

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**СЛОЗАНСЬКА ГАННА ІВАНІВНА**

**УДК 378:37.091.12:36-051]:352(1-037)**

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ  
МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У  
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ**

13.00.05 – соціальна педагогіка

(231 – соціальна робота)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Науковий консультант: **Поліщук Віра Аркадіївна**, доктор педагогічних наук,  
професор

Тернопіль – 2019

## АНОТАЦІЯ

Слозанська Г. І. Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах. – Рукопис.

В умовах трансформації українського суспільства, реформування системи соціально-політичного устрою країни, створення об'єднаних територіальних громад відбувається інституалізація практичної соціальної роботи на локальному рівні. Свідченням того є працевлаштування у територіальних громадах фахівців із соціальної роботи, здатних організувати, адмініструвати, планувати та надавати якісні й доступні соціальні послуги особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах. У зв'язку з цим варто зацентувати увагу на аналізі сучасного стану підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах та змоделювати процес означеної підготовки у закладах вищої освіти. Це й спричинило вибір теми дисертаційного дослідження «Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах».

У дисертації здійснено історико-гносеологічний аналіз проблеми організації соціальної роботи у територіальних громадах, визначено й уточнено основні поняття дослідження: «громада», «територіальна громада», «об'єднана територіальна громада», «соціальна робота в громаді», «соціальна робота у територіальній громаді», «фахівець із соціальної роботи в громаді». Встановлено, що «територіальна громада» є простором для творення якісно нового гармонійного й ефективного соціуму як рушійної сили, ядра активності держави і суспільства, самореалізації усіх її членів, збереження здоров'я, психологічного комфорту, покращення життєдіяльності та життєвої реалізації. З'ясовано, що поняття «територіальна громада» в Україні закріплене законодавчо як добровільне об'єднання жителів села, кількох сіл, селищ, міст навколо єдиного адміністративного центру, самостійна адміністративно-територіальна одиниця. Встановлено, що «об'єднана територіальна громада» є уточненою дефініцією «територіальної громади» як базового рівня адміністративно-територіального

устрою країни, наділеного додатковими повноваженнями, владою у різних сферах життєдіяльності, в тому числі і соціального захисту.

Запропоновано авторське тлумачення поняття «соціальна робота в громаді» як базового рівня соціальної роботи, на якому соціальний працівник планує і здійснює інтервенційну діяльність, ініціює і реалізує зміни, дії з активізації громади та її членів, проводить оцінку потреб задля вирішення соціальних проблем, задоволення потреб, інтересів, розвитку громади та її жителів. З'ясовано базові характеристики соціальної роботи у громаді.

Здійснено ретроспективний аналіз процесу становлення соціальної роботи в громаді за кордоном і в Україні. Виокремлено та схарактеризовано основні етапи її розвитку на основі диференціації ключових подій. З'ясовано, що час активного розвитку соціальної роботи в громаді як сфери професійної діяльності за кордоном припадає на кінець XX ст. – початок XXI ст.; тоді як в Україні новим етапом інституалізації соціальної роботи у територіальній громаді є початок XXI ст.

Проаналізовано теорії соціальної роботи, схарактеризовано їх зміст, висвітлено основні підходи до класифікації. З'ясовано, що часто концепції, практичні моделі, перспективи, методи соціальної роботи йменують поняттям «теорія». Для уникнення непорозумінь схарактеризовано кожне з виокремлених вище понять; запропоновано авторське тлумачення «теорії соціальної роботи» як сукупності сформованих під час пізнавальної, практичної діяльності ідей, уявлень, концепцій щодо осмислення мети, завдань і ролі соціальної роботи, тенденцій її розвитку, моделей практики та технік інтервенції; висвітлено основні етапи їх становлення. Запропоновано авторську класифікацію теорій соціальної роботи у територіальній громаді; схарактеризовано їх суть і специфіку застосування.

Констатовано, що основні підходи до розуміння практики соціальної роботи відтворені у базових перспективах, які відображають оцінку взаємовідносин людей і навколишнього середовища та є первинними щодо теорій соціальної роботи. Матрицею вирішення соціальних проблем слугують моделі як практичне продовження теорій і схематичне зображення, орієнтир дій соціального працівника у територіальній громаді. Схарактеризовано основні підходи до

розуміння та класифікації моделей соціальної роботи у громаді. Запропоновано авторські моделі соціальної роботи у територіальній громаді: *адміністративну модель надання соціальних послуг, модель організаційного розвитку й модель надання інтегрованих соціальних послуг*. Висвітлено їх суть, основні характеристики й особливості застосування, базові принципи, структурні елементи, форми та методи, техніки й етапи їх реалізації.

Визначено мету, завдання соціальної роботи у територіальній громаді. З'ясовано, що їх реалізація неможлива без застосування дієвих методів соціальної роботи, які розуміють як свідомий спосіб досягнення запланованого результату, що передбачає чітку послідовність дій на основі зрозумілого, контрольованого плану в різних видах діяльності. Диференційовано основні і допоміжні групи методів соціальної роботи; розкрито їх зміст, особливості застосування, основні принципи, етапи реалізації у територіальній громаді; ролі та функції соціальних працівників як суб'єктів і клієнтів як об'єктів взаємодії під час їх імплементації.

Розроблено модель професійної діяльності та модель особистості фахівця з соціальної роботи у територіальній громаді, які є вихідними документами й орієнтиром для побудови системи підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти; основою для розробки освітньо-професійних програм, навчальних планів і програм дисциплін. Визначено доцільність упровадження двох ланок фахівців – адміністраторів і безпосередніх надавачів соціальних послуг – як штатних працівників уповноважених структурних підрозділів (відділів/Центрів) територіальних громад. Висвітлено вимоги до означених фахівців, схарактеризовано мету, завдання їх діяльності, функціональний та рольовий репертуар, професійні обов'язки та категорії клієнтів.

Моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у територіальній громаді та його особистості покладено в основу розробки компетентнісної моделі їх підготовки до роботи у територіальній громаді, кінцевим результатом якої є здобуті програмні компетентності. Встановлено, що здобувачі першого та другого рівнів вищої освіти мають оволодіти загальними, професійно-базовими і професійно-спеціальними компетентностями, належний рівень сформованості яких засвідчує їх



готовність до надання інтегрованих соціальних послуг у територіальній громаді; здійснення організації, адміністрування цього процесу.

Схарактеризовано концепцію дослідно-експериментальної роботи, виділено основні етапи її реалізації.

Здійснено аналіз змісту підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти до роботи у територіальній громаді. Констатовано, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді є складовою підготовки відповідних фахівців у закладах вищої освіти; її змістово-технологічне і навчально-методичне забезпечення визначається специфікою соціальної роботи у територіальній громаді, моделлю її організації, особливостями майбутньої професійної діяльності. Висвітлено зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді та запропоновано авторське тлумачення «готовності соціальних працівників до роботи у територіальній громаді» як інтегративної здатності особистості до організації, адміністрування та надання соціальних послуг у територіальній громаді у конкретних умовах, що характеризується сформованістю професійних компетенцій, особистісно-професійних якостей, професійно-необхідних цінностей і спрямованістю на професійну діяльність. Сформульовано вимоги до випускника спеціальності «Соціальна робота», готового працювати у територіальній громаді; виокремлено компоненти, критерії оцінки та рівні означеної готовності.

Здійснено первинну діагностику рівнів сформованості виокремлених компонентів готовності випускників освітньо-професійної програми з соціальної роботи першого та другого рівнів вищої освіти до роботи у територіальній громаді.

Схарактеризовано систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді, спроектовану на основі моделей професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у територіальній громаді та його особистості, що реалізується в усіх видах діяльності у ЗВО, охоплює сукупність взаємозв'язаних між собою блоків (концептуально-цільовий, структурно-змістовий, процесуальний, моніторингово-коригувальний, результативно-оцінювальний), передбачає застосування різноманітних форм, методів, засобів, підходів.

Визначено організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді: розвиток позитивної навчально-професійної мотивації через залучення до професійно-орієнтовної діяльності; імплементація інноваційних (контекстного, дослідницько-орієнтованого, проблемно-орієнтованого і саморегульованого) підходів у навчальний процес; моделювання професійної діяльності для спрямування процесу підготовки на майбутню професію; комплексне використання різних (самостійної, культурно-дозвіллевої і волонтерської) видів позааудиторної роботи.

Теоретично обґрунтовано, розроблено й апробовано систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах у закладах вищої освіти; перевірено її ефективність, оприлюднено отримані дані та здійснено рефлексію. На цьому етапі в освітньо-професійну програму з соціальної роботи першого рівня вищої освіти впроваджено авторське змістово-технологічне і навчально-методичне забезпечення у різні види діяльності (*навчальну, науково-дослідну, практичну, виховну, самоосвітню*). На другому рівні вищої освіти у ТНПУ ім. В. Гнатюка у межах ліцензованої спеціальності 231 «Соціальна робота» впроваджено розроблену освітньо-професійну програму «Соціальне адміністрування в громаді».

Здійснено оцінку рівнів сформованості виокремлених структурних компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді за допомогою авторського діагностичного інструментарію паралельно на обох рівнях вищої освіти поетапно після кожного циклу імплементації розробленої системи. З'ясовано, що рівні сформованості означеної готовності є подібними в усіх цільових групах з помітним домінуванням високого і середнього.

**Ключові слова:** територіальна громада, соціальна робота в громаді, соціальний працівник, фахівець з соціальної роботи, система підготовки, готовність до роботи у територіальній громаді.

## ANNOTATION

Slozanska H. Theory and practice of future social workers training for the work in territorial communities. – Manuscript.

The transformation of Ukrainian society, the reformation of the system of socio-political structure of the country, the creation of united territorial communities create new perspectives for the institutionalization of social work at the local level in Ukraine. The employment of social workers in local communities able to organize, administrate, plan and provide high quality and affordable social services to people / families in needs proof this fact. Due to this the attention should be paid to the analyses of the current state of future social workers training for the work in the territorial communities and to evaluate the process of such specialists' training in higher education institutions in Ukraine. This led to the choice of the theme of the dissertation «Theory and practice of future social workers training for the work in territorial communities».

The basic approaches to the problem of social work organization in the territorial communities have been analysed. The definitions of the basic concepts of research, such as «community», «territorial community», «united territorial community», «social work in community», «community social worker» have been discussed and clarified. The historical and epistemological analysis of the development of social work in the territorial community given in domestic and foreign literature has been presented. The conceptual foundations of its organization, strategical development, introduction of legislation regulating its implementation under the decentralization that regulates its forming in the conditions of decentralization in Ukraine have been characterized.

It has been proved that «territorial community» is the space for the creating of a qualitatively new harmonious and effective society as a driving force of state and society's activity, preservation of health, psychological comfort, improvement of vital activity and environment for self-realization of all its members. It is revealed that the concept of «territorial community» in Ukraine is legally established as a voluntary association of villagers, cities around a single administrative center, an independent administrative-territorial unit. It has been established that «united territorial community» is a refined definition to «territorial community» as the basic level of

administrative-territorial structure of the country, endowed with additional powers, authorities in various spheres of vital activity, including social protection.

The author's interpretation of the concept of «social work in the community» as the basic level of social work in which a social worker plans and carries out interventions, initiates and implements changes, activates the community and its members, assesses needs for social problems solving, meeting needs, interests, development of the community and its inhabitants has been proposed. The basic characteristics of social work in the community have been found out.

The process of social work development has been retrospectively analyzed. The main stages of its development were distinguished and characterized. It was found that the end of the XX century - the beginning of the XXI century is the time of active development of social work in the community as a sphere of professional activity of social workers abroad; whereas in Ukraine the new stage of institutionalization of social work in the territorial community began at the turn of XXI century.

Different groups of social work theories have been analyzed. The analysis revealed that often concepts, practical models, perspectives, social work methods are being called «theories». To avoid misunderstandings, each of the above-mentioned concepts have been described and the author's meaning of «theory of social work» as an aggregation of ideas, concepts, formed during the cognitive and practical activity, as well as the purpose, tasks and role of social work, tendencies of its development, and models of practice and intervention techniques have been proposed. The author's classification of social work theories in the territorial community has been suggested; their essence and peculiarities of use have been characterized.

The basic approaches to understanding the social work practice reproduced in basic perspectives, reflect the assessment of the relationship between people and the environment, and are primarily to the social work theories. The matrix for social problems solving is the model as a practical continuation of theories and a schematic image, a guide for the actions of a social worker in the territorial community. The main approaches to understanding and classification of social work models in the community have been described. The author's models of social work in the territorial community

(administrative model of social services provision, organizational development model and the model of the integrated social services provision) have been proposed. Their essence, main characteristics and peculiarities of application, basic principles, structural elements, forms and methods, techniques and stages of their realization have been highlighted.

The implementation of models is impossible without using of effective methods of social work, which are understood as a conscious way to achieve the intended result that provide a sequence of actions based on a clear, controlled plan in various activities. Basic and supplementary groups of social work methods have been differentiated; their contents, application features, basic principles, stages of realization in the territorial community have been revealed; the roles and functions of social workers as subjects and clients as objects of interaction during their implementation have been described.

A model of professional activity and a model social worker personality in the territorial community have been developed which are the base for building of a system of future social workers training in higher education institutions, for the development of educational and professional programs, curricula and discipline programs. The expediency of introduction of two types of specialists at the level of territorial communities - administrators and direct providers of social services - as staff members of social agencies has been determined. The requirements to these professionals have been highlighted; the purpose, tasks of their activity, functional and role repertoire, professional duties and categories of clients have been described.

The models of professional work of community social worker and his personality are the basis for the development of a competent model of their training for the work in territorial community, the final result of which is the acquired program competencies. It has been established that applicants for the first and second levels of higher education have to possess the general, vocational-basic and professional-special competencies, the proper level of which testifies their readiness to provide social services in the territorial community; to organize, administrate this process.

The concept of research is characterized; its main stages are highlighted.

The analysis of the content of future social workers training in higher education institutions for the work in territorial community is carried out. It was stated that the professional training of future social workers for the work in the territorial community is a component of relevant professionals training in higher education institutions; its content-technological and teaching-methodological support is determined by the specifics of social work in the territorial community, model of its organization, features of future professional activities. The content of future social workers training for the work in territorial community is described and the author's interpretation of «readiness of social workers for the work in a territorial community» as an integrative person's ability to organize, administer and provide social services in the territorial community, characterized by the formation of professional competencies, person-professional qualities, professionally-necessary values and focus on professional activities is offered. The requirements for a social work graduates readiness to work in a territorial community are presented; the main components, criteria and level of readiness are distinguished.

The primary diagnostics of readiness of the bachelor and master social work program graduates to work in the territorial community is carried out.

The system of future social workers training for the work in the territorial community designed on the basis of model of professional activity and model of territorial community social worker implemented in all types of activities in the higher educational institutions, covers a set of interconnected blocks (conceptual-target, structural-content, procedural, monitoring-corrective, productive-appraisal), involves the application of various teaching forms, methods, means, approaches.

The organizational and pedagogical conditions of development of the future social workers readiness for the work in the territorial community are defined. They are the following: the development of positive vocational and professional motivation through involvement in vocational-oriented activities; implementation of innovative (context-based, research-oriented, problem-oriented and self-regulated) approaches in the educational process; modeling of professional activity for directing the process of

preparation for the future profession; the complex use of various (independent, cultural leisure and volunteer) types of extra-curricular education.

The system of future social workers training for the work in territorial communities in higher education institutions is developed and approved theoretically. Its efficiency has been tested, the received data has been reported. At this stage, content-technological and teaching-methodological materials developed by author were implemented in various types of activities (educational, research, practical, self-education) in bachelor social work program and master of social work program «Social administration in the community» implemented at Ternopil National Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University.

**Key words:** community, territorial community, community work, social worker, model of professional activity, model of social worker personality, system of professional training, readiness to the work in territorial community.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Slozanska H., Pryshlyak O. Praca socjalna w Australii. red. Nella G. Nyczkało; red. wyd. pol. Maria Kopsztejn, Danuta Szeligiewicz-Urban. Siemianowice Śląskie: Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego. Siemianowicki Ośrodek Szkolenia, 2015. P. 81-119.

2. Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія; за наук. ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2018. 382 с.

3. Слозанська Г. І. Етичні аспекти роботи соціального працівника в територіальній громаді. Соціальна робота з різними категоріями населення у територіальній громаді: українські реалії та міжнародний досвід: колективна монографія. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2018. 221 с.

4. Слозанська Г. І. Зарубіжний досвід підтримки діяльності дитячих громадських об'єднань: навчальний посібник / за ред. Г. І. Слозанської, В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2011. С. 33–53.

5. Слозанська Г. І. Практична підготовка студентів спеціальності «Соціальна робота»: методичний посібник; за заг ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2012. С. 33-38, 46–60.

6. Слозанська Г. І. Етика соціальної роботи: навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2017. Режим доступу : [http://http://elr.tnpu.edu.ua/login/index.php](http://elr.tnpu.edu.ua/login/index.php).

*Статті у міжнародних виданнях, що індексуються у Scopus*

7. Horishna N., & Slozanska, H. Dual Degree Programs in Social Work: is it Possible in Ukraine? *Economics & Sociology*, 2017. 10(2), P. 165–178.

*Статті у фахових вітчизняних, зарубіжних та міжнародних виданнях*

8. Slozanska A., Poliszczuk W. Elementy filozofii społecznej I działalność społeczno-pedagogiczna w nauczaniu Jana Pawła II. *Semper in altum / Zawsze wzwyż* / red.: ks. Prof. Dr hab Jan Zimny, Prof. Dr hab Nella Nyczkało; Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II. Stalowa Wola, 2010. P. 535–546.

9. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціальностями: досвід Австралії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2011. № 23. С. 162–164.

10. Слозанська Г. І. Соціальна робота з людьми з обмеженими можливостями в Австралії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2012. № 24. С. 160–162.

11. Слозанська Г. І. Інтеграція осіб з обмеженими можливостями в систему вищої освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2013. № 26. С. 198–201.

12. Слозанська Г. І. Становлення і розвиток соціальної роботи в Австралії. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Педагогічні науки. Луганськ, 2013. № 11 (2). С. 39–44.



13. Слозанська Г. І. Соціальний супровід осіб з обмеженими можливостями в освітньому просторі вищих навчальних закладів як форма комплексної соціальної допомоги. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2013. № 29. С. 199–203.

14. Слозанська Г. І. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2014. № 30. С. 155–159.

15. Слозанська Г. І. Практикоорієнтованість системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах як умова формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2014. № 32. С. 177–179.

16. Слозанська Г. І., Поліщук В. А. Інноваційні підходи до організації практичної підготовки майбутніх соціальних працівників: зарубіжний досвід. *Порівняльна професійна педагогіка: науковий журнал / голов ред. Н. М. Бідюк*. К.-Хмельницький: ХНУ, 2014. № 2 (2). С. 143–150.

17. Slozanska H., Polishchuk V. A. Innovative Approach to the Organization of Future Social Workers' Practical Training: Foreign Experience. *The central European journal of social sciences and humanity*, 2014. Available at: <[http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10\\_2478\\_rpp-2014-0015](http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10_2478_rpp-2014-0015)>

18. Слозанська Г. І. Соціальна адаптація студентів вищих навчальних закладів в умовах діяльності соціально-психологічних служб. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2015. № 36. С. 161–164.

19. Слозанська Г. І., Горішна Н. М. Програми подвійних спеціальностей у сфері соціальної роботи: аналіз досвіду США та Великобританії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2016. № 38. С. 97–101.

20. Слозанська Г. І., Горішна Н. М. Діяльність фахівця із соціальної роботи з надання соціальних послуг населенню у територіальній громаді. *Збірник наукових*

праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». К.: Університет «Україна», 2016. № 12. С. 113–119.

21. Слозанська Г. І. Взаємозв'язок професійної підготовки студентів спеціальності «соціальна робота» у ВНЗ з можливістю їхнього працевлаштування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2016. № 39. С. 236–240.

22. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах на основі застосування контекстного підходу. *Педагогічна освіта: теорія і практика: зб. наук. праць*. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. Інститут педагогіки НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2016. № 21(2-2016). Ч.1. С. 183–188.

23. Слозанська Г. І. Організація громади як метод соціальної роботи в громаді. *Вісник Черкаського університету*. Сер.: Педагогічні науки. Черкаси, 2016. № 16. С. 130–136.

24. Слозанська Г. І. Діяльність інтегрованих соціальних служб в умовах ОТГ. *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2016. Vol. 3 (1). P. 115–122.

25. Слозанська Г. І. Забезпечення доступу до соціальних послуг в умовах об'єднаних територіальних громад. *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2016. Vol. 2 (2). P. 92–102.

26. Слозанська Г. І. Упровадження посади фахівця із надання соціальних послуг населенню в умовах об'єднаної територіальної громади: труднощі, що виникають. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*. Старобільськ, 2017. № 1 (306). Ч.1. С. 264–276.

27. Слозанська Г. І. Категорії клієнтів фахівця із соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Щомісячний науково-педагогічний журнал Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка «Молодь і ринок»*. Дрогобич, 2017. № 2 (145). С. 68–74.

28. Слозанська Г. І. Зарубіжний досвід організації процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика: наук.-метод. журнал*. Київ, 2017. № (1-2). С. 138–144.

29. Слозанська Г. І. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2017. № 1 (40). С. 265–269.

30. Слозанська Г. І. Роль фахівця із соціальної роботи в процесі реалізації методу організації громад. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. К.: ППО НАПН України, 2017. № 12. С. 51–55.

31. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування «casework» як методу соціальної роботи в територіальній громаді. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: зб. наук. праць: [наук. записки РДГУ]*. Рівне: РДГУ, 2017. № 17 (60). С. 111–114.

32. Слозанська Г. І. Чому варто опиратися на теорії соціальної роботи при плануванні інтервенцій у практиці соціальної роботи в територіальній громаді: критичний аналіз. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки» Херсонського державного університету*. Херсон, 2017. Vol. LXXVIII (2). С. 204–210.

33. Slozanska H. Social services: are current state social agencies ready to provide them on the level of local communities in Ukraine (selective survey). *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2017. Vol. 4 (2). P. 77–101.

34. Слозанська Г. І. Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Сер.: Соціальна робота. Соціальна педагогіка: зб. наук. праць. Київ, 2018. № 24 (I том). С. 214–222.

35. Слозанська Г. І. Взаємозв'язок між моделлю професійної діяльності фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді та моделлю його професійної підготовки у ЗВО. *Наукові записки кафедри педагогіки Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Харків, 2018. № 43. С. 365–377.

36. Слозанська Г. І. Моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2018. № 2 (43). С. 255–260.

*Опубліковані праці, що забезпечують апробацію результатів дослідження*

37. Слозанська Г. І. Післядипломна освіта соціальних працівників: австралійський досвід. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей II Міжнар. наук.- практ. конф. (Хмельницький, 15 листопада 2012 р.)*. Хмельницький: ХІСТ, 2012. С. 214–216.

38. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціалізаціями: досвід Австралії. *Актуальні проблеми соціальної роботи: волонтерство як важливий ресурс соціальної роботи: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.- практ. конф. (Ужгород, 27 вересня 2013 р.)*. Ужгород: УНУ, 2013. С. 107–111.

39. Слозанська Г. І. Інтеграційний підхід як принцип організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в Україні. *Інтеграційні процеси в міжнародних відносинах: історія і сучасність: зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.- практ. конф. молодих вчених та студентів (Миколаїв, 7 квітня 2014 р.)*. Миколаїв: Ринок, 2014. С. 268–271.

40. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до попередження агресивного ставлення до дітей. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей: зб. матеріалів Міжнар. наук.- практ. конф. (Тернопіль, 29–30 квітня 2014 р.)*. Тернопіль: Стереарт, 2014. С. 714–717.

41. Слозанська Г. І. Особливості підготовки соціальних працівників до роботи у сільській місцевості: досвід Австралії та України. *Актуальні проблеми соціальної роботи : матеріали доп. та повід. Регіон. наук.- практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 20–22 травня 2014 р.)*. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. С. 127–133.

42. Слозанська Г. І. Особливості реалізації академічної мобільності. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення : матеріали доп. та повід. Всеукр. наук.- практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 29 квітня 2015 р.)*. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2015. С. 82–87.

43. Слозанська Г. І. Роль і місце неперервної практичної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Актуальні проблеми*

*соціальної роботи і підготовки фахівців: сучасні тенденції*: матеріали доп. та повід. Всеукр. наук.-практ. конф. (Ужгород, 25 вересня 2015 р.). Ужгород: УНУ, 2015. С. 96–100.

44. Слозанська Г. І. Соціальна реклама і соціальний маркетинг: основні підходи до визначення сутності понять та специфіка застосування. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами III Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28–29 жовтня 2015 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2015. С. 134–144.

45. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до участі в міжнародних проектах і програмах. *Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів, магістрантів та студентів (Вінниця, 20–21 квітня 2016 р.). Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. С. 192–194.

46. Слозанська Г. І. Досвід Австралії з організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28–29 квітня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 96–106.

47. Слозанська Г. І. Соціальний маркетинг у профілактиці ВІЛ-інфекції серед молоді : зарубіжний досвід. *Соціальні проблеми сучасної молоді: український та світовий досвід вирішення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Глухів, 12–13 травня 2016 р.). Глухів: Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2016. С. 298–302.

48. Слозанська Г. І. Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Актуальні проблеми гуманітарних наук у дослідженні молодих учених*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інт.-конф. (Київ, 1 жовтня 2016 р.). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. С. 91–92.

49. Слозанська Г. І. Підготовка фахівців соціальної сфери до роботи у полікультурному просторі. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських*

*прагненнях української молоді: гендерний дискурс*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 5–7 жовтня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 87–91.

50. Слозанська Г. І. Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників у процесі їх підготовки у вищих навчальних закладах. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 17 листопада 2016 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М. О., 2016. С. 265–267.

51. Слозанська Г. І. Доступ до соціальних послуг в умовах децентралізації. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами V Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29–30 листопада 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 2016. С. 149–157.

52. Слозанська Г. І. Система соціальних послуг в умовах децентралізації. *Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства*: зб. тез V Всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 2 грудня 2016 р.). Кіровоград: ПВНЗ КІДМУ КПУ, 2016. С. 290–296.

53. Слозанська Г. І. Контекстний підхід у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді. *Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 5–6 квітня 2017 р.). Тернопіль: СМП «Тайп», 2017. С. 246–248.

54. Слозанська Г. І. Нормативно-правове забезпечення роботи соціального працівника в територіальній громаді. *Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри*: зб. тез II Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницький, 7–8 квітня 2017 р.). Кропивницький: «КОД», 2017. С. 293–296.

55. Слозанська Г. І. Доцільність створення інтегрованих соціальних служб в умовах об'єднаної територіальної громади: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів: у 3-х ч. Ч. 3 / за ред. проф. Є. І. Сокола (Харків, 18–21 квітня 2017 р.). Харків: НТУ «ХПІ», 2017. С. 252–253.

56. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Формування*

*професіоналізму фахівця в системі безперервної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. інт.- конф. (Переяслав-Хмельницький, 20–21 квітня 2017 р.). ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Київ: Міленіум, 2017. С. 40–43.

57. Слозанська Г. І. Правове забезпечення процесу надання соціальних послуг в умовах об'єднаної територіальної громади. *Обліково-аналітичне забезпечення розвитку місцевих громад*: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Сєверодонецьк, 27 квітня 2017 р.). Сєверодонецьк: ПП «Поліграф-Сервіс», 2017. С. 110–113.

58. Слозанська Г. І. Діяльність територіальних центрів соціального обслуговування: перспективи розвитку із проєкцією на надання соціальних послуг у територіальних громадах. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 17–18 травня 2017 р.). Тернопіль: ФОП Осадца Ю. В., 2017. С. 126–132.

59. Слозанська Г. І. Social work in a community foreign experience. «Польща – Україна. Освіта та виклики сучасності». II Miedzynarodowe seminarium naukowe z cyklu (Tarnopol, 30 maja 2017 roku). Tarnopol, 2017.

60. Слозанська Г. І. Інноваційні підходи до організації професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді. *Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи*: II Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 26–27 жовтня 2017 р.). Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 49–51.

61. Слозанська Г. І. Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах в умовах суспільних трансформацій. *Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 15 грудня 2017 р.). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 241–243.

62. Слозанська Г. І. Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальне виховання: від традиції до сучасності*: Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 29 березня 2018 р.). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. С. 146–149.

63. Слозанська Г. І. Самоорганізація як фактор розвитку територіальної громади. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 26–27 квітня 2018 р.). Тернопіль: ФОП Осадца Ю. В., 2018. С. 126–132.

64. Слозанська Г. І. Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами I Всеукр. наук.-практ. конф. (Суми, 24 травня 2018 р.). [Електронний ресурс]. Суми: КЗ СОШПО, 2018. Режим доступу: <https://sites.google.com/view/professional-education-kaf/діяльність-кафедри/всеукраїнська-конференція-2018>.

65. Слозанська Г. І. Кейс-менеджмент у роботі із соціально вразливими категоріями населення в умовах територіальної громади. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 15 червня 2018 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 2018. С. 305–309.

66. Слозанська Г. І. Розвиток інформаційно-консультаційних послуг для молоді в Україні. *Національний семінар з інформування та консультивання молоді* (Вінниця, 20–21 червня 2018 р.). Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2018.

67. Слозанська Г. І. Соціальна робота в громаді: основні моделі її реалізації закордоном. *Актуальні проблеми сучасної соціології і соціальної роботи та професійної підготовки фахівців: антидискримінаційна теорія і практика*: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.-практ. конф. (Ужгород, 14 вересня 2018 р.). Ужгород: РІК-У, 2018. С. 100–102.

68. Слозанська Г. І. Соціальний працівник в об'єднаній територіальній громаді: ролі, які він виконує. *Психологічні виміри розвитку сучасної освіти України в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. з нагоди 20-річчя каф. практич. псих. (Тернопіль, 19–20 жовтня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. С. 160–162.

69. Slozanska H. I. Community social worker: model of personality. *Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness*: Proceedings of the 1<sup>st</sup>



International Scientific and Practical Conference. Volume 1. December 13–14, 2018. Batumi, Georgia: Publishing House «Kalmosani», 2018, P. 249–252.

*Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації*

70. Слозанська Г. І. Методичні рекомендації до виконання курсової роботи для студентів спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня «бакалавр» / уклад. Н. Горішна, В. Поліщук, Г. Слозанська. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2017. 20 с.

71. Слозанська Г. І. Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Гуманітарний корпус: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. №7. С. 144–147.

72. Слозанська Г. І. Соціальний захист населення в умовах об'єднаної територіальної громади. *Гуманітарний корпус: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. № 9. С. 205–209.

73. Слозанська Г. І. Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інформаційний науково-методичний журнал «Освіта Сумщини»*. Суми: КЗ СОШПО, 2018. №3 (39). С. 16–19.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>26</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ІСТОРИКО-ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ .....</b>	<b>42</b>
1.1. Онтологія базових понять дослідження .....	42
1.2. Історична ретроспектива та концептуальні засади становлення й розвитку соціальної роботи у територіальній громаді за кордоном і в Україні....	55
1.3. Стратегія розвитку та нормативно-правове забезпечення соціальної роботи у територіальній громаді в Україні в умовах децентралізації влади .....	73
Висновки до першого розділу .....	96
<b>РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ .....</b>	<b>99</b>
2.1. Сутність і роль теорій соціальної роботи у професійній діяльності соціального працівника у територіальній громаді.....	99
2.2. Сучасні моделі соціальної роботи у територіальній громаді.....	120
2.3. Характеристика методів соціальної роботи у територіальній громаді	145
Висновки до другого розділу.....	174
<b>РОЗДІЛ 3. МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ</b>	<b>177</b>
3.1. Модель професійної діяльності та модель фахівця з соціальної роботи як об'єкт наукових досліджень .....	177
3.2. Фахівець із соціальної роботи як суб'єкт надання соціальних послуг у територіальній громаді .....	188
3.3. Компетентнісна модель підготовки фахівця з соціальної роботи до професійної діяльності у територіальній громаді .....	222
Висновки до третього розділу .....	236

<b>РОЗДІЛ 4. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ .....</b>	<b>239</b>
4.1. Концепція дослідно-експериментальної роботи .....	239
4.2. Сучасний стан і сутність підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти до роботи у територіальній громаді.....	248
4.3. Діагностика стану готовності соціальних працівників до роботи у територіальній громаді .....	261
Висновки до четвертого розділу .....	290
<b>РОЗДІЛ 5. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ .....</b>	<b>293</b>
5.1. Загальна характеристика системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у закладах вищої освіти до професійної діяльності у територіальній громаді.....	293
5.2. Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у закладах вищої освіти до професійної діяльності у територіальній громаді	313
Висновки до п'ятого розділу .....	342
<b>РОЗДІЛ 6. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ ТА ПЕРЕВІРКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ .....</b>	<b>345</b>
6.1. Змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників першого (бакалаврського) рівня вищої освіти у закладах вищої освіти до роботи у територіальній громаді ...	345
6.2. Пілотування освітньо-професійної програми «Соціальне адміністрування в громаді» другого (магістерського) рівня вищої освіти у Тернопільському національному педагогічному університету імені Володимира Гнатюка .....	362
6.3. Аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи .....	388

	24
Висновки до шостого розділу	415
<b>ВИСНОВКИ</b>	418
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	423
<b>ДОДАТКИ .....</b>	528

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВО – вища освіта

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ДСЗ – Департамент соціального захисту

ЄКТС – Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗПО – заклад професійної освіти

ЗУ – Закон України

МСП – Міністерство соціальної політики

НП – навчальний план

ОПП – освітньо-професійна програма

ОТГ – об'єднана територіальна громада

СЖО – складні життєві обставини

ТГ – територіальна громада

ТСР – теорії соціальної роботи

ТЦСО – Територіальні центри соціального обслуговування населення

УПСР – Управління праці і соціального захисту населення

ФСР – фахівець з соціальної роботи

ЦНСР – Центр надання соціальних послуг

ЦСССДМ – Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

AR – Action Research

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Реформа децентралізації влади, що відбувається в Україні, передбачає внесення змін в адміністративно-територіальний устрій країни (визначення нової територіальної основи організації влади – об'єднаної територіальної громади (ТГ)) і передачу повноважень, бюджетів, ресурсів, відповідальності з державного рівня на місцевий. Вирішення значної частини соціальних питань, зокрема соціального захисту населення, згідно з чинним законодавством покладено на ТГ. Це є особливо актуальним у сучасних умовах, адже в Україні щорічно зростає кількість осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах (СЖО). За даними видання Bloomberg, станом на 2017 р. Україна посіла 7 місце в міжнародному рейтингу найбідніших країн світу; 107 – за рівнем процвітання (дані The Legatum Prosperity Index). Понад 58 % громадян країни перебувають за межею бідності (витрачають на прожиття менше ніж 5 доларів США в день (дані ООН); 9,9 % становить безробіття серед осіб працездатного віку. У 2018 р., порівняно з 2015 р., на 10 % знизилися доходи працюючих, до 91 % зросла недовіра до офіційної влади. Держава намагається частково виправити ситуацію через підвищення мінімальної заробітної плати, надання пільг, субсидій та ін. Проте ці заходи спрямовані на підтримку найбідніших верств населення, тоді як середній клас залишається поза увагою.

Передача повноважень «з центру на місця» дасть змогу розширити можливості органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту, покращити якість життя населення, забезпечити доступність соціальних послуг, збільшити їх обсяг для осіб/сімей, які перебувають у СЖО. Цей процес також вимагає реформування інститутів державного управління соціальної сфери, побудови належної ієрархічної системи соціального захисту населення через створення відповідних структурних підрозділів у виконавчому органі ТГ і впровадження посад фахівців із соціальної роботи та вирішення низки пов'язаних з цим проблем. Серед останніх основними є: розроблення і затвердження відповідної нормативно-правової бази; реструктуризація діяльності чинних

соціальних служб; підготовка кваліфікованих фахівців до роботи у ТГ.

У створенні законодавчого підґрунтя для надання соціальних послуг на локальному рівні певні кроки вже зроблено. Зокрема, Парламент країни ухвалив Закони України «Про соціальні послуги», «Про співробітництво територіальних громад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад», «Концепцію реформування системи соціальних послуг», «Стратегію подолання бідності», «Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2020 р.», «Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020», «Національну стратегію у сфері прав людини», «Стратегію реформування системи надання соціальних послуг до 2022 р.» і плани заходів щодо її реалізації, відповідно до яких прийнято 15 державних стандартів соціальних послуг і низку документів, що регулюють процес надання соціальних послуг у ТГ.

Подальшого вирішення потребує розроблення та впровадження дієвих моделей соціальної роботи і механізмів надання соціальних послуг на локальному рівні, ефективної системи підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти (ЗВО) до роботи у ТГ.

На побудові нової парадигми соціальної роботи як сфери надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів залежно від їх потреб наголошують у численних публікаціях вітчизняні (Т. Алексеєнко, К. Дубич, З. Кияниця, І. Козубовська, Н. Коляда, І. Лисенко, Л. Романовська, В. Савіцька й ін.) і зарубіжні (Дж. Бопп, М. Бопп, Д. Дастін, К. Лаєнс, М. Пейн, М. Ромм, П. Тейлор, Дж. Фук, Г. Чейнен та ін.) науковці. На переосмисленні основних підходів до розуміння соціальної роботи як професійної діяльності, її теоретичних концепцій акцентують у своїх монографіях, дисертаціях, наукових працях А. Капська, М. Лукашевич, І. Мигович, Ж. Петрочко, А. Рижанова, Л. Тюття та ін.; визначення професіоналізму в соціальній роботі – Р. Вайнола, Г. Лактіонова, Д. Лиховід, І. Трубавіна, І. Пеша й ін.; професійної підготовки майбутніх соціальних працівників – О. Карпенко, Л. Міщик, І. Мельничук, В. Поліщук, С. Харченко й ін. Питання роботи в громаді як напряму професійної діяльності

соціального працівника актуалізують у своїх працях українські (О. Безпалько, І. Зверева, К. Іващенко, Т. Петренко, Т. Семигіна й ін.) і зарубіжні (Г. Брагер, А. Гілчріст, М. Майо, М. Рамм, А. Твелветріз, Д. Томас та ін.) дослідники. Поряд з цим залишаються мало розробленими моделі організації соціальної роботи на локальному рівні, механізми надання соціальних послуг у громаді, які є основою для побудови дієвої системи соціального захисту населення з урахуванням специфіки кожної конкретної ТГ і потреб споживачів. Недостатньо вивченими є особливості роботи соціальних працівників на локальному рівні.

Аналіз результатів наукових досліджень з теорії і практики соціальної роботи свідчить, що проблема підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у ЗВО також не була предметом спеціального дослідження. Актуальність означеної проблеми значною мірою посилюється виявленими суперечностями між:

- потребою суспільства в розробленні ефективно діючої системи соціального захисту населення та відсутністю цілісної концепції, моделей її реалізації, технологічного та програмного забезпечення;

- декларуванням ролі ТГ у вирішенні соціальних проблем, наданні соціальних послуг кваліфікованими соціальними працівниками та відсутністю розроблених концептуально-методологічних засад, науково обґрунтованих механізмів діяльності відповідних фахівців;

- світовими тенденціями нагромадження знань з організації соціальної роботи та діяльності соціальних працівників у громаді й відсутністю вітчизняних моделей соціальної роботи у ТГ і механізмів їх реалізації;

- викликами сучасного суспільства щодо надання соціальних послуг на локальному рівні та недостатнім рівнем готовності соціальних працівників до роботи у ТГ;

- об'єктивною потребою підготовки висококваліфікованих, компетентних фахівців із соціальної роботи у ТГ і відсутністю у закладах вищої освіти системи такої підготовки.



Актуальність, недостатній рівень розробленості означеної проблеми в теорії і практиці соціальної роботи, необхідність систематизації накопиченого емпіричного та навчально-методичного матеріалу в цій сфері, наявність виявлених суперечностей та необхідність їх усунення зумовили вибір теми дослідження **«Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах»**.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану наукових досліджень кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка за напрямом «Теоретичні і методичні основи професійної підготовки фахівців з соціальної сфери» (державний реєстраційний номер 0114U003074), затверджено вченою радою Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (протокол № 9 від 27. 02. 2018 р.) та узгоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 3 від 29. 05. 2018 р.).

**Об'єкт дослідження** – професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти.

**Предмет дослідження** – підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах.

**Мета дослідження** полягає в науковому обґрунтуванні, розробці й експериментальній перевірці дієвості системи підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти до роботи у територіальних громадах.

Відповідно до поставленої мети сформульовано основні взаємопов'язані **завдання**:

1. Здійснити історико-гносеологічний аналіз проблеми організації соціальної роботи у територіальних громадах для визначення й уточнення основних понять дослідження.

2. Проаналізувати теорії, моделі та методи соціальної роботи в громаді та

схарактеризувати механізми їх застосування у сучасних умовах в Україні.

3. Розробити модель професійної діяльності та модель особистості фахівця з соціальної роботи у територіальних громадах (адміністратора та практика), обґрунтувати компетентнісну модель їх підготовки у закладах вищої освіти.

4. Дослідити сучасний стан і зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах.

5. Схарактеризувати структуру та визначити організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах.

6. Розробити й апробувати систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах і здійснити перевірку її ефективності.

**Провідною ідеєю дослідження** є розуміння того, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах має цілеспрямований, системний, ступеневий характер, реалізується як компонент системи підготовки відповідних фахівців у ЗВО, базується на моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи в громаді та моделі його особистості, змістово-методологічних засадах (теоріях, моделях, методах) соціальної роботи у ТГ і передбачає формування середнього та високого рівня готовності до означеного виду діяльності.

**Концепція дослідження.** Інституалізація соціальної роботи на локальному рівні як практичної сфери діяльності з надання різних соціальних послуг населенню зумовлює потребу в підготовці конкурентоздатних соціальних працівників, готових до роботи у нових умовах. Упровадження системи підготовки відповідних фахівців, спроектованої на основі моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи в громаді та моделі його особистості, у зміст вищої соціальної освіти сприяє формуванню у майбутніх соціальних працівників готовності до роботи у ТГ в умовах організації, адміністрування та надання соціальних послуг на локальному рівні.

Концепція містить *три взаємопов'язаних концепти*, що сприяють реалізації провідної ідеї дослідження, зокрема:

*теоретичний* – визначає систему наукових ідей, концепцій, положень, категорій і дефініцій, без яких неможливе розуміння суті досліджуваної проблеми й які покладено в основу підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ. Це ідеї про визначення та розуміння соціальної роботи в громаді, природу її походження, теорії, моделі її реалізації, специфіку роботи соціальних працівників на локальному рівні, закономірності й умови формування особистості майбутнього фахівця, стимулювання його до професійного зростання, розвитку та саморозвитку; положення щодо вдосконалення освітнього процесу у ЗВО, професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи;

*методологічний* – забезпечує розуміння того, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ характеризується як багатофакторний, інваріантний, спеціальноорганізований динамічний інноваційний процес, що ґрунтується на інтеграції філософсько-методологічних засад, численних наукових теорій (психологічних, соціологічних, педагогічних), загальнонаукових (системний, діяльнісний, компетентнісний, аксіологічний, акмеологічний, культурологічний) і студентоцентрованого підходів, принципів, фундаментальних положень соціального та гуманітарного знання з урахуванням особливостей соціальної роботи як науки й професійної діяльності, вимог до реалізації професійних функцій і завдань фахівців із соціальної роботи та системи підготовки майбутніх соціальних працівників, адаптованої до реальних умов;

*технологічний* – передбачає розробку та впровадження системи підготовки соціальних працівників до роботи у ТГ, що базується на аналізі суті й особливостей соціальної роботи у ТГ, моделей професійної діяльності фахівця і його особистості, компетентнісної моделі професійної підготовки, організаційно-педагогічних умов формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ. Забезпечує розробку та реалізацію плану заходів з імплементації змістово-технологічного і навчально-методичного забезпечення на першому

(збагачення змісту навчальних дисциплін тематикою, завданнями, проектами, що стосуються соціальної роботи у ТГ; введення авторських навчальних курсів; організація практичної, науково-дослідної, виховної, самоосвітньої роботи й ін.) та другому (апробація освітньо-професійної програми «Соціальне адміністрування в громаді») рівнях вищої освіти для підготовки соціальних працівників, готових до роботи у ТГ.

Окреслені концепти стали підґрунтям для формування **гіпотези** про те, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ буде ефективною за умови впровадження в освітній процес ЗВО теоретично обґрунтованої, розробленої й експериментально перевіреної системи підготовки, спроектованої на основі моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ і моделі його особистості; інтегрує наукові підходи, принципи, організаційно-педагогічні умови та передбачає ступеневе підвищення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ через реалізацію студентоцентрованого підходу.

Загальна гіпотеза конкретизована у *часткових припущеннях*, згідно з якими підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ можлива, якщо:

– система підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ зорієнтована на забезпечення цілеспрямованого впливу на особистість майбутнього фахівця, його ціннісну, світоглядну, когнітивно-діяльнісну сфери, стимулювання до саморозвитку й самоорганізації;

– спроектувати систему підготовки соціальних працівників до роботи у ТГ на основі моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи в громаді та моделі його особистості, що забезпечить цілісність, неперервність означеного процесу на освітніх рівнях бакалавр і магістр у процесі особистісного та професійного становлення майбутнього фахівця;

– розробити змістово-технологічне і навчально-методичне забезпечення системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, що

відображає мету, завдання, наукові підходи, принципи підготовки, забезпечує формування структурних компонентів відповідної готовності через імплементацію у всіх видах діяльності на різних ступенях вищої освіти традиційних та інноваційних форм, методів і засобів навчання;

– забезпечити реалізацію у ЗВО організаційно-педагогічних умов формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ відповідно до потреб й інтересів суспільства, ринку праці, споживачів послуг з метою духовно-ціннісного, соціального, особистісно-професійного, креативно-творчого становлення особистості майбутнього фахівця для ефективного здійснення професійної діяльності у ТГ.

**Методологічну основу дослідження** становлять: теорія пізнання і діалектична теорія, що забезпечили можливість дослідити генезу розвитку соціальної роботи у ТГ за кордоном і в Україні; обґрунтована теорія дала змогу класифікувати та визначити необхідність застосування теорій соціальної роботи у практиці, розробити концептуальні моделі соціальної роботи у ТГ, виокремити основні та додаткові методи роботи соціального працівника; теорія систем – спроектувати моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ і його особистості; принципи взаємозв'язку явищ і процесів у суспільстві, науці й освіті – розробити систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; психолого-педагогічні теорії розвитку й саморозвитку особистісно-професійних якостей фахівця, загальнонаукові підходи (системний, діяльнісний, компетентнісний, аксіологічний, акмеологічний, культурологічний), загальнофілософські положення єдності теорії та практики, загального і часткового, принципи цілісності, наступності, логічності, соціальної зумовленості, гуманізації, загальнодидактичності і специфічності – змоделювати процес підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ.

**Теоретичною основою дослідження** є наукові праці з філософії, історії, соціальної політики, економіки, юриспруденції, державного управління, соціології, педагогіки, психології, соціальної роботи, в яких висвітлено:

методологію наукових досліджень (В. Андрущенко, О. Клименюк, І. Зязюн, В. Кремень та ін.); теорії моделювання освітніх систем (В. Биков, В. Докучаєва, Б. Гершунский, В. Штофф та ін.); організації освітнього процесу у ЗВО (В. Кравець, Г. Мешко, Г. Терещук, В. Чайка й ін.); філософські основи (В. Бех, М. Лукашевич, І. Мигович, В. Полтавець та ін.) та теоретичні концепції соціальної роботи (І. Зверєва, А. Капська, Г. Лактіонова, Л. Тюпля та ін.); зміст підготовки соціальних працівників (Н. Олексюк, Л. Романовська, І. Парфанович, Л. Петришин, В. Поліщук, І. Трубавіна й ін.); концепції розвитку системи соціальних послуг (Я. Белєвцова, К. Дубич, В. Литвиненко, Г. Чміленко й ін.) і теоретичні основи, технології та методи роботи соціальних працівників у громаді (Т. Алексєєнко, О. Безпалько, І. Козубовська, Н. Коляда, Т. Семигіна та ін.).

Для вирішення поставлених у дослідженні завдань і перевірки гіпотези використано **методи**: *теоретичні* (системний, проблемно-цільовий, нормативно-порівняльний аналіз джерел; контент-аналіз документації, освітніх програм, навчальних планів, змісту програм навчальних дисциплін; скринінг Інтернет-сайтів ЗВО, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників; систематизація, узагальнення, порівняння і зіставлення різних поглядів на аспекти досліджуваної проблеми; аналіз теорії і практики, досвіду діяльності ЗВО, моделювання для розробки та теоретичного обґрунтування системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, її змістово-технологічного і навчально-методичного забезпечення); *емпіричні*: кількісні (анкетування, опитування, тестування), якісні (бесіда, структуроване інтерв'ю, експертна оцінка, фокус-група, щоденники й чеклісти), обсерваційні (стандартизоване спостереження, самооцінка, моніторинг) для визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ; перевірки ефективності змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення теоретично обґрунтованої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ); *статистичні* (статистична обробка кількісних (SPSS 7.0) й якісних (MaxQDA) даних, графічне відображення результатів дослідно-

експериментального дослідження, критерій Пірсона – для підтвердження нульової гіпотези).

**Експериментальна база дослідження.** Дослідницько-експериментальну роботу виконано на базі Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Дрогобицького національного університету імені Івана Франка, Київського університету імені Бориса Грінченка, Національного університету «Києво-Могилянська академія», Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, Хмельницького національного університету, Тернопільського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей і молоді. У дослідженні взяли участь 553 здобувачі першого та другого рівнів вищої освіти зі спеціальності «Соціальна робота», 57 працівників соціальних служб, установ та організацій.

**Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

– *науково обґрунтовано, розроблено й експериментально перевірено* систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, яка охоплює три взаємопов'язані блоки: концептуально-цільовий (мета, завдання, наукові підходи, принципи, суб'єкти й об'єкти як безпосередні учасники процесу професійної підготовки); структурно-змістовий (модель професійної діяльності та модель особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ, компетентнісна модель підготовки, структурні компоненти готовності (мотиваційний, компетентнісний та особистісно-рефлексивний); процесуальний (логіка процесу підготовки майбутніх фахівців до роботи у ТГ, змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення, організаційно-педагогічні умови); моніторингово-корегувальний (моніторинг процесу підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ); результативно-оцінювальний (критерії і рівні готовності, результат); спроектовано графічну модель цієї системи;

– *визначено* організаційно-педагогічні умови та висвітлено їх роль у

забезпеченні ефективності процесу формування готовності майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ: формування позитивної навчально-професійної мотивації через залучення до професійно-орієнтовної діяльності; імплементація інноваційних (контекстного, дослідницько-орієнтованого, проблемно-орієнтованого і саморегульованого) підходів у навчальний процес; моделювання професійної діяльності для спрямування процесу підготовки на майбутню професію; комплексне використання різних (самостійної, культурно-дозвіллевої і волонтерської) видів позааудиторної роботи;

– *теоретично обґрунтовано* модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у територіальній громаді (відображає зміст і характер професійної діяльності) і модель його особистості (сукупність професійно-зумовлених знань, умінь і навичок, особистісно-професійних якостей, професійно-необхідних цінностей), які є основою побудови компетентнісної моделі (охоплює набір професійних компетенцій (загальні, професійно-базові, професійно-спеціальні), якими мають володіти випускники освітньо-професійних програм бакалаврату та магістратури з соціальної роботи відповідно до змісту діяльності у ТГ) і розробки системи підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ;

– *виокремлено та змодельовано* діяльність двох ланок фахівців з соціальної роботи в громаді (фахівця-адміністратора та фахівця-практика) як штатних працівників структурних підрозділів / Центрів надання соціальних послуг у ТГ, висвітлено мету, завдання їх діяльності, схарактеризовано їх функції, ролі, категорії клієнтів та етичні аспекти роботи;

– *здійснено* історико-гносеологічний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду соціальної роботи у ТГ для визначення й уточнення основних понять дослідження; обґрунтовано особливості соціальної роботи у громаді як соціальної системи мікрорівня; запропоновано авторське тлумачення поняття «теорія соціальної роботи», власний підхід до класифікації теорій соціальної роботи та схарактеризовано специфіку їх застосування у ТГ; проаналізовано наявні



парадигми і моделі соціальної роботи в громаді за кордоном; розроблено авторські моделі соціальної роботи, висвітлено базові та допоміжні методи соціальної роботи у ТГ й обґрунтовано механізми їх застосування;

– *уточнено* суть понять «громада», «територіальна громада», «об'єднана територіальна громада», «соціальна робота в громаді», «соціальна робота у територіальній громаді», «підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді», «готовність майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді»; схарактеризовано зміст структурних компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, критерії та діагностичний інструментарій для оцінки рівнів її сформованості.

*Подальшого розвитку* набули положення системно-комплексного підходу до організації соціальної роботи у ТГ; організаційно-змістові характеристики діяльності соціальних працівників; теорії, моделі та методи соціальної роботи у ТГ; зміст, форми та методи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в умовах децентралізації системи соціального захисту населення.

**Теоретичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що: здійснено аналіз проблеми соціальної роботи в громаді у вітчизняній і зарубіжній теорії та практиці; висвітлено концептуальні засади організації соціальної роботи у ТГ в Україні, стратегію її розвитку та нормативно-правове забезпечення; схарактеризовано сутність моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи в громаді та модель його особистості; розроблено компетентнісну модель професійної підготовки соціальних працівників у ТГ; визначено їх роль у побудові системи підготовки означених фахівців у ЗВО; науково обґрунтовано та розроблено систему відповідної підготовки; здійснено аналіз структурних компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ та схарактеризовано організаційно-педагогічні умови її формування.

**Практичне значення дослідження** полягає в тому, що апробовано розроблену систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) рівнях вищої освіти в

рамках підготовки студентів зі спеціальності «Соціальна робота», здійснено підбір ефективних традиційних та інноваційних форм, методів і засобів підготовки, визначено механізми впровадження організаційно-педагогічних умов формування готовності до означеного виду діяльності. Практична реалізація авторської системи також виражена у розробці й імплементації: змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення (зокрема, змістове збагачення програм окремих дисциплін темами, що стосуються специфіки організації соціальної роботи в громаді; розробка авторських навчальних курсів «Практикум з соціальної роботи» та «Соціальна робота в громаді»; доповнення програм різних видів практик завданнями, спрямованими на формування відповідних умінь і навичок; організація діяльності студентського гуртка «Соціальний експериментаріум» і проблемної групи «Технології соціальної роботи з різними категоріями населення у ТГ», підготовка та реалізація соціальних проектів; апробація тренінгових програм «Громада і соціальна робота в ній» та «Соціальний працівник у громаді»; проведення семінарів, круглих столів, конференцій, фокус-груп за тематикою дослідження) у професійну підготовку здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти з соціальної роботи та ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» – другого (магістерського) рівня вищої освіти за означеною спеціальністю та її технологічного супроводу.

Матеріали дослідження *можуть бути використані* під час проектування підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ у ЗВО; викладання професійно-орієнтованих навчальних дисциплін; підвищення кваліфікації і перекваліфікації працівників соціальних служб, установ та організацій державної та недержавної форм власності; розробки спецкурсів, спецсемінарів, навчальних посібників і у позааудиторній роботі студентів.

Результати дослідження *впроваджено* в освітній процес Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (довідка № 57-33/03 від 16. 01. 2019 р.), Київського університету імені Бориса Грінченка

(довідка № 120 від 22. 03. 2018 р.), Школи соціальної роботи імені професора Володимира Полтавця університету «Києво-Могилянська академія» (протокол № 08 від 23. 05. 2018 р.), Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (довідка № 41 від 27. 06. 2018 р.), Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (довідка № 03-28/02/2856 від 08. 10. 2018 р.), ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (довідка № 68-18-896/1 від 16. 11. 2018 р.); у діяльність ТОЦСССДМ (довідка № 19 від 19. 01. 2018 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Представлені в дисертації наукові результати одержані автором самостійно. В опублікованих у співавторстві працях, особистим внеском є висвітлення [4] методичних засад проведення наукових досліджень з соціальної роботи; [5] особливостей роботи дитячих громадських об'єднань у громадах за кордоном; [6] методологічних рекомендацій та [19; 20] інноваційних підходів до організації практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; [7; 23] механізмів функціонування програм подвійних спеціальностей з соціальної роботи за кордоном і [8] можливостей їх упровадження в Україні; [21] особливостей роботи соціальних працівників в умовах полікультурної громади та [24] змісту їх діяльності у ТГ.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення й результати дослідження оприлюднено на наукових, науково-практичних конференціях і семінарах різних рівнів: *міжнародних*: «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери» (Хмельницький, 2012), «Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей» (Тернопіль, 2014), «Соціальні проблеми сучасної молоді: український та світовий досвід вирішення» (Глухів, 2016), «Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору» (Вінниця, 2016), «Актуальні проблеми гуманітарних наук у дослідженні молодих учених» (Київ, 2016), «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2016), «Наукові пошуки: актуальні проблеми теорії і практики» (Київ, 2017), «Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий,

економічний та гуманітарний виміри» (Кропивницький, 2017), «Обліково-аналітичне забезпечення розвитку місцевих громад» (Севєродонецьк, 2017), «Міжнародна науково-практична конференція магістрантів та аспірантів» (Харків, 2017), «Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи» (Хмельницький, 2017), «Соціальне виховання: від традиції до сучасності» (Київ, 2018), «Актуальні проблеми сучасної соціології і соціальної роботи та професійної підготовки фахівців: антидискримінаційна теорія і практика» (Ужгород, 2018), «Психологічні виміри розвитку сучасної освіти України в умовах євроінтеграції» (Тернопіль, 2018), «Імперативи розвитку громадянського суспільства у забезпеченні національної конкурентоспроможності» (Батумі, Грузія, 2018); *всеукраїнських*: «Інтеграційні процеси в міжнародних відносинах: історія і сучасність» (Миколаїв, 2014), «Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення» (Тернопіль, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018), «Актуальні проблеми соціальної роботи і підготовки фахівців: сучасні тенденції» (Ужгород, 2012, 2014, 2015), «Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства» (Кіровоград, 2016), «Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору» (Вінниця, 2016), «Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді» (Тернопіль, 2016), «Формування професіоналізму фахівця в системі безперервної освіти» (Київ, 2017), «Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності» (Тернопіль, 2017), «Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики» (Київ, 2017), «Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти» (Суми, 2018); «Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення» (Маріуполь, 2018); *регіональних*: «Актуальні проблеми соціальної роботи» (Тернопіль, 2014); *міжнародному і національному семінарах*: «Польща – Україна. Освіта та виклики сучасності» (Тернопіль, 2017), «Національний семінар

з інформування та консультування молоді» (Вінниця, 2018).

Основні положення й результати дослідження були обговорені на засіданнях кафедр педагогіки та менеджменту освіти, соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (2015 – 2018 рр.)

**Кандидатська дисертація** на тему «Професійна підготовка соціальних працівників у вищих навчальних закладах Австралії» зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти захищена у 2011 р., її матеріали в тексті докторської дисертації не використано.

**Публікації.** Результати дослідження висвітлено у 73 наукових і науково-методичних працях (із них 63 одноосібних), зокрема: 3 монографії (2 у співавторстві), 1 стаття у журналі, що індексується у наукометричній базі Scopus, 20 статей у наукових фахових виданнях України, 5 статей у зарубіжних і міжнародних наукових виданнях, 1 електронний навчальний посібник, 1 навчально-методичний посібник, 27 публікацій апробаційного характеру та 4 праці, які додатково відображають наукові результати дисертації.

**Структура й обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, переліку умовних скорочень, висновків, додатків і списку використаних джерел (1165 найменувань, з них – 387 іноземними мовами), 48 додатків (на 160 сторінках). Дисертація містить 33 таблиці (на 10 сторінках), 27 рисунків (на 12 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 687 сторінок (основного тексту – 396 сторінок).

# РОЗДІЛ 1

## ІСТОРИКО-ГНОСЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

### ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ У

### ВІТЧИЗНЯНІЙ І ЗАРУБІЖНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

#### 1.1. Онтологія базових понять дослідження

Реформування адміністративно-територіального устрою, децентралізація влади, створення об'єднаних територіальних громад (ОТГ), розподіл і делегування повноважень між органами державної влади й органами місцевого самоврядування сприяють розвитку соціальної роботи та системи надання соціальних послуг населенню на локальному рівні. У зв'язку з соціально-політичними змінами, які відбуваються в українському суспільстві, соціальна робота в громаді набуває нового відтінку. Ці події змушують науковців замислитись над змістом понять «громада», «територіальна громада», «об'єднана територіальна громада», їх видами, структурою, детермінацією ресурсів та особливостями організації соціальної роботи в них.

Огляд наукової літератури з проблеми дослідження (Демидова, 1997; Майо, 1996; Пейн, 1997; Софій & Клеманська, 2001; Barker, 1995; Twelvetrees, 1991; Netting, Kettner, McMurtry, & Thomas, 1997; Stacey, 1969 та ін.) дає підстави стверджувати, що над проблемами об'єднання, спільного проживання, діяльності, гармонійного розвитку та існування у громаді, налагодження спільних соціально-політичних та економічних відносин людство замислювалось здавна. Проте, і досі у науковій літературі немає єдиного підходу до визначення і розуміння самого поняття «громада». Маючи латинське походження (лат. *coriēna* — община, громада, спільнота) воно є досить поширеним у групі романогерманських мов (анг. *community* — спільнота, громада; фран. *communauté* — спільнота, громада; італ. *comunità* — спільнота, громада тощо). Первинно «громада» («*community*») трактується як форма соціальної (колективної) організації людей, місцева спільнота, організація, частина суспільства, яка є

характерною майже для всіх народів світу (вікіпедія, 2016). Тобто громада обмежується територіально і характеризується як об'єднання людей, що проживають на певній території. Громадою може бути і «група людей, об'єднаних спільністю становища, інтересів, завдань (Бусел, 2004). Підтвердженням того є визначення, запропоноване у «Тлумачному словнику сучасної української мови» (Коврига, Ковальова, & Пономаренко, 2005).

В «Оксфордському тлумачному словнику» подано найбільш загальне визначення «громади», яке об'єднує запропоновані раніше. Його автор А. Хорнбі під «громадою» розуміє групу людей, об'єднаних спільністю походження, соціальним станом, расою, релігією, місцем проживання (населеним пунктом) із наявними соціальними інститутами: школою, церквою, адміністративними, соціальними та дозвілєвими організаціями (Hornby, Cowie, & Lewis, 1974).

В українській мові часто вживається «община» як синонім поняття «громада» (Бурячок, Гнатюк, & Головащук, 2006). Останнє у «Політологічному словнику» визначається як «найрізноманітніша самоврядна спільність людей (сільські товариства, міські комуни, професійні, релігійні об'єднання, земляцтва тощо)» (Астахова & Панова, 1997).

У «Британському соціологічному словнику» під «общиною» («community») автори (Н. Аберкромбі, Б. Тернер, С. Хілл (2004) розуміють сукупність людей, що проживають та ведуть різні види повсякденної діяльності на географічно визначеній території, мають певну соціальну структуру, автономність, припускають наявність відчуття приналежності («духу общини»).

У сучасній науковій літературі існує понад 100 визначень поняття «громада». Проаналізуємо, як це поняття формувалося і розглядалося у різних науках. Первинно, дослідженням громади займалися соціологи та історики. З позиції соціології «громада» використовується для опису об'єднань/спільнот людей, які виникають або існують у межах конкретних груп або територіальних одиниць (Thomas & Pierson, 1999) з метою соціальної взаємодії (Андрущенко, 2002; Беляев, 2000; Скуратівський & Шевченко, 1998; Радаев, 1996; Shaffer, 1989).

До основних чинників, які визначають, характеризують, впливають на утворення і функціонування громад, на думку О. Ботанова (2001), В. Скуратівського, М. Шевченко (1998), Т. Титаренко (2003), Р. Шаффера (1989) належать: поділ праці; спільний характер і сфера життєдіяльності, зв'язки; єдність території, рис, ознак, цінностей, інтересів, потреб, цілей, поглядів, смаків і звичок; однакове походження, культура і сумісний менталітет; подібність побуту; схожість психології мислення і поведінки; взаємозв'язок економічних, політичних, соціальних та юридичних відносин.

