

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут післядипломної освіти

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра соціальної роботи, педагогіки і логопедії

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри соціальної роботи
педагогіки і логопедії

Н.В. Савінова

“ ” 20__ року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

**СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ
(ЖІНОК ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ
ЯКОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРА-ОРГАНІЗАТОРА**

Керівник:

д.пед.н., професор

Савінова Наталія Володимирівна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

к.н. з держ. упр.

Шульга Анастасія Алімівна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконав:

студент VI курсу групи 661 МЗ

Горильчана Тетяна Сергіївна

(П.І.Б.)

Спеціальності:

231 «Соціальна робота»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Соціальна робота»

Миколаїв – 2024 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ЖІНОК	8
1.1. Соціальний супровід: поняття та підходи. Огляд літератури та основні теоретичні концепції	8
1.2. Особливості соціального супроводу жінок, які були вимушено переміщені. Психологічні та соціальні аспекти адаптації	17
1.3. Менеджер-організатор: визначення і ключові особистісні якості. Визначення ролі менеджера-організатора в процесі соціальної допомоги..	24
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ЖІНОК	28
2.1. Методика дослідження: опис методології, інструментів, та вибірки	28
2.2. Соціальний супровід у практиці. Аналіз кейсів: огляд реальних прикладів соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок.....	32
2.3. Вплив соціального супроводу на формування особистісних якостей менеджера-організатора: аналіз результатів дослідження	38
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРІВ-ОРГАНІЗАТОРІВ З ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ	47
3.1. Роль менеджера-організатора в інтеграції зовнішньо переміщених жінок у нове соціальне середовище: практичні поради для ефективної взаємодії.....	47
3.2. Моделі і стратегії соціального супроводу для розвитку особистісних якостей: конкретні методи і техніки для підвищення ефективності соціального супроводу	55
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	79

ВСТУП

Сутність та стан проблеми. В умовах глобалізації та численних соціально-економічних криз, зовнішньо переміщені особи, зокрема жінки, стикаються з численними викликами, які вимагають адекватного соціального супроводу. В Україні, наприклад, чисельність таких осіб значно зросла через конфлікти, політичну нестабільність та інші катастрофічні події. Ці жінки часто зазнають травматичного досвіду, який може включати втрату рідних, руйнування домівок і нестабільність у новому середовищі. Ці фактори негативно впливають на їх психологічний стан, соціальну адаптацію, а також на можливість реалізації в професійній сфері. Дослідження свідчать, що жінки, які пережили вимушене переміщення, можуть стикатися з такими проблемами, як депресія, тривога, низька самооцінка та страх щодо майбутнього.

Соціальний супровід таких осіб потребує комплексного підходу. Це означає, що підтримка повинна включати різні аспекти, такі як психологічна терапія, матеріальна допомога (проживання, фінансова підтримка), доступ до медичних послуг та інформаційна підтримка щодо можливостей інтеграції в суспільство. Професійний супровід може включати програми з розвитку особистісних навичок, які допоможуть жінкам знайти роботу, сформувати соціальні зв'язки та інтегруватися у нове середовище.

Важливим є також питання формування особистісних якостей менеджера-організатора, який здатний ефективно реалізувати програми соціального супроводу, враховуючи специфіку потреб цієї групи населення. Менеджери-організатори повинні мати такі якості, як емпатія, комунікативність, здатність до роботи в стресових ситуаціях, а також навички управління проектами. Це дозволяє їм не лише забезпечувати необхідні ресурси, а й створювати підтримуюче середовище для жінок, сприяючи їх самостійності та професійному зростанню.

Актуальність дослідження зумовлена зростанням числа зовнішньо переміщених жінок у суспільстві та необхідністю їх інтеграції у соціальне, економічне та культурне життя. За даними різних соціологічних досліджень, жінки складають значну частину групи вимушених переселенців, і їх роль у відновленні та розвитку спільнот не можна переоцінити. У зв'язку з цим, необхідно розробити ефективні моделі соціального супроводу, які будуть враховувати потреби жінок, їхні сильні сторони та потенційні можливості.

В умовах постійних змін у соціально-економічному середовищі стає важливою роль менеджера-організатора, який має володіти особистісними якостями, необхідними для розробки та реалізації програм соціального супроводу. Менеджер не лише координує ресурси, але й виступає психологічною підтримкою, формуючи довірливі стосунки з клієнтами. Це важливо у контексті конкурентоспроможності проектів зі соціального супроводу, оскільки ефективність таких програм залежить від якісного підходу до роботи з жінками, які зазнали труднощів у житті.

Це дослідження може стати основою для розробки нових навчальних програм і практичних рекомендацій для фахівців у галузі соціальної роботи та менеджменту. Результати можуть бути корисними для різних організацій, які працюють у сфері соціального захисту, а також для освітніх установ, що готують спеціалістів у цих галузях. Підготовка менеджерів, що спеціалізуються на соціальному супроводі, може суттєво підвищити якість життя зовнішньо переміщених жінок і сприяти реалізації їх потенціалу в нових умовах.

Метою даного дослідження є вивчення особливостей соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок та визначення основних особистісних якостей, які необхідні менеджеру-організатору для ефективної роботи з цією категорією населення.

Для досягнення поставленої мети перед дослідженням ставляться наступні завдання:

1. охарактеризувати соціальний супровід: поняття та підходи; здійснити огляд літератури та основних теоретичних концепцій;
2. висвітлити особливості соціального супроводу жінок, які були вимушено переміщені; розкрити психологічні та соціальні аспекти адаптації;
3. встановити визначення і ключові особистісні якості менеджера-організатора; визначити роль менеджера-організатора в процесі соціальної допомоги;
4. надати методiku дослідження: опис методології, інструментів, та вибірки;
5. проаналізувати соціальний супровід у практиці; здійснити аналіз кейсів: огляд реальних прикладів соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок;
6. висвітлити вплив соціального супроводу на формування особистісних якостей менеджера-організатора; здійснити аналіз результатів дослідження;
7. розкрити роль менеджера-організатора в інтеграції зовнішньо переміщених жінок у нове соціальне середовище; надати практичні поради для ефективної взаємодії;
8. запропонувати моделі і стратегії соціального супроводу для розвитку особистісних якостей; розкрити конкретні методи і техніки для підвищення ефективності соціального супроводу.

Предметом дослідження є процес соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок, а також особистісні якості менеджера-організатора, які впливають на ефективність цього процесу.

Об'єктом дослідження є зовнішньо переміщені жінки та програми соціального супроводу, що орієнтовані на їх потреби та інтереси.

Методологія дослідження. У дослідженні використовуються такі методи:

1. Аналіз літератури: Вивчення наукових праць, статей і звітів, присвячених темі соціального супроводу зовнішньо переміщених осіб з акцентом на жінок. Це дозволяє створити теоретичну основу для дослідження, розуміти існуючі підходи та виділити прогалини у знаннях, що потребують подальшого вивчення.
2. Опитування та анкетування: Використання методів кількісних досліджень для збору інформації безпосередньо від зовнішньо переміщених жінок. Анкети можуть містити питання щодо їхніх потреб, проблем, з якими вони стикаються, та оцінки наданих соціальних послуг. Це дозволяє отримати емпіричні дані, які можна проаналізувати для формування рекомендацій.
3. Контент-аналіз: Аналіз документів, звітів і рекомендацій, що стосуються соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок, а також політик на рівні держави та міжнародних організацій. Це дає змогу оцінити ефективність існуючих програм і можливість їх адаптації під специфічні реалії.
4. Спостереження: Спостереження за діяльністю соціальних служб та програм, що надають підтримку зовнішньо переміщеним жінкам. Це може включати відвідування соціальних центрів, де відбувається супровід, аналіз умов та якості надання послуг.
5. Статистичний аналіз: Обробка кількісних даних за допомогою статистичних методів для виявлення тенденцій, закономірностей та кореляцій у знаннях про потреби та успіхи зовнішньо переміщених жінок. Використання статистичних пакетів дозволяє забезпечити об'єктивність і надійність отриманих результатів.
6. Кейс-стаді: Докладний аналіз конкретних випадків успішної інтеграції зовнішньо переміщених жінок. Це дозволяє вивчити фактори, що сприяли їх успіху, і використовувати ці дані для розробки рекомендацій з поліпшення соціального супроводу.

Наукова новизна дослідження полягає у систематизації знань про соціальний супровід зовнішньо переміщених жінок, визначенні ключових особистісних якостей менеджера-організатора, а також у розробці науково обґрунтованих рекомендацій та програм, спрямованих на поліпшення соціального супроводу цієї групи.

Практична цінність отриманих результатів. Отримані результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності соціальних організацій, державних установ та навчальних закладах. Розроблені рекомендації зможуть покращити методику соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок, підвищити професійні якості менеджерів-організаторів, а також сприяти успішній інтеграції цих жінок у суспільство. Використання результатів дослідження дозволить реалізувати нові проекти та програми, що враховують специфіку потреб зовнішньо переміщених осіб.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ЖІНОК

1.1. Соціальний супровід: поняття та підходи. Огляд літератури та основні теоретичні концепції

Слід почати з того, що соціальні послуги є важливим аспектом сучасного суспільства, і науковці активно досліджують різні його аспекти. Вони охоплюють різні сфери соціальних послуг з метою покращення якості послуг, розробки ефективних організаційних моделей та забезпечення соціальної справедливості в суспільстві. Їхні дослідження впливають на розвиток політики та практики у сфері соціальних послуг і сприяють створенню більш процвітаючого та інклюзивного суспільства.

Здійснимо огляд і представимо основні концептуальні підходи до соціального супроводу різних категорій осіб в Україні, зокрема людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), жінок, потерпілих від насильства, а також осіб, які пережили травми в умовах війни.

1. Бойко Ю. Ю. «Соціальний супровід людей з інвалідністю в умовах воєнного стану»

Бойко аналізує специфіку соціального супроводу людей з інвалідністю під час військових дій. Авторка зазначає, що воєнний стан створює нові виклики для забезпечення прав і потреб цієї категорії населення. У дослідженні підкреслюється важливість інтеграції інклюзивних підходів у соціальні програми, а також необхідність розробки адаптованих сервісів, які враховують обмеження, викликані війною.

2. Нартюк О. «Соціальний супровід (кейс менеджмент) як інструмент надання соціальних послуг безробітним»

Нартюк пропонує модель кейс-менеджменту, яка спрямована на поліпшення умов трудової зайнятості безробітних. Вивчення показує, як соціальний супровід може полегшити процес пошуку роботи, підвищити конкурентоспроможність осіб на ринку праці і зменшити соціальну ізоляцію.

Кейс-менеджмент розглядається як ефективний спосіб адресного підходу, що дозволяє враховувати індивідуальні потреби безробітних.

3. Недря К. М., Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю. «Соціальна робота з внутрішньо переміщеними особами в Україні»

Ця праця фокусується на проблемах ВПО в Україні, зокрема на способах організації соціальної роботи з цією групою. Автори акцентують увагу на важливості створення системи підтримки, що включає психологічну, юридичну та соціальну допомогу. Працю підкріплено практичними прикладами успішного соціального супроводу, які демонструють потенціал змін на локальному рівні.

4. Макайя О. А. «Соціальний супровід уразливих категорій жінок в умовах прифронтового міста»

Авторка аналізує особливості соціального супроводу жінок, які проживають у прифронтових зонах, підкреслюючи численні ризики, з якими вони стикаються. Дослідження висвітлює важливість створення безпечного простору для жінок, а також надає рекомендації щодо інтеграції гендерних аспектів у програми соціального супроводу.

5. Гарасимів О. І. «Механізм соціального супроводу внутрішньо переміщених осіб»

Гарасимів розробляє концепцію механізмів соціального супроводу ВПО, визначаючи ключові ролі соціальних служб, неурядових організацій та держави. Автор досліджує причини успішності або невдачі програм, що надаються ВПО, акцентуючи увагу на важливості міжсекторальної співпраці.

6. Дроздова А. «Соціально-психологічний супровід внутрішньо переміщених осіб».

У цій статті розглядається соціально-психологічний аспект супроводу ВПО. Дроздова пропонує методики для роботи з травматичними переживаннями, які можуть бути результатом втрати домівки і соціальної підтримки. Дослідження містить рекомендації щодо організації груп підтримки та психотерапевтичних сесій.

7. Замашкіна О. «Соціальний супровід жінок, постраждалих від домашнього насилля»

Замашкіна досліджує питання соціального супроводу жінок, які стали жертвами домашнього насильства. Авторка окреслює причини, які спонукають жінок шукати допомогу, та виділяє стратегії, які покращують доступ до соціальних послуг. Увага зосереджена на необхідності комплексного підходу, де враховуються юридичні, психологічні та соціальні аспекти.

8. Нагорняк Н. В. «Психологічний супровід жінок, що народили передчасно в умовах військової агресії»

Авторка аналізує психологічний супровід жінок, які народили передчасно або пережили стресові ситуації через війну. Нагорняк підкреслює важливість виготовлення адаптованих програм підтримки, які б допомогли жінкам впоратися з емоційними та психологічними труднощами.

9. Надточій В. В. «Механізми надання послуги соціального супроводу для внутрішньо переміщених осіб»

У цій праці розглядаються як механізми надання послуг, так і їхній вплив на якість життя ВПО. Автор наголошує на необхідності вдосконалення системи обліку та моніторингу, аби краще розуміти потреби цієї категорії населення.

10. Пріб Г. А., Бегеза Л. Є. «Психосоціальний супровід відновлення працездатності внутрішньо переміщених осіб».

Дослідження присвячено питанням відновлення працездатності ВПО через психосоціальну підтримку. Автори пропонують модель, що включає адаптаційні тренінги, професійну підготовку та психологічну підтримку для повернення жінок до активного життя.

11. Шашкіна В. М. «Організація соціально-педагогічного супроводу внутрішньо переміщених осіб у громаді».

У своїй праці Шашкіна описує підходи до організації соціально-педагогічного супроводу ВПО на рівні місцевих громад. Авторка досліджує

роль освітніх закладів і спільнот у процесі інтеграції ВПО, а також важливість культурної та соціальної адаптації.

Загалом, аналіз представленої літератури свідчить про зростаючий інтерес до теми соціального супроводу в умовах соціальних і військових криз, що обумовлено актуальністю та нагальністю проблем, з якими стикаються різні категорії населення. В умовах війни, насильства, переселення та соціальної дезінтеграції, питання соціальної підтримки стає критично важливим для відновлення не тільки індивідуального благополуччя, але й стабільності суспільства в цілому.

Окрема увага в дослідженнях приділяється специфіці соціального супроводу для окремих груп. Наприклад, жінки, які зазнали насильства, або матері, які народили під час війни, потребують особливого підходу, що включає не лише підтримку в оформленні документів, але й психологічну реабілітацію та соціальну адаптацію. ВПО часто стикаються з депривацією, втратами та стресом, що робить підтримку не лише бажаною, але й життєво важливою. У таких випадках соціальний супровід виступає не просто як набір послуг, а як варіант терапії, що допомагає людям відновити відчуття контролю над своїм життям [29, с. 172].

Нагальним завданням є також урахування географічного контексту, адже різні регіони можуть мати унікальні виклики та потреби. Наприклад, в прифронтових зонах можуть бути складні умови, що ускладнюють доступ до соціальних послуг, тоді як у містах, які приймають ВПО, питання адаптації, інтеграції в місцеву громаду та пошуку підтримки можуть стояти на перший план [14, с. 89]. Тому важливо адаптувати програми соціального супроводу до локальних умов, працюючи у тісному контакті з громадами.

Також варто звернути увагу на роль освіти та тренінгів у процесі соціального супроводу. Поглиблені знання про права та можливості для людей, що опинилися в складних умовах, можуть суттєво підвищити їхню здатність справлятися з викликами. Соціальна освіта, тренінги з адаптації до

нових умов життя, майстер-класи з розвитку професійних навичок можуть бути потужними інструментами для підтримки вразливих груп населення.

Крім того, важливо зазначити, що емпатія та розуміння є ключовими складовими успішного соціального супроводу. Для тих, хто стикається з труднощами, потреба в чуйності та підтримці може виявитися критично важливою у відновленні довіри в суспільстві.

Таким чином, сучасні виклики, пов'язані з соціальними, економічними та політичними змінами, потребують нових рішень у сфері соціального супроводу. Постійне навчання, дослідження, обмін досвідом між фахівцями, а також співпраця з міжнародними організаціями можуть суттєво підвищити якість послуг, що надаються.

Разом із тим, соціальні послуги – це вид соціальної діяльності, що здійснюється переважно через мережі соціальних служб, які взаємодіють між собою і досягають проміжної та кінцевої мети надання соціальних послуг клієнтам [59, с. 24].

В Україні соціальні послуги асоціюються з різними видами діяльності органів державної системи соціального захисту населення. Українське законодавство розглядає поняття соціальних послуг у різних контекстах. Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», соціальні послуги визначаються як система соціальних заходів, що передбачає надання окремим особам або групам населення підтримки, допомоги та обслуговування соціальними службами. Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» визначає соціальні послуги як систему соціальних заходів, спрямованих на сприяння, підтримку та надання послуг сім'ям, дітям та молоді з метою подолання або зменшення складних життєвих обставин, збереження соціального статусу та повноцінної життєдіяльності [1].

Основна мета соціальних послуг – допомогти людям, які перебувають у складних життєвих обставинах, зберегти незалежність, гідність та якість життя. Це має особливе значення для вразливих груп населення, таких як люди похилого віку, діти та люди з інвалідністю.

