

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
Кафедра соціальної роботи, управління і педагогіки

УДК 378.016:364-43

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА ДРУГИМ РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ (МАГІСТР)
НА ТЕМУ:
**«ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО
РОБОТИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ»**

Виконала: студентка 6 курсу, 661М групи

галузь знань:

23 Соціальна робота

спеціальності:

231 Соціальна робота

Коваленко Світлана Володимирівна

Керівник: канд. пед. наук, доцент

Сургова С. Ю.

Рецензент: канд.наук з держ.упр., доцент

Штиршов О.М.

м. Миколаїв – 2024 рік

ЗМІСТ

| | |
|---|------------|
| ВСТУП | 4 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ | 8 |
| 1.1 Наукові розвідки проблеми готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій..... | 8 |
| 1.2 Етика та нормативно-правове забезпечення соціальної роботи в громаді у надзвичайних ситуаціях..... | 21 |
| 1.3 Роль соціальних працівників у наданні соціальних послуг членам громади в надзвичайних ситуаціях..... | 32 |
| Висновки до першого розділу..... | 39 |
| РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ | 42 |
| 2.1 Діагностика стану готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій..... | 43 |
| 2.2. Характеристика методів професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій...66 | |
| 2.3 Рекомендації з покращення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій..... | 87 |
| Висновки до другого розділу..... | 93 |
| ВИСНОВКИ | 95 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 99 |
| ДОДАТКИ | 109 |

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

| | |
|----------------|--|
| ВООЗ | Всесвітня організація охорони здоров'я |
| ВПО | внутрішньо переміщена особа |
| ДСНС | Державна служба України з надзвичайних ситуацій |
| Запорізька АЕС | Запорізька атомна електростанція |
| ЗМІ | засоби масової інформації |
| МАШСР | Міжнародна Асоціація шкіл соціальної роботи |
| Мінсоцполітики | Міністерство соціальної політики |
| МОП | Міжнародна організація праці |
| МПК | Міжвідомчий постійний комітет |
| МФСП | Міжнародна федерація соціальних працівників |
| МФЧХ | Міжнародна Федерація Товариств Червоного Хреста |
| НС | надзвичайна ситуація |
| ООН | Організація Об'єднаних Націй. |
| ОТГ | об'єднана територіальна громада |
| ЮНЕСКО | Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури |
| ЮНІСЕФ | Дитячий фонд ООН |
| USAID | незалежне агентство федерального уряду США, яке відповідає за невійськову допомогу США іншим державам (United States Agency for International Development) |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена зростанням числа кількості таких кризових подій як природні катастрофи, соціальні конфлікти, епідеміологічні загрози, війни. Необхідність вчасно та ефективно реагувати на сучасні виклики добробуту суспільства, зосереджено та наполегливо працювати в умовах надзвичайних ситуацій протягом воєнного стану й подальшого відновлення громад підкреслює необхідність системної підготовки майбутніх соціальних працівників до ефективної діяльності в умовах несподіваних та кризових ситуацій.

Робота соціальних працівників хоч і охоплює вирішення значної кількості різноманітних питань, досить часто залишається у тіні, а пересічні громадяни не усвідомлюють їх внеску у підтримку населення, зокрема, під час надзвичайних ситуацій та після – у подоланні їх наслідків. Тим не менш, соціальні працівники допомагають як окремим громадянам, так і цілим громадам підготуватися, адаптуватися та правильно зреагувати на надзвичайні ситуації та кризи.

Робота у громаді в умовах війни, є одним із основних методів сучасної соціальної роботи. При цьому, діяльність фахівців соціальної сфери тісно поєднується з бажанням та моральним обов'язком звичайних громадян допомагати вразливим категоріям населення, займатися благодійництвом та волонтерством. Такий підхід до соціальної роботи в громаді формується на основі патріотизму, ентузіазму, людиноцентризму та небайдужості до проблем інших людей.

Майбутні соціальні працівники мають демонструвати високий рівень адаптивності до змін навколишнього середовища, теоретичну обізнаність із ключових питань, що стосуються соціальної роботи, та спиратися на практичний досвід екстреного вирішення питань, задля ефективної роботи в умовах кризи. Забезпечення належної підготовки соціальних працівників до роботи в екстремальних ситуаціях визначає якість надання соціальних послуг,

збільшує стійкість громад та сприяє ефективній взаємодії між різними структурами суспільства в умовах соціальних викликів.

Вагомий внесок у дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у складних умовах та формуванню у них відповідних якостей і компетентностей зробили О. Кравченко (аналіз соціальної роботи в умовах війни), В. Поліщук, С. Сургова, Ю. Ровінський. Соціальну роботу у громаді вивчають українські науковці Л. Гордієнко, К. Іващенко, Г. Слозанська, Т. Семигіна. Питання практичної соціальної роботи в громаді підіймали й зарубіжні науковці, такі як, А. Хардкасл, Р. Пауерс, М. Пейн та С. Венокур. Дж. Бопп та М. Бопп. Визначенням ключових цінностей та принципів, яких мають дотримуватися соціальні працівники в умовах надзвичайних ситуацій, присвячені праці американських дослідників Н. Річман, Г. Соліман та М. Рогге.

Актуальність проблеми, недосконалість професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій зумовили вибір теми дослідження **«Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій»**.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування й експериментальна перевірка методів професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Відповідно до мети були визначені такі завдання дослідження:

- на основі аналізу наукових розвідок вітчизняних та зарубіжних дослідників розглянути проблему готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді в умовах надзвичайних ситуацій;
- дослідити етику та нормативно-правове забезпечення соціальної роботи в громаді в умовах надзвичайних ситуаціях;
- визначити роль соціальних працівників у наданні соціальних послуг членам громади в надзвичайних ситуаціях;
- проаналізувати стан готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій;

– розробити рекомендації з покращення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Об’єктом дослідження є процес професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Предмет дослідження – методи професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Для досягнення мети та виконання завдань дослідження застосовано комплекс **методів наукового дослідження**, а саме: теоретичних – вивчення, аналіз і узагальнення наукової літератури, навчальних та методичних видань з досліджуваної проблеми, синтез; порівняння та узагальнення даних; емпіричних – діагностичні методи (метод наукового спостереження, анкетування, бесіди й інтерв’ювання) для виявлення ефективності стану готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій; статистичних – математичної статистики (узагальнення отриманих даних для встановлення статистичної значущості результатів дослідження).

Наукова новизна дослідження полягає в розширенні інформаційної та інструментальної бази готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій. Здійснено спробу комплексного вивчення соціальної роботи в громадах, в умовах надзвичайних ситуацій, до яких відносяться сучасні виклики суспільній безпеці, а також розроблено рекомендації з покращення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Теоретична значущість дослідження полягає у вдосконаленні теоретичної бази підготовки майбутніх соціальних працівників з огляду на специфіку надзвичайних ситуацій, які, зокрема, є наслідками гарячої фази російсько-української війни. Досліджуються методи професійно-практичної

підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій у закладах вищої освіти.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що на основі комплексного та міждисциплінарного підходу виявлено специфіку соціальної роботи у громаді в кризових умовах. Теоретико-практичні напрацювання, представлені у магістерському дослідженні, можуть бути використані при розробці лекційних та практичних занять із курсів, спрямованих як на загально-теоретичну, так і на спеціальну підготовку студентів, таких як «Вступ до спеціальності», «Соціальна робота у громаді», «Соціальна робота з різними категоріями клієнтів», «Соціальна робота у різних сферах», «Соціальна робота у надзвичайних ситуаціях», «Соціальна і педагогічна психологія» тощо.

Експериментальна база дослідження: Чорноморський національний університет імені Петра Могили. Студенти 3, 4, 5 та 6 курсів спеціальності 231 «Соціальна робота». Загальна кількість осіб, що приймали участь у дослідженні – 20.

Апробація результатів дослідження.

Результати роботи оприлюднено на XXVI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Могилянські читання – 2023 : Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» (Миколаїв, 2023р.).

Публікації. Основні теоретичні та методологічні положення роботи представлені у тезах на конференції:

- Коваленко С. В. Особливості соціальної роботи в громаді в умовах війни / Могилянські читання – 2023 : Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти: XXVI Всеукраїнська науково-практична конференція. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2023.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку

використаних джерел у кількості 83 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 117 сторінок, з них основного тексту 95 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

1.1 Наукові розвідки проблеми готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Ескалація конфліктів, що призводять до внутрішнього переміщення та міграції, збільшення частоти та інтенсивності стихійних лих, пов'язаних із кліматичними змінами, та глобальна пандемія протягом попередніх років спричинили у різних країнах світу до стрімкого зростання кількості людей та громад, які потребують екстреної соціальної допомоги та підтримки фахівців зі сфери соціальної роботи. Україна не стала винятком. Кризові періоди та функціонування держави в умовах надзвичайних ситуацій поглиблюють існуючі проблеми, що прямо пов'язані із матеріальним та морально-духовним добробутом населення. Зокрема, мова йде про зростання рівня бідності населення, загроза загострення соціально-економічної нерівності та проявів соціальної несправедливості, послаблення соціального захисту для таких вразливих категорій населення як діти та люди похилого віку, громадяни з інвалідністю та ін. Задля підтримки соціальної справедливості та ефективного функціонування суспільства у кризові періоди, у громадах діють соціальні працівники, які надають всебічну допомогу різним категоріям населення.

Соціальний працівник – це кваліфікований фахівець, який працює з усіма вразливими категоріями громадян, групами та громадами, щоб допомогти їм навчитися жити краще. Соціальні працівники, як правило, працюють з людьми, які страждають від бідності, дискримінації чи інших видів соціальної несправедливості. Професійні соціальні працівники прагнуть творити зміни та заохочувати життєстійкість окремих людей, сімей та громад. Робота

соціального працівника видається повноцінною для тих, хто отримує задоволення від того, що може приносити користь громаді та змінювати суспільство на краще.

Справедливо зазначити, що соціальні працівники відіграють важливу але, подекуди, невизнану роль у підтримці населення під час надзвичайних ситуацій та після – у подоланні їх наслідків. Вони допомагають як окремим індивідам, так і громадам підготуватися, адаптуватися та правильно зреагувати на надзвичайні ситуації та кризи. Працівники соціальних служб зорієнтовані на роботу з різними категоріями суспільства, мають фахові навички, знання та відданість справі, які допомагають адекватно ідентифікувати та оцінити як саму ситуацію у якій доводиться діяти, так і цільову групу, з якою треба працювати.

До реципієнтів допомоги з боку соціальних працівників належать не лише ті, хто стикається із соціальними, економічними або медичними проблемами, а й індивіди, які зазнають етнічної чи расової дискримінації, безхатченки, жертви війни чи громадянського конфлікту, стихійних лих [75]. Таким чином, працівники соціальних служб відіграють важливу роль у підтримці найбільш вразливих категорій населення та громад, сприянні соціальній справедливості, зменшенні дискримінації та причин нерівності, подоланні бідності та підвищенні стійкості до потрясінь, що є особливо актуально у надзвичайних ситуаціях, до яких можна віднести й період військового стану у державі [65].

Соціальні працівники можуть діяти на індивідуальному рівні (з окремо взятими громадянами) так і груповому, який передбачає соціальну діяльність у громаді. Українська дослідниця Г. Слосанська зазначає, що у вітчизняних та зарубіжних наукових розвідках відсутнє єдине трактування поняття «громада». Це пов'язано із різноманіттям підходів до трактування цього терміну, так само як і похідного поняття – «територіальна громада». Такі підходи базуються на історичних аспектах формування змісту зазначених понять, і тісно пов'язані із внутрішньо- та зовнішньодержавними факторами, які на них вплинули [47, с. 24].

Примітно, що теорія та практика соціальної роботи передбачає наявність різниці між поняттями «грумада» та «територіальна грумада». Якщо перший термін може стосуватися грумад, які по-суті є групами, об'єднаннями або організаціями за інтересами, то другий означає географічно окреслену спільноту, яка проживає у селі або місті та фактично ототожнюється з ним. Вітчизняна дослідниця К. Іващенко зазначає, що «грумада за інтересами» об'єднує людей, які мають спільні проблеми, характеристики чи соціальні зв'язки. Вона також відносить до цієї категорії грумади за етнічною чи національною ознакою, які не мають можливості компактного проживання, проте «відчувають певну відокремленість своєї групи». Окрім того, К. Іващенко наголошує на тому, що термін «грумада» інколи ототожнюють із терміном «локальна соціальна система», яка уособлює «мережу взаємопов'язаних соціальних установ, що охоплюють усі аспекти соціального життя – сімейного, релігійного, правового тощо у певній географічній місцевості» [16, с. 61].

Узагальнено, грумаду може визначити як спільноту або групу, яка дотримується соціальної структури суспільства (культури, норм, цінностей, статусу). У Оксфордському тлумачному словнику сучасної англійської мови грумаду визначено «як групу людей, що об'єднана спільним походженням, расою, соціальним станом, релігійними переконаннями та місцем проживання – районом, населеним пунктом тощо, де розташована низка соціальних інститутів: сім'я, школа, церква, організації сфери дозвілля та медицини» [66, р. 233]. Члени грумади можуть працювати разом, щоб організувати соціальне життя в певному місці, або ж їх може пов'язувати почуття приналежності, стійке в часі та просторі [83]. Окрім того, як зазначає українська дослідниця Л. Гордієнко, єдності грумади сприяє «грумадське виховання», концепт якого було розвинуто у Великій Британії. «Грумадське виховання» поєднує освітній аспект (спрямований на допомогу молоді та дорослим в оволодінні навичками, необхідними для виживання у сучасних економічних умовах), педагогіку дозвілля (створення простору для розвитку особистості та самореалізації) та соціально-педагогічний вплив на правопорушників (зорієнтований на

виховання почуття відповідальності та єдності із громадою) [9, с. 63]. Тож, спільними елементами соціологічних визначень громади є географічна територія, соціальна взаємодія, спільні зв'язки та спільні настрої [71, р. 59].

Зазначений підхід підтримують й сучасні американські дослідники А. Хардкасл (A. Hardcastle), Р. Пауерс (R. Powers) та С. Венокур (S. Wenocur), які поділяють думку, що громада – це більше, ніж просто «локальний фізичний простір», особливо в міських районах, і він потребує соціальної ідентичності. Мешканці можуть проживати в одному географічному просторі, але сповідувати дуже різні ідеології та мати специфічну релігійну, етнічну та класову ідентичність. Вони можуть проживати поруч, бути сусідами, але не спільнотою. Так, у місті Саут-Біч, штат Флорида, пліч-о-пліч мешкають представники сексуальних меншин, американці кубинського походження та американські євреї-хасиди, які не мають спільних мов, порядку денного щодо місцевої політики, соціальних інтересів чи соціальних інститутів. Або ж, наприклад, мешканець Лондона може думати про себе більше як про бізнесмена чи іммігранта з Пакистану, ніж як про лондонця. Іншими словами, люди, які фізично проживають разом, – експатріанти, міжнародні мандрівники, заробітчани чи нелегальні іммігранти, – можуть мати більше культурних зв'язків із тими, хто залишився вдома, аніж із новими сусідами [64, с. 96].

Отже, можна окреслити такі основні підходи у питанні вивчення громад:

1) визначення їх як спільнот, що ґрунтуються на географічній близькості;
2) ототожнення їх із локалізованими соціальними системами, що пов'язують соціальні групи та інститути;

3) їх характеристика як системи (мережі) комунікації, основою якої є відчуття спільної ідентичності або набір єдиних вірувань та практик [64, р. 59].

Саме тому, найбільш глибоке розуміння громади має охоплювати як територіальний фактор, так і фактор культурної близькості людей, які вважаються громадою або спільнотою. Так, українська дослідниця О. Безпалько зазначає, що у вітчизняній історії термін «громада» має глибоке коріння, яке сягає часів Київської Русі. Тоді її синонімами були «верв», «мир», «село».

Своєрідними громадами можна вважати й православні братства, що діяли у західних землях. Проте, найбільше уваги у письмових джерелах XV–XIX століть приділено селянській громаді з її звичаєвим правом та традиціями підтримки й допомоги бідним та знедоленим [2, с. 9].

Сьогодні, найбільш повну інформацію про (територіальну) громаду можна отримати, спираючись на її соціальний паспорт, який включає такі показники:

- 1) географічний (площа, природні особливості та екологічний стан);
- 2) демографічний (кількісний та якісний склад населення);
- 3) соціальний (наявність соціальних груп та характеристика їх спрямування);
- 4) економічний (специфіка ринку праці, зайнятості населення, показники рівня бідності тощо);
- 5) політичний (наявність лідера у громаді, політичної структури, недержавних організацій);
- 6) освітньо-культурний (функціонування освітніх закладів та організація дозвілля);
- 7) ризики (проблеми та виклики злагодженому функціонуванню попередньо зазначених сфер) [2, с. 11].

Соціальні працівники, які діють у громадах, зазвичай володіють актуальною інформацією щодо стану своєї громади, що дозволяє ефективно виконувати соціальну роботу, яка покликана на задоволення потреб місцевих громадян.

Власне, за визначенням Міжнародної федерації соціальних працівників, соціальна робота – «це практична професія та академічна дисципліна, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, розширенню прав та можливостей і визволенню людей. Принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до розмаїття є центральними для соціальної роботи. Спираючись на теорії соціальної роботи, соціальні науки, гуманітарні науки та знання корінних

народів, соціальна робота залучає людей та структури до вирішення життєвих проблем і підвищення добробуту» [63]. Також, зазначається, що наведене визначення може бути розширене на національному та/або регіональному рівнях. Основними принципами соціальної роботи є повага до цінності та гідності людини, не заподіяння шкоди, повага до різноманітності, дотримання прав людини та соціальної справедливості. Відстоювання та захист прав людини і соціальної справедливості є мотивацією та виправданням соціальної роботи.

Важливо зазначити, що соціальна робота вимагає багато зусиль. Стрес, який виникає через значне робоче навантаження, безсоння та важкі розмови, може бути дуже сильним. Закордонні дослідження показують, що соціальні працівники мають вищий за середній рівень депресії та тривоги, що, без сумніву, посилюється тиском від усвідомлення того, що вони можуть бути єдиним, хто здатен врятувати людей, які опинилися в складних ситуаціях (наприклад, тих, хто зазнає домашнього насильства, або втратив дім через ракетний обстріл) [79]. Крім того, енергія та турбота, які соціальні працівники вкладають у свою роботу, не завжди отримує вдячний відгук від тих, заради кого вони працюють.

Вигорання є визначальним фактором номер один у погіршенні психічного здоров'я серед соціальних працівників. Відчуття спустошеності та психічного виснаження, позбавлення мотивації та втрати турботи може виникнути в будь-якій професії, але, схоже, воно надзвичайно поширене серед соціальних працівників. Насправді, понад 75% соціальних працівників повідомляють, що відчували вигорання в той чи інший період своєї кар'єри, а близько 39% звітують про це регулярно [79]. У зв'язку із цим, здатність підтримувати своє психологічне здоров'я та протистояти стресу є одним із показників готовності майбутнього соціального працівника до роботи в умовах надзвичайної ситуації.

Соціальні працівники створюють зміни у різний спосіб – від змін на високому, системному рівні (макропрактика) до індивідуального рівня (мікропрактика). З огляду на це, А. Гідденс (A. Giddens) визначив три рівні

соціальної роботи (Рис. 1.1):

1) Мікро-рівень. Коли більшість людей думають про соціальних працівників, вони думають про соціальних працівників мікрорівня. Це люди, які працюють з людьми один на один, щоб допомогти їм створити зміни в їх особистому житті. Прикладами соціальної роботи мікрорівня є робота у школі (допомога учням впоратися із проблемами, з якими вони зіштовхуються у закладі освіти та вдома); робота з дітьми та сім'ями в окружному відділі соціальних служб (надання підтримки різним групам населення з підвищеним ризиком); робота адвоката (допомога людям орієнтуватися в системі кримінального правосуддя); клінічна соціальна робота (надання консультаційних послуг щодо подолання залежностей, підтримки психічного здоров'я, захисту шлюбу та сім'ї, подолання травми тощо); соціальна робота медичного характеру (надання та координування послуг пацієнтам під час та після лікування).

2) Мезо-рівень (або середній рівень). Така соціальна робота передбачає взаємодію з великими групами або установами, а не з окремими особами. Така робота передбачає розширення функцій до адміністративних, направлених на контроль за розробкою та впровадженням соціальних програм або наданням послуг. Деякі види діяльності у соціальній роботі на мезорівні включають керівництво командою людей, що здійснюють безпосередні практичні інтервенції; лідерство у неприбуткових або громадських організаціях; організація членів громади для створення змін у районах, містах чи регіонах; навчання для різних груп з питань громадського здоров'я; освітня робота в закладах вищої освіти з навчання та підготовки нових соціальних працівників.

3) Макро-рівень. На цьому рівні соціальна робота зорієнтована на створення змін високого рівня. Така робота не передбачає обов'язкові безпосередні контакти з населенням. Вона має дослідницький чи управлінський характер, а зміни, які вносять соціальні працівники макрорівня у програми, політику, дослідження та інші сфери, просочуються вниз і впливають на багатьох. Деякі приклади соціальної роботи на макрорівні включають дослідження соціальної роботи та аналітичний аналіз даних; розробку соціальної політики та реалізацію

грантів; локальне, регіональне, державне представництво чи лобіювання тощо; розробка та оцінка соціальних програм. Виконуючи соціальну роботу на макрорівні, соціальні працівники рідше мають у своїй офіційній назві (або назві своєї посади) словосполучення «соціальний працівник» порівняно із колегами, наприклад, мікрорівня. Проте, вони все одно здатні виконувати безліч ролей завдяки своїй всебічній вищій освіті [47, с. 3; 81].

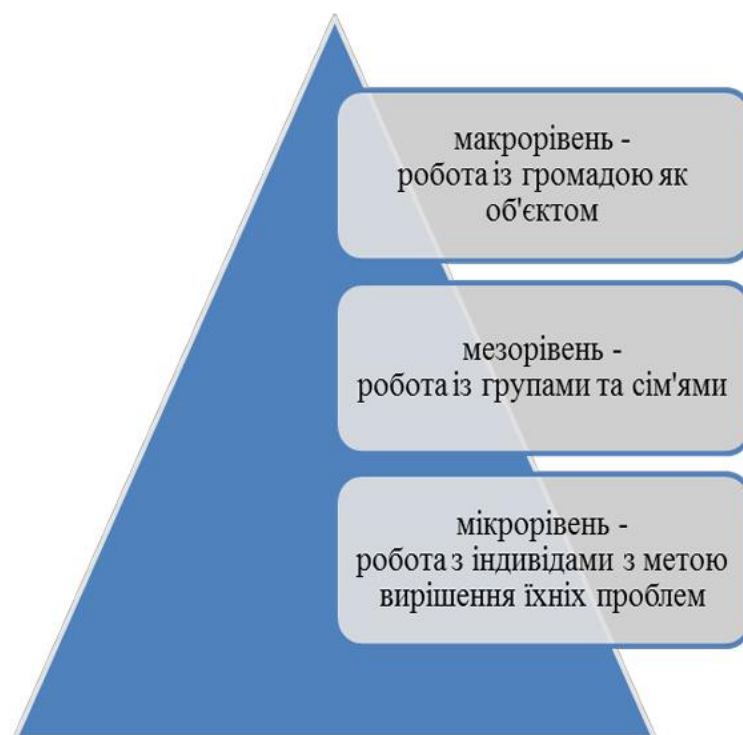


Рис. 1.1. Рівні соціальної роботи [47, с. 3]

Соціальну роботу, яку виконують соціальні працівники у громаді можна визначити як таку, що виконується переважно на мікро- та мезорівнях. М. Майо розглядає соціальну роботу у громаді як таку, що провадиться на двох рівнях. Перший або базовий передбачає організацію та реалізацію соціальної роботи за місцем проживання клієнтів. Другий рівень охоплює роботу органів місцевої влади та соціальних агенцій, що спрямована на імплементацію державної соціальної політики на локальному рівні [43].

Соціальна робота в громаді передбачає організацію взаємодопомоги та згуртованості певної групи людей, розробку та реалізацію певних соціальних програм для задоволення потреб населення в тій чи іншій територіальній

громаді [21, с. 65]. Такий підхід до соціальної роботи в громаді формується на основі патріотизму, ентузіазму, людиноцентризму та небайдужості до проблем інших людей. Дж. Бопп (G. Bopp) та М. Бопп (M. Bopp) визначили два ключових підходи до організації соціальної роботи в громаді. Перший підхід спирається на надання соціальних послуг урядовими та громадськими організаціями. Другий – заснований саме на гуртуванні членів громади та всієї територіальної спільноти задля вирішення нагальних соціальних проблем [56].

Оскільки громади складаються з різних груп людей, які мають спільну культуру, хобі, відвідують спільні навчальні заклади та місця для дозвілля, роль соціального працівника в громаді полягає у тому, щоб максимально об'єднати членів цих груп задля досягнення спільної мети, а саме – ефективного функціонування спільної громади.

Соціальні працівники досягають цього, працюючи пліч-о-пліч з окремими особами та групами. Працюючи у громаді, вони можуть проводити оцінку потреб, планувати та адмініструвати програми або розподіляти ресурси в громаді. Так, соціальна робота в громаді є унікальною, оскільки громада часто активно співпрацює із соціальними працівниками. Група людей, яких зачіпає спільна проблема, природно зацікавлена в її вирішенні та активно зорієнтована на її розв'язання.

Соціальна робота у сфері розвитку громади передбачає надання консультацій окремим особам, парам та родинам; створення та ведення груп підтримки; проведення оцінки потреб громади у сфері охорони здоров'я та участь у плануванні заходів щодо охорони здоров'я в громаді; розробка громадських програм; аналіз відповідних програм та місцевої політики; розробка та впровадження спеціалізованих програм, послуг та культурних заходів; робота з волонтерами тощо [76].

На думку англійського соціолога М. Пейна (M. Payne), соціальна робота в громаді має зводитися до посилення зв'язків як на внутрішньому рівні всередині громади, так і на зовнішньому задля посилення відчуття приналежності членів громади до єдиної спільноти. Дослідник окреслює чотири основних напрями

роботи в громаді:

- забезпечення належної координації та функціонування різних соціальних установ та агенцій в межах самої громади;

- створення умов для залучення членів громади до участі у розвитку громади, прийнятті та реалізації управлінських рішень;

- аналіз потреб та проблем членів громади задля ефективного соціального планування та надання соціальних послуг, спрямованих на задоволення цих потреб;

- співпраця з волонтерами, групами взаємної підтримки та кваліфікованими фахівцями з метою створення та зміцнення системи взаємодопомоги та соціальної допомоги у громаді [43, с. 32].

Правильна організація соціальної роботи у громаді набуває ще більшого значення у період надзвичайних ситуацій, коли громада протистоїть катастрофам та кризам, які загрожують самому її існуванню. У такий час особливо важливою є висококваліфікована робота фахівців, які володіють достатніми теоретичними знаннями із надзвичайних ситуацій та мають практичний досвід роботи у екстрених умовах або кризовий період.

Надзвичайна ситуація (НС) – це ситуація, яка становить безпосередню та серйозну загрозу життю, здоров'ю, майну або навколишньому середовищу і вимагає негайних дій для вирішення ситуації та запобігання подальшій шкоді. Надзвичайні ситуації можуть виникати раптово та несподівано і включати природні катастрофи, такі як землетруси, урагани та повені, а також – техногенні катастрофи, такі як пожежі, вибухи і терористичні атаки. Надзвичайна ситуація також може виникнути внаслідок нещасних випадків або невідкладних медичних станів, таких як автомобільна аварія або серцевий напад [51].

Організація Об'єднаних Націй також виокремлює таку категорію як «комплексна надзвичайна ситуація», яка має три визначення: 1) гуманітарна криза, яка виникає в країні, регіоні або суспільстві, де відбувається повний або значний розпад влади внаслідок громадянського конфлікту та/або іноземної агресії; 2) гуманітарна криза, що виходить за межі мандата або можливостей

будь-якої окремої установи і вимагає міжнародного реагування; 3) гуманітарна криза, яка, за оцінкою Міжвідомчого постійного комітету (МПК), вимагає інтенсивної та широкої політичної та управлінської координації. Узагальнено, комплексну надзвичайну ситуацію можна визначити як «форму надзвичайної ситуації, створену людиною, у якій і сама причина надзвичайної ситуації, і допомога постраждалим пов'язані з високим рівнем політичних розрахунків» [58]. Цей вид надзвичайної ситуації часто пов'язаний із проблемами переміщених осіб під час збройних конфліктів або з нужденними людьми, які опинилися в зоні конфлікту.

Загалом, надзвичайні ситуації – це ситуації, які вимагають негайної та невідкладної уваги, а відсутність швидкого та належного реагування може призвести до значних збитків, травм або загибелі людей. Під час надзвичайної ситуації важливо зберігати спокій, оцінити ситуацію і вжити відповідних заходів, щоб мінімізувати шкоду та максимізувати безпеку. Також, важливо мати план дій на випадок надзвичайних ситуацій, що включає протоколи зв'язку, процедури евакуації та доступу до запасів і ресурсів на випадок надзвичайних ситуацій.

