

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

Факультет соціально-педагогічної та мистецької освіти

Кафедра дошкільної освіти і соціальної роботи

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З ОК
«СОЦІАЛЬНА РОБОТА В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ»**

**для здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота, І10
Соціальна робота та консультування**

Запоріжжя, 2026 р.

Методичні рекомендації до самостійної роботи з ОК «Соціальна робота в територіальній громаді» для здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота, І10 Соціальна робота та консультування. Запоріжжя : МДПУ, 2026. 59 с.

У методичних рекомендаціях до самостійної роботи з ОК «Соціальна робота в територіальній громаді» подано структурований матеріал для засвоєння теоретичних і практичних аспектів соціальної роботи. Кожна тема містить теорію, рекомендації, запитання для самоконтролю, практичні завдання та додаткові ресурси. Це сприяє формуванню знань і навичок для ефективної роботи у громаді. Видання призначене для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота», І10 «Соціальна робота та консультування» факультету соціально-педагогічної та мистецької освіти Мелітопольського університету імені Богдана Хмельницького.

Рецензенти:

Доктор філософії у галузі педагогіки, старший викладач кафедри дошкільної та початкової освіти КЗВО «ДАНО» ДОР» Наталія Миколаївна ВОЛІК

Кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології МДПУ імені Богдана Хмельницького Світлана Віталіївна ШЕВЧЕНКО

Рекомендовано навчально-методичною комісією Факультету соціально-педагогічної та мистецької освіти Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

Протокол № 6 від 29 травня 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
БЛОК I. РЕТРОСПЕКТИВНИЙ ОГЛЯД СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ГРОМАДІ	5
Тема 1. Сучасні підходи до розуміння громади. Ретроспективний огляд соціальної роботи в громаді	6
Тема 2. Теоретичні основи соціальної роботи в громаді. Ресурсне забезпечення соціальної роботи в громаді	8
Тема 3. Розробка і впровадження соціальних проєктів на локальному рівні	10
БЛОК II. ІННОВАЦІЙНІ СПОСОБИ ВЗАЄМОДІЇ З КОРИСТУВАЧАМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ	11
Тема 4. Роль партнерства в організації соціальної роботи на рівні громади	15
Тема 5. Соціальна підтримка різних категорій населення в закладах соціального спрямування в територіальній громаді	21
Тема 6. Соціальна робота у громаді в європейських країнах	23
Тема 7. Соціальні служби та форми роботи з населенням в громадах Америки та Канади	23
Основні терміни і поняття	24

ВСТУП

Розвиток громадянського суспільства в Україні, виникнення різноманітних соціальних служб та відродження волонтерського руху зумовлюють необхідність пошуку нових підходів, методів і технологій у вирішенні соціальних проблем різних груп населення. Реалізація численних соціальних проєктів та громадських ініціатив на місцевому рівні свідчить про те, що однією з ключових форм соціальної діяльності стає соціальна робота у громаді - важливий компонент системи соціальної роботи, що доповнює індивідуальний та груповий підходи.

Праця у громаді - це спільна діяльність мешканців, спрямована на визначення та розв'язання актуальних проблем, підвищення рівня якості життя. Для ефективної роботи у цьому напрямі потрібні висококваліфіковані фахівці, які володіють необхідними знаннями, навичками та технологіями активізації і організації громади.

Враховуючи сучасні вимоги до підготовки фахівців, у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького застосовується бально-накопичувальна система оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти з кожного освітнього компонента: містить поточний, підсумковий контроль знань та самостійну роботу. Робота здобувачів вищої освіти на навчальних заняттях з кожного освітнього компонента оцінюється за видами навчальної діяльності. Максимальна сумарна кількість балів при оцінюванні роботи здобувачів на навчальних заняттях складає 30 балів. Максимальна сумарна кількість балів при оцінюванні самостійної роботи здобувачів складає 30 балів. Загальний бал з освітнього компонента складається з суми балів, отриманих за навчальну, самостійну роботу та підсумковий контроль знань, що передбачає систематичне засвоєння матеріалу та безперервну оцінку рівня знань і навичок студентів протягом семестру. Навчальна дисципліна «Соціальна робота у громадах» складається з двох блоків: теоретичного та правового, що взаємопов'язані та спрямовані на формування цілісного уявлення про сучасні підходи до соціальної роботи у громаді.

Метою цієї навчальної програми є формування у студентів теоретичних знань і практичних умінь, необхідних для професійної роботи з громадами, а також розвиток компетентностей у сфері надання соціальних послуг, управління соціальним розвитком та реалізації соціальних проєктів. Методичні рекомендації допоможуть студентам оволодіти систематизованими знаннями, засвоїти основні технології та інструменти роботи з громадою, а також сформувати навички, необхідні для активної і ефективної соціальної діяльності в сучасних умовах.

БЛОК I.

РЕТРОСПЕКТИВНИЙ ОГЛЯД СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ГРОМАДІ

ТЕМА 1. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ГРОМАДИ. РЕТРОСПЕКТИВНИЙ ОГЛЯД СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ГРОМАДІ

1. Громада у працях зарубіжних науковців.
2. Різні підходи до трактування громади.
3. Характеристика територіальної громади в Україні.
4. Характеристика соціальної підтримки у перших українських громадах.

Розмірковуючи про поняття «громада», важливо звернутися до Оксфордського тлумачного словника А.С. Хорнбі, де громада (community) визначається як група людей, об'єднана спільним походженням, расою, соціальним статусом, релігійними переконаннями та місцем проживання - районом або населеним пунктом. Вона включає соціальні інститути: сім'ю, школу, церкву, організації дозвілля та охорони здоров'я.

У соціології громада зводиться до спільноти - об'єднання людей для соціальної взаємодії. В основі її - сукупність чинників: суспільний поділ праці, види діяльності, стабільність інтересів, потреби, культура, менталітет.

Громада – це групова соціальна спільнота, члени якої поділяють єдину територію та регулярно взаємодіють. Вона вирізняється емоційними та індивідуальними зв'язками, що базуються на родинних, сусідських та товариських стосунках.

Зарубіжні вчені класифікують громади за такими типами:

- За спільними рисами: етнічна, релігійна, культурна або мовна.
- За спільними інтересами: бізнесова, наукова, мистецька.
- За спільними потребами: громади з особливими проблемами (зір, малозабезпеченість, інвалідність).
- За географічною ознакою: територіальні громади - люди, що живуть у визначеній місцевості.

В Україні офіційно вживається поняття «територіальна громада», яка визначена Конституцією як основний суб'єкт місцевого самоврядування. Закон «Про місцеве самоврядування» (1997) підкреслює, що вона - це жителі, пов'язані спільним проживанням та адміністративним центром.

Однак формальне визначення не завжди відображає реальні аспекти: громада має ще й загальні інтереси - інфраструктуру, послуги, участь у місцевій політиці.

Історично українські громади виникали ще у Київській Русі, згадуються як верв, мир, село. В XVI–XVII століттях міщанські братства створювалися на основі волевиявлення, з метою збереження етнічної самобутності та культурно-просвітницької діяльності. Вони активно займалися шкільною справою та соціальною підтримкою.

У XIX–XX століттях селянські громади зберігали традиції взаємодопомоги і регулювали важливі життєві питання. Водночас, починаючи з 1850-х років, виникають національні громадські організації («Громади»), що займалися просвітою і культурою. Товариство «Просвіта» (з 1868) ставило за мету підвищення культурного рівня сільського населення.

У радянський період у 60-80-х роках XX століття активно розвивається соціально-педагогічна робота з дітьми і сім'ями у межах територіальних громад, створюються клуби за місцем проживання.

З 90-х років, у контексті реформування системи влади, починається активна децентралізація - передача повноважень і ресурсів від держави до місцевих громад. В Україні створюються Об'єднані територіальні громади (ОТГ), які відповідальні за освіту, охорону здоров'я, соціальний захист.

Реформування залежить від:

- Зміцнення інфраструктури;
- Підготовки фахівців;
- Вдосконалення нормативної бази;
- Взаємодії між структурами.

У сфері соціального захисту передбачено розширення повноважень ОТГ: вони стають безпосередніми надавачами соціальних послуг, що дозволить покращити якість та доступність допомоги, особливо для вразливих груп.

Важливо враховувати, що поточна система потребує реформування для уникнення дублювання функцій, створення єдиного центру надання послуг, підготовки кваліфікованих фахівців та оптимізації ресурсів.

Розвиток ринку соціальних послуг передбачає:

- Впровадження мінімального набору стандартів;
- Створення інформаційних систем;
- Механізмів фінансування та приватного партнерства.

Переваги децентралізації - превентивні заходи, деінституалізація, стандартизація послуг та збільшення кількості провайдерів. Недоліки - нерозуміння суті послуг, низький рівень фінансування, відсутність чітких методик оцінки потреб.

У підсумку, модернізація системи соціальних послуг у громадах дозволить зробити їх більш доступними та адекватними потребам населення, сприятиме розбудові справжньої громадянської активності та підвищенню якості життя.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Як визначається громада у працях зарубіжних науковців?
2. Проаналізуйте різні підходи до трактування громади.
3. Охарактеризуйте територіальну громаду в Україні.
4. Охарактеризуйте соціальну підтримку у перших українських громадах.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Складіть порівняльну таблицю визначень поняття «громада».
2. Охарактеризуйте громаду за такими базовими характеристиками:
 - спільні ознаки;
 - мережа взаємовідносин;
 - спільність дій.
3. Охарактеризуйте сучасні підходи до розуміння громади, наведіть приклади.
4. Охарактеризуйте взаємозв'язки у громаді за Джуді Боп.
5. Розкажіть про діяльність громадських організацій, які діють на території громади, де ви проживаєте.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Поняття та види громад.
2. Громади Лівобережної України.
3. Територіальна громада – основа місцевого самоврядування в Україні.
4. Традиційні громадські спільності.
5. Виникнення громад та їх роль у відродженні України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Батанов О.В. Територіальна громада – основа місцевого самоврядування в Україні. Монографія. К., 2001. 260 с.
2. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
3. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. Матеріали для тренера / О.В. Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д. Зверєвої. К.: Наук. світ, 2004. 69 с.
4. Побірченко Н.С. Педагогічна і просвітницька діяльність українських громад у другій половині XIX – на початку XX століття. Кн. 1.: Київська громада. К.: Наук. світ, 2000. 307 с.
5. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.

ТЕМА 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ГРОМАДІ. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ГРОМАДІ

1. Практична діяльність у громаді: класифікація за Д. Ротманом.
2. Сучасні системи класифікації моделей соціальної роботи у громаді.
3. Структурування територіальної та цифрової громад.
4. Організація доглядових послуг у громаді.
5. Формування громад за інтересами та етнічних спільнот.

У 1968 році Д. Ротман вперше запропонував три основні моделі роботи в громаді:

- Модель місцевого розвитку або розвитку населеного пункту;
- Соціальне планування;
- Соціальна дія.

Модель місцевого розвитку полягає в зусиллях громади щодо покращення умов життя, що включає демократичні процедури, добровільну співпрацю, самопомогу, розвиток лідерів та навчальні програми.

Модель соціального планування зосереджена на раціональному, ретельно спланованому процесі вирішення проблем у сферах, таких як правопорушення, забезпечення житлом, психічне здоров'я. Вона передбачає самостійний вибір громади щодо напрямів діяльності та залучення громадськості через різні форми обговорення і участі (наприклад, громадські слухання, опитування, консультації).

Модель соціальної дії спрямована на вразливі групи населення, які потребують активної підтримки для висунення своїх вимог. Вона передбачає перерозподіл влади та ресурсів, зміну процесів ухвалення рішень та політики формальних структур.

Практичні напрями роботи в громаді поділяються на вісім моделей за американською «Енциклопедією соціальної роботи (1995):

- Організація сусідів та громадськості;
- Організація функціональних громад;
- Соціальний та економічний розвиток;
- Соціальне планування;
- Розвиток програм і зв'язків у громаді;
- Політичні та соціальні дії;
- Коаліції;
- Соціальні рухи.

Ці моделі відрізняються за такими параметрами:

- Очікувані результати;
- Проблеми, на розв'язання яких спрямовані;

- Об'єкти та суб'єкти дій.

Додаткові моделі, близькі до соціальної роботи:

- Запобігання злочинності;
- Формування здорового способу життя;
- Відродження громади;
- Виробництво;
- Наснаження (імпульс) громади.

Чотири основні моделі роботи у територіальній громаді:

- Модель організаційних зв'язків (Чевіз);
- Модель зустрічей у домівках (Росса);
- Модель коаліцій (Алінського);
- Модель соціальних мереж (релігійні традиції, церква, синагога).

Ці моделі залежні від потреб громади та конкретної ситуації і відрізняються за кількістю організацій та силою соціальних зв'язків.

Догляд у громаді передбачає комплексну допомогу вразливим групам через послуги за місцем проживання, сприяє деінституалізації, тобто зменшенню залежності від стаціонарних установ (лікарень, інтернатів). Це включає соціальний супровід, підтримку сімей, організацію неформального догляду.

Організація громади за інтересами базується на спільних цінностях та проблемах, що сприяє формуванню спільної культури та соціальних рухів. Важливо пам'ятати, що членство в етнічних громадах формується через символи, традиції та цінності, а не лише через приналежність за народженням або зовнішні ознаки.

Об'єднання громад відбувається навколо релігійних, культурних та соціальних центрів, а віртуальні громади - це спільноти в Інтернеті, що виникають через онлайн-спілкування і мережеві взаємодії.

Ресурсне забезпечення соціальної роботи у громаді.