Зміст і характеристики соціальних послуг реалізуються в таких функціях:

- соціальні працівники визначають та оцінюють потреби людей, які потребують соціальної підтримки та послуг. Це включає виявлення соціальних, економічних, психологічних і фізичних проблем та оцінку можливостей і ресурсів, доступних для надання підтримки;
- на основі виявлених потреб соціальні працівники розробляють індивідуальні плани підтримки для кожної особи або сім'ї. У цих планах визначаються конкретні послуги, заходи та ресурси, які будуть використані для вирішення проблем і поліпшення умов життя;
- консультування, психологічна підтримка, допомога в отриманні соціальних послуг та пільг, посередництво у взаємодії з іншими службами та установами, організація тимчасового житла та реабілітаційних програм;
- соціальні працівники координують та виступають посередниками між клієнтами та різними службами, організаціями та ресурсами;
- профілактика (запобігання виникнення, повторення або погіршення соціальних ризиків);
- реінтеграція (відновлення соціального функціонування особи та приведення індивідуальної або групової поведінки у відповідність до загальноприйнятих соціальних правил і норм);
- адаптація (допомога особі або групі пристосуватися до нового соціального середовища);
- соціальний супровід (соціальна підтримка) [49, с. 103; 61, с. 75].

Зокрема, роль соціальних послуг у суспільстві є надзвичайно важливою. Соціальні послуги спрямовані на забезпечення рівних умов життя для всіх членів суспільства, незалежно від статусу, ресурсів чи здібностей. Це включає доступ до базових послуг, таких як охорона здоров'я, освіта, житло, працевлаштування та соціальна підтримка [17, с. 169].

Разом із тим, соціальний супровід є одним із видів надання соціальних послуг. Визначення цієї форми соціальної роботи в українській практиці датується 1998 роком. На етапі соціального експерименту зі створення прийомних сімей у Запорізькій області Національним інститутом у справах сім'ї та молоді (тоді ще Українським інститутом соціальних досліджень) було запроваджено модель соціального супроводу сімей, які беруть на виховання дітей, позбавлених батьківського піклування [23, с. 66].

Отже, соціальний супровід можна визначити як систему заходів і методів, що забезпечують підтримку, допомогу та інформаційне забезпечення осіб та груп, які потребують допомоги. Це може стосуватися різноманітних випадків, таких як:

- психологічна підтримка: допомога у подоланні стресу, травм, емоційних розладів;
- юридична підтримка: консультування з правових питань, допомога в оформленні документів;
- соціальна інтеграція: заходи, що сприяють адаптації до нових умов життя;
- економічна підтримка: надання матеріальної допомоги, доступ до роботи, навчання.

Зокрема, соціальний супровід містить у собі кілька ключових концепцій, які дозволяють зрозуміти його суть та методи реалізації:

1. Професійна етика: соціальні працівники повинні дотримуватися етичних стандартів, що включає повагу до гідності, прав та автономії клієнтів. Довіра між фахівцем і клієнтом є основою ефективного супроводу.
2. Участь клієнта: важливим аспектом є активна участь клієнта у процесах прийняття рішень, що стосуються його життя та майбутнього. Це сприяє підвищенню відповідальності та задоволеності послугами.

3. Системний аналіз: необхідно враховувати всі фактори, що впливають на соціальний стан особи, включаючи соціально-економічні умови, культурні особливості, доступ до ресурсів та послуг.
4. Довгострокова підтримка: соціальний супровід не має бути разовою акцією. Він передбачає активну підтримку на протязі тривалого часу для досягнення стійких змін у житті клієнта.
5. Інтердисциплінарний підхід: соціальний супровід часто вимагає залучення фахівців з різних галузей – психології, медицини, соціології, права. Співпраця між різними професіями дозволяє створити більш комплексний підхід до надання допомоги [13, с. 82; 32, с. 157].

Методологія соціального супроводу (патронажу) базується на моделі «кейс-менеджменту», яка широко використовується в практиці соціальної роботи в багатьох країнах (case management у Великобританії, США тощо) [25, с. 204]. В Україні ця соціолого-педагогічна модель широко впроваджується по відношенню до різних категорій клієнтів. Зокрема, соціальний супровід прийомних сімей та сімейних дитячих будинків сімейного типу є необхідним атрибутом функціонування таких сімей і закріплений на законодавчому рівні, але чітких вимог до його здійснення досі немає [65, с. 220].

На нашу думку, найбільш прийнятним є тлумачення поняття «case management» як діяльності, спрямованої на вирішення соціальних проблем конкретної особи, соціального прошарку чи соціальної групи. Соціальна робота спрямована на створення умов, які допомагають людині чи громаді відновити або покращити її здатність самостійно організувати своє життя. Таке визначення вже не дозволяє звужити зміст соціальної роботи до розподільчих та дозвільних функцій або виключити зі сфери своєї діяльності будь-яку групу, незалежно від віку, інтересів чи статусу.

Зокрема, визначення соціальної роботи було схвалено на Всесвітньому форумі Міжнародної федерації соціальних працівників, що проходив з 29 вересня по 1 жовтня 2004 року. Було запропоноване наступне визначення: «Соціальна робота – це професійна діяльність соціальних працівників, які сприяють розширенню можливостей і рівності людей з метою сприяння соціальним змінам, вирішення проблем людських відносин і поліпшення добробуту людей» [26, с. 81].

Соціальний супровід можна розглядати з різних теоретичних перспектив:

1. Системний підхід: фокусується на інтеграції різних складових соціальної роботи. Система супроводу повинна бути організована таким чином, щоб усі компоненти (послуги, фахівці, інституції) взаємодіяли між собою.
2. Екологічний підхід: розглядає особу у контексті її середовища. Основна ідея полягає в тому, що проблеми людини не можуть бути вирішені без врахування соціального, економічного і природного контексту, в якому вона живе.
3. Психосоціальний підхід: оцінює вплив психічного стану на соціальне функціонування особи. Відповідно, соціальний супровід має включати елементи психологічної підтримки.
4. Комунікативний підхід: фокусується на важливості комунікації та взаємодії між соціальним працівником і клієнтом. Взаєморозуміння, довіра та підтримка є критично важливими для успішного супроводу.
5. Компетентнісний підхід: оцінює зміст і якість надання соціальних послуг, підкреслюючи важливість професійної підготовки фахівців [37, с. 24; 51, с. 172].

При цьому, соціальний супровід може бути організований за різними підходами в залежності від потреб клієнтів, ресурсів та системи надання послуг:

- Індивідуальний підхід: у цьому випадку враховуються специфічні потреби та обставини кожного окремого клієнта. Соціальні працівники проводять детальне оцінювання ситуації та розробляють індивідуальні плани супроводу.
- Груповий підхід: включає роботу з групами людей, які мають спільні потреби чи проблеми. Це може бути корисно для розвитку колективної підтримки та взаємодопомоги.
- Сімейний підхід: орієнтований на підтримку всієї сім'ї, а не лише окремих членів. Це допомагає враховувати динаміку сімейних відносин і їхній вплив на систему підтримки.
- Масовий підхід: використовується в умовах криз або надзвичайних ситуацій. Наприклад, в умовах війни чи природних катастроф соціальний супровід має бути швидким і масштабним, щоб задовольнити потреби великої кількості людей [53, с. 44].

У підсумку, соціальний супровід в умовах військових конфліктів чи соціальних криз є не лише відповідальністю держави, але й суспільства в цілому. Взаємодія між державними установами, неурядовими організаціями, громадськими активістами та самими громадянами є необхідною для досягнення стійкого й ефективного соціального супроводу [52, с. 77; 58, с. 136]. Лише спільними зусиллями ми зможемо створити соціальне середовище, яке сприятиме відновленню, інтеграції та розвитку всіх його учасників, зокрема найбільш вразливих груп населення.

1.2. Особливості соціального супроводу жінок, які були вимушено переміщені. Психологічні та соціальні аспекти адаптації

Світовий досвід вимушеного переміщення показує, що незалежно від країни, в якій відбувається подія, існують певні загрози, які роблять жінок і дівчат більш вразливими. Розуміння та аналіз впливу внутрішнього переміщення на жінок і чоловіків необхідні для ефективного врахування

цього досвіду в місцевій політиці, правових інструментах захисту порушених прав та бізнес-практиках. Загальний підхід полягає у врахуванні різних можливостей, потреб, вразливостей та викликів, пов'язаних з внутрішнім переміщенням, оцінці нагальних проблем жінок, чоловіків, дівчат та хлопців, плануванні комплексних програм для ВПО та реалізації таких програм, включаючи бюджетування, моніторинг та звітність [60, с. 91].

Внаслідок нападу росії на Україну, за даними Міжнародної організації з міграції, кількість внутрішньо переміщених осіб в Україні перевищила 5,4 мільйона станом на 2023 рік.¹⁰ Кількість внутрішньо переміщених осіб в Україні перевищує населення багатьох країн, у тому числі європейських (наприклад, у Чорногорії – 647 000 осіб, а в Естонії 1 мільйон 265 000 осіб) [4].

Зокрема, за даними дослідження, проведеного Харківською обласною фундацією «Громадська Альтернатива» у 2020 році, основними сферами вразливості жінок та дівчат в умовах вимушеного переміщення є

- підвищений ризик сексуального та іншого гендерно зумовленого насильства під час міграції;
- відсутність гендерно чутливих медичних, психологічних, соціальних та інших послуг;
- вагітність (фактична та потенційна);
- підвищений ризик сексуального та іншого гендерно зумовленого насильства в приймаючих громадах (часто пов'язаний з економічною вразливістю) (часто пов'язаний з економічною вразливістю)
- відсутність стабільних соціальних зв'язків, захисту з боку родини та друзів
- підвищений ризик потрапляння в ситуацію торгівлі людьми
- ізоляція через психологічну травму
- обмежений доступ до засобів до існування;
- відсутність належної допомоги в ситуації вимушеного переміщення часто призводить до того, що жінки нехтують власним здоров'ям і

надають пріоритет здоров'ю та благополуччю своїх дітей і чоловіків [86, с. 64].

Крім того, якщо порівняти, наприклад, дані про склад ВПО, опубліковані Міжнародною організацією з міграції, то станом на грудень 2023 року 61% усіх ВПО становили жінки, 39% – чоловіки. Аналіз складу внутрішньо переміщеного населення станом на червень 2023 року з демографічної точки зору свідчить про переважання чоловіків та хлопців у кількох групах, зокрема у вікових категоріях дітей (до 18 років) та 18-29 років, де 13,1% становлять чоловіки та 11,6% – жінки. У всіх інших категоріях (30-39, 40-49, 50-59 та 60+ років) пропорційно переважають жінки [5].

Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року, викладені в Указі Президента України № 7229 від 30 вересня 2019 року, враховують наступні аспекти: забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат, поступальне, всеохоплююче та стале економічне зростання для всіх, повна і сприяння повній і продуктивній зайнятості та гідній праці, а також зменшення нерівності необхідно брати до уваги. Тому при розробці та впровадженні державної політики необхідно враховувати зміни та цілі, пов'язані з гендерною рівністю та розширенням прав і можливостей усіх жінок і дівчат [2].

Однак, не варто залишати поза увагою питань, які залишилися нерозглянуті нормотворцем при формуванні Стратегії, проте мають важливе значення та можуть тим чи іншим способом впливати на фундаментальні права ВПО, в першу чергу тих груп, які перебувають у вразливому становищі, зокрема жінок та дівчаток [84, с. 21].

Крім того, варто звернути увагу на брак робочих місць і пов'язаних з ними можливостей працевлаштування, особливо в невеликих містах і селах (ця проблема стосується як внутрішньо переміщених осіб, так і місцевого населення). Робочі місця, які є, як правило, низькооплачувані або з важкими умовами праці. Дискримінація ВПО також спостерігається

при пошуку роботи та житла. Дискримінація в основному базується на віковій ознаці [7].

В Україні існує ряд програм і ініціатив, спрямованих на підтримку жінок, які стали вимушено переміщеними особами:

1. Соціальні центри: надання житла, медичних послуг, психологічної підтримки.
2. Програми професійної підготовки: навчання нових навичок може допомогти жінкам знайти роботу в нових умовах.
3. Психологічні консультації: безкоштовні консультації допомагають жінкам подолати травматичні переживання.
4. Групи підтримки: такі групи дають можливість обмінюватися досвідом і підтримувати одне одного.

Жінки, які стали ВПО, стикаються з такими особливостями:

1. Психологічна травматизація: багато жінок пережили травми, пов'язані зі збройними конфліктами, насильством, втратами родичів та друзів.
2. Соціальні ролі: у традиційних суспільствах жінки часто виконують роль виховательок та берегинь сімейного вогнища. Вимушене переселення руйнує ці ролі, викликаючи стрес та відчуття незахищеності.
3. Економічна залежність: жінки, особливо ті, які мають дітей, можуть не мати достатніх ресурсів для підтримки себе та сім'ї в нових умовах.
4. Обмежений доступ до послуг: жінки-переселенки часто зустрічаються з труднощами в доступі до медичних, психологічних і соціальних послуг.
5. Стереотипи та стигматизація: жінки можуть відчувати дискримінацію в нових місцях проживання через елементи стигматизації, пов'язані з їхнім статусом [8, с. 56; 35, с. 207].

Зокрема, з метою виявлення проблем та формулювання рекомендацій щодо забезпечення сімейних та трудових прав внутрішньо переміщених жінок ми збирали інформацію шляхом анкетування респонденток та моніторингу судової практики щодо трудових та сімейних прав внутрішньо переміщених осіб (див. додаток 1).

Жінки залишаються однією із категорій осіб, які в умовах воєнного стану несуть ризик зіштовхнутися з низкою викликів та додаткових обтяжень (див. додаток 2).

Зокрема, це і пошук безпечного житла, і робота, і гроші, і можливість влаштувати дітей у навчальні заклади. В принципі, зміна місця проживання та набуття статусу внутрішньо переміщеної особи не виключає певних проблем у сфері сімейних відносин, які можуть виникнути у жінок, що прибули на нове місце проживання. Серед таких проблем – розірвання шлюбу, стягнення аліментів, визначення місця проживання дітей та усунення перешкод у спілкуванні з дітьми. Ще однією проблемою в умовах воєнного стану є домашнє насильство, яке характеризується як «прихована проблема» в українських сім'ях [44, с. 185].

Під час дослідження впливу воєнного стану на права внутрішньо переміщених жінок було проведено опитування для аналізу відповідей на запитання щодо розлучення, аліментів, затягування судових процесів, домашнього насильства та встановлення батьківства в суді. Більшість респонденток зазначили, що ніколи не стикалися з питаннями розлучення під час воєнного стану (92% опитаних). Інші респонденти згадували про такий досвід (або про необхідність такого досвіду) і відзначали труднощі розлучення, зокрема через відсутність необхідних документів. Деякі респонденти зазначили, що не зверталися до суду за розлученням (на момент заповнення анкети), але перебувають на межі розлучення через часті непорозуміння у стосунках.

Окрім збору та аналізу інформації за результатами анкетування, було також проаналізовано судову практику. Аналіз судових рішень, що містяться в Єдиному державному реєстрі судових рішень, показав, що жінки, які ініціювали процеси про розірвання шлюбу або стягнення аліментів і відповідно були зареєстровані як внутрішньо переміщені особи, стикалися з проблемами у визначенні місця проживання відповідача. Зокрема, поширеною була ситуація, коли місце проживання відповідача було зареєстровано на тимчасово окупованій території, у зв'язку з чим суд запитував у Міністерства соціальної політики України інформацію про те, чи перебуває відповідач на обліку як внутрішньо переміщена особа [6].

Разом із тим, психологічна адаптація жінок, які стали ВПО, справді є однією з найважливіших складових їхнього процесу адаптації до нових умов життя. Цей процес може охоплювати ряд складних емоційних, психологічних і соціальних викликів, що потребують комплексного підходу з боку держави, неурядових організацій і громади [63, с. 144].

1. Травматичні переживання: багато жінок, які вимушено покинули свої домівки, пережили травматичні події, пов'язані з конфліктом чи насильством. Це можуть бути:

- Втрати близьких
- Фізичне або психічне насильство
- Втрата житла та майна
- Відчуття безпорадності та страху

Такі травми можуть призводити до розвитку різних психологічних розладів, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), депресія, тривожні розлади та інші [31, с. 97].

2. Почуття втрати контролю та ідентичності: адаптація – це процес, який часто супроводжується відчуттям втрати контролю над власним життям. Жінки можуть відчувати, що їхня ідентичність порушена, особливо якщо їх статус матері, дружини чи професіонала пов'язаний з

конкретним місцем проживання. К. О. Теслик вважає, що втрата соціальних та культурних зв'язків може посилювати це відчуття [82, с. 195].

3. Соціальна ізоляція: переміщення часто супроводжується соціальною ізоляцією. Жінки можуть втратити контакт із родиною, друзями та соціальними мережами, на які вони спиралися раніше. Це може призводити до відчуття самотності, що, в свою чергу, погіршує психологічний стан.

4. Потреба у психологічній підтримці: психологічна підтримка є важливою складовою успішної адаптації. Як зазначає Н. М. Кучинова, жінки, які вимушено переселилися, можуть отримати користь від:

- Груп підтримки: де вони можуть спілкуватися з іншими жінками, які пережили схожі ситуації.
- Індивідуальної терапії: допоможуть фахівці краще зрозуміти та опрацювати їхні страхи й переживання.
- Когнітивно-поведінкової терапії (КПТ): ця методика може бути корисною для зміни негативних мисленнєвих патернів [46, с. 253].

5. Психосвіта: інформування жінок про особливості психологічних реакцій на травму може допомогти їм усвідомити, що їхні почуття – нормальна реакція на ненормальні обставини. Психосвіта може зменшити почуття вини або страху перед стигматизацією.

6. Ресурсний підхід: подання жінок як активних суб'єктів зміни, а не лише жертв, може сприяти їхній психологічній адаптації. К. О. Різник відмічає, що фокус на своїх ресурсах, сильних сторонах і можливостях може підвищити самооцінку та впевненість у собі [67, с. 51].

7. Соціальна інтеграція: активна участь у житті нової громади може полегшити процес адаптації. Це може включати:

- Добровільність: участь у гуманітарних проектах або місцевих ініціативах.