Надзвичайні ситуації можна класифікувати за характером походження, ступенем поширення, розміром людських втрат та обсягами матеріальних збитків. Фахівці визначають такі види надзвичайних ситуацій, які мають або можуть мати місце на території України: надзвичайні ситуації техногенного характеру, природнього, соціального та воєнного [18].

Надзвичайна ситуація техногенного характеру виникає через промислові та транспортні аварії (катастрофи) із вибухом та пожежами; аварії, що супроводжуються викидом небезпечних хімічних, радіоактивних, або біологічних речовин. Також, до цієї категорії належать ситуації раптового руйнування споруд та будівель, аварії на інженерних мережах, гідродинамічні аварії на греблях, дамбах тощо. Кодекс цивільного захисту України окремо наголошує на таких видах техногенних НС як аварія (небезпечна подія), катастрофа (велика за масштабами аварія, що призводить до тяжких наслідків) та

пожежа (неконтрольований процес знищення або пошкодження вогнем майна, що призводить до небезпечних наслідків для живих істот та навколишнього середовища загалом).

Наступним видом надзвичайних ситуацій можна визначити НС природнього характеру передбачають порушення нормальних умов життя та життєдіяльності людей на певній території, об'єкті або водному об'єкті, що виникає внаслідок небезпечного геофізичного, геологічного чи гідрологічного явища (наприклад, землетрусу, повені, урагани, снігового замету тощо), деградації ґрунтів чи надр, пожежі у природних екосистемах, зміни стану повітряного простору, епідемії та отруєння людей, інфекційними захворюваннями свійських та масовою загибеллю диких тварин, ураженням сільськогосподарських рослин шкідниками та хворобами тощо. Кодекс цивільного захисту України визначає такі НС природнього характеру як епідемія (масове поширення інфекційної хвороби на певній території протягом короткого проміжку часу); епізоотія (широке поширення заразної хвороби тварин за принципом епідемії); епіфітотія (поширення заразної хвороби серед рослин); стихійне лихо (природне явище, що діє з великою руйнівною силою).

Окрім зазначених вище видів, виділяють також соціальні або соціально-політичні НС, котрі виникають через терористичні акти та протиправну діяльність підривного, антиконституційного спрямування. Такі охоплюють збройні напади із захопленням важливих об'єктів, замах на життя керівників держави і народних депутатів України, напад на екіпаж повітряного чи морського судна, викрадення чи знищення суден, захоплення заручників, встановлення вибухових пристроїв у громадських місцях, зникнення або викрадення зброї та небезпечних речовин із місць їх зберігання тощо.

Нарешті, найбільш актуальними на сьогодні є воєнні НС, які мають місце внаслідок застосування зброї масового ураження або звичайних засобів ведення війни. Під час збройних конфліктів виникають фактори ураження населення через ракетні обстріли, руйнування атомних та гідроелектричних станцій, підриву складів та сховищ радіоактивних і токсичних речовин, брудних бомб

тощо. Воєнні конфлікти спричиняють виникнення потужного потоку мігрантів-біженців, що також (згідно класифікацій міжнародних організацій) можна віднести до категорії НС.

За рівнями поширення надзвичайні ситуації поділяють на НС:

- державного рівня: охоплює територію двох та більше регіонів чи всієї держави; може поширюватися на території інших держав; порушує нормальні умови життєдіяльності понад 50 тис. осіб; спричинила загибель понад 10 осіб; понад 300 постраждалих;

- регіонального рівня: поширюється на територію двох чи більше районів; порушує нормальні умови життєдіяльності від 1 тис. до 10 тис. осіб на тривалий час; призводить до загибелі від 3 до 5 осіб; 50–100 постраждалих осіб;

- місцевого рівня: виходить а за межі території потенційно небезпечного об'єкта; спричиняє загибель 1–2 особи; від 20 до 50 постраждалих осіб; порушує нормальні умови життєдіяльності від 100 до 1000 осіб на тривалий час або більше трьох днів;

- об'єктового рівня, або така, що не підпадає під зазначені вище категорії [54, с. 4–5].

Отже, проаналізувавши специфіку та види надзвичайних ситуацій, ми дійшли висновку, що вони здатні порушити нормальне життя членів громади на тривалий час, а діяльність у таких умовах вимагає високого рівня професіоналізму з боку соціальних працівників не лише задля вчасного та належного реагування на ситуацію під час її виникнення, але й ефективної роботи задля її подолання.

Ступінь розробленості проблеми готовності майбутнього соціального працівника до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій у наукових колах, на нашу думку, не є достатнім та комплексним. Проаналізувавши наукову літературу, ми дійшли висновку, що з огляду на відсутність єдиного визначення поняття готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в умовах надзвичайних ситуацій, більшість дослідників окреслили її як усвідомлення особистої відповідальності, наявність достатнього рівня

теоретичних знань та практичних умінь, широка обізнаність у питаннях соціальної роботи в громаді (зокрема, розуміння потреб своєї громади), володіння ґрунтовними знаннями щодо специфіки надзвичайних ситуацій, та вміння піклуватися про своє психологічне здоров'я й підтримувати психоемоційний добробут.

1.2 Етика та нормативно-правове забезпечення соціальної роботи в громаді у надзвичайних ситуаціях

Надзвичайні ситуації, включно із природними та техногенними катастрофами часто вражають громади без попередження або майже без нього. З огляду на особливості професії, соціальні працівники зобов'язуються дотримуватися не лише норм національного законодавства, але й діяти з огляду на норми Міжнародної федерації соціальних працівників (МФСП), які закріплено у документі «Етика соціальної роботи: принципи і стандарти» («Ethics of Social Work – Principles and Standards»), що включає «Міжнародну Декларацію етичних принципів соціальної роботи» і «Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників», та Міжнародної Асоціації шкіл соціальної роботи (МАШСР), які регулюють діяльність соціальних працівників у взаємодії з різними системними рівнями. Соціальні працівники та інші надавачі соціальних послуг мають знати, зокрема, про урядові та міжнародні етичні настанови із надання гуманітарної допомоги, такі як Кодекс поведінки Міжнародної Федерації Товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця (МФЧХ).

«Міжнародна Декларація етичних принципів соціальної роботи» розглядає дванадцять етичних принципів роботи соціального працівника, перший із яких ґрунтується на категоричному імперативі І. Канта та звучить так: «Кожна людина є унікальною цінністю, на яку слід зважати і ставитися до неї з повагою». Саме цей імператив вважається вищим принципом етики.

Більшість із принципів, відображених у документі «Етика соціальної роботи: принципи і стандарти» є індивідуалістично-орієнтованими [44, с. 72].

З початку 2000-х рр. зазначені вище документи декілька разів переглядалися і у 2014 році МФСП та МАШСР ухвалили Глобальне визначення соціальної роботи (Global Definition of Social Work) [62]. Цей документ надає визначення не лише самій соціальній роботі, але й окреслює її завдання, етичні принципи, та ключові теоретичні концепції.

Власне, найперша версія етичного кодексу МФСП, опублікована в 1960 році, стверджує, що соціальні працівники «присвячують себе служінню на благо людства» і повинні «сприяти підвищенню добробуту всіх без дискримінації». Ці основні принципи залишаються актуальними і сьогодні, але з тих пір кодекс перетворився з односторінкового документа на надійний посібник з професійної поведінки, в якому викладено основні цінності, етичні принципи та етичні стандарти соціальної роботи, якими керуються соціальні працівники.

Останні зміни до етичного кодексу були опубліковані на початку 2018 року. Ці зміни стосуються насамперед технологічного прогресу, що стався за останні 20 років, та його наслідків для етичної практики, включаючи нові форми комунікації та побудови відносин. Далі наведено шість основних цінностей, на яких ґрунтується етичний кодекс, а також пов'язані з ними широкі етичні принципи, якими соціальні працівники повинні керуватися у своїй роботі:

1) служіння (service) – етичний принцип: служити людям, які потребують допомоги, та працювати над вирішенням соціальних проблем;

2) соціальна справедливість (social justice) – етичний принцип: протистояти соціальній несправедливості та працювати задля соціальних змін від імені вразливих та пригноблених людей;

3) гідність і цінність людини (dignity and worth of the person) – етичний принцип: поважати кожну людину і пам'ятати про культурне та етнічне розмаїття;

3) важливість людських стосунків (importance of human relationships) – етичний принцип: визнавати та цінувати важливість людських стосунків та працювати над їх зміцненням задля підвищення добробуту окремих людей та спільнот (громад);

4) чесність (integrity) – етичний принцип: бути надійним та підтримувати місію, цінності, етичні принципи та стандарти професії;

б) компетентність (competence) – етичний принцип: практикувати в межах своєї компетенції, постійно розвивати професійні знання та досвід, а також робити внесок у пізнання професії [80].

Вивчення того, як професійні керівні принципи соціальної роботи застосовуються в контексті реагування на надзвичайну ситуацію та її подальше подолання, є вкрай необхідним. Так, Н. Річман (N. Richman), наприклад, стверджує, що соціальні працівники завжди повинні усвідомлювати етичні наслідки своєї роботи, тому, працюючи з людьми в екстремальних ситуаціях, вони зобов'язані приділяти особливу увагу питанням етики [73, р. 374]. Катастрофи множать та посилюють, часом в геометричній прогресії, індивідуальні кризи. Особи, сім'ї та громади у кризових ситуаціях є особливо вразливими до експлуатації та нерозуміння. Наприклад, під впливом стигми віктимізації реакція постраждалих на сильний стрес в екстремальних умовах може бути неправильно інтерпретована як психічне захворювання [60].

На нашу думку, найбільш точно до питання визначення ключових цінностей та принципів, яких мають дотримуватися соціальні працівники в умовах надзвичайних ситуацій, підійшли американські дослідники Г. Соліман (H. Soliman) та М. Рогге (M. Rogge). Вони виокремили такі чотири принципи [77, р. 6–11].

Принцип поваги та гідності (respect and dignity). Дослідження показують, що люди, які пережили катастрофу, у більшості випадків – це особи та сім'ї, які мають невеликий досвід спілкування із соціальними службами і, як правило, покладаються на власні ресурси. Багатьом постраждалим від катастроф може бути важко звернутися по допомогу до сервісних організацій через соціальну

стигму, яка часто притаманна цим установам, а також через страх втратити повагу, незалежність та контроль над власним життям. У зв'язку із цим, відповідний соціальний працівник має підібрати належний підхід до співпраці із такими індивідами та сім'ями задля встановлення відносин на основі довіри та поваги.

Окрім зазначеного, доречно зробити акцент і на ролі засобів масової інформації (ЗМІ), які своїм інтересом до людей, які пережили катастрофи, піднімають питання захисту конфіденційності, приватності та гідності. Під час моніторингу реакції громади на катастрофу та висвітлення її наслідків використання технологічних ресурсів ЗМІ часто може сприяти донесенню інформації про потреби постраждалих до широкої громадськості, водночас спричиняючи для них ще більші переживання. Зосереджуючись на драматичних новинах про пов'язані з катастрофою смерті, поранення, збитки та втрати, ЗМІ можуть увічнити страждання, а не задовольнити потреби постраждалих. Задля уникнення конфліктів та ще більшої психологічної шкоди для постраждалих, соціальні працівники зобов'язані розумно залучати представників ЗМІ, захищаючи права постраждалих та забезпечуючи баланс між правом громадськості знати про катастрофу та автономією організації у її функціонуванні.

Наступним можна зазначити принцип самовизначення (self-determination). Під час криз та катастроф виникають ситуації, які загрожують самовизначенню. Постраждалі повинні приймати важливі рішення, шукаючи негайного виходу з напружених, травматичних, емоційних ситуацій. Часто, однак, індивідуальна автономія обмежується, коли організації, що займаються реагуванням на надзвичайні ситуації та наданням послуг, здійснюють свої операції після катастрофи. Участь постраждалих є мінімальною в таких питаннях, як евакуація, надання притулку та розподіл їжі. Особливості, сильні сторони та потреби окремих осіб і сімей можуть бути нівельовані, оскільки організації намагаються відновити контроль в умовах плутанини після катастрофи або в умовах надзвичайної ситуації. Дотримання принципу

самовизначення передбачає надання постраждалим можливості розповісти про свої унікальні життєві ситуації, особливі потреби (наприклад, стан здоров'я дитини або обмеження в пересуванні немічного літнього члена сім'ї), цінності, переконання, культуру та ресурси, що надалі допоможе надати їм максимально ефективну підтримку та, можливо, залучити до роботи у громаді.

Не менш важливим є дотримання принципу справедливості (justice). Фізична безпека та засоби до існування є важливими для всіх людей, сімей та громад для відновлення після наслідків катастроф [78]. При реагуванні на катастрофи та відновленні соціальні мережі, волонтери та неформальні організації задовольняють деякі з цих базових потреб, тоді як інші потребують скоординованого втручання місцевих, державних або регіональних органів влади. Цілеспрямовані зусилля з боку державних установ, неприбуткових організацій та небайдужих громадян необхідні для того, щоб гарантувати соціальну справедливість для тих, хто пережив катастрофу. Відповідно до наших традицій та історії, соціальні працівники повинні приділяти особливу увагу в умовах НС потребам вразливих та безправних верств населення, включаючи дітей та людей похилого віку; людей з фізичними та розумовими вадами; етнічних, расових, культурних і релігійних меншин; а також бідних людей.

Нарешті, уваги заслуговує і принцип захисту інтересів (advocacy). Адвокація в умовах катастроф спонукає постачальників соціальних послуг не обмежуватися задоволенням нагальних фізичних, матеріальних та емоційних потреб постраждалих, а боротися за їхні права, виступаючи в ролі захисників як окремих осіб, так і цілих груп [72]. Однак катастрофи створюють такий величезний обсяг потреб, що базові життєві потреби можуть бути невизнаними і незадоволеними, а адвокація стає другорядним пріоритетом. Таку ситуацію можна спостерігати в окремих випадках, коли постраждалі мають особливі потреби, які не можуть бути враховані в базовому наборі послуг організацій, готових надавати допомогу в разі стихійного лиха (наприклад, у випадку роботи із дитиною, яка має розумову відсталість або дорослим, який страждає

на хворобу Альцгеймера). У таких ситуаціях працівники соціальних служб зобов'язані оцінити індивідуальні та сімейні потреби в спеціальних послугах для підтримки життєдіяльності на рівні прожиткового мінімуму та долучитися до адвокації, щоб задовольнити особливі потреби в достатній мірі.

Окрім того, Г. Соліман та М. Рогге визначили чотири обов'язкові умови якісного надання соціальних послуг під час надзвичайних ситуацій та після них. До таких вони віднесли: 1) забезпечення обігу достатньої та достовірної інформації задля ефективного реагування на катастрофи та відновлення після них; 2) доречність та зрозумілість процедур (наприклад, зниження бюрократичних вимог до постраждалих та більш точне виконання їх запитів); 3) вчасність надання послуг (тобто, надання допомоги у максимально стислі терміни, коли потреба у ній є найвищою); 4) координація надання послуг (передбачає забезпечення злагодженої роботи між місцевими, державними, регіональними та міжнародних установами та організаціями) [77, р. 14–16].

Роль соціальних працівників полягає у безпосередньому наданні громаді соціальних послуг, організації населення, допомозі із пошуком та облаштуванням приміщень для волонтерської діяльності, наданні правових консультацій, налагодженні комунікацій між волонтерами та, наприклад, представниками влади чи бізнесу, які готові надати більш широку підтримку окремо взятій громаді. Ці та інші види діяльності соціальних працівників, зокрема у надзвичайних ситуаціях, визначаються Міністерством соціальної політики України та регламентуються відповідною нормативно-правовою базою, яка включає, в тому числі, законодавчі та інші нормативно-правові акти сфери компетенції Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) у сфері цивільного захисту населення [15]. Зокрема, Наказ Мінсоцполітики України № 716 «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги кризового та екстреного втручання» від 01 липня 2016 року наголошує на тому, що «соціальна послуга у випадку загрози та виникнення надзвичайної ситуації надається із урахуванням вимог, передбачених Кодексом цивільного захисту України та іншими нормативно-правовими актами у сфері цивільного

захисту» [35]. У розділі VII зазначеного документу також зазначаються базові принципи надання соціальної послуги, що включають:

1) доступність соціальної послуги (передбачає надання послуги у належно обладнаному для цього місці та вчасно);

2) незалежність отримувача соціальної послуги (гарантується застосуванням індивідуального підходу та дотриманням принципів поваги до представників різних рас, національностей, віросповідання, із урахуванням гендерних, вікових фізичних або розумових та інших особливостей);

3) захист та безпека отримувача соціальної послуги (недопущенням негуманних та дискримінаційних дій щодо отримувачів послуг з боку соціальних працівників, а також – заборона на використання речей отримувачів допомоги та будь-які подарунки від них);

4) конфіденційність інформації (гарантування безпеки індивідуальних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» [38]).

На думку української дослідниці та фахівчині з питань нормативно-правового забезпечення функціонування системи надання соціальних послуг в Україні В. Николаєвої, проблема полягає у тому, що немає єдиного довідника щодо окресленого питання. Натомість, існує безліч законодавчих документів вузького спрямування, які присвячено різним аспектам соціального захисту та підтримки населення [27, с. 199]. На нашу думку, питання формування єдиного збірника законодавчих актів стає більш складним з огляду на воєнний стан в Україні. Наразі, вносяться правки та уточнення до існуючих законодавчих актів, враховуючи мінливість ситуації через ведення бойових дій та тривалої російської агресії проти цивільного населення України.

Нормативно-правовий механізм забезпечення системи соціальної роботи в Україні є частиною єдиної великої системи, яка передбачає його взаємодію з організаційним ресурсним механізмом (Рис. 1.2).



Рис. 1.2. Функції і взаємозв'язок механізмів державного управління системою соціальної роботи [27, с. 195].

В. Николаєва зазначає, що державне управління системою соціальної роботи регламентується декількома категоріями законодавчих документів, зокрема:

1) дорадчими документи світового співтовариства (акти, декларації, пакти, конвенції, рекомендації, резолюції ООН, ВООЗ, МОП, ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ);

2) внутрішньодержавними юридичними актами (Конституція, закони, укази, розпорядження Президента України, постанови уряду України, накази, рішення колегій та інструкції Міністерства соціальної політики, Міністерства освіти і науки, Міністерства охорони здоров'я та ін.);

3) документами суб'єктів України, які відповідають за реалізацію законів територіально (постанови уряду України, накази, програми, що спрямовані на виконання регіональних законоположень, виконання нормативних законоположень з правом законодавчої ініціативи);

4) документами муніципальних установ та органів влади (постанови, розпорядження міських і сільських районів, об'єднаних територіальних громад ОТГ, мікрорайонів або трудових колективів);

5) документами соціальних служб, закладів, організацій (положення, рішення, накази, розпорядження) [27, с. 197–198].

Що ж стосується надання соціальних послуг у надзвичайних ситуаціях, то це питання, як і питання надання таких послуг у мирний час, регулюється ключовим Законом України «Про соціальні послуги» (2019 року, чинна редакція – від 31 грудня 2023 року) визначено перелік із 18 базових соціальних послуг, що серед іншого включає підтримане проживання; соціальну адаптація; надання притулку; екстрене (кризове) втручання; консультування; соціальний супровід; представництво інтересів; посередництво; натуральну допомогу; інформування та ін. [40] У десятиденний термін, згідно із Статтею 18 «Ведення випадку», громадяни можуть отримати допомогу соціальних працівників шляхом ведення випадку, що включає такі процедури як:

1) аналіз заяви/звернення, яке має безпосередньо стосуватися осіб, які потрапили у складні життєві ситуації, або у ситуації, що «загрожують життю чи здоров'ю особи»;

2) оцінка реальних потреб у отриманні соціальних послуг;

3) прийняття рішення щодо можливості отримання громадянами затребуваних соціальних послуг;

4) у разі позитивного рішення – укладання відповідного договору та складання індивідуального робочого плану щодо отримання таких послуг (згідно Статті 22, укладання договору не передбачається у випадку одноразової допомоги, що надається екстрено/кризово);

5) виконання договору та плану;

6) моніторинг надання послуг та оцінка їх якості та ефективності.

Рішення щодо надання допомоги ухвалюють структурні підрозділи з питань соціального захисту населення виконавчих органів місцевих рад.

У Статті 21 чинного Закону, яка надає роз'яснення щодо умов прийняття рішення про надання чи відмову у наданні соціальних послуг зазначається, що «у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях для невідкладного надання соціальних послуг структурний

підрозділ з питань соціального захисту населення уповноважених органів системи надання соціальних послуг [...] може надати право надавачам соціальних послуг державної/комунальної власності приймати рішення про надання соціальних послуг екстрено (кризово) (консультування, надання притулку, догляд, підтримане проживання, короткотермінове проживання, натуральна допомога, транспортні послуги тощо) особам/сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах через шкоду, завдану пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією» [40]. Таким чином, можна побачити у базовому Законі, який регламентує надання соціальних послуг, що надзвичайні ситуації та воєнний стан фактично прирівнюються за своїм значенням та рівнем небезпеки до єдиної категорії обставин, які передбачають екстреного (кризового) надання соціальних послуг.

Нарешті, Стаття 23 «Послуги, що надаються екстрено (кризово)» уточнює, що соціальні послуги екстреного/кризового характеру включають «консультування, надання притулку, догляд, підтримане проживання, короткотермінове проживання, натуральна допомога, транспортні послуги тощо» і надаються «у разі наявності загрози життю чи здоров'ю особи та у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях» [40]. Уточнення, які стосуються надання членам громад соціальних послуг у надзвичайних ситуаціях та під час воєнного стану, були внесені до Закону у 2022 році через повномасштабне вторгнення росії на територію України і донині регулюють основні механізми надання соціальної підтримки населення (громад) у надзвичайних ситуаціях.

Наразі у процесі доопрацювання, відповідно до зауважень Міністерства юстиції, знаходиться наказ Міністерства Соціальної Політики (Мінсоцполітики) від 18 квітня 2022 № 135 «Про затвердження форми акта про надання повнолітній особі соціальних послуг екстрено (кризово)» [37]. Згідно механізмів надання екстрених соціальних послуг, громадяни можуть розраховувати на таку соціальну підтримку як консультування, натуральна

допомога стаціонарний догляд та догляд вдома, надання притулку, соціальний супровід сімей тощо. Передбачається спрощення процедури щодо подання запиту та отримання соціальних послуг у надзвичайних ситуаціях [48].

Необхідно зазначити, що 26 квітня 2022 року Президент України В. Зеленський підписав ухвалений 14 квітня 2022 року Верховною Радою України Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях» [33]. Зазначеним Законом було внесено правки до згадуваного вище Закону «Про соціальні послуги» та Закону «Про правовий режим воєнного стану» [39]. Внесені зміни роз'яснюють, що екстрене/кризове надання соціальних послуг можливе без «ведення випадку» у разі введення на території України надзвичайного або воєнного стану. Такі послуги можуть бути надані протягом доби на підставі звернення громадян щодо потреби у таких послугах. Окрім того, самі надавачі соціальних послуг можуть приймати рішення щодо доцільності їх надання. З одного боку це забезпечує активне реагування на потреби громадян, а з іншого – покладає додаткову відповідальність на соціальних працівників.

Окрім зазначеного вище, встановлюється, що соціальні послуги надаються на безоплатній основі тим громадянам, які зазнали шкоди у наслідок пожежі, стихійного лиха чи катастрофи, які постраждали через бойові дії чи терористичні акти, збройний конфлікт та тимчасову окупацію. У центрі уваги також перебувають внутрішньо переміщені особи (ВПО) із зони бойових дій. Такі особи та родини, що опинилися у складних життєвих обставинах, спричинені переліченими вище надзвичайними ситуаціями та воєнним станом, можуть отримувати допомогу за місцем перебування. Така допомога фінансується у порядку встановленому Кабінетом Міністрів України [48].

Також, доречно згадати Постанову Кабінету Міністрів України № 560 від 7 травня 2022 року «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях» [34], яка вносить вагомі

доповнення до «Порядку надання соціальних послуг особам з інвалідністю та особам похилого віку, які страждають на психічні розлади» [36]. У документі розширено список соціальних послуг, які можуть отримати люди з особливими потребами та особам похилого віку, і спрощується процедура подання звернення щодо отримання таких послуг. Важливо зазначити що оновлений документ демонструє дотримання високих етичних стандартів, про які велася мова раніше. Так, соціальні послуги екстреного/кризового характеру мають надаватися протягом доби. У перелік входять такі послуги як: представництво інтересів; підтримане проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю, бездомних осіб; соціальний супровід сімей/осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; догляд вдома; догляд стаціонарний; денний догляд, денний догляд дітей з інвалідністю; паліативний догляд; соціально-психологічна реабілітація; натуральна допомога; переклад жестовою мовою; транспортні послуги [34].

Отже, ми з'ясували, що соціальна робота є однією із важких видів професійної діяльності, що ґрунтується на високих морально-етичних стандартах. В своїй роботі соціальні працівники дотримуються принципів захисту гідності отримувачів соціальних послуг, брати до уваги їх особисті характеристики та специфіку тих складних життєвих ситуацій, у яких вони опиняються. Особливо актуальним це питання постає під час реагуванні на надзвичайні ситуації. Українське законодавство наближене до світових стандартів та реагує на потреби усіх категорій громадян навіть у найбільш важкий для держави період. Під час воєнного стану, з огляду на військову агресію проти України, законодавчі акти підлягають періодичному оновленню задля створення механізмів кращого забезпечення соціальною допомогою тих, хто її потребує. Чи не найбільша відповідальність покладається на соціальних працівників, які виконують свої обов'язки у громадах та головним чином забезпечують дієвість системи регулювання соціальної роботи в Україні.

1.3 Роль соціальних працівників у наданні соціальних послуг членам

громади в надзвичайних ситуаціях та протягом кризового періоду

Працюючи у громаді, соціальні працівники спрямовують максимум зусиль на створення комфортних умов для її розвитку. Ця роль є основною і від її виконання залежить те чи зможе громада вистояти у кризовий період. Під час надзвичайних ситуацій та у післякризовий період, зважаючи на потреби та можливості різних категорій населення, соціальні працівники відповідають за об'єднання громадських зусиль, координацію дій членів громади, розподіл ресурсів, визначення пріоритетних напрямів роботи у межах свої повноважень, що забезпечує всебічну підтримку мешканців громади.

Як член міждисциплінарної команди, соціальний працівник добре обізнаний з мешканцями, їхніми уподобаннями та членами їхніх родин. На випадок надзвичайних ситуацій, у плані дій закладу з надання соціальної підтримки визначена роль кожного співробітника, у тому числі, й соціального працівника, серед першочергових завдань якого можна визначити такі:

- 1) заспокоєння мешканців, які можуть відчувати тривогу або занепокоєння через події, що відбуваються;
- 2) допомога іншим працівникам в організації харчування, забезпеченні одягом та/або оформленні відповідних документів;
- 3) встановлення та підтримка зв'язку із сім'ями та родичами постраждалих, які знаходяться за межами громади;
- 4) залучення більше волонтерів для допомоги підопічним, якщо соціальний персонал не може дістатися до соціального закладу або пункту надання допомоги [81].

Під час стихійних лих робота соціального робітника є виснажливою та потребує виконання багатьох завдань одночасно. Катастрофи особливо важко переживають люди похилого віку, які вже мають хронічні захворювання. Їх переміщення, наприклад, з одного медичного закладу до іншого за найкращих обставин може бути складним, але під тиском екстреної евакуації воно може бути навіть травматичним. Соціальний працівник зможе допомогти під час

катастрофи шляхом інформування членів громади щодо кожного наступного кроку у загальному плані дій. Окрім того, коли мова йде про людей похилого віку або таких, які через стан здоров'я не можуть подбати про себе, відповідальний соціальний працівник має переконатися, що всі необхідні засоби догляду у разі евакуації відправлені разом із людиною. Залежно від ситуації, соціальний працівник має забезпечити супровід громадян, які потребують допомоги, під час переїзду та облаштування на нову місці проживання. У таких умовах особливої уваги потребує складання контрольних списків, що є окремим завданням підвищеного значення.

Іншим прикладом надзвичайної ситуації можна вважати пандемію. Існує кілька ролей для соціального працівника до, під час та після пандемії. Соціальний працівник може виконувати завдання посередницького, інформативного та юридичного характеру. Робота під час пандемій вимагає сміливості та високого рівня емпатії, яка допомагає соціальному працівнику зберігати психологічну рівновагу та ефективно взаємодіяти із людьми, чії навички соціалізації можуть значно ослабнути через тривалу ізоляцію. Серед іншого, у нагоді може стати техніка універсалізації, яка спрямована на те, щоб підкреслити однаковість становища усіх людей «у важкі часи» та необхідність проявити більше взаєморозуміння задля їх подолання. Окрім того, одним із завдань є підтримка резидентів, які опинилися відокремленими від членів родини та інших родичів. Як посередник, соціальний працівник може допомогти у відновленні контактів та забезпеченні відчуття і розуміння ізольованій людині, що вона не покинута ані суспільством, ані державою.

