співробітництва характеризує залучення представників дітей та молоді до процесів прийняття рішень та планування соціально-педагогічних заходів. Розбудова партнерства між громадою, органами влади, та громадськими організаціями для спільної реалізації соціально-педагогічних ініціатив.

Принцип індивідуалізації та гуманізації визначає врахування особистих потреб та особливостей кожної дитини чи молоді при плануванні та наданні соціально-педагогічної підтримки. Створення атмосфери поваги, взаєморозуміння та підтримки в усіх соціально-педагогічних інтервенціях.

Принцип комплексності та системності визначає взаємодію різних соціально-педагогічних служб та інституцій для надання комплексної допомоги дітям та молоді. Розвиток інтегрованих підходів та програм, які охоплюють різні сфери їхнього життя.

Зосередження на попередженні соціальних проблем серед дітей та молоді через вчасні соціально-педагогічні заходи. Забезпечення доступу до реабілітаційних програм для тих, хто вже зіткнувся з соціальними труднощами. Ці принципи визначають основні напрямки та цільові орієнтації соціальної та соціально-педагогічної роботи, сприяючи створенню ефективної системи підтримки для дітей та молоді на місцевому рівні.

### **Висновки до розділу .**

Наша емпірична робота складалась з трьох етапів, кожен з яких було обумовлено як завданнями дослідження, так і можливостями діагностики та прогностики отриманих результатів в ході дослідження. На першому етапі ми аналізували сутнісні ознаки дефініцій, з якими здійснювали дослідження, їхнє трактування та систематизували їх у перший розділ нашої роботи. Наступним

кроком було обрати методологію дослідження, провести обрані методики та проаналізувати отримані дані в ході експериментальної роботи.

Зважаючи на визначені складові частини поняття здатність до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді включає компетентнісний, управлінський та організаційний компоненти. До кожного із зазначених компонентів ми обрали методику діагностики, яка, на нашу думку, здатна визначити основні характеристики соціального працівника.

На основі аналізу анкет, ми зрозуміли, що рівень володіння актуальними компетентностями стосовно технологій надання соціальної допомоги, створення психо-емоційного поля підтримки, нормативно-правового поля врегулювання основних характеристик роботи соціального працівника, основних технологій надання соціальної допомоги, особливостей здійснення соціальної підтримки, реабілітації, абілітації та ресоціалізації, всі компетентності стосовно цих питань, у соціальних працівників є сформованими, а отже, корекції не потребують. Далі ми визначали рівень розвитку емоційного інтелекту за Н. Холлом. Деякі учасники можуть виявляти розуміння ситуації, оцінювати емоційний стан інших та негайно взаємодіяти для зменшення або збільшення інтенсивності емоцій. Проте у 45% випадків ця здатність розвинена на низькому рівні, і для них важко впливати на емоційний стан інших. А для 10% респондентів розуміння інших людей та вплив на їхні емоції є легким завданням, оскільки вони вже володіють високими навичками управління емоціями інших і продовжують вдосконалюватися в цьому напрямку.

## ВИСНОВКИ

На основі вивчення сутності та особливостей соціальної та соціально-педагогічної роботи в об'єднаній територіальній громаді було виявлено, що теоретики соціальної роботи та соціальної педагогіки визначають цю діяльність як метод І.Зайнишев, І.Нойфельд та інші або рівень соціальної роботи І.Мигович, Є.Холостова та інші або соціально-педагогічну діяльність І.Зверева, І.Ліпський та інші. Згідно з позиціями цих авторів, в дослідженні аргументовано, що соціальну роботу в об'єднаній територіальній громаді є сенс розглядати як місцевий рівень надання соціальної допомоги, яка реалізується з використанням відповідних форм та методів.

Розвиток об'єднаних територіальних громад в нашому дослідженні аналізується через призму соціальних ініціатив громадянського суспільства, які спрямовані на досягнення тривалого та стійкого покращення соціально-політичного, економіко-правового, екологічного, фінансового, та психологічного стану місцевих спільнот. Робота соціальних працівників в об'єднаних територіальних громадах розглядається як комплексний процес, спрямований на надання допомоги у самореалізації кожного члена цієї громади і в самовдосконаленні громад. Важливий аспект цього процесу — це розвиток як колективного, так і індивідуального досвіду, що відбувається у межах територіальних громад.

У роботі були визначені особливості соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді. По-перше, ця робота основним чином забезпечується діяльністю державних та неурядових організацій, які надають соціальні послуги, реалізуючи відповідні технології. По-друге, діяльність соціальних працівників організована в рамках соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді, спрямована на розвиток співпраці та партнерських відносин між різними соціальними інституціями територіальної громади, органами місцевого самоврядування та місцевою виконавчою владою, а також

жителами цієї громади. По-третє, ключовою умовою успішності соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді є активізація громадян, спонукання їх до різних ініціатив, зокрема, у визначенні та вирішенні проблем даної громади.

Таким чином, враховуючи різноманітність підходів до характеристики особливостей соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді, велику кількість моделей соціальної роботи, що описані у науковій літературі та враховуючи сучасні реалії, а також розглядаючи стратегії розвитку та організації соціальної роботи на рівні територіальної громади в Україні, ми розділяємо наукову позицію Г. Слозанської, яка виділяє «три основні моделі організації соціальної роботи в об'єднаних територіальних громадах в Україні: адміністративну, спрямовану на організаційний розвиток та забезпечення інтегрованих соціальних послуг» [31, с.242].

На основі аналізу уявлень про об'єднану територіальну громаду, її особливості функціонування в непростий період для країни, нами було обґрунтовано компоненти здатності до виконання професійних функцій соціальних працівників в умовах об'єднаних територіальних громад. Отже, нами було визначено компетентнісний, управлінський та організаційний компоненти здатності. Оскільки основною задачею - надання якісних послуг, пов'язаних з отриманням соціальної допомоги, соціальний працівник здатен виконувати лише за умови володіння фаховими компетентностями, в управління власним часом та вмінні організувати життя і час інших людей, які в тому чи іншому випадку можуть підпорядковуватись соціальному працівнику, і власне, має бути здатним на аналіз емоційних станів клієнта, в якому клієнт потрапляє до соціального працівника. Всі ці компоненти стали основоположним чинником у виборі методологічного інструментарію, яким ми користувались в нашому дослідженні. Обрані нами методики (самостійно розроблена та апробована анкета, методика дослідження емоційного інтелекту Н. Холла та опитувальник

Михельсона на визначення рівня комунікативної компетентності, дозволили нам зробити висновки щодо відповідності всіх соціальних працівників тим посадам, які вони займають в об'єднаній територіальній громаді Черноострівської селищної ради. Абсолютно всі вони показали достатній рівень володіння сучасними технологіями взаємодії з клієнтами різного типу та за різних умов, але нами було виявлено деякі проблеми комунікативної та емоційно-вольової сфери респондентів. Тому, на основі матеріалів нашого дослідження нами було розроблено програму розвитку здатності до виконання професійних функцій соціальним працівником в умовах об'єднаної територіальної громади в умовах воєнного стану.