Основне визначення:

Ресурси - це будь-які джерела та передумови, що забезпечують здобуття матеріальних і духовних благ, необхідних людям. Вони можуть бути використані відповідно до сучасних технологій та соціально-економічних умов.

Загальне розуміння:

У широкому сенсі ресурси - це запаси, які можна застосовувати за потреби, або ж арсенал засобів і можливостей, до яких звертаються для виконання завдань або підвищення ефективності діяльності.

Ресурси у соціальній роботі:

Це джерела засобів і можливостей, які фахівець використовує для вирішення соціальних проблем та задоволення потреб клієнтів. Вони включають матеріальні засоби, спеціальні знання і навички, мотивацію клієнтів та управлінські потенціали.

Класифікація ресурсів:

- Фінансові: кошти у грошовій та цінній формі, цінні папери.
- Матеріальні: приміщення, обладнання, транспорт.
- Людські: працівники, консультанти, волонтери, громадські активісти.
- Інтелектуальні: авторські твори, символіка, інтелектуальна власність.

Залежно від допомоги конкретній особі:

- Ресурси особистості: здоров'я, витривалість, переконання, психологічні характеристики.

- Ресурси соціального середовища: система підтримки, соціальні зв'язки.

Особливості ресурсів:

- За природою - внутрішні або зовнішні.
- За статусом - офіційні (формальні) або неофіційні (неформальні).
- За потенціалом - реально існуючі або потенційні.

Внутрішні ресурси:

Це психологічні характеристики, знання, навички, освітній рівень та особистісні особливості, що визначають активну роль клієнта у подоланні труднощів і задоволенні потреб.

Зовнішні ресурси:

Можливості для вирішення проблем, що залучаються ззовні, через управлінські, політичні, фінансові, інституційні або інформаційні системи.

Ключові ресурси громади:

- Природні: лісопарки, водойми, корисні копалини, географічне розташування.
- Фінансові: місцевий бюджет, трансфери, благодійна допомога, приватні внески.
- Інституційні: навчальні заклади, медичні та культурні установи, соціальні служби.
- Громадські організації: об'єднання громадян, благодійні фонди, асоціації, які сприяють розвитку громади та активізації громадян.

Залучення ресурсів:

Якщо внутрішніх і зовнішніх ресурсів недостатньо, можливе залучення зовнішніх фінансових засобів - грантів, спонсорських внесків. Це вимагає підготовки проектних документів, ознайомлення з ціллю та потребами.

Фандрейзинг:

Системний процес пошуку фінансування для неприбуткових та благодійних проектів, що включає визначення джерел, залучення донорів, ведення переговорів, подяки та підтримка довгострокових партнерств.

Роль людських ресурсів у громадській соціальній роботі:

Люди - головний актив будь-якої організації. Вони втілюють у життя ідеї, перетворюють можливості у реальність. Важливо, щоб вони були згуртованою командою, націленою на спільну мету, з чіткими ролями, відповідальністю та довірою.

Командна робота:

Об'єднання людей з навичками та цінностями для досягнення спільних цілей. Вона цінніша за індивідуальну працю, оскільки сила колективу залежить від доповнюваності вмінь та ефективного лідерства.

Критерії успішної команди:

- Чітко визначені цілі і завдання.
- Відкритий і структурований процес прийняття рішень.
- Розподіл ролей і відповідальності.
- Гармонійні стосунки та довіра між учасниками.
- Здатність конструктивно обговорювати і вирішувати конфлікти.
- Взаємна відповідальність і підтримка.

Роль лідера:

Забезпечує чіткість завдань, підтримує мотивацію, формує стандарти та контролює прогрес. Важливо також створювати сприятливе середовище для розвитку кожного члена команди.

Важливість волонтерства:

Добровільна праця - це безоплатна діяльність, спрямована на досягнення суспільно важливих цілей. Мотивами до волонтерства є здобуття досвіду, розширення спілкування, самореалізація та прагнення зробити щось корисне.

Організація роботи з волонтерами:

Передбачає визначення цілей, розробку правил, тренінги, опис робіт, залучення, моніторинг, заохочення та підтримку. Це сприяє активізації громади та зміцненню зв'язків із суспільством.

Соціальні інститути і організації:

До них належать освітні, медичні, культурні заклади, церкви, громадські об'єднання, які забезпечують соціальний захист і послуги, а також сприяють активізації громадської діяльності.

Ресурсне забезпечення соціальної роботи в громаді ґрунтується на ефективній взаємодії внутрішніх і зовнішніх ресурсів, активній участі громадських структур, командній роботі та сучасних технологіях для вирішення соціальних проблем і зміцнення соціальної стабільності.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Охарактеризуйте три моделі роботи соціального працівника в громаді.
2. Дайте характеристику моделям соціальної роботи в територіальній громаді.
3. Доберіть приклади соціальної роботи з громадами за інтересами, віртуальними, етнічними.
4. Розкрийте організацію догляду в громаді на власних прикладах.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Як визначається громада у працях зарубіжних науковців?
2. Дайте визначення поняттю «територіальна громада».
3. Охарактеризуйте різні підходи до розуміння громади.
4. Назвіть і поясніть базові характеристики громади.
5. Охарактеризуйте соціальну підтримку у братствах як православних громадах.
6. Охарактеризуйте сільську громаду як одну із перших інституцій соціальної роботи.
7. Охарактеризуйте традиційні соціальні інститути, що забезпечують соціальну роботу з населенням у громадах за кордоном.
8. Охарактеризуйте основні складові соціальної роботи в громаді. Наведіть приклади ініціатив та результати їх впровадження.
9. Які види ресурсів виокремлюють у соціальній роботі?
10. Охарактеризуйте різні види ресурсів соціальної роботи в громаді.
11. Охарактеризуйте три моделі роботи соціального працівника в громаді.
12. Дайте характеристику моделям соціальної роботи в територіальній громаді.
13. Розкрийте соціальну роботу з громадами за інтересами, віртуальними, етнічними.
14. Розкрийте організацію догляду в громаді, наведіть приклади.
15. Охарактеризуйте моделі практичної роботи в громаді за Д. Ротманом.
16. Охарактеризуйте моделі організації територіальної громади.
17. Підготуйте інформаційні повідомлення про соціальну роботу з різними видами громад як в Україні, так і за кордоном.
18. Обґрунтуйте роль груп самопомоги в організації соціальної роботи на рівні громади.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Моделі діяльності соціального працівника за Д. Ротманом.
2. Організація територіальної громади.
3. Організація догляду в громаді.
4. Організація громад за інтересами та етнічних громад.
5. Організація віртуальних громад.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
2. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. матеріали для тренера / О.В. Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д. Звереві. К.: Наук. світ, 2004. 69 с.

3. Ковчина І.М. Сучасні технології соціальної роботи за рубежом. Навчально-методичний посібник / За заг. ред. А.Й.Капської. К.: Логос, 2001. 96 с.
4. Поліщук В.А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. Посібник. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2003. 184 с.
5. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.
6. Тюптя Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 574 с.

ТЕМА 3. РОЗРОБКА І ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

1. Сутність процесу проєктування.
2. Особливості соціального проєктування.
3. Що таке проєкт?
4. Типи проєктів.
5. Основні характеристики соціального проєкту.

Термін «проєктування» сьогодні активно застосовується у різних сферах суспільного життя. Це процес створення попереднього образу можливого об'єкта або стану. Різновиди цього поняття широко використовуються у галузях конструювання, архітектури та технічної науки. В другій половині ХХ століття концепція проєктування почала знаходити своє застосування і в гуманітарних сферах.

Мета проєктування - перетворити реальність шляхом створення або передбачення створення об'єктів, явищ або процесів, що володіють бажаними характеристиками.

Загально визнані визначення проєктування у науковій та професійній літературі включають такі формулювання:

- розробка різних варіантів розвитку або змін у конкретному об'єкті або явищі;
- створення оптимальних сценаріїв майбутнього стану об'єкта;
- спосіб попереднього відображення і перетворення дійсності з метою формування системи параметрів майбутнього матеріального чи якісного стану;
- прийняття рішень у умовах невизначеності.

Дослідники прагнуть алгоритмізувати цей процес. Наприклад, І.Є. Єрмаков підкреслює, що проєктування має концептуальну основу (оцінка новизни та можливих результатів) і системно-організаційну частину (опис конкретних етапів реалізації).

Класичний підхід Дж.К. Джонса визначає, що процес проєктування складається з трьох етапів:

1. Дивергенція - розширення меж ситуації для пошуку рішень;
2. Трансформація - розробка концепцій і принципів;
3. Конвергенція - відбір найкращого рішення з альтернатив.

Отже, соціальне проєктування розглядається як процес створення нових форм суспільної дійсності. Це науково-теоретична і практична діяльність з розробки проєктів розвитку соціальних систем, інститутів та об'єктів, заснована на прогнозуванні і плануванні їхніх характеристик. Таке проєктування дозволяє керувати соціальними процесами і є проявом інноваційної діяльності, спрямованої на впровадження соціальних новацій.

Соціальне проектування - це процес формування соціальних об'єктів, їхніх якостей, процесів і взаємовідносин. В основі такого підходу лежать наступні параметри:

- суперечливість соціального об'єкта;
- багатовекторність його розвитку;
- множинність факторів, що впливають на його існування;
- суб'єктивні компоненти прогнозу та соціальних очікувань;
- критерії оцінки соціального об'єкта.

Проект - це скоординовані дії з визначеними початком і завершенням, спрямовані на досягнення цілей у встановлені строки та за заданими ресурсами. Він дає змогу структуровано перейти від ідеї до конкретних дій і реалізується у визначеному соціальному, територіальному та часовому просторі, сприяючи позитивним змінам у соціумі через колективні зусилля.

Проект може бути частиною програми соціального або економічного розвитку, що окреслює цілі, завдання, ресурси та механізми реалізації. Або він може виступати як самостійна ініціатива для вирішення локальних проблем у певних групах.

Структура цільової програми зазвичай включає:

1. Обґрунтування проблеми і мотивація її вирішення;
2. Основні цілі, задачі і терміни виконання;
3. Перелік заходів;
4. Ресурсне забезпечення;
5. Механізми реалізації;
6. Управління і контроль;
7. Оцінка результатів і впливу.

Аналогічно, структура проєкту передбачає:

- визначення проблеми і цілей;
- опис робіт і вимог до них;
- строки та результати;
- кадрове, фінансове та матеріально-технічне забезпечення;
- механізм управління і контроль;
- кошторис.

Типова структура, яка використовується при цільових програмах	Типова структура проєктів
1. Зміст проблеми і обґрунтування необхідності її вирішення шляхом здійснення програми	1. Проблема, на вирішення якої проєкт 2. Цілі, завдання проєкту.

<p>2. Основні цілі, завдання і терміни реалізації програми.</p> <p>3. Система заходів програми</p> <p>4. Ресурсне забезпечення програми.</p> <p>5. Механізми реалізації програми.</p> <p>6. Організація управління програмою і контроль за її реалізацією</p> <p>7. Оцінка ефективності соціально-економічних і екологічних наслідків від реалізації програми.</p> <p>8. Додатки:</p> <p>1) об'єми і джерела фінансування програми (з розбиттям по роках і зміст витрат, джерелах фінансових засобів; з розбиттям по цій схемі по підпрограмах);</p> <p>2) додаткова інформація за програмою (графіки, діаграми, вітчизняний і світовий досвід тощо)</p>	<p>3. Опис робіт (послуг), які мають бути виконані в рамках проекту, і вимоги, що пред'являються до них.</p> <p>4. Терміни реалізації проекту і очікувані результати.</p> <p>5. Кадрове, фінансове і матеріально-технічне забезпечення.</p> <p>6. Порядок здійснення керівництва і контролю за виконанням даного проекту (включаючи список осіб, безпосередньо відповідальних за його реалізацію).</p> <p>7. Кошторис витрат</p>
--	--

Таблиця 1. Порівняльна таблиця структури програм і проектів

Обидва підходи підкреслюють, що проєкт - це локальний план дій, спрямований на подолання або профілактику соціальних проблем через цілеспрямовані зміни у соціокультурному середовищі. Це система сформульованих завдань, об'єктів, технологій і ресурсів, що впроваджуються для досягнення визначеної мети (див. табл. 1).

Проєкт може бути інноваційним - впроваджувати нові підходи та технології, або підтримуючим, що сприяє збереженню культурних цінностей або вирішенню екологічних задач. За масштабами його поділяють на:

- монопроєкти - локальні, невеликі, на окремих територіях;
- мікропроєкти - ініціативи окремих осіб або груп;
- мультипроєкти - комплекси взаємопов'язаних заходів;
- мегапроєкти - масштабні програми, що охоплюють багато сфер і територій.

Масштаб визначається кількістю задіяних учасників, обсягом фінансування, тривалістю та географічним охопленням. Вони можуть бути фінансовані за рахунок державних коштів, донорів, спонсорів або за змішаною схемою.

Ключовою є також класифікація за ступенем складності - прості, складні або дуже складні проекти залежно від цілей, масштабів і заходів. Вони можуть бути комерційними або некомерційними, залежно від мети - отримати прибуток чи досягти соціального ефекту.

За сферами діяльності розрізняють: економічні, дослідницькі, екологічні, культурологічні, політичні та соціальні проекти. Кожен із них є сукупністю управлінських і технологічних рішень, спрямованих на вирішення конкретних соціальних проблем і поліпшення якості життя.

Соціальний проєкт - це системно сформульоване нововведення, що має на меті створення або вдосконалення матеріальних або духовних цінностей у просторі і часі, із позитивним впливом на соціум. За М.С. Коганом, це опис ситуації, яку можна покращити за допомогою комплексу методів і послідовних кроків.