Воєнний час є одним із найскладніших викликів соціальній безпеці громадян. Відчуття безпомічності, перебування у стані перманентного стресу, відсутність планів на найближче майбутнє – це лише частковий перелік тих почуттів, які виникають у людей, які безпосередньо виживають і намагаються наново пристосуватися та облаштувати побут під час військового стану в країні. Стан війни може супроводжуватися як штучно створеними стихійними лихами (як наприклад при підриві військовими РФ дамби Запорізької АЕС), так

і спалахами хвороб (як наслідок погіршення екологічної ситуації – забруднення водних ресурсів та ґрунту). Залежно, знову таки, від ситуації, соціальні працівники виконують ті завдання, які є найбільш доречними щоб забезпечити членів громади – інформування щодо мінної небезпеки, взяття на облік ВПО, у разі необхідності – створення додаткової мережі оповіщення через соціальні мережі тощо.

Треба зазначити, що виконання різних завдань визначає ключові ролі, які соціальні працівники беруть на себе задля врегулювання актуальних для громади питань у надзвичайних ситуаціях та допомоги їй окремим членам.

Уніфікувавши теоретичні напрацювання зарубіжних та вітчизняних науковців, українська дослідниця Г. Слосанська склала найбільш повний перелік ролей соціальних працівників, серед яких визначено первинні (практичні, посередницькі та управлінські) та вторинні (дослідницькі) ролі [47, с. 106].

Практичні ролі: гід (guide); активатор / наставник / помічник-консультант / каталізатор (enabler); терапевт; порадник-консультант (counselor); агент з питань соціальних змін (community change agent); вчитель соціальних вмінь (educator) або тренер (trainer).

Посередницькі ролі: брокер (broker); кейс-менеджер або фахівця управління справами клієнт (case manager); захисника прав та інтересів клієнта / адвокат (advocate); посередник у вирішенні конфліктів (negotiator); медіатор (mediator).

Управлінські ролі: менеджер (general manager / manager); організатор (organizer); ініціатор / координатор (challenger або initiator / coordinator); супевізор; розробника соціальних програм / проєктів (developer); фасилітатора (facilitator); мобілізатор (mobiliser); лобіста (lobbyist).

Дослідницькі ролі: експерт (expert); аналітик (analyst); оцінювальник (evaluator); дослідник (researcher).

Суть та важливість перелічених ролей у забезпеченні функціонування громади в умовах надзвичайних ситуацій або кризовий період буде розкрито у

ході аналізу результатів анкетування здобувачів вищої освіти у наступному розділі.

Справедливо відзначити той факт, що соціальні працівники не можуть зосереджуватися лише на виконанні якого одного типу завдань та зазвичай поєднують у своїй роботі декілька ролей. Такий принцип роботи набуває все більшої актуальності сьогодні, коли від початку повномасштабного вторгнення росії на територію України, наша країна зазнала жахливих втрат: загинули та зникли безвісти багато цивільних мирних жителів, військових, знищені повністю десятки сіл та міст, цілі квартали у містах, тисячі будинків, зруйновані лікарні, школи, дитячі садочки. Зважаючи на це не лише зростає роль професійної соціальної роботи, але й урізноманітнюються її напрямки, методи та форми, які спираються як на вітчизняний багаторічний досвід, так і на міжнародний. Окрім того, на модернізацію сфери соціальної роботи та якість надання соціальних послуг принципово впливають і моральні цінності українців, які в тяжкий для країни період об'єднують зусилля та допомагають один одному, висловлюючи розуміння та підтримку й самим фахівцям соціальної роботи.

В кожній громаді є люди, які різняться між собою статусом, соціальною роллю, відношенням до життя та оточуючих, проблемами, тому підібрати один метод соціальної роботи на всіх практично неможливо. Таким чином, фахівці із соціальної роботи в громаді мають володіти різноманітними методами роботи та вміти їх застосовувати у щоденній професійній діяльності. Серед основних методів соціальної роботи в громаді можна виокремити метод ведення випадку, метод екстреного втручання, метод соціальної роботи з групою, метод організації та розвитку громад, метод соціального забезпечення в громаді, метод соціальної дії та соціальних досліджень тощо [47, с. 170].

З огляду на сьогоднішні виклики українському суспільству, доречним є вивчення підходів до соціальної роботи та способів підтримки громади соціальними працівниками за умов військового стану, що є чи не найбільш яскравим прикладом надзвичайної ситуації, яка чинить критичний вплив на

різних рівнях функціонування держави, безпосередньо зачіпаючи усі категорії та верстви населення. Так, робота в громаді, в умовах війни, є основним методом соціальної роботи. При цьому, діяльність фахівців соціальної сфери тісно поєднується із бажанням та моральним обов'язком звичайних громадян допомагати вразливим категоріям населення, займатися благодійництвом та волонтерством.

Українська дослідниця Т. Семигіна зазначила, що соціальну роботу в громаді в умовах воєнного часу варто розглядати як соціальну роботу на макрорівні, яка здійснюється завдяки самоорганізації громади для вирішення складних життєвих ситуацій [45, с. 118]. Власне, сучасна російсько-українська війна продемонструвала єдність, небайдужість та взаємопідтримку українського народу, а професійна діяльність фахівців соціальної сфери в умовах війни отримала максимальну підтримку від населення. З огляду на зазначене, соціальну роботу в громаді в умовах війни доцільно розглядати на різних рівнях.

Так, найвищим та базовим рівнем проведення соціальної роботи можна визначити рівень органів місцевого самоврядування, які реалізують державну політику у сфері соціальної допомоги населенню, пенсійного та соціального забезпечення, надання гуманітарної допомоги, соціальних послуг вразливим категоріям населення. Наступним є рівень установ соціальної сфери, які є суб'єктами реалізації соціальної політики та безпосередньо надають соціальні послуги таким категоріям, як внутрішньо переміщені особи, люди похилого віку, військовослужбовці та члени їх сімей, сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, дитячі будинки сімейного типу тощо. Соціальні служби надають допомогу населенню, співпрацюють із старостами територіальних громад, які володіють інформацією про стан соціального забезпечення жителів громади та наявність переселенців, що через війну вимушені шукати собі прихисток в інших містах та селах.

Нарешті, соціальна робота на рівні самої територіальної громади передбачає надання соціальної підтримки, що полягає у забезпеченні

безкоштовним харчуванням переселенців, приготуванні продуктів для потреб армії, плетінні маскувальних сіток, організації місць для централізованого поселення біженців тощо. Громади активно співпрацюють з місцевими підприємствами та бізнесом, зокрема надається безкоштовне паливо, транспорт на потреби армії, продукти харчування. Основне завдання громади в умовах війни – зібрати всі ресурси та сили, залучити максимальну кількість партнерів, щоб забезпечити підтримку своєму населенню та армії.

Неможливо уявити соціальну роботу в громаді без активному залученні самих жителів. Такий підхід відповідає етичному принципу самовизначення, про який йшла мова раніше. Досвід соціальної роботи в Україні показує, що важливим суб'єктом надання допомоги у воєнний час є самі громадяни, які самостійно збираються у своїх територіальних громадах, підтримують один одного та піднімають моральний дух армії своєю вірою у перемогу.

Волонтерські організації, що представляють недержавний сектор послуг, є громадські організації які виконують величезний обсяг роботи: надають допомогу сім'ям військовослужбовців, внутрішньо переміщеним особам, сім'ям з дітьми, пенсіонерам, організують пошук та транспортування одягу, ліків, продуктів, предметів гігієни для вразливих категорій населення, допомагають біженцям та постраждалим від війни знайти тимчасовий прихисток, забезпечують всім необхідним тварин. Особливим напрямком допомоги громадських волонтерських організацій є допомога армії. Сьогодні волонтери закривають значну прогалину в забезпеченні військовослужбовців шляхом збору коштів та закупок для Збройних сил України зручного та якісного військового одягу, інвентарю, дронів, транспорту для перевезення поранених та для евакуації цивільних із зон бойових дій.

Значна кількість міжнародних партнерів та організацій висловили свою підтримку громадянам України та безпосередньо українським соціальним працівникам, в тому числі й з боку міжнародної спільноти соціальної роботи. Світові лідери закликали підтримати народ України, покласти край війні, прийняти всіх біженців з України та надати гуманітарну допомогу українцям

[21, с. 68]. У свою чергу, соціальні працівники як представники Української держави на захисті інтересів її громадян сприяють тому, щоб допомога, яка надається міжнародними партнерами, була розподілена у відповідності до потреб усіх представників громади, яка у період воєнних дій розширюється за рахунок реєстрації внутрішньо переміщених осіб з прифронтових територій або таких, де безпосередньо ведуться бойові дії.

Зазвичай, соціальні працівники мають все необхідне для оцінки потреб, робочої координації та надання необхідних послуг. Вони працюють над тим, щоб сприяти здоровому подоланню та відновленню після травм, переміщення або втрати засобів до існування, а також безпосередньо надають підтримку та застосовують методики втручання для реагування на соціальні наслідки надзвичайних ситуацій.

Працівники соціальних служб не лише допомагають окремим особам, сім'ям та громадам оговтатися від криз та катастроф, але й сприяють зміцненню їх стійкості задля протистояння майбутнім потрясінням, спираючись на їхні сильні сторони і ресурси для підготовки та адаптації, щоб зменшити ризик впливу і потенційний вплив майбутніх несприятливих подій.

Тож, основними суб'єктами соціальної роботи в громаді в умовах війни є сама держава, органи місцевого самоврядування, соціальні служби, територіальні громади, жителі громад, волонтерські громадські організації та міжнародні партнери. У свою чергу, соціальні працівники, які є представниками української влади у громадах, забезпечують підтримку громадян, виконуючи як безпосередню роль надавача соціальних послуг, так і роль посередника між членами громади і тими організаціями або приватними особами, які висловлюють бажання підтримати населення через надання гуманітарної допомоги. Соціальні ж працівники, у свою чергу, врегульовують юридичні та організаційні питання. Окрім того, вони продовжують надавати психологічну, матеріальну та соціальну допомогу найбільш незахищеними та вразливими категоріям населення, зокрема, постраждалим від війни.

Висновки до першого розділу

Огляд теоретичних аспектів підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій дозволяє нам зробити висновки узагальнюючого характеру. Ці висновки стосуються, по-перше, аналізу науково-педагогічної літератури з досліджуваної проблеми; по-друге, обґрунтування етики та нормативно-правового забезпечення соціальної роботи в громаді у надзвичайних ситуаціях; по-третє, визначення ролі соціальних працівників у наданні соціальних послуг членам громади в надзвичайних ситуаціях та протягом кризового періоду.

За результатами аналізу літературних джерел, поняття соціальної роботи було визначено як особливий вид діяльності, який спрямований на всебічну підтримку людей, захист їх соціальних прав та інтересів, дотримання соціальної справедливості по відношенню до вразливих категорій населення. Соціальні працівники – це представники держави, які саме забезпечують виконання основних завдань, на які спрямована соціальна робота. Вони мають керуватися високими морально-етичними стандартами у своїй роботі та бути здатними виконувати різні ролі, працюючи як в адміністративному апараті, так і надаючи персональні консультації громадянам, які їх потребують. У зв'язку із цим, готовність майбутніх соціальних працівників до роботи в умовах надзвичайної ситуації передбачає усвідомлення особистої відповідальності, наявність достатнього рівня теоретичних знань та практичних умінь, широку обізнаність у питаннях соціальної роботи в громаді, володіння ґрунтовними знаннями щодо специфіки надзвичайних ситуацій, та вміння опиратися стресу та підтримувати своє психоемоційне здоров'я.

Робота у громаді була охарактеризована як один із найбільш важливих та ефективних методів соціальної роботи, оскільки передбачає ведення випадків на базі конкретної спільноти, розуміння потреб окремих сімей з огляду на умови їх проживання, та розуміння шляхів їх взаємодії заради спільної роботи у громаді. Зокрема, це видається важливим у контексті протистояння

надзвичайним ситуаціям та їх наслідкам. Соціальні працівники можуть більш ефективно на них реагувати та гуртувати громаду, за умов достатньої обізнаності щодо особистих справ її мешканців. Зважаючи на воєнний стан та загрози, що несе повномасштабне вторгнення росії в Україну, такий метод роботи соціальних працівників набуває особливої актуальності.

Обґрунтування етики та нормативно-правового забезпечення соціальної роботи в громаді у надзвичайних ситуаціях дало змогу виокремити, що соціальні працівники мають керуватися етичними нормами, передбаченими специфікою їх професії та дотримуватися принципів: принцип поваги та гідності, наданні можливості самовизначення, справедливості та захисту інтересів постраждалих громадян. На законодавчому рівні соціальна робота головним чином регулюється Законом України «Про соціальні послуги» (2019 р.), Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях» (2022 р.), супутніми законодавчими актами та постановами.

Нарешті, щодо важливості роботи соціальних працівників у громаді у надзвичайних ситуаціях, то така робота сьогодні зводиться здебільшого до моральної підтримки мешканців громад; натуральна допомога постраждалим та незахищеним верствам населення, що полягає в організації харчування, забезпеченні одягом та/або оформленні відповідних документів членів громад (в т.ч. ВПО); встановлення та підтримки зв'язку із сім'ями та родичами постраждалих, які знаходяться за межами громади; організація волонтерської роботи серед населення громади. Соціальні працівники виконують свої обов'язки беручи на себе різні соціальні ролі, серед яких можна виокремити практичні ролі, посередницькі ролі, управлінські ролі, та дослідницькі ролі. Значна частина цих ролей є важливими для функціонування громади в умовах надзвичайних ситуацій. Сьогодні роль соціальних працівників є вкрай важливою, оскільки вони виступають посередниками між громадянами та центральними органами управління, та відіграють вагомую роль у врегулюванні

гострих питань та захисті інтересів представників різних категорій населення.

РОЗДІЛ 2

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

З метою вивчення готовності майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи до надання соціальних послуг в умовах надзвичайних ситуації і загалом таких, що несуть загрозу життю та здоров'ю населення громад, було проведено анкетування серед студентів Чорноморського національного університету імені Петра Могили спеціальності «Соціальна робота» щодо рівня їх теоретичної та практичної підготовки, як майбутніх соціальних працівників, до роботи у громаді, а також їх психологічної готовності до роботи в екстремальних умовах. В опитуванні взяли участь студенти-бакалаври (3–4 курси) та студенти-магістри (5–6 курси) спеціальності «Соціальна робота» у кількості 20 осіб: 17 жінок та 3 чоловіки (10 осіб – 6 курс, 1 особа – 4 курс, 5 осіб – 5 курс та 4 особи – 3 курс). Таким чином, серед опитаних були респонденти з різним рівнем теоретичної та практичної підготовки, що дає можливість отримати більш об'єктивне уявлення щодо рівня підготовки майбутніх соціальних працівників. Кількість жінок, які пройшли опитування, значно переважає чоловіків. Проте, з огляду на специфіку соціальної роботи, ми вважаємо це такий показник нормальним і таким, що не впливає суттєво на якість результатів.

У ході опитування студентам було запропоновано відповісти на перелік питань, відповіді на які дають достатньо повне уявлення щодо знання студентами базових понять та концептів у сфері соціальної роботи, розуміння принципів та етичних норм, специфіки та різновидів надзвичайних ситуацій, та самооцінки їх готовності до практичної діяльності у громаді та виконанні певних ролей, які можуть брати на себе соціальні працівники, працюючи з у громаді.

Респонденти мали відповісти на питання, повний перелік яких (разом із повними варіантами відповідей) можна переглянути у Додатку А. Частина питань була націлена на з'ясування загальної готовності студентів до практичної роботи у громаді, а частина – на визначення ступеня їх психологічної готовності. Питання ставилися у довільному порядку. Опитування можна вважати успішно проведеним.

Також, для більш об'єктивної оцінки було проведено колективну бесіду під час якої було застосовано метод мозкового штурму. Учасники відповідали на питання щодо особливостей роботи соціального працівника у громаді, специфіки виконання його обов'язків під час надзвичайних ситуацій, та якостей, якими має володіти соціальний працівник для успішної діяльності.

2.1 Діагностика стану готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Перш ніж надати оцінку готовності студентів працювати у громадах у надзвичайних ситуаціях, ми поставили за мету виявити чи мають респонденти достатню теоретичну базу, яка включає розуміння основоположних понять та концептів, пов'язаних із їх спеціальністю – *соціальна робота, соціальний працівник, громада, надзвичайна ситуація* та ін. Студентам було запропоновано відповісти на ряд запитань

Перш за все, студентам було поставлено питання «Як Ви оцінюєте свою обізнаність із поняттям «громада», специфікою її функціонування та потребами?» (Рис. 2.1.1)



Рис. 2.1.1 Рівень обізнаності щодо поняття «громада» та її особливостей

Половина опитаних студентів (10 осіб або 50%) оцінили свою обізнаність з питань роботи у громаді як «добре». Вони упевнені що мають достатній рівень знань щодо особливостей функціонуванні громади та потреб її населення. Друга половина студентів розійшлися у думці щодо своєї базової підготовки: чверть опитаних (5 осіб або 25%) оцінила свої знання на «відмінно», у той час як ще чверть (5 осіб або 25%) – «задовільно». Такі показники можна однозначно вважати позитивними з огляду на те, що більша частина опитаних – це студенти-магістранти, які продемонстрували добрий та високий рівень підготовки. Окрім того, важливо відзначити, що ніхто з опитаних не оцінив свої знання як «незадовільні». Це означає, що чинні програми підготовки соціальних працівників надають щонайменше базові знання з питань роботи у громаді, що є вкрай важливо для їх оцінки у період надзвичайних ситуацій.

Отже, студенти «добре» обізнані щодо поняття громада та особливостей її функціонування.

Наступним було питання «Чи знаєте Ви що таке «надзвичайні ситуації»

і як мають діяти соціальні працівники за таких умов?» (рис 2.1.2)

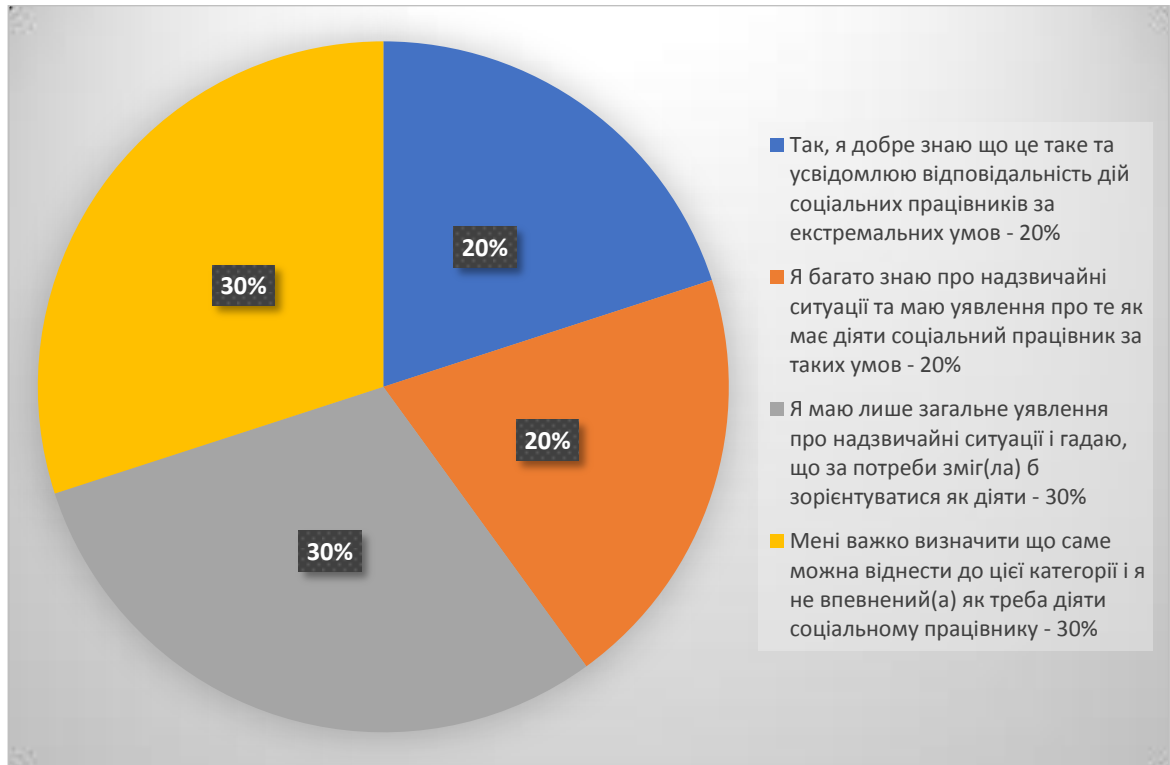


Рис. 2.1.2 Рівень обізнаності щодо надзвичайних ситуацій та діяльності соціальних працівників за умов НС

Робота в громаді у надзвичайних ситуаціях передбачає розуміння не лише тих концептів, що пов'язані із громадою, але й обставин, які належать до категорії надзвичайних ситуацій. Згідно українського законодавства, надзвичайні ситуації можуть мати техногенний, природній, соціальний та військовий характер. Чотири особи (20%) із впевненістю відповіли, що добре обізнані з питань надзвичайних ситуацій та усвідомлюють відповідальність соціальних працівників у випадку екстреного реагуванні на надзвичайні ситуації. І така ж кількість (20%) зізналися, що мають лише загальні уявлення щодо надзвичайних ситуацій та дій соціальних працівників у разі такого виклику. Більше респондентів, – 30% або 6 осіб, – не без сумніву відповіли, що знають як має діяти соціальний працівник у випадку надзвичайної ситуації. Проте, ці ж студенти вважають, що їх рівень обізнаності з питань надзвичайних ситуацій є цілком добрий. І стільки ж, осіб (30%) продемонстрував абсолютну

неготовність до дій у надзвичайних ситуаціях.

Варто підсумувати, що більшість опитаних (60%) виявилися недостатньо обізнаними щодо НС та володіють лише поверхневими знаннями, аби діяти ефективно в умовах надзвичайних ситуацій. Разом із тим, з'ясовано, що частина респондентів (40%), – менше половини, – все ж мають добру теоретичну базу, розуміють специфіку надзвичайних ситуацій, та мають цілком конкретні уявлення про роботу соціальних працівників. Таким чином, можна окреслити перший напрям покращення підготовки майбутніх соціальних працівників: підвищення рівня обізнаності здобувачів вищої освіти щодо надзвичайних ситуацій та функцій соціальних працівників у громаді за екстремальних умов.

Досить важливим було запитання «Чи вважаєте Ви, що рівень Ваших знань дозволив би ефективно працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій?» (Рис. 2.1.3)



Рис. 2.1.3 Рівень знань для ефективної роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Цікавою видається загальна самооцінка студентів щодо їх готовності ефективно працювати в громаді у кризовий період. Не зважаючи на те, що

раніше повну обізнаність з питань, які стосуються функціонування громади, висловили 25% опитаних, а 30% студентів зазначили, що мають вичерпні знання з питань надзвичайних ситуацій та інструкцій щодо дій соціальних працівників у відповідних обставинах, лише 15% (3 особи) заявили, що вони повністю готові до роботи у територіальній громаді у період надзвичайної ситуації. Такий рівень підготовки пов'язаний із підвищеною зацікавленістю цих студентів досліджуваним питанням. Трохи більше опитаних, – 20% або 4 особи, – зазначили, що вважають себе готовими до такої роботи, посилаючись на знання, які отримали опановуючи основний курс підготовки соціальних працівників на базі закладу вищої освіти. На жаль, більшість студентів (65% або 13 осіб) відповіли, що вони або сумніваються у своїй готовності через те, що не цікавилися роботою у громаді або роботою в умовах надзвичайних ситуацій (35%), або взагалі не вивчали цей напрям діяльності під час навчання (30%). Такий показник свідчить про те, що базова освіта та класичні навчальні курси не виконують повною мірою своєї основної функції. Вони забезпечують загальну підготовку, проте не сприяють в достатній мірі формуванню вузькоспрямованого фахівця, який може застосувати свої навички в екстремальних умовах. Тому, у підготовку майбутніх соціальних працівників важливо внести такі елементи, які дозволять краще засвоїти теоретичний матеріал із досліджуваної теми та зроблять соціальних працівників більш впевненими у власних діях.

Окрім іншого, студентам було запропоновано висловити свою думку щодо ролі соціальних працівників у надзвичайних ситуаціях, відповівши на питання «На скільки важливою на Вашу думку є роль соціальних працівників у підтримці функціонування громади під час надзвичайних ситуацій?» (Рис. 2.1.4)

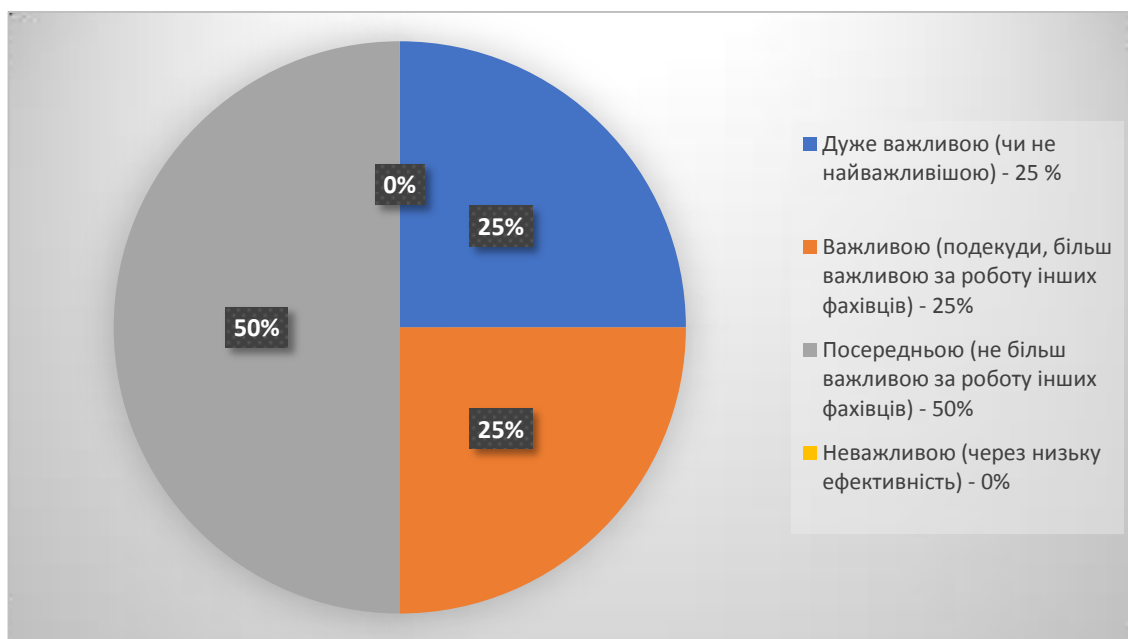


Рис. 2.1.4 Оцінка ролі соціальних працівників у підтримці функціонування громади під час надзвичайних ситуацій

Чверть опитаних студентів (25% або 5 осіб) визначили роботу соціального працівника як дуже важливу, яка може виявитися навіть важливішою за роботу деяких інших фахівців. На наш погляд, такий результат демонструє адекватне ставлення студентів до професії соціального працівника. Вони не переоцінюють важливість соціальної роботи у надзвичайних ситуаціях, проте, підкреслюють її значимість. Однак, така ж кількість (25%) вважають, що саме соціальні працівники є тими, завдяки кому громада здатна продовжити функціонувати у період криз та надзвичайних ситуацій. На жаль, половина респондентів (50% або 10 осіб) вважають роботу соціального працівника досить посередньою і такою, що не має особливого значення у порівнянні з іншими видами діяльності під час надзвичайної ситуації. Позитивним аспектом можна вважати те, що жоден із опитаних не вважає роботу соціального працівника зовсім неважливою або малоефективною. Проте, відсоток тих, хто не визнає важливості соціальної роботи є занадто високим. У зв'язку із цим, під час підготовки майбутніх працівників сфери соціальних послуг, необхідно більше уваги приділяти вивченню функцій соціальних працівників, та розглядати

кейси або виконувати вправи, успішний результат яких залежатиме винятково від залученості у їх вирішення соціального працівника, що дозволить іншим учасникам освітнього процесу переконатися у важливості цієї професії.

Уваги заслуговують і відповіді на питання, які мають за мету висвітлити наявність чи відсутність у респондентів практичного досвіду роботи у громаді, зокрема, у надзвичайних ситуаціях.