Розроблена нами програма розвитку навичок соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді спрямована не лише на підвищення компетентності взаємодії з клієнтами, що потребують допомоги, але й на розвиток управлінських та організаційних аспектів цієї професійної діяльності.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Архипова С. П., Смерчак Л. І. Професійна компетентність соціальних працівників у системі роботи з різними категоріями соціально незахищених категорій дорослого населення Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. № 1 (306), 2017.с.232-238. С.235-236
2. Басенко О. Проблеми трудової реабілітації та соціального функціонування молодих людей з інтелектуальною недостатністю. Соціальна політика і соціальна робота. 2001, (3), с. 57-58.
3. Березін О., Безпарточний М., Нікілева Л. Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування : монографія. Полтава : Інтер Графіка, 2013. 210 с.
4. Борденюк В. Методологічні основи співвідношення методів державного управління та методів здійснення місцевого самоврядування (правові аспекти). Вісник Академії правових наук України. 2010. № 4. С. 68–79. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vapny\\_2010\\_4\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vapny_2010_4_7).
5. Вершиніна В., Кривошеєва Н. Конспект лекцій онлайн тренінгу «Надання соціальних та адміністративних послуг в умовах карантину». Програма «Радник». URL: [https://radnyk.org/wp-content/uploads/2020/07/PROON\\_sss\\_pr.pdf](https://radnyk.org/wp-content/uploads/2020/07/PROON_sss_pr.pdf)
6. Вікторова Л. В., Роганов М. М. Використання соціально- комунікаційних технологій у роботі з людьми похилого віку. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2019. Т. 92, № 5. С. 30–40. URL: <https://doi.org/10.33216/2220-6310-2019-92-5-30-40>.
7. Воропаєв В. Г. Демографічні процеси в Україні як предмет політичного менеджменту. Державне управління: удосконалення та розвиток: електронне наукове фахове видання. 2013. № 3. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=557>.
8. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду Вища освіта України. № 3. 2008.С. 23–30.

9. Горемикіна Ю. В. Особливості організації моніторингу соціальних послуг на місцевому рівні. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 3.с. 100–112.
10. Данильченко О. А. Сутність та структура соціально-правової компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 79, Т. 1. С. 86–91. Режим доступу: [http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/79/part\\_1/18.pdf](http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/79/part_1/18.pdf).
11. Децентралізація влади. [Електронний ресурс]. 2016, Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/>
12. Діденко Н. Надання якісних соціальних послуг і розвиток соціальної інфраструктури громад в умовах децентралізації. Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах : матеріали наук.-практ. конф., м. Київ, 18 квітня 2018 р. Київ, 2018. С. 86–89.
13. Дьяченко М И. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск, 1976. 175 с
14. Закон України “Про соціальні послуги” від 19.06.2003р. <http://kiev.ua>
15. Закон України від 21.05.97 р. “Про місцеве самоврядування в Україні”/ Нормативно-правове забезпечення діяльності соціальних служб для молоді. Частина I. – К.: ДЦСММ, 2003. – С.198-250
16. Затворнюк О. М. Формування готовності у майбутніх психологів до професійного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2016.
17. Зверєва, І. Д. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія: словник.2017, Електронний ресурс. URL: <http://ww25.uchebniks.net/book/224-socialna-pedagogika-mala-enciklopediya-slovnik-zvyeryeva-id/12-ii.html?subid1=20231111-1725-3935-8414-e2285af8d606>.

18. Іваній О. Формування правової компетентності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2013. № 7. С. 162–167. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv\\_2013\\_7\\_27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv_2013_7_27).
19. Іжа М., Крупник А. Трансформація публічного управління в умовах соціополітичної модернізації України. Теорія та історія державного управління. 2012. № 4. С. 3–7.
20. Калитич О.І. Проблеми формування стресостійкості у майбутніх соціальних працівників Наука майбутнього : збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих вчених / гол.ред. В.В. Гоблик, І.І. Алмашій. Мукачєво : МДУ, 2018. №Вип.1(1) С.129-133. С.132
21. Карпенко О. Г. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: Київ, 2008. 46с.
22. Кічук Я. Правова компетентність — важлива якість соціального педагога як суб'єкта професійної діяльності. *Наукові записки. Серія: Педагогіка*. 2008. № 2. С. 15–18. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.79.1.18>.
23. Ковалькова Т. О. Формування готовності майбутніх психологів до професійної діяльності в авіаційній галузі у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 Нац. авіаційний ун-т. Київ, 2016.
24. Колодійчук Ю. В. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми з обмеженими можливостями здоров'я : монографія / Ю. В. Колодійчук, В. В. Корнєщук. Одеса : ФОП Бондаренко М.О., 2017. – 182 с.С.2
25. Кравченко Т. А. Легітимність як фактор сучасного державно-правового та управлінського розвитку Наукові праці МАУП. - 2013. - Вип. 1. - С. 70-75. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaup\\_2013\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npmaup_2013_1_14)
26. Курок Р. Сутність правової компетентності педагогічних працівників економічних коледжів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 10 (104). С. 145–156. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2020.10/145-156>.

27. Львовочкіна А. Здатність діяти у стресових ситуаціях як професійна компетентність соціального працівника [Електронний ресурс] Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. 2017.- Вип. 2. -С. 10-13. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkhusozrob\\_2017\\_2\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkhusozrob_2017_2_4) С.10
28. Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. URL: <http://www.minregion.gov.ua/decentralization/presentation/>
29. Павлишина Н. Б. Структура готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у закладах соціального обслуговування людей похилого віку. Освітологічний дискурс. 2014. №2(6). С. 142-148.
30. Пей І. М. Сообщество как основа социальной политики и социального действия. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. М.: 1997, с. 49-56
31. Посібник із визначення потреб населення об'єднаної територіальної громади у соціальних послугах / Практичні рекомендації Київ, 2019, 70с.
32. Рамон, Ш. Західна і Східна Європа: соціальна політика і соціальна робота. Соціальна робота в Україні: перші кроки. К.: КМ Академія, 2000, 68с.
33. Рень Л.В. Резильєнтність фахівців помічних професій в умовах воєнного стану. Тринадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання : Матеріали Міжнародної наукової онлайн-конференції (25 листопада 2022 року, м. Чернігів) / За наук. ред. Л. М. Завацької. Чернігів : НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2023. Т. 2. С. 149-152. С.151
34. Руденко, Л.А. Міжособистісні стосунки як чинник соціального становлення особистості Наукові записки Українського католицького університету, 1 (IV). 2014, с. 198-207.

- 35.Рябокоть В. П. Тенденції розвитку соціальної сфери села на сучасному етапі. Економіка АПК. 2015. No 4. С. 57–63. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/E\\_apk\\_2015\\_4\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2015_4_11).
- 36.Садовська Е., Ярошенко А., Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу. 2018. URL: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E.\\_Yaroshenko%20A.pdf](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E._Yaroshenko%20A.pdf) С.26
- 37.Семигіна Т. В. Підготовка соціальних працівників для системи охорони здоров'я: міжнародний досвід і можливості для України / Семигіна Т. В. // Завдання держави у забезпеченні ефективної кадрової політики системи охорони здоров'я: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 22 квітня 2015 р.) [заг.ред. Ю. В. Ковбасюк, В. М. Князевич, Н. О. Васюк]. – К.: ДКСЦентр, 2015. – С. 126-128.
- 38.Семигіна Т., Сучасна соціальна робота, Академія праці, соціальних відносин і туризму, Київ 2020, 275 с
39. 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. С.98
- 40.Скочко М. О., Організаційно-змістові засади надання соціальних послуг у сільській місцевості: дис.. д-ра філософії: 231 Соціальна робота, Умань 2021, 226 с.
- 41.Слозанська Г. І., Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05, Тернопіль, 2019, 687 с. URL: [http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/documents-download/d-58-053-03/Dis\\_Slozanska.pdf](http://tnpu.edu.ua/naukova-robota/documents-download/d-58-053-03/Dis_Slozanska.pdf)
- 42.Солнишкіна А. А, Специфіка соціальної роботи та соціального захисту в країнах, що зазнали впливу воєнних дій: досвід Грузії, балканських країн,

України Соціальна робота в громаді: сучасні виклики та перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 24 березня 2023 року) / за заг. ред. проф. О. О. Осетрової. – Дніпро, ДНУ імені Олеся Гончара, 2023. 288 с С.267