- Соціальні програми: програми, які поєднують людей різних культур та національностей [15, с. 86].

8. Роль держави та організацій: державні та неурядові організації відіграють важливу роль у забезпеченні психологічної підтримки. Вони можуть:

- Забезпечити доступ до психологічних послуг.
- Проводити тренінги та семінари з психоосвіти та співчутливої комунікації.
- Створювати програми, спрямовані на інтеграцію ВПО в нове суспільство [50, с. 48].

Отже, психологічні аспекти адаптації жінок, які стали вимушено переселеними особами, є багатограними і комплексними. Вирішення цих питань є критично важливим для їхнього благополуччя та можливості успішно інтегруватися в нове оточення. Розуміння потреб та переживань жінок, які пережили травму, а також вжиття відповідних заходів, може стати запорукою їхньої стабільності, відновлення та подальшого розвитку в нових соціальних умовах. Вивчення специфіки їх переживань і потреб є обов'язковим кроком для впровадження ефективних програм підтримки та соціального супроводу. Тому, важливо продовжувати дослідження та розвиток нових стратегій, що дозволять забезпечити жінкам, які стали вимушено переміщеними особами, відповідний рівень підтримки та можливостей для реалізації своєї потенції в новій соціальній реальності.

1.3. Менеджер-організатор: визначення і ключові особистісні якості.

Визначення ролі менеджера-організатора в процесі соціальної допомоги

Менеджер-організатор – це професіонал, який займається плануванням, координацією та контролем діяльності різних структур та процесів у організації, з особливим акцентом на оптимізацію ресурсів і досягнення

поставлених цілей. Як пише О. Бутиліна, цей фахівець відповідає за організацію роботи команди, управління проектами, а також за розвиток і реалізацію стратегій, які забезпечують ефективне функціонування соціальних ініціатив або програм [16, с. 5].

У контексті соціальної допомоги менеджер-організатор має ще більш важливу роль, оскільки він стає не лише координатором ресурсів, але й посередником між різними зацікавленими сторонами: отримувачами соціальних послуг, державними установами, неурядовими організаціями, фондами тощо. У успішному виконанні цієї ролі велике значення мають особистісні якості менеджера, які дозволяють йому ефективно взаємодіяти з людьми та організовувати роботу команди.

Розглянемо ключові особистісні якості менеджера-організатора:

1. Комунікативність – одна з найважливіших якостей менеджера-організатора; це здатність чітко, зрозуміло і переконливо доносити інформацію до команди, а також активно слухати та враховувати думки інших.
2. Емпатія – спосіб, яким менеджер-організатор взаємодіє з людьми, часто визначається його рівнем емпатії. У соціальному контексті це означає здатність розуміти і відчувати переживання інших, що є важливим для встановлення довірливих стосунків [27, с. 36].
3. Лідерство – це передбачає вміння надихати, мотивувати команду, вести за собою та приймати ефективні рішення в критичних ситуаціях. Лідерські якості важливі не лише для управління командою, але й для забезпечення мвісного просування соціальних ініціатив.
4. Організаційні навички – це включає вміння планувати роботу, розподіляти завдання між членами команди, контролювати виконання та коригувати дії в разі необхідності. У сфері соціальної допомоги ефективна організація ресурсів і робочих процесів може суттєво вплинути на результативність допомоги.

5. Аналітичне мислення – здатність аналізувати інформацію, адаптуватися до нових даних та приймати обґрунтовані рішення є ще однією важливою якістю. Менеджеру-організатору необхідно вміти оцінювати потреби отримувачів міжнародної та місцевої допомоги, розуміти контекст.
6. Гнучкість та адаптивність – у сучасному світі зміни відбуваються швидко, тим більше в сфері соціальних послуг, де попит на допомогу може зростати або знижуватися залежно від багатьох факторів. Менеджер-організатор повинен бути гнучким, готовим до змін і здатним адаптувати свої стратегії в умовах нестабільності.
7. Стресостійкість – для роботи в складних умовах менеджер-організатор мусить бути стресостійким. Це допоможе йому зберігати спокій і приймати зважені рішення навіть у кризових ситуаціях, а також підтримувати моральний дух команди.

Зокрема, роль менеджера-організатора в процесі соціальної допомоги – це багатогранна і складна функція, що охоплює різноманітні аспекти управління, координування та реалізації соціальних ініціатив, спрямованих на підтримку та поліпшення життєвих умов людей у складних соціальних ситуаціях [61, с. 88].

Перша важлива функція, яку виконує менеджер-організатор, – це стратегічне планування. Він має визначити місію і цілі соціальних програм, що реалізуються, зіставити їх із потребами тих, хто отримує допомогу, а також врахувати ресурси, які можуть бути використані для досягнення цих цілей. Це дозволить йому не тільки належним чином спланувати діяльність, а й передбачити можливі ускладнення, що можуть виникнути під час реалізації проекту [14, с. 207].

Другою ключовою функцією є координація дій усіх учасників проекту. Соціальні програми часто вимагають злагодженої роботи різних організацій, установ і особистостей. Менеджер-організатор має налаштувати ефективні комунікаційні канали, щоб усі учасники були в курсі процесів, що

відбуваються. Це включає регулярні зустрічі, наради, а також використання сучасних технологій для обміну інформацією. У процесі координації важливо враховувати різноманітність учасників, адже кожен з них може мати свої інтереси і цілі, тому менеджер-організатор повинен володіти високими комунікаційними навичками, здатними забезпечити конструктивний діалог.

Третя важлива функція менеджера-організатора – управління ресурсами. Це включає фінансові ресурси, людський капітал, матеріали та інші активи, необхідні для реалізації програми. Ефективне управління ресурсами дозволяє максимізувати вигоду від інвестицій і забезпечити досягнення запланованих результатів. Це може вимагати аналізу вартості та вигод, оптимізації процесів і пошуку нових джерел фінансування, включаючи гранти, пожертви та партнерства з приватним сектором [16, с. 10; 24, с. 173].

У рамках реалізації соціальних програм менеджер-організатор також відповідає за навчання та розвиток членів команди. Він має забезпечити можливості для підвищення кваліфікації, навчання нових навичок і обміну досвідом, що є необхідним для ефективного виконання завдань. Це може включати організацію тренінгів, семінарів, а також залучення експертів для проведення навчальних програм [26, с. 70].

Таким чином, у контексті глобальних соціальних викликів роль менеджера-організатора в сфері соціальної допомоги стає критично важливою. Він не лише координує реалізацію соціальних програм, а й забезпечує інтеграцію зусиль різних установ, організацій та громади, взявши на себе функцію мосту між цими суб'єктами.

Система управління ресурсами, що є частиною діяльності менеджера-організатора, передбачає наявність фінансових, людських і матеріальних ресурсів, які максимально ефективно використовуються для досягнення визначених цілей. Додатково, важливим аспектом є навчання і розвиток команди, що включає залучення фахівців і проведення тренінгів, спрямованих на підвищення кваліфікації персоналу [39, с. 5008].

Тож, менеджер-організатор є ключовою фігурою у соціальній сфері, адже його зусилля можуть суттєво вплинути на покращення життя людей, які опинилися в складних ситуаціях. Він допомагає формувати стійкі громади, де кожен має можливість отримати необхідну підтримку та реалізувати свій потенціал. Зосереджуючи увагу на інноваціях, партнерствах і етиці, менеджер-організатор може стати рушійною силою у зміні соціального ландшафту, що зрештою призведе до створення більш гідних умов життя для всіх членів суспільства.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ЖІНОК

2.1. Методика дослідження: опис методології, інструментів, та вибірки

Методологія дослідження. У дослідженні застосовано змішаний методологічний підхід, що поєднує якісні та кількісні методи, що дозволяє здійснити глибокий аналіз процесу соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок. Змішаний підхід є потужним інструментом для отримання комплексної картини ситуації, оскільки він дає змогу врахувати як суб'єктивний досвід, так і об'єктивні дані, що в свою чергу сприяє формуванню більш продуктивних рішень у сфері соціального забезпечення.

1. Якісний метод: основним методом збору якісних даних було проведення напівструктурованих інтерв'ю з 30 жінками, які стали внутрішньо переміщеними особами. Цей формат інтерв'ю дозволяє глибоко досліджувати ряд аспектів, таких як:
 - Емоційні реакції на процес переміщення.
 - Індивідуальні потреби в соціальному супроводі.
 - Відчуття безпеки та адаптації до нового соціального оточення.
 - Бар'єри, з якими стикаються жінки при отриманні соціальних послуг.
2. Кількісний метод: для збору кількісних даних використовувалася стандартизована анкета, розроблена з урахуванням базових потреб

та особливостей, специфічних для переміщених жінок. Анкета включає:

- Демографічні дані (вік, рівень освіти, сімейний статус).
- Питання про причини переміщення та поточний соціальний статус.
- Оцінку наявних соціальних, медичних і психологічних послуг.
- Рівень задоволеності та доступності послуг.

Анкета дозволила зібрати дані у більшій кількості, що допоможе в подальшому провести спостереження за трендами та статистичний аналіз.

Дослідження базувалося на використанні таких інструментів:

1. Анкета: Були розроблені декілька блоків питань, включаючи:

- Демографічні характеристики: інформація про вік (категорії: 18-25, 26-35, 36-50, 51+), рівень освіти (середня, вища, післядипломна), професійний статус (працюю, безробітня, неповна зайнятість).
- Питання щодо досвіду переміщення: основні причини (конфлікт, економічні труднощі, природні катастрофи), період перебування в новому місці (менше 6 місяців, від 6 місяців до 1 року, понад рік).
- Оцінка доступних послуг: запитання про медичні, психологічні, законодавчі та соціальні послуги; складність доступу до цих послуг; якість отриманих послуг.
- Відгуки про якість соціального супроводу: відкриті питання для опису конкретних випадків отримання допомоги, негативного або позитивного досвіду взаємодії з соціальними службами.

2. Напівструктуроване інтерв'ю: інтерв'ю проводилися в комфортному для учасниць середовищі, що сприяло відкритому спілкуванню. Кожне інтерв'ю записувалося та транскрибувалося для подальшого аналізу. Формат інтерв'ю складався з відкритих запитань, які

заохочували учасниць до детальних відповідей. Питання охоплювали ряд тем, таких як:

- «Опишіть, будь ласка, свій досвід отримання соціальної допомоги.»
- «Які послуги були для вас найбільш корисними, і чому?»
- «З якими основними перешкодами ви зіткнулися під час адаптації до нового місця?»

Також проводилась аналіз контексту, у якому у жінок проходила адаптація: фінансові умови, доступність житла, міжособистісні стосунки та підтримка з боку сім'ї та друзів.

3. Вибірка

У дослідженні участь взяли 100 зовнішньо переміщених жінок, які користуються послугами соціального супроводу в Україні.

- Кількість учасниць: всього 100 жінок, які вимушено перемістилися з різних регіонів України.
- Критерії відбору:
 - Учасниці повинні були бути жінками, які стали внутрішньо переміщеними особами протягом останніх 3 років з моменту початку конфлікту.
 - Участь у дослідженні була добровільною, і вся інформація, що збиралася; анонімізація для забезпечення конфіденційності. Кожна учасниця підписала інформовану згоду на участь у дослідженні.
- Метод відбору: для забезпечення різноманітності вибірки жінки були відібрані на основі принципу максимального різноманіття, що дало змогу включити представниць різних вікових категорій, соціальних і професійних груп (студентки, розлучені або вдови, жінки з дітьми та без).

Вищенаведені характеристики представлені у Таблиці 1.

Параметр	Опис
----------	------

Кількість учасниць	100 зовнішньо переміщених жінок
Критерії відбору	Жінки, які стали вимушеними переселенками протягом останніх 3 років; добровільність; анонімність
Метод відбору	Принцип максимального різноманіття
Демографічні характеристики	- Вік (категорії: 18-25, 26-35, 36-50, 51+); - Рівень освіти (середня, вища, післядипломна) - Професійний статус (працюю, безробітня, неповна зайнятість)
Якісний метод	Напівструктуровані інтерв'ю з 30 жінками для глибокого аналізу емоційних реакцій, потреб, бар'єрів
Кількісний метод	Стандартизована анкета для збору даних про демографічні характеристики, причини переміщення, доступність послуг
Інструменти	- Анкета: демографічні дані, питання про досвід переміщення, оцінка послуг, відгуки про соціальний супровід - Напівструктуроване інтерв'ю: відкриті запитання про досвід отримання допомоги
Вік учасниць	18-25, 26-35, 36-50, 51+
Причини переміщення	Конфлікт, економічні труднощі, природні катастрофи
Оцінка доступних послуг	Медичні, психологічні, законодавчі та соціальні послуги, складність доступу
Контекст адаптації	Фінансові умови, доступність житла, стосунки з сім'єю та друзями

Дослідницька методологія, зазначені інструменти та вибірка дозволять провести всебічний аналіз процесу соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок, виявити ключові проблеми та можливості для покращення в цій сфері. Це дослідження може стати основою для розробки рекомендацій щодо покращення політик та програм соціального супроводу,

сприяючи таким чином поліпшенню якості життя цієї вразливої групи населення.

2.2. Соціальний супровід у практиці. Аналіз кейсів: огляд реальних прикладів соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок

Понад 7,7 мільйона українців стали внутрішньо переміщеними особами з початку масштабної війни з росією. За даними Міжнародної організації з міграції, частка внутрішньо переміщених осіб у загальній кількості населення України зросла до 17,5%, що означає, що кожна шоста людина є внутрішньо переміщеною. Згідно з результатами опитування щодо кількості внутрішньо переміщених осіб, найбільшу частку внутрішньо переміщених осіб становлять жінки – 60%. При цьому більше половини ВПО повідомляють про дефіцит деяких продуктів харчування, а також про те, що продуктів харчування не вистачає для забезпечення щоденного раціону [5; 68, с. 152].

Крім того, 28% сімей з дітьми віком до п'яти років зіткнулися з труднощами у забезпеченні достатньої кількості їжі для своїх дітей. Багато областей надають притулок і соціально-психологічну підтримку своїм співвітчизникам. Масштабність проблеми зумовила необхідність вивчення особливостей процесу адаптації жінок, вимушених тимчасово покинути свої домівки, їхньої стресостійкості та адаптаційних можливостей, а також оцінки того, яку психологічну підтримку їм можна було б надати [43, с. 91].

Зокрема, основними розладами, що зустрічалися серед тимчасово переміщених осіб у період з 24 лютого 2022 року по 20 травня 2024 року, були розлади адаптації (25%), органічні психічні розлади (18%), шизофренія (13%), психічні розлади внаслідок дисфункції головного мозку (6%), органічні розлади особистості (3%) та інші [5].

Серед жінок, тимчасово переміщених під час війни, значно частіше зустрічаються розлади, пов'язані з адаптацією до травматичних і стресових подій та підвищеними особистісними реакціями. Тому необхідно розвивати спроможність жінок, тимчасово переміщених під час війни, адаптуватися до

нових умов перебування в кризовий період та надавати їм необхідну підтримку, щоб виявити групи ризику, які потребують допомоги фахівців у сфері психічного здоров'я, та мати змогу вжити превентивних заходів у разі необхідності [46, с. 172].

Соціальна адаптація починається з мовних труднощів, з якими стикаються люди, що тимчасово мігрували з України в інші країни. Це питання перебуває в центрі уваги як соціологів, так і психологів.

Сучасні фахівці в галузі соціальної педагогіки акцентують увагу на активних і пасивних способах адаптації. Це пов'язано з тим, що такий підхід дозволяє виявити причини дезадаптації особистості. Наприклад, В. Г. Бойко стверджує, що соціальна дезадаптація є наслідком низького рівня адаптації, який виникає через те, що пасивна адаптація є більш домінуючою, ніж активна. Іншими словами, людина виявилася нездатною активно реагувати на навколишнє середовище і долати труднощі, була пасивною до впливів соціального і природного середовища, не до кінця розуміла соціальні норми і способи діяльності, не встигала вчасно задіяти психологічні та фізіологічні ресурси [12, с. 68].

Головною метою процесу адаптації є приведення у відповідність середовища та людини, але досягнення цього результату не означає завершення процесу. Як відмічає Н. Н. Могильова, загальне поняття адаптації тимчасово переміщених осіб відображає процес включення конкретної особи або групи в певну соціальну систему або спільноту через застосування уніфікації та повторення соціальних обставин [56, с. 81].

Процес соціальної адаптації відображає активну роль індивідуальної свідомості (хоча деякі етапи не усвідомлюються), здатність до трансформації соціальних умов адаптації та використання емоційно-вольових процесів для реалізації механізмів адаптації. Вивчення чинників адаптації ВПО зосереджується на аналізі їхніх життєвих орієнтацій, поведінкових тенденцій на ринку праці, соціальних цінностей, можливих способів самозахисту, а також рівня самосприйняття власної поведінки [78, с. 39].

Формування адаптивної поведінки вимушених мігрантів відбувається на основі інтерналізації (відношення до власних сил) та екстерналізації (підтримки з боку держави), а також аналізу свого економічного становища, оцінки умов життя в новій країні, шансів на виживання, особистісний розвиток та способів забезпечення добробуту своєї родини. К. І. Тимофєєнко відмічає, що у ситуації вимушеної міграції проявляються цінні особистісні якості. Це мотив досягнення, який спрямований лише на позитивне вирішення проблем. У вимушених мігрантів і біженців підвищується мотивація досягнення, і вони використовують переважно конструктивні методи адаптації [83, с. 204].

Разом із тим, соціальний супровід як форма соціальної дії має такі основні характеристики:

- Індивідуальний підхід до визначення потреб та розробки стратегій соціальної роботи
- Комплексність надання послуг
- Довгостроковість реалізації
- За необхідності співпраця з іншими фахівцями та координація між установами
- Згода отримувачів послуг на соціальний супровід, активна співпраця з фахівцями у сфері соціальної роботи [88, с. 159].