Громада – це місцева спільнота, група людей із досить розвинутим спілкуванням, яке, на думку Р.Шеффера (Shaffer, 1989, р.4), не завжди є активним але є явним. На груповій, соціальній спільності, єдиній території та регулярних стосунках, різноманітності, індивідуальності та замкнутості, наявності внутрішніх емоційних, родових, сусідських і товариських зв'язків при характеристиці громади наголошує В. Саакян (2002).

В історичних наукових працях (Рудницька, 2015; Теремко, 2007; Терлецький, 1935; Ткачук, 2001; Черкасова, 2001 та ін.) поняття «громада» застосовують для позначення самоврядної виробничої та соціальної групи. Водночас, дослідники-історики (Бурдін, 2016; Калініченко, 2008; Лушагіна, 2010; Трачук, 2016) виділяють дві форми існування громад: первісну і селянську. В історії української державності «громада» у більшій мірі характеризує саме селянські, землеробські поселення (Калініченко, 2008), які існували ще за часів слов'янських племен, що заселяли територію сучасної України (Черкаський, 1928). Їх називали «верв», «мир», «сіло», «люди» (Анісімов, 1997).

У період Київської Русі громада пройшла еволюційний шлях розвитку від об'єднання людей за родинною, родовою близькістю до об'єднання людей за територіальною близькістю, сусідством (Грушевський, 1992).

XIV-XV ст. в Україні є періодом функціонування найбільш прогресивних моделей європейського самоврядування. Існування сільських «громад» (сільських «обществ») як об'єднань із звичаєвим правом, самобутніми традиціями, системою соціальної підтримки бідних і знедолених (Анісімов,



1997); наявністю території, виборного голови, членів громадського правління, суду, спільного майна, доходів, відносин між членами громади, сформованих моральних засад, колективної відповідальності (Сільська громада ..., 2016) було характерним для того часу.

У період перебування України у складі Російської імперії така система територіального устрою була повністю зруйнована. Проте, з проголошенням незалежності знову зростає інтерес до громади як суб'єкта суспільних відносин (Громади України., 2002).

Крізь призму теорії і практики місцевого самоврядування аналізують поняття «громади» юристи і державотворці. В. Медведчук (1995) характеризує «громаду» як сплетіння соціальних відносин між людьми, які мають множину загальних інтересів, потреб і найбільшою мірою можуть їх забезпечити і задовольнити; Ю. Наврузов (2000) – як «автономну соціальну надструктуру, об'єднану перманентною загальною діяльністю» (Наврузов, 2000, с.275).

Д. Барнс (2001), вивчаючи питання децентралізації влади та надання додаткових повноважень органам місцевого самоврядування, подає декілька категоріальних дефініцій досліджуваного поняття. Науковець під «громадою» розуміє: історично утворену спільноту людей із спільними традиціями, сукупністю соціальних взаємодій, побудованих на основі родинних стосунків, проживанням на одній території, належністю до певної соціальної групи; колективного споживача послуг персоніфікованого та індивідуалізованого характеру задля задоволення існуючих потреб та інтересів; виробника публічних послуг у залежності від владних повноважень й участі органів місцевого самоврядування у життєзабезпеченні людей. Дослідник наголошує, що громада «має здатність впливати на місцеве суспільне життя та своєю владою репрезентувати місцеве населення, а також наділяти його певними повноваженнями» (Burns, Hambleton, & Hoggett, 2001).

Результати наукових розвідок засвідчили існування різноманітних підходів до трактування суті «громади» у вітчизняній і зарубіжній практиці та науковій теорії. Зазначимо, що всі проаналізовані нами визначення, присвячені

дослідженню означеного феномену, можна структурувати у дві групи: (1) – ті, які характеризують «громаду» як локальну соціальну спільноту, особливу форму суспільної взаємодії; (2) – як об'єднання людей за інтересами, ідеями, покликом, цінностями.

Визначення, запропоновані дослідниками (Пейн, 1997, с. 44-50; Гилберт & Спехт, 1994, с. 252) у соціальній роботі підтверджують наявність двох підходів до розуміння означеного поняття. М. Пейн (1997) розглядає «громаду» як територіальну громаду, тобто об'єднання людей, які проживають на одній географічно визначеній території; та громаду за інтересами – як об'єднання людей, які мають спільні проблеми, інтереси, соціальні зв'язки або інші характеристики (Пейн, 1997, с. 44-50). Ф. Тьонніс (1994) під «територіальною громадою» розуміє «громаду», що є природним утворенням, існує як різновид самодостатнього суспільства, переважно сільського, характеризується спільними родинними зв'язками, інтересами; під «громадою за інтересами» – «спільноту» як штучне утворення, яке існує як асоціація, об'єднання людей, які мають спільну мету і прагнуть її досягти (Гилберт & Спехт, 1994, с. 252).

Т. Семигіна (2001) на основі аналізу зарубіжних підходів до визначення сутності «громади» зазначає, що «територіальна громада» та «громада за інтересами» є характерною для професійної соціальної роботи Великої Британії; тоді як у США – це група індивідів/сімей, які мають спільні цінності та/чи інтереси; користуються послугами одних соціальних служб; живуть на одній території/місцевості (Семигіна, 2001, с.32-38).

Трьохаспектний підхід до визначення досліджуваного поняття подане в «Американському словнику з соціальної роботи», де «громада» трактується як: група людей або сімей, яка має спільні цінності, інтереси; клієнти, користувачі послуг одних і тих самих соціальних служб, організації; особи, які живуть на одній території (Barker, 2003, с. 68). Часто поняття «локальна соціальна спільнота» («local social community») у соціальній роботі використовують як синонім «громади», під яким розуміють мережу взаємопов'язаних соціальних

служб, установ, організацій, що охоплюють усі сфери суспільного життя та діють на певній географічно визначеній території (Stacey, 1969).

Американський науковець Р. Уорен (Warren, 1972) визначив громаду з позиції п'яти різних підходів: структурного, соціально-психологічного, людей на території, процесів діяльності та функціонування соціальних систем.

На визначенні «громади» як соціально-незалежної групи людей, які беруть активну участь в обговоренні і прийнятті спільних рішень, здійснюють діяльність і розвиваються в межах утвореної ними групи, наголошують М. Белах, Р. Мадсен та ін. (Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler, & Tipton, 1985). Е. Кохен (1985) зазначає, що у громаді відбувається емоційне зарядження, ідентифікація і символічне конструювання особистості. Науковець характеризує «громаду» як систему цінностей, норм і моральних кодів, із якими ідентифікує себе особа і які сповідує. У той же час структура громади, на його думку, не має жодного значення для людини (Cohen, 1985, с. 9). На психологічних зв'язках між членами громади, існуванні солідарності та психологічній ідентифікації акцентує Д. Кларк (Землянська, 2016); на економічній і практичній цінності – В. Бері (Berry, 1996).

П. Матесіч, Б. Монсей (1997) і М. Сент Паул (1997) запропонували більш спрощене визначення «громади», під якою, розуміють людей, які живуть на географічно визначеній території, пов'язані один з одним і з місцем свого проживання соціально-психологічними зв'язками (Mattessich & Monsey, 1997; Saint Paul, 1997). П. Феллін (2001) означене поняття трактує як соціально, функціонально-просторову одиницю, яка існує задля задоволення життєвих потреб її членів, налагодження патерних зв'язків і колективної ідентифікації.

Проблемно стверджувати про існування громади, якщо самі представники громади не відчують своєї приналежності до неї (Rae & Nicholas-Wolosuk, 2003). Остання може бути *територіальною*, коли особа/сім'я проживає на території громади, в межах її кордонів і відчуває особистісне членство у громаді та *символічною*, коли особа/сім'я проживає на території громади, проте відчуває свою приналежність до декількох спільнот (професійної, релігійної, освітньої,

Інтернет тощо), що характеризується як індивідуальне членство у множинних громадах (Netting, Kettner, McMurtry, 1997, с. 106). Більшість людей є одночасно членами територіальних і не територіальних, тобто символічних громад.

У сучасному світі членство в територіально визначеній громаді є швидше правовим статусом громадянина (Ginsberg, (Ed.), 1998), однак це ще не підтверджує його ідеологічної приналежності до громади, в якій він проживає (Fellin, 2001). Ідеально, коли особа ідеологічно та територіально асоціює себе з певною конкретною громадою.

У період глобалізації та «макдоналізації» соціальних процесів (Dustin, 2016; Ford, 1994; James, 2004; Smart, (Ed.), 1999), що мають місце у сучасному світі, втрачається відчуття соціальної безпеки, яке має бути в колі сім'ї, громади. Постмодерний світ характеризується як світ ризиків і небезпек (Bauman, 1995), реакцією на які може стати відродження громади в її первинному значенні (Burkett, 2001) з вірою у потенціал зв'язків, відносин у середині громади. Останнє є типовим для популяризації екологічно орієнтованих рухів.

Дж. Баккет (2001) виділив три позиції, з точки зору яких він характеризує громаду в глобалізаційному, постмодерному світі:

*трактування «громади» як процесу, а не стану* – науковець відійшов від стандартного визначення громади як чогось постійного, об'єктивного, що асоціюється з певним місцем, структурою, ідеями; а розглядає її як діяльність, спрямовану на створення соціальної конструкції;

*інтеграція особистісного, локального та глобального* – створення громади є результатом ефективної комунікації не заради конструювання структур, що стимулюють людей до взаємодії, а як виклик «локальним знанням», усталеним поглядам і переконанням, притаманним представникам влади у суспільстві задля перетворення їх у глобальні знання («думай локально – дій глобально»);

*поширення різних способів пізнання, соціальних дій та існування в громаді* - відхід від розуміння «громади» як єдності («unity») та інтегрованості («integrity») людей до визначення її як спільності («common»). Різноманітність та одноманітність, солідарність та егоїзм, розділення та єдність, що є однаково

важливими для громади. Однак на думку вченого, акцент на якійсь одній із характеристик приведе до виникнення проблем; наголос на єдності – до гомогенізації, зникнення відмінностей, асиміляції тих, хто відрізняється від інших (Burkett, 2001, р. 233-246).

Зауважимо, у постмодерному світі «громаду» розуміють як сукупність людей, які проживають на певній території або систему налагоджених взаємостосунків, так і ідеальну конструкцію, утворення, яке відображає уявлення людей про конкретні форми соціального життя, регламентує і формує соціальні зв'язки, здійснює соціальну підтримку і розвиток її членів тощо.

Структура громади є досить складною і різноплановою; формальною і неформальною. Формальна – відображає наявність затверджених і регульованих горизонтальних (між рівними членами громади) та вертикальних (між членами громади та керівництвом) зв'язків, що існують у громаді (Машталярчук & Зубрицька, 2002, с. 64-72). Неформальна – характеризуються наявністю створених членами громади різноманітних груп, об'єднань задля представництва їх інтересів.

Фактично поняття «громада» у нашій країні у тому значенні, в якому воно використовується за кордоном у соціальній роботі, майже не вживається. Причиною цього є радянські часи, період, коли людину асоціювали не з громадою, а з місцем її проживання, пропискою (Винников, 2001, с. 12-18). У сучасних умовах в Україні починає утверджуватися розуміння громади як системи, яка об'єднує різноманітні підсистеми й елементи, тісно взаємопов'язані між собою спільністю інтересів, діяльності, цінностей, мети тощо. Водночас, в умовах реформування місцевого самоврядування, актуальності набуває поняття «територіальна громада», яку визначають як: простір для творення якісно нового гармонійного та ефективного суспільства, яке б виступало рушійною силою, ядром суспільної активності для держави та суспільства (Батанов, 2001); безпеки, добробуту, сприяння самореалізації усіх членів громади, збереження здоров'я, психологічного комфорту, забезпечення доступу до якісної освіти, розвитку талантів тощо (Жовнірчик, 2005); об'єднання людей-однодумців, які

самоорганізувалися для здійснення управління жителів, вулиці, населеного пункту, держави (Мороз, 2008) та здатні взяти на себе відповідальність за побудову якісно нового суспільства.

Основними характеристиками територіальних громад є: пріоритет суспільних інтересів над інтересами окремих інституцій, осіб; об'єднання матеріальних і нематеріальних ресурсів, координація і консолідація інтелекту великої кількості людей; вироблення спільної стратегії розвитку; самодостатність, незалежність; доступ до інформації, відкритість; відповідальність кожного за свої обов'язки, самоорганізованість і дисципліна (Українська громада, 2016).

Аналіз наукових джерел (Батанов, 2001; Жовнірчик, 2005; Мороз, 2008) дає підстави стверджувати, що до розуміння важливості територіальної громади в розвитку державності Україна прийшла не відразу. Паростки самої ідеї зародилися ще на початку 90-х років ХХ ст.; законодавчо це поняття було закріплене у Конституції України (2007) та ЗУ «Про місцеве самоврядування» (1997), де «територіальну громаду» визначено як «об'єднання жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста» (стаття 140) (2007); самостійна адміністративно-територіальна одиниця; об'єднання жителів декількох сіл навколо єдиного адміністративного центру або як об'єднання жителів, які постійно проживають у межах села, селища, міста (стаття 1) (1997).

У сучасних умовах територіальна громада є предметом дослідження великої кількості вчених, представників різних наукових шкіл та галузей знань. Аналіз окремих праць вітчизняних (Баймуратов, 1996; Батанов, 2003; Бутко, 1992; Кравченко, 1999; Краснов, 1993; Орзих, 1996) і зарубіжних (Burns, 1994; Parusek, 2001) дослідників свідчить про присутність як спільних, так і суттєво відмінних підходів до визначення феномену територіальної громади та кваліфікуючих її ознак. Науковці також оперують різними дефініціями при характеристиці «територіальної громади»: «територіальна самоорганізація громадян», «територіальний колектив громадян», «територіальний колектив»,

«громадяни, які проживають на території», «місцеве співтовариство». Зазначимо, більшість науковців і практиків під «територіальною громадою» розуміють групу, спілку людей (Кравченко, 1999; Краснов, 1993), громадян (Батанов, 2003; Выдрин, 1992, с. 86; Орзих, 1996, с. 64), індивідів (Burns, 1994), фізичних осіб (Баймуратов, 1996, с. 95-100), які проживають у міському або сільському поселенні (Кампо, 1993, с. 68-73; Страшун, 1976), мають певні територіальні межі (Бутко, 1992, с. 38-41), спільні інтереси (Бутко, 1992, с. 38-41; Выдрин, 1992, с. 86; Орзих, 1996, с. 64) та визначений законом правовий статус (Кравченко, 1999; Краснов, 1993); пов'язані територіально-особистісними, формальними і неформальними зв'язками системного характеру, які здатні виробляти характерні інтереси та реалізовувати їх на рівні місцевого самоврядування (Баймуратов, 1996, с. 95-100; Выдрин, 1992, с. 86).

До основних ознак, характеристик територіальних громад вітчизняні та зарубіжні науковці відносять: приналежність до певної географічної території, тобто територію (Баймуратов, 1996, с. 97; Батанов, 2003, с. 77; Бутко, 1992, с. 8; Приховані резерви самоврядування, 2001, с. 3; Щепанський, 1969, с. 160; Parysek, 2001, с. 29), «місце проживання» (Выдрин, 1992, с. 86; Иванов, 1988, с. 94; Пухтинський, 1996, с. 68-89, 83-84; Страшун, 1976, с. 24) або «населений пункт» (Кравченко, 1999; Попович, 1968, с. 372-373); наявність спільного інтересу (Бутко, 1992, с. 8; Выдрин, 1992, с. 86; Кравченко, 1999; Наврузов, 2000, с. 278; Попович, 1968, с. 372-373; Сівков, 2005, с. 239; Хорев, 1981, с. 26; Badger, 1998), колективну свідомість (Уиттлси, 1957, с. 65), міжособистісні зв'язки в межах території (Баймуратов, 1996, с. 95-100; Выдрин, 1992, с. 86; Щепанський, 1969, с. 160), спільність традицій і культури (Burns, 1994, с. 304), ідентичність і самоідентичність (Кордун, 2006, с. 162; Badger, 1998, с. 73; Parysek, 2001, с. 26), визначеність цінностей (Наврузов, 2000, с. 278; Сівков, 2005, с. 239), громадську участь і довіру (Патнэм, 1995, с. 79, 80) тощо. Т. Голікова основні ознаки територіальної громади доповнює такими поняттями як: територіальність, самоврядність, автономність, репрезентативність, інтегративність, інтелектуальність, фіскальність і володіння майном (Голікова, 2002, с. 43-50).

Систематизація визначень «територіальної громади», запропонованих у нормативно-правових актах, науковій літературі дала змогу запропонувати власне трактування означеного поняття, яке ми розуміємо як первинну ланку місцевого самоврядування, об'єднання людей, що мешкають на певній, географічно визначеній території, характеризуються налагодженістю різнопланових зв'язків (демографічних, територіальних, політичних, майнових, професійних, мовних, релігійних, соціально-культурних тощо), спільністю інтересів, орієнтованістю на добробут громади і кожного її члена й активною участю у розвитку та покращенні умов проживання у ній. Основним призначенням територіальної громади, на нашу думку, є створення оптимальних умов для підвищення якості життя та розвиток кожного члена громади та громади в цілому, задоволення потреб та інтересів, забезпечення вільного доступу до наявних ресурсів.

У сучасних умовах, завдяки змінам, які відбуваються у системі соціально-політичного устрою, актуальним для України є поняття «об'єднаної територіальної громади» (ОТГ) (України, З., 1997; України, З., 2014). ОТГ, згідно з Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (від 1 квітня 2014 р. № 333-р.) (2014), є базовим рівнем адміністративно-територіального устрою держави; наділене додатковими повноваженнями та владою у різних сферах життєдіяльності, в тому числі і в сфері соціального захисту населення, що передбачає організацію і надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. Практичні аспекти цього процесу реалізуються в межах здійснення ефективної соціальної політики та реалізації соціальної роботи на локальному рівні.

Вивчення основних підходів до розуміння змісту понять «територіальна громада» та «об'єднана територіальна громада», їх базових характеристик дозволяє стверджувати, що «об'єднана територіальна громада» є уточненою дефініцією «територіальної громади», поняттям, яка закріплене на законодавчому рівні нещодавно (2014 р.) у зв'язку реалізацією реформи децентралізації влади. Водночас, поняття «територіальна громада» є більш



відоме загалу, змістовніше висвітлене у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі та практиці, не суперечить ідеї «об'єднаної територіальної громади». З метою уникнення непорозумінь при перекладі та на практиці вважаємо за доцільне в подальшому у контексті здійснюваного дослідження використовувати обидва терміни як синоніми.

У процесі визначення основних підходів до розуміння сутності соціальної роботи на локальному рівні, в громаді, встановлено, що у вітчизняній науковій літературі спостерігається різнобій термінів, що позначають соціальну роботу в громаді: «соціальна робота в громаді», «соціальна робота з громадою», «робота в громаді». Це пов'язано з труднощами перекладу. Саме поняття «community work» має англomовне походження, однак аналогічного відповідника в українській мові не існує. На нашу думку, «соціальна робота в громаді» як поняття найбільшою мірою відповідає своєму англomовному аналогу.

Оскільки соціальна робота на локальному рівні, в громаді в Україні тільки перебуває на етапі становлення, доцільно, насамперед, висвітлити основні підходи до розуміння сутності, змісту означуваного поняття за кордоном. Зауважимо, що у зарубіжній науковій літературі побутують різні точки зору щодо трактування означеного вище поняття. «Соціальну роботу в громаді» характеризують як: середовище, соціум, в якому працюють соціальні працівники; головну мету, задля досягнення якої ініціюються і здійснюються зміни; сам механізм змін (Fellin, 2001; Kramer & Specht, 1983); локально-орієнтовану практику і професію, що передбачає реалізацію дій, спрямованих на активізацію громади і її членів (Popple, 1995); чітко сплановану соціокультурну інтервенційну стратегію, спрямовану на дослідження, визначення і вирішення соціальних проблем; міждисциплінарну діяльність, що передбачає застосування міждисциплінарних методів (соціальної роботи, педагогіки, психології тощо) у процесі вирішення проблем (Oelschlägel, 1983); процес, спрямований на самовдосконалення громад через організацію колективних дій з метою покращення умов життя нужденного чи дискримінованого населення (Barker, 1995). Базовими характеристиками соціальної роботи у громаді є

локальність і спільність інтересів; наявність взаємозв'язків, солідарності та співтовариств.

Однією з перших українських науковців, хто займався дослідженням означеної проблематики є Т. Семигіна (2004). Вчена у книзі «Робота в громаді: практика і політика» запропонувала власне визначення соціальної роботи в громаді і схарактеризувала її «метод, різновид, форму чи рівень соціальної роботи», що здійснюється на мікросоціальному рівні (Семигіна, 2004). Думку Т. Семигіної поділяють й інші вітчизняні науковці, які досліджують особливості соціальної роботи в громаді (А. Аніщенко (2016), Т. Алексеєнко (2004, с.19-24), Д. Лиховід (2014) та ін.). Погоджуємося з точкою зору дослідниці і ми.

Значний внесок у розвиток соціальної роботи в громаді зробила О. Безпалько (2006). В опублікованій дослідницею монографії «Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи» (Безпалько, 2006) схарактеризовано соціальну роботу в громаді як «один із рівнів соціальної роботи, яка здійснюється з використанням відповідних форм і методів»; розкрито сутність соціально-педагогічної роботи в громаді та її особливості; обґрунтовано теоретичні, організаційні та методичні засади соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді та здійснено ретроспективний аналіз її розвитку; схарактеризовано функції фахівців з соціальної роботи, які працюють з дітьми й учнівською молоддю в громаді.

Узагальнення основних підходів до визначення «соціальної роботи в громаді», запропонованих у зарубіжній і вітчизняній науковій літературі, дає підстави для висновку, що означене поняття розуміють як метод (Семигіна, 2001, с. 31-50; Fellin, 1995; Younghusband, 1964), різновид (Скочиляс, 2001) та форму (Софій & Клеманська, 2001) соціальної роботи. На нашу думку, соціальна робота в громаді є рівнем соціальної роботи (Слозанська, 2011), на якому здійснюється інтервенційна діяльність соціального працівника для вирішення соціальних проблем, задоволення потреб, розвитку самої громади та її членів.

Отже, у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі немає єдиного трактування понять «грумада», «територіальна грумада», «соціальна робота в грумаді». Це пов'язано з різноманітністю підходів до їх розуміння; історичними аспектами процесу їх становлення, зовнішніми і внутрішніми факторами, що впливають на формування змісту диференційованих нами понять. Не має єдності й серед науковців щодо визначення соціальної роботи в грумаді. Її диференціюють як метод, різновид, форму, рівень соціальної роботи, як професію або вид діяльності. Зазначимо, що соціальна робота в грумаді пройшла декілька етапів у процесі свого становлення, які схарактеризовані у наступному підрозділі дисертаційного дослідження.

## **1.2. Історична ретроспектива та концептуальні засади становлення й розвитку соціальної роботи у територіальній грумаді за кордоном і в Україні**

Як уже було зазначено вище, термін «соціальна робота в грумаді» є предметом вивчення багатьох українських і зарубіжних учених. Проведений науковий пошук засвідчує, що незважаючи на те, що «соціальна робота в грумаді» як поняття введено в науковий обіг тільки у середині XIX ст., над проблемами проживання на певній географічно визначеній території задля гармонійного проживання, особистісного та суспільного розвитку, покращення умов проживання і життєдіяльності людство замислювалося давно. Закономірно, що означені проблеми були предметом дослідження науковців у різні часи.

Своїй появі та розвитку соціальна робота в грумаді завдячує протестантському священику С. Бернету, який виступив на захист бідних і пригноблених жителів Англії. Він наполягав на створенні спеціальних поселень (сеттелмент-центрів) у бідних регіонах Англії задля надання освітніх і рекреаційних послуг їх жителям спеціально підготовленими особами, які б проживали у тих же поселеннях. На кінець XIX ст. таких центрів у бідних

районах Англії існувало 30. У них соціальну допомогу місцевим жителям надавали студенти, які там і проживали.

У 1889 р. Дж. Адамс й Е. Гейтс, перейнявшись ідеєю С. Барнедета, ініціювали створення Халл-Хауса (м. Чикаго, США), сеттелмент-центру для емігрантів. У ньому працювали ясла, клуб для хлопчиків, декілька гуртків для дорослих і дітей, бібліотека, пральня, їдальня тощо.

У кінці XIX ст. подібні сеттелмент-центри вже активно діяли в багатьох містах США, Великої Британії та Німеччини. У їх структурі функціонували підрозділи, що працювали у сфері громадського здоров'я, надання медичних і соціальних послуг, захисту прав дітей, самоосвіти дорослих, проведення вільного часу тощо. Зміст і напрями роботи сеттелмент-центрів визначалися і регулювалися відповідно до потреб жителів громади; послуги надавалися різним категоріям і віковим групам мешканців (Безпалько, 2005).

Безпрецедентне значення для розвитку соціальної роботи в громаді мали колоніальні офіси, які Англія відкривала у своїх колоніях. Такі офіси були плацдармом для реалізації соціальної політики Англії на захоплених територіях, що зводилась до створення і розвитку поселень, які б працювали на благо великої колоніальної держави (Gojová, 2008).

У 30-50-ті рр. XX ст. у Великій Британії, у період масового переселення сільських жителів у щойно засновані міста, уряд країни, для спрощення процесу їх адаптації та асиміляції у містах, вирішив працевлаштувати у соціальних агенціях так званих громадських працівників ("community workers"). Вони допомагали новоприбулим «обжитися» у новому соціумі, створити групи самодопомоги, інтегруватися у нове середовище (Gilchrist, 2006).

Незважаючи на активне просування соціальної роботи в громаді на практиці, науково-визнаним означене поняття стало лише на початку 60-х років XX ст., завдяки І. Цоهازбенду (1968), який здійснив переворот у розумінні соціальної роботи як професійного виду діяльності. Науковець виділив соціальну роботу в громаді як третій, окремий теоретично обґрунтований метод соціальної роботи, який жодної практичної цінності, на той час, не мав (Younghusband, 1968).

Варто зауважити, що до середини минулого століття у теорії та практиці домінували індивідуальний і груповий методи соціальної роботи, які застосовувалися соціальними працівниками для: покращення умов соціалізації, особистісного розвитку, колективного благополуччя, превенції появи соціальних проблем у суспільстві, надання терапевтичної допомоги, підвищення рівня особистісної та соціальної відповідальності кожного члена громади, їх моральності й освіченості; активізації їх потенціалу задля розвитку як окремих членів, так і всієї громади (Gilchrist, 2006). Зростання чисельності незадоволених і соціально вразливих осіб, неспроможність діючих соціальних агентств надавати їм якісні послуги та задовольняти їхні потреби породжує виникнення у 60-х роках ХХ ст. різноманітних рухів, які стають на захист соціально-пригноблених. Цей період науковці характеризують як «золотий вік» для розвитку соціальної роботи в громаді, спрямованої на вирішення проблем широких груп і верств населення (Thomas, 1983). Перші спроби визначити її межі, схарактеризувати зміст і завдання також мали місце в означений період (Семигіна, 2007, с. 35-39).

70-ті роки ХХ ст. пов'язують із економічною кризою, зміною філософії суспільства, промоцією самодопомоги та допомоги з боку держави і характеризують як кінець «золотого віку» для соціальної роботи в громаді. Екологічний підхід, який інтегрував терапевтичний і реформістський, лежить в основі теорії та практики соціальної роботи; людина розглядається крізь призму суспільних змін та постійного взаємозв'язку з суспільством (Gitterman & Shulman, 1994). Робота соціальних працівників у місцевих громадах зводиться до: надання консультацій, налагодження комунікацій і громадських слухань, обговорень для прийняття колективних рішень, попередження або вирішення конфліктів, що виникали на тлі стрімкого економічного розвитку країн і соціального розшарування суспільства (Gilchrist, 2006).

80-ті роки ХХ ст. асоціюються з холістичним підходом до організації соціальної роботи в громаді. Недієвість державних програм у вирішенні соціальних проблем і задоволенні потреб населення спровокували перехід від

державного рівня надання соціальних послуг до місцевого. При цьому акцент робився на потребах та інтересах окремих жителів конкретних локальних спільнот/громад та виробленні механізмів їх задоволення. Чинні провайдери соціальних послуг виявилися не готовими до трансформації системи надання соціальних послуг на рівень локальної спільноти/громади. У зв'язку з цим утворилася велика ніша на місцевих рівнях, яку намагалися заповнити через залучення самих жителів до вирішення власних проблем. При цьому акцент робився на конкретності дій і досягненні цілей (Hartl, 1997). Створення і діяльність соціальних агентств на рівні локальних спільнот/громад як провайдерів соціальних послуг (Poppo, 1995); запроваджені урядом грандові програми, що передбачали закупівлю соціальних послуг у недержавних організацій (Gilchrist, 2000) сприяли розвитку соціальної роботи в громаді. Водночас місцеві органи влади разом із соціальними агентствами несли спільну відповідальність за розвиток доступної і якісної системи надання соціальних послуг на рівні локальної спільноти/громади відповідно до потреб та інтересів споживачів (Poppo, 1995).

Наступне десятиліття (90-ті роки ХХ ст.) характеризується глобальною тенденцією децентралізації соціальних послуг. Як розвинені країни світу, так і ті, що розвиваються, впроваджують ідею надання соціальних послуг на рівні локальних спільнот. Це пов'язано з тим, що життя стає індивідуалізованим, люди пов'язують своє існування і реалізують себе у невеликих спільнотах, групах, які, найбільшою мірою, відповідають їхнім потребам та інтересам. Держава стає неспроможною задовольнити потреби усіх громадян. Державні централізовані соціальні установи не здатні надавати якісні і доступні послуги відповідно до потреб кожного громадянина; є неефективними, скоріше бюрократичними установами. Організація соціальної роботи на рівні громади, як системи надання соціальних послуг відповідно до потреб населення, виявилася більш дієвою, ефективною та менш обтяжливою для державного бюджету (Семигіна, 2007, с. 35-39).

П. Белдок (1974) у своїй праці «Робота в громаді та соціальна робота» (Community Work and Social Work) виділив чотири основних етапи в історії становлення соціальної роботи в громаді у Великій Британії:

*перший* (1880-1920 рр.) – поява соціальної роботи як професії – соціальна робота в громаді є одним із напрямів соціальної роботи; асоціюється з діяльністю волонтерських організацій у сфері надання соціальних послуг, створенням для координації їхньої роботи Національної ради соціального обслуговування на державному рівні та Рад соціального обслуговування як її структурних підрозділів на рівні громад;

*другий* (1920-1950 рр.) – розвиток ідеї сусідства/громади – пов'язаний із необхідністю систематизації і структурування категорій соціальної роботи; асоціюється з зростанням ролі місцевих органів влади у розвитку міст та увагою до сеттелментських рухів; відстоюванням ідеї побудови статичного, ієрархічного суспільства з широкими перспективами, чітко виокремленим середнім класом, який урівноважував суспільну систему, ініціював зміни на рівні громад;

*третій* (1960-1970 рр.) – наголос на професійному, консенсусному підходах – виокремлення роботи в громаді як окремого напрямку соціальної роботи, розвиток основних її сфер та категорій клієнтів, формування понятійного апарату та напрямів її реалізації, планування та організації на локальному рівні; популяризація діяльності фахівців із соціальної роботи в громаді; публікація наукової праці «Робота в громаді та соціальні зміни» («Community Work and Social Change») (Gulbenkian Study Group, 1968);

*четвертий* (1970-1990 рр.) – період радикально налаштованих соціальних рухів – асоціюється з експансією соціальної роботи в громаді як професії; розвитком професійної підготовки фахівців із соціальної роботи в громаді; розробкою та реалізацією моделей, тактик, утвердженням методів соціальної роботи в громаді.

Узагальнюючи напрацювання зарубіжних науковців, однією з перших серед українських науковців аналіз процесу становлення соціальної роботи в громаді закордоном здійснила О. Безпалько (2005). Розвиток соціальної роботи в

громаді, зародження окремих напрямів і форм означеного виду діяльності за рубежом дослідниця пов'язує з зародженням сеттелмент-центрів, створенням і функціонуванням соціальних установ на локальних рівнях у різних країнах (Безпалько, 2005, с. 28-40). До них науковець відносить:

– *громадські центри* (Community Centers), які активно діють у громадах Великої Британії, Канади, Німеччини, США, Франції, Швейцарії; працюють із різними категоріями населення для організації навчання, дозвілля й оздоровлення;

– *сімейні центри* (Family Centers), діяльність яких спрямована на зміцнення внутрішньо сімейних стосунків між дорослими і дітьми, створення атмосфери довіри, взаєморозуміння і підтримки, попередження і розв'язання конфліктів у родині. Діють такі центри в Австрії, Угорщині та Німеччині;

– *інформаційні центри* – функціонують в Австрії для надання соціальної, психологічної та педагогічної допомоги підліткам в кризових ситуаціях;

– *центри громадського виховання* (Community Education Centers) – з'являються на початку 80-х років у Великій Британії та спільно з молодіжними організаціями працюють з метою соціалізації підлітків і молоді шляхом організації та проведення різноманітних соціально-культурних заходів;

– *культурно-дозвілєві центри*, які активно функціонують у Франції. Їх діяльність спрямована на розвиток молодих людей через залучення їх до різних видів творчої роботи: ліплення, театрального мистецтва, живопису, співу тощо;

– *різноманітні клуби та гуртків за інтересами*, які є надбанням ХХ ст. таких країн як Данія, Польща, США, Швеція. Вони працюють з метою задоволення різноманітних потреб та інтересів (музичних, художніх, поведінкових, спортивних, дозвілєвих, освітніх) різних верств і вікових категорій населення за місцем їхнього проживання (Безпалько, 2005, с. 28-40).

Результати аналізу наукової літератури (Безпалько, 2005; Семігіна, 2007; Gilchrist, 2006; Gitterman & Shulman, 1994; Hartl, 1997; Thomas, 1983; Younghusband, 1968 та ін.) дають підстави для виокремлення 20-80 років ХХ ст. в історії становлення соціальної роботи в громаді за кордоном (Велика Британія,



Канада, Індія, Німеччина, США) як періоду: трансформації системи надання соціальних послуг з державного на локальний рівень; організації діяльності соціальних служб у громаді, розвитку професіоналізму і компетентності її працівників; залучення жителів громади до вирішення власних проблем, задоволення потреб та інтересів; ініціювання боротьби за зміни у суспільстві, права соціально вразливих категорій населення тощо. Закономірно, що низка вчених (Dunham, 1948; Kramer, 1969; Lindemen, 1921; Ross, 1955; Sanderson & Polson, 1939) досліджували цей феномен і можливості його апробації в різних країнах світу.

Водночас, кінець (90-ті роки) ХХ ст. – початок ХХІ ст. характеризується як період глобалізації і «макдональдизації» соціальної роботи як сфери професійної діяльності у всьому світі (Dustin, 2016; Ford, 1994; James, 2004, p. 37-54; Wallace & Pease, 2011, p. 132-142). Принципи побудови Макдональдсу як мережі закладів швидкого харчування закладаються як базові у розбудові суспільства ХХІ ст., взаємовідносин у ньому. Не є виключенням і соціальна робота як професія. Надання соціальних послуг, згідно ідеї макдональдизації, має відбуватися за місцем проживання клієнта у найкоротші терміни; зводиться до персоналізації та індивідуалізації послуг відповідно до потреб і проблем споживачів цих послуг; ефективне управління означеним процесом. Забезпечення якості й ефективності послуги мають домінуюче значення. При цьому досягнення запланованого результату (мети) має відбуватися шляхом мінімальних затрат часу й людських ресурсів (Dustin, 2016).

Ключовими характеристиками процесу «макдольдизації» соціальної роботи є: впровадження єдиних стандартів надання соціальних послуг; теорій, підходів до розв'язання соціальних проблем, що існують у суспільстві; дотримання єдиних етичних принципів при наданні соціальних послуг за місцем проживання клієнта (Dustin, 2016). Яскравим прикладом цього періоду є імплементація управління доглядом (care management) як базової соціальної послуги спочатку у Великій Британії (1993 р.), а згодом в усьому світі. Головними її принципами є ефективність, калькулятивність, передбачуваність і контроль (James, 2004, p. 37-54).

Узагальнюючи вище зазначене, зауважимо, що у зарубіжній науковій літературі існують різні підходи до розуміння сутності, змісту й особливостей реалізації соціальної роботи в громаді. Її зміст зводиться до надання кваліфікованої допомоги, послуг для задоволення потреб і вирішення як індивідуальних проблем окремих жителів громади, груп, так і самої громади як об'єкта через: залучення до роботи професійних фахівців, активізації жителів громади; кооперації внутрішніх інституцій з зовнішніми та членами громади; оцінки потреб у соціальних послугах, їх планування і замовлення, моніторингу й оцінки їх якості (Návrh štandardov terénnej..., 2004, р. 10-11). Соціальна робота у громаді, на думку Д. Бренкус, є різновидом соціальної роботи і реалізується на трьох рівнях: мікро-, макро- та мезорівень (рис. 1.1.) (Giddens, 2003).



*Рисунок 1.1. Рівні соціальної роботи у громаді за Д. Бренкусом (Giddens, 2003).*

На думку М. Майо, соціальна робота в громаді реалізується на базовому рівні, що передбачає організацію і реалізацію соціальної роботи за місцем проживання клієнтів; рівні місцевих соціальних агенцій, діяльність яких спрямована на реалізацію соціальної політики держави на локальному рівні (Семигіна, 2004). Подібною є позиція Дж. Боппа і М. Боппа, які вважають, що соціальна робота в громаді зводиться до: надання соціальних послуг урядовими й громадськими організаціями на локальному рівні та до активізації самих членів

громади, їх залучення до вирішення наявних у спільноті соціальних проблем (Ворр, 1998). На активному залученні людей до розв'язання власних проблем і проблем усієї громади, налагодженні ефективних взаємостосунків між індивідами, групами, організаціями в громаді наголошує А. Твелветріз (1991). Науковець стверджує, що особа при потраплянні у складні життєві обставини має самостійно визначити свої потреби і проблеми, права, визначити цілі та способи їх досягнення; при цьому зважати на права та бажання інших членів громади (Twelvetrees, 1991). Діяльність місцевих органів влади у громаді є не менш важливою ніж діяльність самих членів громади (Definition of Community Work ..., 2016). Залучення кваліфікованих фахівців до інформування населення про події, що мають місце в громаді, соціального супроводу, підтримки й ініціювання змін є не менш важливим, на думку А. Твелветріза, ніж безпосередня участь самих членів громади у прийнятті рішень, спрямованих на покращення їхнього життєіснування (Twelvetrees, 1991).

Схожу позицію займає Г. Чейнен, який визначає роботу в громаді «як активізацію безоплатної, самомотивованої діяльності мешканців, що відображає або стосується сумісного життя чи умов їх життєдіяльності; залучення до роботи органів місцевої влади або інших дійових осіб задля мобілізації та активізації місцевих жителів» (Іващенко, 2016).

На налагодженні й ініціюванні різного роду зв'язків, контактів як в середині громади між її членами, групами чи організаціями, так і ззовні задля посилення відчуття приналежності до конкретної соціальної спільноти наголошує М. Пейн (Пейн, 1997, с.58-59). Науковець виділяє чотири основних напрями соціальної роботи в громаді:

- налагодження та координація діяльності різного роду соціальних агенцій у межах громади;
- створення можливостей і залучення членів громади до участі у її розвитку, прийняття та реалізації управлінських рішень задля покращення умов життєіснування в громаді;

- аналіз соціальних проблем і потреб жителів громади та здійснення соціального планування і замовлення соціальних послуг задля їх задоволення;
- розвиток системи взаємодопомоги та соціальної допомоги через залучення волонтерів, груп взаємодопомоги та кваліфікованих спеціалістів (Пейн, 1997).

М. Ромм зводить соціальну роботу в громаді до діяльності різноманітних соціальних служб і соціальних працівників для вирішення соціальних проблем і задоволення потреб представників різних соціальних груп у межах громади; реалізацію соціальних програм і проектів, громадських ініціатив задля покращення умов життєдіяльності жителів громади (Ромм, 1999).

На основі аналізу різних наукових підходів до визначання сутності, змісту соціальної роботи в громаді Т. Петреко виокремила базові принципи її реалізації:

*автономність* – кожен член громади має право на самовираження і свободу, на власний вибір, власну думку, можливість бути «господарем» свого життя;

*благодійність і доброзичливість* – опирається на цінність добра, його творення для інших;

*соціальної справедливості* – у громаді має бути справедливий розподіл ресурсів, виключене пригноблення і дискримінація по відношенню до членів громади чи окремих груп (Петренко, 2014).

Натомість Б. Дженсон виділяє етичні принципи роботи соціальних працівників у громаді, такі як: збереження життя / право на існування; чесність / право на достовірну інформацію; конфіденційність/ повага до особистого життя; рівний доступ до ресурсів, послуг і можливостей; право на покращення здоров'я, безпечне проживання (Семигіна, 2004).

В Україні, до основних етапів становлення та розвитку соціальної роботи в громаді, на думку О. Безпалько (2005, с. 18-27), можна піднести:

- *період Київської Русі* – існування первинних, землеробських громад – люди об'єднувалися з власної волі, переслідуючи особисті інтереси;
- *XVI-XVII ст.* – діяльність братств – міщани об'єднувалися задля вирішення власних проблем, здійснення просвітницької та філантропічної діяльності;

– *XV-XIX ст.* – існування селянських громад – селяни гуртувалися задля взаємодопомоги, соціальної підтримки бідних і знедолених; громада опікувалася школою, церквою, медициною, убогими та сиротами;

– *друга половина XIX – початок XX ст.* – створення громадських організацій, гуртків, які називалися «Громадами» – прогресивна інтелігенція об'єднувала зусилля задля здійснення просвітницької, видавничої діяльності, сприяння моральному і матеріальному розвитку людей, соціальній підтримці соціально незахищених верств населення в межах територіальної громади;

– *60-80-ті роки XX ст.* – організація соціально-виховної роботи з дітьми і молоддю за місцем їхнього проживання, діяльність клубів за інтересами, гуртків;

– *90-ті роки XX ст.* – становлення соціальної роботи як професії, розвиток соціальних служб, установ та організацій, які надають різного роду послуги дітям, молоді і сім'ям на місцевому рівні.

Початок XXI ст. є новим етапом у становленні соціальної роботи в громаді. Децентралізація, створення об'єднаних територіальних громад (ОТГ) покладають вирішення значної частки питань, в тому числі і у сфері соціального захисту населення, на ОТГ. У зв'язку із цим змінюється базові підходи розуміння сутності самого поняття «соціальна робота в громаді», розширюється функціональне поле та рольовий репертуар фахівця, що працює у сфері надання соціальних послуг «на місцях». У сучасних умовах акцент робиться на розвитку соціальної роботи в ОТГ, що передбачає створення та діяльність різноманітних соціальних агентств з метою: надання передбачених законодавством соціальних послуг цільовим категоріям населення на локальному рівні, в межах географічно визначених кордонів громади (М.С.П.У., Наказ, 2016); активізації населення задля розвитку громади та покращення умов життєдіяльності в ній.

В останні роки на переформатуванні основних підходів до розуміння соціальної роботи в громаді як професійної діяльності та побудови нової парадигми соціальної роботи як сфери надання соціальних послуг компетентними фахівцями диференційовано й адресно залежно від потреб об'єкта на різних рівнях (мікро-, мезо- та макро-) та різним категоріям клієнтів

(Слозанська, 2016, с. 113-118) наголошують українські (О. Безпалько (2005, с. 18-27), Д. Лиховід (2015, с. 81-85), І. Лисенко (2011), Т. Семигіна (Семигіна, 2004) та інші) та зарубіжні (Д. Дастін, К. Лаєнс, Дж. Фук (Goldsworthy, 2002) та інші) науковці.

Згідно сучасних підходів соціальна робота в територіальній громаді в Україні зводиться до надання соціальних послуг. Зазначимо, у науковій літературі запропоноване поняття трактується по-різному. «Соціальні послуги» (social service) є складовими системи соціального захисту населення (Encyclopedia of governance, 2007, p. 1019) і визначаються як будь-які послуги, що надаються як державними, так і громадськими організаціями, приватними підприємцями вразливим категоріям осіб з метою покращення умов їхнього існування (Social service, 2012).

Систематизація наукових доробок вітчизняних дослідників (Белєвцова, 2011; Гафарова, 2011; Литвиненко, 2012; Чміленко, 2005 та інші) дає змогу стверджувати, що соціальні послуги – це послуги, спрямовані в першу чергу на вирішення проблем і задоволення потреб окремої особи, конкретної цільової аудиторії, групи осіб, які перебувають у СЖО і не можуть самостійно їх подолати (Белєвцова, 2011, с. 5; Гафарова, 2011, с. 3; Литвиненко, 2012; Чміленко, 2005, с. 11), надаються уповноваженими законом суб'єктами (Литвиненко, 2012; Сташків, 2005, с. 76-79) для відтворення або покращення умов життєдіяльності таких осіб, повернення їх до повноцінного існування (Белєвцова, 2011, с. 5; Кривоконь, 2011, с. 148-155) через усунення або максимального зменшення негативного впливу на об'єктів (Литвиненко, 2012) та спонукання їх до наснаження й отримання нового досвіду (Кривоконь, 2011., с. 154).

На економічній значущості соціальних послуг наполягає К. Гафарова (2011) та О. Черниш (2006). Науковці переконані, що соціальні послуги задовольняють «людські потреби соціального характеру через корисний ефект нематеріальної форми і надаються на безоплатній або комерційній основі на національному, наднаціональному рівнях» (Гафарова, 2011, с. 3), що призводить до покращення якості життя їх отримувачів і суспільства загалом (Черниш, 2006).

К. Дубич під «соціальними послугами» розуміє «сукупність заходів, що спільно формуються та вживаються органами державної влади, фізичними особами та недержавними організаціями, спрямованих на пом'якшення або подолання складних життєвих обставин, соціального становища окремих осіб чи груп населення та повернення їх до повноцінної життєдіяльності» (Дубич, 2015, с. 53).

Згідно з Законом України (ЗУ) «Про соціальні послуги» (2003 р.) соціальні послуги – це комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем (України, З., 2003, с. 358). У тому ж Законі зазначено, що складні життєві обставини (СЖО) – це обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті (України, З., 2003, с. 358).

Соціальні послуги надаються відповідними органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, які отримали від держави відповідні повноваження та взяли на себе відповідальність за ефективність, якість і вчасність їх надання. Повноваження щодо надання таких послуг відповідно до встановлених державних стандартів можуть бути делеговані від органів державної влади, державних організацій до недержавних (суб'єктам підприємницької діяльності, громадським і благодійним організаціям та ін.) у порядку визначеному чинними нормативно-правими актами.

У соціальній роботі поняття «соціальні послуги» характеризують як:

- загальний принцип, механізм фінансування соціальної сфери (України, З., 2003., с. 358);
- технологію соціальної роботи, реалізація якої передбачає вирішення проблем клієнтів (Тюптя & Іванова, 2004);
- заходи, спрямовані на боротьбу з бідністю (2016).

До основних видів соціальних послуг, що гарантуються державою та передбачені до надання на рівні ОТГ, відносять:

- *психологічні* (надання консультацій та порад з питань психічного здоров'я, поліпшення взаємин та ін.),
- *соціально-педагогічні* (проведення консультацій, бесід щодо покращення виховного потенціалу сім'ї, обізнаності батьків у вихованні дітей та ін.),
- *соціально-економічні* (сприяння у працевлаштуванні, отриманні гуманітарної і грошової допомоги, сприяння у вирішенні житлових питань та ін.),
- *юридичні* (надання консультацій з питань чинного законодавства, захист прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах та ін.),
- *інформаційні* (надання інформації про установи, розповсюдження інформаційних листівок, написання профілактичних статей в ЗМІ та інше),
- *соціально-медичні* (сприянні у наданні медичної допомоги, профілактика захворювань та ін.) **Error! Reference source not found.** (України, З., 2003, с. 358).

До основних форм надання соціальних послуг, згідно ЗУ «Про соціальні послуги», належать:

*матеріальна допомога* – надається особам, які перебувають в СЖО у вигляді грошової або натуральної допомоги;

*соціальне обслуговування*, яке здійснюється за місцем проживання особи, у стаціонарних установах або закладах інтернатного типу, реабілітаційних центрах, у закладах денного, тимчасового або стаціонарного перебування, територіальних центрах соціального обслуговування та закладах із соціальної підтримки населення (України, З., 2003., с. 358).

За способом надання соціальні послуги поділяють на:

*базові* – надаються на постійній або систематичній основі і не передбачають комплексної допомоги (консультування, інформування, представництво інтересів, надання притулку тощо);

*комплексні* – передбачають комплексну допомогу (соціальний супровід, соціальна адаптація, реабілітація, інтеграція, реінтеграція, кризове втручання, догляд, підтримане проживання);



*технічні* – мають на меті надання натуральної допомоги (засобів гігієни, продуктів харчування, одягу, взуття, транспортні послуги тощо);

*екстрені* – передбачають екстрене втручання в ситуацію, що склалася (Дубич, 2015, с. 53).

Залежно від терміну надання виділяють: постійні (надаються не рідше 1 разу на місяць більше 1 року), тимчасові (не рідше 1 разу на місяць до 1 року) та разові (мають разовий характер) соціальні послуги (Дубич, 2015, с. 53).

У Додатку А 2 подано перелік основних соціальних послуг, що гарантуються державою як такі, що можуть отримувати громадяни України при настанні відповідних підстав. ЗУ «Про соціальні послуги» також гарантує іноземцям та особам без громадянства, які проживають в Україні на законних підставах, отримання низки соціальних послуг (України, З., 2003).

Основними принципами, яких варто дотримуватися при наданні соціальних послуг є: адресності, індивідуального підходу, доступності, відкритості, добровільності, гуманності, комплексності, ефективності, законності, соціальної справедливості, конфіденційності, дотримання державних стандартів надання соціальних послуг, професійної етики (України, З., 2003).

Отже, соціальні послуги – це послуги, що надаються з метою задоволення потреб і вирішення проблем осіб/груп, що перебувають в СЖО згідно державних зобов'язань і гарантій, регламентованих та визначених нормативно-правовими актами. Вони є не результатом діяльності, а самою діяльністю соціальних служб, установ та організацій щодо вирішення проблем або задоволення потреб осіб/сімей, які перебувають у СЖО і не можуть самостійно їх вирішити. Послуги можуть надаватися як державними, так і громадськими організаціями, приватними підприємцями на платних або безоплатних засадах згідно чинного законодавства і відповідно до державних стандартів.

В Україні гарантом надання соціальних послуг є держава, тоді як в демократичних країнах світу держава лише бере на себе зобов'язання створити сприятливі правові умови для надання соціальних послуг, а її рівноправними партнерами у вирішенні соціальних питань виступають бізнес та громадянське

суспільство. Держава за кордоном (Великобританія, Німеччина, США) забезпечує значну частину фінансування самих послуг, а також громадських організацій, яких залучає до їх надання населенню (Кравченко, 2014). В Україні держава регулює і фінансує систему надання соціальних послуг (України, З., 2003). Є вже певні зрушення через залучення громадських організацій, приватних підприємців до надання соціальних послуг тим, хто цього потребує (України, З., 2003).

Останніми роками (2012-2018 рр.) в Україні відбувається процес децентралізації системи соціального захисту населення, що передбачає імплементацію нових моделей надання соціальних послуг на локальному рівні в рамках реалізації механізму соціального партнерства «держава – громада – центри надання соціальних послуг» (рис. 1.2.).



*Рисунок 1.2. Надання соціальних послуг в ОТГ.*

Згідно процедури реалізації цього механізму, забезпечення надання якісних і доступних соціальних послуг тим, хто цього потребує здійснюється за допомогою створення нових або залучення діючих соціальних агентств державної чи недержавної форм власності, розташованими в ОТГ або на території суміжних громад шляхом налагодження партнерського співробітництва або замовлення послуг на основі оцінки потреб громади у послугах (М.С.П.У., Наказ, 2017). Диверсифікація ринку соціальних послуг, поява нових провайдерів, упровадження

соціального замовлення, залучення недержавного сектору, на нашу думку, дасть можливість підвищити якість соціальних послуг та оцінити їх реальний вплив на зміни, покращення умов життєдіяльності окремих споживачів, громади та суспільства вцілому. Забезпечення реалізації ефективного механізму надання соціальних послуг за місцем проживання клієнта дасть можливість максимально охопити послугами найбільш уразливі категорії населення, здійснювати раннє виявлення тих, хто опинився у СЖО та своєчасно надавати їм необхідну допомогу. Боротьба за клієнта дасть поштовх до модернізації діючих соціальних агентств, залучення додаткового фінансування з альтернативних джерел, переосмислення процесу надання соціальних послуг і розширення їх переліку, планування самого процесу їх надання з орієнтацією на потреби та інтереси клієнтів конкретної ТГ.

Головними дійовими особами в ТГ у сфері надання соціальних послуг є фахівці з соціальної роботи, представники державних органів влади, недержавного сектору (релігійних організацій, благодійних фондів тощо), експерти та члени громади. Останні відіграють домінуючу роль, так як соціальна робота в громаді спрямована на самоактуалізацію членів громади, їх самовдосконалення та розвиток через участь у різноманітних колективних заходах (Twelvetrees, 1991, р. 1). Тоді як фахівці з соціальної роботи здійснюють регулювання, стимулювання соціальних ініціатив мешканців громади (Пей, 1997, с. 51-54); працюють над розробкою та реалізацією соціальних програм і проектів, спрямованих на задоволення потреб і вирішення проблем жителів громади; налагоджують партнерську взаємодію з державними органами влади різних рівнів, вузькоспеціалізованими соціальними службами, установами та організаціями державної або недержавної форм власності, структурами, групами всередині громади задля ефективної роботи в напрямку покращення умов життєдіяльності населення (Гилберт & Спехт, 1994, с. 250-251).

Систематизація наукових напрацювань стосовно визначення соціальної роботи в громаді (Пейн, 1997; Ромм, 1999; Семигіна, 2004; Twelvetrees, 1991) дає змогу стверджувати, що тільки за умови діяльності на локальному рівні кваліфікованих фахівців, вона буде ефективною та дієвою в напрямі: задоволення потреб і вирішення проблем клієнтів; залучення, активізації членів громади до

вирішення власних проблем; прийняття управлінських рішень; розподілу наявних ресурсів і залучення нових, необхідних тощо.

Діяльність соціального працівника в громаді, територіальній громаді є полівалентною за своєю природою: соціальний працівник працює з кожним окремим випадком на рівні клієнта/групи/організації та несе особисту відповідальність за якість наданих ним послуг (Jana gaBrielová & Pe Tra na JDošová, 2010, p. 32). Попередження появи соціальних проблем, профілактика складних життєвих обставин, безпосереднє надання соціальних послуг потенційним клієнтам є першочерговими завданнями соціального працівника в громаді. До основних обов'язків фахівця з соціальної роботи в територіальній громаді належать: збір необхідної інформації, аналіз соціальних проблем, планування діяльності з надання допомоги тим, хто цього потребує; налагодження кооперації; надання кваліфікованої консультативної допомоги, послуг із медіації, реалізацію превентивних заходів, руйнацію стереотипів, деривацію, супровід, підтримку та інформування населення про соціальні послуги (Pracovní náplň–lokální sociální pracovník, 2009, p. 11-27).

На основі аналізу наукових праць з проблеми дослідження (Басенко, 2001; Кравченко, 2001; Лаврова, 1998; Рамон, 2000; Семигіна, 2001; Barker, 1995) виокремлено основні принципи, на яких ґрунтується процес надання соціальних послуг в ТГ:

*холістичний* – передбачає ставлення до усіх споживачів соціальних послуг як до особистостей із різними фізіологічними, когнітивними, особистісними та іншими потребами і проблемами;

*неперервного догляду* – надання соціальних послуг із врахуванням вікових потреб отримувачів та протягом усього життя (Кравченко, 2001);

*орієнтації на потреби клієнта* – планування і замовлення соціальних послуг відповідно потреб клієнтів та їх надання за місцем проживання реципієнтів;

*деінституалізації* – реінтеграція й адаптація споживачів соціальних послуг у родинному середовищі, місці їх проживання, соціальних службах в ТГ (Кравченко, 2001; Рамон, 2000, с. 8; Barker, 1995, p. 93);

*нормалізації й інтеграції у суспільство* – популяризація повноцінного життя у спільноті за умови повної інтеграції у суспільство (Рамон, 2000, с. 16; Лаврова, 1998, с. 5-8);

*дестигматизації* – сприйняття клієнта таким, яким він є, з повагою до його честі та гідності; боротьба з стигмами, що панують у суспільстві (Басенко, 2001, с. 57-58);

*доступності* – максимальне наближення надання соціальних послуг до місця проживання клієнта (Семигіна, 2001).

Отже, початок становлення і розвитку соціальної роботи в громаді, територіальній громаді пов'язують із періодом заснування перших сеттелментських рухів, що мали місце у колоніальних державах. Найбільш важливим для процесу її становлення як професійного виду діяльності мали 60-ті роки ХХ ст. та початок ХХІ ст. – період глобалізаційних змін у соціальній роботі. Варто зауважити і наявність закордоном різних підходів до розуміння сутності, змісту соціальної роботи в громаді, ролі соціального працівника та її жителів в процесі ініціювання, прийняття та реалізації рішень, спрямованих на покращення життя членів громади. Водночас, актуальності набуває дослідження становлення соціальної роботи в Україні, про що мова піде у наступному підрозділі дисертаційного дослідження.

### **1.3. Стратегія розвитку та нормативно-правове забезпечення соціальної роботи у територіальній громаді в Україні в умовах децентралізації влади**

Для України ХХІ ст. є періодом кардинального реформування системи влади, що передбачає внесення змін в адміністративно-територіальний устрій країни (визначення нової територіальної основи організації влади) та передачу повноважень і ресурсів з державного рівня на місцевий. Реформа децентралізації влади передбачає добровільне об'єднання декількох суміжних громад міст, селищ і сіл із єдиним адміністративним центром та створення на їх базі міських (із адміністративним центром у місті), селищних (з адміністративним центром у

селищі) та сільських (з адміністративним центром у селі) об'єднаних територіальних громад (ОТГ) (України, З., 2015; України, З., 1997).

Передача повноважень і бюджетів з центру «на місця», розвиток соціальних ініціатив ТГ є складовими реформи децентралізації влади. Вирішення значної частки соціальних питань, зокрема тих, що стосуються освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення (Додаток А 3) тощо, відповідно до чинного законодавства (України, З., 2015; України, З., 1997; України, Р.К.М., 2014) покладено на ТГ. Це, в свою чергу, вимагає реформування, реструктуризації системи органів виконавчої влади обласного, районного та місцевого рівнів, у повноваження яких, станом на кінець 2016 р., входить надання публічних, в тому числі і соціальних послуг населенню та створення у структурі апарату ТГ відповідних відділів, які надаватимуть такі послуги «на місцях».

У час, коли кількість осіб, які перебувають у СЖО і потребують допомоги щорічно в Україні збільшується (Соціальний захист населення, 2018) особливої актуальності набуває питання соціального захисту населення. Зауважимо, що згідно Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (України, Р.К.М., 2014) органи місцевого самоврядування наділені особливими повноваженнями з організації і надання послуг соціального захисту та соціальної допомоги на території ОТГ. Такий хід справ вимагає реформування інститутів державного управління соціальної сфери.

Аналіз ринку провайдерів соціальних послуг в Україні свідчить, що 85 % послуг надають державні установи і тільки 15 % – недержавні (Slozanska, 2017, р. 77-101). До основних гравців на ринку соціальних послуг належать 2 державних провайдери з їх розгалуженою структурою: Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (ЦСССДМ) обласного, районного та локального рівнів і Департаменти соціального захисту населення (ДСЗН) із структурними підрозділами на обласному, районному і міському рівнях. Станом на грудень 2016 р. в Україні мережа ЦСССДМ налічувала близько 1000 установ: 27 регіональних (включаючи ЦСССДМ Автономної Республіки Крим, Донецької та Луганської областей), 490 районних, 121 міських, 27 районних у містах, 20 селищних, 217 сільських і 99

філій районних центрів (зібрані дані не включають інформації про діяльність міських, селищних, сільських і філій районних ЦСССДМ Автономної Республіки Крим, Донецької та Луганської областей) (Слозанська, 2016, с. 113-119; Slozanska, 2017, р. 77-101; Слозанська, 2018, с. 275-346). У зв'язку з активним утворенням ОТГ (станом на 1 грудня 2016 р. - налічувалося 184 ОТГ; 1 грудня 2018 р. – 724 (Децентралізація влади., 2016, 2018) можна спрогнозувати недостатню охопленість Центрами усіх ОТГ.

Згідно реформи децентралізації влади ЦСССДМ від ролі «брокерів соціальних послуг» переходять у безпосередніх надавачів соціальних послуг особам і сім'ям, які перебувають в СЖО у різних адміністративно-територіальних одиницях. Під останніми в Україні розуміють «компактну частину єдиної території України, що є просторовою основою для організації і діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування» (Адміністративно-територіальна одиниця в Україні, 2016), тобто Автономну Республіку Крим, область, район, місто, район і місті, селище, село, а з 2014 р. ТГ (України, З., 1997). Це свідчить про можливість надання соціальних послуг ЦСССДМ на локальному рівні.

Департамент соціального захисту забезпечує реалізацію соціальної політики на території області у сфері соціального захисту населення. В Україні станом на 1 грудня 2016 р. діяло 26 Департаментів (ДСЗ) при обласних державних адміністраціях (Слозанська, 2018, с. 347-350). Ситуація не змінилася і станом на 1 грудня 2018 р. (Департаменти соціальної політики., 2016). На рівні районів і міст функціонують Управління праці і соціального захисту населення (УПСП), у структурі яких виділяють Територіальні центри соціального обслуговування населення (ТЦСО). Останні реалізують програми соціального обслуговування і соціальної допомоги «пенсіонерам, інвалідам, самотнім непрацездатним громадянам та іншим соціально незахищеним громадянам вдома, в умовах стаціонарного, тимчасового та денного перебування» (Наказ МСЗН, 1997). Згідно з умовами реформи децентралізації влади останні можуть також надавати послуги на рівні ТГ (України, З., 1997).

Аналіз роботи означених вище інституцій засвідчив недоцільність існування та фінансування обох провайдерів соціальних послуг з перспективою делегування їх повноважень на рівень ТГ. Це пов'язано з дублюванням або частковим співпадінням закріплених за ЦСССДМ і ДСЗ завдань і функцій. З метою забезпечення населення якісними соціальними послугами в умовах децентралізації, особливо у сільській місцевості, реформування та реструктуризації цих установ є на часі (Слозанська, 2018).

Варто зазначити, що у зарубіжній (Эффективность деятельности учреждений социального обслуживания населения, 1997; Lawrence, Suddaby, & Leca (Eds.), 2009) та вітчизняній (Березін, Безпарточний, & Нікілева, 2013; Головня, 2011, с. 32-37; Горемікіна, 2016, с. 122–132; Іванова & Semigina, 2000; Халецька, 2009, с. 80-82) науковій літературі та практиці ведуться активні дискусії щодо можливостей діючих державних соціальних установ надавати якісні соціальні послуги особам/сім'ям, які перебувають у СЖО за місцем їхнього проживання.

В Україні не раз намагалися провести експертизу діяльності соціальних установ (Дорошенко, Журавська & Міщенко, 2007, с. 67-70; Павлишина, 2013, с. 118-124; Бондарець & Фесенко, 2012, с. 106-110), які надають соціальні послуги населенню. Проте, майже всі дослідження мали вибірковий, формальний характер. Достатньо ґрунтовним, на нашу думку, є дослідження, що проводилося ПРООН (2015) з метою комплексної оцінки якості роботи соціальних служб, установ, організацій в Україні.