43. Татауров В. П. Особливості формування готовності майбутніх педагогів до використання інформаційно-комунікаційних технологій. Збірник наукових праць: Розділ III. Методика викладання природничих дисциплін. 2012. Випуск 10. С. 215-220.
44. Теплюк Ю. Розвиток стресостійкості соціальних працівників: від результатів експерименту до методичних рекомендацій. Соціальна робота та соціальна освіта. Вип. 1(4), 2020. С.90
45. Теплюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 23 с.
46. Файчук О. Л. Готовність майбутніх соціальних працівників до роботи з бездомними громадянами. Наукові праці: Педагогіка. 2016. Випуск 257. Том 269. С. 28-32
47. Файчук О. Л. До питання професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Витоки педагогічної майстерності, 2012. Випуск 10. С. 299–302.
48. Юрків Я.І. Використання методів групової роботи в громаді в умовах воєнного стану // Соціальна робота в громаді: сучасні виклики та перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 24 березня 2023 року) / за заг. ред. проф. О. О. Осетрової. Дніпро, ДНУ імені Олеся Гончара, 2023. 288 с. с.281.
49. Neoliberalis and Australian social work: Accommodation or resistance. *Journal of Social Work*, 2018, 1(2), p. 132-142
50. Twelvetrees A. What is Community Work. In *Community Work 1998* Macmillan Education UK, 98 p.

51. Vourlekis, B. Social work case management. Rutledge. Wallace, J., & Pease, B. 2011

ДОДАТОК А

**Діагностичні методики здатності до виконання професійних функцій  
соціального працівника**

**Анкета для соціальних працівників**

*Шановний соціальний працівник!*

*Державна служба України (назва відповідного територіального органу) проводить дослідження у Вашому закладі з метою оцінювання якості управлінських процесів та вироблення рекомендацій щодо вдосконалення діяльності закладу соціального захисту.*

*Саме тому, Ваша участь у дослідженні є дуже значимою та важливою.*

*Опитування має анонімний характер і отримані дані будуть використані лише в узагальненому вигляді.*

*Відповідаючи на кожне питання, вибирайте один варіант відповіді (якщо у формулюванні питання не вказано інше). Питання анкети не повинні лишатися без Вашої відповіді.*

*Дякуємо за участь!*

**ОТГ** \_\_\_\_\_

**Дата анкетування** \_\_\_\_\_

**1. Яку тематику для професійного зростання Ви обирали упродовж останніх 5 років?  
(можливо обрати декілька варіантів відповідей)**

- законодавче забезпечення соціального захисту;
- методичні аспекти соціальної роботи;
- організація інклюзивної форми навчання;
- профілактика та прояви девіантної поведінки;
- робота з різними типами клієнтів;
- психологічні особливості роботи з клієнтами різного типу;
- соціальна робота з різними віковими категоріями;
- модель ОТГ;
- використання інформаційно-комунікаційних технологій;
- ділове українське мовлення;
- інші напрями (вказіть, які саме)

**2. За якими формами відбувалося підвищення Вашої професійної кваліфікації?**

*(можливо обрати декілька варіантів відповідей)*

- курси ІППО;
  - конференції;
  - методичні семінари;
  - тренінги, майстер-класи;
  - вебінари;
  - он-лайн курси;
  - самоосвіта;
  - інше (вказіть, які саме)
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**3. у ОТГ для постійного підвищення кваліфікації соціальних працівників?**

- так;
- переважно так;
- переважно ні;
- ні.

**4. Що перешкоджає вашому професійному розвитку? (можливо обрати декілька варіантів відповідей)**

- опір з боку керівництва;
- відсутність матеріального заохочення з боку керівництва;
- недостатня матеріально-технічна база;
- погані умови праці;
- жодних перешкод;
- інше (вказіть, що саме)

**5. Які джерела/ресурси Ви використовуєте при розробленні планування роботи в ОТГ? (можливо обрати декілька варіантів відповідей)**

- зразки, що пропонуються фаховими виданнями;
- розробки з інтернет-сайтів і блогів, які стосуються викладання конкретного предмету;
- рекомендації Міністерства освіти і науки України;
- досвід, запозичений у колег;
- спільна робота з колегами;
- власний досвід;
- інше

**6. Яку підтримку Ви надаєте клієнтам?**

**7. Чи спостерігаєте Ви особистісний поступ клієнтів? І з чим він пов'язаний?**

**8. Що Ви робите для того, щоб запобігати випадкам порушень свободи вибору? (можливо обрати декілька варіантів відповідей)**

- знайомлю з основами права;
- проводжу бесіди щодо дотримання прав і свобод кожної особистості;
- вважаю це зайвим;
- інше (вказіть, що саме)

**9. Що саме Ви робите для забезпечення прав і свобод клієнтів у своїй професійній діяльності?**

**10. Вкажіть у який спосіб Ви поширюєте власний досвід?**

- публікації на сайті закладу та/або засновника;
- у блогах;
- у професійних спільнотах соціальних мереж;
- у матеріалах та/або виступах конференцій;
- у фахових виданнях;
- на освітніх онлайн платформах;
- не маю оприлюднених розробок;
- інше (вказіть, що саме)

**11. Ви задоволені мотиваційними заходами, які практикуються ?**

- так;
- переважно так;
- переважно ні;
- ні.

**12. Психологічний клімат закладу сприяє затишній атмосфері?**

- так, у закладі створені всі умови для співпраці;
- в цілому так, але співпраця, переважно, є ситуативною;
- в цілому ні, співпраця з колегами практично відсутня;
- психологічний клімат закладу не сприяє співпраці.

**13. Якого запитання або запитань не вистачає у цій анкеті?**

Поставте, будь ласка, собі це запитання

... і надайте на нього відповідь \_\_\_\_\_

Дякуємо за відповіді!

## **Програма розвитку здатності до виконання професійних функцій соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді в умовах воєнного стану**

Мета програми: розвиток комунікативних навичок, навичок самопрезентації, впевненості у собі, пошук ресурсів для досягнення цілей, постановка короткострокових цілей та досягнення їх для підвищення впевненості у собі та підвищення самооцінки, віри у свої сили, формування лідерства та організаторських здібностей тощо.

Зміст програми розроблений з врахуванням можливості формування визначених елементів соціальної активності, а саме розвитку впевненості у собі (самооцінка), комунікативних навичок та організаторських здібностей. Хоча, дотично, програма також сприяє самопізнанню та всебічному розвитку особистості учасників та формуванню соціально цінних якостей.

### **Заняття №1. Знайомство. Встановлення контакту.**

**Мета:** формування навички встановлення міжособистісних контактів та взаємодії; розвиток комунікативних навичок; усвідомлення особливостей роботи у групі визначення правил групи.

#### **Хід заняття**

##### **1. Вправа “Правила роботи” (10 хв.)**

Мета: прийняття правил роботи групи, які будуть діяти протягом всіх занять.

Хід проведення: тренер зазначає, що для подальшої роботи потрібно прийняти правила роботи групи. Для цього пропонує відповісти на запитання: “Що необхідно робити і якими бути під час тренінгу для того, щоб робота і спілкування в групі були результативними, доброзичливими та комфортними?”. Група обговорює і узагальнює запропоновані варіанти правил. Правила, з якими погоджуються всі учасники записуються на аркуші паперу.

Орієнтовні правила роботи тренінгової групи:

Бути толерантними. Поважати думки один одного.

Правило піднятої руки – говоримо та відповідаємо тільки за піднятою рукою.

Один говорить – усі слухають.

Не критикувати. Кожен має право на власну думку.

Бути щирим.