Для молодіжної участі у соціальних проєктах важливою є практика їх реалізації, що сприяє розвитку громадянської активності, ціннісного ставлення до суспільного життя та навичок спільної діяльності.

Загалом, соціальний проєкт - це індивідуальна або групова ініціатива, спрямована на позитивні перетворення у соціумі та життєвих умовах шляхом застосування конкретних методів і ресурсів.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. У чому полягає сутність процесу проєктування?
2. Які особливості соціального проєктування?
3. Що таке проєкт?
4. Перелічить типи проєктів.
5. Назвіть основні характеристики соціального проєкту.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Заповнити таблицю класифікації проєктів.

Класифікаційна ознака	Приклади

2. Охарактеризувати один проєкт за сукупністю класифікаційних ознак.
3. Що таке управління проєктами?
4. Чому необхідний менеджмент соціальних проєктів?
5. Які чинники середовища необхідно враховувати у процесі реалізації проєкту?
6. Охарактеризуйте складові проєктного менеджменту соціальних проєктів.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Соціальний проєкт: визначення та основні характеристики.
2. Етапи розробки та реалізації соціального проєкту.
3. Типи соціальних проєктів і їх особливості.
4. Роль менеджменту у впровадженні соціальних проєктів.
5. Вплив соціальних проєктів на розвиток громади.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
2. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.
3. Слосанська Г.І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія / за ред. В.А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. 382 с.
4. Соціальна робота в громаді [Електронний ресурс]: наук.-допом. бібліогр. покажч. / Східноєвроп. нац. ун-т, Ф-т пед. освіти та соц. роботи, Бібліотека ; уклад. Л. Дейнека. Електрон. текст. дані. Луцьк, 2020. 167 с.
5. Сучасні теорії соціальної роботи: Антологія / за ред. Т. Семигіна. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 160с.
6. Технології соціальної роботи і соціальної допомоги в умовах трансформаційного періоду: навч.- посіб. / за заг. ред. А.О. Полянничко. Суми : ФОП Цьома, 2020. 336 с.

БЛОК II.

ІННОВАЦІЙНІ СПОСОБИ ВЗАЄМОДІЇ З КОРИСТУВАЧАМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

ТЕМА 4. РОЛЬ ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА РІВНІ ГРОМАДИ

1. Партнерство в громадянському суспільстві.
2. Організація партнерства як складова соціальної роботи в громаді.
3. Соціальне партнерство між неурядовими і державними організаціями як механізм вирішення соціальних проблем на місцевому рівні.
4. Соціальне замовлення як форма партнерства державних і неурядових організацій в територіальній громаді.

Партнерство в громадянському суспільстві - це взаємодія та співробітництво різних суб'єктів соціальної сфери (державна, громадські організації, приватний сектор, мешканці) для досягнення спільних цілей і вирішення соціальних проблем. Воно базується на принципах рівності, довіри, відкритості та взаємної відповідальності. Партнерство сприяє підвищенню ефективності соціальних програм, залученню громадян до управління і розвитку громади, стимулює інновації та розвиток громадянської активності.

Основні ознаки партнерства:

- Взаємна вигода;
- Співпраця на основі рівноправності;
- Спільна відповідальність за результати;
- Відкритість для нових ідей і підходів.

Партнерство сприяє формуванню сильних громадянських інститутів, розвитку соціальної довіри та створенню умов для сталого розвитку громади.

Організація партнерства - це системний процес створення, розвитку та підтримки ефективної взаємодії різних суб'єктів у межах соціальної роботи. Це включає визначення цілей, ролей, відповідальності, механізмів співпраці та комунікації.

Ключові елементи організації партнерства:

- Визначення спільних цілей і завдань;
- Створення партнерських угод та договорів;
- Встановлення каналів комунікації;
- Створення координаційних структур (рада, комісії);
- Впровадження механізмів моніторингу і оцінки співпраці.

Організація партнерства дозволяє ефективніше використовувати ресурси, підвищує рівень залучення громади і забезпечує стійкість соціальних ініціатив. Важливо враховувати інтереси всіх учасників і формувати довгострокові взаємини.

Соціальне партнерство між неурядовими (громадськими, волонтерськими, благодійними) і державними організаціями є одним із найефективніших механізмів вирішення локальних соціальних проблем. Воно дозволяє об'єднати зусилля, ресурси та експертизу для досягнення спільних цілей.

Переваги такого партнерства:

- Збільшення фінансових і людських ресурсів;
- Поліпшення якості соціальних послуг;
- Застосування інноваційних підходів;
- Забезпечення більш широкого охоплення цільових груп;
- Посилення громадянської відповідальності.

Механізми реалізації:

- Спільні програми і проєкти;
- Механізми фінансування та підтримки;
- Співпраця у сфері планування і управління;
- Обмін досвідом і інформацією.

Значущість такого партнерства полягає у формуванні системи соціальної підтримки, яка є більш гнучкою, адаптивною і здатною реагувати на потреби громади.

Соціальне замовлення - це інструмент державної підтримки, що передбачає укладання договорів між державою (муніципалітетом, регіональними органами) та неурядовими організаціями для реалізації соціальних проєктів і програм, спрямованих на задоволення потреб громади.

Основні ознаки соціального замовлення:

- Фінансування здійснюється за результатами конкурсу або на основі договору;
- Визначаються цілі, обсяги та строки реалізації проєкту;
- Учасники відповідають за якість і результати;
- Можливість залучення додаткових ресурсів.

Значення соціального замовлення:

- Стимулює розвиток неурядового сектору;
- Забезпечує цільове використання бюджетних коштів;
- Заохочує інноваційні підходи у сфері соціальної роботи;
- Формує партнерські відносини між владою і громадськими організаціями.

Ця форма співпраці сприяє більш ефективному вирішенню актуальних соціальних проблем і залученню громади до управління своїми справами.

Ось пропозиція питань та завдань для самоконтролю, а також завдань для самостійної роботи за темою «Роль партнерства в організації соціальної роботи на рівні громади»:

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке партнерство у громадянському суспільстві? Назвіть основні ознаки партнерства.
2. Чому важливо організовувати партнерські відносини у сфері соціальної роботи на рівні громади?
3. Які основні елементи входять до організації партнерства? Поясніть їх роль.
4. Які переваги має соціальне партнерство між неурядовими та державними організаціями?
5. Що таке соціальне замовлення і яка його роль у розвитку соціальної сфери на рівні громади?
6. Назвіть механізми реалізації соціального партнерства між різними організаціями.
7. У чому полягає значущість ефективного партнерства для сталого розвитку громади?
8. Як партнерство сприяє вирішенню соціальних проблем і підвищенню якості соціальних послуг?
9. Які принципи лежать в основі успішного партнерства у громадській роботі?
10. Назвіть приклади потенційних партнерів у рамках громадської соціальної роботи.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Проаналізуйте приклади успішних партнерських проєктів у вашій громаді або регіоні. Опишіть їх цілі, учасників, результати та механізми співпраці.
2. Розробіть план створення партнерської ініціативи у своїй громаді для вирішення конкретної соціальної проблеми (наприклад, підтримка бездомних, допомога дітям-сиротам, профілактика правопорушень тощо). Включіть етапи, учасників, механізми взаємодії.
3. Проведіть дослідження щодо можливих партнерів у вашій громаді: з'ясуйте, які державні, громадські та приватні організації могли б бути зацікавлені у співпраці та яких ресурсів вони можуть запропонувати.
4. Складіть проєкт договору або угоди про співпрацю між організаціями у сфері соціальної роботи. Обґрунтуйте його основні пункти та цілі.
5. Розробіть концепцію соціального замовлення для вашої громади: визначте цільову групу, соціальні проблеми, які потрібно вирішити, і механізми реалізації.
6. Підготуйте презентацію або доповідь про роль партнерства у розвитку громади та вдосконаленні системи соціальних послуг.
7. Проведіть аналіз сучасних інноваційних підходів до формування партнерських відносин у соціальній сфері (наприклад, використання цифрових платформ, мобільних додатків, Big Data).

ТЕМИ РЕФЕРАТИВ

1. Значення партнерства для розвитку громадянського суспільства.
2. Основні принципи та моделі організації партнерських відносин у соціальній сфері.

3. Механізми реалізації соціального партнерства між державними та недержавними організаціями.
4. Соціальне замовлення: інструмент співпраці влади і громадських організацій.
5. Вплив партнерських відносин на підвищення якості соціальних послуг.
6. Інноваційні підходи у формуванні партнерських відносин у сфері соціальної роботи.
7. Переваги та виклики міжсекторної співпраці у вирішенні соціальних проблем.
8. Роль громадських організацій у розвитку партнерства на місцевому рівні.
9. Аналіз успішних практик партнерської роботи в українських громадах.
10. Перспективи розвитку партнерства у контексті сталого розвитку громад.

ЛІТЕРАТУРА

1. Батанов О.В. Територіальна громада – основа місцевого самоврядування в Україні. Монографія. К., 2001. 260 с.
2. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
3. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. матеріали для тренера / О.В. Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д. Звереві. К.: Наук. світ, 2004. 69 с.
4. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.
5. Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 574 с.

ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ НАСЕЛЕННЯ В ЗАКЛАДАХ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

1. Етапи впровадження програм у громаді.
2. Особливості соціальних програм у громаді.
3. Планування і реалізація програм у громаді.
4. Написання проєктів для громади і франдрейзинг.

Незважаючи на існування різноманітних теоретичних моделей роботи в громаді, усі фахівці, які займаються цим напрямком діяльності, мають володіти певним набором знань, умінь і методів. Зазвичай завдання соціальних працівників на рівні громади включають:

- встановлення та підтримання контактів з індивідуумами, групами та організаціями;
- розвиток потенціалу громади, аналіз ресурсів і визначення її потреб;
- стратегічне планування, формулювання цілей, завдань і пріоритетів;
- сприяння утворенню та підтримці груп;
- розвиток роботи та підвищення ефективності діяльності груп;
- робота з конфліктами всередині та між групами і структурами;
- співпраця та ведення переговорів з іншими установами, закладами і фахівцями;
- участь у формуванні політик і налагодженні зв'язків з місцевими політиками;
- ведення усного та письмового спілкування з індивідуальними особами, групами і організаціями;
- консультування окремих осіб;
- управління ресурсами, зокрема кадровим складом і бюджетом;
- допомога групам та організаціям у здобутті додаткових ресурсів, наприклад, через подання грантових заявок;
- моніторинг і оцінка прогресу, а також раціональне використання ресурсів;
- завершення роботи з групами або їх ефективне припинення;
- розробка, контроль і оцінка стратегій рівних можливостей.

Основними завданнями соціального працівника є розвиток домашніх, денних та тимчасових служб, що дозволяють людям залишатися у власних домівках за відповідних обставин; підтримка доглядальників; координація послуг за місцем проживання; раціональне використання фінансових ресурсів, що надходять від громади.

З урахуванням вищезазначених завдань і методологічних підходів можна умовно класифікувати знання та навички соціального працівника у три сфери:

- Теоретичні знання: поведінка людей, соціальна організація, міжособистісне спілкування, теорії комунікації, організаційні теорії, політичний процес, групова динаміка.

- Практичні методи: техніки втручання, комунікація, інтерв'ювання, фасилітація роботи груп, посередництво, переговори, планування та оцінювання.

- Технічні навички: збір і аналіз даних за допомогою комп'ютерних програм, ведення баз даних, підготовка інформаційних матеріалів, використання Інтернету і веб-дизайн.

Оскільки робота у громаді передбачає залучення її членів, працівники мають володіти лідерськими якостями.

Ролі соціальних працівників у громаді визначаються моделлю, яку вони реалізують. Наприклад, за моделлю Д. Ротмана, вони можуть виконувати різноманітні функції - від наставника до агітатора. У моделі місцевого розвитку працівник виступає посередником у процесі змін та організатором невеликих груп, зорієнтованих на вирішення конкретних завдань. У моделі соціального планування - роль технічного фахівця, експерта, який збирає та аналізує інформацію, а також координує процеси змін між установами та владою. У моделі соціальної дії - організатор масових рухів, що протидіють дискримінації, мобілізатор громадськості та впливовий фактор у політичних процесах.

А. Гілхріст виділяє ключові ролі працівника у громаді: організатор, захисник прав, реформатор, викладач соціальних навичок, радник. Крім того, він може виконувати функції медіатора, фасилітатора, агента соціальних змін, менеджера, лідера або секретаря групи.

Робота в громаді має спільні з індивідуальною соціальною роботою етапи - виявлення проблеми, планування, втручання та оцінювання - проте використовує інші підходи і методи. В літературі з соціальної роботи виділяють три основні тактики діяльності: співпраця, кампанії та боротьба. Деякі автори розглядають під поняттям «кампанія» і тактики боротьби або конфронтації. Вибір тактики залежить від ситуації у громаді.

Тактика співпраці базується на досягненні консенсусу всередині громади та з владними структурами, що вимагає формування взаєморозуміння і домовленостей. Кампанія ж полягає у мобілізації зусиль для переконання системи у необхідності змін і залучення ресурсів, при цьому важлива яскрава символіка та гасла. Також у діяльності використовують навчальні, переконувальні та лобістські методи.

Працівникам потрібно мати не лише знання поведінки людей і організацій, а й уміння застосовувати техніки втручання, такі як комунікація, інтерв'ю, фасилітація, посередництво, планування та оцінювання, а також технічні навички - збір, обробка та поширення інформації.