Питання розбудови якісної системи надання соціальних послуг (Дьяченко, 2007, с. 5-16; Семігіна, 2007) шляхом збільшення кількості провайдерів самих послуг (Белєвцова, 2009, с. 310-315; Горемікіна, 2009, с. 161-168; Черкашина, 2010), забезпечення їх доступності та адресності (Качан, 2007, с. 19-20) активно обговорюється впродовж останніх десяти років в Україні. Дискутуються також проблеми, які можуть виникнути в процесі надання соціальних послуг (Горемікіна, 2010; Дубич, 2015; Кулачок, 2006, с. 125-128; Буряк & Синчук, 2003).

Питання якісного надання соціальних послуг та наближення їх до осіб, які перебувають в СЖО і потребують допомоги не залишилося поза увагою



дослідників, практиків та експертів. Останні (Л. Белкіна, Л. Калугіна, Р. Колбас, Г. Кучер, В. Литвинюк, С. Мельник, І. Пінчук, О. Сивопляс, Л. Скоропала, О. Суліма, Н. Якимчук та ін.), при обговоренні механізмів реалізації процесу децентралізації соціальних послуг дійшли до висновку, що вирішити це питання можна через створення на рівні ОТГ Центру / Територіального центру надання соціальних послуг для надання послуг за принципом «єдиного вікна».

Більшість вітчизняних (Безпалько, 2005; Іващенко, 2016; Петренко, 2014; Семигіна, 2004) та зарубіжних (Anonymous, 2016; Vorr, 1998; Jana gaBrielová & PeTra gaJDošová, 2010; Пейн, 1997; Ромм, 1999; Twelvetrees, 1991) науковців соціальну роботу в громаді розуміють як діяльність урядових і неурядових організацій, а також соціальних працівників на локальному рівні з метою вирішення соціальних проблем і задоволення потреб представників різних соціальних груп; залучення й активізацію членів громади та всієї громади до участі у її житті; реалізацію соціальних програм і проектів, громадських ініціатив задля покращення умов життєдіяльності у громаді.

Зважаючи на те, що процес надання соціальних послуг регулюється чинним законодавством, планується, управляється і моніториться фахівцем-адміністратором, вважаємо за доцільне зазначити, що соціальна робота у ТГ є спеціально організованою та регульованою системою здійснення суб'єктно-визначеного цілеспрямованого впливу на індивідів, групи та громаду задля вирішення їхніх проблем, задоволення потреб та інтересів, активізації внутрішнього потенціалу, мотивації до саморозвитку та самоорганізації; набуття досвіду вирішення власних проблем, прийняття самостійних рішень, пошуку ресурсів задля покращення умов життєіснування, саморозвитку, самоорганізації та самоуправління. При цьому, надання соціальних послуг, реалізація соціальних програм і проектів має на меті залучення самих членів громади до означених процесів та використання потенціалу партнерської взаємодії з різними суб'єктами надання послуг.

До основних *напрямів соціальної роботи в ОТГ* відносимо:

– виявлення осіб/сімей, які перебувають у СЖО задля надання їм інтегрованих соціальних послуг за принципом «єдиного вікна», здійснення профілактичної роботи

серед жителів ТГ з метою попередження їх потрапляння в СЖО суб'єктом надання послуг, яким є соціальний працівник;

– організація, планування на рівні ОТГ процесу надання та замовлення соціальних послуг, моніторинг та оцінка їх якості, розподіл наявних і пошук необхідних ресурсів, адміністрування діяльності фахівців-практиків;

– організаційний розвиток громади та її жителів відповідно до пунктів стратегічного й операційного планів, активізації внутрішнього потенціалу громади та її жителів, планування та проведення заходів задля покращення умов життєіснування жителів громади та громади в цілому.

У такому контексті на рівні ОТГ здійснюються такі види діяльності: просвітницька, профілактична, консультаційна, соціально-виховна, реабілітаційна, активізаційна, освітня тощо. Так як, соціальна робота в громаді сама по собі є багаторівневою системою, тому важливо виділити та схарактеризувати її рівні:

*рівень реалізації державної соціальної політики*, що передбачає організацію і надання соціальних послуг населенню ТГ відповідно до чинних нормативно-правових актів в спеціально створених Центрах за принципом «єдиного вікна»; розробку і реалізацію соціальних програм і проектів превентивного, профілактичного, освітнього, соціально-економічного характеру тощо;

*рівень локально-регіональний*, що передбачає налагодження партнерської взаємодії з іншими державними та недержавними суб'єктами надання послуг (обласними, районними, локальними соціальними службами, установами та організаціями, соціально-реабілітаційними центрами, центрами інтернатного типу, громадськими організаціями, благодійними фондами, соціальними закладами суміжних ТГ та конкретної ТГ) з метою надання більш якісних і доступних соціальних послуг, ініціювання діяльності, що передбачає розробку та реалізацію соціальних програм і проектів;

*рівень діяльності фахівця з соціальної роботи*, що має на меті реалізацію широкомасштабної роботи відповідно до визначених законами України повноважень в контексті державної політики у сфері соціального захисту населення на

локальному рівні, що зводиться до забезпечення доступу населення ТГ до якісних соціальних послуг задля покращення умов їх життєдіяльності;

*рівень індивідуально-груповий*, що передбачає здійснення профілактичної, консультативної, інформаційної, рекламно-пропагандистської, реабілітаційної діяльності на рівні ОТГ з метою ознайомлення та інформування жителів про послуги, що надаються та механізми їх отримання, програми і проекти, які реалізуються тощо.

Зазначимо, соціальна робота в ОТГ є структурованою діяльністю, оскільки має свою мету, завдання, суб'єкт, об'єкт, принципи, форми, методи й очікуваний результат. Метою соціальної роботи в громаді є організація та надання якісних і доступних соціальних послуг жителям ТГ кваліфікованими фахівцями з соціальної роботи через налагодження партнерської взаємодії з іншими суб'єктами надання послуг державного, регіонального та локального рівнів, активізацію членів громади, розробку і реалізацію соціальних програм і проектів, стимулювання ініціатив членів ТГ задля її розвитку, покращення моделі її життєдіяльності.

Досягнення вище означеної мети потребує вирішення таких завдань:

- розвиток соціальних, партнерських зв'язків у ТГ та за її межами між різними суб'єктами задля організації системи взаємодопомоги і координації дій;
- активізація членів громади, підтримка і розвиток громадських ініціатив, спрямованих на зміну ситуації;
- розробка, реалізація, моніторинг та оцінка ефективності соціальних програм і проектів задля покращення умов життєіснування членів ТГ та усієї громади;
- оцінка наявних і залучення необхідних ресурсів, ефективний їх розподіл; розробка стратегічного та операційного планів ОТГ з організаційного розвитку ТГ, визначення цілей, завдань та пріоритетів дій в громаді;
- розробка соціального паспорту громади, визначення категорій клієнтів, їх кількості, переліку послуг, що надаються;
- планування, замовлення та організація процесу надання соціальних послуг особам/сім'ям в СЖО;

– налагодження взаємодії з членами громади, сприяння їх розвитку, створення ініціативних груп, груп взаємодопомоги задля позитивного впливу на інших членів громади, припинення існування індиферентних груп.

Зазначимо, що основними суб'єктом соціальної роботи в громаді є фахівець з соціальної роботи (ФСР), який, у науковій літературі, визначається як:

багатопрофільний фахівець (Боднарук, 2013, с. 29-33), що працює в системі «людина – людина» (Баранюк, 2013, с. 24-28), реалізує взаємодію з різними категоріями клієнтів у різних напрямках (індивід, громада, родина) або сферах (освіта, медицина, політика), керує персоналом і реалізацією певних програм і проєктів, здійснює науково-дослідну або практичну роботу (Горішна, 2010);

*фахівець*, у функціональному призначенні якого на першому місці стоїть вміння: «створювати і розвивати взаємини, спрямовані на успішну професійну діяльність людей; активізувати зусилля підпорядкованих йому людей (осіб, груп, общини) на вирішення їх власних проблем, добиватися їх довір'я; бути посередником і налагоджувати стосунки між конфліктуєчими особами, групами, забезпечуючи міжінституціональні зв'язки ... захищати інтереси конкретної людини, законних прав різних верств населення (дітей і дорослих), бути своєрідним духовним наставником, який протягом ряду років працює з ними, здійснює соціальний патронаж, піклується про формування у них загальнолюдських цінностей» (Синявський, 2013);

*спеціаліст* в особливій, специфічній сфері, об'єктом діяльності якого є складний організм людини, а наслідком – самопочуття, благополуччя, соціальне здоров'я індивідів, груп, суспільства вцілому (Овод, 2014);

*професійно підготовлений фахівець*, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи, виконує різноманітні види соціальної роботи (Борисенко, 2015, с.100-102; Моргай, 2018) і надає соціальні послуги (України, З., 2003); працює в державних (недержавних) соціальних інститутах, сприяє створенню соціальних умов для повноцінної життєдіяльності різних категорій населення, котрі потребують захисту і підтримки (Басанець, 2009), допомагає вирішувати проблеми, створюючи для цього необхідні ресурси; забезпечує взаємодію, підвищує соціальну

відповідальність і впливає на соціальну політику (Борисенко, 2015, с.100-102; Королюк, 2008, 132);

*посередник* у різних сферах соціальної допомоги сім'ї, окремим її членам, групам людей, в тому числі дітям (Літяга, 2016, 40-42).

До об'єктів означеної діяльності ми відносимо, в першу чергу, осіб/сім'ї, які перебувають у СЖО і характеризуємо їх як отримувачів соціальних послуг; усіх жителів ТГ, групи, заклади, які функціонують у громаді та саму громаду.

Успішність соціальної роботи у ТГ потребує визначення та характеристики принципів її організації та здійснення. На основі аналізу основних підходів до визначення принципів соціальної роботи та принципів діяльності соціального працівника, поданих у працях вітчизняних (Бех, Лукашевич, Туленков, 2008; Головатий, 2004; Карпенко, 2008; Лукашевич, Мигович, 2003; Мельничук, 2011; Ольхович, 2008; Пічкарь, 2002 та ін.) та зарубіжних дослідників (Alexander & Charles, 2009; Clark, 2000; Ginsberg, 2001; Hancock, 2012; Trecker, 1972 та ін.) можна виокремити наступні принципи соціальної роботи у ТГ:

*загальні принципи роботи соціального працівника:* гуманізму, колективності, відповідальності та ін.;

*етичні принципи роботи соціального працівника:* клієнтоцентризму, конфіденційності, повноти поінформованості клієнта, особистої відповідальності та ін. (більш детально подано у III розділі дисертації);

*принципи, що відображають діяльність соціального працівника у ТГ:* врахування інтересів клієнта та громади, пріоритетності інтересів клієнта, гармонізації розвитку членів громади та громади в цілому, активізації потенціалу членів громади, ціннісної орієнтації діяльності, добровільної участі, взаємоповаги та взаємопідтримки, налагодження соціальної взаємодії та партнерських відносин, комунікативності, максимізації та оптимізації ресурсів, пріоритету самоуправління, анти дискримінаційної політики та ін.

Здійснення соціальної роботи у ТГ передбачає застосування фахівцем із соціальної роботи різних *форм і методів* у своїй діяльності. На основі аналізу наукових праць, присвячених дослідженню ефективності застосування широкого

спектру методів соціальної роботи в громаді, нами виокремлено основні та структуровано їх у дві групи: перманентні або основні і вторинні, додаткові або другорядні, допоміжні. Більш детальну інформацію щодо методів соціальної роботи в громаді подано у 2 розділі дисертаційного дослідження. Там же здійснено їх характеристику, висвітлено особливості та механізми застосування, а також основні техніки, які використовують при їх імплементації.

Застосування методів фахівцями з соціальної роботи у ТГ не можливе без оволодіння знаннями з теорій соціальної роботи та основних концептуальних моделей. Теорії соціальної роботи дозволяють зрозуміти причини виникнення того чи іншого явища чи процесу у ТГ, а моделі – спланувати інтервенцію, підібрати ефективні методи втручання задля вирішення наявної проблеми, профілактики чи подолання явища або процесу (див. детальніше у 2 розділі дисертації).

Результативність діяльності соціального працівника на рівні ОТГ залежить від наявності стратегічного плану або стратегічної програми розвитку соціальної роботи в громаді. Стратегічний план відображає взаємозв'язок між конкретними ресурсами і необхідними для реалізації поставлених цілей і виконання запланованих завдань, в логічній і послідовній формі інтегрує найважливіші цілі соціальної роботи в громаді, сплановані для реалізації в довгостроковій перспективі. Він також включає організаційну структуру, окреслює правила і порядки взаємодії для реалізації запланованих заходів відповідно до поставлених цілей.

*Стратегія розвитку соціальної роботи* в конкретній ТГ – це комплекс якісно сформульованих, публічно оголошених намірів і завдань, що ґрунтуються на суспільному консенсусі та заплановані до впровадження органами місцевого самоврядування. Вона має визначати та розуміти індивідуальні ролі та обов'язки сторін, залучених до організації і надання соціальних послуг в громаді; враховувати сильні і слабкі сторони громади, досвід, потреби, наявні ресурси, думку членів громади, їх підтримку, інтереси, прагнення тощо.

Базовими *принципами стратегії* розвитку соціальної роботи в конкретній ТГ визначено (Мархлевські & Процак, 2018):

*відповідальність* (зацікавлені сторони розробки і реалізації стратегічного плану несуть кінцеву відповідальність за процеси та результати стратегічних заходів);

*чутливість до потреб громади* (завдання і заходи стратегії мають відповідати потребам громади і пропонувати рішення з урахуванням її специфіки);

*залучення широкого кола зацікавлених сторін* (пошук балансу між інтересами та потребами всіх зацікавлених сторін (учасників і партнерів);

*розвиток спроможності* (допомога у формуванні інституційної спроможності та/або індивідуальних навиків партнерів, необхідних для реалізації стратегічного плану);

*партнерство* (об'єднання зусиль місцевої влади та інших організацій, установ задля досягнення цілей стратегії);

*навчання в дії* (запит на конкретні послуги, інтервенції та інструменти, які можна запозичити, адаптувати та застосовувати)

Результати аналізу нормативно-правової бази з досліджуваного питання засвідчили, що у рамках чинного законодавства (Методичні рекомендації..., 2016) передбачено створення означеної одиниці як структурного підрозділу виконавчого органу ТГ. Відповідно до чинного законодавства у сфері надання соціальних послуг і соціальної допомоги особам/сім'ям, які перебувають у СЖО послуги Центром мають надаватися усім, хто цього потребує, за місцем їх проживання в умовах стаціонарного та денного перебування. До основних завдань Центру віднесено:

- реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення (України, З., 2012);
- встановлення додаткових соціальних гарантій для громадян ТГ у сфері соціального захисту за рахунок власних коштів та благодійних надходжень (України, З., 1997; України, З., 2000; України, З., 1994; України, З., 1993);
- організацію і надання соціальної допомоги у будівництві індивідуального житла, капітального ремонту житла, відведенні земельних ділянок для будівництва індивідуального житла інвалідам, інвалідам дитинства; ветеранам

війни і праці, сім'ям загиблих, звільнених в запас або у відставку військовослужбовців; багатодітним сім'ям (України, З., 1997);

- поховання за рахунок бюджетних коштів ТГ самотніх громадян, ветеранів війни і праці; надання допомоги на поховання громадян відповідно до чинного законодавства (України, З., 1997);

- організацію надання соціальних і реабілітаційних послуг особам/сім'ям, які опинились у СЖО згідно вимог чинного законодавства (України, З., 1997; України, З., 2001; України, З., 2003; України, З., 2006; України, З., 2011; України, З., 2005; України, З., 2000; України, З., 2001; Постанова, КМУ., 2012; Постанова, КМУ., 2013; України, Наказ МССМС., МВС., 2009; України, Наказ МСПУ., 2012; України, Наказ МСПУ., 2014);

- розроблення, організація та виконання комплексних програм і заходів з метою покращення становища соціально вразливих верств населення; надання соціальних виплат і послуг особам / сім'ям, які опинились у СЖО за місцем їх проживання (**Error! Reference source not found.****Error! Bookmark not defined.**України, З., 1991; України, З., 1994; України, З., 2003; України, З., 2000; Постанова, КМУ., 2004);

- реалізація державної політики з питань соціальної підтримки сім'ї; організація і надання благодійної допомоги особам/сім'ям, які перебувають в СЖО (України, З., 2001; України, З., 1997);

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (України, З., 2005);

- реалізація державної політики з проведення заходів із запобігання і торгівлі людьми (України, З., 2011; Постанова, КМУ., 2012);

- взяття на облік, соціальний захист, соціальна інтеграція та адаптація внутрішньо переміщених осіб (України, З., 2015; Постанова, КМУ., 2012);

- популяризація організація діяльності волонтерів (України, З., 2011);

- соціальний захист прав дітей; захист від усіх форм насильства, жорстокого поводження, експлуатації; запобігання потрапляння дітей в деструктивні формування та течії, дитячу проституцію, залученню до азартних ігор; соціальний захист прав дітей та повідомлення у відповідні органи про



порушення їх прав дітей; представництво інтересів дітей; екстрене втручання, вилучення дітей із сімей в разі загрози їхньому життю і здоров'ю; встановлення статусу дитини-сироти, дитини позбавленої батьківського піклування та ведення обліку таких дітей; створення фостерних та прийомних сімей, сприяння усиновленню дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (України, З., 2001; України, З., 2015; України, З., 2005; України, З., 2009; Постанова, КМУ., 2008; Постанова, К.М.У., 2008; Наказ ДКССМ, МОУ., 1999);

– організація оздоровлення та відпочинку дітей, розроблення та виконання відповідних регіональних і місцевих програм (України, З., 1995; України, З., 2008; України, З., 2009);

– надання пропозицій щодо видатків на соціальний захист і соціальну допомогу при формуванні бюджету ТГ (України, З., 2003; Бюджетний кодекс України., 2016);

– виконання ролі посередника при реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення (України, З., 1997);

– реалізація моніторингу, контролю та оцінювання якості надання соціальних послуг (України, З., 2003).

В Українському законодавстві чітко окреслено повноваження ТГ, району у сфері соціального захисту населення (рис.1.3.), та виокремлено низку передбачених законодавством України соціальних послуг, що залишаються на рівні відповідних структурних підрозділів районної державної адміністрації (Слозанська, 2018).

У контексті здійснюваного дослідження варто зазначити, що Україна перебуває на активному етапі впровадження цілісної системи соціальних послуг на рівні ОТГ. Про це свідчить низка фактів:

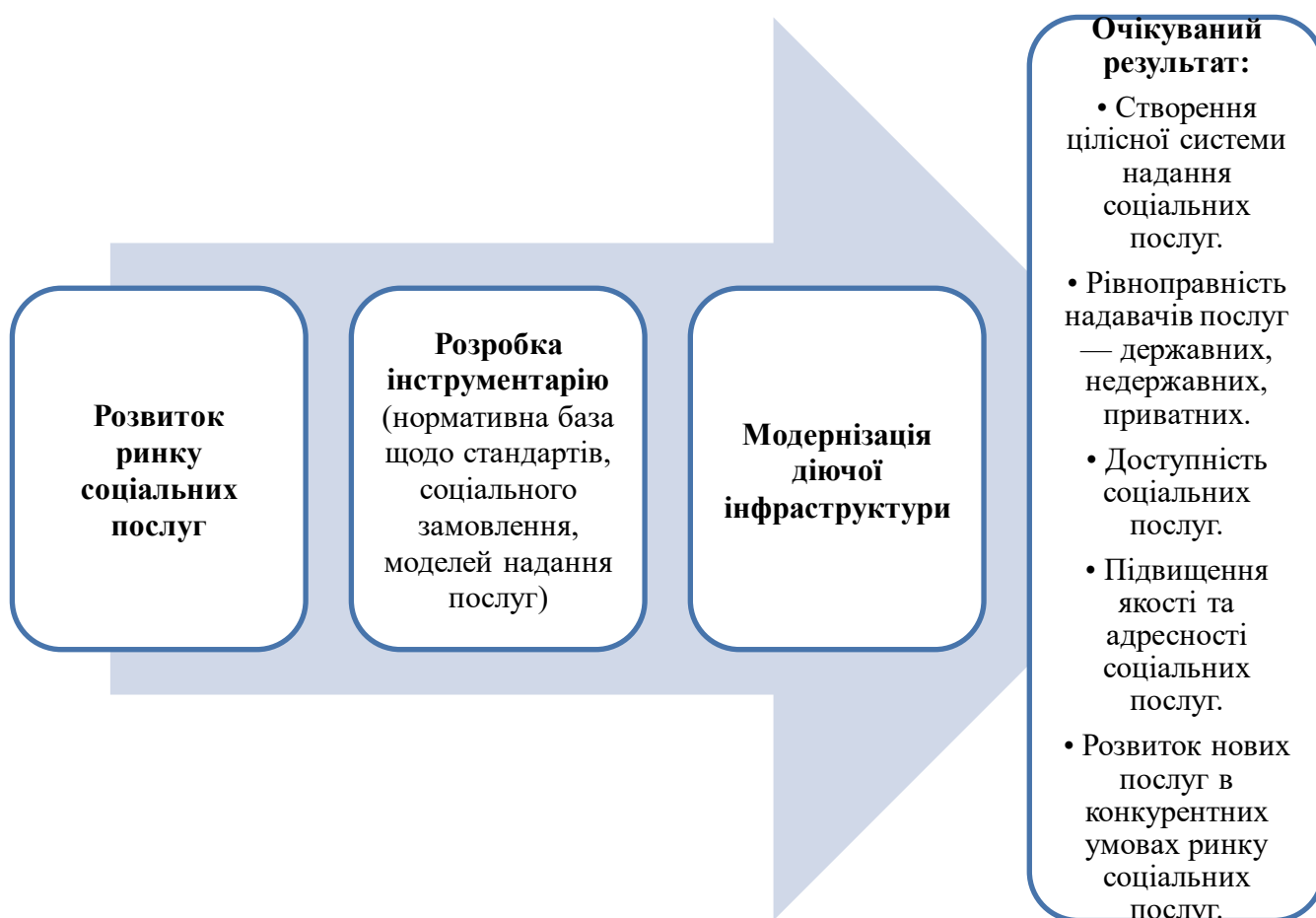
– по-перше, позширення МСП спектру соціальних послуг, гарантованих державою: догляд (вдома, стаціонарний, денний), підтримане проживання, паліативно-хоспісний догляд, послуги з улаштування до сімейних форм виховання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція, реабілітація, соціальна реабілітація, надання притулку, кризове та екстрене втручання, консультування,

соціальний супровід/патронаж, представництво інтересів, соціальна профілактика та медіація (Наказ, МСП., 2012);



*Рисунок 1.3. Реформування системи надання соціальних послуг в Україні згідно реформою децентралізації влади.*

– по-друге, затвердження Стратегії розвитку системи соціальних послуг в Україні (від 8 серпня 2012 р.) (2012), яка регулює та визначає вектор розвитку держави в напрямі децентралізації соціальних послуг до 2022 р. у трьох напрямках: розвиток ринку соціальних послуг; розробка інструментарію та модернізація діючої інфраструктури (рис. 1.4.). Головна мета стратегії полягає у забезпеченні прав і свобод осіб/сімей та сімей з дітьми, незалежно від їхнього місця проживання, на отримання гарантованих державою соціальних стандартів за допомогою поетапного забезпечення доступності та якості соціальних послуг; запровадження механізму соціального замовлення для посилення конкуренції серед провайдерів соціальних послуг і запровадження механізмів стимулювання підвищення їх якості та фінансування за принципом «гроші йдуть за отримувачем послуг».



*Рисунок 1.4. Напрями реформування системи надання соціальних послуг в Україні*  
Розвиток ринку соціальних послуг, згідно означеної Стратегії, включає:

*запровадження механізму адміністрування соціальних послуг* – відбуватиметься шляхом: затвердження єдиного (базового або мінімального пакету) переліку соціальних послуг та визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у них; затвердження переліку пріоритетних соціальних послуг; розробки регіональних програм розвитку системи їх надання; раннього виявлення СЖО; створення інформаційно-аналітичної системи надання соціальних послуг;

*покращення якості соціальних послуг* – здійснюватиметься через: інформування населення про соціальні послуги; впровадження державних стандартів соціальних послуг; визначення критеріїв діяльності суб'єктів, що їх надають; запровадження технології ведення випадку й оцінки потреб; запровадження механізму моніторингу і контролю якості соціальних послуг;

*розвиток недержавного сектору* – передбачає запровадження механізму соціального замовлення; методики визначення вартості соціальних послуг; механізму фінансування соціальних послуг за принципом «гроші йдуть за отримувачем соціальних послуг»; механізму приватного партнерства.

Розробка інструментарію реформи згідно з Стратегією має за мету: удосконалення нормативно-правових актів, положень про діяльність, моделей організації роботи, розробку та реалізацію державних стандартів надання соціальних послуг тощо.

На основі аналізу змін, що мають місце в системі соціального захисту населення, низки нормативно-правових актів, можна виділити слабкі і сильні сторони процесу децентралізації системи соціальних послуг в Україні. До сильних сторін ми відносимо:

- запровадження раннього виявлення вразливих осіб/сімей та можливість попередження СЖО;

- деінституалізація системи соціальних послуг; запровадження ефективних моделей адміністрування та надання соціальних послуг тим, хто цього потребує;

- запровадження стандартів соціальних послуг; створення ринку послуг за рахунок збільшення кількості провайдерів та впровадження механізму замовлення соціальних послуг;

- щорічне визначення потреб населення громади у соціальних послугах, затвердження пріоритетного переліку соціальних послуг та планування необхідних видатків (фінансування);

- запровадження системи контролю, моніторингу й оцінки якості соціальних послуг, що надаються.

До основних недоліків процесу децентралізації соціальних послуг відносимо:

- слабке або повне нерозуміння сутності окремих соціальних послуг на рівні ОТГ;

- невизначеність сфери відповідальності ТГ за недофінансування соціальних послуг;

- невміння визначити вартість конкретної соціальної послуги, відсутність відповідних механізмів;

- відсутність методик оцінки потреб громади у соціальних послугах;

- нерозвиненість системи фінансування соціальних послуг, відсутність механізмів недержавного фінансування, навичок додаткового залучення коштів на фінансування потреб громади (фандрейзинг);

- розбіжності у розумінні поняття «соціальна послуга» (як принципу фінансування, технології соціальної роботи або заходів, спрямованих на боротьбу з бідністю).

Загалом, надання соціальних послуг населенню на рівні ОТГ дають змогу передати органам місцевого самоврядування повноваження з планування, фінансування і організації процесу надання соціальних послуг; наблизити весь спектр послуг до жителів громад; підвищити їх якість, забезпечити доступність, своєчасність, комплексність, адресність, гнучкість і превентивність; враховувати індивідуальні потреби отримувачів при наданні соціальних послуг; сприяти ранньому виявленню осіб, які потребують допомоги та охопити послугами всіх

хто цього потребує; забезпечити моніторинг та оцінку надання соціальних послуг населенню на місцевому рівні.

Модернізація діючої інфраструктури системи надання соціальних послуг в Україні має здійснюватися через:

- оптимізацію діючої мережі соціальних закладів, зміну їх структури;
- запровадження нових форм і методів роботи, нових видів соціальних послуг (догляд паліативних хворих чи осіб з психічними захворюваннями в домашніх умовах тощо);
- впровадження інноваційних моделей і механізмів їх надання, функціонування мультидисциплінарних команд, аутсорсингу послуг;
- розвиток навчально-трудова майстерень; створення філій закладів для осіб у СЖО тощо.

Важливу роль у реформуванні системи надання соціальних послуг в Україні відіграє правове регулювання самого процесу. Задля забезпечення надання ефективних, якісних та доступних послуг тим, хто їх потребує на рівні ОТГ в умовах децентралізації було внесено зміни та затверджено низку нормативно-правових актів з метою дотримання європейських стандартів при наданні соціальних послуг; визначення критеріїв та вироблення механізмів діяльності провайдерів соціальних послуг; диференціації переліку соціальних послуг та процесу їх замовлення; оцінки потреб населення ТГ у соціальних послугах; запровадження стандартизації соціальних послуг; перевірки якості надання соціальних послуг.

Аналіз нормативно-правових актів, прийнятих з 2000 р. по теперішній час на рівні держави та обов'язкових до виконання регіональними органами управління соціального захисту і окремих соціальних агентств, свідчить про певні зрушення в напрямку реформування системи надання соціальних послуг населенню. Умовно, означений нами період можна розділити на 2 етапи:

*1 етап* (з 2001 р. до 2012 р.) є, на нашу думку, недостатньо прогресивним у сфері розвитку і імплементації нормативно-правових актів із соціального захисту населення країни. Основними документами, які були затверджені у цей період

часу, були: Стратегія подолання бідності (2001 р.) (України, У.П., 2001), яка визначила основні вектори розвитку системи соціальних послуг; ЗУ «Про соціальні послуги» (2003 р.) (України, З., 2003), який став базовим для розвитку системи надання соціальних послуг; Концепція реформування системи соціальних послуг (2007-2012 рр.) (Розпорядження, КМУ., 2013); Стратегія реформування системи надання соціальних послуг (2012 р.) (України, Р.К.М., 2012), яка скасувала Концепцію (України, РКМ., 2012).

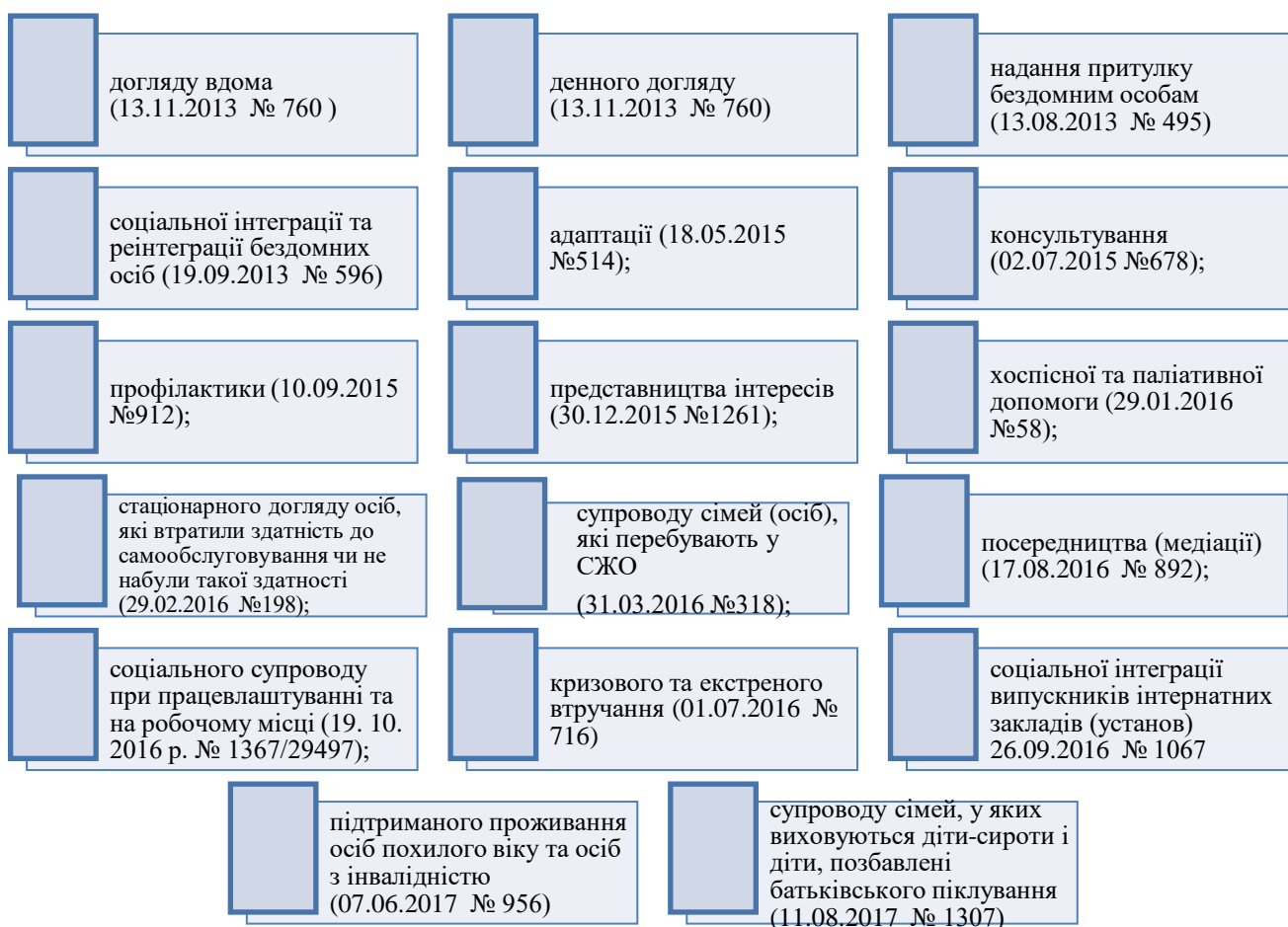
Проте результати реалізації зазначених вище нормативно-правових актів свідчать про те, що система надання якісних і доступних соціальних послуг населенню у період з 2001 по 2012 рр. так і не запрацювала.

*2 етап* (2013 р. по теперішній час) асоціюється з періодом трансформації системи надання соціальних послуг населенню відповідно до міжнародних стандартів. Цей етап, на нашу думку, є більш виваженим і чітким.

У контексті реалізації політики держави в напрямку децентралізації соціальних послуг в Україні в означений період часу були затверджені низка нормативно-правових актів, які регулюють політику держави в напрямі розроблення ефективної системи соціального захисту населення. Одним із ключових, на нашу думку, є План заходів на 2013-2016 рр. щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг (Розпорядження, КМУ., 2013), яким визначено перелік основних заходів, які було зреалізовано у встановлений в Плані час (2013-2016 рр.). До найбільш важливих відносимо розробку та затвердження:

– 17 державних стандартів соціальних послуг (догляду вдома (№ 760) (Наказ, МСП., 2013); денного догляду (№ 452) (Наказ, МСП., 2013); надання притулку бездомним особам (№ 495) (Наказ, МСП., 2013); соціальної інтеграції та реінтеграції бездомних осіб (№ 596) (Наказ, МСП., 2013); соціальної адаптації (№ 514) (Наказ, МСП., 2015); консультування (№ 678) (Наказ, МСП., 2015); профілактики (№ 912) (Наказ, МСП., 2015); представництва інтересів (№ 1261) (Наказ, МСП., 2015); паліативного догляду (№ 58) (Наказ, МСП., 2016); стаціонарного догляду осіб, які втратили здатність до самообслуговування чи не

набули такої здатності (№ 198) (Наказ, МСП., 2016); супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах (№ 318) (Наказ, МСП., 2016); посередництва (медіації) (№ 892) (Наказ, МСП., 2016); соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці (№ 1367/29497) (Наказ, МСП., 2016); кризового та екстреного втручання (№ 716) (Наказ, МСП., 2016); соціальної інтеграції випускників інтернатних закладів (установ) (№ 1067) (Наказ, МСП., 2016); підтриманого проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю (№ 956) (Наказ, МСП., 2017); супроводу сімей, у яких виховуються діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування (№ 1307) (Наказ, МСП., 2016) (рис. 1.5.), якими визначено зміст, обсяг, норми, нормативи, умови та порядок надання соціальних послуг, показники якості їх надання;



*Рисунок 1.5. Перелік затверджених стандартів соціальних послуг в Україні (станом на листопад 2017 р.).*



– низки документів, що регулюють процес надання соціальних послуг у ТГ: Порядок виявлення осіб/сімей, які перебувають в СЖО, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких осіб/сімей (№ 896) (Постанова, КМУ., 2013); Порядок взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування установ, закладів, організацій, що залучаються до виявлення та здійснення соціального супроводу сімей/осіб, які перебувають у СЖО (№ 895) (Постанова, КМУ., 2013); Порядок та методичні рекомендації з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг» для посилення контролю за наданням та підвищення якості надання соціальних послуг (Наказ, МСП., 2013); Порядок визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах (№ 28) для забезпечення їх подальшого надання (Наказ, МСП., 2014); Форми обліку соціальних послуг сім'ям у СЖО (№ 450) (Наказ, МСП., 2014); Перелік соціальних послуг, що надаються особам / сім'ям, які перебувають у СЖО і не можуть самостійно їх подолати у розрізі адміністративно-територіальних одиниць (Наказ, МСП., 2012); Методичні рекомендації щодо інформування населення про соціальні послуги (№ 828) (Наказ, МСП., 2012); Методичні рекомендації з розрахунку вартості соціальних послуг (№1186) (2014); Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення (№826) (2016); Методичні рекомендації щодо організації соціального замовлення соціальних послуг (2016) з метою надання практичної допомоги в організації соціального замовлення соціальних послуг органами державної влади і місцевого самоврядування та виконавчими органами ОТГ; Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей (Наказ, МСП., 2017) та ін.

У рамках реалізації Плану внесено зміни до ЗУ «Про соціальні послуги» (2003) та «Про здійснення державних закупівель» (України, З., 2010) з метою запровадження механізму соціального замовлення послуг; «Про громадські об'єднання» (України, З., 2013), «Про благодійну діяльність та благодійні

організації» (України, З., 2013), «Про гуманітарну допомогу» (України, З., 1999), з метою забезпечення рівноправної участі всіх суб'єктів, що надають соціальні послуги; деяких законодавчих актів України задля розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг (України, З., 2011); підготовлено пропозиції щодо створення комплексних центрів надання соціальних послуг.

На етапі реалізації Плану затверджено зміни до Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, який містить кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників установ і закладів сфери соціальних послуг (Наказ, МСП., 2014). Затверджено нормативні акти, що регулюють процес: взаємодії фахівців із соціальної роботи в громаді з особами/сім'ями, які перебувають у СЖО, та їх залучення до співпраці (Постанова КМУ «Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей» (№ 896) (2013); оцінки потреб, ситуації, спроможності/мотивації отримувачів послуг до співпраці (Накази МСП України «Методичні рекомендації визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах» (№ 648) (Наказ, МСП., 2012) та «Про затвердження Порядку визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах» (№ 28) (Наказ, МСП., 2014); розробки та впровадження індивідуального плану роботи (соціального супроводу) (Наказ МСП України «Про затвердження форм обліку соціальних послуг сім'ям (особам), які перебувають у складних життєвих обставинах» (№ 450) (Наказ, МСП., 2014); моніторингу надання послуг та оцінювання результатів (Наказ МСП України «Про затвердження порядку та методичних рекомендацій з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг» (№ 904) (Наказ, МСП., 2013); ведення документації (Наказ МСП України «Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах» (№ 1005) (Наказ, МСП., 2018).

Як свідчить аналіз нормативно-правової бази низка заходів передбачених у «Плані заходів на 2013-2016 роки» (Розпорядження, КМУ., 2013) щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг» перебувають на етапі обговорення і внесення пропозицій. Наприклад, питання підвищення кваліфікації соціальних працівників та інших фахівців, що надають соціальні послуги перебуває на стадії обговорення та консультування.

Міністерство соціальної політики спільно із зацікавленими організаціями, установами працює над підготовкою пропозицій щодо внесення змін до освітньо-професійних програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (післядипломної освіти) соціальних працівників, соціальних педагогів з урахуванням освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників вищих навчальних закладів відповідно до чинного законодавства. Пропозиції узгоджуються з затвердженим ЗУ «Про вищу освіту» (2014) та Стандартом вищої освіти з підготовки бакалаврів зі спеціальності 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота».

У контексті запланованих заходів вивчається досвід європейських країн з питань організації та надання соціальних послуг, сприяння залученню міжнародної фінансової та технічної допомоги з метою його врахування при реформуванні системи надання соціальних послуг в Україні.

Позитивним для децентралізації системи надання соціальних послуг є внесення на розгляд до Верховної Ради нової редакції Закон України «Про соціальні послуги» (2016), в якому заплановано можливість надання соціальних послуг на рівні громади на єдиних для всіх отримувачів умовах. Задля забезпечення конкурентності у сфері надання соціальних послуг Законом передбачено залучення недержавних громадських організацій до надання соціальних послуг населенню. Це новий вектор у розвитку системи надання соціальних послуг в Україні.

Таким чином, можна стверджувати, що процес децентралізації соціальних послуг «на місцях» тільки розпочався і потребує чимало зусиль як з боку влади, так і з боку громадськості.

## Висновки до першого розділу

Проблема організації соціальної роботи на локальному рівні та діяльності відповідних фахівців представлена у численних наукових, методичних, навчальних джерелах зарубіжних і вітчизняних дослідників з історії, соціології, державотворення, соціальної роботи, соціальної педагогіки тощо; підкріплена нормативно-правовими актами, директивними документами державного та локального рівнів. На основі їх аналізу висвітлено основні підходи до трактування базових понять дослідження «грумада», «територіальна група», «об'єднана територіальна група», «робота в групі», «соціальна робота в групі» та «соціальна робота в територіальній групі». Встановлено, що серед дослідників немає єдиної думки щодо визначення ключових понять; відсутнє єдине розуміння соціальної роботи в територіальній групі, становлення якої є актуальним для України в умовах децентралізації. На основі систематизації наукових пошуків запропоновано авторське визначення означено поняття, яке ми розуміємо як первинну ланку місцевого самоврядування, об'єднання людей, що мешкають на певній, географічно визначеній території, характеризуються налагодженістю різнопланових зв'язків (демографічних, територіальних, політичних, майнових, професійних, мовних, релігійних, соціально-культурних тощо), спільністю інтересів, орієнтованістю на добробут групи і кожного її члена й активною участю у розвитку та покращенні умов проживання у ній.

Виокремлено та схарактеризовано основні етапи становлення соціальної роботи в групі за кордоном та в Україні; визначено концептуальні засади, які мали вплив на її формування. З'ясовано, що соціальна робота у територіальній групі в Україні у XXI ст. зводиться до процесу організації та надання різного роду соціальних послуг на локальному рівні за місцем проживання клієнта

згідно вимог чинного законодавства. Висвітлено, що під «соціальними послугами» розуміють послуги, що надаються/заходи, що здійснюються уповноваженими законом суб'єктами з метою відтворення або покращення умов існування, вирішення проблем і задоволення потреб окремих осіб, конкретних цільових груп, які перебувають в СЖО і не можуть їх самостійно подолати; повернення їх до повноцінного існування шляхом усунення або максимального зменшення негативного впливу на об'єктів та спонукання їх до наснаження й отримання нового досвіду. Схарактеризовано основні види соціальних послуг, способи, провідні принципи і підходи до їх надання.

Визначено сутність соціальної роботи у ТГ, яку трактуємо як діяльність урядових і неурядових організацій, соціальних працівників на локальному рівні щодо вирішення соціальних проблем, задоволення потреб представників різних соціальних груп; залучення й активізацію членів громади та всієї громади до участі у житті громади; реалізацію соціальних програм і проектів, громадських ініціатив задля покращення умов життєдіяльності жителів громади. Мета, зміст, структура, напрями та результати соціальної роботи у ТГ відображені у моделях соціальної роботи в громаді, діяльності фахівців з соціальної роботи. Зазначимо, що діяльність фахівців у ТГ здійснюється на різних рівнях та заснована на базових принципах соціальної роботи в громаді.

Встановлено, що реформа децентралізації, що має місце в Україні і передбачає внесення змін в адміністративно-територіальний устрій країни (створення ОТГ) та передачу повноважень і ресурсів з державного рівня на місцевий; сприяє становленню соціальної роботи в громаді через створення у структурі виконавчого органу ОТГ відповідного структурного підрозділу (відділу/Центру) для надання якісних і доступних послуг за місцем проживання споживача. З'ясовано, що задля надання ефективних соціальних послуг діючі державні провайдери (ЦСССДМ обласного, районного та локального рівнів, ДСЗН і його структурних підрозділів) з позиції «брокерів соціальних послуг» мають перейти в безпосередніх надавачів самих послуг або стати адміністративними, методичними чи координаційними центрами для

новостворених відділів/Центрів надання соціальних послуг у ТГ. Встановлено, що останні є дієвими у контексті провайдингу соціальних послуг за принципом «єдиного вікна» усім тим, хто цього потребує. Висвітлено напрями реформування системи соціального захисту населення в умовах децентралізації влади в Україні; виділено слабкі і сильні сторони цього процесу; здійснено аналіз нормативно-правового забезпечення процесу реалізації соціальної роботи у ТГ.

*Основні наукові результати, викладені в розділі, опубліковані в: Слозанська & Горішна, 2016, с. 113-119; Слозанська, 2016, р. 115-122; Слозанська, 2016, с. 290-296; Слозанська, 2017, с. 138-144; Слозанська, 2017, с. 264-276; Слозанська, 2017, с. 293-296; Слозанська, 2017, с. 252-253; Слозанська, 2017, с. 110-113; Слозанська, 2017, с. 205-209.*

## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ

#### СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

##### **2.1. Сутність і роль теорій соціальної роботи у професійній діяльності соціального працівника у територіальній громаді**

У сучасних умовах розвитку соціальної роботи у ТГ як практичного виду діяльності виникає необхідність в узагальненні наявного досвіду роботи з клієнтами, які перебувають у СЖО та пошуку і розробці нових, більш ефективних форм і методів надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. Збільшення кількості соціальних служб, установ та організацій державної та недержавної форм власності, розширення спектру соціальних послуг, що надаються та одночасне збільшення споживачів цих послуг вимагає від уряду країни прийняття негайного рішення щодо забезпечення належного доступу до гарантованих державою послуг. Створення мережі соціальних закладів, які б надавали кваліфіковану допомогу тим, хто цього потребує у ТГ є важливим завданням Міністерства соціальної політики України. Саме рівень оволодіння фахівцем знаннями з теорії і практики організації соціальної роботи на локальному рівні відповідно до вимог чинного законодавства визначає якість і дієвість послуг, що надаються; теорій соціальної роботи – дає змогу зрозуміти та встановити причинно-наслідкові зв'язки між поведінкою, інтересами, стилем і рівнем життя жителів ТГ та їх соціальними проблемами.

Для визначення сутності поняття «теорія соціальної роботи» та виокремлення дієвих у ТГ теорій вважаємо за доцільне конкретизувати сам термін «теорія». У зарубіжній науковій літературі під «теорію» розуміють сукупність ідей (Cottrell, 1964; Thompson, 1993) взаємопов'язаних між собою (Thompson, 1993), принципів, базових положень, поглядів, отриманих у результаті досліджень (Sheldon & Macdonald, 2010), які допомагають пояснити сутність явища або процесу, передумови його виникнення і протікання, спрогнозувати його розвиток (Cottrell, 1964); дають уявлення про певне поняття (Thompson, 1993, р. 173-189), факти

загальні (Sheldon & Macdonald, 2010); описують і пояснюють наші знання про оточуючий світ в конструктивній формі (Payne, 2015). Теорії будуються на основі попереднього досвіду, причинно-наслідкових зв'язків, припущень, не мають доказовості (Cottrell, 1964); існують задля пояснення закономірностей природи, суспільства, мислення в конструктивній формі (Beckett & Horner, N., 2015; Sheldon & Macdonald, 2010); є «картою» через яку відбувається взаємодія з практикою (Kieran, Munford, O'Donoghue, & Nash, 2005).

У структурі теорій виділяють «теорії соціальної роботи» (ТСР), які трактують як науку про закономірності та принципи функціонування і розвитку конкретних соціальних процесів і явищ (Лукашевич & Мигович, 2003; Холостова, 1998), відносин, їх динаміки під цілеспрямованим впливом організаційних, психолого-педагогічних і управлінських факторів при захисті громадянських прав і свобод особи у суспільстві (Лукашевич & Мигович, 2003). Проте, у своєму визначенні науковці зовсім не враховують практики соціальної роботи та знань, що допомагають зрозуміти її зміст.

Прихильниками практико-орієнтованого підходу до визначення «ТСР» є британський (М. Пейн (2015)) та український (Л. Тюптя (2017)) учені. Науковці ТСР визначають як «систему основних ідей у суспільній сфері, знань, форм наукового пізнання, що дає цілісне уявлення про закономірності і суттєві зв'язки дійсності. Критерієм і основою розвитку теорії соціальної роботи є практика» (Тюптя, 2017); «твердження стосовно того, чим є соціальна робота; що повинен робити соціальний працівник у різних ситуаціях» (Payne, 1991). Дослідник розглядає кожну теорію крізь призму практики з точки зору перспективи (значення теорії для розвитку соціальної роботи), теоретичної бази (концепції, ідеї, на яких базується процес застосування теорії в соціальній роботі) та моделі практики (стратегії, техніки втручання, що пропонує конкретна теорія) (Payne, 1991). На основі узагальнення поглядів М. Пейна можна зробити висновок, що «ТСР» є усе те, що допомагає фахівцям робити і розуміти соціальну роботу.

Л. Тюптя (2017), на основі аналізу основних підходів до визначення сутності досліджуваного поняття, поданих у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі,



запропонувала власне бачення трактування «ТСП». Науковець характеризує ТСП як: «1) логічне узагальнення досвіду суспільної практики, яке ґрунтується на глибокому вивченні суті досліджуваного явища та розкриває його закономірності; 2) комплекс поглядів та ідей, які дають можливість витлумачувати і пояснювати факти; 3) найрозвиненіша форма наукового знання, яка дає цілісне відображення найважливіших зв'язків певної галузі дійсності» (Тюптя, 2017). Ми під «ТСП» розуміємо сукупність сформованих під час пізнавальної, практичної діяльності ідей, уявлень, концепцій щодо осмислення мети, завдань і ролі соціальної роботи, тенденцій її розвитку, моделей практики та технік інтервенції.

Становлення ТСП пов'язують із періодом визначення сутності соціальної ролі, змісту благодійності і соціальної допомоги, наявністю різноманітних підходів до розуміння їх змісту. Автори ранніх праць із соціальної роботи аналізували вплив суб'єктів соціальної роботи на можливість покращити життєві, фінансові умови її об'єктів, конкретні форми соціальної допомоги та особливості їх надання; розробляли та визначали ефективні механізми роботи соціальних установ, методи дослідження соціальних проблем і потреб людей тощо. У 20-60 рр. ХХ ст. домінували психологічні підходи у ТСП, що передбачали застосування технік психологічного впливу на об'єкт, розвиток мотивації та продукування змін. Середина ХХ ст. асоціюється з розвитком соціологічних (соціально-реформістських та соціально-організаційних) підходів у ТСП; становленням правової основи соціального захисту населення та соціальної політики. Домінуючими у ТСП стають: системні уявлення про людину і суспільство; ідеї про необхідність реформування соціальної роботи, соціальної політики держави з метою забезпечення гармонійного розвитку людини, громади та суспільства. Застосування ТСП пов'язують із бажанням з'ясувати основну причину соціальних проблем (Слозанська, 2018).

Однак, сам термін «ТСП» був науково обґрунтований тільки в кінці ХІХ ст. як система накопичених знань, підходів і принципів, що пояснюють і описують діяльність соціальних працівників на практиці. ТСП допомагають соціальним працівникам: *дотримуватися норм і правил, зорієнтуватися в ситуації, дати пояснення, спрогнозувати результат та спланувати інтервенцію* (Healy, 2014).

Водночас, у зарубіжній (Beckett & Horner, 2015; Kieran, Munford, O'Donoghue, & Nash, 2005; Payne, 2015) та вітчизняній науковій літературі (Лукашевич & Мигович, 2003; Семигіна, 2018; Тюття, 2017) спостерігається певний дисонанс у застосуванні означеного поняття. *Концепції, практичні моделі, філософські пропозиції/перспективи, методи* часто іменують поняттям «теорія». Доцільно пам'ятати, що застосування означеного феномену у соціальній роботі дає можливість зрозуміти і пояснити: 1) мету і завдання соціальної роботи, її роль в суспільстві; 2) практичні теорії (практичні підходи і методи соціальної роботи) та 3) категорії клієнтів як споживачів соціальних послуг із їх внутрішнім (психосоціальним) та зовнішнім (соціальним) світом. «ТСП» допомагають пояснити те, що відбувається або може відбуватися у практиці соціальної роботи, тоді як під «філософською пропозицією/перспективою» розуміють спосіб концептуалізації світу або певного об'єкта; основні принципи, базові основоположні ідеї, на основі яких соціальний працівник будує і реалізує план інтервенції, і, які визначають специфіку діяльності фахівця у кожній конкретній ситуації. Поняття «*модель*» застосовують для опису структурованої діяльності соціального працівника. «*Методи*» трактують як способи діяльності, які сприяють досягнення кінцевої мети соціального працівника (Payne, 2015). Тобто «ТСП» визначають, що соціальний працівник знає про конкретну практичну ситуацію та про специфіку своєї діяльності щодо її зміни; «перспективи» – як він «бачить» свою діяльність, відштовхуючись від базових принципів соціальної роботи; «модель» – структурована діяльність соціального працівника, вибудована в логічній послідовності; «методи» – способи, дії соціального працівника, індивідуально підібрані в кожній конкретній ситуації, реалізація яких сприяє вирішенню проблеми і досягненню бажаного результату (рис 2.1.). У структурі ТСП виділяють власне теорії соціальної роботи та теорії для соціальної роботи. Власне теорії соціальної роботи фокусуються на самій професії і застосовуються для пояснення її мети, завдань, взаємозв'язку з суспільством; описують суть соціальної роботи як професії та її функціонального апарату, тобто дають знання для практики. Теорії для соціальної роботи зосереджуються на клієнтах і способах надання їм допомоги; пояснюють сутність людської поведінки і

соціального середовища, їх взаємозалежність, зміни, що відбуваються, і як соціальний працівник може на них впливати або ініціювати, тобто дають знання, які орієнтують (Lin, 2002).

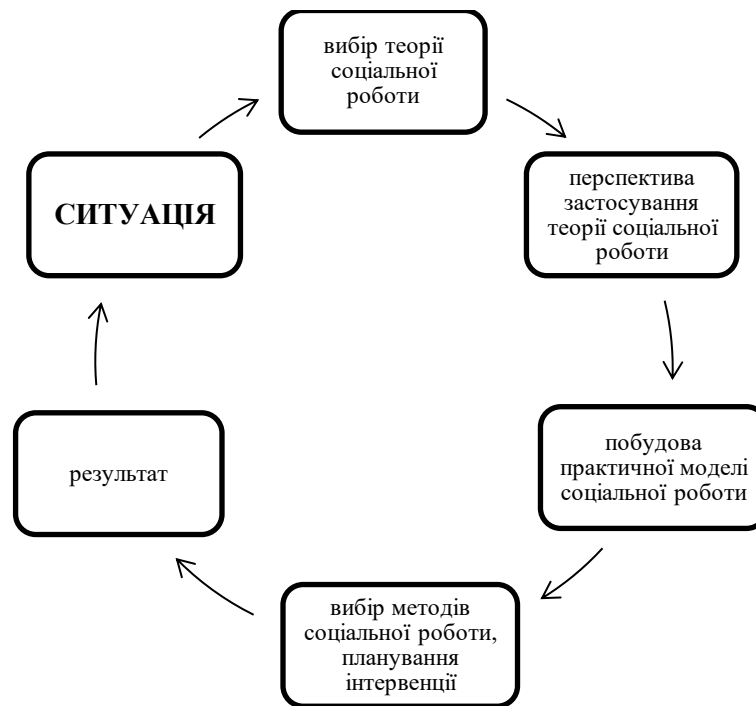


Рисунок 2.1. Цикли планування роботи соціального працівника з метою вирішення проблемної ситуації.

Аналіз наукової літератури свідчить про наявність декількох класифікацій власне теорій соціальної роботи. Зокрема, Дж. Томпсон градує усі ТСР за трьома рівнями: *макро-рівневі теорії або глобальні теорії соціальної роботи* (пояснюють різні аспекти функціонування суспільства, людську поведінку (наприклад, марксистська, психоаналітична); *мезо-рівневі теорії або теорії, що стосуються обмеженого кола питань* (наприклад, теорія маркування) та *мікро-рівневі теорії або теорії, що стосуються дрібних, мало масштабних проблем, ситуацій* (наприклад, теорія взаємовідносин) (Thompson, 1967).

Р. Сібеон (2004) класифікує ТСР за їх призначенням на: формальні (ті, що пов'язані із існуванням соціальної роботи як професії і науки) та неформальні (ті, що базуються на ідеях взятих із практики) ТСР (Sibeon, 2004). У структурі кожного виду ТСР дослідник диференціює три підтипи: теорії, які пояснюють цілі соціальної роботи; теорії, які пояснюють способи організації і реалізації соціальної роботи як

практичного виду діяльності; теорії, які пояснюють «світ» клієнта (рис 2.2.) (Payne, 2015).

М. Пейн наголошує на існуванні чотирьох типів теорій в соціальній роботі: *теорії про соціальну роботу* (пояснюють природу і роль соціальної роботи в суспільстві); *теорії соціальної роботи* (описують, які саме види діяльності збагачують та покращують соціальну роботу як практичну діяльність; пропонують набір цілей для кожного із видів діяльності та пояснюють чому певні види діяльності є більш ефективними у процесі реалізації конкретної цілі); *теорії, що сприяють розвитку соціальної роботи* (описують або пояснюють особисту та суспільну поведінку; систематизують знання з теорії і практики соціальної роботи, отримані в результаті проведених досліджень; дають докази існування конкретних приписів) та *теорії практики соціальної роботи* (описують способи застосування теорій соціальної роботи у взаємовідносинах із клієнтами) (Payne, 2015). Фактично, останні є методами соціальної роботи.

Тип теорії соціальної роботи	"Формальна" теорія	"Неформальна" теорія
теорії, які пояснюють цілі соціальної роботи	формальний письмовий виклад сутності і цілей соціальної підтримки (наприклад, <i>теорія відхилень, марксистська, феміністична теорія, теорія індивідуальних патологій тощо</i> ).	моральні, політичні, культурні цінності, на які спираються фахівці із соціальної роботи при визначення функцій соціальної роботи.
теорії, які пояснюють способи організації і реалізації соціальної роботи як практичного виду діяльності	формальний письмовий виклад змісту практики соціальної роботи в конкретних ситуаціях (наприклад, <i>ведення випадками, сімейна терапія, групова соціальна робота</i> ).	теорії отримані індуктивним способом, побудовані на попередньому досвіді; практичні теорії соціальної роботи.
теорії, які пояснюють «світ» клієнта	формальний письмовий виклад концепцій соціальних наук, емпіричної інформації (наприклад, <i>стосовно особи, сім'ї, сімейного подожження, раси, класу, статусу, роду</i> ).	використання соціальними працівниками власного досвіду і загальнокультурних теоретичних надбань ( <i>сім'я як соціальний інститут, загальноприйнята поведінка, відповідальне батьківство</i> ).

Рисунок 2.2. Класифікація теорій соціальної роботи (за Р. Сібеоном).

Оскільки, підготовка соціального працівника до надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів на рівні ОТГ є предметом нашого дослідження, то для нас актуальності набуває два типи теорій в соціальній роботі з класифікації М. Пейна:

теорії соціальної роботи та теорії практики соціальної роботи (методи соціальної роботи). Про останні мова піде у наступному параграфі нашого дослідження.

У структурі ТСР можна виділити різноманітні групи та підгрупи. Зокрема, К. Хеалі (2014) запропонував п'ять основних груп ТСР: теорії систем, теорії вирішення проблем, теорії, орієнтовані на рішення, сучасні критичні теорії та постмодерністські теорії соціальної роботи (Healy, 2014); С. Олтедал, Дж. Хатчінгтон (2014) – шість груп: *психодинамічні* (Psychodynamic theories), *інтераціоналістські* (Interactionist theories), *когнітивні* (Learning theories) *й біхевіористські/поведінкові* (Behavioral theories) *теорії, теорії конфліктів* (Conflict Theories) *та теорії систем* (Systems Theories) (Hutchinson & Oltedal, 2014). Зазначимо, що будь-який підхід до класифікації ТСР можна вважати досить умовним, адже багато з запропонованих теорій є спільним надбанням філософії, соціології, психології, соціальної психології, або ж сформувалися впродовж багаторічної практики соціальної роботи. Попри всю умовність поділу, запропонована авторами (С. Олтедал, Дж. Хатчінгтон) класифікація видається нам найбільш раціональною в контексті аналізу основних підходів до класифікації ТСР в громаді. Тому вважаємо за доцільне зупинитися на детальному її аналізі.

*Група психодинамічних теорій* домінувала у теорії і практиці соціальної роботи в 20-70-ті роки ХХ ст.; застосовувалися для пояснення психологічних, емоційних чинників, що призводять до потрапляння особи у СЖО; своїй появі завдячує М. Річмонд, яка в 20-х роках ХХ ст. активно впроваджувала в практику «ведення випадку» як індивідуальний метод соціальної роботи. Науковець розробила технологію і схарактеризувала методологію застосування означеного методу, проте не змогла теоретично обґрунтувати його зміст. Заповнила теоретичну нішу популярна на той час *класична психодинамічна теорія* З. Фрейда, яка фокусувалася на аналізі внутрішнього світу індивіда, діагностиці його як особистості; поясненні причин появи психічних виникнень, їх розвитку та особливостях лікування (Brandell, 2004). Психоаналіз З. Фрейда у чистому вигляді так і не став методом соціальної роботи (Hutchinson & Oltedal, 2014); скоріше соціальна робота адаптувала й імплементувала класичну психодинамічну теорію в

систему вже усталених традицій і технологій, у сфері практичної діяльності соціальних працівників, коли причиною проблем людини є внутрішні психічні явища, підсвідомі процеси, а джерелом – несвідоме (інстинкти, потяги) у поведінці людини, його гармонізація з свідомим, психічний досвід, здобутий у ранньому дитинстві (Слозанська, 2018).

У групу психодинамічних ТСП ввійшли *его-психологічна теорія, теорія об'єктних стосунків та теорія самоті (Я-теорія)* (Borden, 2000, р. 352-379; Brandell, 2004; Healy, 2014; Payne, 2015). Особистість у психодинамічних теоріях розуміють як сукупність трьох его (воно (id) або несвідоме, я (ego) або свідоме і над-я (superego) або набуті моральні норми, моральна масоцензура особистості), які формуються впродовж дитинства через розгалуження і закріплення лібідо. Від їхньої розвиненості залежить гармонійність внутрішнього життя людини, її здатність до соціальної адаптації (Brandell, 2004).

Психодинамічні теорії збагатили соціальну роботу теоріями психічного розвитку, соціалізації та ресоціалізації особистості; методами активного слухання, аналізу висловлювань та дій клієнта; розумінням важливості налагодження довірливих взаєностосунків із клієнтом тощо. Їх застосовують при аналізі причин поведінки, дій клієнтів, які вчиняють злочин, насильство, проявляють агресію, демонструють суїцидальні наміри, ініціюють конфлікти, страждають від алкогольної залежності (Payne, 2015); у процесі соціалізації та ресоціалізації учасників АТО, осіб із числа ВПО (Озерський, 2016); супервізії для визначення рівня і динаміки ефективності супервізорських відносин (трансференція і контртрансференція) (Searles, 1955, р. 135-146; Searls, 1965). До найбільш дієвих технік психодинамічних теорій можна віднести: перенесення, контрперенесення та інтерпретацію (Brandell, 2004).

Попри популярність психодинамічних теорій в соціальній роботі, вони є об'єктом серйозної критики у зв'язку з: нівелюванням, применшенням зв'язку між суспільством і соціальними проблемами через надмірне зосередження на внутрішньо-особистісних процесах і поведінці особистості; побудовою взаємовідносин між соціальним працівником і клієнтом на основі так званої «медичної моделі»: соціальний працівник – «експерт», клієнт – «пацієнт»,

позбавлений прав; нерівномірним розподілом влади, домінуванням соціального працівника у взаємовідносинах з клієнтом (Hutchinson & Oltedal, 2014).

*Група інтеракціоністських теорій* прийшла в соціальну роботу з соціології; понятійний апарат і проблематика – з концепції Дж. Міда (Stryker, 1980). В основі цих теорій лежить поняття інтеракції, під якою розуміють соціальну взаємодію людей з людьми та предметами, ситуаціями в групі, громаді і суспільстві (Hutchinson & Oltedal, 2014). У соціальній роботі взаємодія визначається як тристоронній процес, в який включений клієнт, соціальний працівник і соціальна служба/сім'я (Shulman, 1991; 1992). При цьому, акцент робиться на змісті інтеракції та на особистості соціального працівника як представника професії, для якого важливим є не його функції, а ролі, які він виконує в момент інтеракції.