Принцип “конфіденційності”. Те, що говориться в групі про конкретних учасників, повинно залишатись в учасників тренінгу і нікуди більше не потрапляти.

Правило “Стоп”. Якщо обговорення якогось особистого досвіду учасників стає неприємним, той, чий досвід обговорюється, може закрити тему, сказавши “стоп”.

Дотримуватися запропонованих правил.

##### **2. Вправа на знайомство “Моє ім'я” (10 хв.)**

Мета: познайомити учасників групи один з одним та створити доброзичливу атмосферу.

Хід проведення: учасники утворюють коло. Перший учасник називає своє ім'я та прикметник на першу літеру, з якої починається його ім'я, наприклад, мрійлива Марія, акуратний Андрій і так далі. Кожен наступний учасник повторює імена і прикметники попередніх учасників, а потім називає своє ім'я та прикметник.

##### **3. Вправа “Інтерв'ю” (15-30 хв.)**

Мета: навчитись підтримувати бесіду, відображаючи емоції співрозмовника; попрактикуватись в логіці перефразування; засвоїти навички емпатичного слухання.

Хід проведення: ця вправа проводиться в трійках. Кожен з учасників пробує себе в різних ролях: Перша роль – оповідач. Друга роль – “умілий активний слухач”, що використовує в своєму арсеналі перефразування, відображення, що відбиває перефразування, відкриті питання, міміку та інші прийоми активного слухача. Третя роль – експерт.

Коли “раунд”, що включає бесіду першого і другого учасників закінчується, експерт ділиться своїми спостереженнями, проводить короткий “розбір польотів”. Після цього ролі в трійці змінюються.

Слухати можна різними способами: активно (коментуючи почуте, дискутуючи з співрозмовником, емоційно – вербально і не вербально – оцінювати повідомлення); пасивно; емпатично.

#### **4. Вправа “Мої острови” (20 хв.)**

Мета: з’ясувати очікування учасників від тренінгу, причини їх участі в груповій роботі; сприяти активізації членів групи, виникненню групової згуртованості; виховати почуття поваги до права людини на свою думку, самість “іншого”, толерантне ставлення і прийняття особистісних відмінностей.

Хід проведення: на підлозі слід розкласти заздалегідь підготовлені аркуші, на яких крупно написані назви островів. Кожен раз їх назви повинні відповідати завданням тренера. Якщо хочемо визначити очікування від групової зустрічі, тоді можливими островами стануть:

“Тусовка”, “Можливість познайомитись”, “Себе показати і на інших подивитись”, “Провести вільний час”, “А чим ще зайняти?!” , “Мені цікавий груповий тренінг”, “Я тут випадково”, “Люблю дізнаватись нове» “Мені цікаво”...

Важливо, щоб завжди, не дивлячись на “тематичний підбір” островів, один з плакатів був без назви – з великим знаком питання. Його назву визначають ті, кому виявилось недостатньо запропонованого вибору. Отже, розставляємо на підлозі аркуші, голосно називаємо назви островів, далі просимо членів групи “заселити” архіпелаг. Тепер вся команда може

відправитись в круїз. Є час пройтись біля кожного з островів, подумати, прислухатись до внутрішніх відчуттів, зрозуміти, який з островів “резонує”, викликає в душі особливі почуття, прийняти рішення і зійти на вибраний клаптик землі. Десь буде одна-дві людини. Десь – ціла група острів’ян.

Завершення: обговорення того, як кожен острів сприймає метафору своєї назви. Хто із острів’ян показався вам неочікуваним в своєму виборі чи оцінках, що спонукали його? Чи знайшли ви на своєму острові споріднену душу? Чому? Якщо б у вас було право другого, додаткового вибору, який острів ви б вибрали і чому?

#### **5. Вправа “Ритуали тренінгової групи” (10 хв.)**

Мета: об’єднати учасників групи для спільного вирішення поставлених завдань, визначити межі тренінгового процесу.

Хід проведення: учасникам пропонується придумати ритуали вітання і прощання, які будуть використовуватись кожного заняття. Форми роботи можуть бути індивідуальними, парними чи груповими. Основне, щоб ритуал довго не тривав, оскільки тоді втрачається його ціль. Діти діляться на мікрогрупи і за методом мозкового штурму складають свої ритуали (3-5 хв.).

Далі кожна група пропонує свої версії привітання та прощання і після подальшого обговорення всіма учасниками тренінгу, схвалюються найбільш прийняті варіанти. Цими ритуалами тренінгова група починатиме і закінчуватиме заняття.

Обговорення: ви задоволені прийнятими ритуалами? Можливо у вас є особисті ритуали? Розкажіть про них. Як ви думаєте, яке значення мають ритуали для групи і тренінгу в цілому?

#### **Ритуал привітання. Вправа “Доторкнись до мене”**

Мета: створення позитивної атмосфери, розвиток невербального спілкування.

Хід проведення: учасники в перші хвилини заняття рухаються по кімнаті і, зустрічаючись з партнером, по черзі, мовчки, посміхаючись, торкаються один одного ліктями, колінами чи руками.

Ритуал прощання. Вправа “Слова підтримки”

Мета: створення атмосфери єдності, підвищення позитивного настрою.

Хід проведення: учасники стають у коло і кожен по черзі називає слово, яке буде допомагати всім до наступної зустрічі, наприклад: “нехай нам допомагатиме ... (щастя, мрія, небо, світ, тощо)”.

#### **6. Вправа “Добрі справи” (15-20 хв.)**

Мета: розвинути вміння робити добро в повсякденному житті, вміння висловлювати власні погляди і думки, критично мислити; виховувати почуття чуйності, доброти, любові до ближнього.

Хід проведення: добре ставлення до людей, повинно проявлятися не лише в словах, а в першу чергу, у конкретних вчинках. Учасникам

пропонується згадати, яку добру справу вони зробили за вчорашній день, для кого була зроблена ця справа? Що вони при цьому відчували? Як їм віддячила людина, якій вони зробили добро? Якими, на їхню думку, повинні бути форми вдячності?

Слід задати запитання: “Чи здатні ви на добрі справи? Якщо ні, то що вам заважає? Проаналізуйте свої звички. Подумайте увечері, що доброго ви зробили за сьогодні”.

Обговорення: Вам часто доводиться робити добрі справи? Як ви гадаєте, що легше: робити добрі справи, чи їх отримувати? Яке значення добрих справ для суспільства в цілому і для кожної окремої людини? Чому ми мало робимо добрих справ?

#### **7. Вправа “Незакінчені речення” (10-15 хв.)**

Мета: створення в групі атмосфери емоційної свободи, відкритості, дружелюбності і довіри один до одного; допомогти учасникам краще дізнатись один одного, зменшити дистанцію в спілкуванні; підготувати групу до можливості відкрито говорити про емоції та почуття.

Хід проведення: ця вправа – своєрідний “проактивний тест”. Тренер починає речення, той учасник, кому тренер кидає м’яч, повинен продовжити це речення. Наприклад:

Тренер: Я прийшла на цей тренінг з бажанням ... (Кидає м’яч учаснику А) А: (ловить м’яч і продовжує) ... отримати нові знайомства ... (Кидає м’яч учаснику Б) Б: (продовжує ланцюжок відповідей, який був заданий в реченні тренера) ... дізнатись щось нове для мене ... (Кидає м’яч учаснику В) В: (ловить м’яч) ... відпочити від навчання і повеселитися...

Коли тренер хоче змінити ключове речення, він дає команді знак, отримує від учасників м’яч і або сам дає актуальне для нього завершення речення, або задає новий початок речення.