Було запропоновано питання «Чи маєте Ви практичний досвід роботи у громаді?» (Рис. 2.1.5)

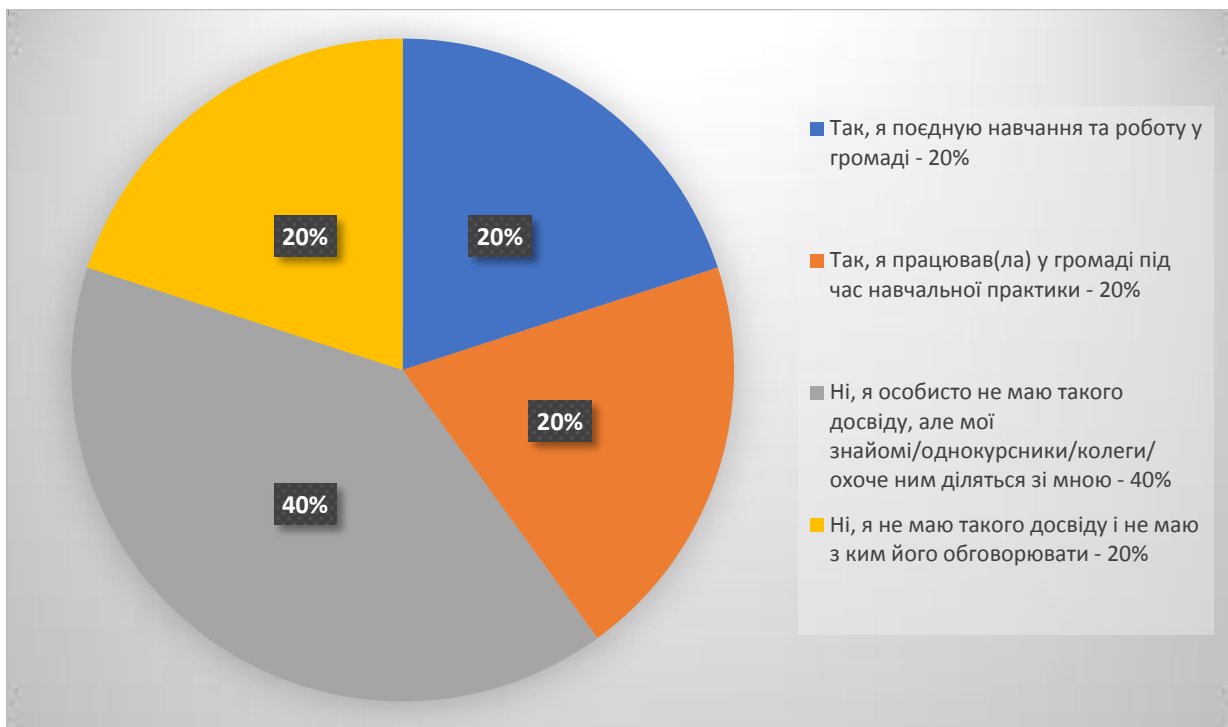


Рис. 2.1.5 Практичний досвід роботи у громаді

Менше половини опитаних студентів (40% або 8 осіб) зазначили, що мають досвід роботи у громаді. Половина із них має практику на постійній основі та поєднують навчання із роботою у громаді. Так само, 20% студентів працювали у громаді під час навчальної практики. Разом із тим, така ж кількість студентів (40%) зазначили, що не мають практичного досвіду, проте вони теоретично обізнані щодо соціальної роботи в громаді зі слів своїх друзів та колег. На жаль, 20% (4 особи) зізналися, що взагалі не мають уявлення про роботу у громаді через відсутність досвіду та брак спілкування з тими, хто його має.

Отже, відсоток здобувачів вищої освіти, які не мають ніякого практичного досвіду роботи у громаді, на наш погляд, є досить високим – 60% або 12 опитаних. Така ситуація може бути покращена, наприклад, збільшенням годин навчальної практики, яку студенти могли б проходити у громадах, або зміною її формату (в т.ч. шляхом залучення сучасних методів для онлайн-консультування).

Окрім того, студенти відповіли на питання щодо наявності практичного досвіду роботи у громаді безпосередньо під час надзвичайної ситуації, до якого було зараховано волонтерську роботу під час пандемії COVID-19 та у період воєнного стану (Рис. 2.1.6)

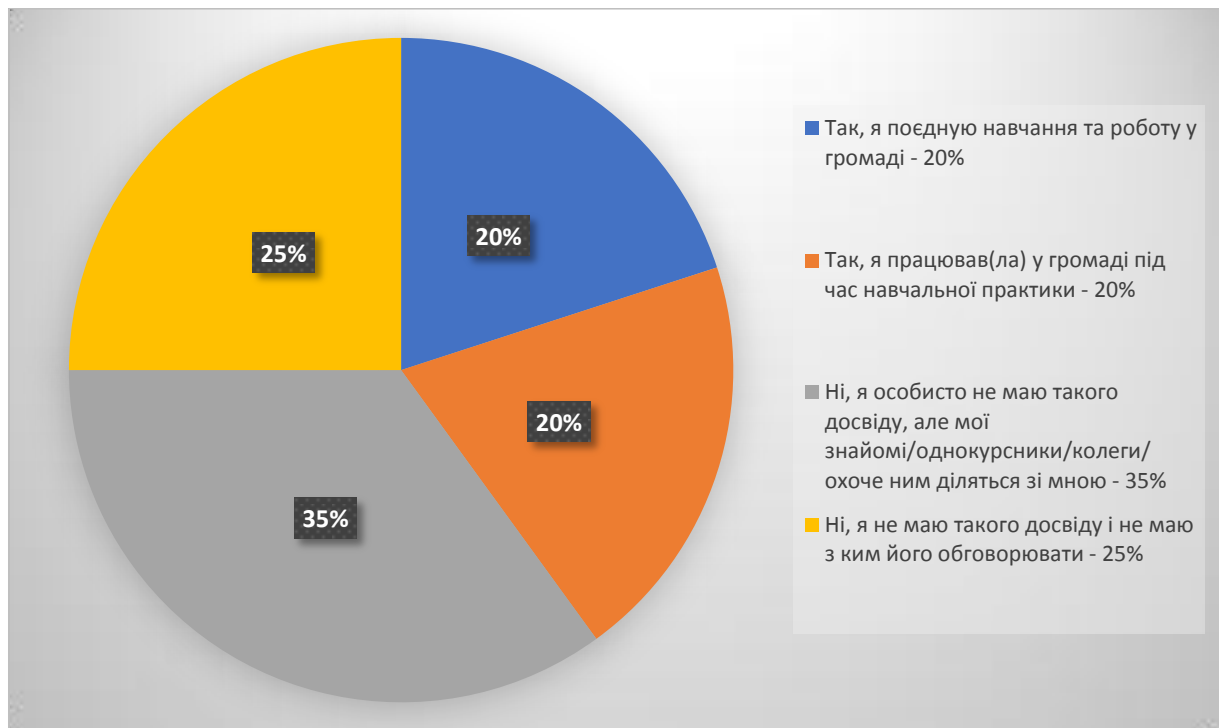


Рис. 2.1.6 Практичний досвід роботи у громаді під час надзвичайної ситуації

Студенти, які попередньо зазначили, що мають особистий досвід (40% або 8 осіб), дали аналогічні відповіді і на це питання – половина із них мають або мали досвід на постійній основі, друга половина – під час навчальної практики. Решта (60%) відповіли схожим чином: 35% (7 осіб) зазначили, що

мають уявлення щодо такої роботи зі слів знайомих, а 25% (6 осіб) – не мають ані досвіду, ані можливості його «запозичити» у знайомих.

Таким чином, можна побачити, що значна частина студентів має досвід роботи у громаді під час надзвичайних ситуацій, зокрема, – волонтерської діяльності під час пандемії COVID-19 та у період воєнного стану. Проте, відсутність такого досвіду у більшій частині респондентів (60%) викликає занепокоєння та дає підстави до пошуку шляхів усунення такої прогалини у підготовці майбутніх соціальних працівників.

Спираючись на теоретичні знання та беручи до уваги можливий практичний досвід, респонденти мали окрім іншого визначити *які з ролей соціального працівника можуть виявитися найбільш важливими для громади у період надзвичайної ситуації* (Рис. 2.1.7). Ставлячи таке питання, ми спиралися на класифікацію Г. Слосанської, яка поділяє соціальні ролі на первинні та вторинні [47, с. 106]. Студентам було запропоновано обрати принаймні по одні ролі з кожної підкатегорії ролей (практичні, посередницькі та управлінські). Таким чином було визначено ролі, які видалися важливими для більшої кількості людей.

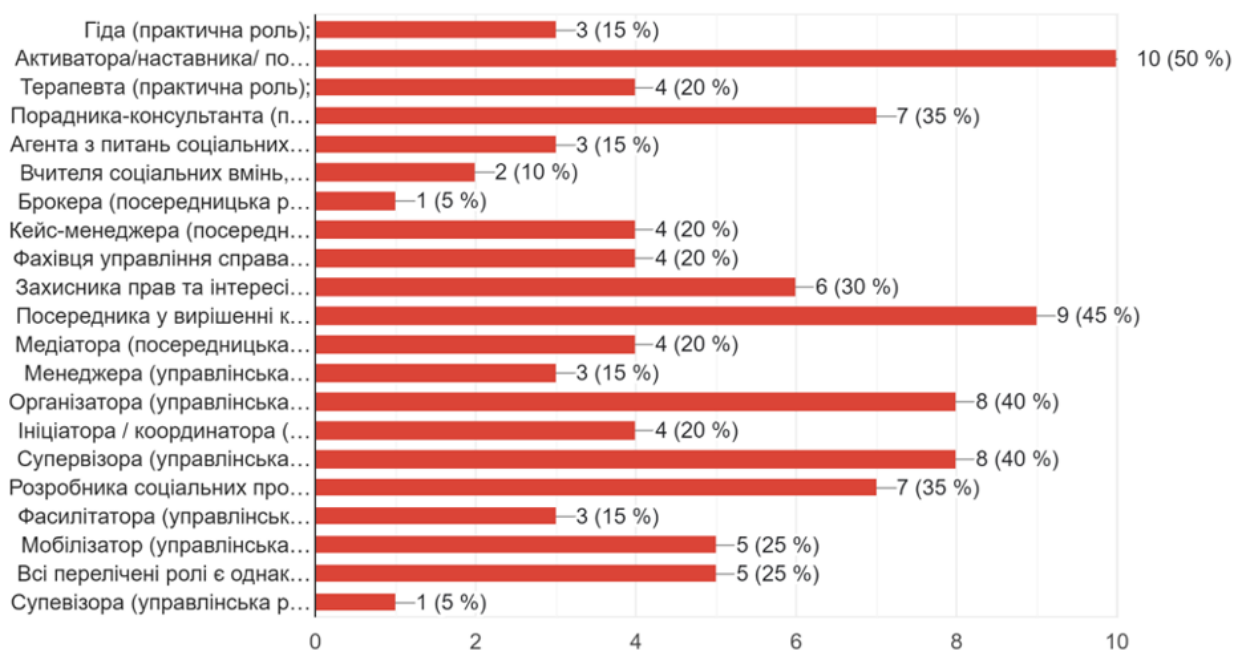


Рис. 2.1.7 Первинні ролі соціального працівника, які є найбільш корисними для забезпечення функціонування громади в умовах надзвичайних ситуацій

Серед *практичних ролей*, половина опитаних здобувачів (50% або 10 осіб) визначили важливою роль активатора або наставника / помічника-консультанта / каталізатора. На другому місці – роль поради́чника-консультанта, за яку проголосувало 7 осіб (35%). Обидві ролі є дійсно важливими та вимагають від соціального працівника не лише виконання базових обов'язків, або прояву менторських та лідерських якостей. Респонденти продемонстрували розуміння того, що роль активатора або наставника є однією із ключових у подоланні кризи. Вона передбачає всебічне сприяння взаємодії між окремими членами громади та групами з метою забезпечення їх доступу до необхідних ресурсів та засобів комунікації шляхом налагодження міцних міжособистісних контактів та визначення спільних цілей. У такий спосіб члени громади починають діяти більш активно та ефективно задля створення бажаних змін та подолання важких часів «разом», єдиною спільнотою. Орієнтація на активізацію громади та залучення її мешканців до пошуку спільних шляхів протистояння надзвичайним ситуаціям є критично важливими задля її виживання та післякризового відновлення. Більше того, у сучасних умовах воєнного стану роль активатора (власне, як і роль *поради́чника-консультанта*, діяльність якого спрямована на виявлення потреб громадян та апелювання до їх сильних сторін з метою допомогти спільними силами подолати складну життєву ситуацію) є однією із основних для багатьох соціальних працівників, які, зокрема, відповідають за підтримку внутрішньо переміщених осіб (ВПО), надання їм психологічної допомоги та створення умов подолання посттравматичного синдрому, виходу із стресового стану, а надалі – інтеграцію ВПО у життя громади, залучення їх до різних спільнот та видів роботи. Так, скеровані соціальними працівниками, дорослі ознайомлюються зі специфікою життя у конкретній громаді й долучаються до волонтерської діяльності та інших суспільно-корисних робіт, а діти, залежно від віку, або відвідують різні гуртки, де отримують відновлюються після перенесених психологічних потрясінь та набувають навичок соціалізації, або допомагають дорослим.

Серед *посередницьких ролей* перевагу було надано ролі посередника у вирішенні конфліктів (проголосувало 45% або 9 студентів) та захисника прав й інтересів клієнта або адвоката (обрали 30% або 6 студентів). Знову-таки ми можемо зробити висновок, що студенти зосередили увагу на ролях, які можна віднести до найбільш важливих у зазначеній категорії. Робота посередника зводиться до вчасного реагування на конфліктні ситуації, які неодмінно виникають у період надзвичайних ситуацій, коли громадяни зосереджені переважно на власному добробуті та добробуті своїх рідних. Посередник, на відміну від медіатора, займає більш нейтральну позицію до сторін конфлікту. Неупереджений погляд та високий рівень володіння власними емоціями можуть стати кращими помічниками, зокрема у громадах, де є наприклад, велика кількість ВПО, між якими можуть виникати конфлікти. Однак було б добре привернути увагу майбутніх фахівців і до ролі медіатора, яка більше зорієнтована на захист інтересів громади.

Друга роль – це роль адвоката, яку соціальний працівник може брати на себе з метою захисту прав та інтересів клієнтів, а також моніторингу та підтримці реформ у сфері соціальної політики на користь громадян. Соціальний працівник може надати вагому юридичну підтримку у вирішенні більшості питань, які мають юридичне підґрунтя, оскільки є людиною, яка веде справи громади і потенційно володіє інформацією щодо ситуації у родинах її мешканців. Відповідно, такий фахівець має більше можливостей якісно допомогти у чутливих питаннях задля налагодженні родинних відносин та, наприклад, захисті прав дітей та літніх людей, особливо в надзвичайних ситуаціях та періоди криз. Роль адвоката схожа з управлінською роллю лобіста, тільки на більш індивідуальному рівні.

Серед *управлінських ролей* перевагу мають ролі організатора та супервізора, які набрали однаковий відсоток голосів (40% або по 8). Також, студентами досить високо було оцінено роль розробника соціальних програм/проектів, за яку проголосували 7 студентів (35%). Такий вибір можна назвати розумним та зваженим, оскільки роль організатора можна вважати

однією з найбільш універсальних. Організатори спрямовують свої дії на підтримку економічного, соціального, політичного розвитку громади, шляхом організації як більш тісної взаємодії всередині громади, так і встановлення нових перспективних зв'язків між громадою та третіми сторонами, які можуть надати підтримку її мешканцям у періоди кризи.

Нарешті, ще одній ролі – розробника соціальних програм/проектів – було приділено увагу. Така роль передбачає ведення організаторської діяльності, яка зорієнтована не лише нагуртування членів громади заради спільного протистояння надзвичайним ситуаціям, але й розробку чіткого плану як це робити, просування проєктів, які зможуть допомогти мешканцям громади у важкі часи та період післякризового відновлення.

Цікаво зазначити, що 25% або 5 студентів дійшли висновку, що всі ролі є однаково важливими. Проте, у період надзвичайних ситуацій першочерговими все ж мають виступати ті ролі, які спрямовані залучення членів громади до спільного протистояння викликам, що загрожують здоровому життю громади. Отже, відповіді студентів продемонстрували їх розуміння пріоритету ролей, що спрямовані на організацію громади, врегулювання конфліктів та юридичного захисту інтересів постраждалих. Проте, у контексті пошуків шляхів покращення підготовки соціальних працівників було б доречно звернути увагу і на важливість таких ролей як педагог чи тренер, медіатор (може бути комунікатором та відповідати за роботу із засобами масової інформації) та мобілізатора чи координатора ресурсів.

Доречно зазначити, що визначаючи ролі соціальних працівників, які студенти готові взяти на себе, перевагу було надано таким ролям як порадник-консультант (40% або 8 осіб), посередника у вирішенні конфліктів (25% або 5 осіб) та розробника соціальних програм/проектів (25% або 5 осіб). Студенти могли обирати кілька варіантів. Чотири учасники анкетування (20%) амбіційно заявили, що готові впоратися із будь-якою роллю.

Таким чином, респонденти є послідовними у своєму виборі та підтвердили свої погляди готовністю брати на себе саме ті ролі, які на їх думку

є найбільш важливими для забезпечення належного функціонування громади у надзвичайних ситуаціях.

На стан готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій також впливають чинники, які є головною мотивацією для соціальних працівників. Так, на запитання «що є або може стати найбільшою мотивацією для Вас надалі покращувати свій рівень підготовки (теоретичної, практичної, психологічної) задля роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій або кризовий період?» більшість респондентів (55% або 11 осіб) відповіли, що їх мотивує усвідомлення того, що соціальна робота (консультативна допомога, психологічна підтримка, посередницька діяльність тощо) приносить або може принести користь як окремо взятим людям (родинам), так і громаді загалом, у той час, коли вона є найбільш необхідною. Приблизно порівну – 10% (2 особи), 15% (3 особи) та 15% (3 особи) – голосів розподілилося відповідно за такі варіанти мотивації як перспектива обійняти керівну посаду із можливістю приймати рішення, що дозволить втілювати власні стратегії у вирішенні кризових питань; встановлення міцних зв'язків із різними організаціями та приватними особами (меценатами), які готові допомагати у підтримці та розвитку громади; та ділитися власними знаннями й досвідом, організовувати дитячий простір, допомагати кожному визначитися із тим, яку користь він/вона може принести своїй громаді задля виживання в важкий період та відновлення після нього. Жоден із респондентів не зазначив, що його мотивує перспектива кар'єрного зростання чи інші вигоди від роботи у адміністративній структурі або встановлення контактів із іншими установами (у т.ч. міжнародними). Отже, здобувачі вищої освіти демонструють високий рівень громадянської свідомості та притримуються високих морально-етичних принципів у своїй роботі, що свідчить про їх свідомий вибір на користь професії соціального працівника.

Даючи відповідь на запитання «що з Вашої точки зору може сприяти удосконаленню готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій?» більшість опитуваних (45% або 9

осіб) зазначили що (1) покращення навчальних програм та базової підготовки у закладах вищої освіти, (2) ширше залучення сучасних технологій та інформаційних ресурсів у роботу соціальних працівників, та (3) розвиток зв'язків та поглиблення співпраці між соціальними службами, громадськими та міжнародними організаціями мають однаково важливе значення. Чверть респондентів (25% або 5 осіб) все ж надали перевагу розвитку освітнього напрямку – покращення навчальних програм та базової підготовки, а по 15% (3 особи) студентів віддали голоси за другий та третій варіанти.

Таким чином, здобувачі зорієнтовані на отримання якісних освітніх послуг, оскільки усвідомлюють важливість освіти та базової підготовки. Проте, вони не обмежуються лише традиційними способами покращення підготовки і допускають, що новітні технології можуть стати в нагоді, так само як і поглиблення зв'язків між різними соціальними службами та установами.

Зважаючи на те, що соціальна робота передбачає постійне спілкування з людьми та участь у їх житті з метою покращення їх добробуту, доречним є й діагностика психологічного стану майбутніх соціальних працівників. Тим більше, що діяльність у громаді накладає ще більший тягар відповідальності на соціальних працівників. А з огляду на необхідність працювати в умовах надзвичайних ситуацій психологічне навантаження може виявитися надмірним.

Стрес та вигорання можуть мати важкі та негативних наслідки для ефективності роботи соціального працівника, а також для його психічного здоров'я та благополуччя. Наразі немає однозначного уявлення як саме проявляються такі наслідки, оскільки дослідження, які б розкрили взаємозв'язок між стресом, вигоранням, тривогою, депресією та добробутом соціальних працівників, відсутні [69]. Проте, враховуючи той факт, що стрес є принципово негативним явищем, яке руйнує здоров'я, можна зробити цілком логічний висновок, що соціальні працівники страждають від нього не менше, аніж представники інших професій, а подекуди – більше, оскільки соціальна робота пов'язана із допомогою людям, чиї життєві ситуації не можуть залишати осторонь. А в умовах надзвичайних ситуацій (включно із пандеміями чи

збройними конфліктами), рівень стресу та тяжкість його наслідків не видається за можливе виміряти.

Готовність соціального працівника не може визначатися лише обсягом теоретичних знань та наявністю практики, адже, врешті решт, у критичний момент знань може виявитися недостатньо, а наявний досвід може не включати ситуації, аналогічні чи подібні до тих, що потребують вирішення. У такому випадку соціальному працівнику може стати в нагоді здатність адаптуватися до змін та здобувати нові знання й досвід на практиці. Проте, це завдання значно ускладнюється, якщо соціальний працівник є психологічно нестійкою особистістю і не знайомий із техніками психологічної саморегуляції.

Для того щоб з'ясувати психологічну готовність соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайної ситуації, до анкети було включено питання, відповіді на які дають змогу також визначити як воєнний стан вплинув на майбутніх працівників сфери соціальних послуг.

Оцінюючи свій морально-психологічний стан на сьогодні, враховуючи загальну ситуацію в країні та безпосередньо у своїх громадах, респонденти дали такі відповіді (Рис. 2.1.8).



Рис. 2.1.8 Оцінка морально-психологічного стану на сьогодні з урахуванням загальної ситуації в країні та громадах

Більшість студентів (75% або 15 осіб) зазначили, що ситуація в країні, зокрема у їх рідній громаді, виснажує їх психологічно, проте вони намагаються навчатися і працювати. Три людини (15%) зізналися, що перебувають у депресії, а тривожність та постійний стресовий стан погано впливають на їх психологічний стан. Натомість, 2 респонденти не відчують принципово негативного впливу поточних подій та воєнного стану на своє морально-психологічне самопочуття.

Отже, загальний морально-психологічний стан респондентів можна оцінити як «середній», що говорить про потенційну здатність більшості із них за необхідності працювати у громаді в умовах надзвичайної ситуації, однак не достатньо ефективно через виснаження та постійну загрозу.

Попередні висновки підтверджують й відповіді на інше питання *«Як Ви оцінюєте свою психологічну готовність працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій?»* (Рис. 2.1.9).

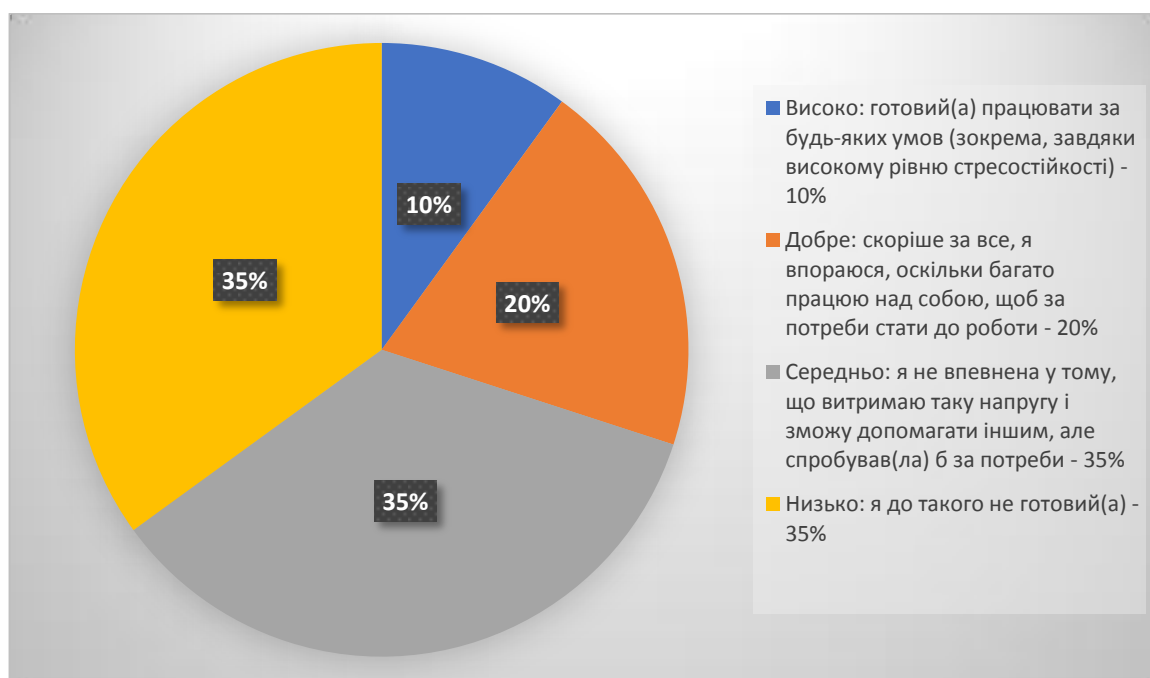


Рис. 2.1.9 Оцінка психологічної готовності працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Зважаючи на воєнний стан та постійні стреси, всього 4 респонденти (20%) оцінили свою готовність працювати в громаді у надзвичайних ситуаціях достатньо добре. Вони зазначили, що багато працюють задля покращення своїх навичок та зміцнення стресостійкості. На жаль, ще менше здобувачів вищої освіти (10% студентів або 2 особи) зазначили, що вони абсолютно готові працювати у громаді у надзвичайних ситуаціях, оскільки вважають, що мають достатню стресостійкість. Кількість тих, хто оцінив свої можливості на середньому рівні, висловивши сумніви у тому, що впораються із таким навантаженням і зможуть допомагати іншим, і тих, хто категорично відмовився працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій, розподілилася порівну – по 35% (або по 7 респондентів)

Таким чином, лише 30% респондентів (5 студентів) оцінили свою психологічну готовність працювати із громадою на рівні «добре» та «відмінно», що дає підстави поставити під сумнів психологічний стан майбутніх соціальних працівників та їх готовність працювати у громаді в умовах НС.

Під час анкетування, здобувачі вищої освіти мали не лише узагальнено оцінити важливість соціальної роботи та свою психологічну готовність до неї, але й визначити психологічні фактори, які впливають на її ефективність. Розуміння таких факторів є важливим для підготовки соціальних працівників, адже допомагає краще оцінити умови праці та визначити способи підвищення ефективності роботи.

Респонденти відповіли на питання «Які чинники Ви вважаєте ключовими для успішної роботи соціального працівника в екстремальних ситуаціях?»

(Рис. 2.1.10)

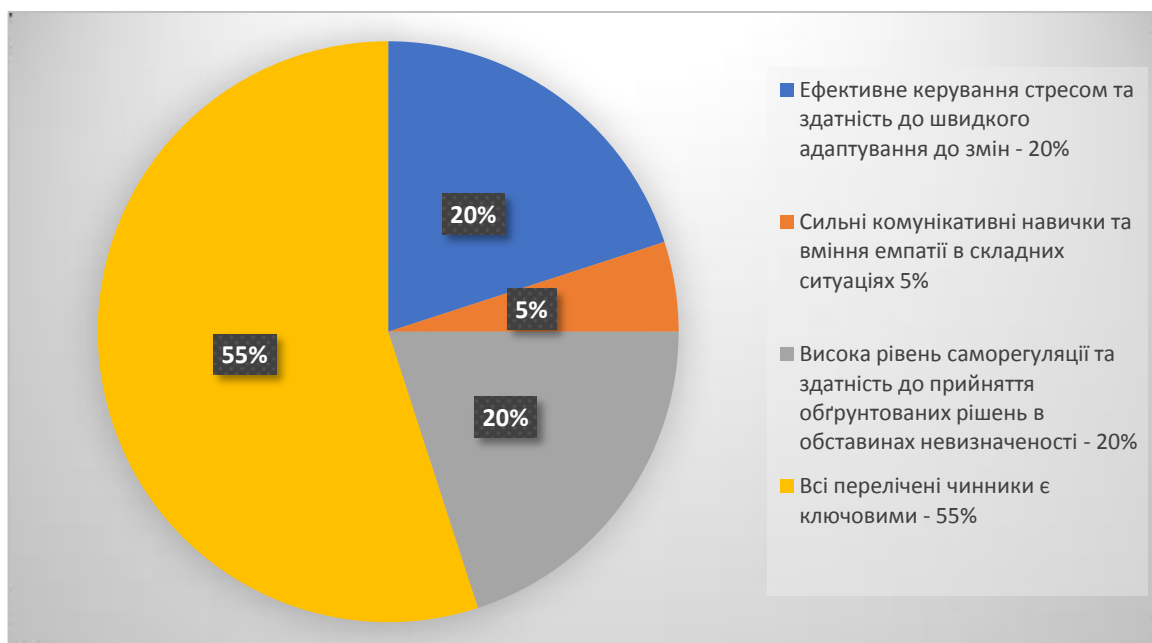


Рис. 2.1.10 Ключові чинники для успішної роботи соціального працівника в екстремальних умовах

Більшість респондентів (55% або 11 осіб) вважають, що запорукою успіху соціальної роботи є поєднання таких умінь соціального працівника як керування стресом та здатність швидко адаптуватися до змін, сильні комунікативні навички та здатність відчувати емпатію у складних життєвих ситуаціях, висока рівень саморегуляції й здатність до прийняття обґрунтованих рішень в умовах повної або часткової невизначеності. Порівну голосів – по 20% (по 4 голоси) – отримали перший та третій чинники.