До групи *інтеракціоністських теорій* відносимо: *феноменологічну теорію особистості* (Phenomenological theory of personality), *етнометодологічну теорію* (Ethnomethodological theory), *теорію символічного інтеракціонізму* (Symbolic interactionism theory), *теорію ролей* (Role theory), *теорію соціального конструктивізму* (Social Constructionist Theory), *теорію референтної групи* (Reference group theory) та *теорію соціального обміну* (Social Exchange Theory).

*Феноменологічна теорія* підтверджує той факт, що: поведінку людини можна трактувати крізь призму особистісного сприймання і пізнання дійсності (Гуссерль, 1994); всі дії індивіда мають суб'єктивний характер й опираються на власний життєвий досвід, відображаються у повсякденній реальності (Hutchinson & Oltedal, 2014). Виділяють (Лукман & Бергер, 1995) три основні підходи до розуміння реальності: *об'єктивна дійсність* (реальність, яку людина сприймає й інтерпретує в даний момент часу); *людина – творець своєї долі* (кожен є вільним у прийнятті рішень щодо свого майбутнього і несе повну відповідальність за них) і *людина – позитивна істота* (людина постійно прагне до самореалізації, саморозвитку і самовдосконалення). Основне завдання соціального працівника у ТГ (Smith & Vetter, 1991) полягає у цілеспрямованому впливі на особистість, яка перебуває у СЖО, через зміну її викривленого бачення реальності, набуття нового позитивного

життєвого досвіду завдяки участі у тренінгах, самонавчанню, консультуванню, плануванню власного майбутнього тощо.

*Етнометодологічна теорія* соціальної роботи (основоположник Г. Ганфлінк) розглядає процес налагодження взаємодії у середині груп, громад, суспільства, особливості повсякденного життя в них; намагається пояснити як індивіди інтерпретують ті чи інші ситуації та трактують свою повсякденну діяльність у межах певної культури (Album, 1995) на основі набутого фонового знання та досвіду, засвоєного у процесі життєдіяльності індивіда в конкретному соціумі, належності до певного колективу чи групи (Giddens, 1988). Соціальний працівник застосовує означену ТСР у роботі з етнічними групами у ТГ у процесі аналізу їх поведінки, інтерпретації дій, розробки і реалізації ефективної програми втручання.

*Теорія символічного інтераціоналізму* (Е. Гофман, Дж. Мід) базується на ідеї того, що природа людини та впорядкованість суспільного життя є продуктом повсякденної взаємодії індивідів, результатом їх комунікації та постійного пристосування (Aksan, Kısac, Aydın, & Demirbuken, 2009). Соціальні працівники апелюють до означеної теорії у сфері громадського здоров'я, у роботі з особами з девіантною поведінкою, при розробці реабілітаційних й адаптаційних програм для осіб «груп ризику».

*Теорія ролей* (Р. Мертон, Д. Моренто, Т. Парсонс) ґрунтується на ідеї рольової поведінки клієнта-члена ТГ, який вибудовує свої дії та вчинки відповідно до загальноприйнятих і відтворюваних у свідомості моделей і схем (Compton, 1984); розглядає ТГ як систему взаємопов'язаних змінних із чітко окресленими та усталеними межами. Змінними, при цьому, виступають жителі громади, кожен із яких характеризується певною поведінкою, роллю, яку він виконує, позицією, яку займає і попереднім життєвим досвідом (Исаев, Бороноев, & Ежов, 2010). Ролі опановуються людиною в процесі спостереження, набуття життєвого досвіду, налагодження взаємовідносин, усвідомлення своєї ідентичності, розвитку; можуть бути зрозумілими тільки в певному соціально-культурному контексті. Розбіжності у сприйнятті ролей можуть призвести до конфліктів (Слозанська, 2018).

Рольову модель ФСР застосовує у ТГ у роботі з клієнтами, які перебувають у



СЖО для полегшення процесу їх соціалізації й адаптації: з людьми з обмеженими можливостями, дітьми з числа сиріт або позбавлених батьківських прав, які виховуються в опікунських, патронатних сім'ях, ДБСТ, військовослужбовцями, які повернулися з зони АТО, особами з числа ВПО тощо. При цьому, соціальні працівники допомагають клієнтам засвоїти нові, не притаманні їм раніше ролі (сина, дочки, учасника програм дозвілля, працівника тощо), вдосконалити набуті тощо (Слозанська, 2018). Базовими техніками застосування рольової теорії є: ігрова терапія, групова дискусія, арттерапія, психодрама, спеціальні тренінги, ситуативні рольові ігри тощо (Семигіна, 2005; Семигіна, Грига, & Шевчук, 2001).

*Теорія соціального конструктивізму* (заснована П. Бергером і Т. Лукманом) базується на ідеї створення людьми, внаслідок їх діалектичного зв'язку з суспільством, соціальних феноменів (Квіт, 2008; Улановский, 2009), які інституалізуються і перетворюються на традиції (Murphy, 1994) у результаті чого відбувається постійний, довготривалий, безкінечний процес створення людьми соціальної реальності, конструювання суспільства (Бергер & Лукман, 1995). Трансформація політичного, суспільного, економічного життя суспільства стає приводом для видозміни способу, стилю життя індивідів. Засвоєння певних цінностей, норм і правил поведінки, характерних для індивідів на конкретному етапі розвитку суспільства, в конкретному історико-культурному контексті, та їх прояв ідентифікують індивіда як представника конкретного покоління. Активно застосовується означена теорія у роботі з представниками маргінальних груп у ТГ, у процесі попередження виникнення конфліктів (Слозанська, 2018).

Кожен індивід уособлює себе з певною групою, для якої характерними є притаманні їй якості, цінності, норми поведінки. У науковій літературі таку групу ідентифікують як референтну (Wilson, 2017). Дослідження особливостей функціонування позитивних і негативних (Mirande, 1968) референтних груп, їх впливу та взаємовпливу лягли в основу *теорії референтної групи* (Merton & Kitt, 1950). Особливості роботи соціального працівника з різними типами груп подано у наступному параграфі нашого дослідження. Основним завдання фахівця у ТГ є: виявлення негативних референтних груп (тих, які несуть деструктив у життя

громади: підлітків із девіантною поведінкою, осіб із алкогольною/наркотичною залежністю, маргіналів тощо) та виробленні ефективних механізмів впливу на них з метою мінімізації їх діяльності.

*Теорія соціального обміну* (П. Блу, Х. Келі, Дж. Тібаут і Г. Хоманс та ін.) базується на ідеях соціального обміну «вигодами» при побудові людських взаємин (отримання прибутку, користі або уникнення покарання) і формуванні людської поведінки; популяризує засвоєння людьми таких навичок як: ведення переговорів, агітацій, пропаганди, створення мереж та популяризації товарів і послуг тощо (Emerson, 1976). Частина теорії соціального обміну стосується розподілу влади та залежності від неї. Вона є вкрай актуальною для практики соціальної роботи на рівні ОТГ. Побудова ефективної і зрозумілої мережі соціальних агенцій державної і недержавної форм власності на локальному рівні з чітким розподілом сфер діяльності, завдань, функцій, ресурсів, фінансування дозволить: закріпити категорії клієнтів; налагодити взаємодію між різними соціальними агентствами та органами державної влади; побудувати доступну і відкриту, плановану систему соціальних послуг; враховувати потреби та інтереси жителів громади при плануванні та наданні послуг; здійснювати правильний розподіл ресурсів і прогнозувати замовлення соціальних послуг.

*Група когнітивних (Social Learning) і біхевіористських або поведінкових теорій (Behavioral)* (у вітчизняній науці – когнітивно-біхевіористські теорії (Попович, 2004), у зарубіжних – теорії наочіння (Bandura & Walters, 1977) привертає увагу до необхідності розвитку когнітивних процесів у клієнта та набуття у нього адекватних навичок поведінки шляхом взаємодії з навколишнім середовищем. До означеної групи належать теорії, які описують поведінку людини і методи впливу на її зміни: *поведінкова (behavioral) та когнітивна (cognitive) теорії, теорія оперантного навчання (theory of operant learning/behavior) і теорія соціального наочіння (social learning theory).*

*Біхевіористська (поведінкова) теорія* (І. Павлов і Дж. Уотсон) доводить, що різні форми поведінки формуються під впливом на людину навколишнього середовища за принципом «стимул – реакція» (S – R); при цьому повністю

ігнорується свідомість людини, її роль у формуванні поведінки; біологічна деривація (спадкові реакції) й історія наuczіння (набуті реакції) індивіда є джерелом дій і поведінки (Hutchinson & Oltedal, 2014). Тобто, людина, яка вміє керувати своєю поведінкою може керувати своєю свідомістю й емоціями. Основними терапевтичними підходами означеної ТСР (Greene, 1999) є: класичне (конструювання специфічного набору стимулів для формування необхідних моделей поведінки, створення умов для зміни небажаної поведінки) й оперантне (посилення або послаблення, руйнування певних реакцій формує поведінку індивіда) обумовлення та соціальне наuczіння (наявність у людей конкретних соціально-когнітивних здібностей впливає на засвоєння конкретних форм поведінки).

До ефективних методів і технік біхевіористської теорії соціальної роботи відносять: методи класичного обумовлення та систематичної десенсибілізації, поведінковий контракт та соціальне моделювання (Семигіна, 2005). Означена теорія довела свою ефективність у роботі соціального працівника: з клієнтом чи групою клієнтів, які потребують зміни, корекції поведінки (правопорушники, особи, що вчиняють насильство, проявляють агресію); особами похилого віку; людьми з обмеженими можливостями та їх найближчим оточенням; особами, що потерпають від насильства, агресії; представниками конфліктних сімей тощо. Організація і проведення фахівцем на рівні ОТГ так званих «груп тренінгу вмінь» (групи асертивності, групи для осіб із труднощами у спілкуванні, групи прийняття рішень, групи планування кар'єри тощо) для означених категорій сприятиме навчання прийнятної, доцільної поведінки; формуванню вмінь із розв'язання побутових проблем, конфліктів; підвищенню їх професійної ефективності тощо.

Критикують застосування біхевіористської теорії через нехтування у процесі планування і реалізації інтервенції внутрішньо-психічних процесів, що відбуваються у свідомості людини, історії її життя, внутрішніх мотивів поведінки.

*Теорія оперантного навчання* (Б. Скіннер) (1963) доводить, що людина завжди намагається впливати на своє оточення, щоб зробити його комфортнішим для себе: відповідно, для зміни поведінку індивіда треба аналізувати контекст, в якому вона перебуває; враховувати події, які провокують відповідну поведінку і прогнозувати

події, які її змінюють. Люди схильні повторювати дії, які призводять до позитивних наслідків та уникати ті, що викликають негатив. Б. Скіннер називає наслідки, які призводять до збільшення можливостей повторення певного типу поведінки в аналогічних ситуаціях «рушійними силами», а наслідки, які призводять до зменшення можливостей прояву певного типу поведінки – «карателями» (Bandura & Walters, 1977). Застосування формули автора теорії оперантного навчання в пролонгованій перспективі дозволяє виробити загальноприйнятну, потрібну поведінку індивіда (Hutchinson & Oltedal, 2014).

*Теорія соціального навчання* (А. Бандура, Дж. Роттер) намагається пояснити способи набуття людьми різних видів складної поведінки в умовах соціального оточення (Bandura, 1969; Rotter, 1982); процес формування поведінки та її зміну (зміна способу мислення призводить до зміни поведінки) (Hutchinson & Oltedal, 2014). Засвоєння останньої відбувається через наслідування, імітацію, моделювання, свідоме спостереження за поведінкою інших представників суспільства. Мотивація виступає рушійною силою у процесі засвоєння або зміни поведінки об'єкта.

Теорії оперантного навчання та соціального навчання застосовуються соціальним працівником у ТГ у роботі з особами з адиктивною поведінкою (алкозалежними, наркозалежними, особами з агресивною поведінкою, особами, схильними до насильства); соціально-пасивною молоддю; дітьми, схильними до агресії, насильства у мету зміни їх поведінки.

*Когнітивна теорія* (автор – Е. Толмен) робить акцент на аналізі структури мислення (когнітивних процесів) людини у процесі зміни її поведінки; побудові індивідуальних «когнітивних мап» (карт очікування), які візуалізують шляхи досягнення цілі (Eden, 1992) і є основою для побудови та відпрацювання механізмів власних вчинків згідно загальноприйнятних соціальних умов. У практиці соціальної роботи у ТГ означену ТСР застосовують у випадку подолання соціальних, психологічних або біологічних факторів потрапляння особи в СЖО; при наданні допомоги з адаптації та соціалізації особам, схильним до правопорушень, особам із числа ВПО та учасників АТО. В основі такої допомоги лежить реальнісна терапія (В. Глассер), яка ґрунтується на переконанні, що людина сама обумовлює свою

поведінку власними рішеннями; обирає власну позицію (жертви чи діяча), оточення та поведінку (Слозанська, 2018).

Критикують цю теорію через надмірну владність соціального працівника у взаємовідносинах із клієнтом, можливість зловживання посадовими обов'язками.

*Когнітивно-біхевіористська теорія* виникла на стику біхевіористської та когнітивної; її представників цікавить зміна поведінки індивіда та процеси, що контролюють її й керують нею. У соціальній роботі у ТГ означену теорію застосовують з метою надання соціальної допомоги людям, залежним від вживання алкоголю, наркотиків, жінкам, які постраждали від домашнього насильства шляхом сформування у клієнтів соціальних навичок, усунування небажаних форм поведінки, підвищення самооцінки, пристосування до нових умов. Ефективними техніками когнітивно-біхевіористської теорії є: короткотермінове втручання, модельоване навчання, тренінг навичок, управління поведінкою і негативними емоціями клієнта, мотиваційна терапія, поєднання поведінкових та когнітивних методів, розроблення та використання спеціальних опитувальників, оцінних шкал тощо (Слозанська, 2018).

*Теорії систем* (Systems theories), група теорій, що стали популярними в теорії і практиці соціальної роботи в 50-70-ті роки ХХ ст. завдяки Г. Голдстейну (Healy, 2014), Е. Мінахану, Е. Пінкусу (Pincus & Minahan, 1973); підкреслюють наявність мікро-, мезо- та макросистем в суспільстві, структурними елементами яких є окремі особи, групи й організації, які перебувають у постійній внутрішній та зовнішній взаємодії; наголошують як на соціальній поведінці індивіда, так і його приналежності до певної групи, організації, громади, суспільства в цілому, під постійним впливом з боку яких він перебуває. Це породжує чимало проблем, вирішення яких можливе завдяки зміні існуючих соціальних інституцій, організації, чинного законодавства, відносин між групами, в групах і суспільстві та створенню нових організаційних структур (Слозанська, 2018).

С. Олтедаль і Г. Хатчінсон (2014) у структурі теорій систем виділяють *загальну теорію систем* (General system theory), *екологічну* (Ecological system theory), *радикальну* (Radical system theory) та *теорію сімейних систем* (Family system

theory). *Загальна теорія систем* базується на твердженнях Л. Берталанфі, який доводив, що всі організми складають системи, утворені з підсистем і, водночас, є складовими надсистем (Берталанфі, 1969); елементи, що взаємодіють між собою утворюють внутрішню форму системи, а якісні їх характеристики – її зміст. Зміни в одній частині системи провокують зміни в іншій.

До особливого класу систем, з якими мають справу соціальні працівники у ТГ належать соціальні системи – цілісні утворення, базовими елементами яких є індивіди, групи, сім'ї, спільноти, соціальні інститути, соціальні норми і цінності, громади. Доведено, що задовільне життя індивіда залежить від систем, які його оточують. Вивчивши природу, суть, взаємозв'язки між структурними елементами системи фахівці можуть адекватно оцінити процеси, події, поведінку індивідів і надати кваліфіковано допомогу тим, хто її потребує.

На рівні ОТГ *системну модель* застосовують для: виявлення і фіксації факторів, що мають негативний вплив на індивіда; розробку ефективної моделі надання соціальної допомоги; «нейтралізації» негативних факторів або пошуку альтернативних, «обхідних» шляхів для досягнення поставленої мети – вирішення проблеми клієнта; організації й ініціації змін у системах, які впливають на життєдіяльність людей; налагодження взаємозв'язку між ресурсами, потребами, інтересами жителів громади; залучення членів громади до розподілу і додаткового пошуку ресурсів; корекції девіантної поведінки; реалізації концепцій соціального захисту, соціальної реабілітації жителів; процес надання соціальних послуг різним типам сімей у СЖО. Техніка пошуку ресурсів є ефективною у цьому випадку. При цьому фахівець стимулює зміни в житті клієнта та пропонує альтернативу.

Ефективність роботи соціального працівника з соціальними системами на рівні ОТГ залежить від: розгалуженості мережі соціальних установ та організацій, диференціації соціальних послуг, що ними надаються; рівня поінформованості жителів про особливості надання соціальних послуг; відкритості самої системи, здатності її до розвитку, ініціювання та реалізації змін; забезпечення доступу до необхідних ресурсів та їх правильний розподіл тощо. До основних недоліків застосування означеної теорії відносять: її абстрактний характер; залучення великої

кількості соціальних установ для вирішення проблеми клієнта; довготривалість і ресурсну затратність.

*Екологічна теорія* – виникла у 60-ті роки ХХ ст. у США завдяки діяльності Е. Беджерсса, Р. Маккензі й Р. Парка (Погорілий, 1996) – наголошував на цінності навколишнього середовища у життєдіяльності індивіда та його впливі на життєві процеси людини; доводить, що людина своєю діяльністю змінює середовище, а середовище змінює її. Негативні зміни (стихійні лиха, катаклізми, вирубка лісу, забруднення тощо) можуть викликати дезадаптивні процеси у людей і породжувати низку соціальних проблем (біженство, безробіття, інфекційні хвороби). Застосування активних методів адаптації і соціалізації клієнта, здійснення впливу на соціально-фізичне середовище сприяє досягненню особистісних змін, задоволенню потреб і життєвих цілей індивіда (Лукашевич & Мигович, 2003). Діяльність соціального працівника передбачає виявлення механізмів ефективної адаптації та самостійного пристосовування клієнта до нового середовища (Goldstein, 1973; Kohut, 2011).

У соціальній роботі означена теорія представлена *життєвою моделлю* (life model) К. Геймейна і А. Гіттермана (Germain & Gitterman, 1996), базовими концепціями якої є: концепція життєвого стресу, протистояння, життєвої ніші й ареалу, родинності та концепція навичок (Слозанська, 2018). На рівні ОТГ екологічну теорію застосовують у роботі з: людьми похилого віку, особами з обмеженими фізичними можливостями, безробітними, дітьми, які постраждали від сімейного насилля та ін. До основних функцій фахівців у межах застосування означеної теорії у роботі з різними категоріями клієнтів у ТГ відносять: навчання (тренінги з формування необхідних навичок), створення можливостей (соціальна допомога, догляд вдома, соціальна підтримка), посередництво (втручання в суперечки, вирішення конфліктів, допомога у досягненні компромісів із «особливими» категоріями населення), представництво (діяльність від імені клієнта, спрямована на зміну умов, що спричиняють проблеми клієнта), полегшення (зменшення навантаження, правильний розподіл обов'язків у сім'ї), організація (впровадження соціальних програм і проектів, спрямованих на вирішення проблем конкретних категорій населення ТГ) (Семигіна, 2005).

*Радикальна теорія* (ввійшла в теорію і практику соціальної роботи у 60-х роках ХХ ст.) базується на ідеях марксизму і радикального фемінізму (Fook, 1993; Reisch & Andrews, 2014); спрямована на вивчення соціальних проблем (нерівність, бідність, відсутність житла, дискримінація тощо) клієнтів та здійснення впливу на гуманізацію оточення клієнта через політичну активність, вдосконалення роботи соціальних, політичних інститутів суспільства, законодавства, створення відповідних соціальних й організаційних структур і систем, які б ініціювали та долучалися до боротьби з існуючими проблемами (Слозанська, 2018). Її представники наголошують на важливості балансу у взаємовідносинах між соціальним працівником і клієнтом; виступають за ініціювання структурних змін у суспільстві, спрямованих на покращення умов життя соціально-вразливих груп населення і надають перевагу застосуванню колективних методів вирішення соціальних проблем (демонстраціям, страйкам, політичній і соціальній активності тощо) (Семигіна, 2005). На рівні ОТГ застосування цієї теорії є доцільним у роботі жінками задля: підвищення їх обізнаності щодо розподілу влади в сім'ї, рівноправності ролей жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень, вихованні дітей, пошуку роботи і розподілу сімейних обов'язків; залучення їх до суспільно-політичної активності на користь громади, вирішення проблем, формування лідерського потенціалу, створення громадських організацій, клубів за інтересами, відкриття власної справи тощо.

*Теорія сімейних систем* (М. Боуеном) доводить, що людина не існує сама по собі, ізольовано, а є частиною сім'ї як емоційної одиниці (Papero, 1990). Остання являє собою систему взаємопов'язаних і взаємозалежних індивідів, жоден із яких не може розглядатися окремо від системи або за її межами. На відміну від класичної ТСР, де акцент робиться на інформаційно-комунікативних особливостях існування сім'ї, в теорії сімейних систем – на емоційних. Рівень тривоги і диференціація власного «я» є основними параметри означеної теорії: якщо генератором тривоги у сім'ях є надмірна віддаленість або близькість членів один від одного в емоційному плані, а рівень тривоги визначається як спадкова змінна, що закладається індивіду від ядерної, батьківської сім'ї, – то основною метою сімейної терапії, на думку



М. Боуена, має бути зниження рівня «хронічної» тривоги через інформування членів сімей про особливості функціонування емоційних систем та диференціації власного «Я» (Bowen, 1966; Brown, 1999). Фахівець із соціальної роботи в ОТГ може опиратися на цю теорію при наданні соціальних послуг, плануванні, організації і реалізації різноманітних профілактичних програм у середовищі сім'ї з метою превенції вживання ПАР, поширення ВІЛ-інфекції та інших інфекційних хвороб (гепатиту, туберкульозу тощо).

*Теорія конфліктів*, яка запозичена з соціології у кінці 70-х на початку 80-х років ХХ ст., доводить існування конфліктів у всіх соціальних системах, в тому числі і в ТГ, які виникають через: нерівномірний розподіл ресурсів, влади; полярну протилежність інтересів, цінностей, цілей, ролей, статусів; бажання одних груп домінувати над іншими (Hutchinson & Oltedal, 2014). У соціології (Макеєв, 2008; Сірий, 2004; Тернер, 1985; Dougherty, 1971; Rubin, 1998) й у соціальній роботі (Phillips & Pittman, 2009) конфлікти вважають рушійною силою розвитку суспільства. Науковці доводять наявність позитивної конструктивної (пошук ефективних та конструктивних шляхів вирішення соціальної проблеми, налагодження взаємодії, партнерських стосунків, кооперація між сторонами конфлікту, зміна форми поведінки, активізація роботи групи, інтеграція, соціалізація її членів тощо) та негативної (розгортання, ескалація конфлікту) функції конфліктів (Гришина & Гришина, 2008; Дружинін, 1989). Реалізація останньої може призвести до руйнування усталеної соціальної системи, в тому числі і громади (Яхно, 2012). Теорія конфлікту є актуальною на макрорівні (ОТГ) у роботі соціального працівника: з індивідами та їх сім'ями у процесі врегулювання та вирішення їхніх проблем, диференціації відмінностей; з групами з метою пошуку консенсусу та прийняття спільного рішення, що задовольнить усіх; з групами з метою перерозподілу влади як в межах самої групи так і в межах ОТГ; з метою затвердження і поширення загальноприйнятих норм і правил поведінки у ТГ та розповсюдження їх на так звані «групи ризику», здійснення контролю за розподілом ресурсів, влади, мобілізації ресурсів задля вирішення проблем окремих індивідів, так і громади вцілому (Слозанська, 2018). Вона допомагає: зрозуміти причини

виникнення розбіжностей і конкуренції між різними групами, соціальними структурами, організаціями, які існують у межах ТГ; діагностувати фактори, що впливають на розподіл влади і впливу в громаді, та спрогнозувати наслідки такого розподілу; визначити наскільки влада, сконцентрована в певних «руках» може впливати на існування і розвиток громади та, через організацію масових протестів, акцій, бойкотів, ініціювати її зміну чи перерозподіл (Phillips & Pittman, 2009). Критикують теорію конфліктів за її надмірну ідеалістичність та увагу до мезопроблем, нівелювання щоденних, життєвих труднощів жителів ТГ.

Аналіз наукових праць із теорій соціальної роботи свідчить, що класифікація, запропонована С. Олтедал та Дж. Хатчінгтоном (Hutchinson & Oltedal, 2014) є не зовсім повною і завершеною. Низка науковців (І. Кузіна) пропонують віднести до ТСР в громаді теорії, орієнтовані на розвиток самої громади як макрорівня соціальної роботи. До таких теорій можна віднести: *теорію психосоціального розвитку* (Psychosocial Developmental Theory), *трансперсональну теорію* (Transpersonal Theory), *теорію комунікацій* (Communication Theory) та інші теорії соціальної роботи.

*Теорія психосоціального розвитку* Е. Еріксона пояснює вплив зовнішніх факторів, батьків і суспільства на розвиток особистості з дитинства до старості. Згідно теорії Е. Еріксона, кожна людина має пройти через серію з восьми взаємопов'язаних етапів (надія, воля, цілеспрямованість, компетентність, вірність, любов, турбота і мудрість) протягом свого життя, під час яких відбувається ідентифікація й психосоціальний розвиток особистості. Кожен етап психосоціального розвитку особистості є кризовим, може мати як позитивний так і негативний вплив (Erikson, 1994; Erikson & Erikson, 1998).

ФСР апелює до теорії психосоціального розвитку в процесі: аналізу впливу численних внутрішніх і зовнішніх факторів на життєдіяльність особистості на різних вікових етапах у кризових і складних ситуаціях; дослідження індивідуального розвитку особи протягом всього життєвого циклу; оцінки сильних і слабких сторін індивіда; розробки і реалізації профілактичних, адаптаційних програм, програм із соціальної допомоги і соціальної підтримки особи та організаційного соціального

розвитку ТГ. Теорія психосоціального розвитку допомагає визначити оптимальні форми, методи і засоби роботи з клієнтами в залежності від їх вікових і психосоціальних особливостей; розширити й активізувати діапазон соціальних та особистісних ресурсів, індивідуальних можливостей клієнтів для самостійного вирішення проблем, а також вибудувати ефективні механізми управління системою надання соціальних послуг у ТГ.

*Трансперсональна теорія* ввійшла в практику соціальної роботи в 90-х роках ХХ ст, побудована на ідеї розвитку й ідентифікації людського потенціалу в сучасному світі; фокусується на духовному вимірі і легітимізує розвиток вищих станів свідомості як винятково здорових або як винятково репрезентативних уявлень про людський потенціал; застосовується соціальним працівником у ТГ у роботі з клієнтами, які страждають від різних видів залежностей, при виробленні позитивних звичок та подолання труднощів у клієнтів (Cowley, 1993).

*Теорія комунікацій* заснована на ідеї ефективної комунікативної взаємодії між соціальним працівником, клієнтом і його оточенням для отримання та обміну інформацією (Nelsen, 1980); фокусується на побудові комунікативних моделей і виробленні комунікативних правил в процесі застосування яких клієнт не тільки зосереджує свою увагу на аналізі проблеми, причин її виникнення, визначаються з способами її вирішення, але й вчиться думати, аналізувати свої проблеми, правильно їх «переживати і поводитися», налагоджувати взаєностосунки, домовлятися (Turner, 2006). У ТГ ця теорія первинно застосовувалася у роботі з різними категоріями клієнтів для вирішення соціальних проблем (подолання депресивних станів, болю втрати, сімейних проблем) на індивідуальному рівні. Згодом соціальні працівники почали апелювати до теорії комунікацій у роботі з групами, організаціями та громадами з метою обміну і збору інформації, вивчення спільних проблем і потреб. Прихильники означеної теорії (Г. Батесон, Г. Грін) підкреслюють важливість постійного вдосконалення професійних знань, вмінь і навичок соціальних працівників та процесу супервізії (Turner, 2006).

Аналіз основних підходів до класифікації ТСР, запропонованих зарубіжними та вітчизняними науковцями, свідчить про те, що в теорії і практиці соціальної

роботи немає їх єдиної класифікації. Проте у своєму дослідженні ми намагалися подати найбільш повну картину, цілісний образ того, які саме теорії є актуальними для практики соціальної роботи у ТГ; схарактеризувати їх суть, особливості, механізми, перспективи застосування соціальним працівником у процесі роботи з різними категоріями клієнтів на рівні ОТГ.

## **2.2. Сучасні моделі соціальної роботи у територіальній громаді**

У науковій літературі з соціальної роботи теорії розглядаються як ідеї, погляди, твердження, знання про реальний світ, закономірності, суттєві зв'язки дійсності; підтверджені доказами, фактами, досвідом; отримані в результаті проведених досліджень. Конкретні шляхи, бачення і розуміння практики соціальної роботи відображаються у практичних перспективах (*perspectives*). Пропонуючи концептуальні цілі соціального функціонування, практичні перспективи фокусуються на конкретних, впізнаваних особливостях ситуації і дозволяють підібрати ефективні механізми подальшої діяльності; це спосіб сприйняття світу з ціннісної позиції (Payne, 1997).

У соціальній роботі Р. Сандс і К. Нусіо (1992) виділяють три типи основоположних перспектив, які стосуються оцінки взаємовідносин людей і навколишнього середовища:

*перспективи екосистем (ecosystems perspective)* – базується на ідеї того, що всі проблеми і незгоди в житті людини виникають у результаті неправильної, дисгармонійної взаємодії людини і навколишнього середовища (Ungar, 2002). З метою правильної інтерпретації проблем соціальний працівник має діагностувати екологічний контекст клієнта, визначити місце проживання особи (в сім'ї чи поза нею) та його сім'ї (в межах громади чи поза нею); особливості взаємодії індивідів, сімей та громад у політичній, економічній і соціокультурній сферах і як ці сфери впливають на них; рівень впливу навколишнього середовища на дії, переконання і

поведінку особи; шляхи відновлення порушеного балансу функціонування клієнта і навколишнього середовища, його здатності до обміну інформацією й енергією;

*перспектива сильних сторін (strengths perspective)* – базується на ідеї того, що кожен індивід, сім'я, група, організація, спільнота і громада має сильні і слабкі сторони (Saleebey, 1996). Орієнтуючись на сильні сторони клієнтів, оцінивши їхній потенціал, соціальний працівник може їм допомогти подолати труднощі. У процесі взаємодії соціального працівника і клієнта відбувається постійна взаємодія, в якій формуються цілі і завдання, визначаються сильні сторони і ресурси та способи досягнення цілей;

*феміністська перспектива (feminist perspective)* – базується на ідеї гендеру й історичного обмеження доступу жінок до влади. Соціальні працівники, які апелюють до феміністичної перспективи, наголошують на необхідність рівності і розширення прав жінок у суспільстві (Sands & Nuccio, 1992, p. 489-494).

Т. Семигіна (2015) доводить існування перспективи або концепції зеленої соціальної роботи (Green Social Work Perspective), яка опирається на філософію сталого розвитку та структурного підходу до розв'язання проблем соціальної нерівності і бідності. Діяльність фахівців із соціальної роботи спрямована на забезпечення рівного доступу до природних ресурсів та гідних умов навколишнього середовища й екологічної справедливості (Семигіна, 2015).

Матрицею вирішення проблем у соціальній роботі слугують моделі, які є практичним продовженням ТСР і схематичним зображенням, орієнтиром дій соціального працівника з вирішення проблем клієнта. Водночас, саме практична перспектива впливає на вибір конкретної теорії і моделі соціальної роботи.

Різноманітність концептуальних підходів до розуміння, визначення й організації соціальної роботи в громаді, велика кількість заходів і процедур, побудованих на основі застосування теоретичних підходів стали передумовою для розвитку й існування значної кількості моделей соціальної роботи в громаді за кордоном (Gojová, 2008). У науковій літературі існують різноманітні підходи до розуміння і трактування «моделей» в залежності від сфер їх застосування. Про це більш детально мова піде у розділі 3 дисертаційного дослідження. Зазначимо

лише, що означене поняття має латинське походження («modulus») (Ягупов, 2002) і у сучасній науковій літературі визначається як: система, дослідження якої служить засобом одержання інформації про іншу систему; спрощений аналіз об'єкта, функціонування якого подібне до функціонування реального об'єкта (Клименюк, 2005); представник, замісник оригіналу у пізнанні чи на практиці (Нікітченко & Нікітченко, 2011). Зауважимо, що для практики соціальної роботи найбільш близьким є визначення моделі як уявного, знакового або матеріального образу оригіналу (відображення об'єктів і явищ у вигляді описів, теорій, схем, креслюнків, графіків). Водночас модель може відтворювати об'єкт з реальних умов, дати нам знання про нього або ж замінити його кращим аналогом (В. Штоф) (Штоф, 1975, с. 343-371). Тобто моделі можуть бути відображенням реального світу. Натомість, М. Пейн (1998, с. 119-137) сприймає створення моделей у соціальній роботі як реакцію на втрату теорій у постмодерністському дискурсі. Модель, на його думку, є узагальненням того, що відбувається у практиці соціальної роботи.

Перші спроби диференціювати практичну модель означеної діяльності мали місце в 20-х роках ХХ ст. Згодом цю спробу повторили автори праці «Соціальна робота в громаді і соціальні зміни» (1968), як наголошували на існуванні двох підходів до організації соціальної роботи в громаді: безпосередньо розвиток громади й організація громади (Gojová, 2008). Однак, найбільш вдалою вважають класифікацію моделей (місцевого розвитку або розвитку територіальної громади (Local development or community development); соціального планування (Social Planning) та соціальної дії (Social Action), запропоновану Дж. Ротманом (1968), завдяки якій змінилося уявлення про соціальну роботу в громаді та специфіку її організації (Checkoway, 1995, p. 2-20; Hardina, 2000, p. 5-19; Jeffrie, 1996, p. 101-125; Staples, 2004; Twelvetrees, 1991; Weil, 1996, p. 5-67; York, 1984, p. 225-241).

«Ротманський» підхід до класифікації моделей соціальної роботи в громаді (Rothman, 1995) описує й аналізує українська дослідниця Т. Семигіна (2004, с. 154-157, 2006, с. 61-67). Вважаємо за доцільне більш детально його проаналізувати. *Місцевий розвиток або розвиток територіальної/ локальної громади* як модель соціальної роботи в громаді фокусується на процесі створення і розбудови громади

(community building) через залучення великої кількості її представників (Zastrow, 1989) до процесу ідентифікації, вирішення власних проблем через налагодження і ведення ефективної комунікативної кампанії (Checkoway, 1995, р. 2-20). Передбачає активну участь усіх її членів у суспільному житті, ініціювання змін та активізацію громадських рухів (Porple, 1995); вироблення і прийняття рішень, спрямованих на вирішення проблем і розвиток громади (Dominelli, 2010). До дієвих форм реалізації означеної моделі науковці (Семигіна & Лиховид, 2015, с. 171-177) відносять: соціальні й освітні проекти; діяльність гуртків, клубів за інтересами; створення наглядових, громадських, експертних рад, громадських організацій, комітетів, фондів розвитку громад; проведення зборів, дебатів, обговорень суспільно-важливих питань, громадських слухань тощо. Соціальні працівники в межах застосування означеної моделі виступають у ролі фасилітатора, вчителя, каталізатора, а клієнти є активними учасниками процесу вирішення проблем.

*Соціальне планування* як модель спрямована на налагодження взаємодії між соціальними агенціями; передбачає аналіз їх діяльності, постановку цілей і визначення пріоритетів, розробку і реалізацію соціальних програм, оцінку їх ефективності, мобілізацію ресурсів задля покращення якості і забезпечення доступності соціальних послуг в умовах територіальної громади (Thomas, 1983). При цьому, значна увага приділяється децентралізації самих послуг та підвищенню рівня відповідальності місцевих структур за їх надання (Gojova, 2006). Означена модель є найбільш загальною в соціальній роботі в громаді (Twelvetrees, 1982).

До методів залучення громадськості можна віднести: поглиблене інтерв'ю, вибіркові або суцільні опитування, робочі зустрічі та фокус-групи; при оцінюванні потреб і проблем мешканців громади – опитування, аналізу документів, соціальних показників тощо; для оцінки ресурсів – визначити види соціальних послуг і диференціювати установи, які їх надають, оцінити якість їх роботи (Семигіна, 2006, с. 61-67); для покращення умов життєіснування певної категорії населення – працювати над розробкою і реалізацією соціальних програм і проектів у громаді (Twelvetrees, 1982, р. 4-19). При реалізації моделі «соціального планування» ФСР в

громаді виступає у ролі експерта, аналітика, координатора програм і проектів; клієнти виступають у ролі споживачів послуг.

*Модель «соціальної дії»* є ефективною, коли для задоволення потреб і вирішення проблем окремих груп, виникає необхідність зміни законодавства, перерозподілу ресурсів, влади (Rothman, 1995, р. 26-63); передбачає наявність у громаді пригноблених, вразливих груп, які ініціюють і беруть участь у соціальних заходах, спрямованих на вирішення власних проблем і задоволення інтересів. Ефективними тактиками в межах означеної моделі є: конфронтація, переговори та медіація (Семигіна & Лиховид, 2015, с. 171-177). Соціальний працівник виступає у ролі представника інтересів, перекладача, активіста; в той час як клієнти – у ролі потерпілих, працівників, виборців тощо. Описані нами моделі, їх характеристики, види втручання, форми і методи роботи вважаються класичними (Додаток Б 1).

Розвиток практичної соціальної роботи в громаді, розширення рольового репертуару фахівців призвів до переосмислення в середині 90-х років ХХ ст. запропонованих Д. Ротманом моделей. На початку ХХІ ст., не відступаючи від своїх ідей, науковець апелює до бімодального підходу: паралельного застосування двох моделей соціальної роботи. Натомість інші дослідники (Parsons & Jorgensen, 2001, р. 205-206; Popple, К., 1995) виділили змішані або гібридні, вдосконаленні, додаткові моделі роботи в громаді. Так, К. Попл (1995) диференціює вісім моделей організації соціальної роботи в громаді, доповнивши класифікацію Д. Ротмана (*місцевого розвитку, соціального планування і соціальної дії*) ще п'ятьма видами: «соціальної підтримки і догляду в громаді» (Community care), «організації громади» (Community organizing); «навчальна модель» (Community education) «феміністичної соціальної роботи в громаді» (Feminist community work) та модель «антирасистської політики» (Anti-racist community work). Оскільки К. Попл повністю погоджується з Д. Розжерсом стосовно змісту визначених ним *моделей* (місцевого розвитку, соціального планування і соціальної дії) (Popple, 1995), вважаємо за доцільне зупинитися на аналізі тільки останніх п'яти моделей, автором яких є К. Попл (1995).

*Модель «соціальної підтримки і догляду в громаді»* передбачає створення мережі професійних соціальних служб, волонтерських організацій у громаді з метою



надання кваліфікованої підтримки, організації догляду і покращення соціального добробуту жителів громади; побудована на ідеї розвитку і розробки концепцій допомоги та самопомоги при вирішенні соціальних проблем особливих категорій клієнтів; включає організацію і надання соціальної підтримки клієнта кваліфікованим фахівцем або волонтером в короткотерміновій або довготерміновій перспективах, на постійній основі в спеціально створених пансіонатах.

*Модель «організації громади»* спрямована на покращення взаємодії і кооперації між різними соціальними агенціями в межах територіальної громади з метою уникнення дублювання функцій, послуг, правильного, повноцінного розподілу ресурсів задля покращення якості соціальних послуг відповідно до потреб клієнтів (Minkler & Wallerstein, 2012, p. 5-26)

*«Навчальна модель»* спрямована на налагодження взаємозв'язку між системою освіти і громадою; має на меті врахування інтересів усіх мешканців громади у процесі реалізації освітньої політики держави; передбачає створення організованого простору для самоосвіти, саморозвитку і самонавчання (діяльність клубів, гуртків, центрів, проведення тренінгів, семінарів, діяльність бібліотек тощо), розвитку формальної, неформальної та інформальної освіти на рівні ОТГ. Освічені жителі громади мають більше можливостей, перед ними відкриваються нові перспективи, що безпосередньо впливає на їх розвиток та на розвиток усієї ТГ (Popple, 1995).

*Модель «феміністичної соціальної роботи в громаді»* базується на феміністичній теорії, передбачає покращення становища жінок у громаді, вирішення проблеми нерівності жінок і чоловіків (Popple, 1995). Застосування означеної моделі дозволяє переосмислити, індивідуалізувати соціальні проблеми, визначити серед них суто «жіночі» та диференціювати способи їх вирішення (Dominelli, 2002). Тоді як *модель «антирасистської політики»* – на ідеї антидискримінаційної політики: задоволення потреб етнічних меншин, боротьба з інституційним та індивідуальним расизмом є базовими її концепціями (Popple, 2000, p. 109-114).

На зміну або на доповнення до ротманівських моделей у кінці ХХ ст. закордоном в теорію і практику соціальної роботи в громаді ввійшли альтернативні моделі: феміністична (Hyde, 1996, p. 127-145; Saunders & Marchik, 2008, p. 73-96),

практика політики (Droppa, 2007, p. 83-97; Hong, 2007, p. 361-373), економічного розвитку (Hoyma, Franklin, & Faricy, 2009, p. 311-333), розбудови громади (Foster-Fishman et al., 2007; Mulroy & Lauber, 2002; Naparestek & Dooley, 1997), спроможності громади (Fawcett, 2007, p. 1027-1042; Saunders & Marchik, 2008, p. 73-96), представництва інтересів громади (Crampton & Coulton, 2009, p. 189-202; Otis, 2006, p. 71-78), і залучення громади (Butler & Eckart, 2007, p. 77-98; James, Green, Rodriguez, & Fong, 2009, p. 279-296) та інші класифікації моделей, запропоновані низкою зарубіжних дослідників (Checkoway, 1995, p. 2-20; Popple, 1996, p. 147-181; Rothman, Erlich, & Tropman, 2009; Wandersman, 2004, p. 227-242; Weil & Gamble, 1995). Їх поява зумовлена різноманітністю підходів до організації практики соціальної роботи в громаді, її мети, завдань, сфер втручання, стратегій, тактик, функцій і ролей фахівців із соціальної роботи в ній. Кожна з моделей базується на основних концептах конкретних ТСП, що є основою для побудови раціональних підходів до реалізації практики соціальної роботи в громаді та виокремлення основних її трендів. Мистецтво вибору тої чи іншої моделі залежить від доступності, відповідності окремих її елементів потребам громади, інтересам її членів, можливостей її адаптації до унікальних умов кожної окремої громади. У більшості випадків застосування тої чи іншої моделі передбачає залучення, участь членів громади та фахівців у її реалізації, проте не передбачає внесення змін самими учасниками у її формування.

З метою вирішення і задоволення різного роду суспільних потреб і проблем соціальні працівники працюють у різних сферах життєдіяльності людини та взаємодіють із низкою фахівців інших галузей (медиками, поліцейськими, юристами, психологами, вчителями тощо). Тому, закономірно, що для соціальної роботи як сфери практичної діяльності характерним є наявність міждисциплінарних моделей, реалізація яких передбачає залучення додаткових фахівців і створення мультидисциплінарної команди для надання соціальних послуг в межах ОТГ. До таких моделей належать: «запобігання злочинності в громаді» або «організація сусідів і громадськості» (Neighbourhood and Community Organizing) спрямована на: профілактику поведінкових девіацій, правопорушень серед членів ОТГ (Скажи

жизни «Да», 2003, с. 5), зменшення стигми і дискримінації осіб, із числа ВІЛ-інфікованих, колишніх ув'язнених і забезпечення можливостей для їх реінтеграції у суспільство (О волонтерах и для волонтеров, 1998, с.17-96), підвищення рівня безпеки, налагодження довіри і взаємодії між членами громади та поліцією (Софій & Клеманська, 2001, с. 23-36), розвитку і побудові коаліцій, команд, залучення сусідів до контролю за правопорядком на території (Бородюк, 2000, с. 21-34);

*«формування здорового способу життя»* – передбачає діяльність соціального працівника з підвищення якості життя членів ТГ (Демидова, 1997, с. 156-158); формування позиції відповідального мешканця, прищеплення любові до здорового способу життя, подолання шкідливих звичок (Schwatz, 2002, р. 81-93) тощо;

*«відродження громади»*, базується на ідеях: відновлення, реструктуризації і розвитку місцевих, особливо, сільських громад шляхом залучення місцевих жителів, додаткових ресурсів; розвитку соціального підприємництва, місцевого бізнесу; розробки та реалізації інфраструктурних і соціальних проектів (Barker, 1995, р. 93);

*«модель виробництва»* – передбачає розширення мережі соціальних закладів для надання соціальних послуг; заснування громадських організацій задля активізації населення та залучення додаткових ресурсів; створення робочих місць для розширення спектру зайнятості місцевого населення; налагодження співпраці з суміжними ТГ для більш ефективного надання соціальних послуг.

У сучасних умовах за кордоном активно імплементують модель *«імпаурменту»* (Петренко, 2017), яка передбачає роботу соціального працівника з метою наснаження членів ТГ на вирішення власних проблем. Проте, ми вважаємо, що ця модель є швидше тактикою, підходом, який можна використати при застосуванні будь-якої моделі соціальної роботи у ТГ.

Зважаючи на різновекторність роботи соціального працівника у ТГ, низка науковців наголошують на доцільності існування більш конкретних, вузько спрямованих, практико-орієнтованих моделей соціальної роботи у ТГ. До таких моделей можна віднести (Семигіна & Лиховид, 2015, с. 81-85; Barker, 1995, р. 93); Parsons, Hernandez, & Jorgensen, 2001, р. 205-206) *моделі: Ч. Чевіза або*

організаційних зв'язків; Ф. Росса або зустрічі у домівках; С. Алінського або коаліцій; соціальних мереж (Слозанська, 2018, с.156-157).

Б. Чековей (1995) виділяє шість практико-орієнтованих моделей соціальної роботи в громаді, спрямованих на продукування і реалізацію соціальних змін: «мобілізації мас» (*Mass Mobilization*), «соціальної дії» (*Social Action*), «участі громадян» (*Citizen Participation*), «представництва інтересів» (*Public Advocacy*), «популяризації навчання» (*Popular Education*), «розвитку соціальних мереж» (*Local Service Development*) (Checkoway, 1995, р. 2-20; Слозанська, 2018, с.157-158).

У той час в американській «Енциклопедії соціальної роботи» запропоновано вісім практико-орієнтованих моделей соціальної роботи в громаді: організація сусідів і громадськості (*Neighbourhood and Community Organizing*); організація функціональних громад (*Organizing Functional Communities*); соціальний й економічний розвиток громад (*Community Social and Economic Development*); соціального планування (*Social Planning*); політичних і соціальних дій (*Political and Social Actions*); розвиток програм і зв'язків у громаді (*Program Development and Community Liasons*); створення коаліцій (*Coalitions*) та соціальних рухів (*Social Movements*) (Mizrahi & Davis, (Eds.), 2008).

Окрім міждисциплінарних у теорій і практиці соціальної роботи в громаді можна виділити комплексні моделі надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів. До них відносять моделі: *вирішення проблем (Problem solving)*, *зосереджена на завданні (Task-centered)*, *кризового втручання (Crisis Intervention)*, *сімейної терапії (Family therapy)*, *психосоціальної терапії (Psychosocialtherapy)*, *орієнтована на пошук рішення (Solution-focused)*, *соціально-педагогічна (Social Educative)*, *нарративна (Narrative)*; *когнітивно-поведінкова (Cognitive-Behavioral)* (Payne, 1997; Stepney & Ford, 2003).

*Модель вирішення проблем* базується на системних теоріях; має виключно прикладний характер; застосовується у практиці соціальної роботи для вирішення проблем індивідів, груп і громад (наприклад, з особами з числа малозабезпечених, самотніх, людей похилого віку, маргінали) (Parsons, Hernandez, & Jorgensen, 1988, р.417-421); орієнтована на усунення негативних факторів, що впливають на

життєдіяльність клієнта; передбачає підвищення рівня мотивації та надання клієнту необхідних знань і здобуття досвіду вирішення конкретних завдань (Слозанська, 2018); включає такі етапи: залучення, налагодження контакту, інтервенція (Parsons, Hernandez, & Jorgensen, 1988, p. 417-421).

*Модель, зосереджена на завданні* орієнтована на розв'язання конкретного завдання та розробку сфокусованої на завданні системної моделі практики; передбачає вироблення соціальним працівником послідовного механізму діагностики проблеми клієнта (формулювання дерева цілей) та роботу над її подоланням (Слозанська, 2018). Основними етапами її реалізації є: вивчення проблеми, визначення наявних і необхідних ресурсів для її подолання; узгодження мети, часових меж, прагнень клієнта при плануванні інтервенції; виконання завдань у процесі спланованої діяльності соціального працівника і клієнта для досягнення цілей (Doel & Marsh, 2017).

*Модель кризового втручання* застосовується у роботі з вразливими категоріями клієнтів (Donovan, Rose, & Connolly, 2017) у стані психологічної кризи, стресу, емоційного напруження з метою її подолання та вироблення стресостійкості в останнього (Roberts, (Ed.), 2005; Payne, 2015) шляхом реалізації одного/двох підходів до втручання в кризу: кризового консультування (Лукашевич, 2003, с. 41-58, 66-74) або/й оперативного втручання (Наказ МСПУ, 2016; Уроки зменшення шкоди., 2017). Передбачає реалізацію декількох етапів: чотирьох (звернення клієнта; визначення проблеми; визначення цілей, завдань, розробка плану дій, укладання контракту; реалізація плану; завершення і оцінка) на думку Р. Епштейна і Ф. Рейда; шести (визначення проблеми; забезпечення безпеки клієнта; надання підтримки; визначення альтернатив; планування; схвалення дій) – Дж. Джіллленда (Roberts, 2005); семи (оцінка і планування; встановлення контакту і налагодження взаємин; визначення проблем; робота з почуттями й емоціями; узагальнення й аналіз альтернатив; розробка плану дій; визначення подальших дій й укладення угоди) – А. Роберта (Roberts & Ottens, 2005) і всього трьох (налагодження стосунків; діагностика проблеми; планування дій), так званих «АВС» кроків К. Кейнела (Kanel, 2014; Payne, 2015).

*Модель сімейної терапії* спрямована на роботу з сім'ями у ТГ з метою нормалізації сімейних відносин, налагодження або зміни сімейної взаємодії, відновлення психологічного здоров'я членів сім'ї (Уроки зменшення шкоди, 2017); заснована на ідеї того, що всі проблеми, які виникають у людей у процесі взаємодії пов'язані з їх минулим досвідом, сприйняттям цих проблем – відповідно не потрібно змінювати особистість, а зосередитися на переосмисленні самої проблеми (Браун, 2001; Pattison, Defrancisco, Wood, Frazier, & Crowder, 1975, p. 1246-1251). До основних її етапів належать: планування (визначення проблем клієнтів і плану дій); оцінювання (укладання угод, аналіз проблеми); втручання (інтервенція); підведення підсумків, завершення співпраці (Уроки зменшення шкоди, 2017).

*Соціально-педагогічна модель* орієнтована на супроводження прийомних, патронатних, опікунських сімей та ДБСТ фахівцем із соціальної роботи у ТГ (Наказ МСПУ, 2016); процес соціалізації індивідів або груп в нових умовах їх життєдіяльності через систему соціальних інституцій (сім'ю, школу, позашкільні навчальні заклади тощо (Грива, 2004, с. 46-52), здійснення виховного впливу, формування і корекцію соціальних якостей відповідно до загальноприйнятих суспільних цінностей.

*Модель психосоціальної терапії* передбачає надання послуг із тривалого соціального супроводу осіб/сімей, які потрапили в СЖО (Слозанська, 2018). Базовими підходами означеної моделі є індивідуальний та емпатичний; ефективними техніками – психодрама, рольові ігри та спонтанність (Теорія і практика соціальної роботи, 1995, с.45-62). Соціальний працівник, у ході реалізації означеної моделі, застосовує метод введення випадку і працює безпосередньо з клієнтом, надаючи йому психосоціальну допомогу (диференціює проблему, сильні сторони клієнта; допомагає розібратися з емоціями, думками, виробити механізми самостійного вирішення проблем), модифікує, змінює середовище в якому перебуває клієнт (Woods & Hollis, 1990).

*Модель, орієнтована на пошук рішення* підкреслює важливість пошуку рішень, а не фокусування на проблемах (Proudlock & Wellman, 2011, p.45-55; Trepper, Dolan, McCollum, & Nelson, 2006, p. 133-139; Shick, 2017); базується на ідеї,

що ніхто окрім самих клієнтів не є експертами у своїй проблемі, тільки вони можуть визначити причини її виникнення, дати їй оцінку; кожен індивід, група, сім'я, громада має свої сильні сторони – потрібно їх визначити і використати для вирішення проблем (Pattoni, 2012). Основними етапами означеної моделі є: опис та ідентифікація проблеми, виокремлення труднощів, побоювань (із точки зору клієнта); постановка добре сформульованих цілей – побудова дерева цілей; вивчення історії життя клієнта (періодів, коли проблема ще не виникла або була не значною); надання зворотного зв'язку у кінці сесій (акцент на тому, що клієнт робить добре, що йому вдається); оцінка прогресу клієнта (використання шкали оцінювання) (Berg, ..., Center, & Herworth, 2004; Corcoran & Pillai, 2007, p. 234-242; Grant, 2011, p. 98-106; Lam & Yuen, 2008, p. 103-110).

Доведено ефективність застосування означеної моделі у сфері клінічної соціальної роботи у роботі з депресіями, суїцидальними думками, розладами сну і харчування, конфліктами між дітьми та дорослими, насильством (Gostautas, Serukienė, ... & Fleming, 2005), різними цільовими групами, у тому числі школярами, студентами–майбутніми соціальними працівниками, молоддю (Arvand, Shafiabadi, ... & Naderi, 2012, 166; Berzin, O'Brien, & Tohn, 2012; Ortega, 2016), дітьми з соціальними фобіями (George, 2008, p. 144-156) тощо.

*Наративна модель* передбачає роботу соціального працівника, який формує припущення, що базуються на реальних прикладах із життя клієнта, допомагає йому розібратися з власними проблемами і «дійти» до істини; об'єктом дослідження стає автобіографія, факти з минулого клієнта (Beels, 2009, p. 363-378).

*Когнітивно-поведінкова модель* – соціальний працівник у роботі з клієнтом, через аналіз почуттів, думок і поведінки останнього, намагається виділити само руйнівні й ірраціональні патерни, які можуть призвести або призвели до виникнення проблем (Hollon & Beck, 1994); є ефективною у роботі з особами з інтернет-залежністю (Davis, 2001, p. 187-195, соціальними фобіями (Rapee & Heimberg, 1997, p. 741-756), депресивними станами (Jacobson, Dobson, ... & Prince, 1996, p. 295), наркозалежними (Botvin, Baker, ... & Botvin, 1990, p. 437) тощо.

Зазначимо, що кожна ТГ є системою, яка складається з сукупності елементів,

об'єднаних територією та спільною ідеєю. Для формування спроможної й ефективної ТГ із розвиненою системою соціальних послуг важливо налагодити тісну взаємодію і комунікацію між усіма суб'єктами надання соціальних послуг. *Модель розгалуженої соціальної мережі і комунікативна модель* є наступними за важливістю у практиці соціальної роботи в громаді. *Модель розгалуженої соціальної мережі* базується на ідеї налагодження стійких, тісних і постійних відносин і зв'язків між людьми в межах ТГ, які виникають спонтанно і не можуть бути штучно створеними; можуть активно використовуватися соціальними працівниками з метою впливу на поведінку індивіда задля вирішення його проблем.

*Комунікативна модель* передбачає застосування психологічних, соціальних, соціально-психологічних прийомів у налагодженні взаємодії між соціальним працівником і клієнтом (міжособистісний комунікативний процес), групами (груповий комунікативний процес) (Bryant, 1972). Основними її етапами є: отримання інформації від клієнта і завоювання довіри; оцінка отриманої інформації й її перевірка; передача інформації клієнту; фільтрація інформації, яку отримує клієнт про його проблему з інших джерел (Холостова, 1998).

Означена модель є ефективною при: виявленні першопричин виникнення соціальної проблеми; зборі інформації про клієнта та його оточення; обміні даними; попередженні та вирішенні конфліктів; постановці завдань; цілеспрямованому впливі на клієнта. При цьому, соціальний працівник має володіти ефективними методиками ведення комунікації та комунікативного впливу; знаннями про соціокультурне середовище клієнта, притаманні йому правила і норми поведінки, стиль життя. До ефективних методик цієї моделі відносять навчання клієнта самовираженню та значеннєвому сприйняттю.

Застосування комплексних моделей соціальної роботи на рівні ОТГ передбачає налагодження безпосередньої взаємодії фахівця з соціальної роботи і клієнта/групи клієнтів у процесі надання кваліфікованої допомоги з вирішення проблем останнього або задоволення його потреб.

В останні десятиріччя низка теоретиків і практиків працюють над розробкою ефективних моделей реалізації соціальної роботи в громаді (Weil, 1996, p. 5-67).



Аналіз наявних парадигм у побудові моделей соціальної роботи в громаді; великого різноманіття існуючих в зарубіжній теорії і практиці моделей та перспектив їх застосування в реаліях України; вітчизняного законодавства та стратегії розвитку соціальних послуг в країні в умовах децентралізації влади; перспектив роботи фахівців із соціальної роботи у ТГ підштовхнули нас до розробки актуальних базових моделей соціальної роботи в громаді. До них ми віднесли: *адміністративну модель надання соціальних послуг у ТГ; модель організаційного розвитку та модель надання інтегрованих соціальних послуг (табл. 2.2).* Вважаємо за доцільне схарактеризувати розроблені нами моделі.

Таблиця 2.2.

### Авторські моделі організацій соціальної роботи в ОТГ

<b>Параметр и</b>	<b>Назва моделі</b>		
	<b>Адміністративна модель</b>	<b>Організаційного розвитку</b>	<b>Інтегрованих соціальних послуг</b>
1	2	3	4
<i>Мета діяльності</i>	Підвищення якості надання соціальних послуг (мета, орієнтована на процес)	Планування діяльності, інституалізація змін задля підвищення якості життя у ТГ (мета, орієнтована на процес і завдання)	Надання соціальних послуг за місцем проживання клієнта за принципом «єдиного вікна» (мета, орієнтована на завдання)
<i>Клієнт</i>	Соціальні установи, жителі ТГ	ТГ	Особи/сім'ї в СЖО, соціальні проблеми
<i>Припущення щодо структури, проблем ТГ</i>	У ТГ спостерігається відсутність соціальної інфраструктури, міжсекторальних зв'язків, здатності до надання соціальних послуг.	У ТГ присутні соціальні проблеми, низький рівень надання послуг, незадоволення населення умовами проживання.	У ТГ чітко виражені соціальні проблеми, пригноблені, вразливі групи.
<i>Базова стратегія дій</i>	Створення соціальних служб, залучення ГО та мешканців ТГ до надання соціальних послуг.	Діагностика проблем і потреб жителів ТГ, прийняття спільного рішення щодо їх вирішення, розробка стратегічного плану.	Виокремлення окремих соціальних проблем чи потреб, мобілізація ресурсів для їх вирішення.

<i>Тактики змін</i>	Комунікація, переговори, консенсус, дискусії у ТГ.	Консенсус, переговори, мотивація до змін, реалізація змін.	Політика «єдиного вікна», адвокація, медіація, переговори.
<i>Засоби змін</i>	Робота з органами місцевого самоврядування, політичними структурами, соціальними службами, жителями ТГ.	Робота з жителями ТГ, органами місцевого самоврядування, соціальними службами.	Робота із окремими категоріями клієнтів, групами, організаціями.
<i>Взаємодія між місцевими органами влади (МОВ)</i>	МОВ є роботодавцями та суб'єктами фінансування.	МОВ діють спільно з соціальними установами, ініціативними групами; ініціаторами суб'єктами фінансування змін.	МОВ є роботодавцями та суб'єктами фінансування.
<i>Межі діяльності</i>	Уся ТГ.	Уся ТГ чи її частина.	Частина ТГ, групи клієнтів, індивіди.
<i>Інтереси груп в ОТГ</i>	Спільні інтереси.	Інтереси узгоджуються.	Конфліктні інтереси.
<i>Бенефіціарі і та їх роль</i>	Отримувачі послуг, які виступають споживачами послуг.	Жителі ТГ як активні учасники процесу змін і споживачі соціальних послуг.	Жителі ТГ як споживачі соціальних послуг.
<i>Імплемент</i>	Розвиток соціальних установ із конкретним переліком послуг, що надаються відповідно до потреб жителів ТГ, інформування населення; отримання послуг.	Діагностика потреб членів ТГ у конкретних видах послуг та їх подання.	Вирішення проблем і задоволення потреб окремих категорій населення ТГ.

Джерело: розроблено автором дослідження

*Адміністративна модель надання соціальних послуг* базується на ідеї побудови гнучкої системи управління у сфері планування, організації і надання соціальних послуг населенню через створення мережі соціальних установ та налагодження

партнерської міжсекторальної взаємодії, узгодженість і координацію спільної роботи усіх суб'єктів суспільних відносин на рівні громади та за її межами. Зазначимо, що моделі «місцевого розвитку» Д. Ротмана (Rothman, 1995, р. 26-63) та «налагодження ефективної системи надання соціальних послуг в громаді» К. Попла (1995) лягли в основу адміністративної моделі надання соціальних послуг.

Зазначимо, що «адміністрування» у перекладі з латинської («administrare») означає «керувати, управляти»; з англійської («administrate») – «управляти, організовувати, виконувати, здійснювати нагляд, контроль» (Греца, 2014, с. 74-76). У словнику іноземних слів означене поняття визначається як процес здійснення формального, бюрократичного управління за допомогою наказів, командування у поєднанні з виховною та роз'яснювальною роботою замість прямого керівництва (Лехин, 1980). Підтверджується таке трактуванням визначенням, поданим в економічній енциклопедії (Економічна енциклопедія, 2000). Водночас, у соціальній роботі під «адмініструванням» розуміють (Skidmore, 1995) процес реалізації соціальної політики, організації ієрархічно вибудованої («з низу до верху») діяльності органів державного управління, спрямованої на забезпечення прав людей, покращення умов і якості їх життя, задоволення потреб та інтересів усіх категорій населення, що є можливим завдяки налагодженню доступної й якісної системи надання соціальних послуг та управління нею.

Адміністративна модель є основою процесу адміністрування у соціальній роботі, що зводиться до організації, керівництва й управління системою надання соціальних послуг. Контроль є базовою функцією адміністрування. Ця модель відображає систему, представлену синтезом державних і недержавних провайдерів, через які реалізується соціальна політика держави у сфері соціального захисту населення у ТГ. Під провайдерами ми розуміємо виконавчі органи різних рівнів (державного, регіонального та місцевого), соціальні установи і громадські організації, які виступають у ролі провайдерів соціальних послуг. Під ефективною системою надання соціальних послуг на рівні ОТГ – процес, спрямований на:

- створення та управління діяльністю соціальних служб у сфері соціального захисту населення у ТГ, розвиток соціальної інфраструктури;

- налагодження міжсекторальної взаємодії соціальних служб та державних органів влади з метою делегування повноважень;
- створення конкурентноздатного ринку соціальних послуг шляхом залучення недержавного сектору;
- організацію роботи, навчання та мотивацію персоналу соціальних служб;
- стратегічне планування розвитку соціальних послуг через визначення потреб громади в них, вироблення механізмів моніторингу та контролю якості їх надання;
- замовлення та бюджетування соціальних послуг; інформування жителів ТГ про специфіку їх надання;
- сигматизацію клієнтів соціальних служб як споживачів соціальних послуг;
- керівництво розробкою, реалізацією соціальних та інфраструктурних програм та проектів на рівні ОТГ; моніторинг та оцінку їх ефективності;
- управління наявними та залучення необхідних ресурсів (фандрайзинг);
- налагодження зв'язків з громадськістю, розробку і реалізацію коучингових кампаній, кампаній із соціального маркетингу;
- ведення документації та провайдинг необхідного комп'ютерного забезпечення.