Орієнтовні початки речень:

Мені хотілось би, щоб учасники групи ... Я радію, коли ... Я думаю, що друг – це ... Життя вдалося, коли ... Я дуже люблю ... Мене дуже смішить ... Мені важко змусити себе ... Коли я беру участь в тренінгу, я розумію, що Я пишаюсь собою, коли ... Мені б не хотілось почувати себе ...

Обговорення: дана вправа не потребує особливої післямови, але можна коротко обмінятися думками про найбільш незвичайні відповіді і про те, що запам’яталось в реакціях учасників.

#### **8. Вправа “Хто я” (15-20 хв.)**

Мета: перевірка готовності до саморозкриття, самоаналізу і самопрезентації; подолання бар’єрів комунікації; робота над усвідомленням ірраціональних переконань, руйнуванням стереотипних установок.

Хід проведення: вправа на руйнування когнітивних стереотипних установок. Учасникам пропонується самостійно записати як можна більше висловлювань про себе, побудованих за принципом:

Я хлопець, але я не споривний. Я прийшов вчитись новому, але я не дурний. Я дівчина, але я не люблю готувати. Я інвалід, але я можу впоратись сам. Я блондинка, але я не наївна.

По закінченню вправи тренер може обговорити думки та почуття учасників з приводу власних висловлювань і того, що вони почули від інших. Що підштовхнуло їх до вибору саме таких формулювань? З ким вони ведуть суперечку? Кому відчувають необхідність щось довести? Наскільки знайома їм подібна ситуація “по життю”?

### **9. Рефлексія заняття (5-10 хв.)**

Мета: підбиття підсумків заняття, звернення до почуттів та емоцій учасників.

Хід проведення: учасникам пропонується висловити свої враження та наявний емоційний стан щодо тренінгового заняття, відповівши на питання:

– Яке ваше враження від сьогоднішнього заняття?

– Що було незрозумілим? – Які вправи та види роботи сподобались найбільше? – Що я отримав від цього заняття?

### **Анкетування “Підсумок роботи групи” (10 хв.)**

Мета: проаналізувати роботу групи, зробити висновки та, за необхідності, внести корективи в подальшу роботу.

Останньою процедурою кожного тренінгового заняття є заповнення анкети “Підсумок роботи групи за сьогодні”.

ім'я учасника:

Дата заняття:

1. Рівень долучення до групової роботи: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. Що заважає тобі бути більше залученим у заняття?

3. Твої основні помилки впродовж занять:

а) щодо себе;

б) щодо групи;

в) щодо ведучого;

4. Найбільш значущі для тебе епізоди, вправи, ситуації, під час яких вдалося зробити певний “прорив”, щось краще зрозуміти в собі, переосмислити, пережити, переоцінити, переглянути, змінити своє ставлення до себе і оточуючих, у чомусь розібратися.

5. Що тобі не сподобалося у тренінгу?

6. Твої пропозиції керівникові й учасникам тренінгу:

а) керівникові;

б) учасникам;

На закінчення тренер нагадує всім учасникам про місце і час наступного заняття.

Підбиття підсумків: Що в основі того, що сподобалося і не сподобалося на тренінгу? Чи так важливо, щоб все на заняття подобалося? Що може слугувати критерієм результативності тренінгового заняття? Який загальний висновок можна зробити за перший тренінговий день?

### **Ритуал прощання. Вправа “Слова підтримки” (5-10 хв.)**

#### **заняття №2. Саморозкриття, самопізнання, пошук власних ресурсів.**

Мета: розвиток впевненості у досягнення поставленої мети; активізація процесу саморозкриття, самопізнання; пошук власних сильних сторін; пошук ресурсу.

#### **Хід заняття**

### **Ритуал привітання. Вправа “Доторкнись до мене” (5-10 хв.)**

#### **1. Вправа “Китайський осел” (10-15 хв.)**

Мета: проведення нестандартного знайомства учасників тренінгу; заохочення включеності в групову роботу; розвиток концентрації уваги, спонтанності і швидкої реакції; створення в групі активної ігрової атмосфери.

Хід проведення: учасники встають в широке коло і голосно називають своє ім'я. Всім варто запам'ятати як можна більше імен партнерів по вправі. Після тренера по черзі кожен називає своє ім'я. Після того як всі висказались, тренер хлопає в долоні і вказує на учасника, що стоїть в колі. Він, не втрачаючи ні секунди, хлопає в долоні та вказує на тренера чи будь-якого іншого учасника в колі і вимовляє його ім'я. Сенс полягає в тому, щоб не забути порядок дій: хлопання в долоні – вказування на учасника – називання його

ім'я. Важливо не забути і не переплутати імена учасників. Будь-яка втрата темпу, помилка в імені приводить до програшу. Такий учасник виходить з кола і сідає всередині нього. Так що, поступово, в колі утвориться ціла “осляча ферма”.

Вправу можна продовжувати до останнього учасника – переможця, а можна, за бажанням тренера, зупинити гру в будь-який час. Слід не забувати вітати оплесками переможця або учасників, які дійшли до фіналу.

Проводити дану вправу бажано в наступному порядку:

- 1) пояснення правил;
- 2) коло імен – кожен голосно і виразно презентує себе, називаючи ім'я;
- 3) пробна гра, що дає можливість розім'ятися і перевірити розуміння гравцями правил та дозволяє тренеру уточнити завдання, встановити прийнятний для вправи темп;
- 4) гра на вибування.

## **2. Обговорення попереднього заняття (5-10 хв.)**

Мета: актуалізація матеріалу попереднього заняття, отримання зворотного зв'язку.

Хід проведення: учасникам пропонується згадати основні моменти першого заняття: знайомство, прийняття правил роботи групи, інтерв'ю, вправи, емоції, враження від заняття, тощо.

## **3. Вправа “Психологічний портрет” (15 хв.)**

Мета: проявити цікавість та рефлексію до партнера по тренінгу та скласти “психологічний портрет”.

Хід проведення: кожен учасник упродовж 5 хвилин формує “психологічний портрет” одного з членів групи, але вказувати на зовнішні ознаки та на ознаки, за якими можна відразу впізнати людину, не можна. У “портреті” повинно бути не менше 10-12 рис характеру, особливостей поведінки, звичок, які описують саме цього учасника. При цьому варто звернути увагу на ті риси, які відрізняють цю людину від інших членів групи.

Автор написаного “психологічного портрету” зачитує свою інформацію перед групою, а інші учасники намагаються вгадати, кому він належить.

Під час обговорення учасники називають свої кандидатури, аргументуючи належність “портрета” саме їм. Той, хто впізнає себе, також має право сказати про це і пояснити свій вердикт.

Автор “психологічного портрета” не повинен відразу говорити, хто з учасників правильно назвав ім'я. Він говорить це після того, як висловилися всі, хто бажає.

Для того, щоб кожен учасник групи отримав портрет, слід підготувати картки з іменами. Кожний учасник витягує картку та складає “портрет”.

Обговорення: Чи легко було відгадати кожного з учасників? Ви дізнались щось нове про себе? Що вам допомагало та заважало скласти “психологічний портрет” учасника? Які емоції викликали у вас описи учасників?

## **4. Вправа “Мої сильні якості” (25-40 хв.)**

Мета: розвивати здатність до самоаналізу, узагальнити знання про себе; вчити мислити про себе в позитивному плані; сприяти умінню бачити сильні сторони, позитивні якості іншої людини.

Хід проведення: учасникам пропонується закрити очі, розслабитись та згадати своє життя, починаючи ще з дитячих років. На це відводиться 10 хвилин. Учасники повинні згадати свої досягнення, заслуги та успішні справи, якими вони можуть пишатися. Нехай вони звернуть увагу на ті події, які без їхньої участі мали б зовсім інший результат.