В теорії роботи з громадою виділяють п'ятиетапну модель: аналіз стану громади, планування та ініціація програм, їх впровадження, підтримка та зміцнення, а також поширення результатів або переоцінка ситуації. Для розробки та реалізації програм важливо аналізувати потреби, обирати зміст і методи, управляти процесом і оцінювати результати.

Соціальні програми в громаді мають відповідати інтересам цільових груп, бути орієнтованими на досягнення конкретних результатів і демонструвати їхню досяжність. Вони мають різноманітні форми за тривалістю, змістом, повторюваністю та спрямованістю. Реалізація зазвичай потребує залучення додаткових ресурсів через фандрейзинг.

Впровадження програми - це перевірка ідей у практиці, і працівники, а також громада мають бути активними учасниками цього процесу. Важливо, щоб про програму знали всі зацікавлені, були підтримка і стимулювання участі населення, а також постійний пошук додаткових ресурсів. Моніторинг і оцінка є обов'язковими етапами управління проектами.

Загалом, робота в громаді - це системний процес, що ґрунтується на аналізі, плануванні, реалізації та оцінці, з врахуванням особливостей та потреб громади, а також із залученням її членів і ресурсів.

Назва послуги	Зміст послуги	Отримувачі послуги
<i>Соціальна профілактика</i>	організація навчання та просвіти; довідкові послуги; розроблення та розповсюдження рекламної інформаційних матеріалів щодо надання соціальних послуг	Особи/сім'ї в СЖО; люди, які мають алко/нарко залежність, або соціально небезпечні хвороби
<i>Консультування</i>	допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх вирішення, складання плану виходу із складної життєвої ситуації; психологічне консультування; сприяння в отриманні правової допомоги	Особи/сім'ї в СЖО
<i>Посередництво (медіація)</i>	допомога у врегулюванні конфліктів; ведення переговорів; опрацювання шляхів та умов розв'язання конфлікту	Особи та неповнолітні, які перебувають у конфлікті з законом; постраждали від конфлікту; звільнені з місць позбавлення волі; сім'ї, члени яких

		перебувають у конфлікті із законом
<i>Представництво інтересів</i>	ведення переговорів від імені отримувача соціальних послуг; допомога в оформленні або відновленні документів; сприяння в реєстрації місця проживання або перебування; допомога у розшуку рідних та близьких, відновленні родинних та соціальних зв'язків; сприяння у забезпеченні доступу до ресурсів і послуг за місцем проживання/перебування, встановленні зв'язків з іншими фахівцями, службами, організаціями, підприємствами, органами, закладами, установами тощо	Випускники інтернатних закладів, особи/сім'ї в СЖО; люди з інвалідністю;
<i>Кризове та екстрене втручання</i>	психологічна допомога; надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами; представництво інтересів, корекція сімейних стосунків; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; організація надання невідкладної медичної допомоги; організація надання притулку	Сім'ї, особи в період загострення СЖО, виникнення обставин, що загрожують життю, здоров'ю
<i>Соціальний супровід/патронаж</i>	обстеження, оцінка потреб, визначення шляхів вирішення основних проблем; складання індивідуального плану соціального супроводу; залучення отримувача послуги до виконання індивідуального плану; оцінка результатів виконання індивідуального плану; регулярні зустрічі чи відвідування отримувача послуги з метою моніторингу виконання поставлених завдань; сприяння у отриманні інших	Особи/сім'ї в СЖО;

	<p>послуг; допомога в усвідомленні значення дій та/або розвиток вміння керувати ними; навчання та розвиток навичок; психологічне консультування; психологічна підтримка</p>	
<p><i>Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці</i></p>	<p>регулярні зустрічі з отримувачем послуги; відвідування на робочому місці; сприяння в адаптації особи до виконання робочих функцій, пристосуванні робочого місця для осіб з інвалідністю; сприяння у отриманні інших послуг, організації взаємодії з іншими суб'єктами соціального супроводу; навчання та розвиток трудових і соціальних навичок; психологічне консультування; психологічна підтримка</p>	<p>Люди з інвалідністю, особи в СЖО; люди, які були звільнені з місць позбавлення волі;</p>
<p><i>Надання притулку</i></p>	<p>надання ліжко-місця з комунально-побутовими послугами; забезпечення твердим, м'яким інвентарем, одягом, взуттям, харчуванням; сприяння у створенні умов для здобуття дітьми освіти; організація збереження особистих речей; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; представництво інтересів; розвиток, формування та підтримка соціальних навичок; організація отримання медичних послуг, медичного обстеження; психологічне консультування; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями, службами</p>	<p>Люди без певного місця проживання; Жінкам, які зазнали насильства в сім'ї; сім'ї в СЖО;</p>
<p><i>Послуга з влаштування до сімейних форм виховання</i></p>	<p>підбір та навчання прийомних батьків, батьків-вихователів, опікунів/піклувальників; підготовка дитини до влаштування; консультування сімей; соціальна підтримка</p>	<p>Діти, позбавлені батьківського піклування, дітисироти; сім'ї опікунів/піклувальників, біологічні сім'ї дітей, влаштованих до сімейних</p>

	сімей; захист майнових, житлових та інших прав дитини; сприяння навчанню та розвитку дитини; робота, спрямована на повернення дитини до біологічної родини; корекція психологічного стану та поведінки в повсякденному житті	
<i>Послуга соціальної реабілітації</i>	навчання, формування, розвиток та підтримка соціально-побутових навичок; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; психологічна підтримка; спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності, працетерапії; арттерапія	люди з інвалідністю; люди похилого віку; діти, які мають інвалідність
<i>Послуга соціальнопсихологічної реабілітації</i>	надання ліжко-місця з комунально-побутовими послугами; забезпечення твердим, м'яким інвентарем, одягом, взуттям, харчуванням; організація збереження особистих речей; проведення психологічного консультування та психологопедагогічної корекції з урахуванням індивідуальних потреб кожної дитини; створення умов для здобуття дітьми освіти з урахуванням рівня їх підготовки; здійснення трудової адаптації дітей з урахуванням їх інтересів та можливостей; надання безоплатної правової допомоги; представництво інтересів; розвиток, формування та підтримка соціальних навичок; організація отримання медичних послуг, робота, спрямована на повернення дитини до біологічної родини	Діти – сироти, діти, позбавлені батьківського піклування; діти, які перебувають у складних життєвих обставинах; люди, які були звільнені з місць позбавлення волі
<i>Догляд вдома</i>	допомога в самообслуговуванні (дотримання особистої гігієни,	Люди з інвалідністю; люди похилого віку;

	<p>рухового режиму, годування), пересуванні в побутових умовах, веденні домашнього господарства (закупівля і доставка продуктів харчування, ліків та інших товарів, приготування їжі, косметичне прибирання житла, оплата комунальних платежів, прання білизни, дрібний ремонт одягу), в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами (виклик лікаря, працівників комунальних служб, транспортних служб тощо); навчання навичкам самообслуговування; допомога в забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; психологічна підтримка; надання інформації з питань соціального захисту населення; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; допомога в оформленні документів</p>	<p>одинокі, які не мають родичів</p>
<i>Догляд стаціонарний</i>	<p>створення умов для проживання; забезпечення харчуванням, твердим, м'яким інвентарем; допомога у самообслуговуванні, організація надання реабілітаційних та медичних послуг; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам самообслуговування</p>	<p>Люди з інвалідністю; люди похилого віку; одинокі люди, які не мають родичів</p>
<i>Денний догляд</i>	<p>забезпечення умов для денного перебування; забезпечення харчуванням; допомога у самообслуговуванні; спостереження за станом здоров'я, надання реабілітаційних послуг</p>	<p>Люди з інвалідністю; люди похилого віку; одинокі люди, які не мають родичів</p>

<i>Підтримане проживання</i>	надання місця для проживання; навчання, розвиток та підтримка навичок самостійного проживання; організація медичного патронажу; допомога у веденні домашнього господарства; представництво інтересів; допомога в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги	Випускники інтернатних закладів; люди з інвалідністю
<i>Паліативний/хоспісний</i>	догляд допомога у самообслуговуванні; спостереження за станом здоров'я; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання членів сім'ї догляду; представництво інтересів; психологічна підтримка особи та членів сім'ї; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги; організація та підтримка груп самопомоги	Люди з інвалідністю; люди похилого віку; самотні тяжко хворі, які не мають родичів.
<i>Послуга соціальної адаптації</i>	допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх вирішення, складання плану виходу із складної життєвої ситуації; формування та розвиток соціальних навичок, умінь, соціальної компетенції; представництво інтересів; корекція психологічного стану та поведінки в повсякденному житті; допомога в оформленні документів; сприяння працевлаштуванню; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків	Звільнені з місць позбавлення волі; люди з інвалідністю; люди похилого віку; вимушено переміщені особи, сім'ї; мігранти, жертви торгівлі людьми
<i>Послуга соціальної інтеграції та реінтеграції</i>	розвиток, формування та підтримка соціальних навичок; представництво інтересів; допомога в отриманні безоплатної правової допомоги;	Вимушено переміщені особи, сім'ї; мігранти, жертви торгівлі людьми; звільнені з місць позбавлення волі;

	<p>допомога в оформленні документів; допомога в отриманні реєстрації місця проживання/перебування; сприяння в отриманні житла, працевлаштуванні тощо; допомога у зміцненні/відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків</p>	<p>випускники інтернатних закладів; люди з інвалідністю</p>
<p><i>Послуга абілітації</i></p>	<p>сприяння наданню медичної допомоги; психологічна підтримка; консультування; допомога у забезпеченні технічними засобами реабілітації, навчання навичкам користування ними; представництво інтересів; допомога у самообслуговуванні</p>	<p>Люди з інвалідністю</p>
<p><i>Послуга фізичного супроводу осіб з інвалідністю з порушенням зору</i></p>	<p>надання допомоги при переміщенні у громадських місцях і транспорті для відвідування органів державної влади та місцевого самоврядування, установ, організацій та закладів, купівлі товарів, робіт і послуг, у тому числі заповнення бланків, написання заяв, читання інформації під час такого відвідування та інше</p>	<p>Люди з інвалідністю</p>
<p><i>Послуга перекладу жестовою мовою</i></p>	<p>переклад жестовою мовою (у тому числі з використанням знакових систем) та словесною мовою під час відвідування особами з інвалідністю з порушеннями слуху органів державної влади та місцевого самоврядування, установ, організацій і закладів, при купівлі товарів, робіт і послуг</p>	<p>Люди з інвалідністю</p>
<p><i>Натуральна допомога</i></p>	<p>надання натуральної допомоги (пошиття одягу, ремонт одягу, ремонт взуття, перукарські послуги, прання білизни та одягу, ремонтні роботи, обробіток присадибної ділянки,</p>	<p>Особи/сім'ї в СЖО</p>

	косіння трави біля будинку, рубання та розпилювання дров, косметичне, вологе, генеральне прибирання)	
<i>Догляд і виховання дітей в умовах, наближених до сімейних</i>	забезпечення умов для проживання, наближених до сімейних (забезпечення харчуванням, одягом, взуттям, твердим і м'яким інвентарем, ведення домашнього господарства, організація дозвілля тощо), формування та підтримка навичок самообслуговування, побутових навичок, необхідних для організації самостійного життя; виховання та розвиток індивідуальних здібностей, сприяння в отриманні освітніх, медичних, реабілітаційних і соціальних послуг у відповідних закладах	Діти – сироти, діти, позбавлені батьківського піклування; діти, які перебувають у складних життєвих обставинах
<i>Супровід під час інклюзивного навчання</i>	надання допомоги дітям з особливими освітніми потребами під час перебування в закладах дошкільної та загальної середньої освіти	Діти з інвалідністю
<i>Тимчасовий відпочинок для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю</i>	забезпечення тимчасового догляду та виховання дитини з інвалідністю за місцем її проживання або перебування в сім'ї патронатного вихователя, в закладі на період відсутності батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю	Сім'ї/особи, які виховують дитину/дітей з інвалідністю
<i>Патронат над дитиною</i>	тимчасовий догляд, виховання та реабілітація дитини в сім'ї патронатного вихователя на період подолання дитиною, батьками СЖО. Сім'я патронатного вихователя - це сім'я, в якій за згоди всіх її членів повнолітня особа, яка пройшла спеціальний курс підготовки, виконує обов'язки	Діти, які потрапили в складні життєві обставини, сім'ї з дітьми, які потрапили в СЖО і тимчасово не можуть або не незадовільно виконують обов'язки по догляду і вихованню дитини/дітей

	патронатного вихователя на професійній основі. Під час перебування дитини у сім'ї патронатного вихователя ФСР здійснює кризове втручання/супровід з метою подолання/мінімізації СЖО, відновлення здатності батьків виховувати дитину	
--	--	--

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Визначте і охарактеризуйте етапи впровадження програм у громаді.
2. Особливості соціальних програм у громаді.
3. Планування і реалізація програм у громаді.
4. Написання проектів для громади і франдрейзинг.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Складіть банк громадських організацій у громаді, на території якої ви проживаєте, діяльність яких спрямована на вирішення певних соціальних проблем населення.

2. Розробіть текст опитувальника для визначення проблем молодих людей у межах конкретної територіальної громади.

3. Якими методами можна визначити потреби та проблеми людей у різних громадах? Наведіть приклади.

4. У чому відмінність між ресурсами соціальної роботи та ресурсами соціальної роботи в громаді. Підтвердіть свої висновки прикладами.