Реалізація державної соціальної політики у сфері соціального захисту населення на місцевому рівні через створення і діяльність мережі соціальних установ та управління ними; розвиток системи надання якісних соціальних послуг у ТГ; налагодження добровільної співпраці суб'єктів (центрів/відділів із надання соціальних послуг, фахівців із соціальної роботи) з місцевими органами влади, соціальними установами (закладами освіти, культури, відділами поліції, медичними закладами тощо) громади, вузькоспеціалізованими соціальними службами, установами, організаціями державної та недержавної форми власності, що діють у ТГ та за її межами (інтернатні заклади, соціальні, психологічні, медичні реабілітаційні центри, управління пенсійного фонду, управління пенітенціарної системи, управління соціального захисту, центри зайнятості тощо) задля надання комплексної соціальної допомоги клієнту; розподіл і залучення різного роду ресурсів задля покращення умов життя в громаді; розвиток лідерського потенціалу жителів є базовими характеристиками адміністративної моделі надання соціальних послуг у ТГ.

Особливу увагу варто приділити аналізу базових форм і методів адміністративної моделі надання соціальних послуг. До основних форм означеної моделі С. Чернов (2014) відносить:

- *нормативно правові* (реалізація законів, указів, постанов, актів, положень, інструкцій) – встановлюють норми права для провайдерів та об'єктів-споживачів;
- *договірні* (угоди, контракти) – спрямовані на застосування норм права;
- *організаційні* (розподіл службових обов'язків, інструкції, роз'яснення мети, завдань, специфіки роботи, встановлення режиму, підготовка і проведення засідань, організаційних заходів, нарад, створення наглядових/ громадських/експертних рад, комітетів) – регламентують роботу соціальних установ і механізми їх взаємодії;
- *дорадчі* (робочі наради, семінари, засідання, інспектування, анкетування, дебати, оцінка роботи) – регламентують позаапаратну діяльність (Чернов, 2014, с. 7).

Численні методи реалізації адміністративної моделі надання соціальних послуг у ТГ учені (Воронкова & Банах, (Ed.), 2016) структурують за різними критеріями: формою вираження (правові і не правові); правовими властивостями (нормативні й індивідуальні); ступенем впливу на об'єкти (імперативні, умовноважуючі, заохочуючі й рекомендаційні) та рівнем врахування їх інтересів і правових можливостей (адміністративні й економічні); суб'єктним складом (єдиноначальні й колегіальні); мірою владних повноважень (переконавання, примус і заохочення).

Соціальні працівники в межах застосування означеної моделі виступають у ролі адміністраторів, управлінців, керівників, фасилітаторів, вчителів, тоді як клієнти – активні учасники процесу вирішення проблем, споживачі соціальних послуг.

*Модель організаційного розвитку ТГ* базується на концептуальних підходах до організації соціальної роботи в громаді, виділених Д. Ротманом (Rothman, 1995, р. 26-63); є комплексною моделлю, в основі якої лежить ідея розробки і реалізації стратегічного плану організаційного розвитку громади з метою продукування позитивних змін, направлених на покращення рівня й якості життя, створення умов і забезпечення рівних можливостей для усіх членів громади.

Поняття «організаційного розвитку» прийшло в соціальну роботу з економіки (Коршунова, 2004, с. 34-39; Мельник, 2009, с. 46-51; Філь, 2008, с. 21-22; Хміль, 2003)

і характеризується як процес побудови спроможних суб'єктів реалізації державної соціальної політики на місцях. Під організаційним розвитком громад ми розуміємо довгостроковий цілеспрямований структурований процес, що передбачає реалізацію комплексу заходів із удосконалення можливостей громади щодо вирішення її внутрішніх проблем і забезпечення високого рівня адаптації до зміни зовнішніх умов. Організаційний розвиток передбачає активне залучення жителів ТГ до визначення, обговорення і вирішення власних соціальних проблем і задоволення потреб; розробка і реалізація соціальних програм і проєктів; оцінка, розвиток можливостей і мобілізація ресурсів громади, фандрейзинг; налагодження співпраці та кооперації, побудованої за принципом самопомоги і взаємодопомоги; розвиток активності та лідерського потенціалу місцевих жителів, їх навчання; представництво інтересів мешканців, проведення адвокаційних кампаній.

У фокусі моделі організаційного розвитку ТГ знаходяться: люди, їх потреби, інтереси; довгострокові соціальні ініціативи; пріоритетні для громади чи окремої групи дії і плани з реалізації ефективної соціальної політики; активна громадянські позиція і самоорганізація жителів громади; мобілізація та залучення необхідних ресурсів; співпраця місцевих органів влади і мешканців громади у визначенні й ініціюванні змін; інноваційні техніки планування позитивних змін та їх імплементація; фандрейзинг; адвокати, представництво інтересів, медіація у ТГ тощо.

У структурі реалізації означеної моделі виділяємо три елементи (рис. 2.3.): (1) внутрішня організація громади (організація роботи)– основні фокуси моделі (описані нами у попередньому абзаці); (2) зовнішні зв'язки (відносини) включають зв'язки лідерів громади, соціальних служб із органами влади, соціальними установами регіонального, державного рівнів, приватними структурами, донорами, іншими ТГ, які сприяють формуванню спроможної громади; (3) програмна діяльність – комплекс заходів, соціальних програм і проєктів, що реалізуються в громаді для покращення умов життя членів ТГ. Означені сегменти моделі організаційного розвитку ТГ можна назвати моделлю трьох кіл: сукупно реалізація усіх трьох елементів моделі забезпечує сталий розвиток громади та покращення життя її членів.



Рисунок 2.3. Модель організаційного розвитку ТГ.

Реалізація моделі організаційного розвитку ТГ є циклічним, динамічним, неперервним і гнучким процесом, що включає такі етапи: прийняття рішення, оцінка рівня розвитку, вивчення соціальних проблем і потреб, розробка плану, ресурсне забезпечення, реалізація плану, моніторинг та оцінка, підведення підсумків (рис. 2.4.).

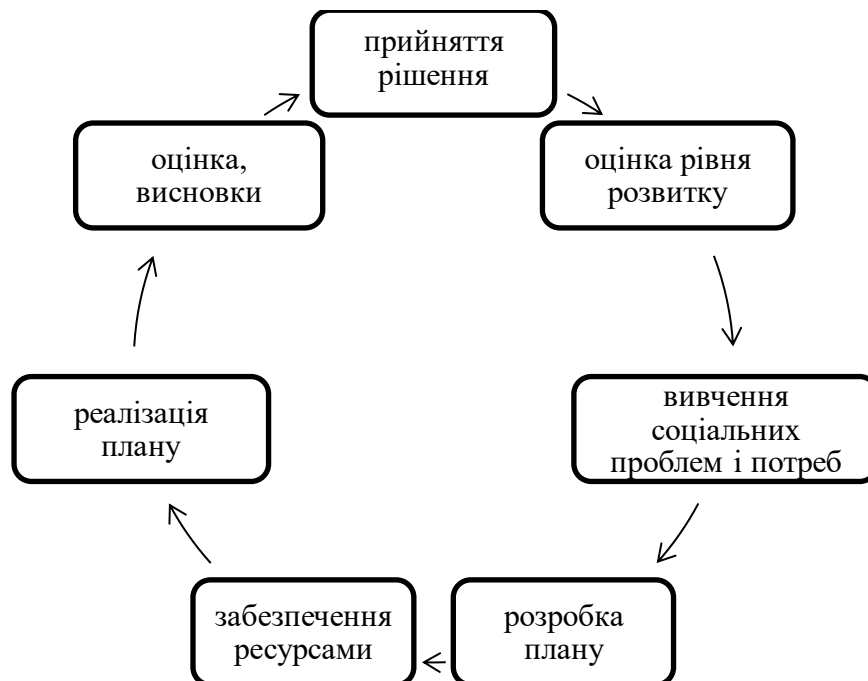


Рисунок 2.4. Етапи реалізації моделі організаційного розвитку ТГ

Модель організаційного розвитку ТГ передбачає роботу з широким репрезентативним сектором представників від громади. Базовими концептами

такого процесу є налагодження комунікації, розвиток лідерського потенціалу та навчання місцевих жителів. Основними формами моделі організаційного розвитку громади є:

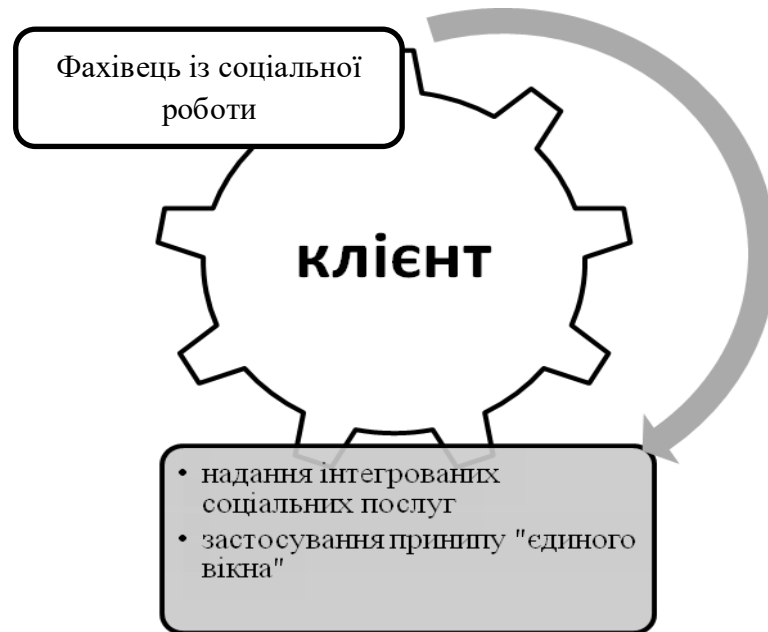
- соціальні проекти та програми, ініційовані жителями або органами місцевого самоврядування, спрямовані на покращення умов життя жителів громади, соціальної інфраструктури, підвищення якості соціальних послуг;
- освітні проекти, що передбачають діяльність з підвищення рівня освіченості жителів громади (тренінги, семінари, круглі столи, дебати, заняття, коучингові та менторські кампанії, навчання тощо);
- діяльність гуртків, клубів, центрів за інтересами;
- створення наглядових, громадських, експертних рад, громадських організацій, комітетів, фондів розвитку громад;
- реалізація адвокаційних, медіаторських кампаній, мобілізація ресурсів;
- проведення зборів, дебатів, обговорень громадських питань;
- проведення анкетування, опитування, інтерв'ювання, фокус-груп для вивчення громадської думки, діагностики соціальних проблем та потреб тощо.

До ефективних тактик означеної моделі, як і в моделі «соціального планування» Д. Ротмана, відносять: конфронтацію, переговори та медіацію (Семигіна & Лиховид, 2015, с. 171-177); організацію, планування і навчання (Слозанська, 2018).

Соціальні працівники в межах застосування означеної моделі виступають у ролі фасилітаторів, вчителів, наставників, експертів, активістів, представників інтересів, тоді як клієнти – активні учасники процесу вирішення проблем.

*Модель надання інтегрованих соціальних послуг у ТГ* базується на ідеї комплексного надання широкого спектру соціальних послуг, максимально зосереджених у місці, яке має територіально зручне розташування та враховує вікові, гендерні, фізичні та інші особливості населення громади. Гнучкість переліку пропонованих послуг залежно від зміни потреб та інтересів клієнта є також важливою при реалізації означеної моделі (рис. 2.5.).





*Рисунок 2.5. Модель надання інтегрованих соціальних послуг клієнту у ТГ*

Системне надання соціальних послуг на засадах інтегрованого підходу широко використовується у розвинутих країнах Європи та Північної Америки. Згідно чинного законодавства (Методичні рекомендації..., 2016), означений принцип починають реалізовувати і в Україні. Під інтегрованим підходом до надання соціальних послуг ми розуміємо такий спосіб ставлення до індивіда і до ведення його справ, у процесі якого відбувається адаптація індивіда не тільки до громади, але й громади до індивіда (Слозанська, 2018). Разом з тим, І. Зверева виділяє інтегративну ситуацію, під час якої турботу про допомогу індивіда – члена громади бере на себе особа, яка виступає представником його інтересів і від імені громади виступає провайдером комплексних, якісних, доступних послуг (Зверева, 2017).

Інтегровані соціальні послуги ми визначаємо алгоритмічно вибудований процес надання комплексних послуг фахівцем із соціальної роботи спільно з міждисциплінарною командою фахівців через застосування різноманітних форм, методів та інструментів у роботі з індивідами/групами задля вирішення їхніх проблем або задоволення потреб у територіально значущому для них місці, у доступний спосіб за мінімально короткий період часу.

У «Методичних рекомендаціях щодо виконання власних повноважень ТГ у сфері соціального захисту населення» (2017) передбачено, що процес надання соціальних послуг на рівні ОТГ має здійснюватися в режимі «єдиного вікна». Під «єдиним вікном» ми розуміємо створення простору, робочого місця фахівця з соціальної роботи, де клієнт може отримати соціальні послуги (подати й отримати документи на виплату на різного роду соціальних допомог, гарантованих державною) в мінімально короткий час в одному місці. Тобто, принцип «єдиного вікна» має на меті спростити процес отримання соціальної допомоги. Доведено (Eagle & Pentland, 2006, p. 255-268; Liu, Wang, Orgun, & Lim, 2013, p. 152-167; Hasenfeld, 2009), що така стратегія надання соціальних послуг є достатньо ефективною стосовно людей, які перебувають у СЖО.

У процесі розробки моделі надання інтегрованих соціальних послуг на рівні ОТГ нами виділено шість базових принципів її ефективності:

- *комплексності* (визначення і надання мінімального пакету послуг у ТГ);
- *територіальної визначеності та «єдиного вікна»* («принцип супермаркету») (через залучення спеціалістів або мобільної команди);
- *мультидисциплінарності* (залучення команди фахівців різних галузей);
- *партнерських відносин* (взаємодовіра і порозуміння між соціальним працівником і клієнтом);
- *зменшення шкоди* (право вибору залишається за клієнтом, а соціальний працівник має виступати у ролі мотиватора, консультанта, експерта тощо);
- *міжсекторальної взаємодії* (організація взаємодії між соціальними установами державної та недержавної форми власності в межах ТГ та поза).

Ефективними техніками реалізації означеної моделі є:

*кейс-менеджмент* (застосування індивідуального підходу до кожного клієнта та залучення його самого у цей процес як активного учасника);

*переадресування* (при неможливості надати необхідну соціальну послугу на базі закладу можна забезпечити її реалізацію через переадресування);

*моніторинг* (процес збору та систематизації ключових показників діяльності з метою: її оцінки й корекції, ефективного використання і розподілу ресурсів,

неперервності процесу надання соціальних послуг, досягнення бажаного результату та визначення перспектив розвитку) та

*оцінка* (первинна, поточна та підсумкова оцінка результативності роботи та формулювання висновків).

До мінімального пакету соціальних послуг, що надаються у ТГ, належать: виявлення осіб/сімей, які перебувають в СЖО та надання їм допомоги; кризове втручання; проведення оцінки потреб, спостережень і профілактичних бесід; надання послуг із соціальної профілактики, соціального супроводу/патронажу, представництва інтересів, консультування особам/сім'ям, які перебувають у СЖО; супроводження прийомних, патронатних сімей, ДБСТ (Наказ, МСПУ, 2016).

Надання інтегрованих соціальних послуг населенню за принципом «єдиного вікна» включає: організацію прийому громадян; опрацювання документів з метою визначення права на соціальну допомогу, пільги, вирішення питань щодо опіки і піклування; передачу документів відповідним соціальним установам; видачу документів; реєстрацію повідомлень про порушення прав дитини, дискримінацію, вчинення насильства інформування населення з питань соціального захисту.

Основними етапами роботи соціального працівника під час реалізації моделі інтегрованих соціальних послуг є: звернення по допомогу; прийняття рішення про співпрацю; діагностика проблем чи потреб клієнта; постановка мети та завдань співпраці; підготовка та ведення необхідної документації; розробка плану інтервенції; налагодження партнерської співпраці; реалізація плану інтервенції; моніторинг діяльності, оцінка результатів та підведення підсумків (рис. 2.6.).

До ефективних форм і методів моделі надання інтегративних соціальних послуг можна віднести: консультування, кризове консультування, ведення випадку, робота із документами, групову роботу, роботу у фокус-групах, тренінги, семінари, дискусії, бесіди тощо. Соціальний працівник виконує практичні ролі при реалізації моделі надання інтегративних соціальних послуг (терапевта, консультанта, представника інтересів, посередника тощо), тоді як клієнти виступають у ролі жертв і є споживачами соціальних послуг.

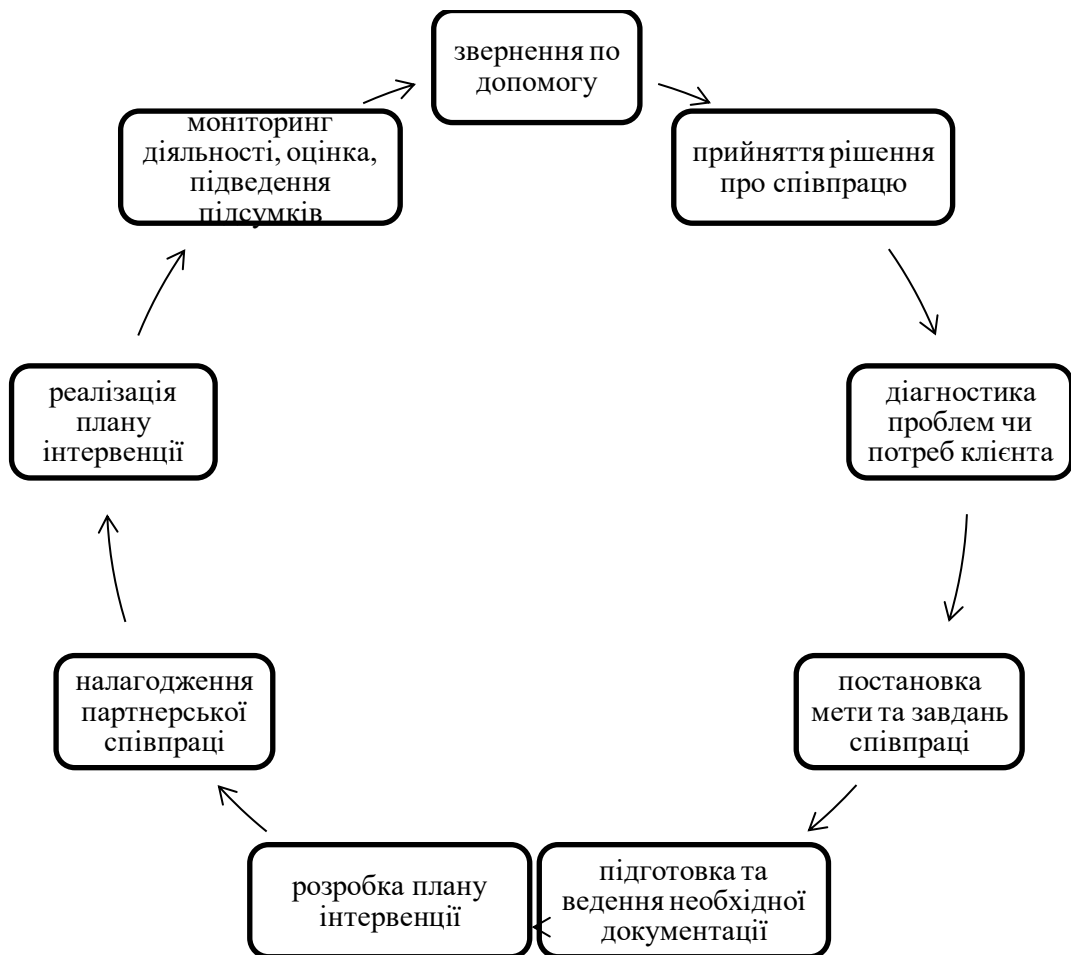


Рисунок 2.6. Етапи реалізації моделі надання інтегрованих соціальних послуг у ТГ.

Отже, з урахуванням різновекторності підходів до визначення особливостей соціальної роботи в громаді, різноманітності моделей роботи в громаді, поданих у науковій зарубіжній науковій літературі та сучасних реалій, стратегій розвитку й організації соціальної роботи на рівні ОТГ в Україні ми диференціювали три базові моделі організації соціальної роботи у ТГ: адміністративну, організаційного розвитку та надання інтегрованих соціальних послуг. Впровадження означених нами моделей дасть змогу: забезпечити доступ населення до соціальних послуг, передбачених чинним законодавством; створити та функціонувати мережі закладів із соціального захисту населення; ініціювати розробку й реалізацію технологій соціальної роботи та проведення заходів, спрямованих на боротьбу з бідністю та, основне, реалізувати мету соціальної роботи – «залучати людей і структури для вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту» (Семигіна, 2015, с. 6-11). Реалізація моделей відбувається через застосування різноманітних методів соціальної роботи, які розглянемо у наступному підрозділі дисертації.

### 2.3. Характеристика методів соціальної роботи у територіальній громаді

З'ясовано, що в основному соціальна робота в громаді орієнтована на: регулювання правових та економічних відносин людини з суспільством, надання їй допомоги та підтримки у вирішенні проблем, гідному самоствердженні й повноцінному житті (Лукашевич & Мигович, 2003); подолання соціальної несправедливості, зменшення рівня нанесення шкоди, запобігання стражданням, допомогу соціально незахищеним категоріям осіб (Payne & Campling, 1995); задоволення фізичних потреб, хвороб, необізнаності, бідності та лінощів людей (Netting, Kettner, McMurtry, & Thomas, 2016); надання різних соціальних послуг тим, хто перебуває у СЖО (Методичні рекомендації, 2016).

Вирішення вище означених проблем можливе через застосування методів, які у соціальній роботі в громаді виконують подвійну роль: виступають способами пізнання і застосування знань про життєдіяльність людини; є конкретними діями, особливими способами втручання, що сприяють якісному перетворенню об'єкта на індивідуальному, груповому та общинному рівнях (Холостова, Кононова, & Вдовина, 2014). Ми під методами соціальної роботи розуміємо способи організації і планування інтервенцій задля цілеспрямованого впливу на об'єкт (суб'єкт) задля досягнення поставленої мети.

У сучасній теорії і практиці соціальної роботи не існує єдиного підходу щодо класифікації методів. Це пов'язано з різноманітністю: об'єктів та особливостей діяльності соціального працівника; сфер, напрямів, рівнів соціальної роботи; соціальних агентств тощо. Класичною прийнято вважати класифікацію, запропоновану М. Річмонд. Науковець виділяє індивідуальний, груповий та общинний методи соціальної роботи, які лягли в основу розробки усіх наступних класифікацій (Холостова, Кононова, & Вдовина, 2014).

Аналіз сучасної літератури з соціальної роботи (Александрова, Боголюбова, & Васильєва, 2005; Ардашкин, 2004; Басова, 2004; Бойко, Бондаренко, & Брижовата, 2004; Димитрова, 2003, с. 12-14; Зайцева, 2000; Капська, 2001; Лукашевич, 2003; Макаренко, 2000; Павленок, 2004; Панина, 2002; Тюття, 2008; Холостова, 2002;

Филатова, 2004, с. 96; Фірсов, 2002) свідчить, що у XXI ст. найбільш помітною і загальноприйнятою є тенденція до класифікації методів крізь призму їх спільних характеристик. На цій підставі можна виділити загальні, загальнонаукові, спеціальні наукові, психологічні та соціологічні групи методів (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

### Групи методів соціальної роботи

Групи методів	Назви методів
група загальних методів	матеріалістичної діалектики;
група загальнонаукових методів	індукції та дедукції; аналізу та синтезу; єдності спільного та особливого; формалізації; аналогії; наукової абстракції; конкретно-соціологічний метод; системно-структурний метод; історичний метод; генетичний метод;
група спеціальних наукових методів	соціально-економічні (натуральна і грошова допомога, пільги, патронаж і соціальний супровід); адміністративні (регламентування, нормування та інструктування); методи організації діяльності (доручення, соціального навчання та закріплення позитивного досвіду); стимулювання діяльності (методи позитивного і негативного підкріплення, методи змагання); методи самовиховання (самооцінки, самоорганізації, самоконтролю та самокорекції); педагогічні (переконання, навіювання);
група психологічних методів	тестування; психодрама; соціодрама; соціально-психологічний тренінг; психотерапія;
група соціологічних методів	аналіз документів; громадської думки; спостереження; експеримент; соціометрія.

Джерело: систематизовано автором дослідження.

Реалізація методів соціальної роботи є динамічним процесом, у структурі якого можна виділити певні етапи. Їх кількість і послідовність буде залежати від базового підходу, який обрав соціальний працівник для реалізації самого методу та бачення його структури; специфіки його роботи, сфери професійної діяльності, посади та посадових обов'язків; виду соціальних послуг; категорії клієнтів; типу проблем тощо.

У науковій літературі виділяють три основних підходи до реалізації методів:

– *раціональний або лінійний* – процес використання методів соціальної роботи має циклічний характер, включає послідовні етапи (початкове оцінювання, планування діяльності, реалізація плану і кінцеве оцінювання), які проходить клієнт спільно з соціальним працівником для вирішення проблеми. Повторення, повернення до певного етапу, переосмислення фактів, рішень, перегляд засобів із боку соціального працівника є можливими і необхідними діями для досягнення поставленої мети;

– *покроковий або аналітичний* – застосування методів соціальної роботи крізь призму довготермінових цілей; поступових змін із врахуванням ситуації, що виникла. Цей підхід є альтернативним і передбачає взаємодію декількох елементів: соціальних працівників, фахівців інших галузей, органів місцевої влади і клієнтів;

– *практичний* – передбачає короткотермінове планування діяльності соціального працівника з врахуванням змін у ситуації та поведінці клієнта, його бачення способу вирішення проблеми, з врахуванням наявних ресурсів у кожному конкретному випадку (Димитрова, 2003, с. 12-14).

Зазначимо, що усі члени ТГ є різні за статусом, роллю, ставленням до життя, оточуючих, тому і проблеми у них також є різні. Варіюється набір методів, якими має володіти і використовувати у своїй діяльності фахівець із соціальної роботи в громаді. Аналіз теорії і практики соціальної роботи в громаді дозволив виділити дві групи методів: перманентні або основні і вторинні, додаткові або другорядні, допоміжні. До основних відносять методи: ведення випадку (casework) (кейс-менеджмент (case management), екстреного втручання (emergency intervention); соціальної роботи з групою (social group work) та організації громад (community

organizing). До вторинних, допоміжних методи: соціального забезпечення в громаді (social welfare administration), соціальної дії (social action) і соціальних досліджень (social research) (Parmar, 2014, p. 303-318).

Робота з випадком/ведення випадку (casework) є індивідуальним методом соціальної роботи в громаді, що набуває актуальності в роботі з клієнтом на рівні ОТГ в Україні і передбачає спільну діяльність соціального працівника і клієнта, спрямовану на вирішення соціальних, психологічних й особистісних проблем останнього через вивчення конкретних причин перебування у СЖО та надання індивідуальної допомоги.

Вперше «casework» як метод був застосований у теорії і практиці соціальної роботи наприкінці XIX ст. для позначення індивідуальної роботи соціального працівника з клієнтами й їх сім'ями задля усунення існуючих проблем (Пэйн, 1996, с. 177-191, 219-238). М. Річмонд (1917) виділила два напрями його реалізації: прямий, що передбачає безпосередній вплив на клієнта, та непрямий - цілеспрямований вплив на оточення клієнта задля покращення умов його життєдіяльності (Бойко, Бондаренко, & Брижовата, 2004; Пэйн, 1996, с. 177-191, 219-238). Більш раннє посилання на роботу працівника з конкретними випадками (1887 р.) має місце у праці «Соціальна робота» С. Дойла (Пэйн, 1996, с. 177-191, 219-238), де йдеться про «дружніх візитерів», які, як представники благодійних організацій, спочатку у Великій Британії, пізніше у Канаді і США, відвідували бідних людей вдома і надавали їм допомогу та поради.

Становлення «casework» (*переклад з англ. мови – ведення випадку*) як методу соціальної роботи відбувалося у США. Цьому процесу посприяло низка фактів: відкриття першої літньої освітньої програми з підготовки фахівців до використання цього методу (1914-1917 рр.); застосування його у роботі з ув'язненими та школярами (1920-ті рр.), особами з економічними проблемами (1930-ті рр.), індивідами з аморальною поведінкою, особами з комунікативними та сімейними проблемами (після Другої світової війни); поява недержавних організацій на ринку надання соціальних послуг (1950-ті рр.); розвиток системи надання соціальних



послуг на рівні місцевих громад (1950-ті рр.); професіоналізація означеного методу, вироблення власних принципів і механізмів застосування (1960-ті рр.).

Утвердження «casework» як професійного методу соціальної роботи в індивідуальній роботі з клієнтом задля сприяння його розвитку, вирішенню особистісних проблем, сприяння соціальній адаптації (Gray & Webb (Eds.), 2012; Hollis, 1964; Fischer, 1973, p. 5-20; Fook, 1993; Friedlander, 1976; Perlman, 1957; Timms, 1969) та поява фахівців, які почали застосовувати його у своїй роботі (caseworker – тобто, той, хто працює з випадком (*дослівний переклад*) відбулося в кінці XIX ст. на початку XX ст.

Зазначимо, у науковій літературі простежуються різні підходи до визначення самого поняття. «Casework» трактують як метод соціальної роботи, який передбачає: інтервенцію у психосоціальні аспекти життя людини для покращення, відновлення, підтримки та підвищення рівня соціального функціонування через її розвиток (Boehm, 1959); діяльність соціального працівника для надання допомоги індивіду у вирішенні його проблеми (Murdach, 2007, p. 211-218); мистецтво налагодження кооперації з людьми задля задоволення їх особистісних або ж суспільних потреб (Rengasamy, 2011).

Систематизація основних підходів до визначення «casework» як індивідуального методу соціальної роботи дозволяє стверджувати, що його метою є надання кваліфікованої допомоги соціальним працівником клієнту у вирішенні його психосоціальних проблем через особистісне залучення останнього і формування у нього здатності до самодопомоги зараз і в майбутньому. «Casework» доцільно застосовувати у випадку якщо клієнт: самостійно не може вирішити проблему; має труднощі з адаптацією, комплекс проблем (соціальних, економічних, психологічних, медичних тощо), які є специфічними і потребують поетапного вирішення шляхом професійного втручання.

В основі застосування методу лежить теорія «5 П» Х. Пелрмана (1957), основними елементами якої є: людина (person), проблема (problem), місце (place), кваліфікований фахівець (professional representative) і процес (process). На думку науковця «індивід як клієнт (різного віку, статі, статусу), у якого виникли проблеми

(економічні, соціальні, особистісні, сімейні, тощо), з якими він не може самостійно справитися звертається в заклад (соціальну службу, установу чи організацію), де досвідчені фахівці через налагодження процесу інтеракції (включає психосоціальну діагностику, розробку та реалізацію плану дій, оцінку і супровід) нададуть йому кваліфіковану допомогу» (Perlman, 1957).

Застосування «casework» передбачає п'яти етапну, циклічну роботу соціального працівника, що включає: діагностику проблеми клієнта, оцінку природи її походження, розробку плану втручання і надання необхідних послуг, завершення втручання й оцінку успішності дій. Етапи мають послідовний, паралельний, або повторний (повернення до попередніх етапів, якщо виникли труднощі у вирішенні проблеми) характер (Г. Хамільтон) (Gordon & Lee, 1953, p. 271-272). Клієнт є активним учасником цього процесу (Слозанська, 2017, с. 111-114; Слозанська, 2018), якому в короткотерміновій або довготерміновій перспективі надається кваліфікована допомога. Доведено, що означений метод є ефективним у роботі з особами з алкогольною, наркотичною, токсичною залежністю, з психічними і соматичними захворюваннями, особливими потребами, похилого віку в довготерміновій перспективі (Бондаренко, Грига, & Кабаченко, 2004); умовно-засудженими, особами, які вийшли з місць позбавлення волі, випускниками інтернатних закладів, безробітними – короткотерміновій (Fischer, 1978).

Зазначимо, що довготермінова або короткотермінова допомога клієнту надається в процесі реалізації «плану втручання» як алгоритмічно вибудованої діяльності, що передбачає реалізацію конкретних заходів, спрямованих на задоволення потреб клієнта та вирішення його проблем (Слозанська, 2017, с. 111-114) та/або «плану догляду» – діяльність, спрямована на надання різнобічної, пролонгованої в часі паліативної та хоспісної допомоги клієнтам із числа осіб літнього віку, невиліковно хворих тощо (Cournoyer, 2016).

Процес застосування «введення випадку» побудований за принципами адміністративної моделі та моделі інтенсивного догляду (Бойко, Бондаренко & Брижовата, 2004), які для України є актуальними в умовах реалізації концепції надання соціальних послуг на рівні ОТГ (Слозанська, 2018).

Результати аналізу наукової літератури щодо вивчення змісту, способів реалізації «casework» як методу індивідуальної соціальної роботи з клієнтом, дозволив нам виокремити:

*базові принципи:* індивідуалізації, цілеспрямованого вираження почуттів, контрольованого емоційного залучення, прийняття клієнта таким, як він є, неупередженого ставлення, права клієнта на самовираження (Бондаренко, Грига, & Кабаченко, 2004; Пейн, 1996, р. 219-238); конфіденційності, комунікації, участі та самосвідомості (Friedlander, 1976; Mathew, 2010);

*основні теоретичні підходи:* психодинамічний (акцент на усвідомленні клієнтом витоків проблем і вироблення захисних механізмів), біхевіористський (вироблення клієнтом бажаної моделі поведінки), системний (визначення взаємозалежності і взаємовпливу клієнта й оточення та вироблення механізму посилення впливу клієнта на ситуацію, в якій він перебуває), комунікативний (налагодження контакту і взаєморозуміння між соціальним працівником і клієнтом), кризового втручання (наявність ситуації, яка потребує негайного втручання) та рольовий (надання допомоги клієнту в усвідомленні важливої безпосередньо для нього соціальної ролі та ролі «клієнта соціальної служби»);

*притаманні особливості означеного методу:* надання систематичної, поетапної, короткотермінової або довготермінової допомоги індивідам кваліфікованим фахівцем; клієнтами соціального працівника є як окремі індивіди, так і сім'ї, у яких виникли різного роду проблеми (психологічні, соціальні, фізичні й ін.); знання, досвід і наявні матеріальні ресурси є визначальними факторами ефективності роботи соціального працівника з клієнтами; робота фахівця і клієнта базується на взаємній довірі і професійних стосунках, які налагоджуються у взаємодії, що виникає при вирішенні проблем клієнтів або ж задоволення їхніх потреб; проблеми та потреби, з якими стикаються соціальні працівники у роботі з індивідами, різняться, тому інколи виникає необхідність у залученні додаткових, вузькоспеціалізованих фахівців до їх вирішення; процес його застосування включає: наявність розвиненої системи соціальних служб державної і недержавної форм власності з кваліфікованим персоналом, здатним надавати на постійній основі якісні

соціальні послуги клієнтам, які звертаються за допомогою; добровільність заяви на отримання соціальної послуги з боку клієнта (Слозанська, 2017, с. 111-114).

З цього випливає, що усі люди різні і по-різному реагують, проявляють себе у стандартних і нестандартних ситуаціях (СЖО). Потрапляння людини в СЖО потребує оперативного втручання з боку соціального працівника для негайного її вирішення. Модель кризового або екстреного втручання є ефективною у таких випадках. Кризове втручання – це оперативні дії з боку соціального працівника по відношенню до клієнта задля вирішення раптової ситуації (смерть когось із членів сім'ї, хвороба тощо), яка через обмеження досвіду не може бути подолана безпосередньо клієнтом (Шевців, 2012, 85-111); короткотерміновий процес надання соціальних послуг клієнту, що включає кризове консультування й інтенсивний догляд (Слозанська, 2018).

У процесі аналізу зарубіжної наукової літератури з проблеми дослідження нами виділено поняття «case management» (*переклад з англ. мови – управління випадком*), яке в Україні часто замінюють термінами «casework» («ведення випадку») і «соціальний супровід». Останнє закріплене у вітчизняному законодавстві (Наказ МСП, 2016).

Систематизація наукових праць, розміщених у наукометричній базі Google Scholar (понад 50000 джерел) (casework, case management in social work, 2017), що стосується проблеми застосування «case management» і «casework» у практиці соціальної роботи, дозволяє зробити висновок про нерівнозначність самих понять. Зазначимо, що науковці (Challis & Davies, 1986; Burns, Fioritti, Holloway, Malm, & Rössler, 2001, p. 631-636; Huxley, 1993, p. 365-381; Mueser, Bond, Drake, & Resnick, 1998, p. 37-74; Perlman, 1957; Fischer, 1973, p. 5-20) погоджуються, що визначені поняття («case management», «casework» і «соціальний супровід») використовуються для характеристики основних підходів до роботи фахівців соціальних агентств державної і недержавної форм власності з надання комплексної допомоги індивідам/сім'ям, які перебувають у СЖО; є базовими методами соціальної роботи, що застосовуються на рівні ТГ. Однак, у розумінні, трактуванні і використанні цих понять у науковців виникають певні розбіжності. Так, «case management» використовується для позначення: керованого, інтегрованого підходу до організації

процесу надання соціальних послуг відповідно до потреб клієнта; координованої системи, направленої на досягнення позитивних результатів для клієнта, забезпечення доступу до наявних ресурсів, покращення якості проживання і функціонування в громаді (Challis & Davies, 1986; Burns, Fioritti, Holloway, Malm, & Rössler, 2001, p. 631-636); колаборативного процесу оцінки, планування, фасилітації й адвокації процесу надання соціальних послуг задля забезпечення індивідуальних потреб клієнта у покращенні його здоров'я та життєдіяльності через налагодження ефективної комунікації і забезпечення доступу до наявних ресурсів для досягнення позитивного результату (Society for Social Work Leadership in Health, 2015). Тоді як «casework» є: проблемно-орієнтованим підходом, що передбачає застосування конкретних, наперед визначених стратегій для забезпечення соціальної підтримки клієнта (Fischer, 1973, p. 5-20); планом з реалізації практичних заходів, спрямованих на соціальний захист, надання допомоги і сприяння розвитку клієнта (Perlman, 1957); клієнто-центричний, цільово-орієнтований підхід, який передбачає безпосередню роботу фахівця з клієнтом задля вирішення проблем останнього (Roberts & Nee, (Eds.), 1970).

Соціальний супровід частіше застосовують як форму/метод або технологію роботи з різними типами сімей (Комарова & Пеша, 2006, с. 49-58; Шанскова, 2005, с. 142-145; Трубавіна, 2009) та неповнолітніх (Коваль, 2012; Меленюк, 2011, с. 224-228; Чернета, 2010); розуміють як роботу спеціалістів (групи спеціалістів), спрямовану на створення оптимальних умов для функціонування і розвитку особистості (Ігнатенко, 1999) через надання соціальних послуг (Сусак, 2008). Подане визначення свідчить про схожість соціального супроводу з «case management».

В основі «case management» і «casework» лежить *case* (*переклад з англ. мови – випадок*) – проблемна ситуація, яка негативно впливає на якість життя клієнта, його оточення, сім'ї і погіршує стан його функціонування. Проте, «case management» скоріше є менеджерським підходом, що передбачає розробку плану втручання, який має бути зреалізований у довгостроковій перспективі з метою планування, координації і моніторингу процесу надання соціальних послуг відповідно до потреб клієнта більш вузькокваліфікованими фахівцями (Brennan & Kaplan, 1993, p. 219-222), кейс менеджер виступає зв'язковим і супервізором у процесі надання цих послуг

(Vourlekis (Ed.), 2017); тоді як «casework» – є проблемно-орієнтованим підходом, що передбачає безпосередню роботу соціального працівника з клієнтом, під час якої також здійснюється імплементація розробленого плану, реалізація запланованих заходів, надання соціальних послуг працівником (Perlman, 1957). Водночас, соціальний супровід, як і кейс менеджмент, базується на оцінці і плануванні соціальних послуг, основним елементом якого є індивідуальна оцінка потреб кожного окремого клієнта та рівня соціальної допомоги (Комарова & Пеша, 2006, с. 49-58).

Дж. Бренен і К. Каплан (1993) притримуються іншої точки зору, з якою погоджуємося і ми. На думку науковців «case management» є похідним від «casework», тобто більш сучасним методом соціальної роботи (Brennan & Kaplan, 1993, p. 219-222). Аналізуючи основні підходи до становлення «case management» як методу, Дж. Бренен і К. Каплан акцентують увагу на тому, що цей метод ввійшов в теорію і практику соціальної роботи тільки у 1940 рр. (тоді як «casework» – в 1920 рр. (Richmond, 1922) і передбачав координацію послуг, що надавалися в межах компенсаційної програми з реабілітації у США; згодом його почали застосовувати на федеральному рівні у програмах із соціального забезпечення та допомоги.

Про вторинність «case management» як методу свідчать і результати дослідження, проведеного А. Бойко, Н. Бондаренко, О. Брижоватою (2004). Науковці виділяють дві основних моделі «casework»: інтенсивну й адміністративну. Саме остання, на думку науковців, є близькою за розумінням і застосуванням із кейс менеджментом.

У сучасних умовах «case management» можна вважати окремим/похідним методом соціальної роботи або різновидом «casework», який використовують соціальні працівники при наданні соціальних послуг особам з психічними відхиленнями (Rapp, 1998; Mueser, ... & Resnick, 1998, p. 37-74; Intagliata, 1982, p. 655-674), ВІЛ-інфікованим (Sorensen, Dilley, ... & Phibbs, 2003, p. 133-150; Purcell, DeGroff, & Wolitski, 1998, p. 282-289), хворим на інфекційні хвороби (Robles, Reyes, ... & Shepard, 2004, 145-152), працівникам секс-індустрії, споживачам ін'єкційних наркотиків (Hall, Carswell, ... & Jampoler, 2002, p. 132-141), внутрішньо переміщеним особам (Гусак, 2015; Савчук & Галай, 2016), біженцям та мігрантам (Гусак,

Чернобровкіна, ... & Бойко, 2017; Попов, 2012) тощо) за місцем їх проживання, тобто на рівні ОТГ задля зміни їх поведінки на більш безпечну, покращення здоров'я та якості життя чи профілактики негативних явищ, процесів (рис. 2.7.) (Marion, 2010).

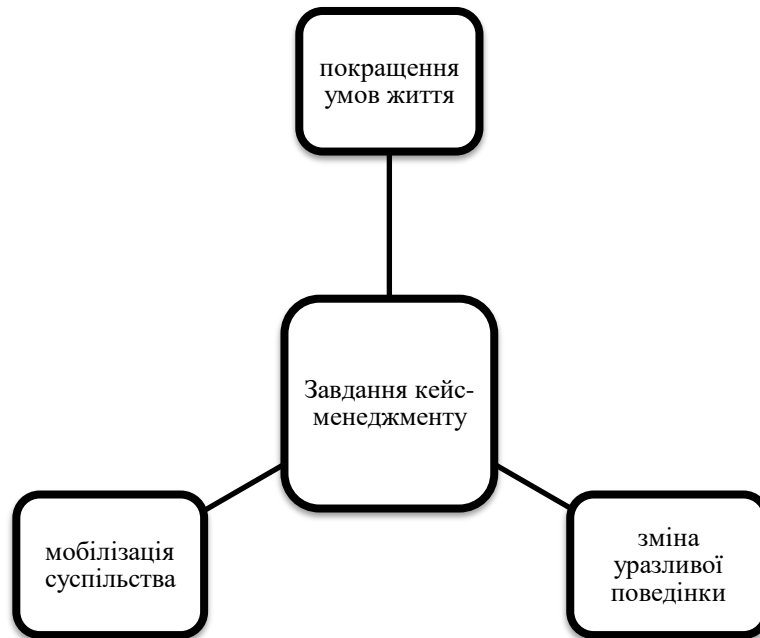


Рисунок 2.7. Очікувані результати застосування кейс-менеджменту

Мета кейс-менеджменту полягає у реалізації багаторівневого безперервного процесу надання послуг особі, яка перебуває в СЖО, і його/її близьким, забезпечення та координацію доступу до них (рис. 2.8.) (Marion, 2010).

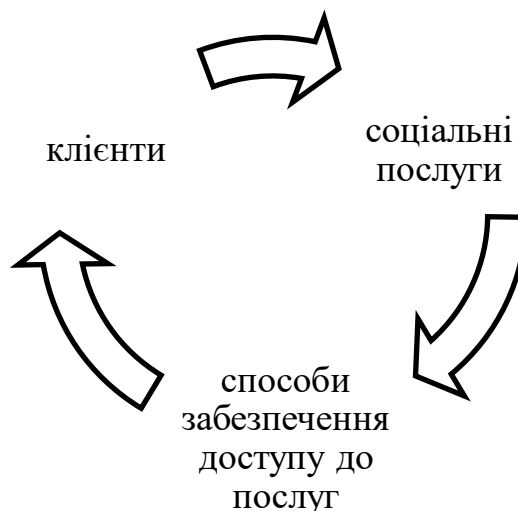


Рисунок 2.8. Структура надання послуг в кейс-менеджменті

Як метод соціальної роботи кейс менеджмент може використовуватися як на індивідуальному рівні так і на рівні громади. У науковій літературі виділяють різні

моделі кейс-менеджменту (Chamberlain & Rapp, 1991, p. 171-188; NASW Annual Report, 2009), але основними, на нашу думку, є:

*клінічна модель (Clinical Case Management)* – соціальний працівник виступає у ролі терапевта; акцент робиться на взаємовідносинах «клієнт-кейс-менеджер»; є ефективною у роботі з особами з проблемами психічного та фізичного здоров'я (Burns, Catty, ... & Marshall, 2007; Ziguras & Stuart, 2000, p. 1410-1421);

*модель зосереджена на сильних сторонах клієнта (Strengths-Based Case Management)* – соціальний працівник у ролі помічника, фасилітатора; фокус робиться на активізації сильних сторін клієнта у процесі надання йому допомоги (Brun & Rapp, 2001, p. 278-288); є ефективною у роботі з особами з ВІЛ-інфекцією, різними видами залежностей (Stokes, Panagioti, ... & Bower, 2015);

*та брокерська модель (Brokerage model)* – соціальний працівник у ролі брокера соціальних послуг, координатора; акцент на задоволенні потреб і пошуку додаткових ресурсів для покращення життєдіяльності клієнта; є ефективною у роботі з мігрантами, біженцями, ВПО (Kanter, 1989, p. 361-368).

Систематизація наукових праць з проблеми дослідження (Brun & Rapp, 2001; Chamberlain & Rapp, 1991; Marion, 2010) дозволили виокремити: *базові принципи* (делегування повноважень, переадресації послуг, залучення ресурсів громади, децентралізації, деінституалізації, доступності та пролонгованості, індивідуальної та групової роботи, особистої відповідальності, моніторингу й оцінки, права вибору і голосу клієнта); *важливі характеристики* (міждисциплінарність і лонгітюдність) та *основні функції* (надання індивідуальних порад, консультацій і терапії, забезпечення доступу до послуг на рівні громади) застосування кейс-менеджменту у ТГ.

Взаємодія соціального працівника з клієнтом/групою клієнтів передбачає поетапну роботу, під час реалізації якої обговорення з клієнтом подальших кроків і дій. Сучасні науковці (Кищенко, Волик, & Шульга, 2001) виділяють сім етапів кейс-менеджменту: залучення клієнта; оцінка ситуації і потреб; розробка плану надання допомоги/вирішення проблеми; виконання плану; моніторинг процесу; оновлення плану надання допомоги; завершення роботи і вихід клієнта.



Основне завдання соціального працівника-кейс-менеджера полягає в: розробці чіткого поетапного плану дій, під час реалізації якого клієнт/група клієнтів забезпечується доступом до передбачених йому згідно з чинним законодавством послуг; гарантування комплексності та неперервності їх надання шляхом організації «прямого сервісу» (організації процесу надання соціальних послуг із фокусом на конкретній проблемі клієнта) або «опосередкованого сервісу» (задоволення потреб клієнта, надання соціальних послуг, спрямованих на покращення умов життя) (Артеменко, 2014, с. 12-19; Киценко, Волик, & Шульга, 2001). В основі кейс-менеджменту лежить послуга переадресації – направлення клієнта в інші соціальні служби, державної та недержавної форм власності для отримання вузькоспеціалізованої послуги.

До основних інструментів роботи кейс-менеджера відносять: бесіду, консультування, складання карти клієнта, плану надання допомоги, договору, переадресацію, супровід, документування. Додатковими інструментами можуть бути: бази даних, анкети первинної оцінки потреб, хронометраж, супервізія.

На основі аналізу наукових доробок (Brun & Garr, 2001, р. 276–288; Gursansky, 2003; Moxsley, 1989) ми виокремили основні фактори, що визначають необхідність застосування кейс-менеджменту в практичній соціальній роботі у ТГ: наявність великої кількості клієнтів із множинними, комплексними проблемами; децентралізація, деінституалізація процесу надання соціальних послуг; відведення важливої ролі соціальній підтримці і розвитку мережі соціальних закладів.

Незважаючи на ефективність застосування ведення випадку і кейс-менеджменту у процесі надання соціальних послуг особам/сім'ям у СЖО на рівні ОТГ, в теорії і практиці соціальної роботи виділяють й інші методи соціальної роботи в громаді. Одним з яких є соціальна робота з групою або групова соціальна робота, яка передбачає безпосередню взаємодію соціального працівника з групою як із закритою, динамічною, унікальною структурою з метою зміни функціонування її членів або вирішення їхніх проблем.

Аналіз зарубіжного досвіду (Австралія, Індія, Канада, США та країни Західної Європи) (Douglas, 1979) свідчить про активне застосування означеного методу на

рівні ОТГ у роботі з: різними категоріями клієнтів задля забезпечення їх добробуту, збереження фізичного, психічного здоров'я, організації дозвілля, подолання спільних проблем, проходження програм реабілітації тощо; громадою для її розвитку, покращення умов проживання в ній; ідентифікації та розвитку лідерського потенціалу її жителів. Соціальна робота з групами у ТГ реалізується через функціонування груп взаємодопомоги, рекреаційних та ініціативних груп тощо (Завацька, 2008; Танчин, 2005; Јана, 2015).

У соціальній роботі групи структурують залежно від: *мети, змісту діяльності, категорії клієнтів-учасників груп, їхніх проблем і потреб* (Браун, 1996, с. 52-67; Конопка, 1963); *напрямку групової роботи* (Курбатова, 2000); *моделей соціальних послуг, які надаються та категорій клієнтів-отримувачів* (Фирсов & Студенова, 2001); *специфіки роботи соціального працівника* (Toseland, Ronald, & Robert, 1998) та ін.

У структурі ОТГ як об'єднання людей, які проживають на одній географічно визначеній території й утворюють велику групу, можна виділити: соціальні, освітні, соціально-терапевтичні, ініціативні, самокеровані групи та групи підтримки, самодопомоги, організації громад (Конопка, 1963; Northen & Kurland, 2001; Reid, 1997), потенціал, ресурси яких соціальний працівник може використати у процесі роботи з громадою. З розвитком Інтернет технологій популярними стали онлайн групи, які активно створюють жителі ОТГ під керівництвом соціального працівника для інформування населення про події в громаді; проведення опитування, пошуку односторонніх, ідей тощо (Butler, Sproull, Kiesler, & Kraut, 2002, р. 171-194). Зазначимо, що всі жителі громади є членами тих чи інших груп, взаємодіють між собою для задоволення своїх потреб та інтересів, реалізації цілей. Групова взаємодія є рушійною силою індивідуального, групового, суспільного розвитку, продукування ініціатив і реалізації змін (Слозанська, 2018).

Зазначимо, що метод групової роботи має давню історію. Підґрунтям для його розробки і використання слугувало поширення ряду суспільних практик: виникнення руху самокерованих громад у США – неформальних організацій іммігрантів, діяльність яких передбачала надання допомоги кожному з своїх членів; використання державними інституціями у сфері психічного здоров'я групової

роботи в терапевтичних цілях (1930-ті рр.); застосування групової роботи в адаптативних цілях, у системі розвитку освіти дорослих та організації дозвілля; впровадження понад 10 навчальних курсів у Школах соціальної роботи США (1930-40-і рр.); заснування Американської асоціації з дослідження теорії і практики застосування групової роботи як методу соціальної роботи та сфери діяльності (1936 р.) (Northen & Kurland, 2001). Науково обґрунтованим означений метод став лише на початку ХХ ст. завдяки роботі двох когорт учених, які активно працювали над двома типами досліджень, об'єктом яких була група (Конорка, 1963; Sonnenwald & Pierce, 2000, р. 461-479; Tajfel, (Ed.), 2010).

На основі аналізу наукової літератури (Gitterman, 2009; Newsletter, 1935; Norma, 2010; Trecker, 1972) доведено існування різних підходів щодо визначення соціальної роботи з групою. Означене поняття трактується як: *процес*, що передбачає розвиток і соціальну адаптацію індивіда до умов соціального середовища його життєдіяльності через створення добровільних об'єднань і використання цих об'єднань як засобів досягнення соціально важливих цілей (Newsletter, 1935, р. 291-299); створення таких ситуацій, налагодження такої взаємодії між членами групи, коли відбувається пристосування соціального середовища до потреб членів групи (Gitterman, 2009); метод соціальної роботи, під час імплементації якого соціальний працівник працює з різними видами груп задля налагодження внутрішньогрупової взаємодії і реалізації спільної групової програми діяльності з метою особистісного розвитку індивідів-членів групи та досягнення суспільно важливих цілей (Norma, 2010), розвитку індивідуальних можливостей, задоволення потреб та інтересів (Trecker, 1972), розширення соціального функціонування і вирішення індивідуальних, групових проблемам в мікросоціумі (Конорка, 1963).

Зазначимо, що часто групову соціальну роботу асоціюють з груповою психотерапевтичною роботою. З метою уникнення непорозумінь Г. Конорка спробувала розвести ці два поняття: при застосуванні групової соціальної роботи як методу акцент робиться на проблемах, пов'язаних із соціальним функціонуванням членів групи та групи, тоді як у психотерапевтичній груповій роботі – на емоційних та психологічних процесах хворих людей (Конорка, 1963). Для групової соціальної

роботи характерним є: застосування проблемно-орієнтованих, діяльнісних підходів; орієнтація на роботу з випадком через налагодження суб'єкт-суб'єктних відносин із групою; орієнтація на техніки групової роботи; застосування понятійного апарату, методів і принципів, запозичених у психологів та психотерапевтів.

Із аналізу зазначених вище трактувань можемо зробити висновок, що групова соціальна робота є методом, який використовують соціальні працівники у спеціально створених, природніх, малих і великих групах для вирішення внутрішніх проблем або для досягнення конкретної зовнішньої соціальної мети по відношенню до групи; досягнення різних індивідуальних, групових і суспільних цілей через організацію та координацію спільної діяльності.

Соціальний працівник є суб'єктом надання послуг у групі (Слозанська, 2018). Діяльність соціального працівника з групами передбачає планування роботи залежно від специфіки, типу групи, кількості її членів, сфер їх інтересів або проблем; етапу, стадії її розвитку. В. Макаревич (1992) виділяє п'ять стадій розвитку групи: попередня, стадії формування, конфлікту, консолідації та ефективної роботи; М. Дженсен і Б. Такман (1977, р. 419-427), Д. Елізабет та С. Харісон (2014) – чотири: формування, штурмування, нормування, виконання та «розпад».

Групова соціальна робота є способом керування і засобом реалізації різних видів діяльності, до яких активно долучаються члени групи; генерації і здійснення обміну ідеями, розвитку вмінь і навиків, зміни ставлення і формування відповідальності через залучення до спільної суспільно важливої діяльності (Trecker, 1972). Вона спрямована на те, щоб навчити членів громади: жити та працювати у ТГ, взаємодіяти, налагоджувати стосунки, долучатися до групових видів діяльності; працювати над розвитком їх індивідуальних здібностей та якостей, формувати правильну поведінку; бути відповідальним за свої дії й вчинки; розвивати потенціал членів громади; активно проводити дозвілля; визначитися з специфікою своєї діяльності в громаді, суспільстві, відповідно до наявних здібностей, задатків; розподіляти обов'язки і ролі; ставити перед собою цілі і досягати їх; бути готовим до суспільних змін, ініціювати їх; профілакувати, долати фізичні, психологічні, емоційні проблеми через застосування групової терапії.

Для групової соціальної роботи як методу притаманними є як базові для соціальної роботи як професії (повага, об'єктивність та неосудливе ставлення до індивіда) та характерні суто для методу (Т. Дуглас (2002), Г. Конопка (1963), І. Кохен, Л. Лотан (2014), В. Фрідлендер (1976) та І. Трекер (1972) принципи. Виокремлені принципи групової соціальної роботи подані у Додатку Б 2.

Базовими моделями реалізації групової соціальної роботи як методу у сучасній практиці соціальної роботи можна віднести: теоретичну модель групової соціальної роботи, обґрунтовану К. Папеллом (1998, р. 5-17) і Б. Ротманом (2012), в основі якої лежать теорії психоаналізу, наuczіння, поля, систем, соціального обміну та конфліктів (Слозанська, 2018); терапевтична, медіаторська, розвиваюча, поведінкова моделі та модель соціальної мети (Слозанська, 2018, с. 187-203).

Доведено ефективність застосування означеного методу у ТГ (Whitaker, 2003) у сфері громадського здоров'я (Hyde, 2013, р. 43-58; Sheppard, 2002, р. 779-797), соціального захисту дітей (Bagley & Ramsay, 1986, р. 33-47; Rose, 1998), у сімейному консультуванні (Worden, 2000), роботі з особами з різними видами залежностей (Gitterman & Schulman, (Eds.), 2005; Lowy, 1982, р. 21-32), обмеженими функціональними можливостями (Oliver, Sapey, & Thomas, 2012), людьми похилого віку (Christ & Sormanti, 2000, р. 81-99; Welford, 1958) тощо.

У сучасних умовах в Україні (Слозанська, 2016) актуальності набуває *організація громад як метод соціальної роботи* – «*community organization*» (переклад з англ. мови – організація громад). Аналіз наукової літератури та практики свідчить про наявність різних підходів до трактування поняття «організація громад». Більшість із запропонованих визначень датуються 20-60-ми рр. ХХ ст. – періодом, коли соціальна робота в громаді активно розвивалася у світі (Велика Британія, Канада, Індія, Німеччина, США) і низка науковців (Е. Ліндемман (1921), В. Петіт (1925), В. Макмілен (1947), М. Росс (1955), Р. Крамер (1969) та ін.) досліджували цей феномен і можливості його застосування в громаді (Слозанська, 2016, с. 130-136).

Варто зауважити, що «організація громади» є комбінованим поняттям. Щоб зрозуміти його значення варто визначити суть кожного з його структурних елементів. Оскільки основні підходи до розуміння «громади» як дефініцію ми

висвітлили у підрозділі 1.1. дисертації, зупинимося на визначенні поняття «організація». Останню Г. Монастирський (2014) розуміє як систему, що характеризується внутрішньою підпорядкованістю, узгодженістю та взаємодією елементів між собою як єдиного цілого; процес, що є сукупністю цілеспрямованих дій, які зумовлюють створення необхідних зв'язків (Монастирський, 2014); направлених на згуртовування, об'єднання (Бусел, 2004; Коврига, Ковальова, & Пономаренко, 2005), зосередження, мобілізацію, спрямування (Коврига, Ковальова, & Пономаренко, 2005) кого-небудь на що-небудь із певною метою.

У соціальній роботі під «організацією громад» науковці розуміють:

*діяльність*, спрямовану на визначення і підтримку ефективного співвіднесення ресурсів і потреб членів ТГ у сфері соціального забезпечення (Shakil, 2015, р. 197);

*процес*, під час реалізації якого: особи, які перебувають у СЖО мають можливість вирішувати свої проблеми через залучення соціальних агентств (Shakil, 2015, р. 196-204); громада визначає потреби і цілі, структурує їх за пріоритетністю, розвивається і працює на їх реалізацію, залучає ресурси (як внутрішні і зовнішні), розширює та розвиває співробітництво, виробляє спільні підходи і практики роботи в громаді (Ross Murray, 1955); відбувається налагодження програмних взаємовідносин; тісної взаємодії між усіма суб'єктами соціальної роботи у громаді з метою оперативного реагування на зміни, потреби і проблеми, їх оперативне й ефективне вирішення на рівні кожного окремого клієнта, групи чи всієї громади (R. Kurtz, 2010, 77-88; Skidmore & Thackeray, 1982), що три основні етапи роботи: *вивчення проблеми, діагностику проблеми та вирішення проблеми;*

*фазу розвитку, життєвого циклу громади, коли її члени проявляють ініціативу та бажання демократично керувати своїми справами і забезпечувати вільний доступ до комплексних соціальних послуг, які надаються кваліфікованими соціальними працівниками через організацію тісної взаємодії між ними (Linderman, 1921);*

*метод*, який передбачає діагностику спільних потреб групи осіб та надання кваліфікованої допомоги для їх задоволення (Pettit, 1928); соціальний захист кожного члена громади (окремих індивідів, груп), об'єднаних задля визначення потреб і шляхів їх задоволення (McMillen, 1946; McNeil, 1954);

*комбінований метод*, що передбачає реалізацію різних методів втручання, при яких компетентні фахівці працюють з індивідами, групами та громадою з метою виявлення проблем та розробки плану їх вирішення в рамках демократичної системи цінностей (Kramer & Specht, 1983; Shakil, 2015, p. 196-204); виділяють два етапи його застосування: налагодження взаємодії між соціальними агентствами та громадою, рекрутинг жителів та організації роботи з ними; налагодження роботи (виявлення проблемних ситуацій, сфер, аналізу причин і розробки планів, стратегій втручання, мобілізації необхідних ресурсів тощо) (Kramer & Specht, 1983)

*технологію*, яка є більш прийнятною для вітчизняної теорії і практики соціальної роботи (Лютый, 2003; Мельничук, 2011; Овод, 2016; Шахрай, 2006).

Аналіз поданих вище дефініцій дозволяє зробити висновок про наявність двох основних підходів до трактування організації громади як методу соціальної роботи: перший базується на «регулюванні необхідних ресурсів», другий – на «налагодженні соціальної взаємодії». Проте, зустрічаються визначення, в яких «організації громади» поєднує обидва підходи.

Історична ретроспектива процесу становлення і розвитку означеного методу засвідчила, що сам метод є зовсім невідомим і новим для України, проте активно використовується за кордоном в організації соціальної роботи в громаді вже давно. Вперше його було застосовано: у 1869 р. Лондонською громадською організацією «Благодійність» при спробі подолати проблему дублювання функцій соціальних агентств; у 1877 р. – при систематизації процесу надання соціальних послуг у США. Згодом означений метод як базового методу соціальної роботи в громаді впровадили у підготовку соціальних працівників у США (Skidmore & Thackeray, 1982). У 1937 р. – був застосований в Індії під час організації некваліфікованої допомоги жителям нетрів м. Мамбаї (Слозанська, 2016, с. 130-136).

У XXI ст. «організацію громади» як метод почали активно застосовувати у соціальній роботі для: задоволення потреб громади; визначення особистісних цілей жителів та пошуку шляхів для їх реалізації; розвитку, зміцнення і підтримки участі окремих індивідів у житті громади; організації взаємодії між членами громади та між самими громадами; внесення змін у суспільні і групові відносини, розподіл

влади та процес прийняття рішень (Skidmore & Thackeray, 1982); розвитку локальних ініціатив у сфері освіти, охорони здоров'я, сільського господарства в Індії (Siddiqui, 1997), країнах Європи, особливо Польщі (Rymsza, 2014);

Організація громади як метод соціальної роботи передбачає: розробку та реалізацію різноманітних заходів, соціальних програм, які мають систематичну дію і спрямовані на вирішення проблем громади; здійснення інтервенції у громаду для вирішення наявних проблем з урахуванням потреб і ресурсів самої громади; мобілізацію необхідних ресурсів для визначення основних проблем і задоволення потреб громади тощо. Низка соціальних проблем (соціальна несправедливість, безробіття, насильство, експлуатація, торгівля людьми, бідність, незаконний обіг наркотиків, продаж алкоголю і тютюну неповнолітнім) можуть бути вирішені завдяки його застосуванню. Тому, можна стверджувати, що організація громади є одночасно мікро- та макро-методом соціальної роботи (Shakil, 2015, p. 196-204).