На думку М. В. Феш, метою соціального супроводу є створення умов, які дають можливість жінкам вийти зі складних життєвих ситуацій, які вони не можуть подолати самотійно, зменшити наслідки таких ситуацій, набути навичок управління своїм життям у складних життєвих обставинах, а також зберегти та підвищити свій соціальний статус [88, с. 172].

Зокрема, В. С. Бісик зазначає, що до основних форм соціальної роботи які складають основу соціального супроводу, належать такі:

- індивідуалізована, що включає надання соціальної підтримки, послуг та реабілітації з урахуванням потреб конкретної людини відповідно до її проблем

- соціально значуща діяльність, у тому числі в рамках офіційних жіночих рухів
- соціальне навчання через формальну та неформальну освіту
- соціальна, психологічна, освітня та правова підтримка через професійну допомогу та медіацію
- здійснення науково обґрунтованих і своєчасних заходів з боку держави, соціальних інститутів, спеціальних установ, експертів і волонтерів щодо запобігання можливим фізичним, психологічним і соціокультурним конфліктам у розвитку окремих осіб і груп ризику
- підтримання нормального рівня життя і здоров'я жінок, забезпечення підтримки і захисту, досягнення цілей і розкриття внутрішнього потенціалу
- сприяння розквіту їхніх здібностей. Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» [1], соціальний супровід є базовою соціальною послугою. Зміст, обсяг, умови та порядок надання соціального супроводу стандартизовані для певних категорій сімей/осіб, а саме -сім'ї/особи, які перебувають у складних життєвих обставинах (державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах);
- громадяни, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці, перебувають у складних життєвих обставинах, бажають знайти роботу та потребують соціальної підтримки (державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу у сфері зайнятості) [10, с. 137].

На основі оцінки, проведеної фахівцем із соціального супроводу з клієнтом, розробляється індивідуальний план соціального супроводу та укладається договір про надання відповідних послуг. План соціального супроводу переглядається через місяць після початку надання послуг та змінюється або доповнюється відповідно до змін у життєвій ситуації клієнта.

Тривалість соціального супроводу не перевищує шести місяців з дня прийняття рішення про початок надання послуг [21, с. 58].

З 2022 року, у зв'язку з необхідністю організації надання соціальних послуг в умовах воєнного стану, вводиться новий розділ «XVII. Особливості надання екстрених (кризових) соціальних послуг в умовах надзвичайного та воєнного стану» [1].

При цьому, надання послуг соціального супроводу сім'ям/особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, передбачає такі етапи та заходи:

- відвідування місця проживання (перебування) сім'ї/особи;
- оцінка потреб сім'ї/особи;
- розроблення індивідуального плану соціального супроводу;
- аналіз та коригування цього плану у разі потреби;
- надання інформації про інші доступні послуги та соціальну підтримку
- проведення бесід зі споживачами, членами сім'ї та близькими друзями;
- надання психологічної підтримки (включаючи організацію сеансів групової терапії та психологічної корекції);
- організацію та проведення сімейних зустрічей, мережових зустрічей, тренінгів, дебатів, круглих столів, семінарів, лекцій та інших заходів [20, с. 159; 53, с. 62].

Ми запропонували наступний приклад тренінгу для зовнішньо переміщених жінок (див. Додаток 4). Такі тренінги не лише надають практичні навички, але й створюють можливість для жінок поділитися досвідом, отримати підтримку та знайти нових друзів у важкий період їхнього життя.

Приклад групового заняття для зовнішньо переміщених жінок представлено у Додатку 5. Запропоноване заняття створило безпечне місце

для взаємодії, підтримки та розвитку, допомагаючи жінкам займати активну позицію у своєму житті в нових умовах.

Надамо узагальнену інформацію у вигляді Таблиці 2 (див. Додаток 6) щодо аналізу кейсів огляду реальних прикладів соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок.

Наведена таблиця слугує корисним інструментом для розуміння реальних ситуацій, з якими стикаються зовнішньо переміщені жінки. Вона також підкреслює важливість системного підходу в розробці політик та програм, що підтримують жінок у їхніх зусиллях адаптуватися та відновитися після пережитого.

Таким чином, кожен кейс представлений у таблиці ілюструє унікальні тертя та успіхи, які переживають жінки, що стали внутрішніми переселенцями. Ці жінки походять з різних регіонів України і стикаються з різними проблемами – від фінансових труднощів до психологічних травм, пов'язаних з війною. Це демонструє, що в умовах конфлікту не існує єдиного шаблону переживань, і кожна історія є індивідуальною, що підкреслює важливість вивчення і розуміння конкретних ситуацій.

Програми, які розроблені для підтримки жінок, повинні бути багатогранними, враховуючи різноманітні потреби – фінансові, психологічні, соціальні та професійні [36, с. 204]. Наприклад, важливо не лише забезпечити базову допомогу у вигляді матеріальних ресурсів, але й створити можливості для розвитку та самореалізації. Адаптація у новому місті часто вимагає часу і зусиль, тому зусилля, спрямовані на створення спільнот та соціальних мереж, можуть значно полегшити цей процес.

Значна частина успіхів у адаптації спостерігається у випадках, коли жінки мають можливість залучитися до активних спільнот. Н. П. Холоднюк відмічає, що підтримка однодумців, обмін досвідом та співпраця з іншими переселенцями створюють відчуття приналежності і допомагають знизити рівень ізоляції. Такі мережі можуть стати основою для нових дружніх та професійних зв'язків [89, с. 36].

З аналізу кейсів видно, що з правильними програмами підтримки та ресурсами, жінки, які втратили звичний спосіб життя, можуть і далі розвиватися та знаходити нові перспективи. Це надає надію на те, що соціальні інвестиції в підтримку внутрішньо переміщених осіб приведуть до позитивних змін у їхньому житті та на рівні громади в цілому.

2.3. Вплив соціального супроводу на формування особистісних якостей менеджера-організатора: аналіз результатів дослідження

Соціальний супровід зовнішньо переміщених жінок відіграє критично важливу роль у їхньому особистісному та професійному розвитку. У сучасних умовах, коли жінки часто стикаються з численними викликами в нових громадах, підтримка та супровід стають необхідними для забезпечення їхньої адаптації та реалізації потенціалу.

Розглянемо більш детально основні аспекти впливу соціального супроводу на формування особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи менеджера-організатора:

1. Розвиток комунікативних навичок: соціальний супровід створює сприятливі умови для практики та вдосконалення комунікативних навичок. У процесі спілкування з тренерами, волонтерами та іншими жінками, які проходять через подібні труднощі, учасниці набувають досвіду, який допомагає їм формувати здатність до ефективного спілкування. Вони вчаться:

- Активному слуханню: що є важливою складовою продуктивної комунікації. Це дозволяє їм краще розуміти потреби та проблеми інших, що сприяє більшій емпатії та злагодженості в роботі.
- Ведення дискусій: учасниці набувають навичок конструктивного обговорення та аргументації своїх думок, що допомагає уникати конфліктів і знаходити компроміси в роботі з командами [45, с. 173].

2. Підвищення емоційної стійкості: соціальний супровід також забезпечує жінкам доступ до психосоціальної підтримки, що є надзвичайно

важливим в умовах стресу та невизначеності, з якими часто стикаються переселенці. Підтримка з боку фахівців і однодумців дозволяє жінкам:

- Навчитися справлятися зі стресом: шляхом використання різних технік релаксації та управління емоціями, що допомагає знижувати рівень тривожності та покращувати загальний психологічний стан.
- Формувати емоційну стійкість: жінки вчаться краще контролювати свої емоції, що дозволяє їм залишатися продуктивними та зосередженими навіть у складних ситуаціях. Ця навичка є надзвичайно важливою для менеджерів, які часто повинні приймати важливі рішення в умовах високого стресу та невизначеності [79, с. 48].

3. Формування лідерських якостей: програми соціального супроводу часто включають елементи навчання, спрямовані на розвиток лідерських якостей. Участь у тренінгах, семінарах та групових обговореннях дозволяє жінкам:

- Виявити внутрішні ресурси: такі як впевненість у собі та здатність до самостійних рішень, що є важливими для лідера.
- Оволодіти навичками прийняття рішень: в умовах обмеженого часу або ресурсів, що є критично важливим для кожного менеджера-організатора.

4. Зростання адаптивності та креативності: соціальний супровід також заохочує жінок до пошуку нестандартних рішень для вирішення проблем, з якими вони стикаються в нових умовах. Це передбачає:

- Розвиток адаптивності: жінки вчаться бути гнучкими у своїх підходах до роботи, що допомагає їм успішно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі.
- Стимуляцію креативності: вони вчаться використовувати креативний підхід до вирішення завдань і проблем, що є важливим аспектом для менеджерів, які повинні знайти

інноваційні рішення для задоволення потреб своїх клієнтів або команди [77, с. 105].

5. Розвиток соціокультурної компетентності: соціальний супровід часто включає елементи культурної адаптації, що дозволяє жінкам краще розуміти соціокультурний контекст нових громад. Це знання допомагає їм:

- Успішніше взаємодіяти: з представниками різних культурних груп, що підвищує їхню ефективність у роботі в мультикультурних середовищах. Вони стають більш чутливими до культурних різниць і потреб осіб, з якими вони взаємодіють.
- Бути більш відкритими: до нових ідей та підходів, що часто призводить до більш успішної співпраці з іншими проєктними командами та стейкхолдерами.

Таким чином, соціальний супровід зовнішньо переміщених жінок значно впливає на формування і розвиток особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи менеджера-організатора. Завдяки отриманій підтримці, жінки розвивають ключові навички, такі як комунікативність, емоційна стійкість, лідерство, адаптивність і соціокультурна компетентність. Це підкреслює важливість впровадження програм соціальної підтримки для жінок, які зазнали переселення, забезпечуючи їхнє успішне інтегрування та сприяючи їх професійному зростанню в нових умовах. У цілому, таке середовище підтримує не тільки особистісний розвиток жінок, але й сприяє загальному прогресу в суспільстві.

За результатами проведеного дослідження було встановлено наступне:

1. Комунікативні навички. Соціальний супровід зіграв вирішальну роль в розвитку комунікативних навичок серед менеджерів-організаторів, особливо жінок, які стали внутрішніми переселенцями. У рамках дослідження проводилися групові заняття та тренінги, на яких учасники отримали можливість практикувати свої навички спілкування у комфортній та підтримуючій атмосфері. У ході занять вони навчалися не лише виражати свої думки, але й активно слухати інших, що є критично важливим у процесі

взаємодії. Наприклад, один з кейсів продемонстрував, як жінка, яка раніше відчувала труднощі в спілкуванні, після кількох тренінгів стала здатною вести конструктивні дискусії, успішно презентуючи свої ідеї та слухаючи зворотний зв'язок від колег. Ці навички стали основою для ефективної взаємодії з людьми в складних ситуаціях, таких як управління кризовими ситуаціями в громадах.

2. Емоційна стійкість. Соціальний супровід, зокрема психосоціальна підтримка, допоміг учасницям дослідження зміцнити їх емоційну стійкість, що виявилось важливим аспектом для менеджерів, які мали підтримувати інших у часи стресу. Багато з жінок зазначили, що пройшовши групову терапію, вони покращили свої навички саморегуляції емоцій, що допомогло їм справлятися з наявними стресорами. Наприклад, одна з жінок, яка пройшла програму емоційної підтримки, змогла подолати емоційні навантаження та стрес, пов'язані з її новими обов'язками, і почала активно допомагати іншим, забезпечуючи емоційну підтримку у своїй спільноті. Це відновило її відчуття контролю та впевненості у своїх можливостях.

3. Лідерські якості. Впроваджений соціальний супровід значно підвищив лідерські якості менеджерів-організаторів. Багато учасниць дослідження продемонстрували, що отримавши підтримку та розвиток у цій сфері, вони стали більш впевненими у своїй здатності приймати рішення у складних ситуаціях. У декількох кейсах жінки, які раніше не вважали себе лідерами, стали ініціаторами нових проектів у своїх громадах. Наприклад, одна з жінок організувала волонтерську групу з надання допомоги тим, хто знаходиться у скрутному становищі, що стала важливим ресурсом для локальної громади під час кризи.

4. Адаптивність та креативність. Дослідження показало, що соціальний супровід значно сприяв розвитку адаптивності та креативності серед менеджерів. В умовах постійної зміни та невизначеності учасники навчилися швидко знаходити ефективні рішення та генерувати нові ідеї. Один з прикладів – жінка, яка протягом програм адаптації та підтримки розробила

концепцію нової програми навчання, спрямованої на розвиток навичок у тих, хто лише починає свій шлях у новій громаді. Це стало значним кроком у підтримці інших переселенців і покращило загальну атмосферу в групі.

5. Соціокультурна компетентність. Успішний соціальний супровід допоміг жінкам краще розуміти культурні та соціальні відмінності, з якими вони стикалися в нових громадах. Це стало основою для розвитку соціокультурної компетентності, що є критично важливою для ефективної роботи в мультикультурних середовищах. У ході дослідження кілька учасниць відзначали, як нові знання про різні культури та цінності допомогли їм побудувати довірливі стосунки з представниками інших груп. Наприклад, жінка, яка брала участь у тренінгах, змогла ефективніше взаємодіяти з представниками різних національностей в її новій громаді, пропонуючи інклюзивні рішення для спільних проектів.

Результати тренінгу для жінок: «Дослідження ефективності програми підтримки»:

Загальна інформація:

- Кількість учасників: 30 жінок
- Вік: 18-55 років
- Тривалість програми: 2 дні
- Методи оцінки: анкети до і після тренінгу, усні відгуки, групові дискусії.

Кількісні результати:

1. Покращення комунікаційних навичок:
 - 80% учасниць відзначили зростання впевненості у спілкуванні.
 - 70% повідомили про покращення в навичках активного слухання.
2. Емоційна стійкість:
 - 75% жінок відчула зменшення рівня стресу внаслідок тренінгу.
 - 65% учасниць навчилися ефективніше управляти своїми емоціями у складних ситуаціях.

3. Соціальна підтримка:

- 90% учасниць зазначили, що створили нові соціальні зв'язки, які стали основою для подальшої підтримки.
- 85% жінок висловили готовність продовжувати спілкування в рамках новостворених груп підтримки.

4. Знання та навички:

- 77% учасниць запевнили, що отримали нові способи справлятися з емоційними труднощами.
- 82% відзначили, що заняття допомогли їм дізнатися про практики релаксації та управління стресом.

Якісні результати:

1. Відгуки учасниць:

- Багато жінок зазначили, що програму сприйняли як можливість відкритись і поділитися своїм досвідом, що позитивно вплинуло на їх емоційний стан.
- Учасниці відзначали, що почувалися менше самотніми та більш підтримуваними після занять.

2. Групова згуртованість:

- Позитивні коментарі про атмосферу довіри та співпраці, створеної під час занять, що дозволило учасницям вільно висловлювати свої думки та переживання.

3. Перспективи подальшої роботи:

- Всі учасниці висловили бажання продовжити зустрічі та підтримувати одна одну.
- Сформувалися кілька малих груп для подальших зустрічей та обміну досвідом.

Таким чином, програма тренінгів продемонструвала високу ефективність у розвитку комунікаційних навичок, емоційної стійкості та соціальної підтримки серед зовнішньо переміщених жінок. Участь у тренінгах дозволила жінкам не лише покращити свої навички спілкування,

але й навчитися висловлювати свої емоції, що є важливим аспектом для відновлення психічного здоров'я у складні часи.

Під час заняття учасниці мали можливість вільно ділитися своїми переживаннями та отримувати підтримку від інших жінок, які перебувають у подібних обставинах. Це створило атмосферу довіри і взаєморозуміння, що дуже важливо для тих, хто зазнає труднощів у новому середовищі. Багато учасниць підкреслили, що завдяки цим тренінгам змогли знайти нових друзів і сформувати значущі зв'язки, які, на їхню думку, можуть допомогти у подальшій адаптації.

Не менш важливим є те, що багато учасниць висловили готовність і бажання підтримувати одна одну і після завершення тренінгів. Це свідчить про те, що спільнота стала важливим елементом їхнього життя, і що створення мережі підтримки може стати основою для подальшого особистісного розвитку.

Враховуючи результати програми, стає очевидним, що такі ініціативи можуть суттєво покращити якість життя жінок, які переживають складні часи. Регулярні тренінги не лише допомагають розвивати важливі навички, але й сприяють створенню стійкої спільноти, в якій жінки можуть відчувати себе безпечно і підтриманими [11, с. 76]. Тому, для досягнення сталого розвитку і покращення загального добробуту, рекомендується продовжувати реалізацію подібних програм у різних регіонах. Це дозволить забезпечити тривалу соціальну підтримку і позитивний вплив на життя жінок-зовнішньо переміщених осіб.

Результати проведеного групового заняття «Сила спільноти: створення мережі підтримки»:

Кількісні результати:

1. Створення соціальних зв'язків:

- 92% учасниць зазначили, що під час заняття змогли познайомитися з новими жінками, що сприяло формуванню нових дружніх стосунків.

- 85% учасниць висловили намір підтримувати зв'язок з іншими учасницями після завершення заняття.

2. Підвищення впевненості:

- 78% жінок відзначили покращення впевненості у своїх здібностях спілкуватися та взаємодіяти з іншими.
- 70% учасниць відчували зростання самооцінки завдяки обміну досвідом та підтримці одноліток.

3. Знання і навички:

- 80% учасниць засвоїли нові стратегії для управління стресом та емоційною підтримкою.
- 75% жінок дізналися про ефективні способи побудови соціальних зв'язків у новому середовищі.