Складіть таблицю «Ресурсне забезпечення соціальної роботи в громаді» за таким зразком:

Види ресурсів	Приклади

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Роль ініціативних груп у вирішенні проблем локального рівня.
2. Ресурсне забезпечення соціальної роботи в громаді.
3. Розробка і впровадження соціальних проектів на локальному рівні.
4. Типологія соціальних проектів у громаді.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
2. Бондаренко І.В. Теорія і практика соціальної роботи в громадах: сучасний підхід / І.В. Бондаренко. Київ: Наукова думка, 2021. 256 с.
3. Іванова Ю.Ю., Петренко В.Д. Соціальна підтримка в громадах: сучасні підходи та інноваційні технології / Ю.Ю. Іванова, В.Д. Петренко. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2022. 210 с.
4. Міністерство соціальної політики України. Стратегія розвитку соціальних послуг у територіальних громадах на 2021–2025 роки / Мінсоцполітики України. Київ, 2021.
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.07.02 р. «Про затвердження Порядку проведення конкурсу проектів, програм, розроблених громадськими організаціями,

стосовно дітей, молоді, жінок та сім'ї» // Нормативно-правове забезпечення діяльності соціальних служб для молоді. Частина I. К.: ДЦССМ, 2003. С.62-67.

6. Харченко О.О. Планування та реалізація соціальних програм у громаді / О.О. Харченко // Соціальний вісник. 2023. № 3. С. 45-52. URL: <https://socisvit.org.ua/article/2023/3/45-52>

7. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНА РОБОТА У ГРОМАДІ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

1. Сфери діяльності соціальних працівників.
2. Соціальний розвиток громади.
3. Вулична соціальна робота (аутріч-робота).
4. Соціальна робота в закладах охорони здоров'я, в освітніх установах, на підприємствах, в системі правоохоронних органів, в геронтологічних центрах.
5. «Супервізія» в соціальній роботі.
6. Моделі соціальної підтримки.
7. Сучасні тенденції соціальної роботи за кордоном.
8. Міжнародні суб'єкти в соціальній роботі.

Загострення соціальних проблем у Європі у XIX столітті спричинило активне поширення суспільної благодійності, яка проявлялася у наданні допомоги нужденним через волонтерські ініціативи, а згодом - за допомогою добровільних громадських об'єднань. Вершиною розвитку цієї благодійної діяльності став рух сеттльмент-центрів, який виник в Англії і з часом поширився у США.

Першим засновником цього руху вважають протестантського священника Самуеля Барнета, який у 1884 році відкрив у бідній частині Лондона благодійний заклад Тойнбі-Хол. Це стало центром соціальної підтримки для місцевих мешканців, що функціонував за рахунок приватних пожертвувань. Тойнбі-Хол став імпульсом до створення понад 400 благодійних установ у містах Великої Британії та США, які отримали назву «сеттльменти». Зазвичай у таких центрах працювали студенти, які оселялися в найбільш бідних кварталах Лондона, а з часом - у багатьох інших районах країни. Вони прагнули відчувати на собі всі труднощі злиднів і проводили соціальну роботу безпосередньо на місцях. Їхня діяльність охоплювала освітні заходи, культурні ініціативи, допомогу місцевим жителям у вирішенні соціальних проблем.

Протягом перших десятиліть роботи мережі сеттльментів громадські активісти перетворювали громади на політичну силу. Завдяки їхнім зусиллям були прийняті закони щодо дитячої праці, громадського здоров'я і створення дитячих садків. Також були започатковані служби тимчасових нянь, відкриті громадські парки, споруджені ігрові майданчики для дітей, створені гуртки для дорослих для неформальної освіти. Напрями діяльності мережі включали допомогу у працевлаштуванні, організацію медичних послуг, дозвілля та навчання, що сприяло підвищенню рівня життя і соціальної активності мешканців.

Отже, саме у рамках сеттльмент-руху виникли перші форми та напрями соціальної роботи на рівні громади. Ці центри стали прабатьками багатьох сучасних інституцій у цій галузі, що успішно функціонують у різних країнах і громадах.

Однією з найпоширеніших форм є громадські центри (Community Centers), які активно діють у США, Канаді, Великобританії, Німеччині, Швейцарії та інших європейських країнах. Напрямки їхньої діяльності - освітні, дозвіллеві та оздоровчі програми - враховують потреби різних вікових груп населення.

Крім того, у громадських структурах поширеними є сімейні центри, які зазвичай створюються на муніципальному рівні для зміцнення взаємин між дорослими і дітьми, налагодження атмосфери довіри та підтримки, а також для розв'язання конфліктів у родині. У таких центрах проводяться тренінги для батьків, організовуються сімейні заходи, а також надаються психологічна, медична та правова допомоги.

Значну роль у системі соціальної підтримки відіграють інформаційні центри, відкриті у Відні та інших містах ще в 80-х роках. Їхня мета - допомогти молоді у кризових ситуаціях і запобігти небажаним вчинкам. Працівники центру застосовують індивідуальні та групові методи роботи з молоддю - психологи, соціальні працівники, юристи, представники поліції.

У другій половині XX століття у Великій Британії почали виникати Центри розвитку громадського виховання, які активно залучали неформальні молодіжні організації до спільної діяльності.

Ще одним поширеним інститутом у закладах громад є культурно-дозвіллеві центри - рекреаційні, розважальні, громадські кампуси, «сонячні центри». Вони особливо популярні у Франції, де розвивається соціально-культурна анімація. Їхня діяльність спрямована на стимулювання саморозвитку через творчість - малювання, мистецтво, театр, співи тощо. Для роботи у таких центрах готують спеціальних фахівців - аніматорів, які співпрацюють із соціальними працівниками і волонтерами.

Ще однією поширеною формою є клуби, що виникли на початку XX століття у мікрорайонах з високим рівнем соціальних конфліктів. Вони зорієнтовані на створення умов для самовираження громадян, а їхні програми формуються відповідно до життєвих потреб мешканців.

Міжнародний досвід показує, що в соціальній роботі застосовуються різні теоретичні моделі: психодинамічні, кризового втручання, біхевіористські, системні, екологічні, гуманістичні, когнітивні, правозахисні тощо. Відсутність єдиного підходу сприяє тому, що практики обирають найбільш ефективні ресурси для конкретної проблеми, враховуючи її особливості.

Зокрема, психодинамічні моделі базуються на психоаналізі З. Фрейда, але зосереджуються на теперішньому стані особи. Гуманістичні підходи, запропоновані

Дж. Маслоу та К. Роджерсом, наголошують на створенні сприятливого психологічного клімату та довірливих відносин. Біхевіористські моделі акцентують увагу на зовнішніх стимулах і реакціях. Моделі соціального навчання - на імітації позитивних зразків поведінки. Системна модель аналізує взаємодію особи з різними системами - сім'єю, суспільством, інституціями, - і допомагає вирішити проблеми через відновлення або поліпшення цих зв'язків.

Сфери діяльності соціальних працівників.

Соціальна політика визначає ключові напрями роботи соціальних служб, які з часом змінюються відповідно до особливостей соціально-економічного розвитку кожної країни. Нижче наведені основні сфери діяльності соціального працівника, що є типовими для країн Західної Європи та США.

З погляду географії, громада - це сукупність людей, що проживають у межах певної території, наприклад, мікрорайону, міста або муніципалітету. З точки зору соціально-психологічного підходу, вона - це об'єднання осіб, засноване на спільних інтересах, потребах, цінностях і спільній діяльності.

Громада - це, насамперед, система соціальних відносин, що дає можливість її мешканцям брати участь у діяльності, необхідній для розвитку й виживання. Як будь-яка система, вона прагне до стабільності, яку може підірвати недосконале управління, неправильне використання ресурсів, погане функціонування комунікацій, нестача інформації тощо.

Основною метою і формою участі населення є їх активна участь у житті громади. Така участь має важливе соціальне, психологічне, адміністративне й політичне значення. У процесі роботи в громаді соціальні працівники виконують різні ролі: формуючи спортивні та культурні заходи або клуби за інтересами, вони виступають фасилітаторами, стимулюючи активну участь мешканців, попереджаючи асоціальну поведінку підлітків і дорослих.

Важливим напрямком діяльності є організація груп самопомоги. Для ефективної роботи у громаді фахівець має володіти знаннями про людську поведінку, структуру громади та її внутрішні зв'язки.

Щоб ефективно працювати з громадою, необхідно мати інформацію про:

1. її історію, демографію та навколишнє середовище;
2. економічну систему;
3. політичний устрій;
4. освітню структуру;
5. соціально-культурні особливості;

6. систему гуманітарної допомоги;
7. організаційні труднощі.

Соціальний розвиток громади - це практична модель діяльності у багатьох країнах світу. Його мета - покращити соціально-економічні умови життя через соціальну інтеграцію та активізацію громадян. Соціальні працівники виступають як професійні психологи, які здатні знаходити рішення складних проблем спільно з мешканцями, сприяючи взаєморозумінню й спільним діям.

Завдання роботи у громаді полягає у стимулюванні ініціативи «знизу», адже саме там мешканці найкраще знають свої потреби та шляхи досягнення добробуту. Створюючи умови для активної участі у житті громади, соціальні працівники сприяють покращенню соціального стану мешканців і допомагають їм відчутти себе справжніми господарями свого життя.

Одним із методів є вулична соціальна робота («аутріч-робота»). Це підхід до роботи з найбільш вразливими групами - наркозалежними, особами, що займаються проституцією, бездомними - через контакти в місцях їх перебування або збору. Цей метод може застосовувати як непрофесійний персонал, так і фахівці - соціальні працівники, лікарі, психологи, волонтери з числа цільових груп.

Мета аутріч-роботи - забезпечити доступ до найуразливіших груп, встановити довірливі відносини для ефективної профілактики захворювань і соціального захисту.

Задачі включають:

- пошук і підтримка контакту з клієнтами;
- збір інформації про ризиковану поведінку та чинники її сприяння;
- профілактику соціально небезпечних захворювань (обмін шприцами, поширення профілактичних матеріалів);
- допомогу медикам у доступі до клієнтів;
- інформування про послуги та можливості допомоги, а також соціальний супровід.

У сфері охорони здоров'я соціальні працівники займаються захистом прав пацієнтів, їх адаптацією після лікування, організацією догляду вдома, трудотерапією інвалідів. У сільській місцевості вони сприяють створенню медичних закладів і співпрацюють з управліннями охорони здоров'я.

Одним із напрямків є превентивна діяльність: фахівці - превентологи - працюють у профілактичних установах, епідеміологічних центрах, розробляючи програми профілактики захворювань і ризикованої поведінки.

У системі освіти соціальні працівники активно залучені з 1960-х років, зокрема у школах, де допомагають дітям, що важко адаптуються, співпрацюють з батьками,

педагогами та адміністрацією. Вони також займаються підтримкою студентів у вищих навчальних закладах - сприяють захисту прав студентів, допомагають іноземцям і студентам з особливими потребами, а також викладають спеціалізовані курси.

На підприємствах соціальні працівники займаються розвитком людського потенціалу, профілактикою безробіття, організацією перепідготовки і психологічною підтримкою працівників. Вони сприяють створенню сприятливого соціально-психологічного клімату, що позитивно впливає на виробничу діяльність і зменшує витрати підприємства.

У правоохоронних органах соціальні працівники допомагають слідству готувати документи, проводить інтерв'ю, оцінюють поведінку підозрюваних і мають право брати участь у судових процесах у ролі свідків або захисників, особливо у справах неповнолітніх, інвалідів і літніх.

У геронтології сфера розширюється через зростання кількості літніх людей. Соціальні працівники тут забезпечують соціально-медичну підтримку, психологічний супровід і допомагають у поліпшенні якості їхнього життя.

Під час роботи соціальні працівники піддаються значним психоемоційним навантаженням. Для зниження ризику професійного вигорання і підвищення кваліфікації в практику введена система супервізії - консультативна підтримка досвідчених фахівців, що забезпечує навчання, психологічну підтримку і контроль якості роботи.

Моделі соціальної підтримки.

Практика соціального захисту у світі сформувала кілька основних підходів до організації систем соціальної підтримки.

Скандинавська модель (Швеція) передбачає, що соціальні працівники здебільшого діють у державних структурах, створюючи розвинену мережу мультидисциплінарних служб. Вони виконують багато неформальних функцій догляду, які раніше традиційно здійснювали члени сім'ї, зокрема жінки.

Соціальна політика цієї моделі базується на принципі універсалізму і передбачає, що основне забезпечення здійснюється через зайнятість - або за підтримки держави, або за її фінансування. Логіка тут така: якщо основна частина соціального захисту реалізується шляхом праці, тоді держава може обмежити витрати на перерозподіл ресурсів поза ринком праці.

Залишкова модель (Великобританія) зосереджена на підтримці поза межами ринку праці, де матеріальне становище громадян визначає їхній мінімальний рівень життя і готовність до праці. У цій системі держава виконує функції контролю і первинного втручання, тоді як неурядові організації займаються доглядом. Вона вважається більш

державнозалежною, оскільки соціальна робота та гарантії соціальних прав визначаються урядом. У таких умовах соціальні працівники мають балансувати між межами допустимої практики соціального захисту та правами клієнтів, не маючи повного контролю над ресурсами.

Корпоративна модель (Австрія, Німеччина, Нідерланди) передбачає, що держава делегує відповідальність за соціальний захист, особливо у сфері страхування, професійних і релігійних організацій. Вони зберігають статусні відмінності, проте гарантують права на соціальну підтримку. Ця модель ґрунтується на принципі «субсидіарності» (від лат. «допоміжність»), що означає співпрацю між державними і добровільними структурами. Вона віддає перевагу активній ролі громадських організацій, які забезпечують більшість послуг і мають значний вплив у системі соціального захисту.