Також можна зазначити вчинки, які для когось можуть здатися легкими, але для них вони були важкими та вагомими.

Кожен учасник тренінгової групи мусить розповісти про свої переваги – про те, що він цінує та любить в собі, що йому дає почуття впевненості в різні моменти. Не обов'язково говорити лише про хороші риси характеру, важливо також зазначити те, що може бути точкою опори в найрізноманітніші моменти життя. Важливо, щоб той, хто говорить, не

відмовлявся від своїх вчинків та слів, не применшував своїх заслуг, щоб він говорив щиро і відверто.

Отже, висловлюється перший учасник. Він може говорити про свої сильні якості 2-3 хвилини і якщо він закінчить раніше, час, що залишається, належить йому. Це означає, що інші члени групи надалі слухають, вони не можуть висловлюватись, запитувати щось чи уточнювати.

Після закінчення 2-3 хвилин починає говорити інший член групи, що сидить ліворуч від попереднього виступаючого. І так продовжується, поки не висловляться всі. Тренер стежить за часом і дає сигнал, коли повинен починати наступний учасник. Обговорення.

### **5. Вправа “З чого я зроблений?” (15-20 хв.)**

Мета: тренування самопізнання і самопрезентації з допомогою асоціативного мислення; розвиток творчих можливостей і вмінь учасників тренінгу з'єднувати ідеї з різних галузей емпіричного та чуттєвого досвіду; тренування навичок ефективної презентації.

Хід проведення: на столі розкладені різноманітні матеріали: скло, нитка, віск, камінь, дерево, шматочок прозорого поліетилену, резинка, метал (дріт, пластинка заліза), алюмінієва фольга, вата, масло, вода.

Учасникам пропонується подумати, з якими якостями асоціюється залізо. Як метафорично може розповісти про людину його порівняння з каменем чи водою? На яку метафору наштотує легка, як пух, вата? Із чого вони зроблені? На що схожий їх характер?

Обговорення: чому я так уявляю себе? Які життєві ситуації можуть пояснити мій вибір? Яке взаємовідношення між “вашим матеріалом” та “матеріалом” інших? Чи хотілось би бути іншим? Чому?

### **6. Рефлексія заняття (5-10 хв.)**

Анкетування “Підсумок роботи групи” (10 хв.)

Ритуал прощання. Вправа “Слова підтримки” (5-10 хв.)

заняття №3. Розвиток впевненості у собі.

Мета: визначити рівень впевненості у собі, самооцінку; змінити сприйняття своїх недоліків; досягнення самопізнання; створення ситуації саморозкриття.

Хід заняття

Ритуал привітання. Вправа “Доторкнись до мене” (5-10 хв.)

#### **1. Вправа “Фруктовий салат” (10-20 хв.)**

Мета: розігрів групи, знайомство.

Хід проведення: учасники сидять в колі. Тренер, обходячи учасників, дає кожному ім'я-назву фрукта. З його допомогою учасники перетворюються в: банан, апельсин, персик, абрикос, силу, ананас і так далі. Не варто давати в колі більше п'яти-шести назв. Добре, коли кожен фрукт буде представлений хоча б 2-3 учасниками.

Коли всі отримали “ім'я”, з кола довільно забирається один стілець, той, хто сидів на ньому, стає ведучим. Він виходить і оголошує:

– Готуємо фруктовий салат з персиків! (Всі “персики” підхоплюються і міняються місцями. Той, хто залишився без стільця надалі “готує фруктовий салат”, наприклад, з бананів...).

Другий етап даної вправи набагато більше наповнений сенсом. Назва цього етапу – “Нехай встане той, хто...”

Учасники з спільними ознаками, якостями повинні встати та помінятися місцями. Той, хто залишився без місця – ведучий. Але серйозна відмінність від попереднього етапу в тому, що ведучий буде називати якість речі не випадковим шляхом. Його завдання повинно бути пов'язано з його власними привичками, вміннями, роздумами.

– Нехай встане той, хто любить дивитись футбол. (Так може почати той, хто любить дивитись футбол.). Той, кому не залишилось стільця, виходить в центр і починає нову задачу: – Нехай встане той, хто любить морозиво!

#### **2. Діагностика впевненості в собі (15-20 хв.)**

Мета: визначити рівень впевненості в собі та самооцінку учасників групи.

Хід проведення: кожному учасникові роздається аркуш паперу, де вони повинні позначити своє ставлення до запропонованих тверджень за чотирибальною шкалою.

Результати: якщо учасник набрав від 0 до 25 балів, то це означає, що ви в основному впевнені у своїх діях. Кількість від 26 до 45 балів означає середній рівень, а від 46 і вище – низький рівень самооцінки і невпевненість в собі. Зверніть увагу на сферу життєдіяльності, в якій ви переживаєте невпевненість у собі.

### **3. Міні лекція “Самооцінка” (20-30 хв.)**

Мета: ознайомити учасників з поняттям “заниженої самооцінки” та способами підвищення її рівня.

Звідки береться “занижена самооцінка”? Занижена самооцінка, як і більшість інших рис вдачі людини, – з дитинства, часто це “подарунок” батьків. Адже часто батьки спілкуються зі своєю дитиною приблизно так: “сил нема дивитися, який (яка) ти незграбний (на)”, “розбив – у тебе руки не звідти ростуть”, “тобі не можна нічого доручити”, “усі діти як діти, а ти не розумієш простих речей” і так далі.

Методи підвищення самооцінки:

1. Будьте чесні з собою і приймайте себе такими як ви є, з усіма плюсами і мінусами. Пізніше, вже коли досягнете зірок або, найменше, вершин, буде дуже корисно озирнутися і освіжити в пам’яті відправну точку шляху, з чого все розпочиналося.

2. Запам’ятайте раз і назавжди, порівнювати себе можна лише з собою, а не з іншими. Адже для вас важливе ваше власне результативне просування за певний проміжок часу (тиждень, місяць, півроку і так далі), а не чужі досягнення.

3. Вашу самооцінку отруюють будь-яке самоприниження, недооцінювання себе, і висловлювання, уникайте їх, як уми. Сором’язливі заявки, як-от: “Ну, що ви! Просто фотографія вийшла вдалою” зітріть зі своєї свідомості й навчіться сприймати компліменти як принцеса (принц), спокійно, як належне, як зрозумілу істину.

4. Стежте за собою, щоб насправді відповідати компліментам. Нехай ви зовсім не топ-модель, але навчіться завжди виглядати ефектною і охайною. Доглянута жінка завжди викликає у людей почуття захоплення і поваги. У народі кажуть: “Немає негарних жінок, є просто ліниві”.

5. Тримайте спину рівно, у вас завжди має бути пряма постава (запам’ятайте: постава тіла впливає на вашу психіку, поведінку).

6. Запишіть свій голос на диктофон, краще, якщо це буде який-небудь діалог, але і монолог годиться. Послухайте, чи не ковтаєте ви закінчення слів, чи не звучить голос винним, з якою інтонацією ви вимовляєте слова.

7. Не варто економити на своїй зовнішності, побалуйте себе обновкою, новою сумкою або ще чим-небудь, навіть якщо на це доведеться витратити половину зарплати. Бажайте, йдіть до мети і отримуйте бажане!

8. Не обмежуйте спілкування лише з людьми, рівними собі, прагніть до того, щоб серед ваших знайомих були ті, хто досягнув більшого в житті. Будьте готові переймати досвід у тих, хто стоїть хоча би на сходинку вище.

9. Навчіться говорити “ні”, ваша відмова повинна звучати твердо і ввічливо. Оточення шанує тих, хто вміє відстоювати власні інтереси.