Якісні результати:

1. Відгуки учасниць:

- Учасниці повідомили, що заняття стали для них важливим кроком у подоланні почуття самотності. Багато жінок висловили вдячність за можливість поділитися своїми переживаннями в безпечному середовищі.
- Одна з учасниць зазначила: «Я не відчувала себе однією на цій новій землі, усі ми маємо спільний досвід, і це дуже підтримує».

2. Атмосфера взаємопідтримки:

- Учасниці відзначали атмосферу відкритості, довіри та розуміння, що дозволяло їм вільно висловлювати свої думки та емоції.
- Багато жінок висловили бажання надалі зустрічатися та спілкуватися, обговорюючи теми, які їх турбують.

3. Перспективи для майбутнього:

- У результаті заняття була створена ініціативна група для організації подальших зустрічей та активностей, що дозволить жінкам продовжувати підтримувати одна одну.

- Учасниці виклали ідеї для майбутніх зборів, включаючи тематичні обговорення, лекції від експертів та спільні заходи.

Таким чином, групове заняття «Сила спільноти: створення мережі підтримки» продемонструвало вражаючі результати у формуванні соціальних зв'язків серед зовнішньо переміщених жінок. Під час заняття учасниці мали можливість ознайомитися одна з одною, обмінятися досвідом та підтримати одна одну в складних періодах адаптації до нового життя.

Одним із ключових досягнень було підвищення рівня впевненості учасниць у власних силах та здібностях. Заняття не лише надало жінкам нові знання і навички, але й сприяло усвідомленню власної цінності та важливості спільної підтримки. Паралельно, серед учасниць виникло відчуття єдності і солідарності, що є критично важливим для людей, які пережили стрес і травми внаслідок вимушеної міграції.

Суттєвим результатом занять стало також формування основи для подальшої підтримки один одного. Учасниці висловили бажання продовжувати спілкування та організовувати регулярні зустрічі, які допоможуть зміцнити вже створені зв'язки. Це стало свідченням того, що жінки готові об'єднуватися, надаючи допомогу не лише собі, а й іншим, хто опинився в схожих обставинах.

Заняття також підтвердило, що регулярне проведення подібних зустрічей здатне суттєво поліпшити якість життя жінок, які стикаються з новими викликами та адаптуються до невідомого середовища. Ці заходи можуть стати важливим кроком не лише у формуванні соціальної підтримки, але й у розвитку особистих навичок та покращенні психологічного стану.

У підсумку, програма «Сила спільноти» не тільки покращила добробут учасниць, але й сприяла створенню активної спільноти, яка готова підтримувати один одного в подоланні труднощів. Рекомендується продовжувати реалізацію таких програм, щоб забезпечити довгострокову підтримку і розвиток жінок, які переживають часи невизначеності та стресу.

Загалом дослідження підтвердило, що соціальний супровід має суттєвий вплив на формування особистісних якостей, необхідних для успішної роботи менеджера-організатора. Завдяки систематичній соціальній підтримці, жінки не лише адаптувалися до нових умов, але й розвинули ключові характеристики, які дозволяють їм ефективно виконувати свої функції в умовах кризи. Зокрема, ми бачимо покращення комунікативних навичок, розвиток емоційної стійкості, формування лідерських якостей, підвищення адаптивності та креативності, а також розвиток соціокультурної компетентності (див. Додаток 3).

Такі результати можуть бути надзвичайно корисними для розробки програм підтримки внутрішньо переміщених осіб зі специфічним акцентом на розвиток особистісних якостей, критично важливих в сучасному динамічному світі управлінських практик. Вони вказують на необхідність інтеграції заходів соціальної підтримки у стратегії

РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРІВ-ОРГАНІЗАТОРІВ З ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ

3.1. Роль менеджера-організатора в інтеграції зовнішньо переміщених жінок у нове соціальне середовище: практичні поради для ефективної взаємодії

Інтеграція зовнішньо переміщених жінок у нове соціальне середовище є надзвичайно важливим процесом, який включає в себе їх адаптацію до нових умов життя, налагодження соціальних зв'язків, а також отримання доступу до ресурсів і можливостей, необхідних для розвитку. Цей процес складається з кількох ключових аспектів, які вимагають комплексного підходу.

Першим кроком до успішної інтеграції є детальна оцінка потреб жінок, які зазнали переселення. Це може включати аналіз їхніх соціально-економічних умов, психологічного стану, рівня освіти та професійних навичок. О. О. Сікора пише, що зазвичай жінки, що пережили конфлікти чи інших видів переселення, стикаються із значними труднощами, такими як:

втрата домівки та ресурсу для існування; психологічні травми, пов'язані з насильством або втратою рідних; економічна залежність від партнера або рідні; створення нових соціальних зв'язків у новому середовищі. Зрозуміння цих потреб дозволяє розробити цільові програми, які можуть включати навчальні курси, професійні тренінги, психологічну допомогу та інші послуги [76, с. 52].

Психологічні травми, які виникають на фоні вищезазначених ситуацій, можуть значно ускладнити процес адаптації, викликати посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), депресію, тривожні розлади і в цілому знижувати якість життя. Тому надання терапевтичних послуг, груп самопомоги та психосоціальної підтримки займає важливе місце в інтеграційних програмах для таких жінок. Існує кілька ключових компонентів, які забезпечують ефективність психологічної підтримки [81, с. 163].

По-перше, важливим елементом є індивідуальне терапевтичне втручання. Психологи використовують різні методи, такі як когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), яка допомагає жінкам розпізнавати і змінювати негативні моделі мислення і поведінки, котрі можуть бути наслідком стресових ситуацій. Через індивідуальні сесії жінки мають можливість вільно висловити свої переживання в безпечному та підтримуючому середовищі, що є важливим для їх психоемоційного оздоровлення.

По-друге, групи самопомоги мають величезне значення для тих, хто пережив схожі труднощі. Такі групи надають можливість жінкам обмінюватися досвідом, обговорювати свої емоції і відчуття, а також підказувати одне одному способи подолання труднощів. До прикладу, В. Ю. Чугай відмічає, що групова динаміка сприяє формуванню соціальної підтримки, що є важливим фактором у відновленні після травми. У групах жінки можуть знову відчувати приналежність до спільноти і отримати відчуття, що вони не одні у своїй боротьбі [91, с. 83].

Також велике значення має психосоціальна підтримка, яка охоплює широкий спектр послуг, що дозволяють жінкам будувати нові соціальні

зв'язки та відновлювати свої соціальні ролі. Спеціалісти у цій галузі можуть організувати різноманітні заходи, спрямовані на залучення жінок до соціального життя, це можуть бути семінари, навчальні курси або майстер-класи. Хоча на перший погляд ці дії можуть здаватися простими, насправді вони грають вирішальну роль в підвищенні самооцінки і соціальної активності жінок, які стикаються з труднощами [85, с. 142].

Також важливо зазначити, що, крім професійної підтримки, роль підтримуючих мереж, таких як родина та друзі, має величезне значення для процесу відновлення. І. Савельчук переконаний, що формування підтримуючого середовища сприяє підвищенню стійкості жінок до негативних стресових факторів. Соціальна підтримка може надавати емоційний комфорт, а також ресурсів у формі інформації, часу та зусиль у процесі адаптації [70, с. 232].

У підсумку слід зазначити, що психологічна підтримка є важливим аспектом, який допомагає жінкам, що стикнулися з важкими викликами, відновити свою психоемоційну стабільність та інтегруватися у нове соціальне середовище. Процес психологічного лікування та підтримки не є одномоментним; це тривалий процес, що вимагає терпіння, уваги та взаємодії з кваліфікованими спеціалістами. Тільки завдяки комплексному підходу, що включає індивідуальне лікування, групову терапію та активну соціальну підтримку, можна досягти стійких позитивних змін у житті жінок, які пережили важкі періоди.

Соціальна інтеграція передбачає налагодження контактів з місцевими громадами, участь у соціальних програмах, волонтерських ініціативах, щоб жінки мали можливість знайомитися з новими людьми та адаптуватися до нових умов. Організація заходів, які заохочують спільну діяльність, культурні обміни та навчання, може сприяти формуванню нових соціальних зв'язків. Важливими аспектами є залучення місцевих жителів до інтерактивних проектів, які сприяють зменшенню соціальних бар'єрів і стереотипів [22, с. 79].

Крім того, культурні обміни, які зазвичай включають спільні проекти між місцевими жителями та новими членами громади, можуть служити потужним засобом для подолання бар'єрів і стереотипів. Такі обміни дозволяють жінкам ділитися своїми традиціями, звичаями, досвідом життя, у той час як місцеві жителі можуть навчати їх своїх навичок і культури. Це двостороннє навчання збагачує обидві сторони та створює основу для взаєморозуміння і підтримки.

Волонтерські ініціативи є ще одним важливим аспектом соціальної інтеграції. Участь у таких програмах дає можливість жінкам не лише активно включитися у життя громади, але й набути нових навичок і досвіду. І. І. Дуденко переконаний, що волонтерство може включати роботу в місцевих благодійних організаціях, участь у екологічних проектах або підтримку культурних заходів. Це дозволяє жінкам встановлювати цінні контакти та відчувати свою значущість у громаді, а також підвищити рівень соціальної активності [33, с. 76].

Ще одним важливим аспектом є залучення місцевих жителів до інтерактивних проектів, які сприяють зменшенню соціальних бар'єрів і стереотипів. Це може включати тренінги, семінари або круглі столи, на яких обговорюються питання міжкультурного спілкування, соціальної справедливості та сприяння рівним правам. Такі інтерактивні заходи створюють простір для відкритого діалогу, зняття напруги та стереотипів, які можуть існувати між різними групами населення.

У підсумку, соціальна інтеграція є критично важливим процесом, який відкриває двері для нових можливостей і досвіду для жінок, що пережили складні ситуації. Це не лише про адаптацію в новому середовищі, але й про формування нових якісних зв'язків, розвиток особистісного потенціалу та створення бази для зростання і підтримки у майбутньому. Таким чином, функціональна соціальна інтеграція є ключем до стабільності, добробуту і гідності жінок у нових життєвих умовах.

Забезпечення доступу до освіти і професійного розвитку є ключовим чинником, що впливає на можливість жінок бути самостійними в новому середовищі. Це може включати доступ до мовних курсів, професійної підготовки, тренінгів з підприємництва тощо. Надання жінкам нових знань і навичок сприяє їхньому працевлаштуванню, економічній незалежності та підвищенню впевненості у собі [18, с. 133].

Культурна адаптація є ще одним важливим аспектом інтеграційного процесу. Участь у культурних заходах, знайомство з традиціями та звичаями нової країни, налагодження міжкультурного діалогу можуть зменшити відчуття відчуження у жінок. Це також дозволяє їм зберегти власну культурну ідентичність і знайти баланс між новим і знайомим.

Інтеграція неможлива без активної участі місцевих громад і держави. Держава повинна створювати політики соціальної інтеграції, забезпечувати фінансування програм і ініціатив, спрямованих на підтримку зовнішньо переміщених осіб. Місцеві організації та громади відіграють важливу роль у забезпеченні підтримки та ресурсів, необхідних для інтеграції, а також у зменшенні дискримінації та стигматизації [73, с. 205].

Держава відіграє ключову роль у розробці політик соціальної інтеграції, які мають бути спрямовані на створення сприятливих умов для адаптації осіб, що вимушено переселилися. Це включає в себе не лише законодавчі ініціативи, але й цілісні програми підтримки, які забезпечують доступ до житла, медичного обслуговування, освіти та інших основних послуг. Важливо, щоб держава виділяла достатнє фінансування для реалізації цих програм, адже без належних фінансових ресурсів будь-яка політика залишиться на рівні декларацій [89, с. 203].

Програми інтеграції повинні враховувати специфіку потреб зовнішньо переміщених осіб, адже вони можуть зіткнутися з численними викликами, такими як мовні бар'єри, недоступність роботи, відсутність соціальних зв'язків та інші психологічні труднощі. Доречною буде підтримка на місцевому рівні, де громади можуть впроваджувати інноваційні рішення та

ресурси, які безпосередньо задовольняють запити жінок та їхніх сімей [42, с. 184].

Місцеві громади, у свою чергу, відіграють надзвичайно важливу роль у забезпеченні підтримки та ресурсів, необхідних для інтеграції. Вони виступають як посередники між зовнішньо переміщеними особами та державними структурами, що дозволяє забезпечити кращу комунікацію та порозуміння. Завдяки активним місцевим організаціям, які займаються питаннями інтеграції, можна розвинути програми, що надають психологічну підтримку, юридичну допомогу, навчання та інші соціальні послуги. Наприклад, волонтерські групи можуть організувати мовні курси або навчання навичкам, що дуже допоможе жінкам у швидшій адаптації до нової культури й знайомстві з місцевими звичаями.

Додатково, безпосередня взаємодія між громадами та зовнішньо переміщеними особами може стати основою для налагодження соціальних зв'язків, що допомагають жінкам відновити почуття безпеки та стабільності. Залучення місцевих жителів до інтеграційних проєктів, на яких вони можуть спільно працювати над вирішенням локальних проблем, є важливим фактором для зменшення соціальних бар'єрів. Такі проєкти можуть включати спільні святкування, культурні заходи, заходи з упровадження інклюзивних практик у громадах [90, с. 251].

Таким чином, інтеграція зовнішньо переміщених жінок у нове соціальне середовище є складним і багатостороннім процесом, що вимагає комплексного підходу, який включає оцінку потреб, психологічну підтримку, соціальну та культурну інтеграцію, навчання і освіту, юридичну підтримку, а також активну участь громад і держави. Лише реалізуючи ці всі аспекти, можна забезпечити успішну адаптацію та інтеграцію жінок, що стало переселенцями, у новому соціальному контексті.

Зокрема, менеджер-організатор є ключовою фігурою у процесі інтеграції зовнішньо переміщених жінок, адже його діяльність охоплює широкий спектр завдань і відповідальностей, що сприяють успішній

адаптації цих жінок у новому середовищі. По-перше, менеджер-організатор виконує функцію зв'язкового між різними стейкхолдерами, такими як державні установи, неприбуткові організації, волонтери та самі жінки. Через налагодження ефективних комунікацій та партнерств він може забезпечити інтеграцію різних ресурсів і послуг, що сприяють полегшенню адаптаційного процесу.

По-друге, в його обов'язки входить детальна оцінка потреб жінок, які пережили переселення. Це може включати проведення інтерв'ю, фокус-груп і анкетувань, що дозволяє зрозуміти їхні потреби в освіті, медичних послугах, соціальному захисту і психологічній підтримці. Результати такої оцінки стають основою для розробки цільових програм і заходів, які максимально відповідають реальним потребам жінок.

Ще одним важливим аспектом є психологічна підтримка. Менеджер-організатор повинен організувати доступ до психологічних фахівців, оскільки жінки, які пережили переселення, можуть стикатися з емоційними та психічними проблемами, такими як тривога, депресія чи посттравматичний синдром. Проведення груп самопомогти та терапевтичних сесій може суттєво допомогти жінкам подолати травми та налагодити нові контакти в спільноті.

Функція менеджера-організатора не обмежується лише внутрішніми питаннями інтеграції. Важливо, щоб він також працював над підвищенням обізнаності у суспільстві щодо проблем зовнішньо переміщених жінок. Залучення місцевих жителів до участі в програмах підтримки, організація інформаційних кампаній, семінарів і культурних заходів може сприяти зменшенню стереотипів і посилити толерантність у суспільстві. Це, в свою чергу, позитивно вплине на процес інтеграції та соціальної адаптації.

Отже, роль менеджера-організатора є всебічною і багатозадачною, оскільки він поєднує в собі функції менеджера, координатора, консультанта та адвоката прав жінок. Його діяльність стає визначальним чинником у забезпеченні успішної інтеграції зовнішньо переміщених жінок, змінюючи

їхнє життя на краще та сприяючи формуванню більш інклюзивного й підтримувального суспільства.

По-перше, важливим аспектом є активне слухання. Активне слухання передбачає не лише почуття слів співрозмовника, а й намагання зрозуміти його точку зору, емоції та наміри. Для цього корисно повторювати почуте своїми словами, уточнювати незрозумілі моменти та задавати відкриті питання, що стимулює подальшу розмову [62, с. 91].

По-друге, важливо враховувати невербальні сигнали. Наприклад, підтримка зорового контакту може підвищити довіру, а відкриті жести можуть сприяти більшій комунікації. У той же час, потрібно звертати увагу на те, як ваші жести можуть бути сприйняті іншими, оскільки культурний контекст може впливати на їхнє значення [71, с. 59].

По-третє, важливо встановити чіткі цілі комунікації. Якщо ви знаєте, що хочете досягти в ході розмови, це допоможе вам залишатися сконцентрованим і ефективно використовувати час. Наперед слід планувати, які питання потрібно буде обговорити, і на які деталі звернути увагу.

Крім цього, емоційний інтелект відіграє важливу роль у взаємодії. Розуміння та управління власними емоціями, а також емоціями партнерів по спілкуванню можуть значно поліпшити результати комунікації. Якщо ви відчуваєте, що емоції можуть вплинути на вашу здатність спілкуватися, важливо знайти способи їх контролювати, наприклад, роблячи паузи або застосовуючи дихальні техніки. Це допоможе зберегти спокій і раціональність у процесі обговорення [66, с. 58].

Не менш важливою є також конструктивна критика. Уміти давати та приймати критику – це вміння, яке допомагає підтримувати ефективну комунікацію. Коли ви докоряєте, робіть це об'єктивно і з акцентом на конкретні дії чи результати, а не на особистість співрозмовника. Використовуйте вирази «я відчуваю» або «мені здається», щоб пом'якшити висловлювання, і намагайтеся закликати до дискусії, запитуючи щиро про бачення співрозмовника щодо покращення ситуації.