Отже, більшість студентів продемонстрували розуміння комплексного впливу усіх зазначених чинників на якість соціальної роботи що є необхідною умовою для визначення їх пріоритетів у процесі підготовки та самопідготовки до роботи у громаді в умовах надзвичайної ситуації.

Соціальні працівники, які не здатні впоратися зі стресом та не використовують методи психологічного розвантаження, ризикують опинитися на межі виснаження та вигорання. Це однаково шкодить і якості роботи, і здоров'ю соціального працівника. Саме тому важливо визначити як саме майбутні співробітники соціальної сфери готові «взаємодіяти зі стресом» аби

знизити його вплив на професійну діяльність.

Відповідаючи на питання: *«Як Ви взаємодієте зі стресом та як це може впливати на Вашу професійну діяльність?»*, респонденти у своїй більшості обрали два варіанти віддавши за них по 55% голосів (проголосувало по 11 осіб) (Рис. 2.1.11).

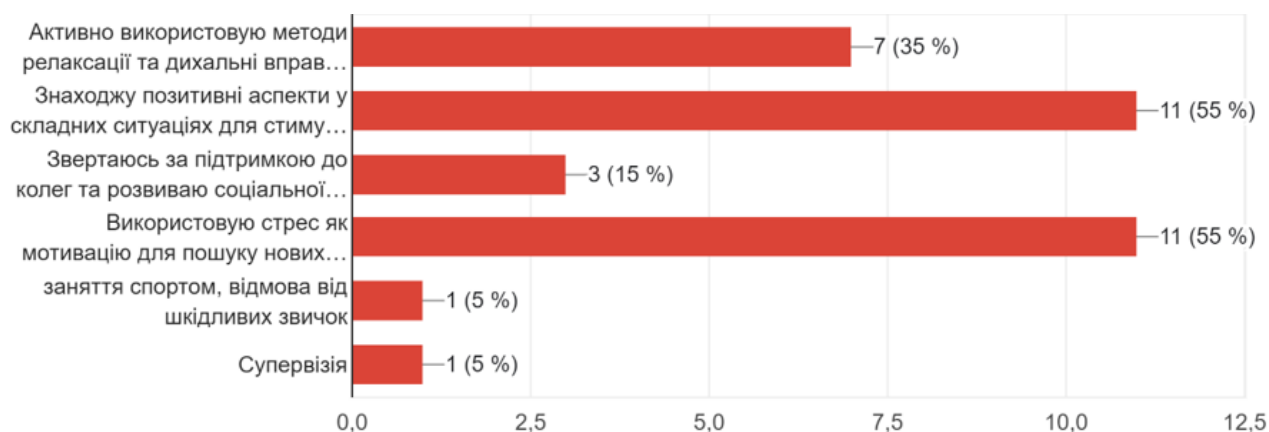


Рис. 2.1.11 Способи взаємодії зі стресом задля мінімізації його впливу на професійну діяльність

Серед декількох варіантів було обрано такі: «знаходжу позитивні аспекти у складних ситуаціях для стимулювання психологічної стійкості» та «використовую стрес як мотивацію для пошуку нових та ефективних рішень у роботі». Менше – 7% голосів – набрав варіант відповіді: «активно використовую методи релаксації та дихальні вправи для зниження рівня стресу та підтримання емоційного балансу».

Отже, більшість респондентів «трансформують» руйнівну енергію стресу у енергію руху. Це допомагає дивитися на стрес не як на проблему, а як на джерело певної енергії, яку можна використати у конструктивних цілях. Також, майбутні працівники сфери соціальних послуг намагаються зберегти гнучкість та дивитися на проблему знову таки я відправну точку для пошуку шляхів виходу зі складного становища або депресивного стану. Це говорить про доволі зрілий підхід до ідентифікації себе як соціального робітника. Саме такий підхід.

На наш погляд є найбільш зваженим та корисним, коли мова йде про збереження моральної стійкості у стресових умовах соціальної роботи.

Відповідаючи на останнє питання, яке стосується стресостійкості, респондентів попросили зазначити як вони планують зберегти баланс між власним емоційним станом та професійним виконанням обов'язків у надзвичайних (екстремальних) ситуаціях. (Рис. 2.1.12)

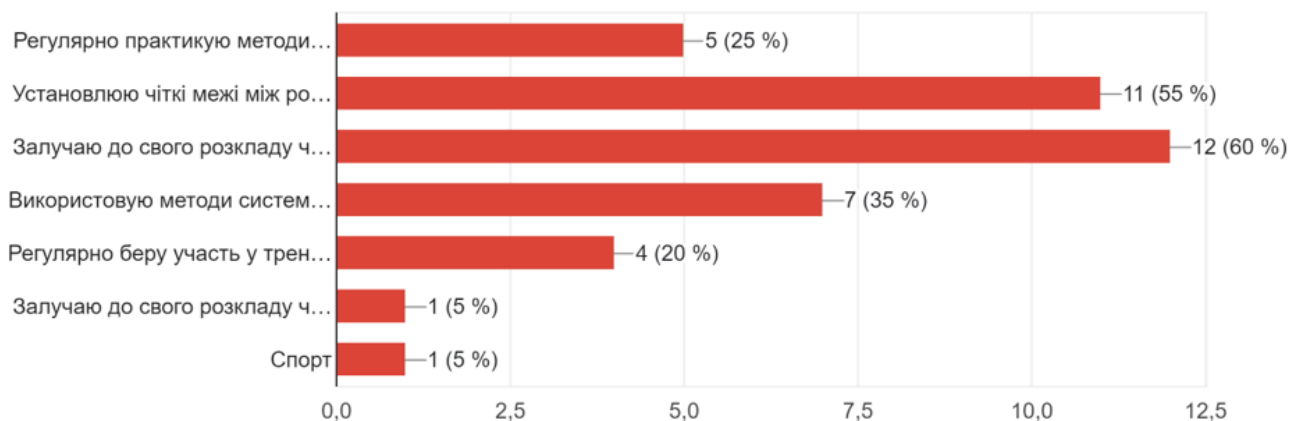


Рис. 2.1.12 Способи збереження балансу між емоційним станом соціального працівника та професійним виконанням обов'язків у надзвичайних (екстремальних) ситуаціях

Майже однакова кількість опитуваних зазначила, що задля збереження емоційного балансу вони включають до свого розкладу час відведений на відпочинок, фізичну активність та хобі (60% або 12 осіб), та установлюють чіткі межі між роботою та особистим життям для підтримання гармонії (55% або 11 осіб). Деякі практикують методи систематичної рефлексії та записування своїх емоційних вражень, медитації для відновлення емоційної рівноваги, займається спортом та іншими видами діяльності. Ніхто з респондентів не відмовився відповісти на це питання, продемонструвавши свідоме ставлення до піклування про власне психологічне здоров'я.

Отже, майбутні соціальні працівники продемонстрували розуміння необхідності піклуватися про свій емоційний стан, зазначивши свої методи

повернення емоційної рівноваги. Розуміння цього є вкрай важливим для ефективної роботи у громаді, тим більше – в умовах надзвичайної ситуації. Тим більше, самі респонденти оцінюють свою роботу як таку, що вимагає витримки та емоційного гарту.

Окрім анкетування, з респондентами було проведено бесіду під час якої їм було запропоновано висловити свої думки щодо соціальної роботи у громаді в умовах надзвичайної ситуації. Далі наведено деякі із відповідей щодо:

1) Якостей та характеристик, якими має володіти соціальний працівник:

«Сталева витримка та кам'яне серце, бо пропускати усе через себе – це занадто боляче».

«Бути чесним, справедливим, врівноваженим, підготовленим до роботи і вмотивованим».

2) Особливостей роботи соціального працівника:

«Насамперед, соціальний працівник має розуміти, що його мета – допомагати людям, а саме досягти соціальної справедливості, хоч і це утопія, але ми маємо зробити все, аби задовольнити потреби соціально вразливих верств населення громади».

«Соціальний працівнику має чітко уявляти, що його специфіку роботи та має бути готовим до труднощів».

3) Специфіки роботи соціального працівника в умовах надзвичайних ситуацій:

«Така робота ускладнюється неочікуваним початком та стислими термінами реагування. В залежності від наслідків надзвичайної ситуації, вона може по різному впливати на самого соціального працівника і, навіть, зробити його/її безпорадним/безпорадною».

4) Особливостей роботи соціального працівника у громаді:

«У роботі з громадою соціальний працівник повинен взаємодіяти з органами публічної влади та іншими структурами, які допомагають людині, що опинилася у скрутному становищі, вирішити проблеми та життєво необхідні питання. Складність роботи полягає у мотивації соціальних працівників, адже

фінансова складова мотивації не є вражаючою, тому тут переважає патріотизм та людиноцентричність».

5) Специфіка роботи соціального працівника у громаді в умовах надзвичайних ситуацій:

«Соціальна робота в громаді під час війни здійснюється на чотирьох рівнях: соціальна робота на рівні органів місцевого самоврядування; соціальна робота на рівні територіальної громади; соціальна робота на рівні закладів соціальної сфери; соціальна робота на рівні жителів громад».

«Соціальний працівник у громаді під час надзвичайних ситуацій повинен дуже відповідально ставитися до власного ментального здоров'я. Це необхідно для того, щоб ефективно виконувати функції і ролі, зазначені вище».

Відповіді під час інтерв'ю подекуди демонстрували надмірну емоційність респондентів (як то висловлювання «кам'яне серце», «сталеві нерви», або міркування щодо «утопії»). Дехто наголошував на тому, що соціальний працівник має бути «підготовленим до роботи», «готовим до труднощів», «зробити все» і т.д. Проте, студенти не мали чіткої відповіді, коли їх просили дати більш розгорнуту відповідь, уточнити які саме труднощі можуть виникнути або що саме закладено у ідею «зробити все» задля допомоги людям. Аналогічно, було зазначено, що соціальний працівник має берегти ментальне здоров'я та піклуватися про свій моральний стан, але респонденти не зазначали конкретних способів як це можна зробити, обмежившись лише тими відповідями, які було запропоновано у анкетуванні.

Обговорюючи роботу у громаді у надзвичайних ситуаціях, студенти зробити акцент на спонтанності виникнення надзвичайної ситуації, проте не зосередили увагу на ролі соціального працівника. Було сказано, що він має діяти зібрано, виконувати інструкції, допомагати людям. Проте, виникли проблеми з уточненням щодо конкретних дій соціального працівника.

Деякі відповіді були надто узагальненими і стосувалися радше організації роботи соціального працівника, а не її напрямів – як от відповідь про чотири рівні роботи у громаді на питання щодо специфіки роботи соціального

працівника у громаді в умовах надзвичайних ситуації. Така відповідь пояснює механізм, організацію, але не специфіку самої роботи. Тож, стає зрозумілим, що розробляючи підходи до покращення підготовки соціальних працівників, необхідно зосереджувати більшу увагу на пояснення можливих напрямів їх діяльності.

Підсумовуючи результати констатувального експерименту, можна дійти висновків, що стан готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій можна визначити як низький у половини респондентів (50%), середній – у 35% (7 здобувачів вищої освіти), та високий – лише у 15% (3 осіб). Тобто, половина студентів виявилися абсолютно не готові, 35% сумніваються в своїй готовності, і лише 15% – готові до роботи (Рис. 2.1.13)

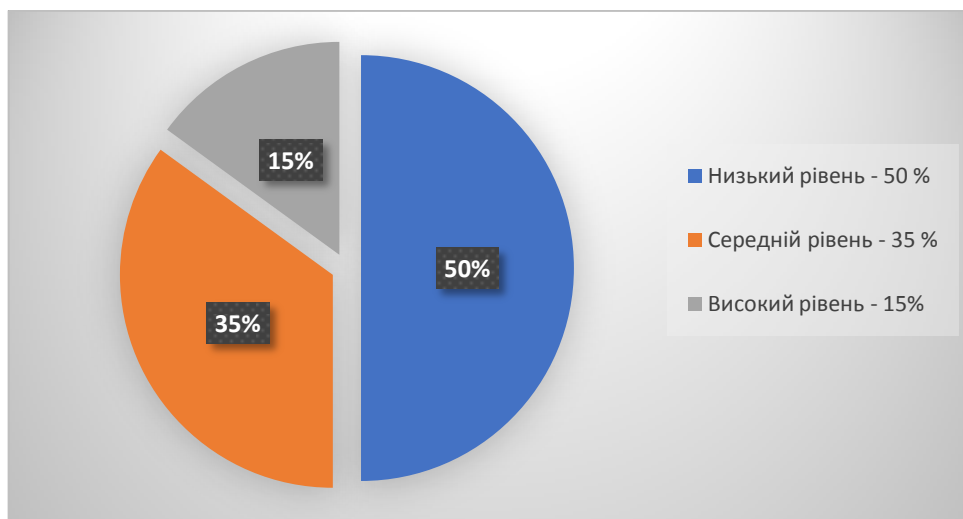


Рис. 2.1.13 Діагностика стану готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Тож, можна констатувати, що теоретичні знання студентів спеціальності «Соціальна робота» щодо надзвичайних ситуацій та інших аспектів теоретичної підготовки видаються недостатніми так само, як розуміння того, як зберегти своє психологічне здоров'я та опиратися стресу. У значної кількості опитаних немає впевненості у значимості роботи соціального працівника. Це може бути пов'язано із відсутністю практичного досвіду роботи у громаді та можливості

особисто переконатися у значимості цієї професії. Такі результати окреслюють нам шляхи вдосконалення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій, про що буде сказано далі у підрозділі 2.2.

2.2 Характеристика методів професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Підготовка майбутніх соціальних працівників спрямована не лише на заповнення певних прогалів у їх навчанні, але й на поглиблення вже наявних знань та покращення існуючих навичок. Наші подальші пропозиції мають на меті забезпечити не лише комунікацію між викладачами та студентами, але створити середовище, де у навчальних умовах самі здобувачі освіти матимуть змогу обмінюватися досвідом та сприяти самоосвіті одне одного. Зважаючи на результати анкетування та колективної бесіди, наведені вище, ми визначили такі напрями для покращення професійно-практичної підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Соціальна робота» як підвищення рівня обізнаності студентів щодо специфіки роботи соціального працівника як захисника інтересів громади, типів надзвичайних ситуацій та їх наслідків для нормального життя громади, особливості роботи соціального працівника у громаді у кризовий період, та шляхах збереження та зміцнення психічного здоров'я майбутніх соціальних працівників.

Тож, задля покращення навчального компоненту підготовки майбутніх соціальних працівників за окресленими напрямками, нами було запропоновано розробку тренінгу, що спрямований на відпрацювання, в тому числі, навичок колективної роботи. Заняття із частковим застосуванням тренінгового підходу було проведено зі студентами-бакалаврами в рамках дисципліни «Соціальна робота в різних сферах життєдіяльності» у межах теми «Соціальна робота в громаді», та зі студентами-магістрами в рамках дисципліни «Управління та

супервізія» в контексті теми «Групова супервізія». Також обговорювались відповідні теми, шляхом удосконалення змісту дисциплін. Наприклад, у контексті теми «Правові та етичні засади роботи у громадах» студенти дискутували та висловлювали своє бачення щодо різноманіття функцій та стратегій діяльності соціальних працівників у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Спираючись на результати саморефлексії та фідбеків студентів під час занять із окреслених вище дисциплін, ми можемо попередньо говорити про ефективність впровадження елементів *комплексного тренінгового методу*, який поєднує такі форми групової діяльності:

- міні-лекції;
- вправи із використанням зображень та кросворди;
- рольові ігри;
- бесіди з учасниками та самоаналіз;
- вправи на стабілізацію емоційного стану та підтримку психічного здоров'я.

Групова робота визнана однією з найбільш ефективних тим більше, якщо розглядати її як форму соціально-педагогічної роботи. Її переваги полягають у тому, що група моделює умови «суспільства (громади) в мініатюрі», що відображає зовнішній світ і одночасно дає можливість відтворювати і розв'язувати реалістичні ситуації у штучно створеній взаємодії. Для учасників групи стають видимими раніше приховані фактори соціального тиску, які впливають на індивідуальні життєві позиції учасників. Робота у колективі забезпечує зворотній зв'язок та взаємну підтримку між учасниками, які вирішують спільні проблеми та відчують схожі емоції. Це сприяє формуванню системи спільних цінностей або їх переймання від оточуючих. Такий підхід допомагає кожному не лише відчувати підтримку, але проявити її по відношенню до інших членів групи. Окрім того, групова робота допомагає у безпечному середовищі експериментувати зі стилями спілкуванні у пошуку

власного стилю. У групі кожен може відчувати себе у спілкуванні і будь-якій взаємодії на рівні з іншими (що особливо важливо через наявність реального соціо-психологічного бар'єру при спілкуванні між практикуючим соціальним працівником його/її клієнтом). Нарешті, такий метод роботи є гнучким та демократичним, що сприяє саморозкриттю та самовдосконаленню кожного учасника групи. Тож, бачимо, що групова робота є найбільш ефективною формою підготовки майбутніх соціальних працівників [6, с. 15].

Тренінговий метод також називають технологією або підходом, оскільки він ґрунтується на різних видах групової роботи, яка у свою чергу, також спирається на використання різних методів [50; 53]. Так, ми пропонуємо зосередитися на таких тренінгових методах як метод візуалізації, гейміфікації, методи фідбеку та саморефлексії. Саме ці методи складають основну частину тренінгу, який спрямований на покращену підготовку.

Застосування методу візуалізації вважається одним із найбільш ефективних способів донести ділову інформацію та творчі ідеї. Він передбачає використання зображень, діаграм, таблиць або мап. У нашій роботі метод візуалізації застосовується при створенні кросвордів задля закріплення тренінгових тем. Візуалізація навчальної інформації, даних, висновків може допомогти побачити закономірності, тенденції, прогалини, а також порівняти та зіставити різні змінні або групи.

Для того, щоб візуалізації були чіткими, точними та змістовними, потрібно дотримуватися деяких основних принципів. Спершу, треба визначити аудиторію, адже різні аудиторії мають різні потреби та очікування, коли йдеться про навчальні дані. Здобувачі освіти можуть цікавитися своїм прогресом у навчанні, а менеджери – чи відповідає навчання їхнім цілям, як воно впливає на продуктивність їхньої команди і що вони можуть зробити, щоб підтримати своїх співробітників. Тому потрібно адаптувати свою комунікацію та візуалізацію відповідно до інтересів, уподобань та рівня деталізації вашої аудиторії. З огляду на те, що нашою аудиторією є студенти спеціальності «Соціальна робота», можемо застосовувати метод візуалізації

зادля створення інфосхем та матеріалів для вправ.

Також, важливо використовувати правильний (відповідний) тип візуалізації для даних та повідомлень. Наприклад, для відображення відсоткового співвідношення доречно використати кругову або лінійну діаграму. А для навчальних вправ можна використати фотографії, малюнки, графічні зображення. Доречно використовувати контрастні кольори та чіткі формулювання, щоб полегшити візуальне сприйняття матеріалу.

Іншим важливим методом, який дає можливість збагатити навчальні тренінги та підвищити їх ефективність є метод гейміфікації, який передбачає використання гри (зокрема, рольової гри) задля кращого засвоєння навчальної інформації. Дидактична роль та ефективність ігрової діяльності у навчальних цілях була доведена численними працями, серед яких роботи Л. Венгер, О. Селецької, Д. Узнадзе та інших [6, с. 28]. Доречність застосування ігор у процесі навчально-виховної роботи обґрунтовується у дослідженнях та посібниках Н. Анікеєвої, З. Веселої, О. Небезанської, С. Немченко, О. Голика, О. Лебідь [25]. Вивченню сутності поняття «ігрові технології» та їх різновидів присвятили свої дослідження О. Сударик [49], та інших. Н. Кравець та О. Гречановська [20], В. Гладуш та Г. Лисенко [8], С. Вітвицька [7] та інші українські дослідники [31] присвятили свої наукові роботи та навчально-методичні матеріали вивченню та обґрунтуванню важливості застосування ігрових технологій навчання як інноваційної форми викладу та закріплення матеріалу у закладах вищої освіти.

Рольова гра, в освітньому сенсі, визначається як метод навчання, коли учасники освітнього процесу беруть на себе відповідальність за представлення різних ролей персонажів у рамках заздалегідь визначених, часто реалістичних, сценаріїв [57]. Навчальна рольова гра вимагає сценарію, який сприяє досягненню навчальної мети, ролі, яку мають грати учасники, та взаємозв'язку між кількома ролями, а також фасилітаторів, які забезпечують спрямування діяльності, щоб вона залишалася релевантною до предмета навчання. Зазвичай рольові ігри використовуються для підготовки учасників до реальних

життєвих ситуацій, а також для когнітивного та соціального розвитку через дослідження [57]. Рольова гра також є видом діяльності, який зачіпає декілька сфер навчальної діяльності: когнітивну, афективну та психомоторну [82].

У навчальних рольових іграх роль призначається відповідно до навчальних потреб. Наприклад, майбутній професійний психолог на тренінгу гратиме роль практикуючого психотерапевта, який працює з клієнтами та поводить під час виконання вправи, дотримуючись набору очікувань, пов'язаних із роллю, яку він грає.

До переваг методу гейміфікації можна віднести підвищення зацікавленості учасників освітнього процесу до самого навчання. Рольова гра «вдихає життя» у навчання, перетворюючи його з одноманітного процесу на цікавий спосіб тренування практичних вмінь. Окрім того, метод сприяє покращенню комунікативних навичок. Перевтілюючись у різних персонажів, студенти вчаться ефективніше висловлювати свої думки та ідеї. Також, метод сприяє розвитку емпатії та розуміння навколишнього світу й міжособистісних відносин. Намагаючись проаналізувати ситуацію з позиції іншої людини, студенти розвивають емпатію та розуміння, формуючи всебічно розвинених особистостей, які цінують різноманітні точки зору. Нарешті, метод гейміфікації сприяє розвитку критичного мислення. Рольові ігри представляють складні сценарії, які вимагають від студентів критичного мислення та творчого підходу до вирішення проблем. Тож, використання ігрового методу або методу гейміфікації може суттєво покращити та урізноманітнити навчальний процес здобувачів освіти різного рівня.

Нарешті, у процесі тренінгу учасники неодноразово звертаються до методів фідбеку (тобто, зворотного зв'язку) та саморефлексії (самоаналізу), які можуть суттєво покращити продуктивність та засвоюваність отриманих знань, підвищуючи самосвідомість, самоефективність та саморегуляцію. Самосвідомість є здатністю розпізнавати свої емоції, думки та поведінку, а також те, як вони впливають на ваші результати. Самоефективність, у свою чергу, – це віра у власну здатність досягати поставлених цілей, а

саморегуляція втілює спроможність контролювати свої імпульси, емоції та дії, а також узгоджувати їх зі своїми цінностями та стандартами. Саморегульоване навчання є цілісною, концептуальною основою, яка забезпечує науково обґрунтовану базу для педагогічних стратегій та пояснює успіхи та невдачі студентів у навчанні [59]. Отримуючи зворотній зв'язок (фідбек) та займаючись самоаналізом, студенти можуть розвинути ці навички та підвищити свою ефективність.

Надання та отримання ефективного зворотного зв'язку є важливою соціальною навичкою відповідальної, зрілої людини, а отже, її розвиток є освітньо-педагогічним завданням [68, р. 121]. Зворотній зв'язок та самоаналіз можна поділити на два типи: внутрішній та зовнішній. Внутрішній зворотний зв'язок та самоаналіз ґрунтуються на власному сприйнятті здобувачами освіти результатів своєї роботи, почуттях та судженнях про виконану діяльність. Зовнішній зворотний зв'язок та самоаналіз, у свою чергу, спирається на інформацію, думки та пропозиції інших людей, таких як одногрупники, наставники або експерти. Обидва види зворотного зв'язку та самоаналізу є цінними та взаємодоповнюючими, оскільки вони можуть забезпечити різні перспективи та розуміння діяльності. Методи фідбеку та саморефлексії видаються доречними як для загального аналізу роботи учасників освітнього процесу, так у випадку виконання вправ, які спрямовані на досягнення психологічного комфорту та рівноваги, про який мають дбати майбутні соціальні працівники.

Окрім зазначеного, застосування зворотного зв'язку (фідбеку) та саморефлексії у навчальному процесі, майбутній соціальний працівник може поступово інтегрувати цей метод у свій щоденний або щотижневий розпорядок, тим самим контролюючи себе на шляху до самовдосконалення та покращення своїх професійних умінь та навичок. Для ефективного застосування методу доречно заздалегідь визначити цілі, стандарти, цінності та джерела зворотного зв'язку. Під час роботи над завданням чи проектом слід відстежувати власні результати та збирати відгуки. Після завершення завдання

необхідно проаналізувати власні результати та зробити висновки, що було зроблено добре, а що вимагає покращення. Групове обговорення допомагає визначити шляхи покращення роботи, наприклад, – переглянути першочергові цілі та орієнтири, змінити стратегію чи поведінку, тощо.

Поєднання вищеописаних методів дозволяє розробити тренінг, що здатен позитивно вплинути на підготовку майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій та покращити їх обізнаність з фахових аспектів соціальної роботи. Ми пропонуємо тренінг, який включатиме тематичні обговорення, роботу з візуальними матеріалами, розв'язування кросвордів, рольові ігри та вправи на підтримку психоемоційного стану.

Тренінг під назвою «Соціальна робота у громаді в умовах надзвичайних ситуацій» передбачає роботу за чотирма темами, опанування яких передбачає виконання різного виду групових завдань.

Тема 1: Надзвичайні ситуації (НС) та їх специфіка.

Заняття є вступним та зорієнтоване на те, щоб учасники тренінгу придивилися одне до одного у процесі ознайомлення із життєво-важливою інформацією щодо надзвичайних ситуацій. Під час першої зустрічі тренер представляє себе та пояснює, що метою тренінгу є допомога у заповненні інформаційних прогалів у знаннях учасників щодо надзвичайних ситуацій, особливостей роботи соціального працівника та його роді у житті громади в кризові періоди. Перша та наступні зустрічі можуть бути проведені у змішаному форматі. Тренер веде бесіду зі студентами, з'ясовуючи що кожен із присутніх знає про надзвичайні ситуації, визначаючи на чому необхідно зробити акцент під час подальшої міні-лекції.

Після колективної бесіди, ведучий читає міні-лекцію щодо особливостей надзвичайних ситуації. Базовий матеріал, який можна використати під час першого заняття міститься у першому розділі нашого дослідження, який ґрунтується на фахових лекціях та законодавчій базі. Також, його можна доповнити інформацією з підручника для здобувачів вищої освіти «Безпека в

галузі та надзвичайних ситуаціях», авторами якого є С. Дикань, О. Зима [10]. У підручнику розглядаються не лише види надзвичайних ситуацій, але й розглянуто способи захисту як населення загалом так і територіальних громад. Також, він містить візуалізований матеріал та питання для самоконтролю до кожної теми, які можна використати як під час вступної бесіди, так і у ході лекції.

Спершу, тренер надає загальну характеристику надзвичайним ситуаціям та розповідає про їх наслідки. Візуально це можна представити у такій схемі (Рис. 2.2.1):



Рис. 2.2.1 Надзвичайна ситуація та її наслідки

Далі він акцентує увагу на двох основних класифікаціях НС – за характером та масштабами поширення, спираючись на схему, наведену далі, акцентуючи увагу на НС місцевого рівня, оскільки саме вони мають першочергове відношення до громади (Рис. 2.2.2).



Рис. 2.2.2 Класифікація надзвичайних ситуацій [10, с. 39]

Також, тренер розкриває суть НС регіонального та державного значення, зосереджуючись на НС воєнного характеру, які є наразі найбільш актуальними для українців. Ведучий тренінгу може зосередити увагу аудиторії на тому, що нинішня російсько-українська війна є гібридною, а це означає, що ворог здійснює не лише збройні напади, але й інформаційну атаку (Рис. 2.2.3). Майбутні соціальні працівники мають це розуміти та вживати необхідних заходів задля вчасного оповіщення населення та надання перевіреної інформації.

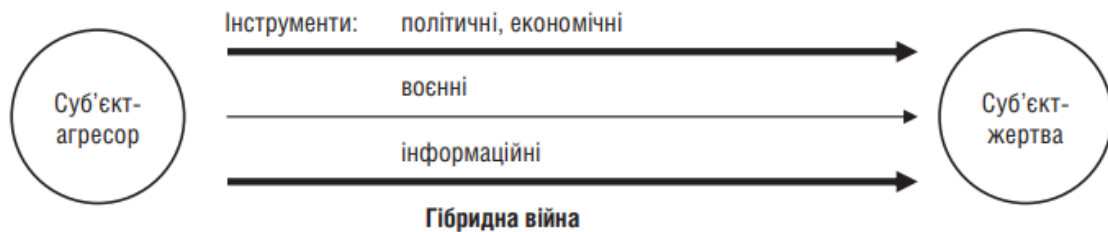


Рис. 2.2.3 Принцип ведення гібридної війни [4, с 5.]