10. Головне – любити себе. Це природно і нормально. Помилки можуть здійснювати усі, не існує бездоганних людей, тому ідіть своєю дорогою, і усе, що на ній трапляється, сприймайте як унікальний і безцінний досвід.

### **4. Вправа “Твоя – моя думка” (10-15 хв.)**

Мета: піднесення цінності власної думки, формування впевненості в своїх висловлюваннях.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам нескладну фразу, наприклад: “Зима буде сніжною”. Учасникам потрібно запропонувати кілька варіантів передачі цієї ж думки іншими словами. При цьому жодне зі слів даного речення не мусить вживатися в інших

реченнях. Важливо стежити, щоб не спотворювався зміст висловлення. Перемагає той, у кого більше таких варіантів.

Обговорення: Чи легко було сформулювати ту саму думку іншими словами? Про що свідчать результати даної вправи?

### **5. Вправа “Протиставлення” (20 хв.)**

Мета: визначити внутрішні протиріччя; змінити негативне сприйняття власних недоліків; знайти та визначити способи особистісного зростання.

Хід проведення: учасникам пропонується розібратися в собі, в своїх недоліках, звичках та у тому, чим вони незадоволені. Для цього кожному членові групи роздається аркуш паперу, який вони повинні розділити навпіл.

Ліворуч повинна бути колонка з назвою “Невдоволення собою”, тут варто записати усе те, чим ви незадоволені собою саме сьогодні, зараз, на цьому занятті.

Потім на кожне “Невдоволення собою” потрібно навести протиставлення, тобто те, що можна протиставити, чим ви і люди, що оточують вас, задоволені вже сьогодні, що приймають у вас. Все це слід записати у правій колонці “Прийняття себе”.

Другий етап роботи. Потім всі учасники групи об’єднуються в мікрогрупи по 3-4 особи і приступають до обговорення всіх своїх записів у таблиці. Тренер: під час заповнення таблиці кожному члену групи слід працювати самостійно, можна навіть включити легку музику на фоні. Так музичний фон полегшує саморозкриття учасників, допомагає їм зосередитися на аналізі власних вчинків, своїх слабких сторін, в той же час вносить деякий елемент оптимізму.

При організації роботи в мікрогрупах слід звернути увагу учасників на те, щоб вони об’єдналися з тими людьми, яких найменше знають, або з якими ще не працювали. Цього принципу бажано дотримуватися впродовж усього тренінгу якомога більше контактів і спілкування з різними людьми.

Обговорення: з чим важче було визначитися: невдоволення собою чи з прийняттям себе? Чи важко було відшукати протиставлення? Чи дізнались ви щось нове про себе? Як змінилося ваше ставлення до власних недоліків?

### **6. Рефлексія заняття (5-10 хв.)**

**Анкетування “Підсумок роботи групи” (10 хв.)**

**Ритуал прощання. Вправа “Слова підтримки” (5-10 хв.)**

#### **заняття №4. Комунікація.**

Мета: розвиток навичок невербального спілкування; формування навичок встановлення контакту з різними людьми в різних ситуаціях; навчання навичкам ефективного спілкування.

#### **Хід заняття**

**Ритуал привітання. Вправа “Доторкнись до мене” (5-10 хв.)**

#### **1. Вправа “Мовчи-говори” (10-15 хв.)**

Мета: розвинути навички свідомого слухання, створити атмосферу прийняття та розуміння, розвинути вміння дотримуватись паузи.

Хід проведення: тренер ділить учасників на пари. Протягом перших двох хвилин вони мовчки дивляться один одному у вічі, намагаються утримати увагу без розмов і дотримуватись дистанції. Наступні дві хвилини – вони говорять про будь-що, не вмовкаючи.

Обговорення: Як ви себе почували в перші дві хвилини? Які у вас виникли емоції? Що було складним?

#### **2. Вправа “Хрест. Кулак. Долоня.” (10 хв.)**

Мета: зняти напруженість, сформуваність згуртованість групи; розвинути навички швидкого реагування.

Хід проведення: учасники стоять в колі, по сигналу ведучого потрібно, не домовляючись з іншими членами групи, виконати одне з трьох рухів: витягнути вперед руку, зжату в кулак; витягнути вперед руку з відкритою зверху долонею; схрестити руки на грудях.

Більшість кулаків свідчить про напругу, агресивність. Більшість схрещених на грудях рук демонструються особисту закритість. Більшість відкритих долонь – ознака готовності групи до діалогу та до роботи.

### **3. Вправа “Скажи це слово” (15-20 хв.)**

Мета: розвинути творчу комунікацію, логіку та спонтанність мовлення; удосконалити вміння долати труднощі в неочікуваній момент.

Хід проведення: вправа виконується в парах. Перший учасник починає розповідь про якусь подорож чи подію. Другий час від часу підкидає слова/словосполучення, як можна менше пов’язані з текстом та логікою історії. Розповідач повинен вставляти ці слова в контекст своєї розповіді. Через 4-5 хвилин ролі в парі змінюються. Наприклад:

Перший учасник: Я приходжу на урок, а вчитель ... Другий учасник: Муха ... Перший учасник: ... ловить муху на парті і не звертає на мене ніякої уваги. Я сідаю за парту... Другий учасник: Літак ...

Вправа допомагає перевірити як “звуження можливостей” (необхідність шукати місце “чужим”, ніяк не пов’язаних з текстом, словам) парадоксальним чином стимулює нашу творчість.

Обговорення: чи легко було продовжити розповідь з новим словом? Чи це було сильною перешкодою для вас? Що ви відчули, вигадуючи нові історії?

### **4. Вправа “Ланцюжок мови” (20-25 хв.)**

Мета: відпрацювати навички слухати і чути, концентрувати увагу на співрозмовнику; потренуватись в умінні концентруватись на партнері; розвинути пам’ять і аудіальні можливості сприйняття.

Хід проведення: цю вправу краще виконувати, коли всі учасники сидять в півколі чи в колі. Тоді всі члени групи бачать один одного, що допомагає сконцентруватись на партнері. Концентрація і слухання – одні з ключових умінь в цій вправі. Гра буде йти з накопиченням – як і всяка інша кумулятивна вправа, вона передбачає, що інформація буде накопичуватись від гравця до гравця. Кожен наступний учасник використовує зроблене/сказане/показане до нього та передає естафету наступному, додаючи до отриманих раніше матеріалів свою інформацію

В “Ланцюжку мови” це буде виглядати наступним чином:

Перший учасник говорить будь-яке речення на задану тренером тему.

Другий буквально, дослівно повторює почуте речення та додає до нього свою реакцію.

Третій повертається до сенсу попередніх двох оголошень і додає своє

Наприклад, тема, завдання команді, – “Погода”:

1-й учасник: Як, по-твоєму, сьогодні тепло?

2-й учасник: Ти питаєш чи тепло сьогодні. Я думаю, що сьогодні тепліше, ніж вчора.

3-й учасник: Вадим спитав, чи тепло сьогодні. Виявилось, що сьогодні тепліше, ніж вчора.

Значить, ми можемо не одягати куртку.

Обговорення: проаналізуйте ланцюжки, які були озвучені під час вправи, і визначте, де ланка цього ланцюжка розірвалась і чому це сталося саме тут?

### **5. Рефлексія заняття (5-10 хв.)**

Анкетування “Підсумок роботи групи” (10 хв.)

Ритуал прощання. Вправа “Слова підтримки” (5-10 хв.)

#### **заняття №5. Планування і тайм менеджмент – шлях до досягнення цілей.**

**Мета:** познайомитись з інструментами тайм менеджменту; навчитись ефективно планувати та використовувати свій час; ставити цілі.

**Хід заняття**

**Ритуал привітання. Вправа “Доторкнись до мене” (5-10 хв.)**

### 1. Вправа “Казан з киплячою водою” (10 хв.)

Мета: активізувати учасників тренінгу через прояв фізичної активності.