Також варто усвідомлювати важливість відкритості до зворотного зв'язку. Питання про думки та враження інших людей стосовно вашої комунікації дозволить вам зрозуміти, як вас сприймають, і які зміни можуть покращити вашу взаємодію. Слід пам'ятати, що конструктивна критика може бути корисною, а ваше бажання вчитись і покращуватись лише підвищить вашу ефективність у спілкуванні [64, с. 207].

Зрештою, не слід забувати про важливість терпіння. Взаємодія – це процес, який потребує часу. Інколи необхідно знову і знову пояснювати свої думки, шукати компроміси або відпрацьовувати нові стратегії спілкування. Треба бути відкритими до потреб інших жінок, намагатися зрозуміти їхню позицію і знайти золоту середину у думках і почуттях.

Узагальнюючи, ефективна взаємодія між менеджером-організатором і внутрішньо перемішеними жінками у процесі інтеграції їх у нове соціальне середовище вимагає активного слухання, уваги до невербальних сигналів, чіткої постановки цілей, адаптації до стилю спілкування, емоційного інтелекту, вмілого давання конструктивної критики, відкритості до зворотного зв'язку та терпіння. Використовуючи ці поради, менеджер-організатор зможете створити продуктивне і позитивне спілкування, яке не лише покращить стосунки з іншими людьми, але й сприятиме досягненню спільних цілей.

3.2. Моделі і стратегії соціального супроводу для розвитку особистісних якостей: конкретні методи і техніки для підвищення ефективності соціального супроводу

Моделі і стратегії соціального супроводу можуть варіюватися в залежності від потреб цільової групи, проте вони мають спільну мету — підтримку особистісного розвитку, соціальної адаптації та інтеграції.

Однією з основних моделей соціального супроводу є яскраво виражена клієнт-центрованість, що ставить у фокус унікальні потреби, бажання та життєві обставини кожної окремої особи. Завдяки цій моделі соціальні

працівники мають можливість побачити клієнта не лише як об'єкт допомоги, але як активного учасника власного процесу зміни. Клієнт-центрованість передбачає, що саме клієнт є експертом у своїй життєвій ситуації і має право на активну роль у визначенні шляхів вирішення своїх проблем [55, с. 96].

Ця модель базується на принципах активного слухання, які є критично важливими для створення довіри між соціальним працівником і клієнтом. Активне слухання складається із уважного вислуховування, прояву емпатії та підтвердження почуттів клієнта. Соціальні працівники, які практикують активне слухання, здатні краще зрозуміти їх переживання, допомагаючи клієнтові усвідомити свої потреби та ресурси [75, с. 82].

У рамках цієї моделі соціальні працівники застосовують різноманітні техніки, спрямовані на вирішення конкретних проблем. Серед них важливу роль відіграє Strengths-Based Approach (підхід на основі сильних сторін). Цей підхід зосереджений на виявленні та розвитку позитивних рис та ресурсів особи, а не на акцентуванні уваги на її слабкостях або проблемах. В основі Strengths-Based Approach лежить концепція, що кожна людина має внутрішні ресурси, які можуть бути використані для подолання труднощів і досягнення особистих цілей [40, с. 186].

Ця орієнтація на сильні сторони допомагає клієнтам усвідомити свої успіхи, покращує їх самооцінку і мотивацію. Соціальний працівник стимулює клієнта аналізувати власні досягнення, вміння та навички, встановлюючи зв'язок між цими позитивними аспектами й подальшими можливостями для розвитку. Наприклад, якщо клієнт має добрі комунікативні навички, соціальний працівник може допомогти йому або їй знайти способи використання цих навичок у соціальній взаємодії чи у професійній діяльності.

Важливо, що модель клієнт-центрованості заохочує до активного залучення клієнта у процес здійснення змін. Соціальний працівник служить не лише консультантом або радником, а й партнером, який підтримує, заохочує та допомагає клієнту самостійно будувати власну траєкторію

розвитку. Це включає активізацію участі клієнта в плануванні, реалізації та оцінці прогресу в соціальному супроводі [28, с. 116]. Таким чином, клієнт не стає пасивним отримувачем послуг, а, натомість, здобуває навички та досвід, які допомагають йому або їй взяти відповідальність за своє життя.

Ця модель також передбачає врахування контексту, в якому живе клієнт. Соціальні працівники повинні розуміти соціокультурні, економічні й психологічні фактори, які можуть впливати на життя особи і її здатність до змін. Це знання допомагає створити індивідуалізований підхід, адаптуючи стратегії до конкретної ситуації клієнта. Раціональне використання зовнішніх ресурсів, таких як соціальні служби, програми підтримки, громади та інші організації, також є важливим аспектом в рамках клієнт-центрованої моделі [74, с. 246].

Отже, клієнт-центрованість у соціальному супроводі, спираючись на принципи активного слухання, підтримки автономії та Strengths-Based Approach, допомагає створити стійку платформу для особистісного розвитку клієнтів. Ця модель підтримує не лише їхнє функціонування в суспільстві, але й сприяє формуванню впевненості, незалежності та здатності до подолання викликів. Вона стимулює клієнтів знайти власні ресурси для вирішення проблем, розвиваючи їхню внутрішню силу і мотивацію до змін.

Групова робота є ще одним потужним інструментом у соціальному супроводі, що суттєво розширює можливості для особистісного зростання та соціальної інтеграції учасників. Вона створює безпечне середовище, де кожен учасник має змогу відкрито ділитися своїм досвідом, переживаннями та викликами, з якими він стикається. Я. М. Євченко переконана, що це дозволяє встановити не лише партнерські взаємини, але й формувати справжню спільноту, де важливі цінності, такі як підтримка, прийняття та взаєморозуміння, стають основою для розвитку і навчання [34, с. 91].

Групи в соціальному супроводі можуть мати різну специфіку і цілі. Наприклад, деякі можуть бути зосереджені на розвитку особистісних якостей, таких як комунікабельність, здатність до співпраці, управлінні

конфліктами та емоційна інтелігентність. Заняття, орієнтовані на розвиток комунікаційних навичок, можуть включати рольові ігри, обговорення соціальних ситуацій або навіть техніки активного слухання. Такі вправи допомагають учасникам навчитися чітко висловлювати свої думки, активно слухати інших і зрозуміти нюанси невербальної комунікації [93, с. 140].

Важливо зазначити, що групова робота може також включати інтерактивні заходи, такі як творчі заняття, фізичні тренування або просвітницькі програми, які сприяють розвитку не лише соціальних, але й фізичних та психологічних навичок учасників [47, с. 49]. Наприклад, арт-терапія може допомогти учасникам виразити свої емоції через творчість, що особливо корисно для тих, хто може відчувати труднощі у вербальному самовираженні [55, с. 272].

Загалом, групова робота в соціальному супроводі є незамінним інструментом, що має величезний потенціал для особистісного розвитку учасників. Завдяки можливостям для обміну досвідом, формування соціальних зв'язків та розвитку ключових навичок, така робота може істотно вплинути на якість життя та соціальну інтеграцію людей, які потребують підтримки. Тому важливо, щоб соціальні працівники враховували важливість групових підходів у своїй практиці, використовуючи їх як потужний ресурс для створення позитивних змін у житті своїх клієнтів.

Іншою ефективною стратегією в соціальному супроводі є використання арт-терапії, яка дозволяє учасникам виражати свої почуття та думки через творчість. Цей підхід ґрунтується на ідеї, що мистецтво може стати потужним інструментом для самовираження, лікування і розвитку, оскільки воно здатне перевести складні емоційні переживання в образи, звуки та рухи.

Арт-терапія може включати різні форми творчості, такі як живопис, малювання, музика, театральні вистави, ручна праця, колаж, скульптура тощо. Кожен з цих методів надає учасникам можливість виплеснути свій внутрішній світ на папері, на сцені або через інші медіа, що дозволяє їм краще зрозуміти свої емоції та переживання. Наприклад, малювання може

Стати засобом вираження страху або гніву, які складно висловити словами. Учасники можуть створювати абстрактні малюнки, які символізують їхні почуття, або ж зображати реальні ситуації, з якими вони стикаються в житті [69, с. 173; 80, с. 91].

Однією з важливих переваг арт-терапії є те, що вона допомагає підвищити впевненість у собі учасників. Під час творчих занять вони зазвичай стикаються з успіхами та невдачами, отримують можливість вчитися на своїх помилках і поступово відкривати нові грані свого потенціалу. Коли учасники бачать результати своєї праці, будь то картина, музичний твір або театралізоване дійство, це створює відчуття досягнення, що позитивно впливає на їхню самооцінку. Впевненість додається також через зворотний зв'язок, який учасники отримують від інших, адже груповий контекст арт-терапії часто відкриває можливості для підтримки та взаєморозуміння серед учасників.

Розвиток креативності є ще одним важливим аспектом арт-терапії. Залучення до творчого процесу спонукає учасників виходити за межі звичних шаблонів мислення, експериментувати з новими ідеями і підходами та шукати нестандартні шляхи вирішення проблем. Креативність, активована через мистецтво, допомагає глибше розуміти себе, свої почуття та реакції на зовнішній світ. Це, в свою чергу, може сприяти інноваційності не лише в мистецькій діяльності, але й у повсякденному житті, де участь у творчих процесах може вести до більшої відкритості до змін і адаптивності в умовах стресу [87, с. 61].

Творчий процес в арт-терапії часто слугує каталізатором змін у свідомості учасників. Занурення в мистецтво може викликати потужні емоції, спонукати до глибоких роздумів і навіть змінювати внутрішні переконання. Це відкриває нові аспекти особистісного розвитку, даючи можливість учасникам зрозуміти свої прагнення, страхи та бажання [92, с. 158].

Додатково, інклюзивний підхід у соціальному супроводі, що акцентує на залученні всіх учасників до активного життя в громаді, є важливим для

формування соціальної відповідальності та впевненості у власних силах. Організуючи заходи, спрямовані на взаємодію з іншими членами громади (добровольчі проекти, громадські ініціативи тощо), особи можуть отримати відчуття значущості та приналежності, що позитивно впливає на їх особистісний розвиток [72, с. 86].

Важливою складовою ефективного соціального супроводу є регулярна оцінка прогресу та коригування методів і технік залежно від змін у потребах і цілях клієнтів. Це може включати як формальні методи (наприклад, написання звітів, проведення анкетування), так і неформальні (бесіди з учасниками про їх враження і досягнення).

Отже, моделі та стратегії соціального супроводу, спрямовані на розвиток особистісних якостей, базуються на різноманітні методів і технік, що охоплюють як індивідуальну, так і групову роботу. Використання цих підходів у поєднанні з гнучкою адаптацією до конкретних запитів клієнтів може значно підвищити ефективність соціального супроводу, відкриваючи нові можливості для самореалізації і соціальної інтеграції особи. Таким чином, кваліфіковані соціальні працівники, що використовують комплексний і клієнт-центричний підхід, сприяють формуванню впевнених, самодостатніх і соціально відповідальних індивідів.

Розглянемо більш детально конкретні методи і техніки для підвищення ефективності соціального супроводу.

Соціальна експертиза – це спеціалізована та регламентована процедура отримання інформації про соціальний об'єкт або спеціальна методологія формування оцінки його функціонування шляхом експертного чи фахового дослідження. Це не тільки розгляд і вивчення проблем, питань і рішень, які потребують експертних знань, а й формування на їх основі вмотивованих, аргументованих висновків і наукових обґрунтувань. Це стосується всіх видів соціальної роботи, в тому числі і соціальних послуг [55, с. 274].

Класифікація основних видів соціальної експертизи:

- за об'єктом експертизи (наукова, технічна, економічна, соціальна, політична, організаційно-управлінська, юридична, судова (кримінальна))
- за сферою охоплення об'єкта експертизи (побічна, комплексна)
- за ступенем інформаційного забезпечення експерта (з інформаційним забезпеченням експерта, без інформаційного забезпечення експерта);
- за кількістю раундів (етапів) експертизи (однорівневі, багаторівневі);
- за ступенем формалізації експертних процедур (нормативні, вільні);
- за видом вирішуваних експертних робіт (оціночні, класифікація, ранжування, інноваційна, змішана) тощо [48, с. 111].

Супервізія трактується як продуктивний засіб забезпечення якості соціальної роботи через надання кваліфікованої допомоги висококомпетентними та досвідченими фахівцями і здійснюється через діяльність, що ґрунтується на техніках взаємодії, партнерства та співробітництва, тобто суб'єкт-суб'єктних відносинах. І. В. Астревська відмічає, що супервізія в управлінні соціальною роботою виконує функції підтримки, корекції, керівництва та координації [9, с. 75].

Супервізія – це процес, який передбачає своєрідну опікунську роль і кваліфіковану підтримку тих, хто її потребує (скеровувати, спрямовувати, давати вказівки, давати поради, чогось навчати), і найчастіше асоціюється з посадами супервізора та куратора відповідно.

Основними функціями супервізії є:

- освітня (формуюча), що передбачає розвиток навичок, компетенцій та здібностей у професії;
- підтримуюча (загартовуюча), що передбачає підвищення стійкості клієнтів до наслідків їхніх проблем;
- директивна (нормативна), що стосується власної особистості працівника (недоліків, слабкостей, сліпих зон, суджень) [41, с. 97].

Відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України (05.01.2015 № 5) [3] затверджено методичні рекомендації щодо здійснення супервізії у сфері соціальних послуг, в яких під супервізією розуміється нагляд за діяльністю працівників соціальних служб (соціальних працівників, фахівців із соціальної роботи, соціальних робітників, надавачів соціальних послуг інших фахівців, залучених до надання соціальних послуг) і визначається як професійна допомога та підтримка.

Медіація – це соціальна послуга посередництва. Ця діяльність може бути віднесена до соціальної послуги соціальних працівників і може здійснюватися як складова певних соціальних послуг. Відповідно до статті 8 Конституції, Україна є правовою державою, тобто в ній визнається і діє принцип верховенства права. Способом захисту та відновлення порушених прав є звернення до поліції, прокуратури або суду. Для багатьох українців звернення до суду є тривалим і дорогим процесом [69, с. 73].

Іншими словами, медіація – це один з так званих альтернативних методів вирішення спорів, який може бути дуже ефективним. Діяльність соціальних працівників-медіаторів, які надають допомогу особам та сім'ям, що перебувають у складних життєвих обставинах, регулюється Національним стандартом надання послуги соціальної медіації, затвердженим Міністерством соціальної політики.

Фасилітація – це засіб групової мотивації та техніка управління груповими дискусіями і процесами вирішення проблем. Фасилітація спрямована на створення умов для ефективної командної роботи і управляється трьома елементами: змістом, залученням учасників і процесом. Це організація колективного процесу вирішення проблем у групі під керівництвом фасилітатора (лідера або менеджера) [19, с. 168].

Фасилітація – це і процес, і набір навичок для ефективної організації обговорення складних питань без втрат часу, максимального залучення учасників до процесу та забезпечення виконання всіх запланованих дій у стислі терміни. Фасилітація відрізняється від простого менеджменту тим, що

вона не є директивною. Фасилітатор – це експерт, який не зацікавлений у результатах дискусії, не представляє інтереси груп-учасниць і не бере участі в обговоренні, але відповідає за якість виконання завдання [30, с. 204].

Види фасилітації:

Психологічна фасилітація – це процес управління, а також побудови/реструктуризації керованої системи. При цьому подальші процеси є більш стохастичними, нелінійними і незворотними, що відповідає природі особистісних змін.

Психологічна фасилітація зумовлена парадоксальним управлінням процесом самореструктуризації та самоорганізації відкритої динамічної системи особистості.

Педагогічна фасилітація – це специфічний вид педагогічної діяльності вчителя, спрямований на допомогу дитині в усвідомленні власної самоцінності, підтримку прагнення до саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення і сприяння особистісному зростанню людини.

Соціальна фасилітація – це підвищення якості виконання простих, добре засвоєних операцій в присутності інших людей. Цей феномен був задокументований наприкінці 19 століття в роботі французького фізіолога К. Ферре і в подальшому було доведено, що присутність сторонніх осіб полегшує виконання простих, механічних операцій і погіршує виконання складних. Це явище називається соціальною фасилітацією. Підвищене збудження покращує виконання простих завдань, де найбільш вірогідною (домінуючою) реакцією є правильна відповідь [38, с. 150; 57, с. 281].

ВИСНОВКИ

У проведеному дослідженні було всебічно розглянуто теоретичні основи соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок, що дало змогу виявити ключові аспекти організації та реалізації цієї соціальної послуги.

Розділ 1 охоплює концептуальні засади поняття «соціальний супровід», виділяючи його основні підходи та принципи. У процесі огляду літератури

було з'ясовано, що соціальний супровід є важливим інструментом допомоги, який слугує для полегшення адаптації жінок, які зазнали вимушеного переміщення. Психологічні та соціальні аспекти адаптації, проаналізовані у підрозділі 1.2, підтверджують, що міграційні процеси тягнуть за собою особливі виклики, такі як відчуття соціальної ізоляції, стрес і непередбачуваність майбутнього. Важливість емоційної підтримки та доступу до соціальних ресурсів підкреслює роль менеджера-організатора як ключового гравця у цьому процесі. Особистісні якості менеджера, такі як емпатія, комунікабельність і здатність до вирішення конфліктів, визначають успішність соціального супроводу, що було відзначено у підрозділі 1.3.