Також, слід наголосити на тому, що до надзвичайних ситуацій воєнного характеру можна віднести такі як зруйнування об'єктів енергетики (атомних і гідроелектричних станцій); зруйнування потенційно небезпечних об'єктів, транспортних та інженерних комунікацій, сховищ радіоактивних і токсичних речовин, складів нафтопродуктів (газосховищ) та вибухівки [28].

Тренер надає стислий інструктаж щодо того як слід діяти населенню в умовах надзвичайних ситуацій воєнного характеру [11] та наголошує на тому, що соціальний працівник зобов'язаний добре орієнтуватися у визначених

інструкціях щоб мати можливість вчасно надати допомогу тим, хто її потребує.

По завершенню першої теми лекції, учасникам тренінгу пропонується виконати тренувальні вправи задля закріплення пройденого матеріалу.

Вправа №1 «Види надзвичайних ситуацій» передбачає роботу із зображеннями наслідків надзвичайних ситуацій різного характеру (Додаток Б). Студенти уважно вивчають зображення (без підписів та пояснень) та визначають: 1) характер НС; 2) ступінь небезпеки; 3) можливі масштаби поширення; 4) можливі наслідки для громади. Також, студентам пропонується описати свої дії під час та після надзвичайної ситуації. По завершенні вправи, тренер підбиває підсумки щодо засвоюваності слухачами матеріалу та просить учасників зробити фідбеки щодо відповідей інших учасників. Увага приділяється тому чи зазначає учасник тренінгу у порядку своїх дій допомогу оточуючим і якщо так, то у який спосіб. Після обговорення, можна зробити попередні висновки щодо інтуїтивної готовності студентів діяти у надзвичайних ситуаціях не просто як громадян, але і як соціальних працівників.

Вправа №2: кросворд «Надзвичайні ситуації», що покликана також закріпити знання щодо специфіки надзвичайних ситуацій (Додаток В). У кросворді закодовано 12 слів, які разом із поясненнями та відповідною нумерацією наведено нижче:

1. Повінь – фаза водного режиму річки, яка щороку повторюється за певних кліматичних умов в один і той самий сезон року.
2. Пожежа – процес виникнення вогнища горіння, який з'являється мимовільно.
3. Обстріл – НС, що виникає під час активних бойових дій.
4. Переверот – НС, пов'язана з насильницькою зміною влади.
5. Загальнодержавний – рівень надзвичайної ситуації, яка розвивається на території двох та більше областей.
6. Техногенні – вид НС, до якого відносяться транспортні аварії (катастрофи).

7. Природні – вид НС, до якого належить масове ураження сільськогосподарських рослин хворобами чи шкідниками.
8. Соціальні – вид НС, до якого відноситься захоплення і затримання важливих об'єктів, ядерних установок і матеріалів.
9. Воєнні – вид НС, до якого можна віднести руйнування атомних та гідроелектричних станцій.
10. ДСНС – служба, що відповідає за попередження і ліквідації надзвичайних ситуацій в Україні.
11. Збитки – один із наслідків надзвичайних ситуацій.
12. Катастрофа – велика за масштабами аварія чи інша подія, що призводить до тяжких (або неповоротних) наслідків.

Після того як кросворд розв'язано, проводиться повторне обговорення, під час якого у здобувачів освіти є можливість поставити уточнювальні запитання та висловити свої думки та враження від першого заняття. Тренер дякує усім за участь та дає завдання підготувати на наступну зустріч короткий опис ситуації із особистого життя, коли була можливість допомогти оточуючим (близьким, друзям, стороннім людям) та поділитися своїми емоціями щодо цього.

Тема 2: Соціальний працівник та його робота у громаді в умовах НС

На початку другої зустрічі тренер вітається з учасниками та запрошує їх представитися та коротко розповісти про себе. Учасники тренінгу вже мали можливість адаптуватися до групи та скласти попереднє враження про її учасників, тому тепер їм стає простіше познайомитися зі студентами інших курсів й інших запрошених учасників (якщо такі передбачаються). Розповідаючи про себе, студенти мають акцентувати увагу на сильних сторонах свого характеру, підкріплюючи це конкретними ситуаціями з життя. Окрім того, виконуючи завдання тренера, вони мають розповісти про випадок із життя, коли вони мали змогу комусь допомогти. У цій «розминці» особливо важливу роль займає саморефлексія. Доповідач має зосередитися на позитивних емоціях, які у нього виникли і якими він зміг поділитися. Слухачі

висловлюють свої враження, акцентуючи увагу на позитивних аспектах розповіді та правильних діях доповідача. У такий спосіб учасники знайомляться ближче та налаштовуються на позитивний лад під час роботи.

Далі, тренер веде традиційну бесіду, опитуючи шляхом мозкового штурму які асоціації виникають у кожного з учасників зі словами «соціальна робота», «соціальний працівник», «грумада». Відповіді підсумовуються і тренер отримує попереднє уявлення щодо обізнаності учасників тренінгу щодо базових концептів. Це допомагає йому перейти до наступного кроку – міні-лекції, що присвячена специфіці соціальної роботи, характеристикам діяльності соціального працівника, особливостям поняття «грумада» та огляду загальної ролі соціального працівника у громаді. Теоретичною основою такої лекції може стати частина нашого дослідження, представлена у першому розділі. Також, інформацію можна доповнити більш детальним обговоренням соціальних послуг, що надаються під час війни, які описано у матеріалах тренінгу «Менеджмент соціальних послуг в умовах війни» 2023 року, організованого ПРООН в Україні спільно з Офісом Президента України та Міністерством соціальної політики України за фінансової підтримки Уряду Німеччини [23]. Матеріали тренінгу розміщено у вільному доступі та окрім огляду найбільш затребуваних соціальних послуг під час війни, містять керівництво до волонтерського менеджменту, що спрямований на активізацію членів громади та залучення їх до роботи задля загального добробуту.

Окрім зазначеного, для додаткової підготовки до тренінгу, ведучий може більш детально ознайомитися із розвитком соціальних послуг під час війни, що відображено у дослідженні, проведеному за підтримки Бюро гуманітарної допомоги USAID. Дослідження ґрунтується на статистичних даних, зібраних у громадах України, акцентує увагу на потребах внутрішньо переміщених осіб та багатьох інших аспектах, що надають цілісне уявлення щодо роботи соціального працівника у громаді в умовах НС. Матеріали дослідження розміщено у відкритому доступі українською та англійською мовами [13].

Підводячи проміжні підсумки, тренер зосереджується на двох важливих

аспектах роботи соціального працівника у громаді в умовах надзвичайних ситуацій – організації людей (сприянню їхній згуртованості), на що у кінцевому результаті спрямована діяльність усіх соціальних працівників громади, та заохочення членів громади активізувати внутрішні ресурси задля спільного протистояння надзвичайним ситуаціям та їх наслідкам. У першому випадку акцент буде зроблено на важливості командного мислення та розвитку лідерських якостей. У другому – на підході, відомому як «резилієнс». На наш погляд, саме акцент на ці два аспекти сприятимуть формуванню нестандартного мислення у майбутніх соціальних працівників та допоможуть їм більш творчо та гнучко підійти до виконання свої обов'язків.

Друга половина зустрічі присвячується саме обговоренню аспектів лідерства у громаді та вивченню підходу «резилієнс». Огляд концепцій «лідерства» та «менеджменту» можна підготувати, спираючись на дослідження та наукові посібники, розміщені у вільному доступі мережі Інтернет, таких авторів як І. Адізес [1], М. Дороніна [12], Н. Крейг [22], О. Нестуля [26] та інших [42; 52]. Ведучий тренінгу зазначає, що лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Лідер бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це зробити. Ознакою лідера є наявність беззастережного авторитету та поваги до нього з боку оточуючих з огляду на його індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості. Важливо підкреслити відмінність між «лідером», який надихає людей і веде за собою, дає їм можливість проявити себе, та «менеджером», який зосереджується більше на формальному виконанні посадових інструкцій та стандартній управлінській ролі.

Після обговорення питань щодо лідерства, учасникам тренінгу буде запропоновано взяти участь у грі, яка допоможе їм виявити лідерські якості та продемонструють на скільки уміння об'єднувати людей та скеровувати їх є важливим для людини, яка збирається працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій. Окрім того, частина учасників зможе відчувати себе у

ролі людей, які мають покладатися на лідера, подібно до того як клієнти покладаються на соціального працівника.

Вправа №3: рольова гра: «Порятунок з корабля» заохочує до креативності та роботи в команді, оскільки всі учасники повинні працювати разом, щоб спланувати свою стратегію виживання. Вона також заохочує учасників ефективно розставляти пріоритети, висловлювати свою точку зору та прислуховуватися до думок інших.

Тож, згідно з умовою гри, учасники мають уявити, що вони перебувають на тонучому кораблі разом із однокласниками. Вони бачать острів та мають час на те, щоб забрати лише п'ять речей з корабля, перш ніж він піде на дно. Мета для кожного спробувати стати лідером для групи та «правильно» організувати процес порятунку.

Покрокові завдання для учасників:

1) подумати, які предмети будуть корисними на острові, поки всі очікують на порятунок; запропонувати перелік предметів та пояснити у чому їх користь;

2) вислухати думки інших про те, що, на їхню думку, могло б принести користь вашій групі, яка опинилася у критичній ситуації; дати фідбек на їх пропозиції;

3) звернути увагу на речі, які користуються найбільшою популярністю у групі.

Важливо, студенти можуть взяти лише п'ять речей, і не мають перевищити цю кількість у своєму списку. Учасники гри повинні досягти консенсусу щодо того, які речі варто залишити у списку, а які – прибрати. Гра триває допоки не досягнуто згоди, або поки не вийде час. Заключний етап – обговорення. Аналізується хто і чому став лідером групи (якщо такий визначився), формується список факторів, які згуртували команду і зробили її дружньою, або навпаки – що завадило дійти згоди та врятуватися всім разом та інші супутні питання.

По завершенні гри на відпрацювання лідерських якостей тренер

продовжує бесіду та зауважує, що одним із факторів, що сприяє згуртованості людей, є їх власне прагнення не чекати порятунку а докладати зусилля аби врятуватися. Якби всі чекали на порятунок і не намагалися виявити ініціативу, то список необхідних речей не було б можливості сформулювати, адже лідер (роль соціального працівника) не може сам приймати всі рішення зважаючи на те, що його інформація щодо членів групи (громади) завжди залишається обмеженою. Тож, для того щоб люди почали проявляти активність, їм потрібно дати шанс на «самовизначення» і зрозуміти що вони можуть зробити як члени громади заради спільного добробуту. Соціальний працівник надає психосоціальну підтримку членам громади та надихає їх змінити роль «жертви» надзвичайної ситуації на роль бійця, який приймає виклик та захищає своє життя і життя тих, хто поруч. Такий підхід у роботі соціального працівника має назву «резилієнс».

Підхід «резилієнс» ґрунтовно описується у навчально-методичному посібнику «Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс» укладеному колективом авторів у складі Н. Гусак, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, С. Богданов, О. Бойко за підтримки Бюро гуманітарної допомоги USAID. Посібник розміщено у відкритому доступі в електронному репозитарії Національного університету «Києво-Могилянська академія» [41]. У посібнику також міститься інформація щодо впливу надзвичайних ситуацій на здоров'я людини та підкреслюється, що підхід «резилієнс» радикально відрізняється від підходу «травма» у питанні визначення цього впливу. Зазвичай «resilience» перекладають як «стресостійкість», «життєстійкість», «життєздатність», «стійкість до травми». Підхід зорієнтований на пошук ресурсів подолання надзвичайних та стресових подій, психологічних і соціальних наслідків травматичного стресу, втрати і т.д. [41, с. 25]. Також, «resilience» можна визначити як психологічну пружність.

Використовуючи матеріали посібника, тренер може розповісти більше щодо способів пошуку ресурсів подолання стресу та виходу з кризових ситуацій. Важливо наголосити на тому, що підхід «резилієнс» може бути застосований соціальними працівниками як для роботи з громадою, так і у

процесі саморефлексії та саморегуляції. Задля закріплення матеріалу, учасникам групи пропонується взяти участь у рольовій грі.

Вправа №4: рольова гра «Інтеграція у громаду». Тренер завчасно готує соціальний паспорт громади (наприклад, Коблівської сільської ОТГ Миколаївської області [30]), опис її загального стану та поточних проблеми, та складає декілька особистих справ – історій життя, які він потім розподілить між гравцями. Кожна особиста справа має містити інформацію про особу, яка постраждала від бойових дій і була змушена переїхати до іншої громади (наприклад, Коблівської сільської ОТГ), отримавши статус ВПО. Інформація повинна включати вік особи, сімейний статус, відомості про освіту, практичні навички, характер, схильності людини та інші важливі аспекти.

Оптимальна кількість учасників гри – 4–5 осіб (або не менше 3-х). Один із гравців бере на себе роль соціального працівника. Тренер дає йому соціальний паспорт громади з її додатковими характеристиками, а також – особисті справи інших учасників для ознайомлення. Інші гравці не повинні знати інформацію про громаду окрім її назви, оскільки вони грають роль внутрішньо переміщених осіб. Кожен із учасників отримує від тренера особисту справу. Спільне для всіх «ВПО» – це стан тривоги, розгубленість на новому місці та певна апатія.

Завдання «соціального працівника» полягає у тому, щоб адаптувати кожну «ВПО» до життя у громаді. Апелюючи до їх умінь та навичок, знань, життєвого досвіду, він має заохотити їх взяти на себе ті ролі у громаді, які потрібно, згуртувати їх та допомогли їм відчутти себе «своїми серед своїх». У свою чергу, «ВПО» можуть чинити певний опір та відкидати пропозиції «соціального працівника» (через депресивний стан, розгубленість, сумніву у собі тощо). Тренер має сформувати особові справи так, щоб потенційно кожна «ВПО» могла отримати якусь роботу у громаді або бути залученою до волонтерської діяльності. «Соціальний працівник» має побачити ці потенційні можливості. Він може спілкуватися з кожною «ВПО» окремо або з усіма одночасно. Від того яку роботу «соціальний працівник» підбере для однієї

«ВПО» може залежати працевлаштування іншої. Гра триває доти, поки кожна із внутрішньо переміщених осіб не отримає свою роль (роботу) у громаді, або поки не спливе відведений час.

Обговорення результатів гри націлене на аналіз дій соціального працівника та шляхів порозуміння із новими членами громади. Глядачі надають фідбек, а учасники гри – виконують самоаналіз власної роботи. По завершенні, тренер дякує усім за увагу та до наступної зустрічі просить учасників обдумати яку б професію вони могли обрати для себе другою після «соціального працівника».

Тема 3: Ролі соціального працівника

Третя тема присвячена вивченню ролей соціального працівника. На початку, тренер бере вступне слово і починає з того, що характеризує «соціального працівника» як майстра на всі руки, який має володіти достатньою кількістю знань з різних сфер життя, щоб зорієнтувати у потребах громади і взяти на себе потрібну роль – ту, яка йому дійсно підходить і з якою він може впоратися. Студенти мали заздалегідь підготувати відповідь на питання щодо їх гіпотетичної другої професії. Охочі беруть слово і розповідають чим могли займатися, і яка базова характеристики їх обраної професії. У такий спосіб починається колективна бесіда.

Ведучий має звести бесіду до тези про те, що частина елементів/ознак усіх (або майже усіх) перелічених професій притаманні діяльності соціального працівника. І вони відображаються у ролях, які він грає. Далі, він пояснює, що соціальний працівник може, наприклад, виконувати роль комунікатора із громадськістю, що, по-суті, передбачає роботу у сфері публік релейшнз (public relations, або PR). Співпраця з медіа, робота з громадськістю, створення програм інформування громади сприяють не лише підвищенню рівня інформаційної обізнаності у самій громаді, але й забезпечує її зв'язок з іншими громадами та привернення уваги до її потреб органів влади. У надзвичайних ситуаціях така діяльність може стати критично важливою та виходити на наднаціональний рівень, прокладаючи шлях до співпраці із міжнародними

фондами та організаціями як Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ), Всесвітня продовольча програма ООН (UN World Food Programme), Агентство США з міжнародного розвитку (United States Agency for International Development, USAID) та інші. Таким чином, соціальний працівник частково стає офіційним представником громади, що може змінити його статус. Іншим варіантом може бути роль педагога. Соціальний працівник стає частково вчителем, коли працює з групою ВПО задля їх професійної переорієнтації та веде курси підвищення кваліфікації, тощо.

Більш детально про ролі соціального працівника написано у монографії Г. Слосанської «Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія» [47, с. 105]. Спираючись на теоретичну частину нашої роботи, монографію та додатковий матеріал [67], тренер готує тематичну міні-лекцію. Отримані знання пропонується закріпити шляхов виконання вправ.

Вправа №5: кросворд «Ролі соціального працівника». У кросворді заковано 13 ролей соціального працівника, які разом із поясненнями та відповідною нумерацією наведено нижче (Додаток Г):

1. Медіатор – долучається до вирішення конфліктів на будь-якій стадії і стає «відкривачем» комунікаційних каналів для сторін конфлікту.
2. Гід – «веде» громаду, її членів у «правильному напрямку».
3. Терапевт – працює з метою виявлення проблем у громаді та подальшого їх усунення.
4. Тренер – піклується про передачу громаді необхідних знань та інформації.
5. Кейс-менеджер – виконує цю роль, працює спільно з клієнтом (часто – людиною похилого віку, або особою з інвалідністю) та допомагає задовольнити його/її індивідуальні потреби, зокрема, у випадку його/її неможливості зробити це самотужки.
6. Адвокат – допомагає (постраждалим) клієнтам домогтися реалізації їх прав та задоволення потреб у випадку залучення правоохоронних органів.

7. Посередник – допомагає вирішувати конфлікти у громаді, займаючи переважно нейтральну роль.

8. Менеджер – несе адміністративну відповідальність за організацію та надання якісних та максимально доступних соціальних послуг громаді.

9. Ініціатор – спрямовую роботу на викорінення соціальної (та інших видів) несправедливості у громаді та залучення її членів до активної участі у її житті.

10. Фасилітатор – об'єднує членів громади у групи за інтересами, діє як лідер, забезпечуючи їх командну взаємодію.

11. Організатор – працює над тим, щоб гуртувати громаду та сприяти їх комунікації з органами місцевої влади задля спільного розвитку громади.

12. Лобіст – фахівець, який має активну політичну позицію та просуває інтереси громади на законодавчому рівні.

13. Брокер – як «менеджер ресурсів», забезпечує громадян, їх родин та громади загалом доступом до ресурсів та соціальних послуг.

По завершенні підбиваються підсумки щодо рівня засвоєваності матеріалу. Під час обговорення результатів здобувачі освіти можуть поставити уточнювальні запитання.

Вправа №6: «Визначення ролей за взаємозв'язками». Для виконання другого завдання учасники тренінгу спершу уважно ознайомлюються із запропонованою схемою (Рис. 2.2.4):

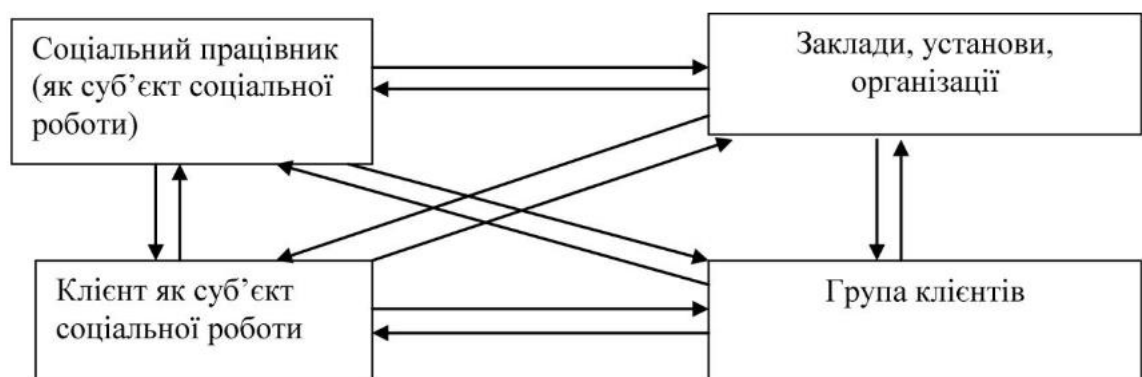


Рис. 2.2.4 Взаємозв'язки у громаді

Після цього, виділивши один взаємозв'язок, кожен учасник має запропонувати одну роль соціального працівника, яка відповідала б за підтримку окресленого зв'язку у громаді в умовах надзвичайної ситуації. Наприклад, зв'язок «соціальний працівник – група клієнтів» може підтримувати соціальний працівник, який відіграє у громаді роль тренера. Кожен учасник має запропонувати свій варіант протягом 5-7 секунд. Зв'язки можна повторювати, але ролі – ні. Після того, як кожен взяв участь, гра продовжується у встановленому порядку по новому колу і так до тих пір, поки не залишиться той, хто назве найбільшу кількість ролей у відведений час.

Після виконання вправ, учасники тренінгу обговорюють заняття та діляться своїми ідеями щодо того яку роль вони самі готові взяти на себе з огляду на ту професію, яка приваблює їх окрім роботи соціального працівника. Учасники групи діляться ідеями та проводять самоаналіз щодо власної ролі, яку вони могли б відіграти у післявоєнній відбудові своєї громади. По завершенні, тренер прощається зі студентами та просить наступного разу поділитися своїми методами психологічного розвантаження, якщо такі у них є.

Тема 4: Психоемоційне здоров'я соціального працівника як запорука успіху

Зустріч починається із того, що тренер після привітання роздає однакові аркуші паперу та просить усіх учасників анонімно та відверто написати про те, що їх непокоїть і про що вони мовчать. Далі, всі кидають аркуші до «Скриньки підтримки» (якою може бути прикрашена різнокольоровими малюнками коробка). Для збереження конфіденційності, всі учасники мають написати щось на листку, навіть якщо у них все добре чи вони не хочуть ділитися переживаннями. Після цього, тренер починає колективну бесіду із учасниками тренінгу та просить їх розказати як вони себе почувають. Він запитує про те, що за останні дні принесло їм найбільшу втіху, а що – викликало негативні емоції, просить описати ці емоції. Мета бесіди: дозволити учасникам тренінгу зняти напругу та поділитися тим, що їх непокоїть або просто послухати та відчувати себе не самотніми у власних переживаннях.

Другий крок – читання анонімних листівок. Тренер перемішує аркуші у «Скринці підтримки» та навмання обирає і читає запис. Якщо запис містить «кейс» або проблему, яку автор не може вирішити і яка завдає йому/їй психологічних страждань, група висловлює підтримку та разом шукає конструктивний спосіб подолання проблеми та відновлення психоемоційної рівноваги. Студенти можуть ділитися досвідом та пропонувати свої варіанти подолання стресу.

По завершенні вступної бесіди, тренер зазначає, що є статистика, яка свідчить, що понад 60% фахівців у галузі психічного здоров'я – це соціальні працівники [79]. Проте, унікальні виклики, з якими вони стикаються, можуть підвищити ризик розвитку у них самих несприятливих психічних розладів. Психічне здоров'я соціальних працівників – це особлива сфера їх добробуту від якої залежить і добробут тих, кому вони допомагають.

Тренер зазначає, що психологічне виснаження є очевидним побічним явищем соціальної роботи. Тому, пропонує разом виконати вправи на психологічне розвантаження, які на перспективу допоможуть майбутнім соціальним працівникам піклуватися про своє психічне здоров'я.

Вправа №7: «Відкидання негативу». Учасники тренінгу отримують аркуші та олівці або фарби. В основі гри покладено принцип «арт-терапії». Кожен учасник має зобразити на аркуші те, що його найбільше хвилює та викликає найбільш негативні емоції. Більше того, він може підписати аркуш тією емоцією, яку зобразив. Після сеансу малювання аркуш розривається та викидається. Роблячи це, учасник тренінгу подумки відпускає негативну емоцію та «викидає» свої переживання у смітник разом із розірваним аркушем.

Вправа №8: «Візуалізація щастя». Відкинувши погане, студенти малюють новий малюнок. На цей раз вони намагаються у будь-якому стилі зобразити те, що викликає у них позитивні емоції. По закінченню сеансу вони мають поділитися своїми позитивними емоціями із сусідом, передаючи йому/їй свій малюнок і супроводжуючи це 3-5 словами, що асоціюються із

радістю.

Вправа №9: «Відвертість чи обійми». Тренер збирає усіх в коло та розташовує посередині «Скриньку підтримки», у якій на цей раз знаходяться папірці з запитаннями особистого характеру на кшталт: «Що б ти хотів змінити у житті?» чи «Який твій найбільший страх?» Учасники по черзі витягають зі скриньки запитання та мають вибір: або вони відповідають на нього та отримують підтримку оточуючих (пораду або прояв активного слухання), або обіймають когось із групи. У такий спосіб частина учасників зможуть поділитися тим, що їх бентежить або зосередитися на чомусь цікавому зі свого життя, або обійняти того, хто йому подобається, тим самим на якийсь час зняти особисті бар'єри та продемонструвавши жест довіри.

Після виконання вправ, тренер проводить фінальну бесіду та дякує усім за активність та готовність підтримати одне одного, а також надає поради щодо емоційної саморегуляції, як наприклад, виховання звички щоденно «перевіряти свій настрій» та ділитися емоціями із людиною, яка користується довірою; проведення сеансів медитації зранку до початку робочого дня або ввечері після роботи, виділивши на це 15-20 хвилин; вибір афірмації (позитивного твердження) на день, до якого треба повертатися подумки у разі виникнення стресової ситуації; внесення у щоденний розклад обідніх прогулянок у перервах на роботі; ведення журналу подяки, куди треба записувати все, за що можна подякувати протягом дня, а також за що дякують інші тощо [61]. По завершенні тренінгу, його учасники мають взяти участь у повторному опитуванні щодо їх розуміння роботи соціального працівника у громаді під час надзвичайних ситуацій, його ролей та важливості збереження психічного здоров'я.

У підсумку зазначимо, що групова робота (або тренінг) яка була проведена з метою збагачення змісту навчальних дисциплін є найбільш вдалим рішенням для покращення підготовки майбутніх соціальних працівників, оскільки робота у групі є моделлю взаємодії у громаді. Завдяки використанню в професійно-практичній підготовці майбутніх соціальних

працівників методів візуалізації, гейміфікації, фідбеку та саморефлексії, а також – читанням міні-лекцій, вивченням способів психоемоційної саморегуляції, проведенням колективних бесід та мозкового штурму, студенти більш ефективно засвоюють отримані знання та знаходять нестандартні шляхи вирішення завдань. Більше того, зазначені методи виявилися ефективними для дистанційної та змішаної форм навчання. У перспективі, запропонований тренінг має сприяти вихованню таких рис як самоповага, впевненість, сміливість, комунікабельність тощо, які є вкрай важливими для успішної роботи соціального працівника у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

2.3 Рекомендації з покращення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій

Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді у кризовий період має відбуватися систематично та враховувати різні напрями та аспекти навчальної діяльності. Тренінг може суттєво як покращити підготовку здобувачів освіти, так і підвищити рівень знань та практичних навичок вже практикуючих фахівців. Проте, він не може замінити базову підготовку. Тож, ми пропонуємо допокращити систему підготовки майбутніх соціальних працівників шляхом вдосконалення теоретичного складника таких дисциплін у системі підготовки магістрів як «Соціальна робота в територіальній громаді» та «Організація соціальної роботи в екстремальних та кризових умовах життєдіяльності». Наша ініціатива спрямована на закріплення знань під час виконання практичних завдань, а також доповнення теоретичної підготовки введенням практичної роботи на гарячій лінії однієї із об'єднаних територіальних громад Миколаївської області, що має на меті як закріпити отримані знання (після або під час опанування вибіркового курсу), так і отримати реальний досвід роботи з населенням, якого не вистачає багатьом майбутнім соціальним працівникам (про що свідчать результати нашого

анкетування).

З метою допокращення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників, в першу чергу, необхідно розширити їх теоретичну підготовку та створити «безпечне середовище» для закріплення отриманих знань та тренування практичних навичок. На наш погляд, окресленої мети можна досягнути, в першу чергу, шляхом внесення у план зазначених вище дисциплін таких тем як:

1. Надзвичайні ситуації воєнного характеру та їх наслідки для суспільства.
2. Гібридна війна: поняття, характеристика, виклики для громади.
3. Соціальний працівник у громаді та його ролі під час воєнного стану.
4. Соціальний працівник як лідер громади. Основи тимблдіingu.
5. Внутрішньо переміщені особи та їх інтеграція у громаду. Підхід «резилієнс».
6. Основи волонтерського менеджменту.
7. Міжнародні (гуманітарні) організації та механізми співпраці з ними.
8. Практика підтримки психоемоційного здоров'я та підвищення стресостійкості.