Хід проведення: тренер виголошує китайське прислів'я: “В казані з киплячою водою нема спокійного місця, тобто коли вода кипить, то бульбашки заповнюють весь простір.”

Так само мають вчинити члени групи. Слід уявити, що кімната – казан, а учасники – бульбашки рідини, що кипить. Вони весь час знаходяться в русі і постійно заповнюють весь простір казана. В ньому немає місця без бульбашок. Завдання учасників, як тільки зазвучить музика, рухатись в її ритмі по кімнаті, стежачи за партнерами і за тим, щоб в кожен момент часу всі “бульбашки” рівномірно займали всі пусті місця. Коли музика затихає –

це сигнал негайної зупинки і спільної перевірки того чи заповнений казан рівномірно, чи в ньому є пустий простір.

### 2. Інформаційне повідомлення “Тайм менеджмент – це ...” (10 хв.)

Мета: сформувані в учасників розуміння та цінність тайм менеджменту, змотивувати членів групи раціонально використовувати свій час.

Тайм менеджмент (з англ. time management) – це управління часом або технологія організації часу. Як відомо, час – це обмежений людський ресурс. Плин часу ніяк не можна зупинити, тому залишається тільки використати даний нам час максимально ефективно.

Тайм-менеджмент – це і є планування і максимально ефективного використання наявного часу. Сама наука управління часом – тайм-менеджмент виникла відносно нещодавно: у кінці минулого століття. На сьогодні планування часу стало вже сталою практикою у більшості установ розвинених країн, а також все більше починає впроваджуватися у всі сфери діяльності людини.

Тайм-менеджмент, або управління часом, – це система, спрямована на узгодження своїх дій із часом. Це наука про те, як спланувати чіткий графік роботи, навчання, відпочинку на день, тиждень, місяць, рік або все життя. У результаті оптимізації час буде ефективнішим.

Тренер пропонує помислити, з яких етапів складається тайм-менеджмент. Правильна відповідь:

- 1) аналіз;
- 2) моделювання стратегій з врахуванням аналізу;
- 3) постановка мети;
- 4) планування та визначення пріоритетних завдань;
- 5) реалізація – конкретні кроки та дії згідно планування;
- 6) самоконтроль, підведення підсумків.

Планування – необхідна умова ефективного використання часу.

Правило 6 “П”: Правильне Попереднє Планування Попереджає Погані Показники.

### 3. Тестування “Планування у моєму житті” (15 хв.)

Мета: визначити ефективність планування у житті кожного учасника групи; підвищити мотивацію учасників використовувати систему планування в своїй життєдіяльності.

Хід проведення: учасникам пропонується відповісти на запитання тесту оцінюючи кожне твердження балами від 1 до 5.

Питання	Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
Як часто Ви плануєте для того, аби життєві ситуації не виходили з під Вашого контролю?	1	2	3	4	5
Чи фіксуєте, записуєте Ви свої щоденні плани?	1	2	3	4	5
Як часто Ви використовуєте гнучкість під час виконання свого плану?	1	2	3	4	5
Як часто у Вас виходить повністю виконати усі пункти плану за день?	1	2	3	4	5

Як часто Ви плануєте час для важливих речей?	1	2	3	4	5
Як часто руйнуються Ваші плани на день через ситуації, які випадково виникли?	1	2	3	4	5

Результати: 6-10 балів – ефективність відсутня. Вам слід подумати про використання нових методів та інструментів для підвищення ефективності планування. 11-15 балів – ефективності планування робочого та особистого часу нижче середнього. Можливо у вас є особиста система планування, але вона не в достатній мірі контролює ситуації аби зменшити стрес. 16-20 балів – середній рівень. Ваша система планування працює, але може працювати краще. Зверніть увагу, як Ви розставляєте власні пріоритети і як Ви складаєте

план на день. 21-25 балів – рівень вище середнього. Ваша система планування гарно працює. Підтримуйте її роботу. 26-30 балів – Вітаю, Ви чудовий планувальник ... або людина на грані виснаження.

#### 4. Вправа “Карта знань” (25-40 хв.)

Мета: ознайомитись з методами скорочення непродуктивних витрат часу; підвищити здатність досягати результатів шляхом кращої самоорганізації часу; сформулювати раціональний підхід до планування, від думок до конкретних дій.

Хід проведення: учасники тренінгу об’єднуються в мікрогрупи. Їм пропонується ознайомитись з однією з порад, опрацювати матеріал та зробити творчу презентацію змісту методики для всіх учасників, знайти переваги методу.

1) Метод “З’їж жабу” (Б.Трессі). Проста звичка стає потужною, якщо виконується щоденно. Основна ідея методу полягає в тому, щоб спочатку “з’їсти жабу”. Твоя “жаба” – це найголовніше завдання на сьогодні. Як тільки ти прибрав її з дороги останні справи буде легше закінчити.

задається тон на весь день, якщо ти зробиш в першу чергу справу, яку хотілося відкласти. Це один з методів боротьби з прокрастинацією (відкладення справ). Треба діяти рішуче, без роздумів та уповільнення.

2) Метод “Розріжте слона на біфштекси”. Величезна справа, до якої не завжди хочеться братися повинна бути розділена на маленькі кроки, “біфштекси” повинні бути такого розміру, щоб було легко їх з’їсти. Як у відомій рекламі: одна сторінка на день – і ти прочитаєш книжку, одна вправа на день і ти станеш сильнішим.

3) Метод Парето. Відсоткове співвідношення 80/20 було відкрито в кінці 19 століття економістом Вільфредо Парето. За різними джерелами його називають: закон Парето, принцип Парето, правило Парето – один з найбільш поширених способів оцінки ефективності будь-якої діяльності. Його суть полягає в тому, що 20% зусиль дають 80% результату, а 80% зусиль реалізують лише 20%. Таким чином, можна зрозуміти, що вибравши оптимальні ресурси (до яких належить і Ваш час), дають найбільший ефект, можна досягти високих результатів малими витратами. У той же час всі наступні дії будуть неефективними. Принцип Парето в управлінні часом досить простий. Ви аналізуєте всі справи за день і вибираєте з них ті, які привели до кінцевого результату. Марну активність просто викреслюєте зі справ. Перший робочий день, запланований відповідно до цього методу, здивує вас своєю легкістю і продуктивністю.

5) “Помідорний” метод – один з найоригінальнішим у тайм-менеджменті. Придумав його італійський студент Франческо Чирилло. Він, як і всі студенти, перед сесією намагався досягнути неосяжне. Й йому це вдалося. За допомогою ... помідора. Точніше – кухонного таймера у вигляді помідора. Молодий чоловік заводив таймер на 25 хвилин, протягом яких інтенсивно зубрив лекції. Потім влаштовував 5-хвилинну перерву. Після запуску чотирьох “помідорів” студент дозволяв собі розслабитись протягом 15-20 хвилин.

5) Швейцарський сир, як відомо, дірчастий. Якщо ви боїтеся приступати до якоїсь справи, зробіть у ньому “дірку”, виконавши частину робіт. Причому на відмінну від послідовного “поїдання слона” робити “дірки” можна в довільному порядку. Можна почати з тих

пунктів, до яких сьогодні більше лежить душа. Суворі послідовність не обов'язкова: головне – щодня робити “дірки”.

Після ознайомлення з інформацією, групи презентують свою інформацію у вигляді невеликого театралізованого виступу.

**5. Рефлексія заняття (5-10 хв.)**

**Анкетування “Підсумок роботи групи” (10 хв.)**

**Ритуал прощання. Вправа “Слова підтримки” (5-10 хв.)**