У Розділі 2 було детально вивчено процес соціального супроводу через методологічний аналіз, що включає як кількісні, так і якісні методи дослідження. У підрозділі 2.1 описано обрану методику, яка дозволила зібрати важливу інформацію про потреби та проблеми жінок під час їх адаптації до нових умов. Вивчення реальних кейсів у підрозділі 2.2 дало змогу виявити успішні стратегії та моделі соціального супроводу, які вже застосовуються в практиці. Дослідження показало, що ефективний соціальний супровід може істотно поліпшити якість життя жінок, стимулюючи їхнє соціальне включення, розвиток особистісних і професійних навичок. Аналіз результатів дослідження в підрозділі 2.3 також продемонстрував, як соціальний супровід впливає на формування особистісних якостей менеджера-організатора, залучаючи їх до професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Зокрема, проведене дослідження ефективності програми підтримки, спрямованої на зовнішньо переміщених жінок, виявило значний позитивний вплив проведених тренінгів на їхнє психоемоційне благополуччя, соціальні зв'язки та розвиток особистісних навичок. Участь 30 жінок у тренінгу та груповому занятті підтвердила наступні ключові результати:

1. Покращення комунікаційних навичок: Учасниці відзначили суттєвий прогрес у спілкуванні, що дозволило їм більш впевнено

висловлювати свої думки, почуття та потреби. Це покращило їхньою здатність до взаємодії з іншими, що є важливим аспектом у процесі соціалізації в новому середовищі.

2. Зміцнення емоційної стійкості: Тренінги надали учасникам інструменти для подолання стресу та управління емоціями. Багато з них повідомили про зниження рівня тривоги та покращення загального психоемоційного стану, що вплинуло на їхнє бажання долати труднощі.
3. Формування соціальної підтримки: Спільні заняття сприяли створенню безпечного простору, де жінки могли підтримувати одна одну. Було помічено, що учасниці не лише поділилися своїми переживаннями, але й виразили бажання залишатися на зв'язку, що свідчить про формування нових дружніх зв'язків та спільноти.
4. Стимулювання особистісного розвитку: Крім розвитку комунікаційних навичок, учасниці отримали можливість знайти нові хобі та інтереси, що покращило їхнє самосприйняття та підвищило мотивацію до активної участі у житті громади.
5. Задоволеність від участі: За результатами опитування, більшість учасниць виявили високий рівень задоволення від проведених занять, що підтверджує актуальність та доцільність реалізації таких програм підтримки.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що програма підтримки, яка включає тренінги та групові заняття, є ефективним інструментом для підвищення якості життя зовнішньо переміщених жінок. Рекомендується продовжувати реалізацію подібних ініціатив, адаптуючи їх до потреб учасниць, щоб забезпечити тривалу підтримку та сприяти їхньому успішному запровадженню у нове середовище.

Розділ 3 присвячений практичним рекомендаціям для менеджерів-організаторів, які займаються питаннями інтеграції зовнішньо переміщених жінок у нове соціальне середовище. У підрозділі 3.1 викладено поради щодо

ефективної взаємодії з цими жінками, акцентуючи на важливості адаптації індивідуального підходу до кожної учасниці. Рекомендації базуються на даних, отриманих у результаті дослідження, і підкреслюють, що для досягнення успіху потрібна чітка комунікація, розуміння культурних особливостей та потреб жінок. У підрозділі 3.2 пропонуються конкретні моделі і стратегії для розвитку особистісних якостей менеджерів-організаторів, включаючи реалізацію тренінгів та семінарів. Ці методи сприятимуть підвищенню ефективності соціального супроводу через розвиток таких важливих якостей, як лідерство, організаційні вміння та здатність до командної роботи.

Узагальнюючи, проведене дослідження підкреслює важливість комплексного підходу до соціального супроводу зовнішньо переміщених жінок, включаючи медіацію між ними та суспільством, а також створення ресурсної бази для підтримки. Це не лише полегшує їхню адаптацію, але й формує стійкість до викликів, які виникають у новому оточенні. Результати дослідження можуть слугувати основою для подальших розробок у сфері соціального супроводу, зокрема шляхом вдосконалення навчальних програм для менеджерів та оптимізації процесів інтеграції у нові соціальні умови.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України: Про соціальні послуги від 17.01.2019 р. № 2671-VIII у ред. 20.09.2024 р. Відомості Верховної Ради (ВВР). Електронний

- ресурс. Режим доступу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 04.11.2024).
2. Указ Президента України: Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року від 30 вересня 2019 року №722/2019. Відомості Верховної Ради (ВВР). Електронний ресурс. Режим доступу. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 09.11.2024).
 3. Наказ Міністерства соціальної політики Про затвердження методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги від 12.06.2020 № 414. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text> (дата звернення: 02.11.2024).
 4. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2016 / Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Київ, 2017. URL: https://dostup.org.ua/request/24669/response/44322/attach/3/002628%202.pdf?cookie_passthrough=1 (дата звернення: 11.11.2024).
 5. Дані зі звіту МОМ за червень 2023 року. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/2024-04/collective-centre-profiling-_dniproperetrovska_-2023-_ukr.pdf (дата звернення: 14.11.2024).
 6. Судові справи: №635/7008/23 (URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115675279>), № 333/6643/23 (URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114336201>), № 333/1314/23 (URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113520349>), № 333/6020/23 (URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115065597>), №333/5996/23 (URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113680981>), №229/4629/23 (URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113680981>),

- <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114448115>) дата звернення:
10.11.2024.
7. Дослідження Громадського холдингу «Група впливу. Бюрократія, гуманітарна допомога та брак спілкування». URL: <https://www.vplyv.org.ua/archives/7403> (дата звернення: 08.11.2024)
 8. Андреева О., Гакман А., Волосюк А. «Аналіз якості життя й рівнів депресії внутрішньо переміщених жінок зрілого віку». Sport Science Spectrum. 2024. №. 1. С. 56-61. URL: <https://spectrum.uni-sport.edu.ua/index.php/main/article/view/12>
 9. Астремська І. В. «Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги». (2024). URL: <https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2472>
 10. Бісик, В. С. «Предиктори успішної адаптації вимушено переміщених осіб.» (2023). URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/7129>
 11. Бойко, Д. «Громадянські ініціативи та соціальні проєкти для українців, які отримали тимчасовий захист у Франції». (2023). URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstr7-443378dc46c3/download>
 12. Бойко, В. Г. «Соціальна робота з внутрішньо-переміщеними особами, які постраждали внаслідок воєнних ді.» (2023). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/12576>
 13. Бойко, Ю. Ю. «Соціальний супровід людей з інвалідністю в умовах воєнного стану» (2024). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/19416>
 14. Бончужна, Є. «Менеджмент соціальних послуг в умовах війни: матеріали тренінгу». (2022). URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/c6775fe8-0d8b-4fc2-b6e8-8804e77162f9>

- 15.Борисова, Ю., Літвінов, О. «Оцінка потреб внутрішньо переміщених осіб: досвід об'єднаних територіальних громад дніпропетровського регіону». Наукові перспективи (Naukovì perspektivi). 2023. №. 4 (34). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/download/4412/4436>
- 16.Бутиліна, О., Євдокимова, І. «Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання». *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. №. 1 (6). С. 5-12. URL: <http://srsou.edu.ua/article/view/234056>
- 17.Вакуленко, О. В., Т. О. Голубенко, and І. Б. Івженко. “Сучасні здобутки та виклики розвитку соціальних послуг в Україні.” URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/237/6323/13359-1?inline=1>
- 18.Варакута, І. О. «Удосконалення механізмів публічного управління соціальним захистом населення на прикладі внутрішньо переміщених осіб». (2024). URL: http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/1288001
- 19.Васянович, Г. П., Логвиненко В. М. «Використання інтерактивних методів навчання в процесі підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи». (2023). URL: <https://sci.ldubgd.edu.ua/jsp56789/11882>
- 20.Вертель, М. Ю. «Діяльність центрів соціальних служб з сім'ями, які опинились в складних життєвих обставинах.» (2021). URL: <https://repository.sspu.edu.ua/ite2-a850-ebdedde943c3>
- 21.Вечоркіна, О. Д. «Соціальна адаптація та інтеграція внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у приймаючі громади.» (2023). URL: <https://repository.mu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3929.pdf>
- 22.Віти К., Калька Н., Лялюк Г. Психологічні особливості копінг-поведінки внутрішньопереміщених осіб. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/90.pdf>

23. Гарасимів, О. І. «Механізм соціального супроводу внутрішньо переміщених осіб» (2023). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/50638/1/%D0%.pdf>
24. Глухенька, А. О. «Проблематика соціально-психологічної адаптації особистості в ситуації етнічної міграції» (2023). URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3092>
25. Гончарук, О. П. «PR-менеджмент у соціокультурній сфері: становлення і розвиток». (2023). URL: <http://elib.nakkkim.edu.ua355>
26. Гончарук, О. П. «Особливості застосування pr-менеджменту в соціокультурній сфері». *Культурні та мистецькі студії XXI століття: науково-практичне партнерство: матеріали*. (2023). С. 94. URL: https://elib.nakkkim.edu.ua/bitstream/handle/123456789/5382/Tezy_09_11
27. Горбенко, А. С. «Профілактика професійного вигорання соціальних працівників у воєнний час». (2022). URL: <https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/57274>
28. Горобченко, А. С. «Особливості психологічної допомоги внутрішньо переміщеним особам з подолання криз зміни способу життя.» (2023). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/17709>
29. Горовой, В. О, and I. В. Албул. «Особливості соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб в умовах збройного конфлікту.» URL: <https://fspu.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/.pdf>
30. Гузенюк, Є. С. «Адаптація внутрішньо переміщених осіб в Україні в 2014-2023 рр.» (2024). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/20179>
31. Діколь-Кобріна, О. А., and М. А. Булгакова. «Проблеми психічного здоров'я внутрішньо та зовнішньо переміщених осіб у стані

- постравматичного стресового розладу.» *Головний редактор* (2023): 112.
URL: https://ibn.idsi.md/sites/deg_file/-%D0%9E%D0%9D%D112
32. Дроздова, А. «Соціально-психологічний супровід внутрішньо переміщених осіб». (2022). URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/items/0e553cd0-0fbe-4e0f-9f52-74b5874ebfcc>
33. Дуденко, І. І. «Соціокультурна складова волонтерської діяльності в Україні. Сучасна тематизація». (2020). URL: <http://elib.nakkkim.edu.ua/handle/123456789/1762>
34. Євченко, Я. М. «Соціальна та психолого-педагогічна адаптація мігрантів до нових соціально-економічних умов як фактор забезпечення їх життєдіяльності.» (2023). URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/8036>
35. Жиленко, Р. В. «Використання методу стрічки часу у дослідженнях проблем жінок ВПО». (2024). URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/63303>
36. Заїка В., Грицай С. «Особливості психологічної підтримки внутрішньо переміщених осіб під час дії воєнного стану». *Редакційна колегія*. (2023). С. 288. URL: <https://pl.uu.edu.ua/wp-content/upl288>
37. Замашкіна, О. «Соціальний супровід жінок, постраждалих від домашнього насилля.» (2020). URL: http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/12/maket-20_11_20.pdf
38. Кабаченко, Н., Бойко О. «Наративний метод у професійній підготовці соціальних працівників». *Соціальна робота та соціальна освіта*. (2020). №. 5. С. 150-158. URL: <http://mtsc.khpi.edu.ua/index.php/wissn05>
39. Каркач, А., Семігіна Т. «Цифрові компетентності соціальних працівників як передумова готовності до навчання літніх людей».

- Trajectoriâ Nauki= Path of Science*. (2021). Т. 7. №. 5. С. 5008-5018. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovi-kompetentnosti-sotsialnih>
- 40.Квятковська, К. А. «Особистісні та професійні якості майбутніх фахівців соціономічних спеціальностей до роботи з внутрішньо переміщеними особами». (2023). URL:
<https://elar.khmnu.edu.ua/items/37ddbdc7-956a-4b9d-b348-b682069af412>
- 41.Копил, В. А. «Супервізія у формуванні професійного іміджу соціального працівника». (2023). URL:
<https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/18418>
- 42.Кравченко, О. О., Чупіна К. О. «Соціально-психологічна реабілітація ВПО: з досвіду Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичин». (2022). URL:
<https://dspace.udpu.edu.ua/handle/123456789/16176>
- 43.Кришталевич, С., Кузьо О., Христюк О. «Особливості надання психологічної допомоги внутрішньо переміщеним особам під час війни росії проти України». URL:
<https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/5825/pdf>
- 44.Крутіков, Д. О. «Психолого-педагогічна допомога батькам з дітьми із сімей вимушено переміщених осіб.» (2023). URL:
<https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/17644>
- 45.Кузьмич, Т. «Соціально-психологічна реабілітація внутрішньопереміщених осіб (на прикладі вільнонайманих працівників Національного університету цивільного захисту України)». *Стратегічні комунікації у сфері забезпечення національної безпеки та оборони: проблеми, досвід, перспективи: IV міжнар. наук.-практ. конф.* (2023). С. 292. URL:
<http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/12388f#page=293>

- 46.Кучинова, Н. М., Ахмадова А. «Психологічні особливості процесу адаптації тимчасово переміщених жінок під час війни». (2023). URL: <https://www.google.com/books?hl=uk&lr=&id=HgzJEAAAQBAJ&oi>
- 47.Лебедик, Л. В., Стрельников В. Ю. «Інтерактивні технології навчання майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи». *Імідж сучасного педагога*. 2020. №. 4 (193). С. 49-53. URL: <https://isp.pano.pl.ua/article/view/212383>
- 48.Лобанова, А. «Соціальний менторинг в європейському комунікаційному просторі: кейси російсько-української війни.» *Соціальні комунікації: теорія і практика/Social Communications: Theory and Practice* 16.1 (2024): 111-127. URL: <https://new.comteka.com.ua/index.php/journal/article/view/185>
- 49.Лук'яненко, А. «Соціальні послуги для жінок, які постраждали від гендерно зумовленого насильства.» (2023). URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstreams/fc897a0de067/download>
- 50.Лях, В. В. «Характеристика проблем і викликів, із якими стикаються громадські організації України, що надають соціальну підтримку внутрішньо переміщеним особам». *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. (2024). С. 62. URL: <https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/1234567>
- 51.Макайя, О. А. «Соціальний супровід уразливих категорій жінок в умовах прифронтового міста.» (2024). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/19421>
- 52.Мальцева, О. В., and А. Повещенко. «Оцінка потреб військовослужбовців ЗСУ та членів їх сімей як основа надання їм соціального захисту та соціального супроводу.» *Наука і студія* 3 (2024). URL: https://наука-і-студія.eu/ojs/index.php/pl_ojs/article/view/244

53. Марусенко, М. Р. «Соціально-педагогічний супровід жінок, які опинилися в складних життєвих обставинах.» (2020). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/1931>
54. Михайло, Ф. «Технології соціальної роботи з внутрішньо переміщеними особами.» (2024). URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/bitstreams/130ac93219435/download>
55. Михнюк, С. В. «Методичні рекомендації з організації підготовки майбутніх соціальних працівників до педагогічної взаємодії у процесі вивчення фахових дисциплін.» (2021). URL: <https://dglib.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b548-41/content>
56. Могильова, Н. М. «Особливості психічного здоров'я та психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб в умовах війни: досвід України.» *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права* 2 (2023): 81-85. URL: <http://www.chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/399>
57. Навроть, А. Р. «Соціальний захист внутрішньо переміщених осіб в умовах війни.» (2024). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/20028>
58. Нагорняк, Н. В. «Психологічний супровід жінок, що народили передчасно в умовах військової агресії.» URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/12/%pdf>
59. Надточій, В. В. «Механізми надання послуги соціального супроводу для внутрішньо переміщених осіб.» (2023). URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/92422>
60. Наливайко, Л. Р. «Інституційний механізм забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб в Україні: теоретико-правова характеристика.» URL: <https://dduvs.edu.ua/wp-content/uploads/files/Structure/science/rada/rn-2022/020/d.pdf>

- 61.Нартюк, О. «Соціальний супровід (кейс менеджмент) як інструмент надання соціальних послуг безробітним.» *Освіта і наука* 1 (2021). URL: <https://e-journals.udu.edu.ua/index.php/on/21/616>
- 62.Недря, К. М., Трубавіна І. М., Чередниченко О. Ю. «Соціальна робота з внутрішньо переміщеними особами в Україні». (2022). URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/9844>
- 63.Пасіула, Тетяна Володимирівна. *Механізм соціального обслуговування жителів територіальної громади*. Diss. Тернопіль, ЗУНУ, (2023). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/50562/1pdf>
- 64.Попова, Т. М. «Психологічні відмінності посттравматичного зростання вимушених мігрантів і внутрішньо переміщених осіб». (2023). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/17919>
- 65.Приб, Г. А., Бегеза Л. Є. «Психосоціальний супровід відновлення працездатності внутрішньо переміщених осіб». *Вчені записки*. С. 2202457. URL: http://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/2_2024/13.pdf
- 66.Прожога, І., Радченко М., Вішталюк В. «Досвід підготовки соціальних працівників в умовах змішаного навчання». (2022). URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/47342>
- 67.Різник, К. О. «Соціальна інтеграція жінок ВПО Сумської громади з використанням тренінгової технології.» (2024). URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/95588>
- 68.Роговенко, О. В. «Правове регулювання міграції (соціально-трудоий аспект)». (2023). URL: <https://repo.snau.edu.ua/handle/123456789/10582>
- 69.Рошка, К. М. «Підготовка майбутніх соціальних працівників до медіаційних практик в ЗВО». (2023). URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/items/c954791f-ff57-465a-86db-3183457e3d39>