Рудиментарна модель (Португалія, Греція, Ірландія) характеризується недостатньо системною і слабо координованою мережею соціальних служб. Вона не здатна забезпечити повну зайнятість і підтримку для населення, тому багато людей змушені емігрувати у пошуках роботи та кращих умов життя. Водночас, політична обіцянка створити всеохоплюючу систему соціального захисту залишається важливим чинником для збереження лояльності та уникнення масових невдоволень.

Сучасні тенденції у сфері міжнародної соціальної роботи (на прикладі підтримки мігрантів)

Одна з ключових характеристик сучасного світу - це істотне зростання рівня відкритості як соціальних, так і територіальних структур. Це спричиняє широкий спектр можливих наслідків, з яких особливе значення мають різноманітні за масштабами, швидкістю і напрямками міграційні потоки.

Основні причини міграції включають:

- соціально-економічні обставини (пошук роботи, можливості для особистісного розвитку, здобуття освіти, створення сім'ї);
- політичні мотиви (переслідування за політичними ознаками, політичні протестні рухи, прагнення до поширення своїх ідеологій);
- етнічні чинники (етнічна нетерпимість, переслідування і пригнічення за етнічним ознакою, бажання об'єднатися з одноплемінниками);
- релігійні причини (релігійна нетерпимість, паломництво);
- військові дії (ухиляння від військових конфліктів і їх наслідків);
- екологічні фактори (несприятливі природні умови, екологічні катастрофи).

Технології соціальної роботи з мігрантами залежать від їхньої категорії. Основні напрямки роботи включають:

- моніторинг і постійний аналіз міграційної ситуації у суспільстві;
- надання практичної допомоги різним групам мігрантів;
- перетворення соціального середовища для більш ефективної адаптації новоприбулих.

Реалізація соціальної підтримки мігрантів передбачає такі основні напрями:

1. Професійна та трудова адаптація.
2. Вирішення матеріальних труднощів.
3. Формування гармонійних взаємовідносин між мігрантами і місцевим населенням.
4. Забезпечення правового захисту мігрантів, запобігання дискримінації і її усунення.
5. Психологічна підтримка і реабілітація.
6. Створення умов для успішної інтеграції у громадське життя.

Міжнародні організації в соціальній діяльності.

Дитячий Фонд ООН - ЮНІСЕФ (United Nations International Children's Emergency Fund) - це глобальний благодійний фонд, створений для підтримки дітей у кризових ситуаціях під егідою Організації Об'єднаних Націй. Заснований 11 грудня 1946 року за рішенням Генеральної Асамблеї, його первісна мета полягала у допомозі дітям, постраждалим під час Другої світової війни, але з 1953 року діяльність ЮНІСЕФ зосереджена на захисті та підтримці прав дитини у всьому світі для забезпечення безпечного, здорового і щасливого дитинства.

ЮНІСЕФ вважає, що без прогресу у створенні сприятливого середовища для розвитку кожної дитини неможливо досягти значущих змін. Тому вся його діяльність базується на гуманістичних принципах. Фонд закликає політичних лідерів і державні структури до співпраці, реалізує і підтримує програми, спрямовані на збереження здоров'я і життя дітей, їх фізичного і інтелектуального розвитку.

Фонд не отримує фінансування від ООН і повністю залежить від добровільних внесків фізичних і юридичних осіб, компаній та урядів. Зібрані кошти спрямовуються на реалізацію програм підтримки дітей, забезпечення їх необхідним і створення сприятливих умов для життя дітей і їхніх родин. ЮНІСЕФ особливо зосереджений на допомозі дітям із найменш захищених країн, з обмеженими можливостями, жертвам війни, стихійних лих, злиднів, жорстокості та експлуатації.

Діяльність ЮНІСЕФ є аполітичною і нейтральною: пріоритет надається дітям, які найбільше потребують підтримки. Співпраця з міжнародними партнерами і гуманітарними організаціями дозволяє швидко і цілеспрямовано допомагати саме тим, хто її найбільше

потребує. Через регіональні програми фонд також підтримує права жінок і дівчат, бореться за їхню активну участь у політичному, економічному і соціальному житті.

ЮНІСЕФ працює у рамках «Цілей розвитку тисячоліття», що передбачають зменшення крайньої бідності, зниження дитячої смертності, боротьбу з інфекційними захворюваннями, ВІЛ-СНІДом і розвитком глобальної співпраці. Більше інформації - на офіційному ресурсі: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

Головний орган ЮНІСЕФ - Виконавча рада, яку обирає Економічна і соціальна рада ООН на три роки. Фонд реалізує програми у 157 країнах світу. Попри масштабну і ефективну діяльність, він іноді піддається критиці з боку різних релігійних і благодійних організацій.

Міжнародні неурядові організації відіграють важливу роль у сфері соціального захисту за межами державних структур. Вони працюють кілька десятиліть і мають досвід у проведенні програм у кількох країнах, зарекомендувавши себе як ефективні суб'єкти міжнародної соціальної роботи. Нижче наведені деякі з них.

«Армія Спасіння» - це релігійно-філантропічна організація, створена в Англії в 1865 році і реорганізована в 1878 році у військову структуру англійським проповідником Вільямом Бутом. Згодом вона поширила свою діяльність на багато країн, надаючи матеріальну і моральну допомогу нужденним і проповідуючи християнську віру. Методами роботи є благодійні акції, допомога у житлових питаннях, харчуванні, медицині, освіті та реабілітації.

Діяльність Армії Спасіння охоплює понад 90 країн. Організація фінансується за рахунок пожертв від урядів, підприємців і звичайних людей. Основні напрями роботи включають:

- забезпечення житлом бездомних;
- надання їжі голодним;
- догляд за літніми і вагітними жінками;
- підтримку дітей і роботу у лікарнях, реабілітаційних центрах, пенітенціарних установах.

Інша важлива міжнародна ініціатива - рух «Анонімні алкоголіки» (АА), який почав свою діяльність у США в 1935 році. Його основа - програма «12 кроків», що ґрунтується на ідеях покаяння і духовного переродження через довіру до Бога. Члени руху допомагають одне одному у боротьбі з залежністю, поширюючи досвід і підтримуючи тих, хто ще бореться з проблемою.

З часом «Анонімні алкоголіки» поширилися по всьому світу. Їхня програма стала моделлю для боротьби з іншими залежностями - наркоманією, переїданням, азартними

іграми. Рух незалежний від державних структур і лікарень, заснований на взаємодопомозі та підтримці.

Міжнародний Червоний Хрест - це глобальний гуманітарний рух із мільйонами членів різних національностей і віросповідань. Його мета - допомогти постраждалим під час конфліктів, стихійних лих і інших криз без будь-якої дискримінації. Основні напрямки діяльності включають:

- допомогу пораненим і пораненим у війнах;
- підтримку людей з обмеженими можливостями;
- допомогу ув'язненим і жертвам катастроф;
- організацію донорства крові;
- захист населення на окупованих територіях;
- возз'єднання розділених сімей.

Ініціатором створення руху був швейцарський громадський діяч Анрі Дюнан у 1864 році. За роки існування ця організація реалізувала багато гуманітарних ініціатив - будівництво лікарень, підготовку медичного персоналу, боротьбу з інфекційними захворюваннями, очищення води та допомогу біженцям.

Ще один важливий міжнародний рух - Міжнародна амністія, заснована в 1961 році у Лондоні юристом Пітером Бененсоном. Мета організації - привернути увагу до порушень прав людини і домагатися їхнього дотримання, мобілізуючи громадськість і тиснучи на порушників.

Міжнародна федерація соціальних працівників (МФСП), створена у 1956 році, об'єднує національні асоціації соціальних працівників і прагне до підвищення професійних стандартів, формування соціальної політики і розвитку міжнародної співпраці. Вона поширює етичні норми, проводить симпозиуми і сприяє обміну досвідом.

Також існує Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи, яка об'єднує понад 500 навчальних закладів з 70 країн. Вона займається розробкою стандартів освіти, організацією міжнародних форумів і сприянням обміну знаннями між фахівцями.

Детальну інформацію про ці організації можна знайти на їхніх офіційних сайтах.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Які традиційні соціальні інститути забезпечують соціальну роботу з населенням в громадах за кордоном?
2. Здійсніть порівняльний аналіз змісту їх роботи.
3. Доберіть свої приклади соціальної роботи у громаді в зарубіжних країнах.
4. Як науково-технічний прогрес та урбанізація впливали на становлення практики соціальної роботи?

5. В чому полягає різниця між «рухом організованої благодійності» та «рухом поселенців»?
6. Яка сутність гуманістичних та біхевіористських концепцій соціальної роботи?
7. В чому завдання соціального працівника при організації діяльності у громаді та в закладах охорони здоров'я?
8. В чому сутність скандинавської моделі соціальної підтримки?
9. Які основні напрямки роботи соціальних працівників із мігрантами?
10. Які цілі ставить перед собою Дитячий Фонд ООН?
11. В чому полягає ідея програми «12 кроків»?
12. Чим відрізняється діяльність «Червоного Хреста» в країнах світу від діяльності в Україні?
13. Яка роль організації «Міжнародна Амністія» у питаннях захисту прав людини в світі?
14. Що поєднує діяльність Міжнародної Федерації Соціальних Працівників та Асоціації Шкіл Соціальної Роботи?
15. Що таке соціальне замовлення?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Визначте види соціальних інститутів та форми роботи з населенням у громадах зарубіжних країн. Наведіть приклади.
2. Підготуйте інформаційні повідомлення щодо особливостей соціальної роботи в громадах зарубіжних країн. Визначте можливості запровадження міжнародного досвіду в практику вітчизняної соціальної роботи в громаді.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Виникнення і діяльність сеттльмент-центрів.
2. Діяльність громадських центрів в США, Великобританії, Німеччині, Швейцарії.
3. Діяльність сімейних центрів у європейських країнах.
4. Діяльність Центрів Розвитку Громадського Виховання у Великобританії.
5. Виникнення культурно-дозвіллевих центрів у зарубіжних країнах.
6. Робота молодіжних волонтерських шкіл у Данії.
7. Досвід соціальної роботи з молоддю у країнах ближнього зарубіжжя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
2. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. матеріали для тренера / О.В. Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д. Звереві. К.: Наук. світ, 2004. 69 с.
4. Ковчина І.М. Сучасні технології соціальної роботи за рубежем. Навчально-методичний посібник / За заг. ред. А.Й. Капської. К.: Логос, 2001. 96 с.
5. Поліщук В.А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. Посібник. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2003. 184 с.
6. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.
7. Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 574 с.

ТЕМА 7. СОЦІАЛЬНІ СЛУЖБИ ТА ФОРМИ РОБОТИ З НАСЕЛЕННЯМ В ГРОМАДАХ АМЕРИКИ ТА КАНАДИ

1. Навички, що необхідні соціальному працівникові, для виконання своїх завдань щодо роботи в громаді.
2. Головні завдання, що стоять перед соціальним працівником у роботі в громаді.
3. Методологічні підходи, які використовують соціальні працівники у роботі в громаді.
4. Стратегії і тактики діяльності соціальних працівників у роботі в громаді.

Соціальна робота сама по собі є досить складною та багатоаспектною професійною діяльністю, яка часто викликає дискусії через суперечливі елементи і різноманітність сфер і категорій клієнтів, що потребують допомоги. Це зумовлює різні погляди науковців щодо визначення та систематизації ролей соціальних працівників у цій сфері.

Згідно з Т. Семигіною, поняття «роль» - це сукупність очікувань або поведінкових моделей, що асоціюються із соціальними позиціями. У нашому розумінні, роль соціального працівника - це те, як його сприймають інші, з чим його діяльність зазвичай асоціюється. Часто роль визначають через виконувані функції, завдання або поведінкові стандарти. Однак, незадовільна реалізація ключових функцій соціальної роботи у сучасних умовах, а також обмеження у роботі з клієнтами, створюють прогалини у розумінні того, якою насправді має бути роль соціального працівника у XXI столітті. Багато дослідників вважають, що сьогодні роль соціального працівника є більш технічною, ніж практичною, якою вона б могла бути.

В науковій літературі як в Україні, так і за кордоном, існує багато праць, присвячених визначенню ролей соціального працівника залежно від:

- сфери діяльності, досвіду та посадових обов'язків;
- особливостей реалізації основних принципів соціальної роботи;
- специфіки цієї професії у різні історичні періоди і в різних країнах.

В рамках нашого дослідження ми стикнулися з понад 3 930 000 публікаціями (станом на січень 2017 року), у яких дослідники аналізують ролі соціальних працівників. Оскільки обсяг цих робіт є надзвичайно великим, ми зосередимось на дослідженнях, що аналізують базові, концептуальні ролі незалежно від країни, періоду та сфери діяльності, а також спробуємо визначити, які ролі мають виконувати фахівці у громадах об'єднаних територіальних громад (ОТГ).

Різні науковці по-різному підходять до класифікації ролей соціальних працівників, виділяючи від двох до двадцяти типів. Вітчизняні та закордонні дослідники активно працюють над систематизацією та узагальненням цих ролей. Зазвичай, рольовий репертуар

соціального працівника на різних континентах схожий, але не ідентичний, що залежить від рівня інституалізації професії та стандартів у кожній країні. Чим більш розвинена соціальна сфера у країні, тим ширше спектр ролей, які може виконувати працівник.

Ще однією проблемою є відсутність цілісної картини щодо ролей соціальних працівників в Україні, що пов'язано із глобальними соціально-політичними і економічними змінами. Це сприяє появі нових сфер діяльності, різних категорій клієнтів, а також розмиванню професійних кордонів, іноді злиттю соціальної роботи з іншими видами діяльності.

Значним чинником формування рольового репертуару є інституалізація професії, закріплення статусу, обов'язків і розширення функціональних обов'язків фахівця в контексті розвитку громад.