На наш погляд, їх вивчення обумовлено сучасними викликами безпеці українських громадян з боку російської федерації. Як було висвітлено раніше, робота під час воєнного стану прирівнюється до роботи у надзвичайних ситуаціях. Саме тому, на період воєнного стану доречним є додаткова, вузько спрямована підготовка соціальних працівників, які зможуть отримати ті вибіркові знання, які допоможуть їм швидко адаптуватися до роботи у громаді.

Окрім зазначеного, ми пропонуємо вести відповідні дисципліни частково англійською мовою. З огляду на те, що під час воєнного стану ОТГ отримують значну допомогу від міжнародних організацій, яка полягає як у гуманітарному забезпеченні, так і у консультаціях та спільній грантовій діяльності, соціальні працівники мають регулярно практикувати спілкування іноземною (англійською) мовою та покращувати свої мовні компетентності. Практика

англійської мови також обумовлена тим, що частина матеріалів та джерел, з якими працюватимуть студенти, є англомовними.

Дисципліни, що спрямовані на підготовку соціальних працівників до роботи у громаді, а особливо – під час надзвичайних ситуацій, мають включати теми, що присвячені як вивченню надзвичайних ситуацій воєнного характеру, так і висвітлення характеристик «гібридної війни». Соціальний працівник має бути готовим, що громада може постраждати не лише від збройної, але й інформаційної атаки. Окрім того, під час воєнного стану є ролі соціального працівника, від яких може залежати виживання громади та її подальше відновлення. Тому, у рамках відповідних дисциплін необхідно зробити акцент саме на таких ролях.

Окрім вище зазначеного, увагу має бути приділено розвитку лідерських якостей соціального працівника та його навичок тимбілдінгу. Протягом практичних занять це можливо зробити за допомогою відповідних вправ та ігор (приклад яких є у тренінгу). Формування цих навичок видається вкрай важливим, оскільки члени громади та внутрішньо переміщені особи можуть бути дезорієнтовані або перебувати у стані депресії, що вимагає від соціального працівника докласти більше зусиль задля налагодження комунікації. У цьому можуть допомогти й навички волонтерського менеджменту, коли соціальний працівник залучає людей у роботу, на якій вони не спеціалізуються, але володіють достатнім рівнем умінь, щоб виконувати частково або повністю. Таким чином, усі члени громади долучаються до забезпечення її функціонування.

Нарешті, у зазначені дисципліни бажано включити 1 або 2 практичних заняття, протягом яких студенти зможуть обговорити та спробувати техніки психоемоційного розвантаження. Також, вони виконуватимуть прості вправи на підвищення стресостійкості та психологічної саморегуляції.

У матеріалах нашого дослідження міститься теоретико-практична база, яка може стати основою для допокращення таких дисциплін як «Соціальна робота в територіальній громаді» та «Організація соціальної роботи в

екстремальних та кризових умовах життєдіяльності». Більше того, запропоновані нами навчально-методичні розробки можуть стати в нагоді у створенні подібних навчальних дисциплін для студентів-бакалаврів, які потребують відповідних знань на випадок початку фахової трудової діяльності відразу по закінченні програми бакалаврату. Інформацію для допокращення існуючих навчальних курсів та створення нових можна також взяти із джерел, список яких додається до нашого дослідження. Всі документальні та літературні джерела є у відкритому доступі у мережі Інтернет. У такий спосіб, внесені пропозиції допоможуть поєднати рівною мірою аспекти теоретичної та практичної підготовки.

Окрім вище зазначеного, закріпленню знань із зазначених дисциплін може сприяти практика надання онлайн консультацій у громадах Миколаївської області (Рис. 2.3.1). Переглядаючи офіційні веб-сайти деяких громад ми звернули увагу на те, що не всі ОТГ мають контакти екстреної допомоги, або ж структура сайту не дозволяє швидко на них вийти. Там, де такі контакти вказані, це міські номери, якими мало хто користується із пересічних громадян і телефонувати на які може бути незручно та дорого з мобільних номерів.



Рис. 2.3.1 Карта об'єднаних територіальних громад Миколаївської області [24]

Так, на офіційному сайті Баштанської територіальної громади вказано міський номер гарячої лінії (без уточнень з яких питань можна звертатися) [19]. Аналогічну ситуацію ми бачимо на сайтах Привільненської [32] та Березнегуватської [3] громад Баштанського району. На сайті Коблівської територіальної громади (Миколаївського району) у розділі контактів ми взагалі не знайшли телефонних номерів. Відвідувачам сайту пропонують скористуватися автоматизованими програмами консультування у Viber чи Telegram (т.з. «чат-ботами»), або ж залишити свої контакти для зворотного зв'язку, заповнивши відповідні форми [17]. Ми не ставили за мету вивчити ситуацію у всіх громадах Миколаївської області, але навіть спираючись на наведені приклади, ми можемо переконатися, що питання створення прямої лінії соціальної підтримки є актуальним.

Під час воєнного стану багато людей шукають допомогу (в першу чергу – інформаційну та моральну) у соціальних працівників. Тим більше, це стосується внутрішньо переміщених осіб. Механізми отримання допомоги можуть видаватися надто складними для пересічного громадянина. Особиста консультація із соціальним працівником також не завжди можлива через проблеми із логістикою тощо. Також, враховуючи те, що територіальна громада об'єднує різні населені пункти, а центр надання соціальних послуг може знаходитися лише у найбільшому із них, оформлення довідок, отримання консультацій та інших послуг може бути проблематичним.

На наш погляд, вище окреслене обумовлює доцільність створення гарячої лінії соціальної підтримки, зокрема, ВПО, малозабезпечених та багатодітних сімей, пенсіонерів, учасників бойових дій, військовослужбовців та членів їх сімей на рівні громад. Враховуючи зайнятість соціальних працівників на місцях та можливі проблеми із фінансуванням такого виду діяльності, його могли б виконувати студенти-практиканти на волонтерських засадах (у тому числі, вахтовим методом: 2 студенти консультують мешканців однієї громади). Для

виконання такої роботи вони завчасно ознайомляться із соціальним паспортом громади та отримують більш детальну інформацію щодо стану поточних справ у громаді, консультуючись із працівниками місцевого центру надання соціальних послуг. Така консультація може бути як в очному, так і у онлайн-режимі. Після узгодження всіх питань, практикант отримує робочий номер телефону або надає свій, який буде розміщено на головній сторінці офіційного веб-сайту громади.

Робота гарячої лінії може підтримуватися шляхом залучення нових практикантів та волонтерів, які опановують спеціальність «Соціальна робота». Таким чином, всі охочі зможуть тренуватися у наданні консультативних послуг або психологічної підтримки мешканцям конкретної громади, з характеристиками якої вони завчасно ознайомлені. При зміні консультанта також відбувається передача справ, що вимагає від здобувачів освіти (волонтерів) проявити навички роботи у команді та усвідомлення власної відповідальності за її успіх, адже від повноти наданої/отриманої/засвоєної інформації залежатиме якість подальшого супроводу громади.

Тож, підбиваючи підсумки, слід наголосити на тому, що якісна фахово-практична підготовка майбутніх соціальних працівників неможлива без розширення теоретичної бази. У зв'язку із цим, ми радимо розглянути можливість інформаційного збагачення дисциплін, спрямованих на підготовку соціальних працівників до роботи у громаді у період криз та надзвичайних ситуацій, яке є особливо актуальним з огляду на катастрофічний вплив гібридної війни, яку веде росія проти України. Після опанування модернізованих у такий спосіб курсів, студенти можуть отримати досвід практичної роботи, надаючи консультативний онлайн-супровід обраній територіальній громаді Миколаївської області на волонтерських засадах. Ми сподіваємось, що реалізація цих рекомендацій у системі професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників значно підвищить рівень їх готовності до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

Висновки до другого розділу

Аналіз шляхів удосконалення готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій надав нам можливість зробити висновки щодо доцільності застосування комплексного тренінгового методу у процесі формування необхідних фахових компетентностей та якостей характеру здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Соціальна робота». Необхідність застосування тренінгового підходу та пошуку інших ефективних методів до покращення підготовки майбутніх соціальних працівників обумовлено тим, що (як засвідчили результати проведеного анкетування та групової бесіди) рівень готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій можна визначити як нижче середнього, оскільки половина респондентів (50%) виявилися зовсім не готовою до такої роботи, середній рівень готовності було визначено у 35% (7 здобувачів вищої освіти), та високий – лише у 15% (3 осіб). У зв'язку із цим, ми дійшли висновку, що рівень підготовки майбутніх соціальних працівників має бути удосконалений на теоретичному та практичному рівнях. Збагативши свою базу знань та спробувавши себе у ролі практикуючого фахівця, студенти зможуть переконатися у значимості соціальної роботи, зокрема в умовах надзвичайних ситуацій.

Попередні висновки окреслили такі напрями для покращення професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників як підвищення рівня обізнаності студентів щодо особливостей роботи соціального працівника як поборника інтересів громади, класифікації та характеристик надзвичайних ситуацій, їх наслідків для нормального життя громади, специфіки роботи соціального працівника у громаді у кризовий період та шляхах збереження і зміцнення психічного здоров'я.

Серед методів удосконалення підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді в умовах надзвичайної ситуації найбільш

важливим було визначено тренінг, який комплексно охоплює, серед інших, такі методи як візуалізація, гейміфікація, методи фідбеку, саморефлексії та інших (включно із читанням міні-лекцій та колективними бесідами). Саме застосування таких методів роблять тренінг цікавим, а інформацію – легшою для засвоєння. Більш того, тренінг дозволяє моделювати ситуації, аналогічні реальним, вирішення яких сприяє тренуванню практичних навичок здобувачів вищої освіти.

Щодо фахово-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників, то визначено, що вона неможливою без систематичного збагачення знань студентів. У зв'язку із цим зроблено рекомендації щодо інформативно-методичного покращення існуючих навчальних курсів. Актуальність такої пропозиції обумовлено загрозами з боку гібридної російсько-української війни та введенням воєнного стану в Україні. Другою рекомендацією, спрямованою на безпосереднє покращення практичних навичок, є організація волонтерського соціального онлайн-супроводу територіальних громад Миколаївської області. Реалізація цих рекомендацій у системі професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників потенційно підвищить рівень їх готовності до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

ВИСНОВКИ

Науковий аналіз досліджуваної проблеми та результатів проведеної експериментальної роботи надають підстави для таких висновків:

1. У ході аналізу наукових джерел та навчально-педагогічної літератури було визначено, що наразі немає єдиного визначення готовності майбутнього соціального працівника до роботи в громаді в умовах надзвичайних ситуацій. Зазначена проблема не вивчена комплексно, що, власне, і дало підстави для нашого магістерського дослідження. Ми з'ясували, що готовність майбутнього соціального працівника до роботи в умовах надзвичайних ситуацій – це усвідомлення його особистої відповідальності за добробут громади, наявність достатнього рівня фахових теоретичних знань та практичних умінь, широка обізнаність у питаннях соціальної роботи в громаді, володіння ґрунтовними знаннями щодо надзвичайних ситуацій, вміння піклуватися про своє психологічне здоров'я та підтримувати стабільний психоемоційний стан.

2. Дослідження показало, що соціальна робота є однією із найбільш складних з огляду на високі морально-етичні стандарти, оскільки передбачає роботу з людьми, зокрема тими, хто перебуває у складних життєвих ситуаціях. З'ясовано, що до етичних принципів, у першу чергу, відносяться принцип поваги та гідності (respect and dignity), принцип самовизначення (self-determination), принцип справедливості (justice) та принцип захисту інтересів (advocacy), дотримання яких є особливо вадливим під час роботи в умовах надзвичайних ситуацій. Окрім іншого, визначено, що якісне надання соціальних послуг під час надзвичайних ситуацій та після них можливе за умови дотримання таких вимог: 1) забезпечення обігу достатньої та достовірної інформації; 2) доречність та зрозумілість процедур; 3) вчасність надання послуг; 4) координація надання послуг.

Українське законодавство визначено як таке, що наближене до міжнародних стандартів та забезпечує дотримання вище зазначених принципів

та вимог. Це доведено шляхом аналізу законів та законодавчих актів, які регламентують соціальну роботу в Україні.

3. Висвітлено роль соціальних працівників у забезпеченні життєдіяльності громади в умовах надзвичайних ситуацій та кризовий період. Вона передбачає розширення кола обов'язків та повноважень соціальних працівників та вимагає від них всебічної (у тому числі – екстреної) підтримки постраждалих громадян, з огляду на те, що саме соціальні працівники є тими, хто володіє найбільш повною інформацією про громаду та має все необхідне для оцінки потреб, робочої координації та надання необхідних послуг. Соціальні працівники виконують різні ролі, серед яких можна зазначити роль помічника-консультанта, терапевта, тренера, захисника прав та інтересів клієнта, медіатора, менеджера та інші. Соціальний працівник має вміти поєднувати різні ролі, щоб ефективно взаємодіяти з громадянами, органами державної влади, гуманітарними організаціями, волонтерами. Завдання соціального працівника надавати підтримку членам громади на особистому та колективному рівнях, об'єднувати людей у кризовий період та стимулювати до активної участі у вирішенні важливих для громади питань.

4. Проведений експеримент з метою визначення стану готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій дозволив нам констатувати, що студенти, які взяли участь у анкетуванні та колективній бесіді, на сьогодні не є достатньо готовими до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій. Половина із них (50%) висловила повну неготовність до такої роботи, 35% (7 здобувачів вищої освіти) продемонстрували середній рівень готовності, і лише у 15% (3 осіб) можна діагностувати високий рівень готовності до такої роботи. Тож, було зроблено висновок щодо необхідності пошуку шляхів удосконалення системи теоретичної та практичної підготовки майбутніх соціальних працівників, що передбачали б підвищення рівня обізнаності з ключових теоретичних понять у сфері соціальної роботи, розуміння специфіки роботи та рівня відповідальності соціального працівника, знань особливостей різних видів надзвичайних

ситуацій з акцентом на надзвичайних ситуаціях воєнного характеру, та покращення здатності підтримувати своє психологічне здоров'я та протистояти стресовим ситуаціям.

5. Встановлено, що найкращим способом підвищити ефективність підготовки майбутніх соціальних працівників є групова робота, в процесі якої використовується тренінг – як комплексний метод (або технологія), що включає міні-лекції, візуалізацію матеріалу, гейміфікацію навчання, застосування методів фідбеку та саморефлексії тощо. У практичній частині дослідження запропоновано тренінг під назвою «Соціальна робота у громаді в умовах надзвичайних ситуацій», ефективність якого обумовлюється застосуванням зазначених методів та розробкою відповідних вправ та ігор, які сприятимуть закріпленню відповідних знань та відпрацюванню навичок соціальної роботи, набуттю лідерських якостей та засвоєнню технік, що допомагають зберегти психологічне здоров'я.

Окрім тренінгу, було запропоновано доповнення інформативної бази дисциплін за допомогою запропонованих тем та джерел інформації, що зможуть забезпечити здобувачів вищої освіти додатковими знаннями та сприяти кращій практичній підготовці майбутніх соціальних працівників для роботи під час воєнного стану в Україні.

Також, запропоновано організацію волонтерської гарячої лінії соціальної підтримки територіальних громад Миколаївської області. Ініціатива має на меті з одного боку – надати можливість майбутнім соціальним працівникам набути практичного досвіду роботи у громаді, а з іншого – допомогти мешканцям територіальних громад (у тому числі, найменш забезпеченим верствам населення, ВПО, родинам військовослужбовців) отримувати консультативну допомогу соціального працівника у форматі телефонної або онлайн консультації. Реалізація зазначених рекомендацій має на меті підвищити ефективність професійно-практичної підготовки майбутніх соціальних працівників та рівень їх готовності до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адізес І. Командне лідерство. Як порозумітися з будь-яким менеджером. Київ: Наш формат, 2019. 304 с.
2. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. Київ, 2005. 176 с.
3. Березнегуватська громада : офіційний сайт. URL: <https://berezneguvatska-gromada.gov.ua/feedback/> (дата звернення: 08.02.2024).
4. Бочарніков В. П., Свешніков С. В. Погляди на характер сучасних воєнних конфліктів. Національна і глобальна безпека. 2017. №1. С. 3–8. DOI : <https://doi.org/10.33099/2618-1614-2017-0-1-3-8>
5. Бугерко Я. М., Юцик (Гуменюк) В. Г. Професійна компетентність соціального працівника як чинник ефективної діяльності в громаді / Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 24 березня 2023 року) / за заг. ред. проф. О. О. Осетрової. Дніпро, ДНУ імені Олесья Гончара, 2023. С. 8–11.
6. Вайнола Р. Х. Технологізація соціально-педагогічної роботи: теорія та практика. Навчальний посібник/ За ред проф. С.О.Сисоєвої. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. 134 с.
7. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: Підручник за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 384 с.
8. Гладуш В. А., Лисенко Г. І. Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія. Навч. посіб. Д., 2014. 416 с.
9. Гордієнко Л.О. Громада як один із педагогічних чинників у соціальному вихованні молоді Великої Британії. Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна Педагогіка. Управління: Зб. наук. праць. К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. № 1(23). С. 61–67.
10. Дикань С. А., Зима О. Є. Безпека в галузі та надзвичайних

ситуаціях. Університетський курс [Текст]: підручник для студ. вищ. навч. закл. Полтава: ТОВ «АСМІ», 2015. 273 с.

11. Дії населення в умовах надзвичайних ситуацій воєнного характеру. *Державна служба України з надзвичайних ситуацій : офіційний сайт*. URL: <https://dsns.gov.ua/uk/abetka-bezpeki/diyi-naselennya-v-umovax-nadzvicainix-situacii-vojenного-harakteru> (дата звернення: 08.02.2024).

12. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства : навч. посібн. Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. 204 с.

13. Дослідження «Розвиток соціальних послуг під час війни». *Право на захист*. URL: <https://r2p.org.ua/page/doslidzhennia-rozvytok-sotsialnykh-posluh-pid-chas-viiny> (дата звернення: 08.02.2024).

14. Дубич К. В. Сучасні проблеми забезпечення соціальними послугами населення громад в умовах війни / Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 24 березня 2023 року) / за заг. ред. проф. О. О. Осетрової. Дніпро, ДНУ імені Олеся Гончара, 2023. С. 86–89.

15. Законодавчі та інші нормативно-правові акти сфери компетенції ДСНС. *Державна служба України з надзвичайних ситуацій*. URL: <https://dsns.gov.ua/uk/zakonodavstvo/zakonodavci-ta-insi-normativno-pravovi-akti-sferi-kompetenciyi-dsns> (дата звернення: 08.02.2024).

16. Іващенко К. В. Соціальна робота в громаді. Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери : матеріали науково-методичного семінару (Умань, 26квітня 2016 р.) / [ред. кол.: Коляда Н.М. (гол. ред.) та ін.]. Умань: ФОП Жовтий, 2016. С. 61–64.

17. Коблівська територіальна громада : офіційний сайт. URL: <https://koblivska-gromada.gov.ua/feedback/> (дата звернення: 08.02.2024).

18. Кодекс цивільного захисту населення. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2013. № 34-35. С. 458. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

19. Контакти Баштанської територіальної громади. *Баштанська МТГ : офіційний сайт*. URL: <https://bashtanskaotg.gov.ua/contacts> (дата звернення:

08.02.2024).

20. Кравець Н. М., Гречановська О. В. Ігрові технології навчання як одна з інноваційних форм навчально-виховного процесу ВНЗ. Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 22-24 березня 2017 р. URL: <https://inmad.vntu.edu.ua/portal/static/F6FE4446-41BA-4A4A-8C25-CFBC65AF921C.pdf> (дата звернення: 08.02.2024).

21. Кравченко О. Соціальна робота в громаді в умовах війни. *Zeszyty Naukowe Collegium Witelona*. №42 (1). 2022. С. 63–70. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.8922>

22. Крейг Н. Лідерство починається з призначення. Київ: Фабула, 2019, 240 с.

23. Менеджмент соціальних послуг в умовах війни : матеріали тренінгу / уклад.: Бончужна Є., Волгіна О. М., Головка Н., Демко С., Іванова О., Кабаченко Н., Лебідь М., Левкіна Г., Соцька А. Київ : [б. в.], 2022. 65 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/25965>

24. Миколаївська область. Об'єднані громади області. *Портал об'єднаних громад України : офіційний сайт*. URL: <https://gromada.info/region/%D0%9C%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D1%97%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C/> (дата звернення: 08.02.2024).

25. Немченко С. Г., Голік О. Б., Лебідь О. В. Педагогіка вищої школи : Підручник для студентів вищих навчальних закладів. Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2014. 534 с.

26. Нестуля О., Нестуля С., Кононец Н. Основи лідерства: Електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.

27. Николаєва В. І. Нормативно-правове забезпечення функціонування системи соціальної роботи в Україні. *Право та державне управління : зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя : ВД «Гельветика»*. 2019. № 2, т. 2. С. 194–202. DOI: <https://doi.org/10.32840/pdu.2-2.29>.

28. Організація аварійно-рятувальних робіт: Підручник. За заг. Ред. В. П. Садкового / Аветисян В. Г., Сенчихін Ю. М., Кулаков С. В., Куліш Ю.О., Тригуб В. В. Харків, 2009. URL: <http://univer.nuczu.edu.ua/e-books/oar/publish/9719.html> (дата звернення: 08.02.2024).

29. Палатна Д. Процес мобілізації територіальних громад в умовах воєнного стану в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. 2022. № 1 (8). С. 41–45.

30. Паспорт Коблівської сільської об'єднаної територіальної громади з адміністративним центром у селі Коблеве. URL: http://old.mk-oblrada.gov.ua/images/MATERIAL/MR_RAD/RADA/PASPORTA/kobl.pdf (дата звернення: 08.02.2024).

31. Педагогіка вищої школи : навчальний посібник / О. І. Федоренко, В. О. Тюріна, С. П. Гіренко, С. М. Бойко, М. О. Котелюх, П. Д. Червоний, О. В. Медведєва; за заг. ред. О. І. Федоренко. Харків : ФОП Бровін О.В., 2020. 240 с.

32. Привільненська громада : офіційний сайт. URL: <https://pryvilne-gromada.gov.ua/feedback/> (дата звернення: 08.02.2024).

33. Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях: Закон України № 2193-IX в останній редакції від 14.04.2022. *Верховна Рада України : офіційний сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2193-20#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

34. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях. Кабінет Міністрів України. Постанова № 560 від 7 травня 2022 р. *Верховна рада України : офіційний сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2019-%D0%BF#n10> (дата звернення: 08.02.2024).

35. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги кризового та екстреного втручання. Міністерство соціальної політики України.

Наказ № 716 від 01.07.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0512-22#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

36. Про затвердження Порядку надання соціальних послуг особам з інвалідністю та особам похилого віку, які страждають на психічні розлади. Кабінет Міністрів України. Постанова № 576 від 26 червня 2019 р. *Верховна рада України : офіційний сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2019-%D0%BF#n10> (дата звернення: 08.02.2024).

37. Про затвердження форми акта про надання повнолітній особі соціальних послуг екстрено (кризово). Міністерство соціальної політики України. Наказ № 135 від 18.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0512-22#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

38. Про захист персональних даних: Закону України №2297-VI в редакції від 27.10.2022. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2010. № 34. ст. 481. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

39. Про правовий режим воєнного стану: Закон України № 389-VIII в останній редакції від 19.10.2023. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. № 28. С. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0512-22#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

40. Про соціальні послуги: Закон України №2671-VIII в редакції від 27.04.2022. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2019. № 18. С. 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

41. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : навч.-метод. посіб. / [Н. Гусак, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, С. Богданов, О. Бойко ; за заг. ред. Н. Гусак] ; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – Київ : НаУКМА, 2017. 92 с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua>

42. Розвиток лідерства / Бізо Л., Ібрагімова І., Кікоть О., Барань Є., Федорів Т. Київ: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.

43. Семигіна Т. Робота в громаді: практика й політика. Київ: Вид. дім

«КМ Академія», 2004. 180 с.

44. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 70-85. DOI: <https://doi.org/10.33287/11196>.

45. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ, 2020. 275 с.

46. Семигіна Т., Палатна Д. Підхід, орієнтований на сильні сторони, у роботі з територіальними громадами: огляд міжнародної практики. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. № 1 (8). С. 87–100.

47. Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія. Тернопіль: ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. 382 с. URL:

http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13712/1/8slozanska_monogr.pdf

48. Соціальні послуги, які надаються під час воєнного стану та останні зміни у цій сфері. *Міністерство соціальної політики України : офіційний сайт*. 2022. 29 квітня. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0512-22#Text> (дата звернення: 08.02.2024).

49. Сударик О. С. Сутність поняття «ігрові технології» та їх класифікація. *Формування сучасної науки: методика та практика: матеріали I Міжнародної студентської наукової конференції*. ГО «Молодіжна наукова ліга». Вінниця: ГО «Європейська наукова платформа», 2021. С. 91–94.

50. Сургова С. Ю. Підготовка майбутніх соціальних працівників до превентивної діяльності : монографія. Миколаїв: Іліон, 2021. 252 с.

51. Ташматов В. А. Основні поняття про надзвичайні ситуації, оповіщення про надзвичайні ситуації. Дії робітників, службовців та населення при попереджувальному сигналі «УВАГА ВСІМ» та мовній інформації управлінь (відділів) з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення (штабів ЦЗ). Одеський державний університет внутрішніх справ, 2018. URL: https://oduvs.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/Lek_2-1.pdf (дата звернення: 08.02.2024).

52. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / Романовський О., Гура Т., Книш А., Бондаренко В. Харків, 2017. 100 с.
53. Формування фахових компетенцій студентської молоді в процесі практик: навчально-методичний посібник / за заг. ред. Ю. В. Палагнюк, С. Ю. Сургової. Миколаїв: Видавництво Ємельянова Т. В., 2023. 165 с.
54. Цивільний захист: Навчально-методичний посібник / Укладачі: В.І. Кошель, Г.Ю. Юрах, Р.Є. Грушевський, В.В. Борик. Івано-Франківськ, 2014. 183 с.
55. Bawa A. Role-play. *Edtechbooks.org*. 2022. URL: <https://edtechbooks.org/studentguide/roleplay> (Last accessed: 08.02.2024).
56. Vopp G., Vopp M. A Practical Guide to Building Sustainable Communities. Calgary: Alberta, 1998. 68 p.
57. Cherif A. H., Somervill C. H. Maximizing learning: Using role playing in the classroom. *The American Biology Teacher*. 1995. № 57 (1). P. 28–33. DOI : <https://doi.org/10.2307/4449909>.
58. Definition of Complex Emergencies. Inter-Agency Standing Committee Working Group XVIth Meeting. 30 November 1994. URL: https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2014-12/WG16_4.pdf (Last accessed: 08.02.2024).
59. Fisher J. M. Effects of Self-Reflection on the Perceived Value of Peer Feedback in a Course Using Team-Based Learning. Dissertation: Doctor of Education in Educational Leadership. Harding University, 2022. 114 p.
60. Fulford W. The concept of disease / Eds.: S. Bloch, P. Chodoff. *Psychiatric Ethics*, 2nd Ed. Oxford: Oxford University Press, 1991. P. 77-100.
61. Ganesh K. 45+ Mental health games and activities for workplace to thrive in 2024. *CultureMonkey*. URL: <https://www.culturemonkey.io/employee-engagement/mental-health-games-and-activities-for-workplace/> (Last accessed: 08.02.2024).
62. Global Definition of Social Work. *IASSW AIETS*. 2014. URL:

<https://www.iassw-aiets.org/global-definition-of-social-work-review-of-the-global-definition/> (Last accessed: 08.02.2024).

63. Global Definition of Social Work. *International Federation of Social Workers*. 2014. URL: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/> (Last accessed: 08.02.2024).

64. Hardcastle A. D., Powers R. P., Wenocur, S. *Community Practice: Theories and Skills for Social Worker* (3rd ed.). New York: Oxford University Press, Inc., 2011. 456 p

65. Harvey R. Valuing social workers as the heroes they are. *UNICEF for every child*. 2021. March 16. URL: <https://www.unicef.org/eap/blog/valuing-social-workers-heroes-they-are> (Last accessed: 08.02.2024).

66. Hornby A.S. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Fourth edition / Chief editor A. P. Cowie. Oxford Univ. Press, 1999. 1580 p.

67. Kamrujjaman M. D., Demetriou C., Álvarez T. C., Delgadocorresponding R. C. The Role of Social Work for Emergency Medical Services (EMS): A Systematic Review. *Prehosp Disaster Med*. 2023. № 38(5). P. 628–635. doi: DOI: <https://doi.org/10.1017/S1049023X23006143>

68. Lichtenberger-Majzikné K., Fischer A. The Role of Feedback in Developing Reflective Competence. *Practice and Theory in Systems of Education*. 2017. Vol. 12, Num. 3. 119–127. DOI : <https://doi.org/10.1515/ptse-2017-0012>.