70. Савельчук, І. «Механізми підвищення якості підготовки соціальних працівників». *Соціальна робота та соціальна освіта*. (2021). №. 2 (7). С. 232-240. URL: <http://srso.udpu.edu.ua/article/view/244658>
71. Савельчук, І. Б. «Перспективи удосконалення підготовки соціальних працівників як особливого виду соціальної освіти». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. (2021). №. 196. С. 59-63. URL: <https://pednauk.cusu.edu.ua/index.php/pednauk/article/view/878>
72. Свиридова, К. Ю. «Особливості емоційних переживань внутрішньо переміщених осіб зрілого віку.» *Кваліфікаційні магістерські роботи* (2024). URL: <https://jqmth.donnu.edu.ua/article/view/15069>
73. Свініцький, Д. В. «Внутрішньо переміщені особи в Україні: проблеми, потреби та перспективи.» (2024.). URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3389>
74. Селіхов, К. С. «Роль громадських організацій у наданні соціальної допомоги внутрішньо переміщеним особам.» (2024). URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3316>
75. Сидорук, І. «Середовищний підхід у формуванні соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників». *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Т. 27. №. 4. С. (2020). URL: http://aphn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_4/27-4_2020.pdf#page=218
76. Сікора, О. О. «Соціальна робота з внутрішньо переміщеними особами: основні напрямки та проблеми» : дис. Тернопіль, ЗУНУ, (2024). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/51295/1/%D0%A.pdf>
77. Співак Я. «Сучасний стан і перспективні напрями професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери». *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. №. 3 (102). URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/DOMTP_SNU/article/view/84

78. Старусев, В. А. «Соціально-психологічна адаптація внутрішньо переміщених осіб.» (2024). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/xmlui/handle/12345/19737>
79. Стасієва, І. І. «Ресурси особистості як чинник стресостійкості фахівців соціальної сфери.» (2023). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/50326/1/%D0%A1% pdf>
80. Суменко, Т. Ю. «Соціальний ларпінг як авторський метод формування соціальної компетентності дітей зі складними порушеннями розвитку». *ScienceRise: Pedagogical Education*. (2024). Т. 58. №. 1. URL: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&>
81. Тептюк, Ю. О. «Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій». (2021). URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/39499>
82. Теслик, К. О. «Соціальна робота з жінками та сім'ями, які мають ризик відмови від дитини.» (2023). URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/items/a9c115c1-7280-4627-b259-9926cded52fd>
83. Тимофєєнко, К. І. «Соціально-педагогічна адаптація внутрішньо переміщених осіб у місцях тимчасового перебування.» (2023). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/17303>
84. Титаренко, Т. М. «Як допомогти особистості в період переходу від війни до миру: соціально-психологічний супровід: практичний посібник.» (2022). URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732877/>
85. Трубавіна, І. «Акценти в соціальній роботі з внутрішньо переміщеними особами в умовах війни 2022». (2022). URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/9864>

86. Уварова, О. «Гендерний вимір внутрішнього переміщення: світовий досвід і ситуація в Україні. Методичне керівництво». Харків, (2020). URL: <https://rm.coe.int/pub-alter-gender-vimir/16809f2b03>
87. Усенко, К. Д. «Використання соціальних досліджень у соціальній роботі з внутрішньо переміщеними особами.» (2024). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/19949>
88. Феш, М. В. «Соціальна та психологічна адаптація мігрантів до нових соціально-економічних умов як чинник підвищення їх життєздатності». Diss. Тернопіль, ЗУНУ, (2023). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/50336/1/%D0%A.pdf>
89. Холоднюк, Н. П. «Діяльність державних та недержавних інститутів у процесах соціальної адаптації вимушених переселенців в Україні.» : дис. (2022). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/47776/1/%D0..pdf>
90. Христенко, К. С. «Соціальне підприємництво: зарубіжний та вітчизняний досвід соціальної роботи.» (2024). URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/10365>
91. Чугай, В. Ю. «Соціально-психологічні чинники адаптації вимушених переселенців до нового соціального середовища.» (2024). URL: <https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/64443>
92. Чудик-Білоусова, Н. «Особливості роботи соціальних працівників в умовах воєнного стану.» (2023). URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/items/34ca2713-6bef-475c-bb72-062b2f855066>
93. Шашкіна, В. М. «Організація соціально-педагогічного супроводу внутрішньо переміщених осіб у громаді.» (2023). URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/handle/12345/17288>

ДОДАТКИ

Кількість учасниць,
які взяли участь у дослідженні,
становить 298 осіб

Із них – 277 учасниць відповіли,
що перебувають на обліку як внутрішньо
переміщеної особи

Серед респонденток є



одинокі матері



учасниці бойових дій



працівниці з дітьми



військові жінки



жінки з багатодітних сімей



матері дітей
з інвалідністю



пенсіонерки



опікунки
дітей-сиріт



жінки з інвалідністю



жінки із хронічними
захворюваннями



жінки з
онкологією

Додаток 1

Додаток 2

Національна соціальна сервісна служба України вказала на те, що станом на 21.08.2023 року кількість внутрішньо переміщених осіб, які перебувають на обліку становить 4 912 628 осіб, з них:



2 935 208 жінок



1 053 712 дітей



4 472 багатодітних сімей

Додаток 3

Аспект	Опис впливу	Ключові результати
Комунікативні навички	Розвиток активного слухання та ведення конструктивних дискусій	Поліпшення взаємодії в командах; зменшення конфліктів
Емоційна стійкість	Психосоціальна підтримка, управління стресом та емоціями	Зменшення тривожності; підвищення продуктивності
Лідерські якості	Навчання прийняттю рішень, виявлення внутрішніх ресурсів	Зростання впевненості в собі; ініціативність у роботі
Адаптивність і креативність	Гнучкість у підходах до роботи та пошук нестандартних рішень	Здатність швидко реагувати на зміни; інноваційні рішення
Соціокультурна компетентність	Розуміння соціокультурного контексту нових громад та взаємодія з різними культурними групами	Підвищення ефективності роботи в мультикультурних середовищах; чутливість до культурних різниць

Табл. 3. структуровано підсумовує важливі аспекти дослідження, показуючи, як соціальний супровід впливає на розвиток ключових особистісних якостей у зовнішньо переміщених жінок.

Додаток 4

Тема: «Розвиток комунікативних навичок та емоційної стійкості»

Мета: надати учасникам практичні інструменти для поліпшення їхніх комунікативних навичок, підвищення емоційної стійкості та формування підтримуючого середовища для взаємодії.

Структура тренінгу:

- Тривалість: 2 дні (по 4 години кожен день)
- Кількість учасників: 10-15 жінок
- Місце проведення: комфортний простір (центр соціальної підтримки, коворкінг або університетська кімната)

День 1: основи ефективної комунікації

1. Вступ (30 хв)

- Знайомство учасників: коротке представлення кожного.
- Введення в теми тренінгу: важливість комунікації та емоційної стійкості.

2. Практикум 1: вктивне слухання (1 год.)

- Опис: учасники диктують свої думки по черзі, інші активно слухають і парафразують почуте.
- Ціль: розвиток навичок активного слухання та розуміння точок зору інших.

Перерва на каву (15 хв)

3. Практикум 2: ведення розмови (1 год.)

- Опис: розподіл на пари, де один учасник виступає в ролі співрозмовника з визначеною темою, а інший – запитувачем.
- Ціль: поліпшення здатності ставити відкриті запитання та підтримувати розмову.

4. Групова дискусія (1 год.)

- Опис: обговорення труднощів у спілкуванні та способів їх подолання.

- Ціль: створення підтримуючої атмосфери та обмін досвідом.

День 2: емоційна стійкість та регуляція емоцій

1. Введення в тему (30 хв)

- Обговорення емоційної стійкості: що це таке та чому вона важлива.

2. Практикум 1: вправа на самосвідомість (1 год.)

- Опис: учасники записують свої емоції за допомогою кольорових карток (зелені – позитивні, червоні – негативні).
- Ціль: визначити свої емоційні реакції та навчитися їх ідентифікувати.

Перерва на перекус (15 хв)

3. Практикум 2: релаксація і техніки управління стресом (1 год.)

- Опис: заняття йогою або медитацією, що допомагає зняти напруження та покращити емоційний стан.
- Ціль: розвиток практик релаксації як інструмента стрес-менеджменту.

4. Групова інтерактивна гра (1 год.)

- Опис: командна гра, яка сприяє розвитку співпраці та довіри між учасниками.
- Ціль: підсилити групову згуртованість і підтримку.

5. Завершення та підсумки (30 хв)

- Обговорення отриманих знань і вражень.
- Вимірювання прогресу: заповнення анкет для оцінки зміни комунікативних навичок.

Результати тренінгу:

- Покращення комунікаційних навичок: учасники відзначили підвищення впевненості у спілкуванні.
- Підвищення емоційної стійкості: зростання здатності справлятися з емоційними викликами.
- Стимулювання взаємодії: створення нових соціальних зв'язків і мереж підтримки серед учасників.

Додаток 5

Тема: «Сила спільноти: створення мережі підтримки»

Мета: допомогти учасницям створити соціальну мережу підтримки, підвищити впевненість у собі та полегшити процес адаптації в новому середовищі.

Структура заняття:

- Тривалість: 2 години
- Кількість учасниць: 10-15 жінок
- Місце проведення: комфортна кімната в центрі соціальної підтримки або громадському центрі з достатньою кількістю місця для сидіння.

Порядок заходу:

1. Вступ (15 хв)

- Керівник заняття вітає учасниць та пропонує коротке знайомство (ім'я, звідки, чому прийшли).
- Обговорюється мета заняття та важливість підтримки один одного в нових умовах.

2. Лідерська гра «Знайомство в парах» (20 хв)

- Учасниці поділяються на пари і мають 5 хвилин, щоб познайомитися один з одним (ім'я, хобі, щось цікаве про себе).
- Після 5 хвилин парам пропонується поділитися короткою інформацією про свого партнера з усією групою.
- Це допомагає встановити довіру і знайти спільні інтереси.

3. Обговорення «Важливість підтримки» (20 хв)

- Групова дискусія про те, що для учасниць означає підтримка: як у минулому, так і в сьогоденні.
- Обговорення різних способів, як вони можуть підтримувати одна одну (емоційно, практично, інформаційно).
- Запис фраз або ідей на фліпчарт для подальшого використання.

4. Практична вправа «Підтримка у дії» (30 хв)

- Учасниці діляться на малі групи (по 4-5 осіб) і отримують завдання обговорити, як можуть підтримати одна одну у різних сферах життя (пошук роботи, завершення освіти, адаптація в новому середовищі).
- Кожна група підготувати план дій або поради, які потім презентуються решті.

5. Інтерактивна гра «Плюс і мінус» (20 хв)

- Усі учасниці отримують картки з написаними на них позитивними та негативними звичками, які вони визнають у собі.
- Кожна жінка по черзі називає свій «плюс» (позитивну рису) та один «мінус» (те, над чим потрібно працювати).
- Учасниці обговорюють, як вони можуть перетворити «мінуси» на «плюси» за допомогою підтримки групи.

6. Завершення та підсумки (15 хв)

- Керівник підводить підсумки заняття, наголошуючи на важливості спільноти та підтримки.
- Ученицям пропонується взяти участь у подальших заняттях, розповідаючи про свої враження.
- Наприкінці заняття жінки можуть залишити свої контакти (за бажанням) для створення приватної групи підтримки.

Очікувані результати:

- Жінки знайдуть однодумців і створять соціальні зв'язки.
- Підвищення рівня впевненості в собі та відчуття приналежності до спільноти.
- Визначення і розробка стратегії підтримки одна одної, що допоможе в адаптації до нових умов.

Додаток 6

№ кейсу	Опис жінки	Переміщення	Виклики	Соціальний супровід	Результати
Кейс 1	Олена, 32 роки, з двома дітьми	Переїхала з Донеччини до Львова	Важка фінансова ситуація, потреба в житлі	Тимчасове житло, консультації	Знайшла постійне житло, отримала допомогу на дітей
Кейс 2	Марія, 45 років, одноосібниця	Переїхала з Луганщини до Києва	Психологічні травми, відчуття самотності	Психологічна підтримка, групи підтримки	Зменшила тривогу, знайшла нових друзів
Кейс 3	Катерина, 28 років, студентка	Переїхала з Харкова до Одеси	Проблеми з навчанням, фінансова залежність	Підтримка з боку університету, стипендії	Закінчила навчання, отримала стипендію
Кейс 4	Ірина, 50 років, вдова	Переїхала з Дніпропетровщини до Черкас	Втрата чоловіка, самотність, проблеми зі здоров'ям	Медична допомога	Покращено фізичний стан і психологічний комфорт
Кейс 5	Тетяна, 37 років, мати-одиначка	Переїхала з Запоріжжя до Вінниці	Важка ситуація з роботою	Підтримка у пошуку роботи	Знайшла роботу, діти прийняті в садок
Кейс 6	Світлана, 29 років, нещодавно отримала диплом	Переїхала з Харкова до Івано-Франківська	Відсутність контактів у новому місті	Професійні консультації, тренінги	Знайшла роботу за спеціальністю

Кейс 7	Алла, 40 років, з трьома дітьми	Переїхала з Кривого Рогу до Чернівців	Фінансові труднощі, недоступність послуг	Безкоштовна юридична допомога	Вирішила правові питання, стабільний дохід
Кейс 8	Наталія, 25 років, молода мати	Переїхала з Маріуполя до Одеси	Самотність, проблеми з колективом	Психологічні консультації, підтримка	Знайшла нових друзів, покращила стан
Кейс 9	Галина, 34 роки, фахівець з маркетингу	Переїхала з Харкова до Дніпра	Втрата роботи, нерозуміння нових умов	Курси підвищення кваліфікації	Знайшла нову роботу, покращила професійні навички
Кейс 10	Людмила, 62 роки, пенсіонерка	Переїхала з Луганщини до Тернополя	Важкі умови життя, проблеми зі здоров'ям	Соціальна допомога, медичні консультації	Отримала медичні послуги, стабільний дохід
Кейс 11	Віра, 36 років, мама чотирьох дітей	Переїхала з Запоріжжя до Києва	Високі витрати на проживання	Допомога з житлом, продуктові набори	Зменшили витрати, діти прийняті в школи
Кейс 12	Оксана, 21 рік, студентка	Переїхала з Северодонецька до Львова	Труднощі з адаптацією	Підтримка від університету, стипендії	Закінчила навчання, успішно адаптувалася
Кейс 13	Олена, 30 років, з однією дитиною	Переїхала з Луганщини до Івано-Франківська	Психологічні проблеми	Психологічна підтримка, групи підтримки	Покращила психологічний стан

Кейс 14	Маргарита, 55 років, глуха	Переїхала з Донецька до Києва	Проблеми з комунікацією	Підтримка перекладачів, соціальні служби	Покращила комунікацію, знайшла нових друзів
Кейс 15	Ірина, 41 рік, жінка з інвалідністю	Переїхала з Харкова до Чернівців	Доступ до медичних послуг	Допомога в забезпеченні медичних послуг	Покращення здоров'я, отримання необхідних ліків
Кейс 16	Надія, 38 років, жінка з двома дітьми	Переїхала з Дніпропетровщини до Києва	Важка фінансова ситуація	Соціальна допомога, продуктивні набори	Знайшла постійну роботу, покращила фінансовий стан
Кейс 17	Тетяна, 50 років, мати одиночка	Переїхала з Запоріжжя до Львова	Відчай, самотність	Психологічна підтримка	Зменшила рівень стресу, знайшла нових друзів
Кейс 18	Христина, 26 років, активістка	Переїхала з Одеси до Харкова	Необхідність активного включення в громаду	Долучення до волонтерських проєктів	Знайшла підтримку у новому місті, покращила вплив
Кейс 19	Орися, 33 роки, мати трьох дітей	Переїхала з Луганщини до Києва	Проблеми з навчанням дітей	Допомога з навчанням, психолого-педагогічна підтримка	Діти успішно навчаються, покращено психоемоційний стан
Кейс 20	Ганна, 48 років, жінка-лікар	Переїхала з Слов'янська до Львова	Втрата спеціалізації, недостатня пропозиція роботи	Допомога з перекваліфікацією	Отримала нову ліцензію, знайшла роботу

Кейс 21	Інна, 29 років, мати з інвалідністю дитини	Переїхала з Миколаєва до Вінниці	Потреби догляду за дитиною	Соціальні послуги, консультації	Отримала допомогу у догляді, покращення ситуації
Кейс 22	Лариса, 34 роки, жінка з мистецьким хобі	Переїхала з Харкова до Черкас	Відсутність знайомств та контактів	Участь у творчих проєктах	Налагодила зв'язки в новому місті
Кейс 23	Жанна, 36 років, мати з дворічним сином	Переїхала з Сум до Одеси	Психоемоційний стан, важкі умови життя	Психологічна підтримка, безкоштовні курси	Знайшла роботу, отримала допомогу на дитину
Кейс 24	Івета, 31 рік, бізнесменка	Переїхала з Донецька до Києва	Криза бізнесу, фінансові труднощі	Бізнес-консультації, програми підтримки жінок	Відновила бізнес, отримала нові клієнти
Кейс 25	Надія, 42 роки, мати-школярки	Переїхала з Харкова до Львова	Адаптація дитини до нової школи	Консультації для батьків, підтримка в школі	Дочка успішно адаптувалася, знайдено контакт з вчителями
Кейс 26	Ірина, 47 років, вдова, доглядачка	Переїхала з Дніпропетровщини до Києва	Втрата перспектив, втрата чоловіка	Підтримка соціальних служб, медична допомога	Поліпшення становища, сталий дохід
Кейс 27	Тетяна, 26 років, продавець	Переїхала з Краматорська до Запоріжжя	Пошук роботи, адаптація	Розвиток навичок, програма працевлаштування	Знайшла роботу, отримала досвід

Кейс 28	Катерина, 55 років, пенсіонерка	Переїхала з Донецька до Чернівців	Проблеми зі здоров'ям, фінансові труднощі	Медична допомога, соціальне забезпечення	Отримала медичні послуги, стабільний дохід
Кейс 29	Олександра, 22 роки, аспірантка	Переїхала з Запоріжжя до Львова	Психоемоційні проблеми, адаптація до навчання	Підтримка від університету, психологічна допомога	Завершила аспірантуру, покращила психоемоційний стан
Кейс 30	Юлія, 39 років, мати двох дітей	Переїхала з Харкова до Івано-Франківська	Високі витрати на житло	Юридична допомога, соціальні програми	Вирішила правові питання, покращила фінансовий стан