Варто зауважити, що науковці (Ross, 1967; Tripathi & Backdrop, 2000; Siddiqui, 1997) виділяють різну кількість етапів реалізації цього методу. На основі їх систематизації ми виділили такі етапи його реалізації: формування робочої групи; організація зустрічей для учасників групи; призначення ролей; проведення досліджень в громаді; діагностика проблем громади та їх аналіз; оцінка проблем та їх важливості; розробка стратегічного плану; мобілізація ресурсів; організація діяльності; безпосередня діяльність; її оцінка; модифікація, корекція та продовження діяльності (Слозанська, 2016, с. 130-136).

Поліаспектними та поліфункціональними є і принципи, які лежать в основі застосування методу організації громад (Ross, 1967). На основі їх систематизації науковці виділяють різну кількість самих принципів: С. Макнейл виокремив 6 (McNeil, 1954); А. Дунхам – 28 (Dunham, 1958); Х. Сідікві – 8 (Siddiqui, 1997) базових принципів застосування означеного методу.

Поряд із основними соціальні працівники апелюють до додаткових, *релевантних методів соціальної роботи в громаді*. Одним із них є *метод соціального забезпечення в громаді (method of social welfare administration)*, який передбачає: впровадження і реалізацію різноманітних програм і проектів,



спрямованих на соціальне захист осіб, які опинилися у СЖО і не можуть самостійно їх подолати; реалізацію програм із сталого розвитку ТГ, впровадження регулярних і спеціальних програм діяльності соціальних агентств.

Застосування означеного методу допомагає: спрямувати політику соціального захисту і соціальне законодавство в площину і практику соціальної роботи; адмініструвати ресурси та персонал соціальних агентств, налагодити роботу та здійснювати якісне управління їх діяльністю; впроваджувати інформаційні технології та електронне управління в їх роботу, програми соціального забезпечення на рівні ОТГ; запропонувати варіанти покращення соціального та матеріального становища клієнтами, відновитися після СЖО.

Метод соціального забезпечення в громаді застосовують у роботі з індивідами, сім'ями, групами, ТГ, установами, організаціями, комітетами, відомствами працівники органів місцевого самоврядування, державних, неурядових, громадських організацій, які працюють у сфері соціального захисту населення з метою: визначення організаційної й адміністративної структури програм із соціального забезпечення на кожному з рівнів діяльності соціального агентства; забезпечення доступу до якісних соціальних послуг; інформування жителів ТГ про послуги, які надає конкретна соціальна служба та можливості щодо їх отримання; проведення досліджень з метою оцінки впливу соціальних програм і проектів в довготривалій перспективі на подолання соціальних проблем.

Аналіз наукової літератури засвідчив наявність різноманітних підходів до визначення суті означеного методу. Метод соціального забезпечення в громаді характеризують як: заходи з підтримки і полегшення життєдіяльності населення, які реалізують соціальні служби (Austin, 2000, р. 27-54); процес перенесення соціальної політики в площину соціальних служб і використання набутого досвіду такого трансферу в оцінці та модифікації соціальної політики на рівні громади (Kidneigh, 1950, р. 57-79); перетворення ресурсів громади в програми соціального обслуговування жителів відповідно до цілей, політики та стандартів провайдерів соціальних послуг (Murgan, 2014); тотальної мобілізації ресурсів соціальної служби для ефективного та продуктивного обслуговування жителів громади (Siporin, 1975).

У теорії і практиці соціальної роботи виділяють дві принципові точки зору, концепції щодо сфери застосування означеного методу: концепцію «POSDCORB» (POSDCORB view) та інтегральну концепцію (integral view) (Mishra, 2016). Концепція «POSDCORB» побудована на ідеї доступу до соціальних послуг кожного, кому вони необхідні за рахунок реалізації соціальних програм, які фінансуються з державного бюджету. Прихильниками цієї концепції є Л. Гулік, Ф. Овен, Л. Урвік і Г. Файоль. Згідно концепції «POSDCORB» базовими категоріями при застосуванні методу соціального забезпечення в громаді є: організація, підбір персоналу, координація і контроль (Chalekian, 2016, 316-343). Л. Гулік запропонував свою формулу застосування означеного методу (Gulick & Urwick, 1937), згідно якої виокремив техніки, які в результаті стали постулатами застосування самого методу: планування («planning»), організація («organization»), підбір персоналу («staffing»), керівництво («direction»), координація («co-ordination»), звітність («reporting») і бюджетування («budgeting») (Слозанська, 2018, с.213-214).

Інтегральна концепція застосування означеного методу стала популярною в останні роки і пов'язана з появою нових соціальних проблем, збільшенням їх кількості. За таких умов, державні органи влади не здатні ефективно вирішувати проблеми, що виникають у суспільстві. Політика розвинених країн, так як і України, спрямована на залучення недержавного сектору (громадських організацій) для вирішення низки соціальних проблем і вироблення нових стратегій щодо їх подолання; мобілізації усіх доступних ресурсів: людських, інституційних, фінансових, технологічних тощо.

У процесі застосування методу соціального забезпечення в громаді необхідно враховувати низку факторів при побудові цілісного процесу ефективного вирішення соціальних проблем. До них ми відносимо:

- вирішення наявних соціальних проблем або попередження їх виникнення можливе через реформування соціальної сфери і реалізацію ефективного законодавства;
- соціальні послуги, що надаються соціальними агенціями державної та недержавної форм власності особам/сім'ям у СЖО мають бути доступними і надаватися за місцем проживання клієнтів;

– необхідною є розробка та імплементація дієвих програм із соціального захисту, страхування і допомоги для компенсації втраченого доходу через втрату працездатності, смерть годувальника, нещасного випадку, інвалідності, старості;

– підвищити ефективність роботи фахівців у сфері надання допомоги та вирішенні особистісних, сімейних і соціальних проблем осіб/сімей, які перебувають в СЖО можливе шляхом посилення їх соціального функціонування та застосування інтерактивних методів роботи на рівні групи, громади;

– реалізація ідеї створення держави загального добробуту можлива через впровадження ефективної соціальної політики, спрямованої на задоволення потреб та інтересів клієнтів соціальних працівників на рівні ОТГ.

Х. Трекер (1970) виділив базові принципи застосування означеного методу, які можна структурувати у три групи: принципи пов'язані з професійними цінностями; адмініструванням і загальні принципи (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5.

### Принципи застосування методу соціального забезпечення в громаді

<i>Принципи пов'язані з професійними цінностями</i>	<i>Принципи пов'язані з адмініструванням</i>	<i>Загальні принципи</i>
цінності соціальної роботи	цілеспрямованої діяльності соціальних служб	цілісності соціальної служби
домінування потреб клієнта і громади	делегування повноважень	змін
культурного різноманіття	організації	розвитку
цілеспрямованих взаємин	планування	
професійної відповідальності	координування	
участі	утилізації ресурсів	
оцінки	лідерства	

Джерело: Trecker, 1970

Метод соціального забезпечення в громаді є інструментом для реалізації соціальної політики держави у сфері надання соціальних послуг за місцем проживання клієнта. Проте, окрім матеріальних та економічних проблем, жителі громади стикаються з безліччю соціальних проблем і конфліктів, вирішувати та попереджати які покликані соціальні працівники шляхом застосування різноманітних методів, одним із яких є *метод соціальної дії* (social action). Він часто застосовується

фахівцями в коаліції з груповим методом соціальної роботи та методом організації громад тоді, коли проблеми і потреби людей залишаються невирішеними через неефективне застосування інших методів соціальної роботи. Зазначимо, що метод соціальної дії передбачає мобілізацію мас, тобто громади задля проведення заходів, спрямованих на вирішення проблем усієї громади.

Вперше словосполучення «соціальна дія» використала у 1922 р. М. Річмонд. Науковець вважала оскільки усі проблеми суспільного життя відображаються у соціальних діях, то одним із способів їх розв'язання є пропаганда покращення умов життя суспільства і впровадження соціального законодавства через ініціювання проведення масових рухів. Проте, С. Маслін зводить соціальну дію до процесу, у ході реалізації якого відбувається затвердження соціального законодавства, спрямованого на вирішення соціальних проблем суспільства (Antony & Kaushik, 2010).

Л. Гарселпід під «соціальною дією» розуміє цілеспрямований вплив на соціальні інститути, громади, суспільство, законодавство задля їх вдосконалення, що має призвести до покращення життя людей (Там само). При цьому, сам вплив, як і дія, мають бути реалізовані групою осіб або усією громадою у законний спосіб (Конорка, 1958). Суспільний прогрес, зміна соціальної політики, вдосконалене законодавство й якісна система надання соціальних послуг (Friedlander, 1977), структурні зміни в соціальній системі, зниження рівня поширення негативних процесів (Antony & Kaushik, 2010) є результатом застосування соціальної дії як методу соціальної роботи.

Ми погоджуємося з позицією М. Боадвіна (1966), який визначає «соціальну дію» як метод соціальної роботи, що передбачає організацію та проведення організованих, законних масових суспільних рухів для ініціювання змін у діяльності соціальних та економічних інститутів, покращення системи надання публічних і соціальних послуг; проведення політичних реформ, впровадження демократії, соціального законодавства; пропагування расової і соціальної справедливості, релігійної і громадянської свободи (Baldwin, 2016). Базовими техніками реалізації цього методу є пропаганда, дослідження та лобіювання (Antony & Kaushik, 2010).

Метод соціальної дії застосовують у ТГ для: формування і розвитку належного соціокультурного середовища, в якому багатше і повноцінне життя гарантується

всім громадянам; задоволення потреб жителів громади; вирішення масштабних соціальних проблем; покращення умов життя; здійснення впливу на соціальні інституції, політику, реалізацію соціальних програм та проектів; перерозподілу влади, ресурсів (людських, матеріальних, моральних), прийняття управлінських рішень; здійснення впливу на формування громадської думки та поширення демократичних цінностей; покращення систем освіти, медицини та соціального захисту жителів громади (Mishra, 1992).

Базовими принципами його реалізації є *принципи: розбудови відповідальності, легітимізації, драматизації, різноманітності стратегій, дуального підходу, різноманітності програм* (Davis, 2000, p. 317-318; Antony & Kaushik, 2010).

Основними моделями застосування означеного методу, на думку С. Сінх (1986) є: *інституційна державна, інституційна соціальна, соціальна інституційна, популістська та гандійська моделі* (Singh, 1986; Слозанська, 2018, с. 221-222).

Застосування методу соціальної дії допомагає створити необхідне середовище і мікроклімат, в якому соціальна робота може реалізовуватися більш ефективно; є найбільш суперечливий і складний метод для застосування. Соціальна справедливість і рівність є постулатами, яких має дотримуватися соціальний працівник у процесі реалізації зазначеного методу.

Для розвитку будь-якої галузі знань, практичної діяльності необхідно проводити дослідження, які б доповнювали вже існуючі знання новими фактами. Під «дослідженням» науковці розуміють систематичний збір та аналіз даних, пошук нових знань з метою встановлення достовірності фактів; науковий метод вивчення чого-небудь (Фіцула, 2000). *Соціальні дослідження (social research) або дослідження у соціальній роботі (social work research)* вивчають поведінку людей, їх почуття, процеси, реакції, ставлення в різних ситуаціях, соціальні феномени, проблеми групи та громади задля отримання нових знань; отримання свіжої інформації у процесі проведення експерименту чи її вивчення (Babbie, 1998); процес, під час реалізації якого дослідники намагаються знайти відповіді на питання, що виникають (Neuman, 2013).

У соціальній роботі соціальні дослідження є вторинними (Rubin & Babbie, 2016); сфера їх застосування визначається специфікою професії. З практичної точки зору соціальне дослідження – це сукупність різних методів діагностики соціальних потреб і пошуку соціальних ресурсів. З теоретичної точки зору соціальні дослідження охоплюють весь спектр соціальної філософії. Вони вивчають різні джерела для отримання інформації про явища, процеси, які існують в світі, перевіряють достовірність наявної та отриманої інформації.

Аналіз теорії і практики з соціальної роботи свідчить про наявність різних точок зору щодо трактування соціальних досліджень у соціальній роботі. Одні науковці (П. Янг (P. Young), Н. Блекі (N. Blaikie) вважають соціальні дослідження є методом соціальної роботи, інші (Дж. Калтон (G. Kalton), С. Мозер (C. Moser) – характеризують означене поняття як процес, що передбачає застосування окремих методів дослідження. Як метод соціальне дослідження науковці і практики з соціальної роботи систематично використовують при перевірці достовірності інформації, даних, нових або старих фактів, виявлення зв'язку між ними, поясненні природи їх походження тощо (Young, 1966); вивчення, аналізу та концептуалізації суспільного життя, поширення, виправлення або перевірки, отримання знань (Blaikie, 2009) знань про соціальні явища, процеси і проблеми (Moser & Kalton, 2017).

Об'єктом досліджень у соціальній роботі є: соціальні проблеми, їх виникнення та розвиток; особи/сім'ї, які перебувають у СЖО, зазнали соціальної дискримінації і виключення, потребують соціальної адаптації, реабілітації, ресоціалізації, соціалізації; діяльність соціальних служб, установ та організацій, які працюють у сфері надання соціальних послуг; сама громада, її розвиток.

Предметом досліджень у соціальній роботі є: негативні соціальні явища і чинники, що їх породжують; соціальні проблеми; проблеми і потреби окремих соціальних груп, осіб, сімей, які перебувають у СЖО і не можуть самостійно їх подолати; умови ефективності, форми, методи і засоби соціальної роботи тощо.

Дослідження у соціальній роботі можуть мати прикладний, локальний або фундаментальний характер і проводитися соціальними службами, установами, організаціями задля інформаційного, наукового, методичного забезпечення своєї

діяльності (Слозанська, 2018, с. 223-224); допомагають створювати базу знань із теорії і практики соціальної роботи (Partha, D., & David, P., 1994, p. 487-521); сформування бази даних щодо проблем і потреб; дають можливість розвиватися професійній соціальній роботі та підвищувати ефективність діяльності соціальних працівників (Слозанська, 2018).

Систематизація наукових доробок вище поданих дослідників дозволила визначити, що ФСР застосовує прикладні соціальні дослідження у роботі на рівні ОТГ для: оцінки характеру і масштабів проблеми, потреби клієнта чи групи клієнтів, ефективності та результативності роботи з клієнтом чи групою клієнтів, застосування того чи іншого методу, прийому соціальної роботи в кожному окремому випадку; розробки та апробації конкретних методів і засобів надання соціальних послуг жителям ТГ; вивчення точок зору, ставлення жителів ТГ до конкретної ситуації, проблеми для прийняття правильного рішення і розробки оптимального плану втручання, програми дій; формування обізнаності у жителів ТГ про соціальні проблеми та потреби; встановлення, виявлення та оцінки потреби особи/сім'ї в обслуговуванні, послугах; сприяння розвитку добробуту громади через запровадження соціальних програм і проектів; оцінки ефективності соціальної програми або проекту, стану задоволеності споживачів соціальних послуг наданими послугами; діагностики та градації соціальних проблем, які існують у ТГ з метою вироблення механізмів їх подолання; виявлення специфічних умов життєдіяльності громади, що безпосередньо чи опосередковано породжують соціальні проблеми або сприяють їх загостренню; вивчення особливих поглядів та поведінки жителів ТГ, що роблять їх вразливими до проблем та негативних соціальних явищ; впливу на соціальну політику та практику соціальної роботи; підвищення соціальної прихильності та можливості реагувати на соціальні потреби; встановлення міцних зв'язків між освітою, дослідженнями, діями, розробкою і реалізацією програм та проектів та їх поширенням; вивчення потенціалу соціальних працівників, що працюють у сфері надання соціальних послуг та рівня їх професійної підготовки; оцінки ефективності роботи соціальних агентств у ТГ; оцінки результатів інтервенції та досліджень у соціальній роботі. Проведення досліджень у соціальній роботі дають

можливість визначити пріоритети діяльності соціальних агентств; наблизити їх діяльність до потреб жителів ТГ; покращити якість соціальних послуг, що ними надаються та оцінити їх ефективність.

У контексті здійснюваного дослідження нами виокремлено основні особливості прикладних локальних досліджень, що проводяться на рівні ОТГ. Нами встановлено, що вони: безпосередньо пов'язані з практикою соціальної роботи, мають локальний характер, є міждисциплінарними.

Ефективність дослідження у соціальній роботі залежить від загальних і конкретних наукових принципів та підходів, які визначають зміст методології дослідження. Зокрема, дослідження з соціальної роботи (Загвязинский & Атаханов, 2001, с. 41) базуються на *принципах об'єктивності, сутнісного аналізу, принцип єдності логічного й історичного, практикоорієнтованості й хронологічному, термінологічному, системному, професійно-діяльнісному, праксеологічному, екзистенціально-гуманістичному, рефлексивно-інноваційному, інформаційному, культурологічному й ін. методологічних підходах* (Слозанська, 2018).

До основних етапів планування і реалізації дослідження у соціальній роботі можна віднести: вибір об'єкта і предмета дослідження; формулювання гіпотези; вибір дизайну дослідження; опрацювання літератури з проблеми дослідження; опрацювання дослідницького матеріалу, пов'язаного із темою дослідження; збір даних, що стосуються проблеми; табуляція/класифікація зібраних даних; опрацювання, аналіз та інтерпретація зібраних даних; перевірка гіпотези; узагальнення.

У науковій літературі виділяють емпіричний та теоретичний рівні досліджень у соціальній роботі. Емпіричне дослідження через виявлення нових фактів і даних стимулює розвиток теоретичного рівні дослідження, ставить перед ним нові проблеми та завдання. Теоретичне дослідження спрямоване на конкретизацію і розвиток теорії науки, відкриття нових перспектив для пояснень і передбачення фактів, спрямовує та орієнтує емпіричні дослідження. В свою чергу, теоретичним доробком соціальної роботи є сукупність наукових висновків і рекомендацій, отриманих у результаті впровадження теорій, методів у практику соціальної роботи. Тоді як результатом емпіричних досліджень є перевірка на ефективність того чи



іншого методу чи засобу у практичній соціальній роботі. Відповідно, як теоретичний, так і емпіричний рівні характеризуються застосуванням специфічних методів проведення досліджень. Проте нас цікавить можливість проведення соціальних досліджень на локальному рівні. Тому до перевірених та ефективних методів досліджень у соціальній роботі, що застосовуються для збору, аналізу та перевірки даних на рівні ОТГ, можна віднести чотири групи методів: загальнонаукові, соціологічні, психологічні та педагогічні методи (табл. 2.6.).

Для досліджень у соціальній роботі характерним є комплексне застосування різноманітних методів через складність об'єкта дослідження.

Таблиця 2.6.

**Класифікація методів соціальних досліджень, що використовуються в практиці соціальної роботи на рівні ОТГ**

<i>Загальнонаукові методи</i>	<i>Соціологічні методи</i>	<i>Психологічні методи</i>	<i>Педагогічні методи</i>
експертне оцінювання	опитування	проективні методики	констатувальний експеримент
методи кількісного і якісного аналізу даних	громадської думки	аналіз незалежних характеристик	формувальний експеримент
спостереження	контент аналіз	тестування	
анкетування	аналітичний	аналіз діяльності	
інтерв'ю /бесіда	групове інтерв'ю		
бесіда	фокус групи		
експеримент			
системний і структурно-функціональний аналіз			

*Джерело: систематизовано автором дослідження.*

На основі отриманих результатів проведеного дослідження можна стверджувати, що вторинні методи соціальної роботи в діяльності соціального працівника на рівні ОТГ є не менш важливими і необхідними ніж первинні. Кожен фахівець із соціальної роботи в громаді застосовує їх задля налагодження ефективної роботи, спрямованої на вирішення соціальних проблем і задоволення потреб жителів ТГ. Означені нами методи (метод соціального забезпечення і соціальної дії) допомагають сформувати цілісну картину стосовно виокремлення, організації, планування і реалізації основних напрямів соціальної політики держави на місцях.

## Висновки до другого розділу

Вивчення зарубіжного досвіду, вітчизняних реалій дало можливість встановити, що у сучасних умовах розвитку соціальної роботи в Україні як практичної діяльності виникає необхідність в узагальненні наявного досвіду роботи з особами/сім'ями, які перебувають в СЖО, пошуку і розробці нових, більш ефективних форм і методів надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. Імплементация інноваційних теорій у практику соціальної роботи сприяє реалізації професійних завдань соціальних працівників, допомагає зрозуміти та встановити причинно-наслідкові зв'язки між поведінкою, інтересами, стилем і рівнем життя жителів ОТГ та їх соціальними проблемами.

З'ясовано, що під ТСР розуміють науку про закономірності та принципи функціонування і розвитку конкретних соціальних процесів і явищ, відносин, їх динаміки під впливом організаційних, психолого-педагогічних та управлінських факторів при захисті громадянських прав і свобод особи у суспільстві. Встановлено, що ТСР виникають в практиці, перевіряються і підтверджуються нею. У контексті дослідження запропоновано авторське тлумачення ТСР, як сукупності сформованих під час пізнавальної, практичної діяльності ідей, уявлень, концепцій щодо осмислення мети, завдань і ролі соціальної роботи, тенденцій її розвитку, моделей практики та технік інтервенції; схарактеризовано основні етапи становлення ТСР; розкрито їх сутність і роль у професійній діяльності соціального працівника; здійснено аналіз основних підходів до класифікацій ТСР. Констатовано, що у теоретичних підходах до визначення і класифікації ТСР трапляється термінологічна плутанина. Часто, концепції, практичні моделі, філософські пропозиції/перспективи, методи йменують поняттям «теорія». З'ясовано сутність кожного з виокремлених вище понять. У структурі ТСР виділено власне теорії соціальної роботи та теорії для соціальної роботи. Перші фокусуються на самій професії і застосовуються для пояснення її мети, завдань, взаємозв'язку з суспільством; описують суть соціальної роботи як професії та її функціональний апарат, тобто дають знання для практики. Тоді як теорії для соціальної роботи зосереджуються на клієнтах і способах надання

їм допомоги; пояснюють сутність людської поведінки і соціального середовища, їх взаємозалежність, зміни, що відбуваються, і як соціальний працівник може на них впливати або ініціювати, тобто дають знання, які орієнтують. Виділено сім груп (психодинамічні, інтеракціоністські, когнітивні й біхевіористські/поведінкові теорії, теорії конфліктів, теорії систем та теорії, орієнтовані на розвиток самої громади як макрорівня соціальної роботи) теорій та схарактеризовано їх сутність і специфіку застосування у ТГ.

Доведено, що фахівці з соціальної роботи будують інтервенції на основі застосування конкретних ТСР. Основні шляхи, бачення і розуміння практики соціальної роботи фахівцями відображаються в базових практичних перспективах (екосистем, сильних сторін, феміністської та зеленої соціальної роботи). Останні відображають оцінку взаємовідносин людей і навколишнього середовища та є первинними по відношенню до ТСР. Матрицею вирішення самих проблем слугують моделі, які є практичним продовженням ТСР і схематичним зображенням, орієнтиром дій соціального працівника у ТГ. Висвітлено основні підходи до визначення поняття «моделей соціальної роботи у громаді» та їх класифікації, запропоновані у зарубіжній теорії і практиці. Розкрито особливості їх застосування у роботі з різними категоріями клієнтів, групами, організаціями на рівні ОТГ та з самими ТГ. Схарактеризовано авторські моделі соціальної роботи в громаді: *адміністративної моделі надання соціальних послуг, моделі організаційного розвитку та модель надання інтегрованих соціальних послуг у ТГ.*

Встановлено, що мета соціальної роботи у ТГ орієнтована на: регулювання правових та економічних відносин людини з суспільством, надання їй допомоги та підтримки у вирішенні проблем, гідному самоствердженні й повноцінному житті; подолання соціальної несправедливості, зменшення рівня нанесення шкоди, запобігання стражданню, допомогу соціально незахищеним категоріям осіб; надання різних соціальних послуг особам/сім'ям, які перебувають у СЖО. З'ясовано, що реалізація мети і завдань соціальної роботи у ТГ неможлива без застосування інноваційних, ефективних методів, під якими, у науковій літературі, розуміють свідомий засіб досягнення запланованого, визначеного результату,

вирішення конкретних завдань, що передбачає чітку послідовність дій на основі зрозумілого, контрольованого плану в різних видах пізнавальної і практичної діяльності. Встановлено, що у сучасній теорії і практиці соціальної роботи не існує єдиного підходу щодо класифікації методів. Диференційовано дві групи: *перманентні або основні*, до яких віднесено ведення випадку (з похідними – кейс-менеджмент, екстреного втручання); метод соціальної роботи з групою; метод організації громад та *вторинні, додаткові або другорядні, допоміжні* – метод соціального забезпечення в громаді, метод соціальної дії, метод соціальних досліджень; розкрито їх зміст, специфіку та особливості застосування у ТГ, основні принципи, базові методологічні підходи, моделі, етапи їх реалізації, ролі та функції, знання і навички соціальних працівників як суб'єктів та клієнтів як об'єктів взаємодії під час імплементації цих методів.

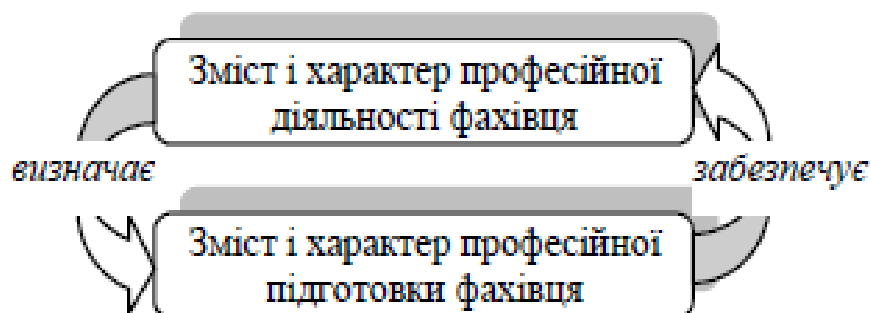
*Основні наукові результати, викладені в розділі, опубліковані в (Slozanska, 2010, р. 535-546; Слозанська, 2011, с. 33-53, Слозанська, 2012, с. 160-162; Слозанська, 2013, с. 39-44; Слозанська, 2015, с. 134-144; Slozanska & Pryshlyak, 2015, р. 81-119; Слозанська, 2016, с. 130-136; Слозанська, 2016, с. 298-302; Слозанська, 2017; Слозанська, 2017, с. 204-210; Слозанська, 2018, с. 126-132; Слозанська, 2018, с. 305-309; Слозанська, 2018, с. 100-102; Слозанська, 2018, 382 с).*

## РОЗДІЛ 3

### МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ З СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

#### 3.1. Модель професійної діяльності та модель фахівця з соціальної роботи як об'єкт наукових досліджень

Якісна підготовка майбутніх фахівців у системі вищої освіти до професійної діяльності в конкретних умовах; забезпечення ринку праці кваліфікованими фахівцями; задоволення освітніх потреб студента та надання йому допомоги в усвідомленні є нелегкими але основними викликами, які стоять перед ЗВО України в сучасних умовах трансформації суспільства (Слозанська, 2016, с. 240-243). Вища школа має взяти на себе зобов'язання забезпечити високий рівень сформованості професійних і соціальних компетентностей, особистісно-професійних якостей випускника, готового до виконання професійних обов'язків на ринку праці. Реалізація означених завдань є можливою за умови оволодіння знаннями щодо цілей, змісту та особливостей майбутньої професійної діяльності випускника (Пономарьов, Серeda, & Чеботарьов, 2015) (рис. 3.1.).



*Рисунок 3.1. Взаємозв'язок між професійною діяльністю і підготовкою фахівця*

Як уже було зазначено у першому розділі дисертаційного дослідження, діяльність фахівця з соціальної роботи є однією з найбільш складних. Соціальний працівник – це фахівець, який володіє не тільки системою професійних знань і вмінь, але високим рівнем етичної культури, професійної майстерності, професійно-

необхідними здібностями, особистісними якостями, які характеризують його як інтелектуальну, емоційно-вольову особистість, на основі яких він професійно організовує і надає різного роду соціальні послуги.

Складність самої професії, жорсткі вимоги суспільства до фахівців з соціальної роботи ставлять перед ЗВО нелегке завдання – забезпечити високу професійну й соціальну компетентність випускника спеціальності «Соціальна робота» і належний розвиток його професійно та соціально значущих особистісних якостей. Тобто, організувати систему професійної підготовки майбутнього соціального працівника у ЗВО таким чином, щоб максимально наблизити її до сфери майбутньої професійної діяльності. Орієнтація на цілі, зміст та особливості професійної діяльності у побудові процесу підготовки майбутніх фахівців дає студентам цілісну картину їхньої майбутньої професійної діяльності як в професійному так соціальному контекстах. Важливе значення має логіка побудови навчального процесу, структура програми підготовки, її наповненість навчальними дисциплінами, орієнтованими на формування конкретних компетенцій, розуміння викладачами змісту і структури майбутньої професійної діяльності студентів. Так, як ця діяльність може мати досить різноманітний характер доцільно при проектуванні процесу професійної підготовки майбутнього фахівця з соціальної роботи у ЗВО орієнтуватися на модель професійної діяльності та модель особистості фахівця.

У сучасних умовах, у період реалізації політики децентралізації, в тому числі і у сфері соціального захисту населення, особливої актуальності набуває питання підготовки майбутніх фахівців у ЗВО України, готових до роботи у ТГ. Орієнтація на модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ і модель його особистості дозволяє розробити відповідні освітні/освітньо-професійні програми, вдосконалити систему підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО, наповнити її належним змістово-технологічним забезпеченням задля підготовки фахівців, готових до роботи у ТГ.

Аналіз наукової літератури засвідчив, що поняття «модель» аналізується багатьма вітчизняними науковцями з різних галузей знань: інженерами (Дубініна, 2014, с. 94-105), управлінцями (Данюк, 2003, с. 8-12; Кожан, 2012), економістами

(Гейзерська, 2007, с. 22-29; Горобець, 2005, с. 156-158; Отрощенко, 2010), педагогами (Жалдак, Рамський, & Рафальська, 2009; Антонова, Дубасенюк, & Семенюк, 2003) та ін. Дослідники неоднозначні у визначенні самого поняття. Це, на нашу думку пов'язано з тим, що «модель» як поняття широко використовується у різних сферах суспільної діяльності, в науковому і повсякденному контекстах.

Найбільш ширшим, на нашу думку, є визначення «моделі» як образу об'єкта (зокрема, умовного чи уявного), що нас цікавить, або, навпаки – прообраз деякого об'єкта чи системи об'єктів (Кащеєва, 2017). Під «моделлю» також розуміють спрощений аналіз об'єкта, функціонування якого подібне до функціонування реального об'єкта; уявний, знаковий чи матеріальний образ оригіналу (відображення об'єктів і явищ у вигляді описання, теорій, схем, креслюнків, графіків); систему, дослідження якої служить засобом одержання інформації про іншу систему (Кашин, 2006, с. 19-22). За В. Штофом (1966) «модель» характеризується чотирма ознаками: «є мислено представленою або матеріально реалізованою системою; відтворює об'єкт дослідження; спроможна замістити об'єкт; її вивчення дозволяє отримати нову інформацію про об'єкт».

Ми зосередимо свою увагу на розумінні моделі як бази для реалізації моделювання, як методу дослідження; тобто розглянемо такі моделі, які є основою для отримання знань про об'єкт дослідження. Під «моделлю» ми розуміємо уявну або матеріально-реалізовану систему, яка, в процесі дослідження, аналізу, заміщає реальний об'єкт (систему), зберігаючи найбільш важливі для дослідження її характеристики; при цьому, дослідження моделі дає нам нові знання про сам об'єкт (систему). Таким чином, модель можна схарактеризувати як уявний образ (спрощене зображення) реального об'єкта (процесу), який створюється для більш чіткого і точного дослідження дійсності.

Моделювання є одним із методів пізнання і перетворення світу. У сьогоденних умовах дослідники намагалися методологічно й теоретично обґрунтувати суть моделювання (В. Биков (2006, с.5-15), В. Маслов (2008, с. 3-9), В. Пікельна (1993) та ін.); вивчити властивості моделей і моделювання (Л. Буркова (2011), Н. Вараксіна (2011), Т. Гуменюк (2010), А. Лопатьєв (2007) та ін.);

схарактеризувати моделювання як складову педагогічного проектування (Т. Водолазська (2010), Н. Волкова, & О. Тарнопольський (2013), О. Касьянова (2013), О. Кравченко (2016), В. Оніпко (2012), С. Прийма (2014), А. Семенова (2009) та ін.) та процес розробки моделей професійної діяльності фахівця (В. Анісімов (2009), О. Власенко (2003), К. Климова (2011), К. Колеснікова, С. Гловацька, & С. Руденко (2013), Л. Петришин (2012), Т. Рожнова (2010), А. Фокшек (2011) та ін.). Результати аналізу наукової літератури свідчать, що поняття «моделювання» розглядається у різних значеннях. У широкому контексті воно виражає загальний аспект пізнавального процесу; пізнати процес – означає змоделювати його. У цьому розумінні моделями є поняття, категорії, наукові теорії. У вузькому – це специфічний спосіб пізнання, при якому одна система (об'єкт дослідження) відтворюється в іншій моделі (Богданов, 2006, с. 20-27).

Проте, найбільш точним, вважаємо визначення, запропоноване О. Пономарьовим, Н. Середою і М. Чеботарьовим (2015), які під «моделюванням» розуміють процес «побудови моделі як спрощеного аналогу об'єкта дослідження, подібного оригіналу». Ми погоджуємося з позицією авторів про те, що при проектуванні моделі доцільно врахувати істотні й ігнорувати неістотні властивості, зв'язки та характеристики об'єкта. Процес моделювання об'єкта, обґрунтований науковцями, зображено схематично на рисунку 3.2.

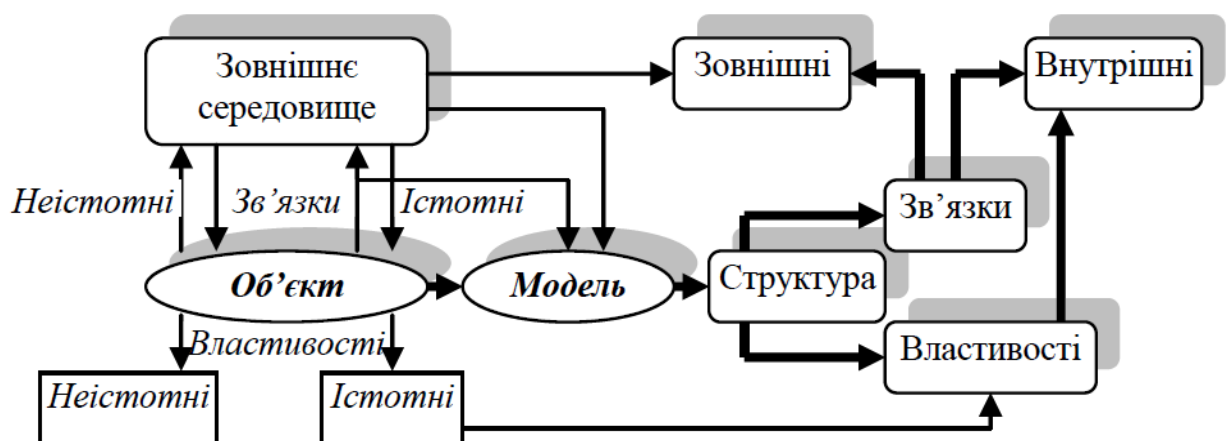


Рисунок 3.2. Загальна схема розробки моделі, запропонована О.Пономарьовим, Н. Середою і М. Чеботарьовим (2015).



В основі моделювання лежить модель. Акцент на моделях, їх розробці є доцільним у випадках, коли: відсутній доступ до об'єкта дослідження; відсутній сам об'єкт дослідження або перебуває на етапі проектування; дослідження об'єкта вимагає великих затрат або є не можливим з етичних міркувань (Пономарьов, Серета, & Чеботарьов, 2015).

У контексті здійснюваного дослідження особливої уваги заслуговує аналіз сутності, структури й особливостей побудови моделі особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ та моделі його професійної діяльності. Оскільки об'єкт дослідження перебуває в Україні на етапі становлення, а його професійна діяльність на етапі проектування, виникають певні труднощі при побудові самих моделей, пов'язані з не повним розумінням змісту соціальної роботи у ТГ та ролі соціального працівника в ній. На основі аналізу практичного зарубіжного досвіду організації соціальної роботи на місцях, теоретичних концептів наукових досліджень, присвячених вивченню перспективних напрямків роботи соціальних працівників на рівні громад, міжнародного та вітчизняного законодавства з означеної проблематики та українських реалій первинно ми розробили (підрозділ 2.2.) три моделі соціальної роботи, які лягли в основу проектування моделей професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ та його особистості (наступні параграфи дослідження).

Модель особистості фахівця у науковій літературі може розглядатися як: образ професіонала, виражений відповідною документацією (Сигов, 1974); норма, еталон суспільних вимог до кваліфікації фахівця (Зінченко, 2011, с. 80-89); ідеал фахівця, бажаний взірець особи, підготовленої належним чином до виконання своєї професійної діяльності (Александров & Шарипов, 1984, с. 69-90); «документ, що розробляється у ЗВО для кожної спеціальності, з якої ведеться підготовка фахівців, і максимально можливою мірою відображає сукупність вимог до характеру й рівня його професійної та соціальної компетентності, особистісного розвитку та якостей» (Пономарев, 2006).

У структурі моделі фахівця можна виділити наявність професійно та соціально необхідних компетентностей, сформованість моральних цінностей, принципів,

переконань, професійно-необхідних та соціально-значущих якостей, загальної та особистісно-професійної культури, управлінської компетентності, навиків міжособистісного й ділового спілкування, уміння приймати управлінські рішення, працювати в команді, креативне мислення, зорієнтованість на постійне вдосконалення особистості фахівця шляхом самонавчання, самовиховання і саморозвитку (Пономарьов, Середя, & Чеботарьов, 2015).

Модель професійної діяльності фахівця є комплексним поняттям, структурними елементами якого є «діяльність» та «професійна діяльність». Зазначимо, що «діяльність» у науковій літературі характеризується як: специфічно-людський спосіб ставлення до світу, процес, під час якого людина відтворює і перетворює природу; у такій взаємодії людина виступає у ролі суб'єкта, а природі у ролі об'єкта діяльності (Файєр, 2009, с. 126-131); форма людського існування, прояв людської активності, що виражається у перетворенні навколишнього світу та самої себе (Алексеев & Васильев, 2004); функція особистості у процесі її взаємодії з світом (Приходько & Юрченко, 2012). Відомо, що у природі існують різні види діяльності і всі вони мають усвідомлений характер; кожен із видів діяльності включає мету, завдання, засоби і способи їх досягнення і реалізації та результат.

Професійна діяльність визначається як діяльність, яка здійснюється: особами-професіоналами, особливі ознаки яких визначені Класифікатором професій; спеціально підготовленими особами у конкретних сферах життєдіяльності людей (Файєр, 2009, с. 126-131). Зауважимо, що професійна діяльність вимагає: спеціальної професійної підготовки, тобто наявності спеціальних знань, вмінь і навиків; психологічної готовності, що ототожнюється з наявністю у людини психологічної установки на виконання конкретної діяльності; особистісно-професійних якостей і професійної культури, що включає моральні цінності, принципи, норми, правила поведінки, сформованість ціннісних орієнтацій (Пономарьов, Середя, & Чеботарьов, 2015).

У структурі професійної діяльності фахівця виділяють: типові завдання і функції: «завдання відображають стратегічні цілі діяльності, тоді як функції визначають її поточне виконання» (рис. 3.3.) (Пономарьов, Середя, & Чеботарьов,

2015). Їх зміст і структура буде відрізнятися в залежності від галузі, виду професійної діяльності. Для реалізації виробничих функцій та типових завдань фахівцю необхідні відповідні знання, вміння і навички. Структурними елементами професійної діяльності фахівця є також: проблеми, з якими працює фахівець на практиці та види діяльності, які він здійснює (Смирнова, 1977).

Модель професійної діяльності фахівця відображає зміст, характер конкретної діяльності, служить орієнтиром для належної організації навчально-виховного процесу та професійної підготовки за відповідною спеціальністю; визначає цілі і завдання вищої школи з формування професійної компетентності майбутнього фахівця; дає можливість сформувати готовність до майбутньої професійної діяльності під час навчання у ЗВО.

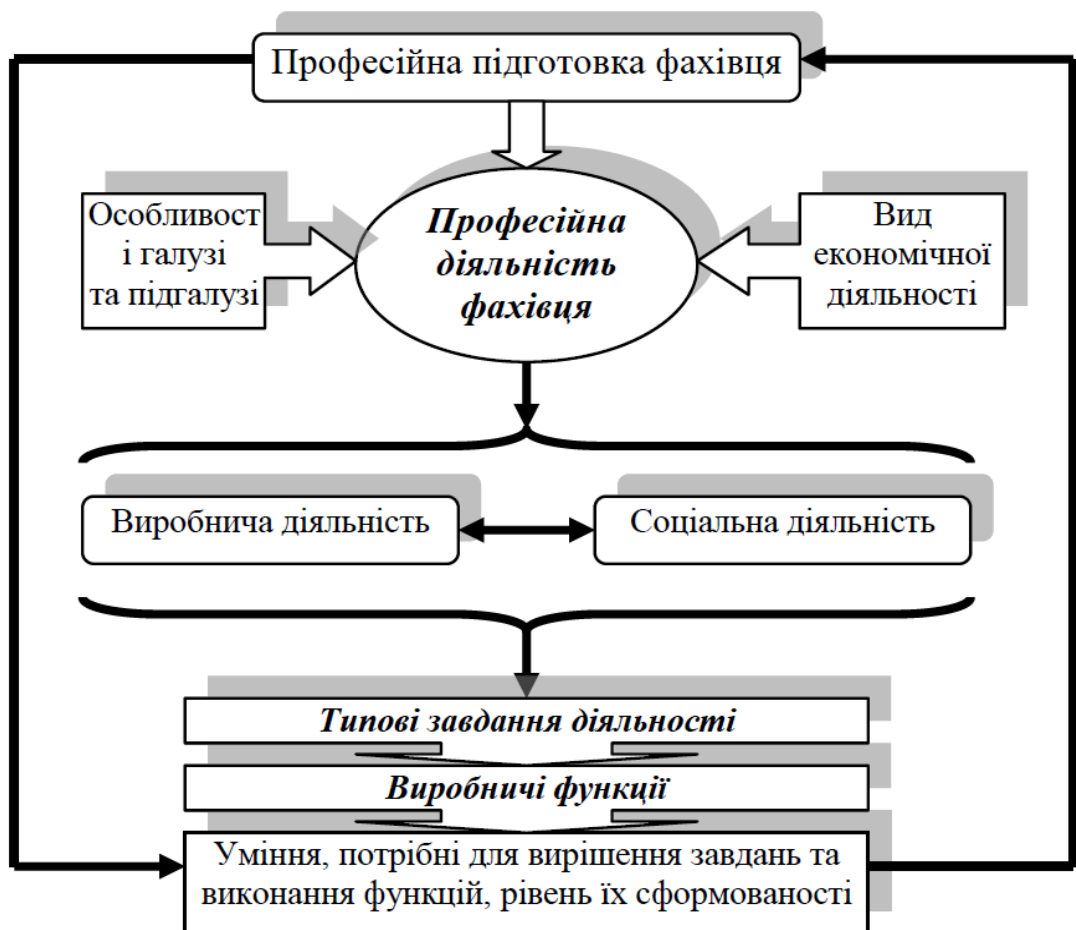


Рисунок 3.3. Структура професійної діяльності фахівця за О. Пономарьовим, Н. Середою і М. Чеботарьовим (2015).

Модель особистості фахівця та модель його діяльності В. Зінченко вважає вихідним «документом для пошуку викладачами необхідних елементів технології підготовки фахівців» (Зінченко, 2011, с. 80-89). Натомість, А. Пономарьов вважає, що модель служить: орієнтиром при побудові моделі професійної підготовки майбутніх фахівців у ЗВО; основою при розробці освітньо-професійної чи освітньо-наукової програми підготовки, навчального плану і програм дисциплін (Пономарьов, Серєда, & Чеботарьов, 2015). На думку вченого, сама модель фахівця так як і модель його професійної діяльності може змінюватися (Там само). Тому, модель підготовки фахівців у ЗВО має мати прогностичний характер і включати не тільки наявний, сучасний досвід, але й орієнтуватися на майбутнє (Лебедев, 1979, с. 75-81). Тобто, професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у ЗВО має носити випереджувальний характер.

З огляду на різноманіття підходів до визначення моделі фахівця та моделі його професійної діяльності, цілей їх створення, змісту та структури, ми можемо структурувати їх у дві групи. До першої групи відносимо позиції науковців, які акцентують увагу на побудові моделей на основі аналізу діяльності фахівців конкретного профілю (Зінченко, 2011, с. 80-89; Іванова, 2011; Кайдалова, 2009; Лебедева & Тімченко, 2005; Підручна, 2008; Сабатовська, 2013, с. 20-26). Такі моделі ми визначаємо як моделі професійної діяльності фахівця, які зорієнтовані на вивчення сфери майбутньої професійної діяльності випускників конкретної спеціальності та опис необхідних компетентностей для її належного виконання.

До другої групи відносимо точки зору науковців, які пов'язують побудову моделей із перетворенням навчального процесу у ЗВО (Пономарьов, Серєда, & Чеботарьов, 2015). Такі моделі ми характеризуємо як моделі фахівців або моделі підготовки фахівців. Вони відображають сам процес, етапи, зміст, форми і методи професійної підготовки студентів конкретної спеціальності у ЗВО та характеризують умови її ефективності. Тому для побудови ефективної моделі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ, необхідно спроектувати модель фахівця з соціальної роботи та модель його професійної діяльності в громаді. Ми погоджуємося з позицією Е. Смирнова, що модель фахівця

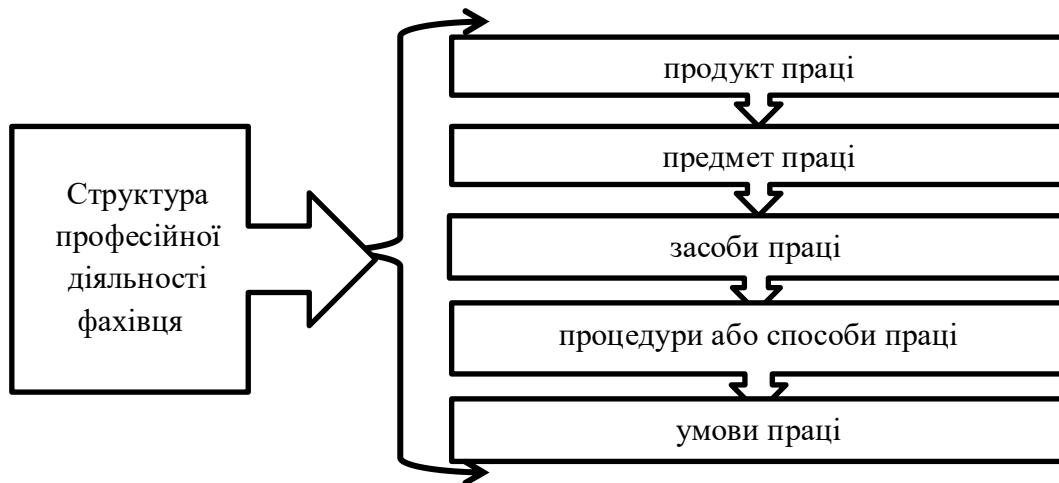
як і модель його професійної діяльності є описовим аналогом самої практичної діяльності, у якій в описовій формі, у відповідних конструкціях подані найбільш важливі характеристики (Смирнова, 1977). Відтак, дослідження сутності та вище зазначених структурних елементів моделі фахівця та моделі його професійної діяльності дає можливість спроектувати, організувати та реалізувати належну систему професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України, готових до роботи у ТГ.

Проектування моделі фахівця з соціальної роботи у ТГ та моделі його професійної діяльності охоплює декілька логічно вибудованих і послідовних етапів. Зазначимо, що у науковій літературі під алгоритмічно вибудованою діяльністю, що передбачає поетапну реалізацію різних форм і методів у процесі об'єктивного перетворення дійсності задля його покращення розуміють технологію (Наволокова, 2009).

Технологія розробки моделі фахівця з соціальної роботи у ТГ та моделі його професійної діяльності включає п'ять основних етапів. Так, на першому етапі розробки технології необхідно: визначити виробничі функції та типові завдання, які має виконувати фахівець із соціальної роботи у ТГ; обґрунтувати знання, вміння і навички, необхідні для їх виконання; орієнтуватися на характеристику посади або посад, які може займати випускник конкретної спеціальності у випадку її/їх наявності у Класифікаторі професій. Розробники програми можуть піти й іншим шляхом: промоніторити професійну діяльність фахівців конкретної галузі та визначити мету, завдання, зміст й особливості виконуваної ними діяльності.

На другому етапі побудови моделі професійної діяльності фахівця відбувається системний аналіз функцій і завдань, які має виконувати фахівець конкретної галузі, на основі аналізу яких визначається структура професійної діяльності, до якої здійснюють підготовку у ЗВО. При цьому слід враховувати реальний стан речей та робити прогностику на майбутнє і впроваджувати її при побудові моделі. О. Пономарьов, Н. Серєда і М. Чеботарьов (2015) до базових структурних елементів (рис. 3.4.) віднесли: продукт праці (включає мету та кінцевий результат); предмет праці (ним може виступати особа, явище або процес, ідея,

природне утворення); засоби праці (інструментарій, необхідний для досягнення мети); процедури або способи праці (технології або зміст, форми і методи професійної діяльності) та умови праці (умови, в яких відбувається діяльність).



*Рисунок 3.4. Елементи структури професійної діяльності фахівця (Пономарьов, Середа, & Чеботарьов, 2015).*

На третьому етапі, на основі аналізу змісту діяльності конкретного фахівця визначають сукупність і повноту функцій, які він виконує у певній виробничій або організаційній системі. О. Пономарьов, Н. Середа і М. Чеботарьов (2015) наголошують на врахуванні повного життєвого циклу фахівця при формуванні переліку його функцій.

На четвертому етапі розробки моделі професійної діяльності фахівця відбувається виокремлення типових (стереотипних, діагностичних та евристичних) завдань, які він має вміти виконувати.

На п'ятому, завершальному етапі розробки моделі відбувається систематизація отриманої інформації й оформлення графічної моделі фахівця.

Результати здійсненого аналізу дають підстави для висновку, що модель професійної діяльності фахівця слугує основою для побудови моделі його особистості. Остання, в свою чергу, є описовим аналогом діяльності, документом, який є зразком для ЗВО і містить вимоги практики до фахівців та перспективи їх підготовки, до знань, умінь і навичок, якостей випускників (Зінченко, 2009). В. Анісимова та Н. Пантіна визначає модель фахівця як взаємозв'язок двох блоків:

моделі професійної діяльності фахівця і його професійної підготовки (Анисимов & Пантіна, 1977, с. 100-108).

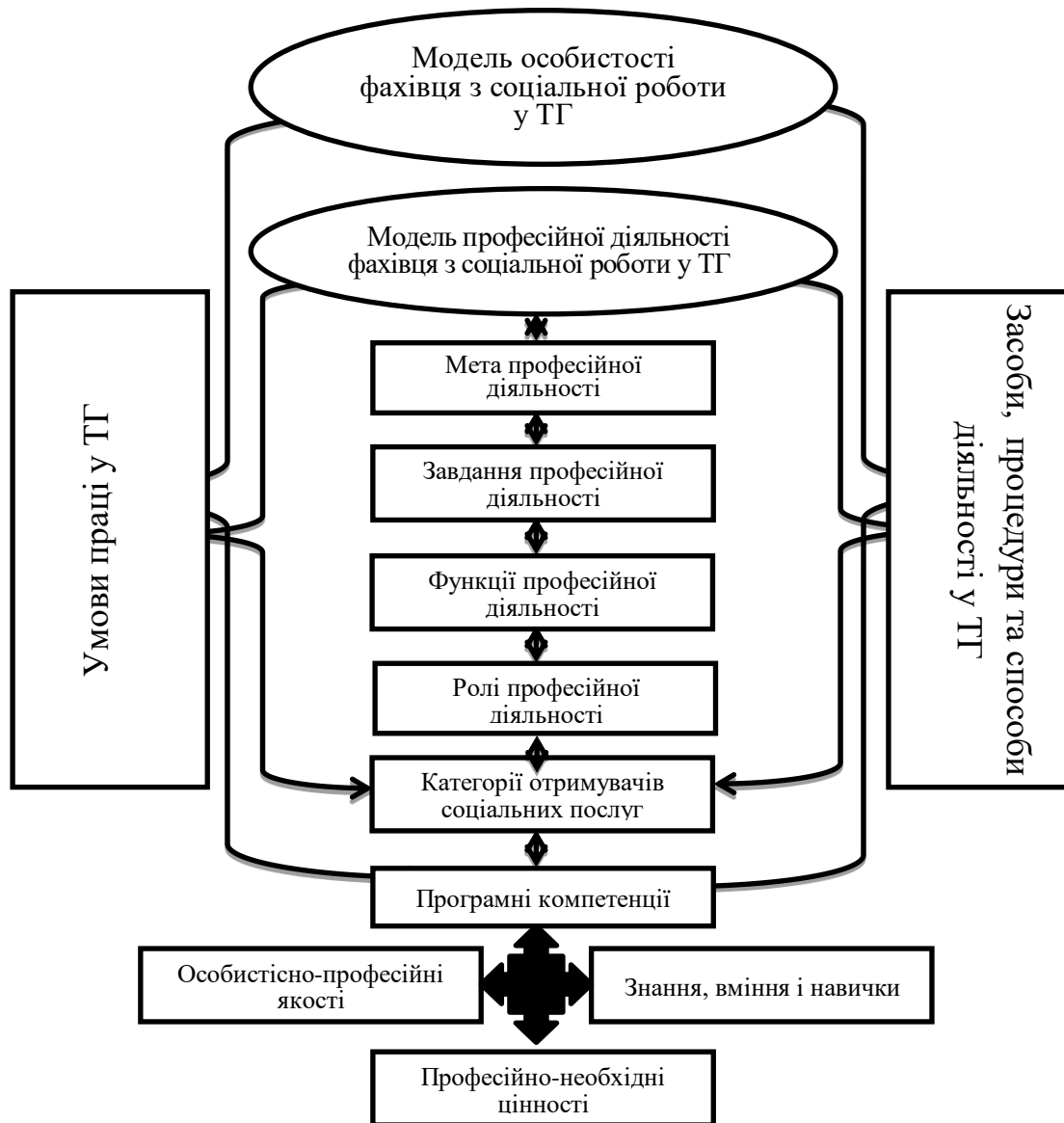


Рисунок 3.5. Модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ та модель його особистості

На основі аналізу основних підходів до визначення сутності моделі професійної діяльності фахівця та технології її побудови, ми розробили модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ (рис. 3.5), структуру якої спробуємо обґрунтувати у наступних підрозділах нашого дослідження (підрозділ 3.2, 3.3. та 3.4), спроектувати модель самого фахівця, які, в свою чергу, ляжуть в основу розробки моделі професійної підготовки фахівця з соціальної роботи у ТГ.

### **3.2. Фахівець із соціальної роботи як суб'єкт надання соціальних послуг у територіальній громаді**

З 2016 р. в Україні Методичними рекомендаціями щодо виконання власних (самоврядних) повноважень ОТГ у сфері соціального захисту населення (2016) передбачено запровадження посади фахівця з соціальної роботи у штатному розписі виконавчого органу ОТГ (орієнтовно 1 фахівець на 1 тисячу населення) та спеціаліста з питань захисту прав дітей для надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. ОТГ, в міру своєї спроможності, має прийняти самостійне рішення щодо забезпечення доступу громадян до соціальних послуг. Згідно чинного законодавства України організація надання соціальних послуг на рівні ОТГ може проводитися за допомогою:

- створення й утримання закладів/установ/служб/структурних підрозділів з надання соціальних послуг особам/сім'ям, що перебувають у СЖО, виїзними мультидисциплінарними командами (України, З., 1997; України, З., 2003; України, З., 2014; України, З., 2015; України, З., 2017; Наказ, М.С.П., 2017);

- об'єднання суміжних територіальних громад для створення, фінансування спільного закладу/установи/служби з надання соціальних послуг особам/сім'ям, що перебувають у СЖО (Бюджетний кодекс України., 2016; України, З., 1997; України, З., 2003; України, З., 2014; України, З., 2014; України, З., 2015; України, З., 2017);

- замовлення соціальних послуг в недержавних громадських організаціях (України, З., 2003; Постанова, К.М.У., 2013);

- залучення непрацюючих фізичних осіб до надання соціальних послуг і виплати їм компенсації за надання соціальних послуг (Постанова, К.М.У., 2013).

Як уже було зазначено, створення на території ОТГ Центру надання соціальних послуг із структурними одиницями (профільними відділами) для надання соціальних послуг особам/сім'ям, які перебувають в СЖО є найбільш оптимальним варіантом (підрозділ 1.4.). Працевлаштування в таких Центрах кваліфікованих фахівців із соціальної роботи забезпечить якість надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. Структура Центру та кількість працівників напряму залежить від категорій клієнтів-членів ОТГ та їх кількості. Профільність, посади, обов'язки, які



будуть виконувати працівники Центру, визначатимуть їх функціональний та рольовий репертуар (Слозанська, 2016, с.113-119). Умовно, не володіючи інформацією про структуру, відділи та штатний розпис, працівників Центру можна розділити на три категорії: соціальні робітники, соціальні працівники та фахівці з соціальної роботи.

Соціальний робітник – це особа, яка надає соціальні послуги та має підготовку, відповідає вимогам та характеру роботи (України,З., 2003); виконує під керівництвом соціального працівника або фахівця з соціальної роботи комплекс робіт щодо догляду за пенсіонерами, особами з інвалідністю, самотніми непрацездатними громадянами похилого віку і в разі їх немічності, інвалідності або хвороби надає послуги, передбачені договором, що укладається між самотнім непрацездатним громадянином і відділенням, у якому працює соціальний робітник (Довідник кваліфікаційних характеристик професій, 2016).

Станом на січень 2017 р. соціальні робітники є штатними одиницями ТЦСО (Наказ, М.С.З.Н., 1997). Проте зважаючи на часткову передачу повноважень із соціального захисту населення на рівень ОТГ, вважаємо за доцільне ввести в штатний розпис Центру відповідні посади.

Соціальний працівник – це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги (України, З., 2003); фахівець, який бере участь у виконанні покладених на відділення соціальної допомоги вдома завдань; виявляє самотніх людей похилого віку та непрацездатних громадян, які живуть у зоні обслуговування і потребують сторонньої допомоги; відвідує самотніх, надає соціально-побутові послуги, виявляє додаткові потреби, що необхідно вирішити та виконує їх самотійно або через підприємства торгівлі, побуту, громадського харчування, заклади охорони здоров'я, товариські, благодійні організації тощо (Довідник кваліфікаційних характеристик професій, 2016).

Фахівець із соціальної роботи, згідно з кваліфікаційною характеристикою, поданою у Випуску 80 ДКХТ (2016) і Довіднику кваліфікаційних характеристик професій (2016) – це професіонал, який організовує виявлення та реєстрацію на

підприємстві, організації, мікрорайоні, зоні соціального обслуговування осіб/сімей, які потребують соціальної, матеріальної й інших видів допомог, виконує завдання й обов'язки щодо організації піклування та догляду; встановлює причини конфліктних ситуацій та відхилень, які спричинили асоціальні явища; координує роботу державних та недержавних організацій з метою надання соціальної допомоги та захисту осіб/сімей, які цього потребують; пропагує здоровий спосіб життя, ефективні методи родинного планування, виховання дітей; працює над запобіганням травматизму та правопорушень; надає допомогу у працевлаштуванні; розробляє та реалізує технології соціальної роботи; проводить консультації; організовує за місцем проживання соціально-побутову допомогу особам похилого віку й непрацездатним громадянам; влаштовує в разі потреби осіб, що потребують допомоги, у лікувальні установи, інтернати; проводить встановлення і позбавлення батьківських прав, опікування; бере участь у роботі центрів, організацій, що надають реабілітаційні й адаптаційні послуги, соціальну допомогу і захист; забезпечує професійний рівень роботи персоналу підрозділу, у тому числі соціальних працівників і соціальних робітників.

Вважаємо більш точною характеристику фахівця з соціальної роботи, подану у кваліфікаційній характеристиці професії «Фахівець із соціальної роботи», затвердженої наказом МСП України № 285 (Наказ, М.С.П., 2016) (Додаток В 1).

Проте, аналіз базових підходів до визначення понять «соціальний робітник», «соціальний працівник» та «фахівець із соціальної роботи» у чинному законодавстві України свідчить про деякі неточності та огріхи авторів поправок, що в свою чергу вносить дисбаланс у розуміння самих понять, планування їх діяльності, розподіл посадових обов'язків і функцій. При цьому, виникає плутанина з присвоєнням кваліфікації випускникам професійних і ЗВО спеціальності «Соціальна робота», які потенційно можуть бути працевлаштовані у ТГ (Слозанська, 2017, с. 264-276).

Для того, щоб уникнути непорозумінь із призначенням кваліфікації випускникам професійно-технічних і ЗВО спеціальності «Соціальна робота» та при працевлаштуванні їх на відповідні посади вважаємо за доцільне узгодити та привести у відповідність назви професій та їх кваліфікаційні характеристики у

діючому Класифікаторі професій (2016), Випуску 80 «Соціальні послуги» (2016), Довіднику кваліфікаційних характеристик (2016) і кваліфікаційній характеристиці професії «фахівець із соціальної роботи» і залишити в класифікаторі професій (Наказ, М.С.П., 2016) три професії:

– фахівець із соціальної роботи з кваліфікаційними вимогами – вища освіта другого рівня за ступенем магістра відповідної спеціальності;

– соціальний працівник із кваліфікаційними вимогами – вища освіта першого рівня за ступенем бакалавра відповідної спеціальності;

– соціальний робітник із кваліфікаційними вимогами – професійно-технічна освіта або неповна вища освіта за ступенем молодшого спеціаліста відповідної спеціальності.

Доопрацювань в такому випадку потребують і кваліфікаційні характеристики кожної із зазначених вище професій.

Можна зробити узагальнення, що посада фахівця з соціальної роботи є вкрай необхідною у діяльності ТГ задля реалізації чинного законодавства у сфері соціальних послуг. Проте виникає ряд непорозумінь та труднощів у впровадженні означеної посади у зв'язку з обмеженими людськими та фінансовими ресурсами. Виникають труднощі у ТГ із розумінням понять «соціальний працівник» та «фахівець із соціальної роботи», розподілом їх повноважень (тобто, хто має з них працювати в площині практичної соціальної роботи та надавати соціальні послуги населенню, а хто займати керівні посади).

Безперечно, аналіз нормативно-правової бази з означено питання (Методичні рекомендації ..., 2016; Наказ, М.С.П., 2017) дає підстави для висновку, що у структурі виконавчого органу ОТГ має бути дві ланки фахівців: перша ланка – це адміністратори соціальних послуг; друга ланка – безпосередні надавачі соціальних послуг клієнтам.