69. Maddock A. The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *The British Journal of Social Work*. 2023. URL: <https://academic.oup.com/bjsw/advance-article/doi/10.1093/bjsw/bcad232/7379806> (Last accessed: 08.02.2024).

70. Middleton H. Community Mental Health Teams: Interacting Groups of Citizen-Agent? / In *Mental Health Uncertainty and Inevitability*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan, 2017. P. 167–198.

71. Mini Pradeep K.P., Sathyamurthi K. The 'Community' in 'Community Social Work'. *Journal of Humanities and Social Science*. 2017. Vol. 22. Iss. 9 Ver. 1. P. 58-64. DOI: <https://doi.org/10.9790/0837-2209015864>.

72. Murthy R.S. Disaster and mental health: Responses of mental health professionals. *Indian Journal of Social Work*. 2000. № 61(4). P. 675–692.

73. Psychological Trauma: A Developmental Approach / Eds.: D. Black, M. Newman, J. Harris-Hendriks, C. Mezey. London, England UK: Gaskell/Royal College of Psychiatrists, 1997. 412 p.

74. Ribeiro L. A. Silva, da T. L., Mussi A. Q. Gamification: a methodology to motivate engagement and participation in a higher education environment. *International Journal of Education and Research*. 2018. Vol. 6, № 4. P. 249–264.

75. Sherman A. Recognizing the Key Role of Social Service Workers in Emergency Preparedness and Response. *Global Social Services Workforce Alliance*. 2021. October 22. URL: <https://www.socialserviceworkforce.org/resources/blog/recognizing-key-role-social-service-workers-emergency-preparedness-and-response> (Last accessed: 08.02.2024).

76. Social Work Practice in Community Development. *CASW ACTS*. URL: <https://www.casw-acts.ca/en/social-work-practice-community-development> (Last accessed: 08.02.2024).

77. Soliman H. H., Rogge M. E. Ethical considerations in disaster services: A social work perspective. *Electronic Journal of Social Work*. 2002. Vol.1. №1. P. 1–23.

78. Sundet P., Mermelstein J. Predictors of rural community survival after disaster: Implications for social work practice / In C.L. Streeter, S.A. Murty (Eds.). *Research on Social Work and Disasters*. New York: Haworth, 1996. P. 57–71.

79. The Mental Health Of Social Workers. *Eccovia*. URL: <https://eccovia.com/blog/the-mental-health-of-social-workers/> (Last accessed: 08.02.2024).

80. What is Social Work and What Do Social Workers Do? University at Buffalo: The State University of New York. URL: <https://socialwork.buffalo.edu/admissions/is-social-work-right-career-for-me/what-is-social-work.html> (Last accessed: 08.02.2024).

81. What is the Role of the Social Worker in an Emergency? *Springer*

Publishing. 2022. January 27. URL: <https://www.springerpub.com/blog/what-is-the-role-of-the-social-worker-in-an-emergency/#:~:text=The%20social%20worker%20will%20be%20able%20to%20help%20during%20a,possible%20with%20appropriate%20follow%2Dup> (Last accessed: 08.02.2024).

82. Winardy G. C. B. , Septiana E. Role, play, and games: Comparison between role-playing games and role-play in education. *Social Sciences & Humanities Open*. 2023. Vol. 8, Iss. 1. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291123001328> (Last accessed: 08.02.2024).

83. Zevallos Z. *Sociology of Community. The Other Sociologis*. 2013. 20 November. URL: <https://othersociologist.com/2013/11/20/sociology-of-community/> (Last accessed: 08.02.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета:

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Анкетування для студентів спеціальності "Соціальна робота" щодо рівня їх теоретичної та практичної підготовки, як майбутніх соціальних працівників, до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій, а також їх психологічної готовності до роботи в екстремальних умовах.

1. Як Ви оцінюєте свою обізнаність із поняттям «громада», специфікою її функціонування та потребами?

- 1) відмінно: я знаю що таке громада, добре розуміюся на особливостях її функціонування та потребах;
- 2) добре: це поняття мені добре знайомо і я маю конкретні уявлення щодо функціонування громади та її потреб;
- 3) задовільно: загалом, я знайомий(а) із цим поняттям та маю певне уявлення щодо функціонування громади та її потреб;
- 4) незадовільно: мені важко дати визначення цьому поняттю, оскільки ані воно, ані пов'язані із ним аспекти не входили до сфери моїх безпосередніх інтересів.

2. Чи знаєте Ви що таке «надзвичайні ситуації» і як мають діяти соціальні працівники за таких умов?

- 1) так, я добре знаю що це таке та усвідомлюю відповідальність дій соціальних працівників за екстремальних умов;
- 2) я багато знаю про надзвичайні ситуації та маю уявлення про те як має діяти соціальний працівник за таких умов;
- 3) я маю лише загальне уявлення про надзвичайні ситуації і гадаю, що за потреби зміг(ла) б зорієнтуватися як діяти;
- 4) мені важко визначити що саме можна віднести до цієї категорії і я не впевнений(а) як треба діяти соціальному працівнику.

3. На скільки важливою на Вашу думку є роль соціальних працівників у підтримці функціонування громади під час надзвичайних ситуацій?

- 1) дуже важливою (чи не найважливішою);
- 2) важливою (подекуди, більш важливою за роботу інших фахівців);
- 3) посередньою (не більш важливою за роботу інших фахівців);
- 4) неважливою (через низьку ефективність).

4. Чи вважаєте Ви, що рівень Ваших знань дозволив би ефективно працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій?

- 1) так, я маю високий рівень теоретичної підготовки, оскільки цікавився(лася) цим напрямом поза межами навчальної програми;
- 2) гадаю, так, оскільки моя фахова освіта передбачає обізнаність з окресленого напряму соціальної роботи;

- 3) не впевнений(а), що мій рівень знань достатній, оскільки під час навчання зосереджувався(лася) на інших питаннях;
- 4) ні, я такого не вивчав(ла).

5. Чи маєте Ви практичний досвід роботи у громаді?

- 1) так, я поєдную навчання та роботу у громаді;
- 2) так, я працював(ла) у громаді під час навчальної практики;
- 3) ні, я особисто не маю такого досвіду, але мої знайомі/однокурсники/колеги/ охоче ним діляться зі мною;
- 4) ні, я не маю такого досвіду і не маю з ким його обговорювати.

6. Чи маєте Ви практичний досвід роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій (включно із волонтерством під час епідемії COVID-19 та воєнного стану)?

- 1) так, я поєдную навчання та роботу у громаді;
- 2) так, я працював(ла) у громаді під час навчальної практики;
- 3) ні, я особисто не маю такого досвіду, але мої знайомі/однокурсники/колеги/ охоче ним діляться зі мною;
- 4) ні, я не маю такого досвіду і не маю з ким його обговорювати.

7. Оцініть свій морально-психологічний стан на даний момент, враховуючи загальну ситуацію в країні та Вашій громаді безпосередньо.

- 1) 0-1 (я перебуваю в депресії, маю тривожність та постійний стресовий стан);
- 2) 2-3 (ситуація в країні, а особливо у моїй громаді, виснажує мене психологічно, але я намагаюсь триматися);
- 3) 4-5 (все, що відбувається навколо мене ніяк не впливає на мій морально-психологічний стан).

8. Як Ви оцінюєте свою психологічну готовність працювати у громаді в умовах надзвичайних ситуацій?

- 1) високо: готовий(а) працювати за будь-яких умов (зокрема, завдяки високому рівню стресостійкості);
- 2) добре: скоріше за все, я впораюся, оскільки багато працюю над собою, щоб за потреби стати до роботи;
- 3) середньо: я не впевнена у тому, що витримаю таку напругу і зможу допомагати іншим, але спробував(ла) б за потреби;
- 4) низько: я до такого не готовий(а).

9. Які чинники Ви вважаєте ключовими для успішної роботи соціального працівника в екстремальних ситуаціях?

- 1) Ефективне керування стресом та здатність до швидкого адаптування до змін.
- 2) Сильні комунікативні навички та вміння емпатії в складних ситуаціях.
- 3) Висока рівень саморегуляції та здатність до прийняття обґрунтованих рішень в обставинах невизначеності.
- 4) Всі перелічені чинники є ключовими.

10. Як Ви взаємодієте зі стресом та як це може впливати на Вашу професійну діяльність? Оберіть найбільш підходящі для Вас методи.

- 1) Активно використовую методи релаксації та дихальні вправи для зниження рівня стресу та підтримання емоційного балансу.
- 2) Знаходжу позитивні аспекти у складних ситуаціях для стимулювання психологічної стійкості.
- 3) Звертаюсь за підтримкою до колег та розвиваю соціальної мережі як засіб подолання

стресу.

- 4) Використовую стрес як мотивацію для пошуку нових та ефективних рішень у роботі.
- 5) Власний варіант _____.

11. Як Ви плануєте зберігати баланс між власним емоційним станом та професійним виконанням обов'язків у надзвичайних (екстремальних) ситуаціях?

- 1) Регулярно практикую методи медитації для зміцнення емоційної стійкості.
- 2) Установлюю чіткі межі між роботою та особистим життям для підтримання гармонії.
- 3) Залучаю до свого розкладу часу для відпочинку, фізичної активності та хобі, як засобів відновлення енергії.
- 4) Використовую методи систематичної рефлексії та записування своїх емоційних вражень для свідомого управління власним емоційним станом.
- 5) Регулярно беру участь у тренінгах та семінарах з психологічної саморегуляції та балансу між роботою та особистим життям.
- 6) Власний варіант _____

12. Які первинні ролі соціального працівника на Вашу думку є найбільш корисними для забезпечення функціонування громади в умовах надзвичайних ситуацій або кризовий період? (оберіть щонайменше по одному варіанту з кожної групи ролей)

- 1) гідя (*практична роль*);
- 2) активатора/наставника/ помічника-консультанта/ каталізатора (*практична роль*);
- 3) терапевта (*практична роль*);
- 4) порадирика-консультанта (*практична роль*);
- 5) агента з питань соціальних змін (*практична роль*);
- 6) вчителя соціальних вмінь, тренера (*практична роль*);
- 7) брокера (*посередницька роль*);
- 8) кейс-менеджера (*посередницька роль*);
- 9) фахівця управління справами клієнта (*посередницька роль*);
- 10) захисника прав та інтересів клієнта / адвоката (*посередницька роль*);
- 11) посередника у вирішенні конфліктів (*посередницька роль*);
- 12) медіатора (*посередницька роль*);
- 13) менеджера (*управлінська роль*);
- 14) організатора (*управлінська роль*);
- 15) ініціатора / координатора (*управлінська роль*);
- 16) супервізора (*управлінська роль*);
- 17) розробника соціальних програм / проектів (*управлінська роль*);
- 18) фасилітатора (*управлінська роль*);
- 19) мобілізатор (*управлінська роль*);
- 20) всі перелічені ролі є однаково важливими.

13. Які первинні ролі соціального працівника Ви були б готові взяти на себе для забезпечення функціонування громади в умовах надзвичайних ситуацій або кризовий період? (оберіть щонайменше по одному варіанту з кожної групи ролей)

- 1) гідя (*практична роль*);
- 2) активатора/наставника/ помічника-консультанта/ каталізатора (*практична роль*);
- 3) терапевта (*практична роль*);
- 4) порадирика-консультанта (*практична роль*);
- 5) агента з питань соціальних змін (*практична роль*);
- 6) вчителя соціальних вмінь, тренера (*практична роль*);
- 7) брокера (*посередницька роль*);
- 8) кейс-менеджера (*посередницька роль*);

- 9) фахівця управління справами клієнта (*посередницька роль*);
- 10) захисника прав та інтересів клієнта / адвоката (*посередницька роль*);
- 11) посередника у вирішенні конфліктів (*посередницька роль*);
- 12) медіатора (*посередницька роль*);
- 13) менеджера (*управлінська роль*);
- 14) організатора (*управлінська роль*);
- 15) ініціатора / координатора (*управлінська роль*);
- 16) супевізора (*управлінська роль*);
- 17) розробника соціальних програм / проектів (*управлінська роль*);
- 18) фасилітатора (*управлінська роль*);
- 19) мобілізатор (*управлінська роль*);
- 20) я впораюся із будь-якою роллю.

14. Що є або може стати найбільшою мотивацією для Вас надалі покращувати свій рівень підготовки (теоретичної, практичної, психологічної) задля роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій або кризовий період?

- 1) мене мотивує просте усвідомлення того, що моя робота (консультативна допомога, психологічна підтримка, посередницька діяльність) приносить/може принести користь як окремо взятим людям (сім'ям), так і громаді загалом, у той час, коли вона є найбільш необхідною;
- 2) мене мотивує перспектива роботи у державному секторі із можливістю доступу до ресурсів, адже я точно знаю як ними управляти з найбільшою ефективністю;
- 3) мені подобається перспектива обійняти керівну посаду із можливістю приймати рішення, адже я маю стратегії на випадок надзвичайних ситуацій;
- 4) мотивацією для мене є встановлення міцних зв'язків із різними організаціями та приватними особами (меценатами), які готові допомагати у підтримці та розвитку громади;
- 5) мене мотивує перспектива ділитися своїми знаннями та досвідом із старшими, організувати дитячий простір, допомагати кожному визначитися із тим, яку користь він/вона може принести своїй громаді задля виживання в важкий період та відновлення після нього.
- 6) Свій варіант відповіді _____

15. Що з Вашої точки зору може сприяти удосконаленню готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді в умовах надзвичайних ситуацій?

- 1) покращення навчальних програм та базової підготовки у закладах вищої освіти (наприклад, орієнтація на досвід зарубіжних фахівців, впровадження практики менторства, збільшення годин практики, розробка міждисциплінарних програм тощо);
- 2) ширше залучення сучасних технологій та інформаційних ресурсів у роботу соціальних працівників;
- 3) розвиток зв'язків та поглиблення співпраці між соціальними службами, громадськими та міжнародними організаціями;
- 4) усі зазначені напрями роботи є необхідними для досягнення поставленої мети.

16. Яких із перелічених далі етичних принципів на Вашу думку соціальні працівники не дотримуються в Україні або дотримуються лише частково під час роботи із громадою у періоди надзвичайних ситуацій та після них?

- 1) принцип поваги та гідності (respect and dignity), наприклад, передбачає забезпечення конфіденційності інформації щодо наслідків катастроф для окремо взятої родити чи особистості;
- 2) принцип самовизначення (self-determination), наприклад, спрямований на те, щоб надати членам громади визначити коло своїх потреб та вмінь задля легшої реабілітації та залучення

у процес подолання наслідків надзвичайних ситуацій;

3) принцип справедливості (justice) відповідає за дотримання соціальної справедливості для тих, хто пережив надзвичайну ситуацію, з урахуванням потреб найбільш вразливих категорій населення;

4) принцип захисту інтересів (advocacy) розглядає можливість забезпечення потреб індивідів або груп людей, які потребують особливого підходу, поза межами реалізації нагальних фізичних потреб (наприклад, коли мова йде про осіб із розумовою відсталістю або групу людей, що окрім іншого зазнають психологічного тиску через свою етнічну приналежність);

5) наші соціальні працівники дотримуються усіх перелічених етичних принципів належним чином;

6) наші соціальні працівники не дотримуються (частково дотримуються) усіх перелічених етичних принципів;

7) я не маю жодного уявлення щодо дотримання зазначених принципів нашими соціальними працівниками.

17. Дотримання яких етичних принципів на Вашу думку має першочергове значення під час роботи із громадою у періоди надзвичайних ситуацій та після них?

1) принципу поваги та гідності (respect and dignity);

2) принципу самовизначення (self-determination);

3) принципу справедливості (justice);

4) принципу захисту інтересів (advocacy);

5) дотримання усіх принципів є однаково важливим;

6) перелік неповний, я маю свій варіант: _____

18. Що на Вашу думку головним чином визначає ефективність надання соціальних послуг під час надзвичайних ситуацій та після них?

1) забезпечення обігу достатньої та достовірної інформації задля ефективного реагування на катастрофи та відновлення після них;

2) доречність та зрозумілість процедур (наприклад, зниження бюрократичних вимог до постраждалих та більш точне виконання їх запитів);

3) належний час надання послуг (наприклад, у максимально стислі терміни, коли потреба у них є найвищою);

4) координація надання послуг (забезпечення злагодженої роботи між місцевими, державними, регіональними та міжнародних установами та організаціями);

5) усі перераховані аспекти є однаково важливими при визначенні ефективності надання соціальних послуг.

19. Розкрийте власне бачення щодо специфіки роботи соціального працівника у громаді під час надзвичайних ситуацій. Напишіть у 1-2-х реченнях якою Ви бачите цю роботу, у чому полягає її ключова складність і якими якостями чи навичками має володіти соціальний працівник для виконання такої роботи:

Зазначте курс, на якому Ви навчаєтесь:

1 2 3 4 5 6

Ваша стать:

Чол. Жін.

Вправа «Види надзвичайних ситуацій»



1. Землетрус



2. Пожежа



3. Зрив дамби Каховської ГЕС



4. Влучання ракети



5. Окупація та період після деокупації



6. Вибух пального

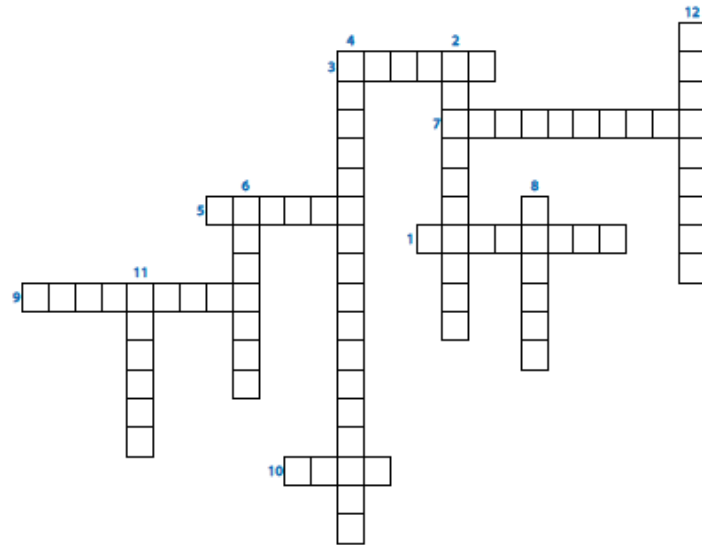


7. Революція



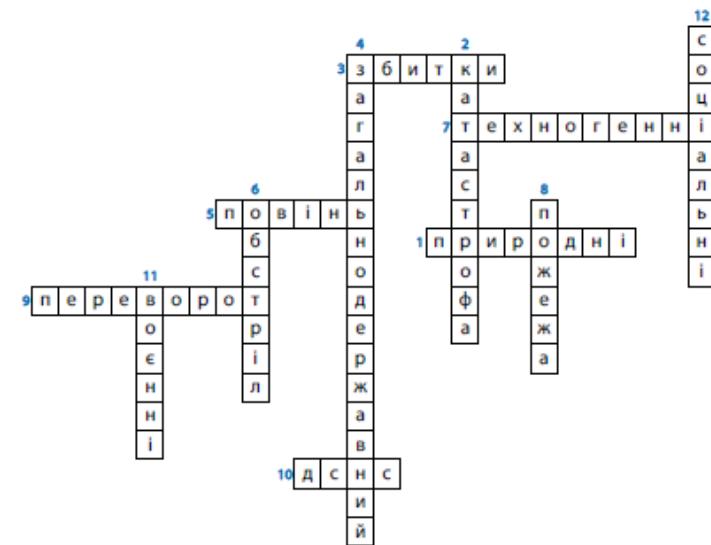
8. Заметіль

Кросворд «Надзвичайні ситуації»



По горизонталі: 1. Вид НС, до якого належить масове ураження сільськогосподарських рослин хворобами чи шкідниками.. 3. Один із наслідків надзвичайних ситуацій.. 5. Фаза водного режиму річки, яка щороку повторюється за певних кліматичних умов в один і той самий сезон року.. 7. Вид НС, до якого відносяться транспортні аварії (катастрофи).. 9. НС, пов'язана з насильницькою зміною влади.. 10. Служба, що відповідає за попередження і ліквідації надзвичайних ситуацій в Україні..

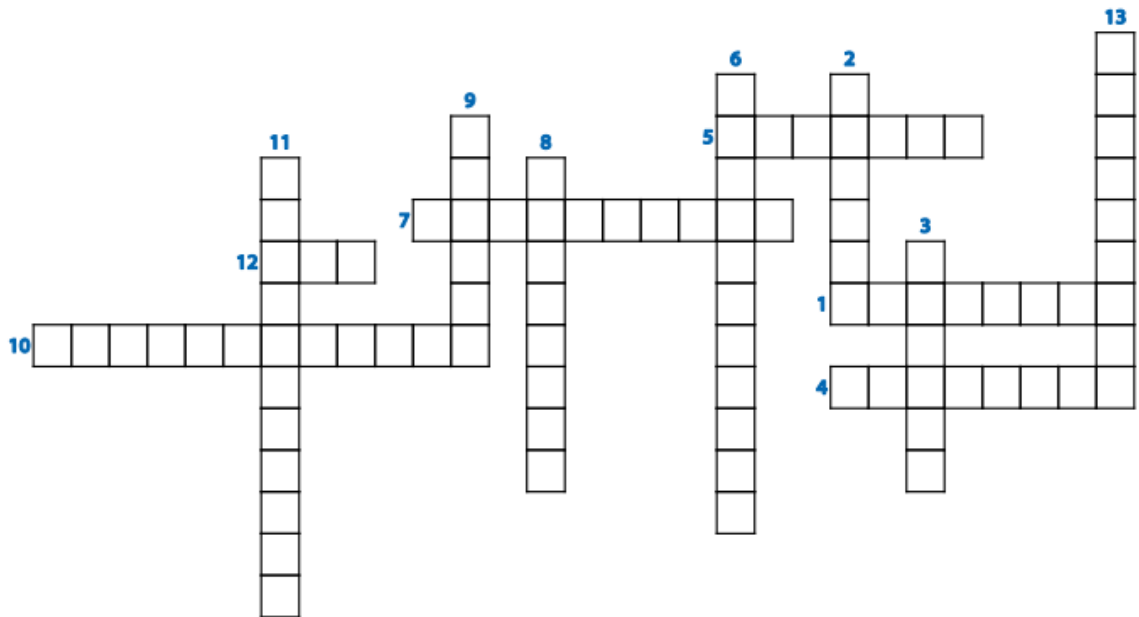
По вертикалі: 2. Велика за масштабами аварія чи інша подія, що призводить до тяжких (або неворотних) наслідків.. 4. Рівень надзвичайної ситуації, яка розвивається на території двох та більше областей.. 6. НС, що виникає під час активних бойових дій.. 8. Процес виникнення вогнища горіння, який з'являється мимовільно.. 11. Вид НС, до якого можна віднести руйнування атомних та гідроелектричних станцій.. 12. Вид НС, до якого відноситься захоплення і затримання важливих об'єктів, ядерних установок і матеріалів..



По горизонталі: 1. Вид НС, до якого належить масове ураження сільськогосподарських рослин хворобами чи шкідниками.. 3. Один із наслідків надзвичайних ситуацій.. 5. Фаза водного режиму річки, яка щороку повторюється за певних кліматичних умов в один і той самий сезон року.. 7. Вид НС, до якого відносяться транспортні аварії (катастрофи).. 9. НС, пов'язана з насильницькою зміною влади.. 10. Служба, що відповідає за попередження і ліквідації надзвичайних ситуацій в Україні..

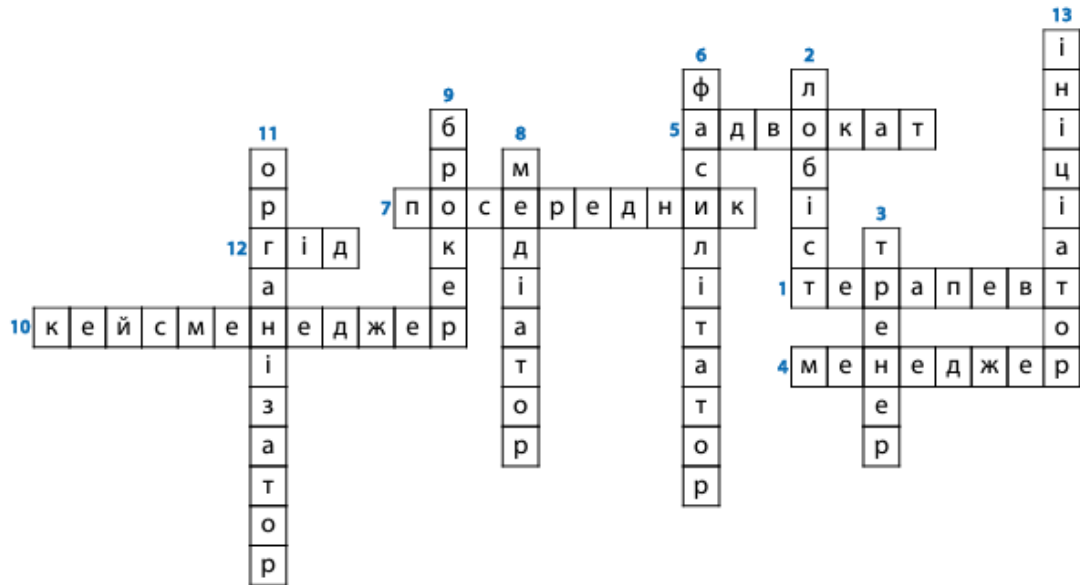
По вертикалі: 2. Велика за масштабами аварія чи інша подія, що призводить до тяжких (або неворотних) наслідків.. 4. Рівень надзвичайної ситуації, яка розвивається на території двох та більше областей.. 6. НС, що виникає під час активних бойових дій.. 8. Процес виникнення вогнища горіння, який з'являється мимовільно.. 11. Вид НС, до якого можна віднести руйнування атомних та гідроелектричних станцій.. 12. Вид НС, до якого відноситься захоплення і затримання важливих об'єктів, ядерних установок і матеріалів..

Кросворд «Ролі соціального працівника»



По горизонталі: 1. Працює з метою виявлення проблем у громаді та подальшого їх усунення.. 4. Несе адміністративну відповідальність за організацію та надання якісних та максимально доступних соціальних послуг громаді.. 5. Допомагає (постраждалим) клієнтам домогтися реалізації їх прав та задоволення потреб у випадку залучення правоохоронних органів.. 7. Допомагає вирішувати конфлікти у громаді, займаючи переважно нейтральну роль.. 10. Виконує цю роль, працює спільно з клієнтом (часто - людиною похилого віку, або особою з інвалідністю) та допомагає задовольнити його/її індивідуальні потреби, зокрема, у випадку його/її неможливості зробити це самотужки.. 12. «Веде» громаду, її членів у «правильному напрямку»..

По вертикалі: 2. Фахівець, який має активну політичну позицію та просуває інтереси громади на законодавчому рівні.. 3. Піклується про передачу громаді необхідних знань та інформації.. 6. Об'єднує членів громади у групи за інтересами, діє як лідер, забезпечуючи їх командну взаємодію.. 8. Долучається до вирішення конфліктів на будь-якій стадії і стає «відкривачем» комунікаційних каналів для сторін конфлікту.. 9. Як "менеджер ресурсів", забезпечує громадян, їх родин та громади загалом доступом до ресурсів та соціальних послуг.. 11. Працює над тим, щоб гуртувати громаду та сприяти їх комунікації з органами місцевої влади задля спільного розвитку громади.. 13. Спрямовую роботу на викорінення соціальної (та інших видів) несправедливості у громаді та залучення її членів до активної участі у її житті..



По горизонталі: 1. Працює з метою виявлення проблем у громаді та подальшого їх усунення.. 4. Несе адміністративну відповідальність за організацію та надання якісних та максимально доступних соціальних послуг громаді.. 5. Допомагає (постраждалим) клієнтам домогтися реалізації їх прав та задоволення потреб у випадку залучення правоохоронних органів.. 7. Допомагає вирішувати конфлікти у громаді, займаючи переважно нейтральну роль.. 10. Виконує цю роль, працює спільно з клієнтом (часто - людиною похилого віку, або особою з інвалідністю) та допомагає задовольнити його/її індивідуальні потреби, зокрема, у випадку його/її неможливості зробити це самотужки.. 12. «Веде» громаду, її членів у «правильному напрямку»..

По вертикалі: 2. Фахівець, який має активну політичну позицію та просуває інтереси громади на законодавчому рівні.. 3. Піклується про передачу громаді необхідних знань та інформації.. 6. Об'єднує членів громади у групи за інтересами, діє як лідер, забезпечуючи їх командну взаємодію.. 8. Долучається до вирішення конфліктів на будь-якій стадії і стає «відкривачем» комунікаційних каналів для сторін конфлікту.. 9. Як "менеджер ресурсів", забезпечує громадян, їх родин та громади загалом доступом до ресурсів та соціальних послуг.. 11. Працює над тим, щоб гуртувати громаду та сприяти їх комунікації з органами місцевої влади задля спільного розвитку громади.. 13. Спрямовую роботу на викорінення соціальної (та інших видів) несправедливості у громаді та залучення її членів до активної участі у її житті..