При аналізі ролей соціальних працівників у ОТГ особливу увагу приділяють двом категоріям: адміністраторам соцслужб та практичним працівникам. Більшість досліджень цієї тематики виконано зарубіжними вченими, які пропонують різні класифікації. Наприклад, американські дослідники виділяли такі ролі як координатор, медіатор, менеджер, тренер, консультант, адвокат, практик тощо.

В Австралії, Великій Британії та інших країнах існує два основних підходи до класифікації ролей соціального працівника, які можна систематизувати у три великі групи: М. Пейсен виділяє терапевтичні, трансформаційні й ролі, спрямовані на підтримку соціального порядку. Л. Домінелі класифікує ролі як обслуговуючі, терапевтичні та емансипаторські.

Цікаву концептуальну модель запропоновано у роботах С. Асквіта, К. Кларка і Л. Ватерхаус, де ролі соціального працівника поділяють на: консультанта, захисника, партнера, оцінювача ризиків і потреб, менеджера випадку та агента соціального контролю. Вони охоплюють широкий спектр функцій і обов'язків, що виконують фахівці у різних ситуаціях.

За дослідженнями М. Лукашевича і Т. Семигіної, у контексті практики соціальної роботи у громадах виділяють чотири основні групи ролей: практичні, посередницькі, адміністративні та аналітичні, що визначають функціональні аспекти роботи фахівця в умовах сучасної соціальної сфери.

Таблиця 1.1. Ролі соціальних працівників в громаді
(за М. Лукашевич і Т. Семигіною)

Мета діяльності	Ролі
-----------------	------

1. Підвищувати здатність клієнта до розвитку, вирішення проблем та подолання труднощів.	Практичні: – фасилітатор та заохочувач; – всі терапевтичні ролі консультант, консультант-клініцист, терапевт групи, сім'ї); – тренер, вчитель соціальних навичок
2. Зв'язувати клієнтів із системами, що надають послуги, ресурси та можливості	Посередницькі: – керівник (управляючий) випадку; – брокер соціальних послуг; – захисник прав та інтересів клієнта;
3. Просувати ефективну та гуманну діяльність систем, що надають послуги та ресурси	Адміністративні: – консультант, експерт соціальних служб; – координатор; – керівник (супервізор)
4. Розвиток та удосконалення соціальної політики	Пов'язані із аналізом політики та розвитком систем: – розробник програм, напрямів роботи; – дослідник; – аналітик; – представник інтересів громад

В. Сидоров запропонував свою класифікацію ролей соціального працівника та структурував їх у 6 груп: практичні, посередницькі, керівні, дослідницькі, сервісні та латентні ролі (табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

Ролі соціального працівника (за В. Сидоровим)

Група	Ролі
Практичні ролі	– учитель соціальних умінь; – аніматор; – консультант-клініцист; – агент з питань соціальних змін; – менеджер; – помічник клієнта; – вуличний працівник
Посередницькі ролі	– керуючий справами клієнта; – брокер соціальних послуг; – захисник прав та інтересів клієнта
Керівні ролі	– керівник робочого навантаження; – керівник персоналу; – лідер команди; – адміністратор
Дослідницькі ролі	– експерт; – дослідник; – аналітик
Сервісні ролі	– керівник польової практики;

	– супервізор
Латентні ролі	– захисник панівного порядку; – донор; – потенційний гнобитель; – брокер у сірих тонах; – всезнайко

Д. Ротман класифікує ролі соціального працівника залежно від характеру його діяльності в громаді у рамках конкретної моделі, яка буде детальніше розглянута у наступному розділі нашого дослідження. Зокрема, у моделі місцевого розвитку соціальний працівник виконує функції посередника і організатора соціальних перетворень; у моделі соціального планування - роль експерта і агента змін; у моделі соціальної дії - роль координатора груп людей.

А. Гілхріст виділяє ролі соціального працівника відповідно до основних функцій, які він виконує: організатор, захисник прав, педагог з соціальних навичок, реформатор, радник. В першу чергу, соціальний працівник - це практик, який працює у сфері надання соціальних послуг як окремим категоріям клієнтів, так і всій громаді. Основна роль у роботі з громадою - це роль гіда (guide), яка полягає у тому, щоб «вести» громаду і її членів у правильному напрямку.

Для цього фахівець, базуючись на своїх професійних знаннях і досвіді, враховуючи різноманітні чинники, що сприяють або перешкоджають розвитку громади, має:

- визначити і обрати правильний напрямок розвитку, цілі та шляхи їх досягнення;
- розробити стратегію формування і розвитку як окремих мешканців ОТГ, так і громади в цілому;
- залучити необхідні ресурси та сформувати потенційні можливості для реалізації стратегічних і поточних планів.

Водночас, громада і її мешканці повинні усвідомлювати, навіщо їм це і що вони отримують у результаті, а також самостійно приймати рішення щодо розвитку свого середовища.

Кваліфікований соціальний працівник здатен мотивувати, стимулювати, координувати, радити і допомагати громаді і кожному її членові у:

- прийнятті правильних рішень;
- розробці та реалізації планів, програм і проєктів для розвитку громади;
- пошуку необхідних ресурсів і досягненні цілей.

Досвід зарубіжної практики свідчить, що соціальний працівник у ролі гіда є не лише спостерігачем або консультантом, але й ініціатором: він не просто пропонує допомогу, а

стимулює членів громади до активних дій, пошуку засобів вирішення проблем і подолання невдоволень.

До важливих умов ефективної роботи фахівця у цій ролі належать:

- рівень об'єктивності;
- відповідальне ставлення до роботи і кожного мешканця громади;
- чесність із собою і з громадою щодо своїх можливостей і потенціалу;
- налагодження внутрішніх контактів у межах ОТГ;
- дослідження особливостей членів громади, їх взаємовідносин, тенденцій і проблем;
- врахування потреб громади при плануванні діяльності;
- використання доступних ресурсів і можливостей громади.

Це допоможе фахівцю отримати цілісне уявлення про громаду як складний системний механізм, її стиль життя, найбільш гострі проблеми та групи, які потребують негайного втручання. В результаті він зможе планувати свою діяльність і залучати підтримку мешканців, здобуваючи їхню довіру.

Регулярні зустрічі з громадою, обговорення цілей, розробка і реалізація проєктів, а також дискусії щодо пріоритетів сприятимуть підвищенню професійної репутації фахівця і формуванню позитивного іміджу. Важливо, щоб сам фахівець ідентифікував себе з громадою, її мешканцями - це дозволить здобути довіру і наладити ефективне співробітництво.

У ролі активатора, наставника або консультанта, фахівець допомагає особам, незадоволеним умовами життя у ОТГ, аналізувати свої проблеми і структурувати їх, сприяючи пошуку шляхів їх вирішення. Він підтримує групи, заохочує їх до об'єднання зусиль для спільного вирішення проблем. Часто серед мешканців громади багато незадоволених, але вони не прагнуть змін і шукають «козла відпущення». Тому завдання фахівця - допомогти їм усвідомити свої проблеми і знайти шляхи їх подолання, працюючи як з окремими особами, так і з групами з спільними проблемами.

Щоб бути ефективним у цій ролі, фахівець має:

- встановлювати добрі міжособистісні контакти;
- створювати позитивне, відкритого і довірливе середовище;
- визначати спільні цілі розвитку і разом з громадою формувати стратегічний і оперативний план;
- мотивувати мешканців, заохочувати їх до активних дій і допомагати у прийнятті правильних рішень.

При цьому важливо підтримувати цілісність і мотивацію громади, враховуючи її змінювані інтереси і потреби. Це дозволить формувати активну, згуртовану і цілісну громаду, здатну самостійно долати виклики.

Фахівець у ролі терапевта працює з метою діагностики і «лікування» громади як цілого, особливо через співпрацю з лідерами, що формують основні ідеї та проблеми. Такий підхід дозволяє визначити корінь проблем і працювати над їх вирішенням, що сприяє більш ефективній інтеграції громади.

Для цього він має володіти знаннями про історію і традиції громади, розуміти її структуру управління, механізми розподілу ресурсів і взаємовідносин між її членами.

Практичні ролі фахівця у цій сфері включають:

- порадника-консультанта - допомагає мешканцям формулювати потреби, аналізувати проблеми й шукати рішення, розширюючи їх можливості;
- вчителя соціальних навичок - навчає мешканців розвивати навички самозабезпечення, профілактики та виховання, сприяє формуванню комунікаційних і конфліктологічних умінь;
- посередника - виступає мостом між клієнтами і соціальними службами, веде переговори і координує дії для задоволення запитів громади.

У ролі захисника прав і інтересів клієнтів, фахівець відстоює їхні законні права, працює з поліцією і судовими органами, захищає інтереси вразливих груп, зокрема осіб з інвалідністю, дітлахів та інших нужденних.

Ще одна роль - посередник у конфліктних ситуаціях (*negotiator*), - він попереджає конфлікти і допомагає сторонам знайти компроміс, збирає і передає інформацію, сприяє діалогу. Активно залучаючись до процесу, він працює на будь-якій стадії конфлікту, допомагаючи сторонам знайти спільне рішення.

Загалом, фахівець із соціальної роботи в ОТГ працює з індивідами, групами і громадою в цілому - на мікро-, мезо- і макрорівнях. Залежно від посадових обов'язків, він може виконувати керівні функції, бути менеджером або адміністратором у галузі соціальних послуг. Науковці по-різному класифікують управлінські ролі: Г. Мінцберг розподіляє їх на міжособистісний, інформаційний та рівень прийняття рішень, тоді як А. Соломон наголошує на важливості проведення соціального діагнозу громади перед плануванням діяльності.

Ролі дослідника і аналітика, зокрема, допомагають визначити пріоритети, сфери і напрями роботи, а також сприяють розвитку науки соціальної роботи. Вони включають збір і аналіз інформації, консультації, формулювання рекомендацій та пошук ресурсів.

Реалізація цих функцій дозволяє сформувати стратегію розвитку громади і ефективно впроваджувати соціальні проєкти.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Визначте навички, що необхідні соціальному працівникові, для виконання своїх завдань щодо роботи в громаді.
2. Сформулюйте головні завдання, що стоять перед соціальним працівником у роботі в громаді.
3. Проаналізуйте методологічні підходи, які використовують соціальні працівники у роботі в громаді.
4. Розкрийте стратегії і тактики діяльності соціальних працівників у роботі в громаді.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Складіть таблицю знань та навичок, необхідних соціальному працівникові для роботи у громаді, поділивши їх на три сфери, а саме:
 - 1) знання поведінки людей та теорії;
 - 2) практичні методи;
 - 3) технічні навички.
2. Охарактеризуйте навички, які орієнтовані на завдання і ті, які орієнтовані на взаємодію.
3. Які ролі доводиться виконувати соціальним працівникам у громаді? Чим вони обумовлені?
4. Складіть таблицю «Стратегії і тактики діяльності соціальних працівників у різних моделях роботи в громаді».
5. Чим обумовлюється вибір тактики діяльності соціального працівника у громаді?

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Особливості застосування тактики співпраці у роботі в громаді.
2. Особливості застосування тактики кампанії у роботі в громаді.
3. Особливості застосування тактики протистояння у роботі в громаді.
4. Особливості проведення переговорів у роботі з громадою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
2. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. матеріали для тренера / О.В. Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д. Звереві. К.: Наук. світ, 2004. 69 с.
4. Ковчина І.М. Сучасні технології соціальної роботи за рубежом. Навчально-методичний посібник / За заг. ред. А.Й. Капської. К.: Логос, 2001. 96 с.
5. Поліщук В.А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. Посібник. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2003. 184 с.
6. Семігіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 180 с.
7. Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 574 с.

КЛЮЧОВІ ПОНЯТТЯ І ТЕРМІНИ У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ З ГРОМАДОЮ

Громада (community) – це соціальна група людей, об'єднана спільним місцем проживання, інтересами, традиціями або цінностями. Вона виступає як основна одиниця соціального життя, що формує свою ідентичність і взаємодіє на різних рівнях.

Територіальна громада – це об'єднання мешканців, які проживають на визначеній території (місто, село, район) і мають функції управління та розвитку цієї території. Вона є самостійною адміністративною одиницею або добровільним об'єднанням з визначеними межами.

Спільнота – це об'єднання людей за спільними інтересами, ідентичністю або цінностями, незалежно від їхнього місця проживання. На відміну від територіальної громади, спільнота орієнтована на внутрішні цінності та взаємодію.

Соціальні інститути – це стабільні системи організацій і правил, що забезпечують функціонування суспільства (школа, сім'я, церква, медичні установи, державні органи). Вони регулюють життєдіяльність і підтримують порядок у суспільстві.

Моделі соціальної роботи у громаді – це теоретичні та практичні підходи до організації діяльності соціальних працівників у межах громади, що визначають способи взаємодії з мешканцями і цілі діяльності.

Ресурсне забезпечення – системний процес залучення, управління і розподілу ресурсів для підтримки і розвитку громади. Це комплекс заходів щодо забезпечення громади необхідними можливостями для досягнення цілей.

Ресурси – усі можливості та засоби для досягнення цілей: матеріальні (фінанси, обладнання), нематеріальні (знання, досвід), людські (фахівці, волонтери), інституційні (організації, структура).

Зовнішні ресурси – джерела фінансування та підтримки, що надходять із поза меж громади, наприклад, гранти, донорські внески, спонсорські фонди.

Внутрішні ресурси – потенціал громади та її членів, включаючи їхні знання, досвід, традиції, культурний і соціальний капітал.