На основі здійсненого нами аналізу нормативно-правових актів (Методичні рекомендації ..., 2016; Наказ, М.С.П., 2017) та алгоритмів організації соціальної роботи і надання соціальних послуг у ТГ, згідно розроблених моделей соціальної роботи у ТГ нами виокремлено адміністраторів соціальних послуг як штатних

працівників уповноважених соціальних (Центрів) або структурних підрозділів з питань надання соціальних послуг (Наказ, М.С.П., 2017). До основних завдань адміністраторів відносимо:

- визначення потреби громади у соціальних послугах;
- здійснення планування і замовлення соціальних послуг, моніторингу, контролю та оцінки їх якості;
- інформування населення про соціальні послуги;
- створення мультидисциплінарної команди із вузькопрофільних фахівців-представників різних галузей для вирішення специфічної проблеми;
- створення і ведення бази даних суб'єктів надання соціальних послуг;
- підготовка та надсилання запитів до відповідних органів, установ та організацій задля отримання даних про конкретних споживачів соціальних послуг;
- підготовка проекту рішення про надання соціальних послуг відповідно до запитів (Наказ, М.С.П., 2017);
- налагодження тісної взаємодії зі структурними підрозділами органів місцевого самоврядування (закладами освіти, охорони здоров'я, внутрішніх справ, ОГ) задля організації надання своєчасної соціальної допомоги особам/сім'ям, які перебувають у СЖО (Методичні рекомендації ..., 2016);
- здійснення супервізії, координації та адміністрування діяльності практикуючих фахівців із соціальної роботи, мультидисциплінарних команд та процесу надання ними соціальних послуг у ТГ;
- розробка і реалізація соціальних програм і проектів, спрямованих на задоволення потреб, вирішення проблем, покращення умов життєдіяльності жителів ОТГ та суспільства в цілому; моніторинг та оцінка їх ефективності;
- ініціювання змін, активізація громади, залучення необхідних ресурсів із додаткових джерел (фандрайзинг);
- запровадження та реалізація сучасних стратегій, соціальних інновацій у сфері надання соціальних послуг жителям ТГ;
- організація або замовлення послуг із підвищення кваліфікації, професійного навчання адміністративного персоналу та фахівців із соціальної роботи в громаді.

ФСР у ТГ в площині безпосереднього надання інтегрованих соціальних послуг, має виконувати такі завдання:

- виявляти особи/сім'ї, які перебувають у СЖО і потребують допомоги,
- здійснювати кризове втручання;
- проводити оцінку потреб осіб/сімей, які проживають у ТГ; визначати потребу громади у соціальних послугах, надавати їй відповідно до повноважень або направляти до відповідних соціальних агентств, які наділені повноваженнями з надання певних послуг відповідно до чинного законодавства;
- проводити спостереження за поведінкою жителів ТГ, здійснювати профілактичні заходи з метою превенції протиправної поведінки;
- надавати соціальні послуги з соціальної профілактики, соціального супроводу, патронажу, консультування, представництва інтересів, соціальної підтримки, допомогу в оформленні документів для отримання соціальних послуг у різних видах закладів сфери соціального захисту населення особам/сім'ям, які перебувають у СЖО;
- підготовляти угоди на соціальний супровід осіб/сімей, які перебувають в СЖО та формувати план супроводу;
- здійснювати супроводження прийомних сімей, ДБСТ;
- забезпечувати координацію і взаємодію осіб/сімей, які перебувають у СЖО до повного вирішення їх проблем; проводити інформування та консультування таких осіб/сімей (Наказ, М.С.П., 2017).

У контексті здійснюваного дослідження вагоме значення мають напрацювання української дослідниці Т. Семигіної (2004), яка виділяє наступні завдання фахівця з соціальної роботи в громаді: налагодження контактів із індивідами, групами й організаціями та їх підтримка; оцінка ресурсів і потреб спільноти; розробка стратегічного плану, визначення цілей, завдань і пріоритетних напрямів роботи; попередження та вирішення конфліктів; налагодження співробітництва та ведення переговорів; робота з конкретними людьми; керування ресурсами, робота з їх додаткового залучення; розробка, контроль та оцінка стратегій рівних можливостей.

Провівши паралель між виокремленими нами моделями надання соціальних послуг у ТГ (підрозділ 2.2.) і кваліфікаційними характеристиками фахівців (підрозділ 3.3.) можна зробити висновок, що в контексті реалізації інтегрованої моделі надання соціальних послуг доцільно робити акцент на залучення соціальних працівників із вищою освітою освітнього рівня бакалавр спеціальності «Соціальна робота», здатних надавати соціальні послуги на рівні ОТГ відповідно до вимог, передбачених винним законодавством сім'ям/особам, які перебувають у СЖО. Тоді як для реалізації моделі організаційного розвитку та адміністративної моделі варто задіювати фахівців із соціальної роботи з вищою освітою рівня магістра спеціальності «Соціальна робота» або соціальних працівників із досвідом роботи у відповідній сфері за умови виконання ними професійних обов'язків у сфері управління соціальною роботою.

Зазначимо, що згідно чинного законодавства, в рамках реалізації моделі інтегрованих соціальних послуг у ТГ фахівець із соціальної роботи надає різного роду соціальні послуги за принципом «єдиного вікна» з метою покращення життєдіяльності осіб чи сімей (рис. 3.1.). У підрозділі 1.3. схарактеризовано основні види та форми соціальних послуг, що надаються у ТГ особам/сім'ям в СЖО (Додаток А 2) згідно ЗУ «Про соціальні послуги» (2003). Перелік соціальних послуг, які надаються особам/сім'ям у СЖО у ТГ може змінюватися і диференціюватися (Т. Семигіна (2005) (рис. 3.1.).

На основі здійсненого нами аналізу нормативно-правових документів і доробок дослідників, вважаємо за доцільне виділити такі види інтегрованих соціальних послуг, що їх надає фахівець із соціальної роботи особам/сім'ям, які перебувають у СЖО на рівні ОТГ за принципом «єдиного вікна» (рис.3.1.): оцінка потреб, догляд вдома, денний догляд, підтримане проживання, паліативний / хоспісний догляд вдома, послуги з влаштування до сімейних форм виховання, направлення до установ із соціального обслуговування, соціальна адаптація, соціальна адаптація та реінтеграція, соціальна реабілітація, надання притулку, кризове та екстрене втручання, консультування, інформування, соціальний супровід/патронаж, представництво інтересів, соціальна профілактика.

З огляду на перелічені завдання та методологічні підходи, види соціальних послуг, що надаються особам/сім'ям у СЖО Т. Семигіна (2004) умовно поділяє знання та навички, необхідні соціальному працівнику для роботи в громаді, на три сфери: знання поведінки людей та теорії; практичні методи; технічні навички.



*Рисунок 3.6. Види соціальних послуг, які надає ФСР в ОТГ*

Для надання ефективних, якісних та доступних послуг у ТГ варто визначити потреби громади в соціальних послугах (Додаток В 2); створити та виконувати належні умови (рис. 3.7.); розробити й імплементувати дієві моделі та механізми їх надання. Це входить у юрисдикцію діяльності фахівця з соціальної роботи-адміністратора, який працює на рівні ОТГ для реалізації адміністративної моделі та моделі організаційного розвитку громади.

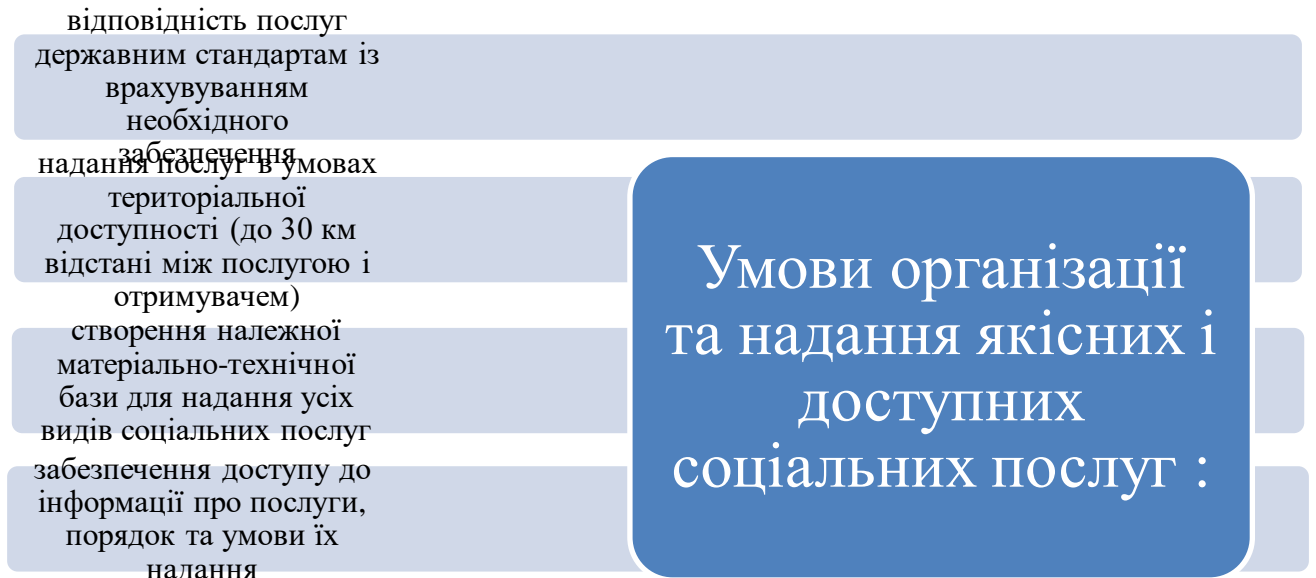


Рисунок 3.7. Умови організації та надання соціальних послуг

Визначення потреб ТГ у послугах здійснюється через щорічний збір, узагальнення й аналіз інформації про стан, життєві обставини, потреби, інтереси окремої особи або цільової соціальної групи. Отримані в результаті аналізу дані впливають на диференціацію та затвердження переліку пріоритетних видів соціальних послуг та обсягів їх надання, формування соціального замовлення. Моніторинг процесу надання послуг, визначення рівня їх впливу на подолання СЖО (рис. 3.8.) у ТГ є ефективними механізмами оцінки їх якості; здійснюється ФСР-адміністратором.



Рисунок 3.8. Механізм надання соціальних послуг у ТГ



Надання соціальних послуг ФСР на рівні ОТГ дає можливість перейти до більш конкретної адресної допомоги та безпосередньої роботи з конкретними клієнтами залежно від їх потреб та інтересів (рис. 3.9.). Послуги ФСР на рівні ОТГ (Наказ, М.С.П., 2012) є комплексними, добровільними, безоплатними, легітимними, скоординованими, адресними тощо та надаватися різним категоріям клієнтів відповідно до їх потреб та проблем.

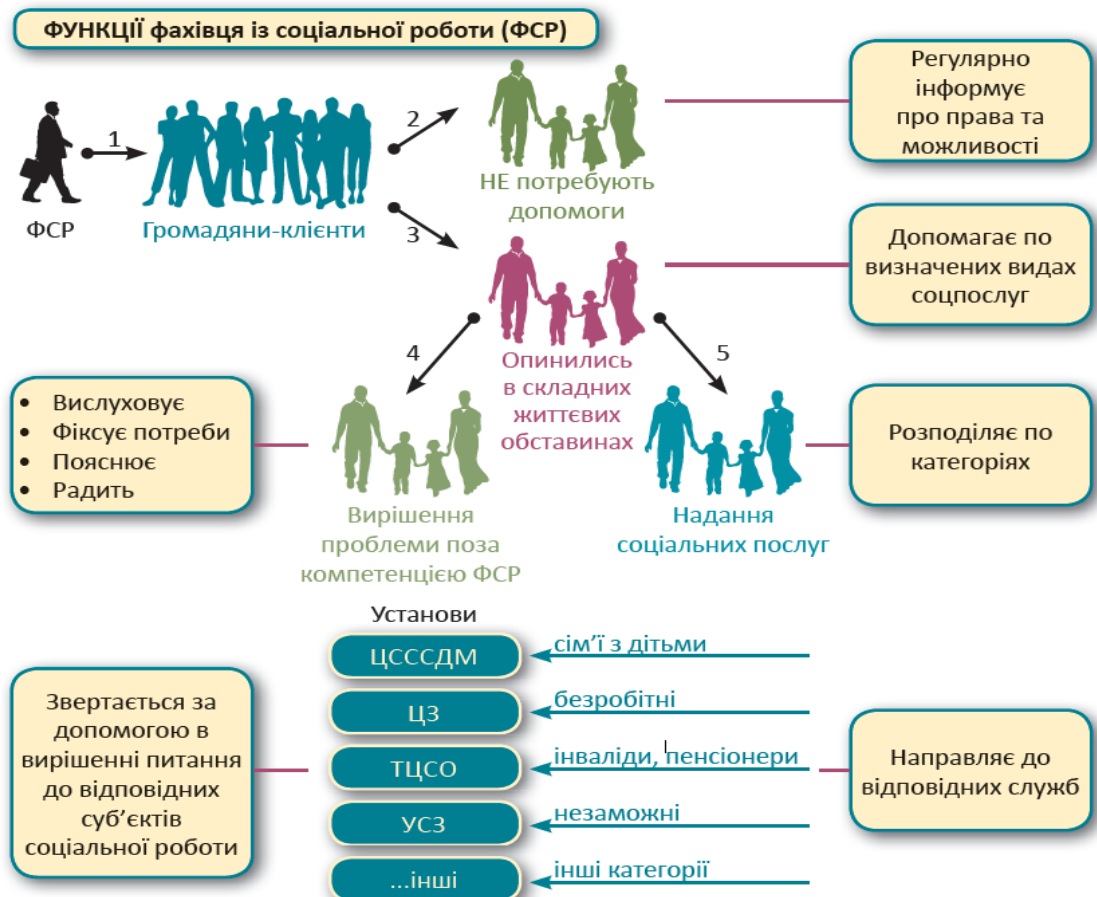


Рисунок 3.9. Алгоритм дій фахівця з соціальної роботи у процесі надання соціальних послуг жителям ТГ.

Зазначимо, що соціальна робота є мультидисциплінарним видом діяльності і охоплює різні сфери: медицину, юриспруденцію, теологію, соціальну політику тощо. Тому для позначення осіб, які перебувають у СЖО і потребують допомоги у вирішенні власних проблем у теорії і практиці соціальної роботи окрім поняття «клієнт» (client) існує чимало термінів: «пацієнт» (patient), «споживач» (customer, consumer), «експерт з досвіду» (expert by experience), споживач послуг (service user).

Часто у вітчизняній науковій літературі та практиці використовують поняття «об'єкт» для позначення категорії осіб, які потребують допомоги кваліфікованого фахівця. Зазначимо, що ці поняття не є тотожними. Клієнтом у соціальній роботі прийнято називати особу, яка самостійно звернулася за допомогою, а об'єктом – особу, яка також потребує допомоги соціального працівника, проте займає пасивну позицію у процесі взаємодії з фахівцем, не виявляє бажання звернутися за допомогою, або не дає згоди на спеціальну роботу фахівця.

На думку Є. Холостової, основна відмінність між «клієнтом» і «об'єктом» полягає в тому, що у випадку, коли соціальна робота здійснюється на рівні регіональному та місцевому, або на рівні громади чи групи – то вона спрямовується на конкретні об'єкти діяльності, а коли на рівні індивіда – безпосередня робота ведеться з клієнтом (Холостова & Сорвина, 2001, с.21). Часто об'єктів прийнято називати потенційними клієнтами соціальної роботи (Ромм & Ромм, 1999, с. 7).

Варто зазначити, що поняття «клієнт» є найбільш загальним терміном у вітчизняній та зарубіжній теорії і практиці соціальної роботи, яке використовується для позначення осіб, які перебувають у СЖО (Капська, 2000, с. 101; McDonald, 2006). Клієнтом в соціальній роботі може бути як особа, так і група осіб, яка перебуває в СЖО та потребує соціальної допомоги і захисту. Проте аналіз наукової літератури свідчить, що так було не завжди.

Дослідження етимології самого поняття (Дж. Маєр, Н. Тім (1970), Ф. Голінс (1964), М. Сіпорн (1975, р.74), Р. Бейлей та М. Бейк (1975), Р. Берклей (1982)) свідчить, що «клієнт» з'явився у теорії і практиці соціальної роботи в 70-х рр. ХХ ст. «Клієнтом» називали особу, яка має проблеми і нездатна в силу своєї необізнаності, неспроможності та пасивності вирішити їх самостійно, тому потребує сторонньої допомоги і звертається до соціальних працівників (McDonald, 2006).

Однак, оскільки соціальні працівники здебільшого працювали як роздавачі милостині й у сфері охорони здоров'я (Ragg Nicholas, 1977) до 70-х рр. ХХ ст. паралельно з поняттям «клієнт» в соціальній роботі активно вживався термін «пацієнт».

Розвиток ринкової економіки (80-ті рр. ХХ ст.) дав поштовх для створення приватних соціальних установ, які активно конкурували з державними у сфері

надання соціальних послуг «споживачам». Останні диктували умови і визначали якість роботи державних і приватних соціальних агентств через «купівлю» соціальної послуги. Взаємовідносини між соціальною службою, соціальним працівником і «споживачем» будувалися на першочерговості, домінуванні і задоволенні потреб останнього; прибуток служби залежав від кількості «споживачів» та їх задоволення роботою фахівців.

У 90-х рр. ХХ ст. у теорії і практиці соціальної роботи з'являється поняття «споживач послуг» (*service user*), яким позначали осіб, які мали проблеми і потребували допомоги соціальних працівників для їх вирішення (Postle & Beresford, 2005). Цей термін мав замінити усі існуючі на той час, так як вважався найбільш універсальним і конкретним. Пізніше науковці та практики з соціальної роботи почали використовувати поняття «експерт з досвіду» (*expert by experience*) при визначенні тих, хто звернувся за послугою у соціальну службу, базуючись на своєму досвіді (Kvarnström, Willumsen, Andersson-Gäre, & Hedberg, 2011). Проте, зазначений термін не міг бути використаним по відношенню до тих, хто потенційно мав би претендувати на послуги соціальних агентств та не мав досвіду, не володів інформацією про існування відповідних служб або специфіку їх роботи. Відкритим залишалося також питання з тим кого саме можна вважати тим, хто має досвід. У зв'язку з численними зауваженнями з боку фахівців з соціальної роботи та осіб, із якими вони працювали або могли б працювати, означений термін не прижився.

Зазначимо, що у вітчизняній теорії і практиці соціальної роботи клієнтом соціального працівника прийнято вважати особу, яка перебуває в СЖО. Оскільки ТГ – це добровільне об'єднання громадян, які проживають на географічно визначеній території довкола одного адміністративного центру (Закон, У., 2015), то клієнтами та потенційними клієнтами фахівця з соціальної роботи у ТГ може бути будь-яка особа/група осіб, яка перебуває або потенційно може перебувати в СЖО, потребує сторонньої допомоги у вирішенні власних проблем; сама громада на шляху свого розвитку та становлення як спроможної ТГ.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових доробок засвідчує про відсутність єдиного підходу до класифікації клієнтів соціальної роботи. Зокрема, за кордоном до

клієнтів чи потенційних клієнтів соціального працівника відносять: бездоглядних, вразливих, неблагополучних, маргінальних осіб, осіб «груп-ризик», проблемні сім'ї, громади, організації, об'єднання; тобто всіх тих, хто має проблеми і потребує сторонньої допомоги у їх задоволенні (Congress & McAuliffe, 2006); бездомних людей; родини, в яких існують проблеми дитячої занедбаності, сексуальних, фізичних, психологічних зловживань щодо дитини або одного з партнерів; подружні пари із серйозними подружніми конфліктами; неповні сім'ї; чи деліквентна поведінка; осіб, які живуть з ВІЛ/СНІД, та їхні родини; осіб, які мають низькі доходи через безробіття, відсутність годувальника, недостатність навичок тощо; осіб, які перебувають в ув'язненні чи колишніх ув'язнених; незаміжніх вагітних дівчат-підлітків неповнолітніх матерів; гомосексуалів, лесбійок, які мають особисті або сімейні проблеми; осіб, які мають соматичні (тілесні), психічні захворювання або інвалідність та їхні родини; термінально (безнадійно) хворих; осіб, залежних від алкоголю, наркотиків та їхні родини; мігрантів, біженців і представників меншин, що мають недостатні ресурси, можливості, жертв расизму, сексизму (статевої дискримінації) або інших форм дискримінації; осіб похилого віку; дітей, які залишилися без піклування батьків або які зазнають насилля; дітей, які мають проблеми у навчанні, та їхні родини; осіб, які перебувають у стресовому стані, спричиненому травматичними подіями (смерть близької людини, природні або техногенні катастрофи, вихід на пенсію тощо), а також дітей, які покинули родину (Семигіна, Грига, & Шевчук, 2001, с. 18-19). Різні профільні соціальні служби, установи та організації державної та недержавної форм власності функціонують в Європейських країнах для роботи з клієнтами соціальної роботи.

В Україні, згідно з чинним законодавством, до клієнтів соціальних працівників належать: особи з числа внутрішньо переміщених (України, З., 2015; Постанова, К.М.У., 2014); особи без визначеного місця проживання, бездоглядні діти та молодь (України, З., 2015; Наказ, М.С.П., 2013); безробітні (України, З., 2012); особи з обмеженими фізичними можливостями (України, З., 1991; України, З., 2006; Наказ, М.С.П., 2014; Постанова, К.М.У., 2007); учасники антитерористичної операції (Президента, У., 2015), військовослужбовці (України, З., 2012); особи, які перебували

в місцях позбавлення волі (України, З., 2017); особи з психічними відхиленнями (України, З., 2014); особи, які постраждали від насильства (України, З., 2014; Наказ М.С.,М. та с. і М.В.С., 2009); особи, які постраждали від торгівлі людьми (Постанова, К.М.У., 2012); діти-сироти та діти позбавлені батьківського піклування, випускники інтернатних закладів (України, З., 2015; України, З., 2017); діти і молодь «груп ризику» (України, З., 2001; України, З., 2014); багатодітні, неповні сім'ї, прийомні сім'ї, опікунські сім'ї, будинки сімейного типу (України, З., 2014); вагітні жінки, жінки, які щойно народили дитину, жінки, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною (України, З., 2014); ВІЛ-інфіковані та члени їх сімей (України, З., 2017). Постановою Кабінету Міністрів України (2013) структуровано усіх клієнтів у дві категорії: особи/сім'ї, які перебувають у СЖО і не можуть їх самостійно подолати та потенційних отримувачів соціальних послуг (Додаток В 3.)

Чинним законодавством визначено процедуру взяття на облік і здійснення соціального супроводу означених вище категорій клієнтів (Додаток В 3) діючими соціальними службами, установами та організаціями. Проте, у науковій літературі та практиці відсутня інформація щодо виокремлення категорій клієнтів на рівні ОТГ та роботи соціального працівника з ними.

Вивчення та аналіз наукових праць дали змогу виокремити два підходи щодо класифікації клієнтів фахівця з соціальної роботи у ТГ. В основі першого підходу лежать ідеї В. Курбатова (1999), який структурував клієнтів/потенційних клієнтів фахівця з соціальної роботи за трьома ознаками: незахищеністю, маргінальністю та девіантністю. Відповідно до другого підходу клієнтів/потенційних клієнтів фахівця з соціальної роботи у ТГ можна класифікувати за універсальними та специфічними ознаками. До універсальних ознак ми відносимо вік, стать, статус; до специфічних – соціальні проблеми, які змусили особу звернутися за допомогою до соціальних служб, установ чи організацій. З огляду на це, ми усіх клієнтів/потенційних клієнтів фахівця з соціальної роботи у ТГ у 5 груп за: 1) демографічними характеристиками; 2) соціальним виключенням; 3) девіантністю; 4) соціальною вразливістю і 5) специфічністю причин потрапляння у СЖО. Загальна класифікація клієнтів фахівця з соціальної роботи в ОТГ представлена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

## Класифікація клієнтів фахівця з соціальної роботи в громаді

Ознака	Тип клієнта
Вік	діти, молодь, особи зрілого віку та похилого віку,
Стать	жінки, чоловіки,
Статус	особи з інвалідністю, пенсіонери, безробітні, емігранти, біженці, вимушено переміщені особи, учасники бойових дій, учасники АТО, ветерани війни, «Діти війни», учасники ліквідації аварії на ЧАЕС, постраждалі від торгівлі людьми, діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, діти під опікуномством,
<b>Соціальні проблеми:</b>	
Проблеми зі здоров'ям	особи з обмеженими фізичними можливостями, особи з психічними відхиленнями, ВІЛ-інфіковані, особи із тимчасовою втратою працездатності, особи, які перебувають у декретній відпустці, особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною,
Відхилення поведінці	у особи з алкогольною, наркотичною та іншими видами хімічної залежності, особи з схильністю до правопорушень, особи з суїцидальними намірами,
Відсутність батьківської турботи	діти, позбавлені батьківського піклування, діти-сироти, соціальні сироти, бездоглядні діти і молодь,
Працевлаштування	безробітні, випускники професійно-технічних закладів і ЗВО, особи, які проходять перекваліфікацію,
Насилля	особи, які постраждали від насильства (жертви), особи, які вчиняли/вчиняють насильство по відношенню до інших осіб,
Сімейні стосунки	особи з неблагополучних сімей, особи з малозабезпечених сімей, особи з неповних сімей, багатодітні сім'ї, конфліктні сім'ї, прийомні сім'ї, опікунські сім'ї,
Конфлікти	особи з числа внутрішньо переміщених, учасники АТО, особи, які вийшли з місць позбавлення волі, громада.

Джерело: систематизовано автором дослідження.

Варто зазначити, що кваліфікований фахівець-практик, здійснивши оцінку потреб клієнта, який звернувся за допомогою, може як самостійно надавати соціальні послуги відповідно до чинного законодавства, так і перенаправити особу, яка потребує допомоги у вузькопрофільні соціальні агентства у випадку, якщо вирішення проблеми клієнта знаходиться поза компетенцією фахівця. При цьому останній зобов'язаний надати якісні консультаційні послуги, зафіксувати потреби, підготувати необхідні документи і тоді здійснити перенаправлення.

Для організації та надання соціальних послуг ФСР в громаді виконує поставлені перед ним завдання, реалізує покладені на нього функції та ролі. Зазначимо, що функціональний апарат фахівця залежить, на нашу думку, від декількох домінуючих факторів: наявності у ТГ соціальної служби; специфіки її діяльності та структури; кількості відділів та співробітників (штатних, позаштатних, тимчасово найнятих); посади, посадових обов'язків; категорій клієнтів тощо.

Для забезпечення доступу до соціальних послуг ФСР у ТГ зобов'язуються:

*полегшити процедуру отримання та вдосконалити систему їх надання в ОТГ, працювати над розвитком зв'язків між формальними та неформальними професійними структурами* через: розробку дієвих механізмів налагодження ефективної та результативної роботи соціальних агенцій у ТГ, співпраці між соціальними структурами в громаді та за її межами з укладенням відповідних договорів; створення та залучення громадських організацій, юридичних чи фізичних осіб до надання якісних соціальних послуг жителям ТГ на договірних умовах (Collins & Rancoast, 1976); розвиток партнерських зв'язків між формальними та неформальними надавачами соціальних послуг, жителями ТГ на основі планування спільної діяльності, залучення волонтерів, служителів церкви, працівників ЗОШ тощо (Agranoff, 1977, p. 527-561; Kamerman & Kahn, 1976; Sarason, et al., 1977);

*здійснювати організацію, планування і розвиток громади* через: надання консультативної допомоги під час заснування нових соціальних агентств; захисту та представництва інтересів; попередження і вирішення конфліктів; ініціювання та реалізації соціальних змін у ТГ, забезпечення технічної експертизи і консультування (Biklen, 1983).

Нажаль, в Україні немає чіткого механізму створення, фінансування та співфінансування діяльності соціальних агенцій із надання соціальних послуг на рівні ОТГ; відсутні дані і щодо їх структури, штатного розпису; існує проблема з посадами, посадовими обов'язками ФСР в громаді, так як нормативно правового акту, який би регулював їх ще не прийнято. Позитивним, на нашу думку є те, що Методичними рекомендаціями щодо виконання власних (самоврядних) повноважень ТГ у сфері соціального захисту населення (2016) та щодо діяльності ТГ у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей (2017) прописано основні сфери та специфіку діяльності фахівців із соціальної роботи в громаді, визначено їх основні завдання, принципи планування, організації й надання соціальних послуг; розписано рекомендації щодо прийому громадян, проведення інформаційно-роз'яснюваної роботи тощо. Зазначимо, що до основних завдань фахівців із соціальної роботи в громаді, згідно Методичних рекомендацій (2016; 2017), належать:

- виявлення осіб/сімей, які потребують соціальної підтримки;
- оцінка потреб особи/сім'ї у СЖО, обстеження матеріально-побутових умов, здійснення планування та реалізація інтервенції згідно з укладеною угодою;
- координація і вирішення проблемних питань осіб/сімей, які перебувають в СЖО та потребують сторонньої допомоги з числа осіб похилого віку, інвалідів, соціально вразливих груп та надання їм послуг із інформування, консультування та представництва інтересів в організаціях соціального захисту;
- соціальний супровід, надання соціальних послуг особам із числа тих, хто зазнав насильства, жорстокого поводження, постраждав від торгівлі людьми;
- забезпечення соціальної підтримки ВІЛ-інфікованих осіб і членів їх сімей;
- реалізація соціального патронажу осіб із числа тих, хто вийшов із місць позбавлення волі, з установ із виконання покарань;
- здійснення соціальної адаптації дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, молоді з метою підготовки до самостійного життя;
- інформування жителів ТГ про можливість отримання різного роду соціальні послуги;



- проведення інформаційно-просвітницьких заходів з метою профілактики негативних явищ у соціумі, пропагування сімейних форм виховання і соціального захисту жителів ТГ;

- перенаправлення осіб, членів сімей, які перебувають у СЖО до різних вузькопрофільних соціальних агенцій з метою отримання соціальних послуг.

Зважаючи на різновекторність роботи фахівця на рівні ОТГ можна зробити висновок про різноманітність його функцій, наявність великої кількості яких О. Безпалько, І. Зверєва та С. Харченко пов'язують з численністю об'єктів соціального впливу (Соціальна робота в Україні., 2004).

У контексті здійснюваного дослідження ми виявили наявність у вітчизняній (Алексєєнко, 2017; Гомонюк, 2010; Данко, 2011; Карпенко, 2016; Поліщук, 2004; Проскура, 2003; Романова, 2015 та ін.) та зарубіжній (Boehm & Staples, 2002; DuBois & Miley, 2013; Greenwood, 1955; Lee, 2001 ets.) теорії і практиці з соціальної роботи різноманітних підходів до визначення та диференціації функцій соціального працівника. Найбільш доступною, на нашу думку, є класифікація В. Сидорова (1999, с. 41-81), який об'єднав їх у дві групи: базисні (діагностична, прогностична, перетворююча) та спеціальні (комунікативна, організаторська, правозахисна, превентивна, психотерапевтична, соціально-медична, соціально-педагогічна, соціально-економічна, рекламно-пропагандистська).

Водночас, найбільш повною, на нашу думку, є класифікація функцій соціального працівника, запропонована О. Семеренською (2015), які дослідниця структурувала у такі групи (Семеренська, 2015, с. 259-267):

*організаторська* (Л. Артюшкіна, О. Карпенко, Р. Овчарова, В. Сидоров; *організаційно-координаторська* – у О. Луганцевої; *диспетчерська* – у А. Ляшенко, О. Студьонової, М. Фірсова, *організаційно-комунікативна* – у Ю. Мельник, Ж. Серкіса, С. Шаргородської);

*посередницька* (Л. Артюшкіна, М. Галагузової, О. Карпенко О. Луганцева);

*комунікативна* (Л. Артюшкіна, О. Луганцева, В. Сидоров); *організаційно-комунікативна* (Р. Овчарова);

*діагностична (оціночна)* (Л. Артющкіна, М. Галагузова, О. Карпенко, О. Луганцева, А. Ляшенко, Р. Овчарова, О. Студьонова, М. Фірсов); *аналітико-діагностична* (Ю. Мельник, Ж. Серкіс, С. Шаргородська);

*аналітико-оцінювальна* (О.Карпенко); *професійного вдосконалення* (О. Луганцева); (у В.Сидорова, ця функція є складовою діагностичної);

*прогностична* (Л. Артющкіна, М. Галагузова, О. Карпенко, Ю. Мельник, Р. Овчарова, В. Сидоров, Ж. Серкіс, С. Шаргородська); *прогностично-проектувальна* (О. Луганцева);

*охоронно-захисна* (Л. Артющкіна, М. Галагузова, О. Карпенко, Ю. Мельник, Р. Овчарова, С. Шаргородська); *правозахисна* (О. Луганцева, В. Сидоров);

*попереджувально-профілактична* (Л. Артющкіна, М. Галагузова, О. Карпенко, О. Луганцева, Р. Овчарова), *превентивна* (В.Сидоров); *соціально-профілактична* (Ю. Мельник, Ж. Серкіс, С. Шаргородська);

*соціально-терапевтична* (Л. Артющкіна, А. Ляшенко, Р. Овчарова, О. Студьонова, М. Фірсов); *функція допомоги та підтримки* (О. Карпенко);

*рекреційно-реалітаційна* (Л. Артющкіна, М. Галагузова); *корекційна* (В. Сидоров); *реалітаційна* (Ю. Мельник, Ж. Серкіс, С. Шаргородська);

*функція соціально-педагогічної підтримки і допомоги дитині, молодій людині* (Ю. Мельник, Ж. Серкіс, С. Шаргородська); *соціально-педагогічна* (В. Сидоров); *освітньо-виховуюча* (Р. Овчарова); *евристична* (М. Галагузова);

*психотерапевтична* (О. Луганцева, Ю. Мельник, В. Сидоров, Ж. Серкіс, С. Шаргородська);

*рекламно-пропагандистська* (В.Сидоров); *інформаційна* (А. Ляшенко; О. Студьонова, М. Фірсов);

*соціально-економічна* (В. Сидоров);

*дослідницька* (О. Луганцева).

На підставі аналізу основних моделей соціальної роботи у ТГ; специфіки діяльності ФСР в громаді, завдань, категорій клієнтів і механізмів надання їм кваліфікованої допомоги; основних підходів до виокремлення та класифікації

функцій, запропонованих у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників ми виокремили та схарактеризували базисні і спеціальні функції ФСР в ОТГ (табл. 3.2.).

Таблиця 3.2.

### Функції фахівця з соціальної роботи в ОТГ

<b>Базисні функції</b>	
<b>діагностична</b>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виявлення та диференціацією клієнтів (особи/сім'ї, яка перебуває або може потрапити в СЖО), їх особливостей;</li> <li>- визначення й оцінку соціальних проблем та причин їх виникнення;</li> <li>- вивчення потреб, інтересів конкретних клієнтів для подальшої роботи фахівця та планування соціального замовлення соціальних послуг у випадку, коли об'єктом діяльності фахівця є уся громада – діагностика потреб, інтересів, наявних та прихованих ресурсів громади, оцінка рівня задоволення умовами життя для планування успішної діяльності соціального працівника у ТГ з метою розвитку громади;</li> </ul>
<b>прогностично-проектувальна</b>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участь ФСР у прогнозуванні, проектуванні, плануванні результатів своєї діяльності, спрямованої на покращення умов життєдіяльності, вирішення проблем кожного конкретного клієнта, групи так громади в цілому;</li> <li>- прогнозування, планування, замовлення соціальних послуг, що будуть надаватися у ТГ в залежності від виявлених потреб та інтересів громади;</li> <li>- на основі визначення цілей і завдань роботи з конкретним клієнтом, групою або громадою розробку інтервенції для надання кваліфікованої допомоги за допомогою імплементації алгоритмічно вибудованого плану дій, що включає застосування індивідуально підібраних форм, методів і засобів роботи з клієнтом, групою, громадою для досягнення запланованого результату;</li> <li>- створення сприятливих умов для вирішення конкретних проблем, задоволення потреб та інтересів окремих клієнтів, груп і всієї ТГ;</li> <li>- розробку соціальних програм і проектів, спрямованих на вирішення проблем окремих клієнтів, покращення умов життєдіяльності жителів ТГ;</li> </ul>
<b>організаційно-координаторська</b>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>організацію соціальної роботи як сфери професійної діяльності на рівні ОТГ, створення сприятливих умов для її розвитку;</li> <li>- структурування, планування та розподіл різних видів діяльності у процесі координації роботи соціальної служби з надання соціальних послуг в ОТГ;</li> <li>- налагодження контактів усередині ТГ, із членами громади, міжособистісних стосунків;</li> <li>- організацію та координацію груп допомоги та самопомоги, ініціативних груп і продукування соціальних змін у ТГ, спрямованих на її розвиток;</li> <li>- координація і вирішення проблем особи/сім'ї, яка перебуває в СЖО, яка потребує сторонньої допомоги;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-організацію, налагодження та координацію спільної діяльності соціального працівника, органів місцевої влади та жителів ТГ, спрямованої на покращення умов життєдіяльності у ТГ, задоволення потреб та інтересів жителів, організації їх дозвілля та активності;</li> <li>-координацію діяльності, що передбачає ініціювання, впровадження соціальних змін у громаді через кооперацію членів самої ТГ, спрямованих на покращення соціального становища окремих членів громади, попередження, подолання дискримінації, соціальної нерівності, стигматизації;</li> </ul>
інформаційно-комунікативна	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-налагодження взаємодії із усіма жителями ТГ, клієнтами, представниками органів місцевого самоврядування, представниками різноманітних соціальних агенцій, що надають соціальні послуги, а також із волонтерами, спонсорами, партнерами з метою інформування населення про специфіку соціальних послуг та можливості їх отримання;</li> <li>-повідомлення про специфіку роботи різних соціальних служб, установ та організацій по відношенню до кожного конкретного або потенційного клієнта та перелік соціальних послуг, що ними надаються;</li> <li>-обговорення та планування соціального замовлення соціальних послуг;</li> </ul>
<b>Спеціальні функції</b>	
адміністративна	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-управління діяльністю соціальних служб, установ та організацій у ТГ;</li> <li>-забезпечення та створення умов для надання інтегрованих соціальних послуг за принципом «єдиного вікна»;</li> <li>-адміністрування, планування, бюджетування соціальних послуг у ТГ;</li> <li>-здійснення соціального замовлення соціальних послуг;</li> <li>-розробка та реалізація спільних із працівниками соціальних агентств і членами ТГ операційного та стратегічного планів розвитку відповідно до вироблених цілей розвитку громади та механізмів їх досягнення;</li> <li>-налагодження зв'язків із органами місцевого самоврядування, соціальними агентствами та міждисциплінарними командами;</li> <li>-розподіл наявних і залучення додаткових ресурсів для розвитку ТГ та її членів;</li> <li>-ведення документації, створення бази даних надавачів та отримувачів соціальних послуг; забезпечення обліку осіб, що потребують допомоги;</li> <li>-проведення нарад, засідань та семінарів;</li> <li>-здійснення керівництва справами клієнта у ролі кейс-менеджера;</li> <li>-подання відповідної звітності;</li> </ul>
превентивна	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-попередження появи або подолання негативних явищ чи процесів у ТГ, девіантної поведінки її членів;</li> <li>-проведення профілактики правопорушень, злочинності, конфліктних ситуацій, інфекційних хвороб, вживання психоактивних речовин тощо;</li> <li>-раннє виявлення проблем і можливих причин потрапляння особи/сім'ї у СЖО;</li> <li>-профілактику дитячої бездоглядності та безпритульності шляхом організації та проведення профілактичних заходів;</li> </ul>

<i>посередницька</i>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-налагодження партнерських стосунків між соціальною службою, установою чи організацію, працівником якої є ФСР та іншими соціальними агенціями, які надають різного роду соціальні послуги;</li> <li>-налагодження зв'язків між клієнтами (особами, групами, громадою) та різними соціальними службами, установами та організаціями, органами місцевого самоврядування для отримання передбачених законодавством соціальних послуг;</li> <li>-виконання ролі посередника між клієнтом (особою, групою чи громадою) та фахівцями міждисциплінарної команди (медиками, психологами, юристами, поліцією), яка надає вузькоспеціалізовані послуги;</li> <li>-погодження діяльності недержавних організації (громадських організацій та благодійних фондів) у сфері надання соціальних послуг на рівні ОТГ;</li> <li>-забезпечення індивідів, сімей, ТГ доступом до ресурсів і соціальних послуг;</li> <li>-перенаправлення осіб, сімей, груп, які перебувають у СЖО і потребують допомоги у відповідні соціальні служб для отримання більш якісних, спеціалізованих послуг;</li> <li>-попередження та вирішення конфліктів в громаді;</li> </ul>
<i>соціально-терапевтична</i>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-вчасне виявлення та подолання проблем клієнта;</li> <li>-надання соцтерапевтичної допомоги особам / сім'ям, які перебувають в СЖО і потребують сторонньої допомоги;</li> <li>-застосування арттерапевтичних технологій для діагностики та «лікування» клієнта, групи або громади вцілому як об'єкта діяльності ФСР;</li> <li>-створення умов для саморозвитку, саморозуміння власних проблем і вироблення механізмів для їх вирішення;</li> <li>надання консультацій клієнтам щодо дій, спрямованих на подолання СЖО;</li> <li>-надання допомоги особам із числа незадоволених умовами проживання у ТГ через вербалізацію проблем і вироблення рішень щодо їх подолання;</li> <li>-роботу з лідерами у ТГ для виокремлення основних ідей, диференціації проблем, їх причин, які стратифікують громаду, ділять її на окремі мікрогрупи, що заважає у виробленні спільного механізму їх вирішення;</li> </ul>
<i>реабілітаційна</i>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-планування та здійснення інтервенції для зміни й удосконалення умов життєдіяльності особистості, її особистісних якостей, відновлення втрачених можливостей;</li> <li>-реалізацію соціальної, професійної та педагогічної реабілітації по відношенню до осіб, які перебувають в СЖО;</li> <li>-здійснення соціального супроводу осіб, які перебувають під соціально-медичною та соціально-психологічною реабілітацією;</li> <li>-створення умов для розвитку осіб з особливими потребами, активне залучення їх до участі у житті громади;</li> <li>-соціальну адаптацію десадаптованих осіб (осіб, які вийшли із місць позбавлення волі, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- піклування, молоді для підготовки до самостійного життя тощо);</li> <li>- реабілітацію, реінтеграцію новонароджених-покинутих дітей, дітей-сиріт, дітей позбавлених батьківського піклування в сімейні форми опіки і піклування;</li> </ul>
адвокатиєна	<p>спрямована на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- відстоювання та захист прав та інтересів клієнта, групи клієнтів – жителів ТГ, які не здатні самостійно функціонувати й отримати та гарантовану їм законодавством допомогу;</li> <li>- отримання або залучення необхідних ресурсів для надання допомоги та задоволення потреб й інтересів клієнтів, їх груп, громади у законний спосіб через налагодження взаємодії із соціальними інституціями;</li> <li>- налагодження співпраці з поліцією для посилення особистого захисту особи, яка цього потребує;</li> <li>- захист прав дитини у випадку їх порушення;</li> <li>- представництво інтересів осіб із функціональними обмеженнями в органах соціального захисту;</li> <li>- забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;</li> </ul>
освітня	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення доступу членів ТГ до отримання необхідних знань щодо розвитку громади, пошуку та залучення необхідних ресурсів задля покращення умов життєдіяльності громади, бюджетування через організацію, проведення різноманітних тренінгів, майстер-класів, семінарів тощо;</li> <li>- надання консультацій, організацію і проведення інформаційних кампаній щодо покращення батьківського потенціалу, особливостей догляду за дітьми;</li> <li>- навчання індивіда з метою формування навичок пристосування до мінливих соціальних умов, подолання кризових, стресових ситуацій;</li> <li>- організацію навчання з метою налагодження міжособистісної взаємодії й ефективної комунікації, подолання конфліктних ситуацій, розвитку лідерського потенціалу, ухвалення правильних рішень;</li> <li>- отримання знань щодо шкідливості вживання психоактивних речовин, введення здорового способу життя, відповідальної сексуальної поведінки;</li> <li>- навчання людей із особливими потребами з метою формування у них уміння до самообслуговування;</li> <li>- підвищення кваліфікації самого ФСР у ТГ і мотивації інших фахівців;</li> <li>- створення сприятливих умов для навчання, отримання необхідної інформації і знань;</li> </ul>

<i>соціально-економічна</i>	<p>передбачає;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-надання консультацій та допомоги з оформлення документів щодо отримання передбачених законодавством соціальних пільг, призначення пенсій, страхових виплат, допомоги, субсидій, пільг, компенсацій, оздоровлення та відпочинку, санаторно-курортного лікування тощо;</li> <li>-здійснення виплат державної соціальної допомоги, компенсацій, грошових виплат тощо;</li> <li>-прийом документів, видача довідок, трудових книжок і пенсійних посвідчень;</li> <li>-здійснення соціально-побутового патронажу;</li> <li>-покращення матеріального становища особи, сім'ї, яка перебуває в СЖО шляхом надання допомоги, консультацій із пошуку роботи, оформлення допомог;</li> </ul>
<i>аналітико-оцінювальна</i>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-здійснення моніторингу, оцінки та контролю якості соціальних послуг, що надаються на рівні ОТГ;</li> <li>-аналіз, оцінка результатів власної професійної діяльності, виявлення позитивного та негативного досвіду інтервенційної діяльності, факторів та умов, що впливають на результативність поставленої мети;</li> <li>-здійснення контролю за умовами проживання та утримання дітей у спеціальних установах із соціального захисту прав дітей, у навчальних закладах, сімейних формах виховання та державних інституціях для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківських прав;</li> <li>-здійснення супервізії процесу надання соціальних послуг у ТГ та діяльності ФСР;</li> </ul>
<i>рекламно-</i>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведення інформаційно-просвітницьких заходів для профілактики негативних явищ, пропагування сімейних форм виховання у ТГ;</li> <li>-пропаганду та поширення ідей, підвищення обізнаності жителів ТГ у сфері прав та гарантій соціального захисту;</li> <li>-популяризацію діяльності ФСР у ТГ, форм і методів його роботи;</li> <li>-організація маркетингових кампаній із реклами соціальних послуг;</li> <li>-пропаганда здорового способу життя, організації і планування сім'ї;</li> </ul>
<i>активізаційна</i>	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-залучення членів громади до вирішення її проблем, активізації ресурсів задля їх задоволення потреб та інтересів;</li> <li>-роботу з лідерами громади, соціальних груп для активізації їх потенціалу задля розвитку ТГ і покращення умов життєдіяльності в ній;</li> <li>-залучення різноманітних установ та організацій для організації дозвілля, задоволення навчальних, освітніх, спортивних потреб членів ТГ;</li> <li>-активізацію потенціалу окремих осіб/сімей із числа клієнтів соціального працівника з метою пошуку виходу з СЖО, стимулювання їх на самопомогу, саморозвиток та самовдосконалення;</li> </ul>

дослідниця	<p>передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-вивчення, диференціацію, оцінку проблем і потреб жителів ТГ;</li> <li>-збір даних про зміни, що відбуваються у ТГ для подальшого використання під час інтервенції та здійснення впливу;</li> <li>-дослідження ситуації, що склалася з клієнтом, захист його прав та інтересів;</li> <li>-дослідження посилення негативних або позитивних факторів соціальної ситуації, що мають вплив на розвиток особистості, групи або громади;</li> <li>-постереження, вивчення та збір даних про ситуацію, що має місце у ТГ для звітності перед органами місцевої влади, різними соціальними агенціями, що надають соціальні послуги на рівні конкретної ТГ; вироблення ефективних механізмів подолання глобальних проблем;</li> <li>-діагностику й аналіз структури, сильних і слабких сторін, потенціалу, проблем ТГ;</li> <li>-оцінку потенціалу існуючої ТГ;</li> <li>-проведення різного роду наукових досліджень, збір та аналіз даних, робота із літературними джерелами, оформлення результатів дослідження та їх публікація;</li> <li>-вивчення зарубіжного досвіду організації соціальної роботи та системи надання соціальних послуг на рівні ОТГ та виокремлення перспективних ідей та шляхів їх упровадження у вітчизняну практику.</li> </ul>
------------	---

Джерело: розроблено автором дослідження.

Зазначимо, що ФСР у громаді виконує означені функції при реалізації посадових обов'язків, покладених на нього професійних завдань, специфіки роботи під час імплементації виокремлених моделей соціальної роботи у ТГ і ролей, які він виконує. Останні є набором очікувань або поведінки, асоційованих із позиціями в соціальних структурах (Семигіна, 2007); те як його бачать інші, з чим асоціюють його діяльність. Досить часто ролі визначаються завданнями, які виконують соціальні працівники, їх робочими функціями, моделями поведінки.

Розчарування і неможливість реалізації основних завдань соціальної роботи як професії (Françozo & Roosevelt, 2004, p. 211-221); надання екстреної допомоги відповідно до вимог і запитів організації (Georgoussi, 2003, p. 65-71); обмеження індивідуальної роботи з клієнтом (Safren & Rogers, 2001, p. 629-643) створили прогалини у пізнанні того, якою насправді є роль соціального працівника у XXI ст. Подані вище науковці вважають, що у сучасному суспільстві роль соціального працівника є більш технічною, ніж практичною, якою б хотілося, щоб вона була.



Над питанням визначення сутності ролей ФСР у залежності від сфери його професійної діяльності, досвіду, посад; особливостей реалізації базових принципів соціальної роботи; її специфіки як професійного виду діяльності замислювалися науковці в різні історичні періоди та різних країнах. Про актуальність означуваного питання свідчать численні праці зарубіжних і вітчизняних науковців (більше ніж 3 930 000 публікацій (станом на січень 2017 р.), опубліковані у журналах, які індексуються у міжнародній наукометричній базі Google Scholar (Google Scholar, 2016). Така велика кількість робіт не дає нам можливості проаналізувати їх повною мірою, тому ми зосередимо увагу на наукових дослідженнях, присвячених аналізу базових, концептуальних ролей соціального працівника незалежно від періоду і країни, сфери професійної діяльності та спробуємо виокремити ролі, які потенційно мав би виконувати фахівець із соціальної роботи в ОТГ.

Науковці по-різному підходять до виокремлення ролей соціальних працівників та їх характеристик; виділяють різноманітну їх кількість: від двох (Barker, 1995) до двадцяти (Енциклопедия социальной работы, 1993-1994) й активно працюють над їх систематизацією й узагальненням. встановлено, що рольові репертуари соціальних працівників на різних континентах (Північна та Південна Америки, Європа, Азія, Африка та Австралія) є схожими, проте не ідентичними. На нашу думку, це напряму залежить від: рівня інституалізації соціальної роботи як професії; встановлених в межах кожної країни стандартів і вимог до конкретних фахівців.

Виходячи з того, що соціальна робота як діяльність, професія та наука в англomовних країнах з'явилася значно раніше ніж в Україні (Горілий, 2001), перші спроби узагальнити різноманітні класифікації ролей соціальних працівників зробили американські вчені (Р. Баркер (1995), А. Гілхріст, Ч. Застров К. Кірт-Ашаман (2004), А. Бровський, М. Єсіан (1983), Д. Чечак (The Roles of a Social Worker., 2016). Вони виділили такі ролі: координатора, медіатора, менеджера, вчителя, тренера, оцінювальника, брокера, мобілізатора, консультанта, посередника, адвоката, практика та ін. Згодом науковці з Австралії, Великої Британії (Maskay & Zufferey, 2014) і Нової Зеландії (Staniforth, Fouché, & O'Brien, 2011) спробували схарактеризували означені

ролі. Підсумовуючи наукові досягнення однодумців, М. Пейн і Л. Домінелі структурувати усі виокремленні ролі ФСР у три групи (Додаток В 4).

Вважаємо, що досить цікавою для нашого дослідження є робота С. Асквіта, К. Кларка та Л. Ватерхауса «Роль соціального працівника у XXI столітті», у якій автори здійснили аналіз концептуальних ролей соціального працівника (Insight 25). До них науковці віднесли наступні ролі: *соціальний працівник-консультант, соціальний працівник-захисник, соціальний працівник-партнер, соціальний працівник-експерт з оцінки ризиків і потреб, соціальний працівник-управляючий випадком, соціальний працівник-агент соціального контролю* (Слозанська, 2018).

Д. Ротман структурує ролі ФСР залежно від змісту його діяльності в громаді в рамках реалізації певної конкретної моделі, про які мова йшла у підрозділі 2.2. (Семигіна, 2004). А. Гілхріст виділяє ролі соціального працівника залежно від ключових функцій, які той виконує: організатор, захисник прав, вчитель соціальних вмінь, розхитувач устрою, порадник (Безпалько, 2005; Kirst-Ashman & Hull, 2014).

Серед російських дослідників значний внесок у визначені ролей соціальних працівників зробила І. Зімня, яка виділила 13 професійних ролей соціального працівника: «той, хто здійснює пошук клієнта», брокер, адвокат, оцінювальник, мобілізатор, вчитель, коректор поведінки, консультант, проектант, менеджер інформації, адміністратор та практик (Зимняя, 1995).

Зауважимо, що вітчизняні вчені (М. Лукашевич, Т. Семигіна (2007), В. Сидоров (2000) також цікавилися питанням ролей соціальних працівників. М. Лукашевич і Т. Семигіна, враховуючи головні цілі практики соціальної роботи, визначені Національною асоціацією соціальних працівників США, виділили чотири групи ролей фахівців (практичні, посередницькі, адміністративні та ролі, пов'язані з аналізом політики та розвитком систем (Додаток В 5). В той час як В. Сидоров класифікував ролі фахівців у шість груп: практичні, посередницькі, керівні, дослідницькі, сервісні та латентні (Додаток В 6).

Аналіз низки наукових праць з проблеми дослідження засвідчив, що в сучасних умовах в Україні немає цілісної картини щодо ролей, які можуть виконувати соціальні працівники в громаді. Проте, на основі узагальнення та

систематизації основних ролей фахівців із соціальної роботи, запропонованих у зарубіжній і вітчизняній науковій літературі, нами виокремлено *практичні, посередницькі, управлінські та дослідницькі групи ролей* (табл. 3.6.), які ФСР виконують на рівні ОТГ залежно від покладених на них завдань, обов'язків і функцій, видів діяльності, авторських моделей соціальної роботи у ТГ, до реалізації яких вони долучені. Більш детально про ролі ФСР в громаді, їх характеристика й умови їх ефективної реалізації подано у Додатку В 7.

Таблиця 3.6.

### Ролі фахівця з соціальної роботи у ТГ

Групи ролей	Первинні ролі	Вторинні ролі
	Фахівець із соціальної роботи-адміністратор	фахівець із соціальної роботи-практик
Практичні ролі	-тіда, -активатора/наставника/помічника -консультанта/ каталізатора, -агента з питань соціальних змін, -вчителя соціальних вмінь, тренера	-терапевта, -порадника-консультанта,
Посередницькі ролі	-брокера, -кейс-менеджера, -медіатора;	-фахівця управління справами клієнта -захисника прав та інтересів клієнта, -посередника у вирішенні конфліктів,
Управлінські ролі	-менеджера, -організатора, -ініціатора / координатора, -супервізора, -розробника соціальних програм / проектів, -фасилітатора, -мобілізатора ресурсів, -любіста.	
Дослідницькі ролі	-експерта, -аналітика, -оцінювальника, -дослідника.	

Джерело: розроблено автором дослідження.

Етичні аспекти роботи фахівця з соціальної роботи у ТГ, сформованість відповідних особистісно-професійних якостей, морально-етичної культури,

етичних принципів, цінностей, норм є структурними елементами моделі особистості фахівця, розробленої на основі моделі його професійної діяльності.

У випадку загального падіння духовності й моральності, втрати позитивних ціннісних орієнтацій, низького статусу і престижу соціальної роботи як професії, значної її залежності від зовнішніх інститутів, відсутності відповідної етичної регламентації, появою нових соціальних потреб і збільшенням кількості осіб, що потребують допомоги, організація і надання соціальних послуг у ТГ є вкрай необхідним і надто складним завданням. Автономність, особиста відповідальність, індивідуальний і творчий характер (Медведева, 1999, с.49), налагодження взаємодії, стосунків з клієнтом і його оточенням, колегами, соціальними службами державної та недержавної форм власності, державою та суспільством (Фирсов, 1993, с.301) є базовими характеристиками етики соціальної роботи фахівця у ТГ.

Дотримання принципів етики соціальної роботи у діяльності ФСР з різними категоріями клієнтів у ТГ є вкрай необхідним (Кон & Адо, 1983, с.141; Медведева, 1999, с.60). До основних принципів соціальної роботи в громаді як професії належать принципи: гуманізму, соціального реагування, комунікативності, соціальної допомоги, особистісного підходу, довір'я до клієнта та підтримки довір'я клієнта до соціального працівника, модальності (гнучкості), перманентності (неперервності), компетентності, посередництва тощо (Панов, 1998, с.7; Ярская-Смирнова, 1998, с.31). Принципи соціальної роботи викладені у «Етичному кодексі соціальних працівників», «Міжнародній Декларації про етичні принципи соціальної роботи» та професійно-етичних кодексах асоціацій соціальних працівників окремих країн та тісно взаємопов'язані з етичними аспектами даної професії.

Водночас, базовими принципами роботи соціального працівника у ТГ є: *принцип законності, добротності, порядності і чесності, толерантності, конфіденційності, доступності послуг, поваги до гідності кожної людини, довіри та взаємодії у вирішенні проблем клієнта* (Слозанська, 2018).

На основі аналізу принципів соціальної роботи та роботи ФСР виокремлено принципи професійної етики соціального працівника, які фахівець має дотримуватися у роботі у ТГ. До них належать: *дотримання розумних інтересів*

*клієнта, особистої відповідальності соціального працівника за небажані для клієнта і суспільства результати його діяльності, повага права клієнта на прийняття самостійного рішення, прийняття клієнта таким, яким він є, конфіденційності, доброзичливості, безкорисності, чесності та відкритості, повноти поінформованості, відсутності будь-яких забобон та упередженості щодо клієнта.* Принципи соціальної роботи та професійної етики соціального працівника тісно пов'язані з розумінням толерантності у соціальній роботі.

Терпимість до чужих думок і вірувань (Щукина, 2000); підтримка та сприяння ствердженню прав людини, демократії, відмова від догматизму, абсолютизації певних переконань (Ярская-Смирнова, 1998, с.31); визнання відмінностей людей, неможливість нав'язування окремих поглядів, переконань є прерогативою діяльності соціального працівника. Наявність різних категорій клієнтів, проблем, думок, ідей, бажань і прагнень, різних точок зору, бачення, позицій у ТГ вимагає від соціального працівника сформованої толерантної свідомості, прояву толерантної поведінки, дій, відносин, розуміння, поваги, прийняття, готовності до співпраці з усіма, не зважаючи на різницю переконань, відмінність за расовими, етнічними, культурними, релігійними, мовними ознаками; популяризацію толерантного ставлення серед жителів ТГ, свободи вибору переконань і їх вільне вираження.

Моральні норми і правила регламентують діяльність соціального працівника у ТГ. Моральні правила як конкретні вимоги до поведінки та діяльності спеціаліста у процесі його праці (Кон & Адо, 1983, с.141) є найбільш гнучкими та рухомими, відображають динаміку розвитку суспільних відносин і системи соціального захисту населення. Моральні норми є формою моральних вимог, які, через загальні приписи і заборони, що поширюються на однотипні вчинки, регулюють поведінку людей (Розенталь & Адо, 1972, с. 281); загальні змістовні вимоги до поведінки та діяльності соціального працівника у його відношенні до суб'єктів та об'єктів соціальної роботи, справедлива в усіх ситуаціях та обставинах; є інструментом для досягнення мети і засобом регуляції поведінки спеціаліста (Вербівський, 2010, с.89-92); імперативами,

об'єктивно обумовленими взаємодією соціальних, групових та особистісних інтересів і такі, що вимагають від спеціаліста певної, соціально необхідної та професійно обумовленої поведінки (Брещайко, 2017).

В основі моральних норм соціальної роботи лежать: загальнолюдські, професійні й особистісні цінності спеціалістів (Медведева, 1999, с.102). Поняття «цінності» класифікують на цінності-блага, під якими розуміють матеріальні ресурси, духовні продукти споживання, послуги (Семигіна, 2005) та цінності-ругламенти – моральні, правові й естетичні норми, ідеали, звичаї, традиції; трактуються як стійкі уявлення, переконання про людей, їх цілі, способи їх досягнення, бажані установки життя; духовне формоутворення, що існує через моральні й естетичні категорії, теоретичні системи, утопічні образи, суспільні ідеали і є критерієм оцінки дійсності людиною та джерела смислоутворювальної основи людського діяння (Парслоу, 1996, с.34); провідні потреби служити своєю професією на благо оточуючих, яка орієнтує професійно-особистісну активність соціального працівника у досягненні гуманної мети (Щукина, 2000, с.33). Зазначимо, що у науковій літературі розглядають різні підходи до визначення основних цінностей, якими мають керуватися фахівці з соціальної роботи у ТГ (Додаток В 5).

Перелік цінностей соціальної роботи може змінюватися піз впливом суб'єктивних та об'єктивних факторів. Проте, на основі аналізу основних підходів до класифікації цінностей, запропонованих у науковій літературі, ми спробували виділити цінності, яких має дотримуватись соціальний працівник у ТГ. Їх можна визначити як правила його діяльності. До них ми відносимо: не завдавай шкоди, не перебільшуй ролі допомоги, демонструй, що ти перебуваєш поряд із клієнтом заради нього, будь доступним, відкритим, природним, гнучким, толерантним, утримуйся від критичних суджень, підтримуй добрі стосунки з клієнтом, вір у здатність клієнта до змін, перетворюй незадоволення на прагнення змін, орієнтуйся на прагнення і бажання клієнта, роби тільки те, що необхідно, спирайся на добру волю, згоду клієнта, допомагай людям якомога більше дізнатися про власні ресурси і можливості їх розкриття, збільшуй кількість варіантів вибору для клієнта, будь реалістичним, практикуй те, що знаєш, і те, у що віриш, продовжуй навчання.

У процесі роботи у соціальних працівників формуються певні ціннісні орієнтації, яку розуміють як певну сукупність ієрархічно пов'язаних між собою цінностей, яка задає людині спрямованість її життєдіяльності (Федух, 2011); спосіб визначеної диференціації об'єктів індивідом за їхньою значимістю (Александрова, 2012); ідеологічні, політичні, моральні, естетичні й інші оцінювання конкретним суб'єктом навколишньої дійсності й орієнтація в ній (Лібанова, 2008, с. 120-136); основні форми функціонування цінностей, що характеризують момент переходу останніх у діяльність (Павліченко, 2005, с. 98-120). Ціннісні орієнтації не задаються ззовні, а є результатом і передумовою діяльності конкретної людини; є предметом внутрішньої організації особистості, установки, відображає діалектичну єдність загального, особливого й індивідуального в думках, почуттях, поведінковій практиці.

Питання цінностей пронизує усю діяльність соціального працівника в громаді, оскільки його робота пов'язана з прийняттям непростих рішень. Необхідність вибору між двома неоднозначними можливостями називають *дилемою*. У логіці *дилема* (з грец. двічі і засновок) – це судження, де предмету приписуються дві ознаки, які є протиріччями, і виключають можливість третього (Парслоу, 1996, с.68); становище, при якому вибір однієї з двох протилежних можливостей однаково складний, так як вони рівноцінно (однаково вигідні); ситуація, в якій соціальний працівник у своїй рольовій позиції не може одночасно реалізувати етичні зобов'язання перед двома учасниками процесу без порушення етичної прихильності до одного або іншого (Щукина, 2000); вибір між двома рівноцінними можливостями. Необхідність вибору визначається тим, що суб'єкти, які беруть участь у діях соціальної роботи, мають різні, але однаково важливі інтереси, вимоги і цінності. Крім того, особисті та професійні цінності соціального працівника також можуть не співпадати.

Виділяють основні проблемні галузі на рівні ОТГ, де можуть виникнути дилеми: випробування лояльності соціального працівника на стику конфлікту інтересів; факт діяльності ФСР в якості помічника та контролера; конфлікт між обов'язком та необхідністю діяти ефективно, обов'язком та очікуваннями (сподівань), особистими та професійними цінностями фахівця, його професійними знаннями та правами клієнта, різними релігійними поглядами, етнокультурними традиціями;

двозначність і невпевненість; поінформованість, обізнаність; розподіл обмежених ресурсів; вибір ефективного методу втручання тощо (Вок, 1999; Fried, 1978).