Природні ресурси – об'єкти й явища природного середовища, які використовуються для розвитку громади: ліси, водойми, корисні копалини.

Фінансові ресурси – грошові й цінні ресурси, що використовуються для реалізації проектів і програм (бюджети, гранти, пожертви).

Інституційна підтримка – діяльність організацій і систем, що забезпечують реалізацію соціальних програм і проектів у громаді.

Роль людських ресурсів – фахівці, волонтери, активісти, що здійснюють діяльність у межах громади для її розвитку і підтримки.

Командна робота – співпраця різних фахівців і активістів із метою досягнення спільних цілей через об'єднання зусиль.

Роль лідера – особа, що забезпечує мотивацію, організацію і координацію дій у громаді, керуючи процесами розвитку.

Волонтерство – добровільна, безоплатна допомога громаді, яка базується на бажанні та мотивації учасників.

Організація роботи з волонтерами – планування, мотивація, підтримка і розвиток волонтерських ініціатив для підвищення їхньої ефективності.

Соціальні служби – державні і недержавні структури, що надають допомогу і підтримку мешканцям у різних сферах життєдіяльності.

Аналіз ресурсів – оцінка наявних джерел підтримки та можливостей для їх ефективного використання у громадах.

Благодійність – добродійна допомога у вигляді пожертв, грантів, матеріальної та нематеріальної підтримки для реалізації соціальних проєктів.

Взаємодія ресурсів – узгоджена співпраця і об'єднання різних джерел і видів ресурсів для досягнення спільних цілей.

Гранти – цільове фінансування проєктів або програм, що видається на конкурсних засадах організаціям або громадам.

Джерела фінансування – різні можливості залучення коштів для реалізації проєктів: бюджети, благодійні внески, інвестиції.

Демографічні ресурси – характеристики населення (віковий склад, кількість, рівень освіти, стан здоров'я), що враховуються при плануванні розвитку громади.

Залучення ресурсів – пошук, залучення і мобілізація доступних джерел підтримки для вирішення соціальних задач.

Партнерство – довгострокова співпраця між організаціями, структурними підрозділами і громадою для досягнення спільних цілей.

Підтримка громади – систематичне забезпечення ресурсами, інформацією і консультаціями для розвитку місцевих ініціатив.

Програма розвитку громади – стратегічний документ, що визначає цілі, завдання і шляхи сталого розвитку громади.

Розподіл ресурсів – механізм пріоритетизації і раціонального використання наявних ресурсів відповідно до цілей і потреб.

Соціальна активність – рівень участі мешканців у житті громади, їхня ініціативність і бажання змінювати своє середовище.

Соціальний капітал – мережі довіри, взаємодії і співпраці у громаді, які сприяють більш ефективному спільному вирішенню проблем.

Соціальні проекти – цілеспрямовані ініціативи, спрямовані на вирішення конкретних проблем і покращення якості життя мешканців.

Трансфертні платежі – соціальні виплати і допомоги, що перерозподіляються у процесі соціальної підтримки (допомоги, субсидії, пенсії).

Управління ресурсами – системи планування, моніторингу і контролю за використанням ресурсів у рамках громади.

Цільові ресурси – засоби й можливості, спрямовані на досягнення конкретних цілей соціальної роботи та розвитку.

Інноваційні технології в соціальній роботі – застосування сучасних цифрових засобів і методів (онлайн-платформи, мобільні додатки, Big Data) для підвищення ефективності роботи.

Фандрайзинг – систематична діяльність із залучення фінансування для підтримки і розвитку проектів і програм.

Соціальні інновації – нові ідеї, підходи і технології, що підвищують ефективність соціальної підтримки і розвитку.

Media і цифрові платформи – використання Інтернету та соціальних мереж для поширення інформації і залучення ресурсів.

Мобільні технології – застосування мобільних додатків і систем для комунікації і підтримки мешканців.

Big Data – аналітика великих обсягів даних, що дозволяє приймати обґрунтовані рішення у сфері соціальної роботи.

Мотиваційні програми – заходи і механізми для стимулювання активності мешканців і залучення ресурсів.

Соціальний капітал – мережі довіри і співпраці, що існують у громаді і сприяють її розвитку.

Соціальні ініціативи – програми і проекти, що сприяють покращенню життя мешканців і розвитку громади.

Кооперація – співробітництво структур і організацій для досягнення спільних цілей.

Місцеве самоврядування – органи управління і саморегуляції громади, що забезпечують її функціонування і розвиток.

Розвиток людських ресурсів – підвищення кваліфікації, мотивація і залучення фахівців для ефективної роботи у громаді.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

Основна:

1. Батанов О.В. Територіальна громада - основа місцевого самоврядування в Україні. К., 2001. 260 с.
2. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. К., 2005. 176 с.
3. Безпалько О.В. Концептуальні підходи до організації соціально-педагогічної роботи в громаді // Наука і сучасність. Зб. наук, праць НПУ ім. М.П. Драгоманова. К.: Логос, 2004. С.3-12.
4. Безпалько О.В. Соціально-педагогічні аспекти діяльності громад в Україні: ретроспективний огляд. // Науковий часопис НПУ ім. П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць. Вип.1 (11). К: НПУ, 2004. С.63-72.
5. Бондаренко І.В. Теорія і практика соціальної роботи в громадах: сучасний підхід / І.В. Бондаренко. Київ: Наукова думка, 2021. 256 с.
6. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн. К: Пульсари", 2003. 239 с.
7. Влада і громада: співпраця влади і громадськості у вирішенні місцевих проблем / А. Ткачук, В.Артеменко, Р.Рукомед. К.: Ін-т громад, сусп-ва, 2004. 88с.
8. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод, матеріали для тренера / О.В.Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д.Зверевої. К.: Наук, світ, 2004. 69с.
9. Іванова Ю.Ю., Петренко В.Д. Соціальна підтримка в громадах: сучасні підходи та інноваційні технології / Ю.Ю. Іванова, В.Д. Петренко. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2022. 210 с.
10. Климанська Л., Софин О. Громада в системі громадянського суспільства. // Реформування соціальних служб в Україні: сучасний стан та перспективи: матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. / За ред. Неллі Ничкало, Бреда Мак Кензі. Львів-Вінніпег: Видавнича фірма "МалтіМ". Львів, 2003. С.78-81.
11. Ковчина І.М. Сучасні технології соціальної роботи за рубежом. Навчально-методичний посібник / За заг. ред. А.Й. Капської. К.: Логос, 2001. 96 с.
12. Поліщук В.А. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. Посібник. Тернопіль: Навчальна книга Богдан, 2003. 184 с.
13. Лукашевич М.П., Соціальна робота (теорія і практика): підручник. Київ: Каравела, 2018. 368 с.
14. Міністерство соціальної політики України. Стратегія розвитку соціальних послуг у територіальних громадах на 2021–2025 роки / Мінсоцполітики України. Київ, 2021.
15. Місцеве самоврядування у громаді: практ. посіб. для депутатів місц. рад та активістів громад. / За ред. А.Ткачука - К • ТОВ "ІКЦ ЛЕСТА", 2004. 304с.
16. Миколук С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. Ввічливість. Humanitas. 2022. № 6. С. 31-36. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.6>
17. Побірченко Н.С. Педагогічна і просвітницька діяльність українських громад у другій половині XIX – на початку XX століття. Кн. 1.: Київська громада. К.: Наук. світ, 2000. 307 с.
18. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.07.02 р. «Про затвердження Порядку проведення конкурсу проектів, програм, розроблених громадськими організаціями, стосовно дітей, молоді, жінок та сім'ї» // Нормативно-правове забезпечення діяльності соціальних служб для молоді. Частина I. К.: ДЦССМ, 2003. С.62-67.
19. Семигіна Т. Робота в громаді як складова діяльності соціального працівника // Соціальна політика і соціальна робота. 2001. С.61- 71.

20. Семигіна Т. Робота в громаді: практика й політика. К.Видавничий дім "КМ Академія", 2004. 180с.
21. Слезанська Г.І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія / за ред. В.А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. 382 с.
22. Соціальна робота в громаді [Електронний ресурс]: наук.-допом. бібліогр. покажч. / Східноєвроп. нац. ун-т, Ф-т пед. освіти та соц. роботи, Бібліотека ; уклад. Л. Дейнека. Електрон. текст. дані. Луцьк, 2020. 167 с.
23. Соціальна робота: технологічний аспект. Навч. посібник / За ред. проф. Капської А.Й. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 352с.
24. Сучасні теорії соціальної роботи: Антологія / за ред. Т. Семигіна. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 160с.
25. Ткачук А.Ф. Населення чи громада? Або як впливати на місцеву владу. К.: Інститут громадянського суспільства, 2003. 73 с.
26. Тюття Л.Т., Іванова І.Б. Соціальна робота: теорія і практика: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 574 с.
27. Технології соціальної роботи і соціальної допомоги в умовах трансформаційного періоду: навч.- посіб. / за заг. ред. А.О. Полянничко. Суми : ФОП Цьома, 2020. 336 с.
28. Харченко О.О. Планування та реалізація соціальних програм у громаді / О.О. Харченко // Соціальний вісник. 2023. № 3. С. 45-52. URL: <https://socisvit.org.ua/article/2023/3/45-52>

Додаткова:

1. Батарейна І.О., Мільчевська Г.С. Окремі питання соціально-педагогічної підтримки різних категорій населення в закладах освіти та соціального спрямування. Електронний фаховий журнал «Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка»(2024), (3). <https://doi.org/10.54929/2786-9199-2024-3-01-02>
2. Батарейна І.О. Нові виклики соціальним працівникам в територіальній громаді в умовах сьогодення. Науковий журнал «Інноваційна педагогіка» № 70, 2024 рік
3. Миколук С. Соціально-психологічна допомога дітям із прийомних сімей в умовах війни. Габітус. 2022. Вип. 38. С. 152-155. URL: <Http://www.habitus.od.ua/38-2022>
4. Мітіна С.В. Соціальна робота з різними категоріями клієнтів : навч. посібник / за ред. С.В. Мітіної. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2020. 436 с.
5. Пірен М.І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорія та практика. Чернівці : Чернів. нац.ун-т ім. Ю. Федьковича, 2019. 327 с.
6. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді [Текст] / Г. І. Слезанська // Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. Ужгород : Говерла, 2017. Вип. 1 (40). С. 265-268.
7. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
8. Слезанська Г.І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія / за ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. 382 с.
9. Соціальна робота у громадах: методичні рекомендації до самостійної роботи / уклад. Т.В. Петренко. К.: НАУ, 2013. 52 с.
10. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія / за наук.ред.д-ра пед. наук, проф. В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. 382 с.
11. Соціальна робота в громаді [Електронний ресурс]: наук.-допом. бібліогр. покажч. / Східноєвроп. нац. ун-т, Ф-т пед. освіти та соц. роботи, Бібліотека; уклад. Л. Дейнека. Електрон. текст. дані. Луцьк, 2020. 167 с.

Технології соціальної роботи і соціальної допомоги в умовах трансформаційного періоду: навч.- посіб. / за заг. ред. А.О. Полянничко. Суми : ФОП Цьома, 2020. 336 с.

14. Lovelock R., Lyons, K., Powel J. Reflecting on Social Work - Discipline and Profession. London: Routledge, 2017. 262 p.

15. Semigina T. Development the strengths-based approaches in modern social work. Paradigms of the Modern Edu-cational Process: Opportunities and Challenges for Society. Dallas : Primedia eLaunch LLS, 2019. P. 96–105.

16. Social Work Treatment: Interlocking Theoretical Approaches/ Turner F.J., ed. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, 2017. 648 p.

Електронні ресурси:

1. Вакуленко О.В., Комарова Н.М., Романова Н.Ф., Семігіна Т.В. Методичні рекомендації щодо залучення місцевих громад до вирішення проблем дітей, сімей та молоді, які опинилися у складних життєвих обставинах. URL: <http://www.ekmair.ukma.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4129/Sem>

2. Децентралізація влади. [Електронний ресурс]. 2016, URL: <http://decentralization.gov.ua/>

3. Закон України “Про соціальні послуги” від 19.06.2003р. URL: <http://kiev.ua>

4. Зверева І.Д. Організація партнерства у місцевих громадах. 2006. URL: Organizatsia_Partnerstva.pdf

5. Концепція реформування системи соціальних послуг: розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2007 р. № 178-р. URL: <http://www.mlsp.gov.ua>

6. Короткий огляд реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. URL: <http://www.csi.org.ua/?p=5879>

7. Мещан І.В. "Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді". URL: <http://soctech-journal.kpu.zp.ua/archive/2016/72/7.pdf>

8. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>

9. Про місцеве самоврядування в Україні. Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

10. Семігіна Т.В. Соціальні послуги у територіальних громадах України: інновації правового регулювання. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. № 4. С. 65-75. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_4_2019-65-75.pdf.

11. Слозанська Г., Поліщук В. Соціальна робота в громаді за кордоном: історія та сучасні тенденції розвитку. Social Work and Education. Vol. 6, No. 4. Ternopil-Aberdeen, 2019. pp. 390-407 DOI: 10.25128/2520-6230.19.4.5

12. 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/documentsdownload/d-58-053-03/Dis_Slozanska.pdf

13. Social protection. UNICEF. URL: <https://www.unicef.org/social-policy/social-protection>

Навчально-методичне видання

СОЦІАЛЬНА РОБОТА
В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Методичні рекомендації
до самостійної роботи здобувачів

Укладачі

Т.Ю. Атрошенко, І.О. Батарейна, С.С. Жейнова, Т.С. Житнік, О.В. Канарова,
В.А. Ляпунова, Г.С. Мільчевська, А.А. Солонська.