Здатність ФСР працювати у ТГ залежить і від морального образу, який визначають його особистісні якості і, які мають забезпечувати його професійну придатність. Досліджуючи соціального працівника як особистість С. Єлканов, Ю. Кулюткін, А. Маркова, Р. Овчарова, О. Холостова та інші (Овчарова, 2001) виділяють особистісно-професійні якості, якими він має володіти, які умовно можна структурувати у три групи:

*професійно-необхідні якості*, до яких відносять загально педагогічні якості: комплекс уявлень про себе як професіонала, мотивація, пам'ять, мислення, уявлення, стресостійкість, стриманість, самовладання, життєрадісність, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, активність та ін.;

*соціально-психолого-педагогічні якості*, до яких належать: професійно-важливі якості (індивідуальний стиль діяльності та спілкування, здатність до активного впливу на клієнта та залучення всіх можливостей для вирішення його проблем) і творчий потенціал особистості (комплекс унікальних здібностей, в тому числі креативних, який дає змогу вирішувати соціальні завдання на нестандартному рівні);

*якості, необхідні для професійного й особистісного зростання*, до яких належать: психолого-педагогічні якості, спрямовані на створення ефекту особистої привабливості (комунікабельність, емпатійність, зовнішня привабливість, красномовність); індивідуальні психологічні властивості (темперамент, характер, здатність володіти собою); психоаналітичні якості (самокритичність, адекватна самооцінка та рівень домагань, здатність до самоаналізу, саморегуляції, самоконтролю поведінки й ін.).

Натомість, Н. Кабусь (2018, с. 234) виділяє наступні значущі особистісно-професійні якості, якими має володіти соціальний педагог/соціальних працівник: гуманістичну спрямованість особистості, відповідальність, ініціативність, креативність, комунікативність, стійкість особистісно-соціальної та фасилітувальної професійної позиції. Р. Вайнола (2009) згрупувала професійно-значущі якості соціального працівника/педагога у шість блоків: гуманістичний



(терпіння, доброта, доброзичливість, чуйність, альтруїзм); деонтологічний (толерантність, стриманість, коректність, тактовність, конфіденційність); комунікативний (контактність, відвертість, відкритість, увічливість, уважність); компетентнісний (працелюбність, відданість, обізнаність, об'єктивність, досвідченість); емоційно-вольовий (рішучість, активність, наполегливість, упевненість, оптимістичність) та організаційний (пунктуальність, зосередженість, дисциплінованість, охайність, зібраність).

На основі аналізу різних підходів до виокремлення особистісно-професійних якостей соціального працівника ми виокремили шість груп якостей, якими мають оволодіти фахівці, готові до роботи у ТГ: гуманістичної спрямованості (чесність, гуманізм, емпатія); особистої та соціальної відповідальності (відповідальність, об'єктивність, самокритичність); почуття власної гідності та поваги до інших людей (спостережливість, терпимість, ввічливість); готовності зрозуміти інших і прийти на допомогу (ініціативність, комунікабельність, справедливість); стресостійкість (самовладання, оптимізм, життєрадісність); особистої адекватності та соціальної адаптивності (самооцінка, прагнення до самовдосконалення, креативність, творче мислення) (Слозанська, 2018).

Отже, при наданні соціальних послуг різним категоріям клієнтів соціальний працівник має володіти відповідними знаннями, вміннями і навичками, необхідними особистісно-професійними якостями, професійно-необхідними цінностями. Дотримання етичних принципів, моральних норм і правил поведінки вкрай необхідно у роботі як із отримувачами послуг, так і з колегами, жителями громади. Останні регламентують та визначають етичність поведінки ФСР у ТГ. Сукупність функцій та ролей, які ФСР виконує в громаді залежить від його посадових обов'язків, досвіду роботи у довіреній йому сфері соціальної роботи.

Модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ і модель його особистості стали основою для проектування компетентнісної моделі підготовки фахівця з соціальної роботи у ТГ, про що мова піде у наступному підрозділі дисертації.

### 3.3. Компетентнісна модель підготовки фахівця з соціальної роботи до діяльності у територіальній громаді

Система підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в ЗВО до професійної діяльності опирається на «науково-методичне обґрунтування необхідного забезпечення навчального процесу у вищій школі з урахуванням потреб практики і професійної компетентності майбутнього спеціаліста» (Карпенко, 2007). Модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ, яка містить інформацію про цілі, зміст, структуру, функції, ролі спеціаліста, об'єктів його діяльності та модель особистості фахівця, яка задовольняє суспільні вимоги до кваліфікації фахівця, належним чином підготовленого до виконання своєї професійної діяльності, максимально відображає сукупність вимог до характеру й рівня професійної та соціальної компетентності, особистісного розвитку й якостей випускника лежить в основі розробки моделі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ. Остання розробляється з врахуванням ролі або ролей випускника ЗВО у майбутній професії, кінцевих результатів навчання, під якими розуміють компетенції – здатність особи виконувати певну діяльність у певних професійних і соціально-особистісних предметних сферах, яка визначається необхідним обсягом знань, які має демонструвати випускник програми підготовки у ЗВО у конкретній сфері професійної діяльності (Мазаракі & Ткаченко, 2013).

У науковій літературі виділяють поняття «компетентності» та «компетенції». «Компетентність» (анг. *competence*) визначається як: «спроможність успішно відповідати на потреби або успішно виконувати завдання» (OECD, 2005); інтегральна якість особистості, що формується на знаннях і досвіді, набутих у процесі навчання і соціалізації, проявляється в здатності та готовності до діяльності (Селевко, 2004, с. 138-143); сукупність індивідуальних здатностей, професійних знань, умінь і навичок, наявність відповідної освіти і досвіду роботи, стану здоров'я, необхідних для виконання професійних функцій залежно від конкретної посади (Сырятов, 2002, с. 28-33); здатність «приймати рішення і нести відповідальність за їх реалізацію при виконанні функціональних обов'язків» (Данилова, 1995), здійснювати практичну

діяльність та оперативно вирішувати завдання і проблеми, що виникають (Каспржак, 2004) тощо.

Тоді як поняття «компетенція» (анг. *competency*) вживається в різних контекстах і визначається як: «сфера відповідальності» в юридичному й організаційному сенсі та як «здібності, яким можна навчитися» – в галузі освіти (Jude, Hartig, Klieme, et.al., 2008); здатність, яка базується на знаннях, досвіді, цінностях і нахилах, набутих під час навчання (Шишов, 1999, с. 30-34); готовність використовувати засвоєні знання, уміння та навички, способи діяльності для вирішення практичних і теоретичних завдань (Хуторской, 2003, с. 58-64); результат навчання, який проявляється у готовності випускника, оволодінні ним формати, методами і засобами професійної діяльності, можливостях вирішувати поставлені завдання (Селевко, 2004, с. 138-143); доведена спроможність використовувати знання, вміння, особистісні, соціальні та/або методологічні здібності в робочих або навчальних ситуаціях, для професійного і персонального розвитку (Union, 2008); «загальні потенціали можливостей та персональних рис особи, які можуть гарантувати припустимо успішні, професійні дії в (невідомих) майбутніх умовах» (Jaudzims, 2011); спроможність кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу; містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти, виконувати певні функції, спрямовані на досягнення конкретних стандартів у професійній галузі або діяльності (Spector & De la Teja, 2001).

Аналіз термінів «компетентність» та «компетенція», запропонованих у науковій літературі, свідчить про різні підходи до розуміння змісту означених вище понять. Непорозуміння виникають і при перекладі самих понять на українську мову. У більшості словників «*competence*» перекладають як «компетентність», але також і як «здібність», «уміння»; тоді як «*competency*» як «компетенція», але також як «компетентність, правомочність, уміння» (Dictionary. Com., 2017). Для подальших досліджень нам варто розмежувати ці поняття. У контексті здійснюваного дослідження суттєвий інтерес для нас становить праця «Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід» (Антонюк, Василькова, Ільницький, Кулага, & Турчанинова, 2016), у якому автори намагаються диференціювати та висвітлити

сутність диференційованих понять, запропонованих окремими науковцями. Так, А. Хуторський під «компетенцією» розуміє сукупність якостей, що потрібні для функціонування в конкретній галузі діяльності, тоді як під «компетентністю» – особистісну якість (сукупність якостей) і мінімальний досвід для застосування відповідної компетенції (Хуторской, 2004); І. Зімня «компетентність» визначає як інтелектуально і особистісно обумовлений досвід соціально-професійної життєдіяльності людини, що ґрунтується на знаннях; «компетенцію» – як невикористаний резерв «прихованого», потенційного (Зімня, 2009). Окремі науковці взагалі не розмежовують ці поняття і вважають, що вони відображають «цілісність та інтегративну сукупність результату освіти на будь-якому рівні і в будь-якому аспекті» (Головань, 2011; Кузенко, 2010).

Компетентність являє собою інтегративну характеристику професіоналізму особи, яка «володіє необхідними компетенціями для ефективного виконання професійної діяльності» (Кожан, 2012). Професіоналізм визначається як здатність особи демонструвати високорозвинені компетенції, необхідні для виконання професійної діяльності на рівні стандартів поведінки (Кожан, 2012).

Модернізація вищої освіти, приведення її у відповідність до Європейських вимог, підготовка майбутніх фахівців у ЗВО України на основі компетентнісного підходу є прерогативою держави у XXI ст. Компетентнісний підхід В. Байдаренко, автор глосарію, у якому відображені результати досліджень термінологічного апарату, які використовуються в документах Болонського процесу, визначає як підхід до «проектування результатів освіти, заснований на компетенціях» (Байденко, 2009), що виступає методологічним інструментом для реалізації цілей Болонського процесу. «Компетенцію» науковець характеризує як «динамічну комбінацію характеристик (що відносяться до знань і їх застосування, умінь, навичок, здібностей, цінностей і особистих якостей), що висвітлює результати навчання за освітньою програмою, тобто що необхідно випускнику ЗВО для ефективної професійної діяльності, соціальної активності і особистого розвитку, які він повинен засвоїти і продемонструвати» (Байденко, 2009). Із цього визначення слідує той факт, що в основі розробки, проектування програми підготовки студентів у ЗВО лежить

компетентнісний підхід, що передбачає: відображення у системному і цілісному вигляді результатів освіти; формування результатів освіти у ЗВО як ознаки готовності випускника продемонструвати відповідні знання, уміння і цінності; визначення структури компетенцій, які повинні бути засвоєнні та продемонстровані тим, хто навчається (Лунячек, 2013, с. 155-162).

Освіта, яка базується на компетенціях, підкреслює значущість життєвих навичок, оцінює майстерність фахівця відповідно до результатів практичного застосування (Richards & Rodgers, 2001); зосереджується на результатах навчання, а не на процесі (Savage, 1993).

На думку В. Байденко й ін. (Байденко, 2009) «компетенція в освіті» характеризує здібності особистості до реалізації знань і досвіду в діяльності з високим рівнем самооцінки, саморегулювання, швидкої адаптивної й гнучкої реакції на зміну обставин або середовища; є однією з важливих особливостей кваліфікацій (рівнів); відображає відповідність кваліфікаційним вимогам з урахуванням потреб і запитів на ринку праці; демонструє вміння виконувати конкретні види діяльності в залежності від поставлених завдань. Наповнення навчального плану дисциплінами, логіка їх викладання, зміст та змістово-технологічне їх наповнення впливає з профілю компетентностей, які треба розробити на основі моделі професійної діяльності фахівця.

У структурі компетенції можна виділити різні структурні елементи. Так, Європейською рамкою кваліфікацій визначено знання, вміння, компетенції (висвітлюються в термінах відповідальність, автономність) структурними одиницями компетенції (Бабин, 2009); Національною рамкою кваліфікацій – знання, вміння, комунікацію, автономність і відповідальність (Луговий, Слюсаренко, & Таланова, 2012); знання, розуміння і навички, виділені у Болонському глосарії (Лунячек, 2013); В. Байденко та ін. – знання та їх застосування, вміння, навички, цінності і особисті якості (Байденко, 2009).

Тому, розглядаючи професійну підготовку майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ в умовах ЗВО з позиції компетентнісного підходу, можемо стверджувати, що результатом цієї підготовки є сформованість відповідних компетенцій відповідно

до мети, змісту й особливостей майбутньої діяльності (знань, умінь і навичок, розумінь, цінностей та якостей) у випускника ЗВО, які він здатен продемонструвати після завершення навчання.

Визначення переліку компетенцій фахівця з соціальної роботи у ТГ має бути узгоджено з Національною рамкою кваліфікацій України. Так як ЗВО України здійснюють підготовку студентів зі спеціальності «Соціальна робота» освітніх рівнів бакалавр, магістр, на кожному освітньому рівні результати навчання виступають факторами формування інтегративної компетентності, під якою розуміють сукупність компетенцій фахівця у конкретній сфері (Кожан, 2012). Інтегративна компетентність демонструє здатність випускника розв'язувати задачі і проблеми в певній професійній діяльності.

Виходячи з тенденцій вищої освіти, зважаючи на факт діяльності у ТГ двох ланок фахівців (адміністраторів і практиків) варто наголосити на розробці двох компетентісних моделей підготовки бакалавра та магістра з соціальної роботи (рис. 3.10.), готових до діяльності у ТГ. У структурі формування компетентісної моделі виділяють ключові, галузеві та спеціальні компетенції, формування яких забезпечує реалізація нормативної і варіативної частини навчального плану відповідних програм підготовки.

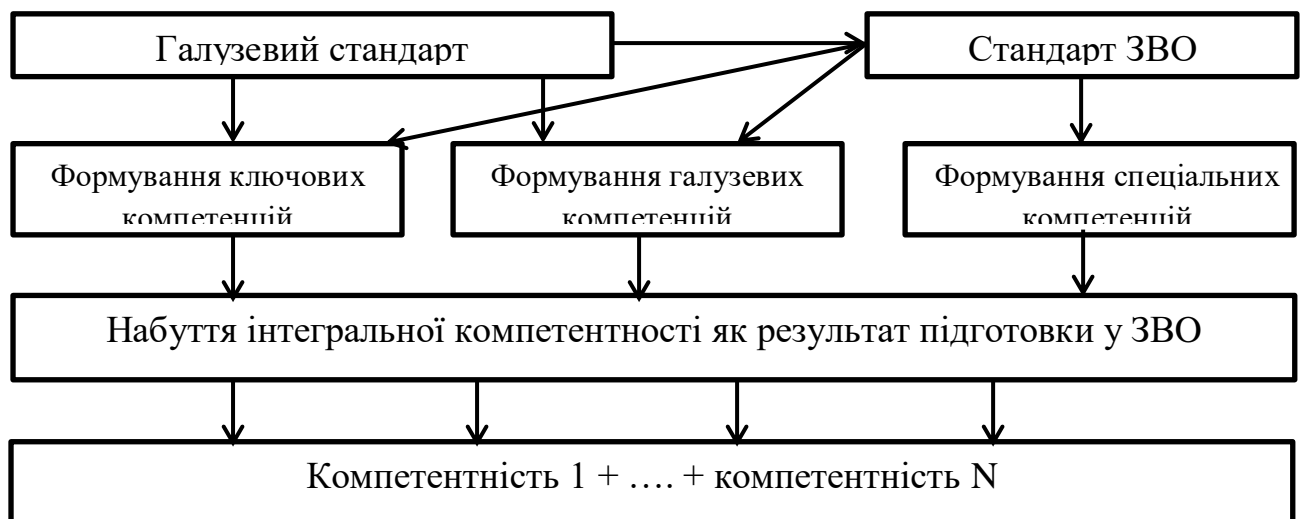


Рисунок 3.10. Структура компетентісної моделі підготовки бакалавра/магістра з соціальної роботи

На основі аналізу основних підходів до класифікації програмних компетенцій випускників програми з соціальної роботи освітніх рівнів бакалавр та магістр ЗВО України можемо виділити три групи компетенцій, якими вони мають оволодіти: загальні, професійно-базові та процесійно-спеціальні або професійно-фахові. Формуванню загальних і професійно-базових компетенцій сприяє опанування навчальних дисциплін нормативної частини циклу загальної підготовки; професійно-спеціальних/професійно-фахових – вивчення нормативних і варіативних курсів циклу професійної підготовки, проходження практики та залучення до позааудиторної діяльності.

На основі аналізу чинних нормативно-правових актів, кваліфікаційних вимог до відповідних фахівців, наукової та методичної літератури, поданих у 1 та 2 розділах нашого дисертаційного дослідження, нами було виокремлено базові програмні компетенції, якими має володіти соціальний працівник-випускник спеціальності «Соціальна робота» ЗВО України освітніх рівнів бакалавр і магістр. Відповідно, випускники бакалаврату мають володіти загальними (*комунікативна, інформаційна, науково-дослідна*), професійно-базовими (*деонтологічна, організаційна, діагностично-прогностична, технологічна, правозахисна*) та професійно-спеціальними (*розуміння основ соціальної політики, економічних основ соціальної роботи; обізнаність у різних галузях психології; оволодіння методикою соціологічного дослідження і методами статистики, здатність до створення сприятливого для життєдіяльності простору та вміння планувати й здійснювати професійний саморозвиток і вдосконалення*) компетентностями (табл. 3.7.) для надання практичних соціальних послуг на рівні ОТГ. Рівень сформованості означених компетентностей є свідченням готовності бакалаврів-майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ задля надання інтегрованих соціальних послуг населенню.

Таблиця 3.7.

**Професійні компетентності бакалаврів із соціальної роботи,  
необхідні для роботи у ТГ**

<b>Професійні компетентності</b>
<b>Загальні</b>

<i>комунікативна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність до налагодження емоційно-стабільного, толерантного міжособистісного спілкування;</li> <li>– здатність до роботи у команді;</li> </ul>
<i>інформаційна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність до самостійного пошуку й оброблення необхідної інформації з різних джерел для розв’язання конкретних питань;</li> <li>– здатність до ефективного використання інформаційних технологій у професійній діяльності;</li> </ul>
<i>науково-дослідна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність виконувати навчально-дослідні завдання на основі аналітико-синтетичної мисленнєвої діяльності;</li> </ul>
<b>професійно – базові</b>	
<i>деонтологічна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність і готовність дотримуватися етики професійної діяльності, етичних принципів, цінностей як з погляду професійної чесності, так і з погляду розуміння можливого впливу на особистість, соціальну групу, соціальну ситуацію; повага до гідності кожної людини; толерантне ставлення до різних категорій клієнтів, їх емоційних проявів;</li> </ul>
<i>діагностично-прогностична</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знання сутності й особливостей оцінки потреб та проблем особи, сім’ї, громади та оволодіння процедурою здійснення оцінки потреб та проблем особи, сім’ї та громади, моделювання та прогнозування особливостей діяльності і індивідуального розвитку клієнтів;</li> <li>– уміння здійснювати діагностику, аналіз, фіксування показників, умов та результатів соціальної роботи, прогнозувати їх перебіг з урахуванням найважливіших факторів соціального середовища та життєвих обставин особи, сім’ї, специфіки різних соціальних груп;</li> <li>– уміння досліджувати й прогнозувати спрямованість впливу мікросередовища, особливостей сім’ї, виховного потенціалу у ТГ та джерел негативного/позитивного впливу на клієнтів;</li> <li>– уміння аналізувати життєве поле окремих осіб і малих груп людей, властивих їм індивідуальних негараздів та соціальних проблем, а також способи і шляхи їх розв’язання;</li> <li>– уміння визначати доцільність діагностичних, розвивальних, реабілітаційних чи корекційних засобів для розв’язання поставлених задач;</li> <li>– уміння прогнозувати та передбачати зміни у соціальній сфері загалом і можливі зміни соціально-економічного й соціально-психологічного стану певних соціальних груп та окремих клієнтів у ТГ і планувати діяльність з урахуванням цих змін;</li> </ul>
<i>організаційна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння здійснювати управління власною професійною діяльністю та працювати у команді;</li> <li>– уміння вирішувати, упорядковувати, систематизувати діяльність для досягнення мети; визначити, конкретизувати і вибудовувати ієрархію завдань у професійній діяльності;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння здійснювати стратегічне й оперативне планування; розробляти, планувати і організовувати процес виконання соціальних програм і проектів відповідно до потреб жителів ТГ;</li> <li>– знання системи організації діяльності сучасних соціальних служб, установ, організацій державної й недержавної форм власності, сфер, напрямів їх діяльності, спектру послуг, які вони пропонують;</li> <li>– уміння налагоджувати взаємозв'язки між соціальними службами, установами та організаціями державного і недержавного секторів сфери соціального захисту населення, бізнесовими структурами та залучати їх до культурно-освітньої, профілактично-виховної, спортивно-оздоровчої та інших видів роботи з клієнтами-жителями ТГ;</li> <li>– уміння організовувати та проводити соціальні, культурно-дозвіллієві заходи, волонтерські акції та доцільно використовувати професійні ресурси у наданні соціальних послуг сім'ям, дітям, молоді в СЖО;</li> <li>– уміння обґрунтовувати управлінські рішення і спроможність забезпечувати їх правомочність;</li> <li>– уміння здійснювати професійну діяльність відповідно до чинного законодавства, звітувати відповідно до затверджених форм та здійснювати рефлексію професійної діяльності.</li> </ul>
<i>технологічна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння оптимально використовувати сучасні технології соціальної роботи з різними категоріями отримувачів послуг та здійснювати соціальний супровід;</li> <li>– на основі результатів оцінки потреб і проблем отримувачів послуг, їхнього психологічного самопочуття, стану, інтересів, потреб, особливостей життєдіяльності планувати і визначати мету, завдання, форми, методи, прийоми, ресурси, основні підходи до індивідуальної чи групової роботи; коригувати за необхідністю форми і методи соціального впливу, визначати кінцевий результат, узгоджувати план із отримувачами соціальних послуг;</li> <li>– знання сутності та особливостей організації соціальної роботи та надання соціальних послуг в громаді;</li> <li>– уміння застосовувати теорії, моделі та методи соціальної роботи у процесі реалізації професійних завдань у ТГ;</li> <li>– здатність до забезпечення високого рівня культури та відповідальності у використанні та впровадженні технологій соціальної роботи;</li> <li>– уміння розробляти та виконувати соціальні програми та проекти, спрямовані на покращення умов життєдіяльності жителів ТГ на основі інструкцій, методичних рекомендацій, встановлення норм, нормативів, технічних умов тощо;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння пропагувати соціально значимі норми та правила поведінки, ведення здорового способу життя; сприяти попередженню негативних явищ і правопорушень серед населення;</li> </ul>
<i>правозахисна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оволодіння юридичними термінами, необхідними для професійної діяльності;</li> <li>– обізнаність щодо призначення соціальних пільг, допомог, виплат, компенсацій, особливостей соціально-правового захисту тощо;</li> <li>– ефективне використання нормативно-правових документів у професійній діяльності для вирішення відповідних професійних завдань, соціально-правових ситуацій тощо.</li> <li>– забезпечення дотримання норм охорони й захисту прав соціально незахищених категорій населення, представництво їхніх інтересів у різноманітних інстанціях;</li> </ul>
<b>Професійно – спеціальні</b>	
<i>розуміння основ соціальної політики</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знання основних тенденцій розвитку сучасної соціальної політики, нормативної бази щодо різних цільових груп, шляхів подолання соціальних проблем;</li> <li>– здатність визначати державні установи і громадські організації, діяльність яких спрямована на допомогу особистості, сім'ям, які перебувають у СЖО;</li> </ul>
<i>розуміння економічних та організаційних основ соціальної роботи</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння застосовувати знання з фінансового аспекту системи соціального захисту населення, соціального підприємництва як ефективного механізму вирішення соціальних проблем;</li> <li>– здатність до використання різних видів економічних механізмів, які застосовуються в соціальній сфері;</li> <li>– застосовування знань та стратегій з корпоративної соціальної відповідальності у професійній діяльності;</li> </ul>
<i>обізнаність у різних галузях психології</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння досліджувати психічні явища у процесі взаємодії людей у великих та малих групах;</li> <li>– знання психічних властивостей особистості на різних вікових етапах її розвитку; природи, змісту, видів і форм прояву девіантної поведінки у людей різного віку, статі, професії та етнічно-культурної приналежності;</li> <li>– вміння застосовувати адекватні методи діагностики поведінки, яка відхиляється від норми;</li> <li>– володіння інструментами оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей особистості та соціального оточення, в якому здійснюється життєдіяльність особистості;</li> <li>– оволодіння знаннями про шляхи та способи передбачення, попередження, подолання суперечностей у взаєминах між окремими людьми, групами, об'єднаннями;</li> </ul>

<p><i>розуміння соціально-психологічних особливостей різних категорій отримувачів послуг</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вміння вибудовувати і підтримувати робочі стосунки з отримувачем послуг, оцінювати, розуміти й інтерпретувати поведінку;</li> <li>– здатність використовувати широкий спектр прийомів і засобів розв’язання соціально-психологічних проблем отримувачів послуг, їх варіативність у застосуванні державними, громадськими, приватними установами та організаціями соціальної сфери;</li> <li>– вміння провести інтерв’ю із клієнтом, здійснювати оцінку потреб клієнтів, скласти індивідуальний план та впроваджувати його разом із отримувачем послуг з урахуванням його соціально-психологічних особливостей;</li> <li>– здатність допомогти клієнтам розвинути необхідні вміння та навички, а також забезпечення доступу до відповідних ресурсів та служб, необхідних для подолання СЖО;</li> </ul>
<p><i>володіння методикою соціологічного дослідження та методами статистики</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння застосовувати основні методи і техніки соціологічних досліджень, методи статистики; розуміння суспільних пріоритетів, соціальних процесів і суспільних відносин;</li> <li>– здатність до проектування соціологічних досліджень, аналізу й інтерпретації їх результатів, використання у практичній діяльності;</li> </ul>
<p><i>здатність до створення сприятливого для життєдіяльності простору</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– уміння самодіагностики, саморегуляції з метою попередження професійного перевантаження і синдрому професійного вигорання;</li> <li>– здатність витримувати емоційне навантаження в складних ситуаціях професійної діяльності;</li> <li>– забезпечення професійної саморегуляції;</li> </ul>
<p><i>вміння планувати та здійснювати професійний саморозвиток і вдосконалення</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність навчатися протягом життя, підвищувати професійну компетентність, планувати і здійснювати професійний саморозвиток, самопізнання, самовизначення, самоорганізацію; планувати програму професійного самовдосконалення.</li> </ul>

Джерело: розроблено автором дослідження

Фахівець із соціальної роботи-випускник магістратури ЗВО України, готовий до роботи у ТГ, має володіти загальними (*комунікативна, інформаційна, самоосвітня, прогностична та науково-дослідна*), професійно-базовими (*деонтологічна, організаційно-координаційна, управлінська, проектувально-моніторингова, технологічна*) та професійно-спеціальними (*розуміння основ соціальної політики, економічних основ соціальної роботи, оволодіння методикою соціологічного дослідження та методами статистики, розуміння соціально-*

психологічних особливостей різних категорій отримувачів послуг, вміння планувати й здійснювати професійний саморозвиток і вдосконалення, вміння здійснювати адвокаційну діяльність та менторську підтримку, вміння розробляти впроваджувати інноваційні форми та методи соціальної роботи в громаді) компетентностями (табл. 3.8.) для організації процесу надання соціальних послуг на рівні ОТГ, його адміністрування та моніторингу. Рівень сформованості означених компетентностей є свідченням готовності магістрів до роботи у ТГ.

Таблиця 3.8.

**Професійні компетентності магістрів з соціальної роботи,  
необхідні для роботи у ТГ**

<b>Професійні компетентності</b>	
<b>Загальні</b>	
<i>комунікативна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність здійснювати ділову комунікацію для отримання інформації, необхідної для вирішення завдань діяльності;</li> <li>– здатність взаємодіяти від імені клієнта, соціальної групи чи громади для представництва їх інтересів та захисту прав з юридичними та фізичними особами шляхом впливу на громадську думку та рішення в політичній, економічній, соціальній сфері державного управління;</li> <li>– здатність будувати комунікації з громадянами, колегами, керівниками з дотриманням поваги, вимог культури, етики публічного адміністрування та службового етикету;</li> </ul>
<i>інформаційна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність шукати, обробляти та аналізувати інформацію з різних джерел;</li> </ul>
<i>самоосвітня</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність навчатися, робити кар'єру, уміння застосовувати сучасні методи для особистісного та професійного зростання;</li> <li>– здатність критично осмислювати сучасні теорії і моделі соціальної роботи, розуміти принципи їх застосування для аналізу соціальних феноменів та ситуацій клієнтів;</li> <li>– здатність готувати наукові тексти та доповіді, представляти результати наукового пошуку до друку в наукових журналах і виданнях, збірниках матеріалів конференцій тощо;</li> </ul>
<i>прогностична</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність моделювати професійну діяльність, спрямовану на вирішення професійних задач у громаді, формувати досвід професійної діяльності, розширювати власний потенціал професійної діяльності, поповнювати та вдосконалювати арсенал професійних дій, оцінювати власний професійний потенціал і можливості;</li> <li>– здатність до прогнозування стратегії професійної діяльності.</li> </ul>

	<p>уміння застосовувати знання та розуміння основних концепцій, теорій і фактів для прогнозування стратегії професійної діяльності;</p>
<i>науково-дослідна</i>	<p>– здатність самостійно здійснювати наукові дослідження проблем соціальної роботи, продукувати гіпотези, збирати, опрацьовувати емпіричні дані та здійснювати науковий аналіз їх результатів, застосовувати отримані дані для вирішення завдань практичної професійної діяльності;</p> <p>– здатність визначати соціальну проблему, обґрунтовувати її актуальність, обирати і застосовувати комплекс методів наукових досліджень, адекватних меті та завданням наукової роботи в соціальній сфері;</p>
<b>Професійно – базові</b>	
<i>деонтологічна</i>	<p>– готовність до абсолютного дотримання моральних норм та етичних принципів у соціальній роботі;</p> <p>– здатність діяти соціально-відповідально та усвідомлена, дотримуватися соціальних зобов'язань, етичних принципів діяльності соціального працівника у взаєминах з клієнтами, партнерами, колегами та в управлінні соціальною організацією;</p>
<i>організаційно-координаційна</i>	<p>– здатність здійснювати цілеспрямований свідомий вплив на поведінку людей і соціальних груп з метою організації та координації їх діяльності в процесі досягнення цілей, які стоять перед групою, організацією, суспільством;</p> <p>– здатність визначати завдання, перспективи та принципи взаємодії; організовувати індивідуальні, групові, масові форми партнерства, міжсекторальну взаємодію для підвищення якості соціального забезпечення населення;</p> <p>– здатність здійснювати документальне забезпечення соціальної роботи, вести документацію з допомогою програмних засобів автоматизації діяльності організації;</p> <p>– здатність організовувати і координувати діяльність з надання соціальних послуг у громаді, забезпечувати доступ до відповідних ресурсів та служб підтримки, керуючись існуючою нормативно-правовою базою;</p>
<i>проектувально-моніторингова</i>	<p>– здатність розробляти, реалізувати, здійснювати моніторинг та оцінку соціальних програм і проектів;</p> <p>– здатність проводити вимірювання демографічних процесів, аналізувати демографічну ситуацію у ТГ і/або на території дії соціального закладу, здійснювати планування та організацію системи надання соціальних послуг відповідно до соціально-демографічних потреб населення;</p>

<i>управлінська</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність розуміти та визначати стратегічні цілі соціального розвитку на рівні громади та регіону, розробляти стратегічний план розвитку громади, сприяти консолідації зусиль членів громади щодо його реалізації;</li> <li>– здатність розробляти та впроваджувати програми соціальної підтримки та надання соціальних послуг, відповідно до існуючих потреб та можливостями громади щодо їх реалізації;</li> <li>– здатність розуміти сутність соціальних об'єктів, явищ та процесів, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між ними, прогнозувати їх розвиток та впливати на них через прийняття управлінських рішень;</li> <li>– здатність пояснювати та обґрунтовувати закони, принципи, механізми соціального адміністрування та особливості їх застосування в умовах територіальної громади.</li> <li>– здатність оцінювати ресурси та потреби спільноти, розробляти стратегічний план розвитку громади, сприяти консолідації зусиль членів громади щодо його реалізації;</li> <li>– здатність здійснювати спостереження і контроль через добір і розстановку кадрів, розподіл обов'язків між членами команди, моніторинг і оцінку якості роботи, її координацію між командами;</li> <li>– здатність координувати діяльність різних суб'єктів надання послуг у вирішенні завдань соціального захисту та під час роботи із конкретними випадками отримувачів послуг;</li> </ul>
<i>технологічна</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність добирати та адаптувати методи, прийоми та організаційні форми реалізації завдань соціальної роботи відповідно до мети, особливостей клієнтів і реальної ситуації, впроваджувати їх у практику, забезпечуючи їх варіативність, структурність, послідовність та інтеграцію, оцінювати результати втручання;</li> <li>– здатність розуміти проблеми особливих груп клієнтів, зумовлені їх виключенням з суспільства, вибирати ефективні методи втручання, визначати способи інтеграції щодо спеціальних груп клієнтів та оцінювати їх ефективність.</li> </ul>
<b>Професійно – спеціальні</b>	
<i>оволодіння методикою соціологічного дослідження та методами статистики</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оперування основними методами та техніками соціологічних досліджень, методами статистики; розуміння суспільних пріоритетів, соціальних процесів і суспільних відносин; здатність до проектування соціологічних досліджень, аналізу й інтерпретації їх результатів, використання у практичній діяльності;</li> </ul>
<i>вміння планувати й здійснювати професійний</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– здатність навчатися протягом життя, підвищувати професійну компетентність, планувати і здійснювати професійний саморозвиток, самопізнання, самовизначення, самоорганізацію; планувати програму професійного самовдосконалення;</li> </ul>

<i>саморозвиток</i>	
<i>вміння здійснювати адвокаційну діяльність та менторську підтримку,</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вміння здійснювати адвокаційну діяльність і менторську підтримку, формувати підтримуючу мережу клієнта;</li> <li>– здатність виконувати супервізорські функції (освітню, підтримуючу, контрольну): інформувати, роз'яснювати, спрямовувати колег, допомагати їм знайти необхідне рішення, радити, пропонувати нові методики і технології; надавати особистісну підтримку, пошук додаткових джерел підтримки життєвого тону фахівця;</li> </ul>
<i>вміння впроваджувати інноваційні форми та методи соціальної роботи в громаді</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– знання інноваційних форм і методів соціальної роботи з різними групами отримувачів послуг;</li> <li>– здатність адаптовувати інноваційні форми і методи роботи до сучасних реалій.</li> </ul>

Джерело: розроблено автором дослідження

Оцінювання рівнів сформованості визначених нами компетенцій є можливим через визначення місця самих компетенцій в ієрархії навчання у ЗВО (рис. 3.11.).

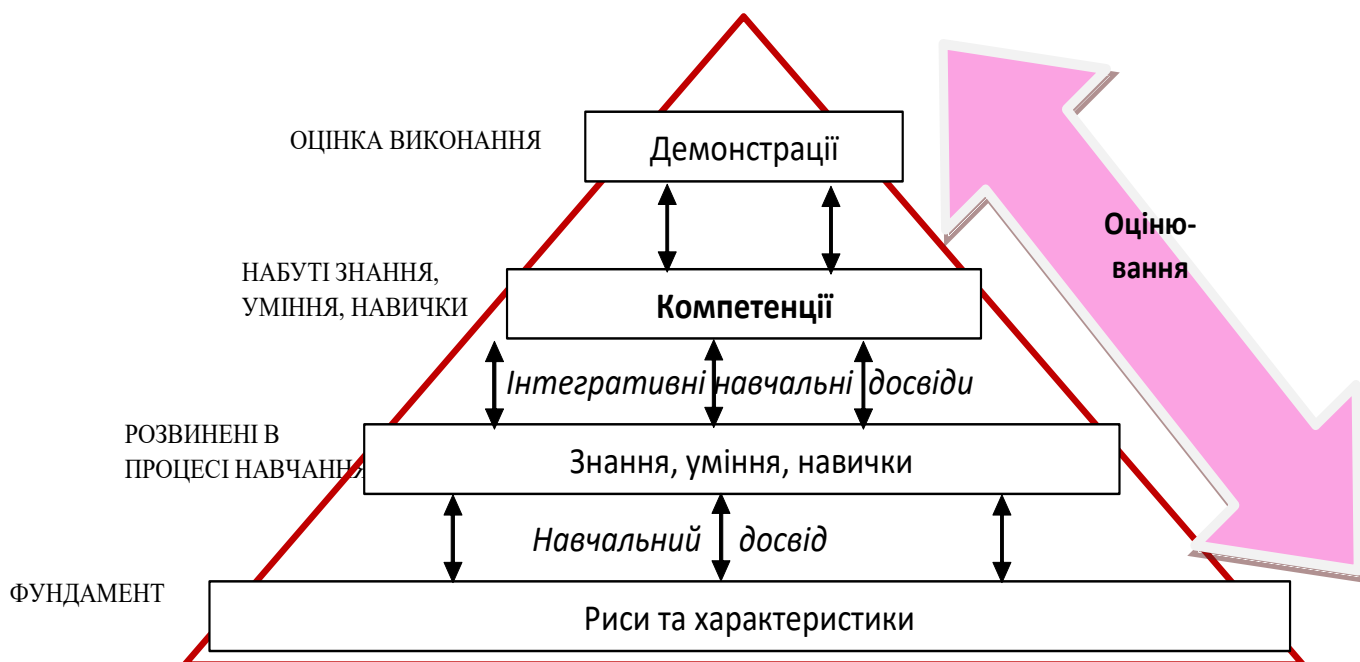


Рисунок 3.11. Місце компетенцій в ієрархії навчання у ЗВО

Компетентнісна модель підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ відображає сукупність загальних, професійно-базових та професійно-спеціальних компетентностей, рівень сформованості яких у випускників програм

першого та другого рівнів вищої освіти за спеціальністю «Соціальна робота» засвідчує їх готовність до роботи у ТГ. Компетентнісна модель підготовки фахівців з соціальної роботи у ТГ, а також модель професійної діяльності відповідних фахівців та модель їх особистості лягли в основу розробки системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ.

### **Висновки до третього розділу.....**

На основі аналізу наукових праць та практики професійної підготовки ми прийшли до висновку, що з метою підвищення якості вищої освіти, приведення системи професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у відповідність до вимог суспільства та ринку праці ЗВО України мають взяти на себе зобов'язання забезпечити високий рівень сформованості професійних і соціальних компетентностей, особистісно-професійних якостей випускника, готового до роботи у ТГ. Це є можливим за умови поєднання змісту професійної діяльності та змісту професійної підготовки майбутніх фахівців у ЗВО, орієнтації системи цієї підготовки на модель професійної діяльності фахівця у ТГ та модель його особистості.

З'ясовано, що модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ відображає цілі, зміст, характер конкретної діяльності, типові завдання і виробничі функції фахівця, проблеми, з якими він стикається на практиці та види діяльності, які здійснює. Модель фахівця базується на моделі його професійної діяльності, доповненої наявністю професійно та соціально необхідних компетенцій, сформованістю моральних цінностей і принципів, професійно-необхідних і соціально-значущих якостей, загальної й особистісно-професійної культури, управлінської компетентності, навичок міжособистісного й ділового спілкування, вміння приймати управлінські рішення, працювати в команді, креативне мислення, зорієнтованість на постійне вдосконалення особистості через самонавчання, самовиховання і саморозвитку.



Аналіз сутності, структури та особливостей побудови моделі фахівця та моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ дає підстави вважати, що модель професійної діяльності слугує: орієнтиром при побудові моделі професійної підготовки майбутніх фахівців у ЗВО; основою при розробці освітньої, освітньо-професійної чи освітньо-наукової програми підготовки, навчального плану і програм дисциплін.

Оскільки впровадження посад фахівців із соціальної роботи у ТГ перебуває на первинному етапі, розробка моделі професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ і моделі його особистості має проєктивний характер і включає п'ять логічно вибудованих та послідовних етапів: аналіз змісту діяльності конкретного фахівця і визначення сукупності та повноти функцій, професійних завдань, які він виконує у певній виробничій або організаційній системі; їх системний аналіз; розробка моделі професійної діяльності фахівця та систематизація отриманої інформації й оформлення графічної моделі фахівця; розробка структури професійної діяльності, відповідно до якої здійснюється підготовка у ЗВО.

Встановлено, що на рівні ОТГ діє дві ланки фахівців: адміністратори та безпосередні надавачі соціальних послуг клієнтам. Констатовано, що фахівці з соціальної роботи-адміністратори – це особи з вищою освітою другого рівня за ступенем магістра; фахівці-практики – з вищою освітою першого рівня за ступенем бакалавра відповідної спеціальності. До основних завдань адміністратора віднесено: планування, замовлення, фандрейзинг, організація надання соціальних послуг, моніторинг та оцінка їх якості; інформування, налагодження партнерської взаємодії, кооперації, здійснення супервізії, координації та адміністрування процесу надання соціальних послуг у ТГ тощо. Основними завданнями фахівця-практика є: безпосереднє надання інтегрованих соціальних послуг за принципом «єдиного вікна» особам/сім'ям, які перебувають у СЖО відповідно до вимог чинного законодавства, активізація громади, ініціювання змін, реалізація програм і проєктів з метою покращення умов життєіснування членів ТГ та ТГ вцілому.

Схарактеризовано основні завдання, функції, ролі фахівця-адміністратора і фахівця-практика; висвітлено види соціальних послуг, що надаються на рівні ОТГ

відповідно до чинного законодавства та розкрито механізми їх надання; визначено та структуровано категорії отримувачів соціальних послуг за універсальними та специфічними ознаками; визначено знання, вміння і навички, якими має володіти фахівець із соціальної роботи у ТГ. До особистісно-професійних якостей, якими має володіти фахівець з соціальної роботи у ТГ відносять три групи якостей: *професійно-необхідні, соціально-психолого-педагогічні та необхідні для професійного та особистісного зростання*. На основі отриманих даних спроектовано модель професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ і модель особистості фахівця, які слугують основою для розробки компетентнісної моделі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр та магістр у ЗВО, готових до роботи у ТГ. У структурі програмних компетенцій випускників програм бакалаврату або магістратури з соціальної роботи виділяють три групи: загальні, професійно-базові та процесійно-спеціальні або професійно-фахові. Встановлено, що оцінювання рівнів сформованості визначених нами компетенцій є можливим через визначення місця самих компетенцій в ієрархії навчання у ЗВО.

*Основні наукові результати, викладені в розділі, опубліковані в (Слозанська, 2014, с. 155-159; Слозанська, 2016, с. 149-157; Слозанська, 2017; Слозанська, 2017, с. 68-74; Слозанська, 2017, с. 265-269; Слозанська, 2017, с. 51-55; Слозанська, 2018, 221 с.; Слозанська, 2018, с. 365-377; Слозанська, 2018; Слозанська, 2018; Слозанська, 2018., с. 160-162; Slozanska, 2018, с. 249-252; Слозанська, 2018, с. 16-19).*

## РОЗДІЛ 4

### ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

#### 4.1. Концепція дослідно-експериментальної роботи

Підготовка майбутніх соціальних працівників як напрям професійної освіти та сфера професійної діяльності в Україні почала формуватися ще на початку 90-х років ХХ ст. (Поліщук, 2006). У 1991 р. Кваліфікаційний довідник посад керівників та службовців був доповнений кваліфікаційною характеристикою «спеціаліст із соціальної роботи» та «соціальний працівник» (Карпенко, 2008).

За понад 25 років (з 1990 р. по 2018 р.) в Україні відбулися значні зміни у вищій освіті, системі підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО і професійній діяльності означених фахівців. Події, що мають місце в державі (детальніше у 1 розділі), суспільстві (детальніше у 2 та 3 розділах), вищій школі (України, З., 2015; Постанова, К.М.У., 2015; Постанова, К.М.У., 2015) заставляють швидко реагувати на них та переформатовувати як ринок праці відповідно до потреб, що виникають так і систему підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи, зорієнтованих на діяльність у нових умовах.

Реформування системи соціального захисту населення (див. детальніше в розділі 1), що передбачає передачу соціальних послуг з «центру на місця» у ТГ поставив перед ЗВО, науковцями, практиками непросте запитання: «Чи випускники спеціальності «Соціальна робота» є готовими до роботи в ОТГ?»; і якщо «ні» – то «Яку систему підготовки слід змодельовати і реалізувати у ЗВО з метою формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ?». Відповіді на ці запитання заходилися шукати і ми. З 2015 р. по 2018 р. нами було проведено дослідно-експериментальне дослідження, що передбачало діагностику рівня сформованості у випускників програм з соціальної роботи готовності до діяльності у ТГ, розробку і реалізацію у ЗВО України системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності в

громадах. В основу спланованої дослідно-експериментальної роботи була покладена концепція *Action Research* (переклад з англійської мови – *дослідження в дії*). Вперше в Україні про означений вид соціальних досліджень стало відомо з праць дослідників у сфері соціальної роботи, таких як Н. Гусак (2015), Т. Семигіна та К. Єрошенко (2017; 2018). За кордоном даний вид досліджень не є новою ідеєю. Його активно застосовувати ще з 20-х років ХХ ст. в соціальній психології як форму соціального дослідження, в процесі якого науковець вивчає групові процеси, змінюючи їх, здійснюючи маніпуляцію процедурою і поведінкою, виступає активним учасником самого дослідження.

Родоначальником *Action Research* (AR) вважають К. Левіна (1948), який в 40-х роках ХХ ст. застосував означену методологію у процесі проведення досліджень у традиційних поселеннях національних меншин у США (євреїв, темношкірих тощо). Науковець наголошував, що саме дослідження проблеми та дії спрямовані на її вирішення не мають бути роздільними (McFarland, K. & Stansell, J., 1993). У своїй статті «*Action Research and Minority Problems*» К. Левін (1946) описав механізм реалізації AR, який розумів як цикл кроків, кожен із яких включав послідовне планування, дії і збір фактів про результати їх реалізації. Можна стверджувати, що дослідник під «*Action Research*» розумів особливий дослідницький підхід, у процесі реалізації якого науковець не тільки створює нові знання про соціальну систему, але й одночасно намагається змінити її. Зміни можуть відбутися тільки у тому випадку, якщо у дослідження будуть залучені практики, які добре володіють реальною ситуацією і станом речей.

У педагогіку поняття «*Action Research*» ввів С. Корі (1953) в 1949 р. як ефективний метод вирішення практичних проблем, що виникають у процесі навчання. Завдяки дослідженням С. Корі (1953) в педагогічну практику ввійшло поняття «вчитель-як-дослідник» (*teacher-as-researcher*) для опису діяльності вчителя, який постійно експериментував із новим матеріалом, застосовував нові техніки і методи навчання, апробовував нові ідеї, вдосконалював матеріал, тобто перебував в постійному активному пошуку (р. 70).

У 50-х роках ХХ ст. Е. Тріст (1976) застосовував *AR* у прикладних соціальних дослідженнях, вивчаючи громадянських репатріантів, які під час Другої Світової війни перебували в німецьких концтаборах. Науковець, спільно з колегами досліджували масштабні соціальні проблеми, пов'язані з інституційним й організаційним контекстами (Trist, 1976). В 60-70-х роках ХХ ст. *AR* активно застосовували і в соціології й антропології, досліджуючи соціальні конфлікти та їх політичні наслідки. У сучасних умовах *AR* як «дослідження в дії» активно застосовується в соціальних дослідженнях, пов'язаних із доглядом за людиною, викладацькою діяльністю та охороною здоров'я; у трансформаціях навчальних закладів, громад, організації тощо (Гусак, 2015).

Зазначимо, що у науковій теорії і практиці немає єдиного підходу до розуміння *AR*. Зарубіжні науковці описують *AR* як «процес», «спосіб», «метод» (К. Левін (K. Lewin), С. Корі (S. Corey), Р. МакТагарт (R. McTaggart), «підхід до дослідження» (Е. Віттекер (A. Whittaker), «групу дослідницьких методологій» (К. Кардно (C. Cardno) (Гусак, 2015), «вид прикладного соціального дослідження» (В. Джап (Jupp, 2006). Останній, в свою чергу, вважає, що *AR* передбачає реалізацію низки спланованих спільно дослідниками та учасниками процесу заходів, спрямованих на покращення соціальної ситуації і реалізацію змін (Jupp, 2006).

На основі аналізу наукових праць, які розкривають основні підходи до визначення досліджуваного поняття, Т. Семигіна та К. Єрошенко (2017) запропонували власне трактування означеного феномену. Науковці під «*Action Research*» розуміють «циклічний процес фасилітації людей, зацікавлених у вирішенні певної проблеми, до вивчення певного важливого її аспекту для кращого її розуміння та спрямування зусиль для її вирішення» (Єрошенко & Семигіна, 2018).

Зазначимо, що *AR* є включає: планування, здійснення активності й її оцінку, перепланування за результатами оцінки та нову активність (Holian & Coghlan, 2013); може бути застосованим у пілотному та фундаментальному дослідженнях; дозволяє апелювати на рівних умовах до методів наукового пізнання (опитування, спостереження, діагностику, експертизу) й активного втручання (покращення, зміни) в об'єкт дослідження. При застосуванні *AR* науковець є активним

учасником процесу дослідження, бере участь у розробці та реалізації практичних рішень, здійснює корекцію й оцінку діяльності та заходів, що проводяться.

У структурі *Action Research* (Johnson, 2005; Altrichter, ... & Feldman, 2005) виділяють дві рівноцінні частини: *практичну*, яка передбачає реалізацію плану дій, заходів, що продукують значні зміни в житті групи, громади, організації (ЗНЗ, ЗВО, факультету, кафедри, студентської групи тощо) або в процесі реалізації освітньої, соціальної, адміністративної програми; *науково-дослідну*, в результаті реалізації якої дослідник може прослідкувати хід AR, зібрати та продемонструвати його вхідні, проміжні та вихідні дані, процес засвоєння знань, формування вмінь і навиків, зміну станів, ціннісних орієнтацій, якостей, мотивацію учасників дослідження.

У залежності від ролі і значення однієї або другої частини AR за кордоном виділяють дві стратегії або форми *Action Research* (Stringer, 2013), які різняться методологією, набором методів і технік, процедурною логікою, цілями і результатами. Так, у першому випадку домінуючу роль відіграють практичні дії, а наукове дослідження виступає у ролі оправки, бахроми. Дослідження тут спрямоване не на отримання нових знань, цінних для науки або наукового пізнання, а скоріше виконує службову функцію, оскільки збір та аналіз даних допомагає досліднику глибше проаналізувати свої дії, їх доцільність і правильність, осмислити і прийняти рішення з метою подальшої корекції.

У другому випадку головним виступає дослідження, а практичні дії – є його побічним продуктом. У процесі дослідження поведінки людини в тій чи іншій ситуації, науковці, як правило, нічого не впроваджують, не реформують, а просто вивчають ситуацію і фактори, що повпливали на її виникнення. Вони можуть спровокувати людей на ту чи іншу поведінку з метою її детального вивчення. Проте, саму ситуацію вони створювати не будуть.

Г. Хузер виділяє маніпулятивну та парсипативну форми AR (Kemmis & McTaggart, 2005). Маніпулятивна – передбачає проведення спланованого експерименту в конкретних умовах, в ході реалізації якого здійснюється

втручання і маніпуляції з об'єктами дослідження. У той час як партисипативна – має на меті залучення об'єкта до дослідження в реальних умовах його існування.

Ми під «Action Research» розуміємо стратегію дослідження, що передбачає поетапну циклічну роботу дослідника або групи дослідників і включає шість основних етапів (рис. 4.1.): *ідентифікація проблеми; збір та аналіз даних; інтерпретація даних; розробка плану дій на основі отриманих даних; впровадження плану дій та оцінка результатів його реалізації; корекція плану дій і його повторне впровадження.*

1 етап – *ідентифікація проблеми* – передбачає реалізацію активності з визначення проблеми дослідження в контексті змін, що мають місце в Україні; формулювання мети, завдань, провідної ідеї дослідження; діагностику причин проблеми та висунення гіпотези щодо їх вирішення, розробка концепції дослідження (детальніше у вступі нашого дослідження);

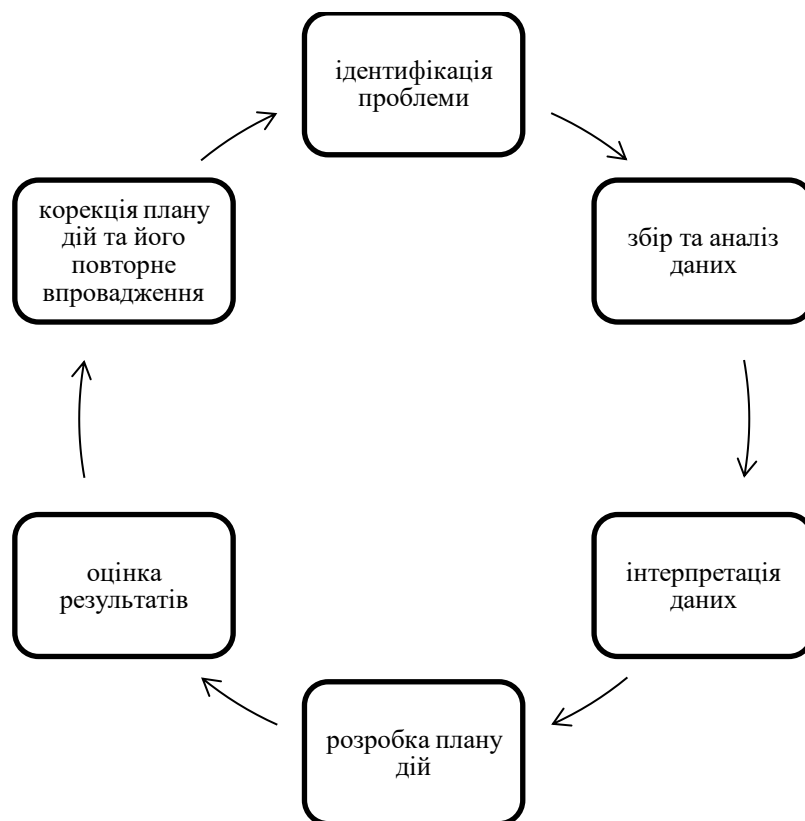


Рисунок 4.1. Етапи Action Research

2 етап – *збір та аналіз даних* – має на меті проведення кабінетного, доекспериментального дослідження, що передбачає збір та аналіз науково-методичних та емпіричних даних.

Збір та аналіз науково-методичних даних передбачає вивчення науково-методичної літератури з проблеми дослідження, опублікованої вітчизняними і зарубіжними науковцями та оприлюдненої в наукометричних базах Google Scholar, ResearchGate, нормативно-правової бази, досвіду та практики з метою виокремлення та визначення ключових понять дослідження (підрозділ 1.1.), виявлення специфіки організації соціальної роботи на локальному рівні закордоном та в Україні в історичному та сучасному контекстах (підрозділ 1.2.), концептуальних засад організації соціальної роботи в територіальній громаді в Україні (підрозділ 1.3.), кращих практик, перспектив розвитку соціальної роботи та специфіки роботи соціальних працівників на локальному рівні в Україні (підрозділ 1.3.), законодавчих ініціатив, документів, затверджених низкою Міністерств України відповідно до концепції розвитку соціальної політики та системи соціального захисту населення в умовах децентралізації (підрозділ 1.4.), теорій, моделей та методів соціальної роботи (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3.), особливостей професійної діяльності фахівців із соціальної роботи, покладені на них завдань, функцій, виконуваних ними ролей і категорії клієнтів (підрозділ 3.2).

Паралельно відбувався збір та аналіз емпіричних даних, що передбачав застосування кількісних (контент аналіз, скринінг освітніх програм та навчальних планів, опитування завідувачів кафедр та анкетування соціальних працівників) та якісних (бесіди з експертами, фокус-групи) методів дослідження з метою отримання інформації щодо стану підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ; кількості ЗВО, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників, орієнтованих на роботу в громаді (підрозділ 4.1.); визначення мети, завдань, змісту, принципів і результатів професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО готових до роботи у ТГ, особливостей такої підготовки (підрозділ 4.2.); виокремлення та висвітлення суті структурних компонентів готовності соціальних працівників до роботи у ТГ, критеріїв оцінки рівнів їх сформованості та розробки відповідного інструментарію для діагностики рівня їх сформованості у майбутніх фахівців із соціальної роботи та



практикуючих соціальних працівників (підрозділ 4.3.). Хронологічно процедура збору та аналізу даних подана у таблиці 4.1.

*Таблиця 4.1.*

**Хронологія збору й аналізу даних у контексті здійснюваного дослідження (2015–2018 рр.)**

Збір та аналіз науково-методичних даних		Збір та аналіз емпіричних даних	
серпень-грудень 2015 р.	вивчення зарубіжного досвіду організації соціальної роботи на локальному рівні;	грудень 2015 р.	збір даних про кількість ЗВО, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ;
січень 2016 р. – по теперішній час	опрацювання української нормативно-правової бази, досвіду та кращих практик;	січень 2016 р.	підготовка, написання та розсилка листів на електронні адреси завідувачів випускових кафедр ЗВО України з метою їх опитування щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ;
квітень 2016 р. – по теперішній час	вивчення практики впровадження української нормативно-правової бази в практику;	березень-квітень 2016 р.	аналіз отриманих в результаті опитування даних;
квітень-травень 2016 р.	розробка моделей організації соціальної роботи у ТГ в Україні (на основі вивчення зарубіжного досвіду організації соціальної роботи на локальному рівні та українських реалій, із врахуванням думки експертів і фахівців у цій сфері);	квітень 2016 р.	підготовка і проведення фокус-груп із експертами та опитування спеціалістів у сфері соціальної роботи; опрацювання отриманих даних;
червень 2016 р. – по теперішній час	вдосконалення моделей організації соціальної роботи у ТГ в Україні.	травень – червень 2016 р.	розробка діагностичного інструментарію і вивчення рівня готовності випускників програм бакалаврату та магістратури до роботи у ТГ;
		липень 2016 р.	аналіз отриманих в результаті діагностики даних;

	серпень 2016 р.	обговорення з колегами можливостей впровадження окремих елементів із розробленого змістово-технологічного забезпечення в підготовку майбутніх соціальних працівників з метою формування у них готовності до роботи у ТГ;
	лютий 2017 р.	повторний скринінг інформації, поданої на офіційних Інтернет-сайтах ЗВО щодо наявності освітніх або/і наукових програм підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ;
	вересень 2016 р.- грудень 2017 р.	впровадження окремих елементів із розробленого змістово-технологічного забезпечення в підготовку майбутніх соціальних працівників програм бакалаврату та магістратури у ЗВО України з метою формування у них готовності до роботи у ТГ;
	травень-серпень 2017 р.	розробка системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ;
	вересень 2017 р.- грудень 2018 р.	пілотування системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у ТНПУ ім. В. Гнатюка.

Джерело: розроблено автором дослідження

*3 етап – інтерпретація даних* – отримані в результаті аналізу наукової та науково-методичної літератури, нормативно-правової бази, досвіду, практики, сучасних умов дані дали можливість схарактеризувати стратегію розвитку соціальної роботи в територіальній громаді в Україні (підрозділ 1.3.); визначити актуальні для вітчизняних реалій теорії соціальної роботи та дієві методи роботи

соціального працівника в громаді, розробити авторські моделі соціальної роботи на локальному рівні та висвітлити перспективи їх розвитку та застосування в сучасних умовах в Україні (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3.); спроектувати компетентнісну модель особистості фахівця-адміністратора та фахівця-практика та моделі їх професійної діяльності (підрозділ 3.3.), висвітлили етичні аспекти його роботи (підрозділи 3.4.).

Інтерпретовані в результаті аналізу емпіричні дані лягли в основу визначення суті готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ (підрозділ 4.2.) і розробки системи їх професійної підготовки до роботи у ТГ у ЗВО України (підрозділ 5.1.).

На основі інтерпретації отриманих в результаті дослідження даних сформульовано відповідні висновки, опубліковано монографії, численні статті у періодичних наукових журналах, тези і виступи у матеріалах збірників конференцій;

4 етап – *розробка плану дій на основі отриманих даних* – спроектовано систему професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ (підрозділ 5.1.); визначено змістово-технологічне та навчально-методичне її наповнення (підрозділ 5.3.) та висвітлено педагогічні умови її ефективної реалізації (детальніше підрозділ 5.2.); обрано експериментальну базу дослідження; розроблено план дій щодо її імплементації у ЗВО України з детальним описом заходів, що плануються (підрозділ 5.1., 5.3.); розроблено авторський та адаптований діагностичний інструментарій задля перевірки її ефективності (детальніше в підрозділі 5.4.),

5 етап – *впровадження плану дій та оцінка результатів його реалізації* – передбачає: проведення квазі-експериментального дослідження з імплементації системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у ЗВО України як комплексного плану дій на рівні бакалаврату (впровадження в навчальний процес розробленого автором дослідження змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення) і магістратури (пілотування освітньо-професійної програми) при дотриманні визначених педагогічних умов; оцінку

результатів ефективності зrealізованої системи шляхом застосування кількісних та якісних методів дослідження, обробку отриманих даних та їх оприлюднення, рефлексію (підрозділ 5.3.);

6 етап – *корекція плану дій та його повторне впровадження* – передбачає систематизацію результатів дослідження, формулювання загальних висновків та рекомендацій щодо подальшого впровадження результатів експерименту у процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО з метою їх підготовки до роботи в територіальній громаді; за необхідності, у випадку недосконалого результату, внесення змін, корективів у план дій з реалізації системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у ЗВО України та його повторна її реалізація.

Зазначимо, що оскільки AR є циклічним процесом, кількість циклів буде залежати від ефективності зrealізованих заходів згідно плану дій дослідника або групи дослідників (Mertler, 2008; Piggot-Irvine, 2006; Riel, 2010) (Додаток Г 1). Цикли нашої дослідно-експериментальної роботи, що передбачали збір та аналіз науково-методичних даних детально описані у розділах 1, 2 та 3; робота, що мала на меті збір і аналіз емпіричних даних – у підрозділах 4 й 5 розділів дисертаційного дослідження.

#### **4.2. Сутність і сучасний стан підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти до роботи у територіальній громаді**

Як уже зазначалось раніше, в Україні, в рамках реформи децентралізації влади, відбувається інституалізація практичної соціальної роботи на локальному рівні. Свідченням того є працевлаштування у ТГ фахівців із соціальної роботи, здатних організувати, адмініструвати, планувати та надавати різного роду соціальні послуги згідно вимог чинного законодавства України особам/сім'ям, які перебувають у СЖО. Соціальний працівник, який розуміє специфіку соціальної роботи на рівні ОТГ та володіє набором відповідних компетентностей виступає

основним суб'єктом такого роду діяльності. Її робота в межах громади сприяє покращенню умов життєдіяльності, розвитку як окремих її членів так і всієї громади та суспільства загалом. Адже, доведено (Agranoff & Lindsay, 1983, p. 227-237; Scharpf, 1997, p.520-538), що профілактика та вирішення проблем, задоволення потреб та інтересів громадян на локальному рівні має більший ефект при реалізації плану дій у напрямку досягнення цілей сталого розвитку (Цілі сталого розвитку, 2016), особливо, якщо це стосується проблеми подолання бідності у всіх її формах.

Професійна підготовка ФСР до діяльності у ТГ є складовою підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО; її змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення визначається особливостями професійної діяльності відповідних фахівців у ТГ (див. підрозділ 3.2. дисертації), моделлю соціальної роботи, до реалізації якої вони залучені (див. підрозділ 2.3. дисертації). Нагадаємо, у ТГ передбачено діяльність двох ланок фахівців (адміністраторів і практиків) (див. підрозділ 3.2. дисертації), тому при визначенні сутності підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ, насамперед, необхідно апелювати до специфіки їх роботи в громаді (підрозділ 3.2.). Як уже попередньо зазначалося, фахівець з соціальної роботи-адміністратор забезпечує організацію, адміністрування, надання, моніторинг та оцінку соціальних послуг у ТГ, тоді як фахівець-практик – є безпосереднім надавачем інтегрованих соціальних послуг в громаді.

Мета, завдання, принципи, суб'єкти, об'єкти, методи, засоби, теорії, моделі і результати діяльності фахівців із соціальної роботи у ТГ (див. підрозділ 1.3. дисертації) визначають сутність підготовки майбутніх соціальних працівників до надання соціальних послуг в громаді та лежать в основі розробки системи підготовки відповідних фахівців у ЗВО (про це мова піде у 5 розділі дисертації).

Основою для побудови концепту дослідження слугували наукові праці О. Безпалько (2006) та Т. Семигіної (2004) як основоположників соціальної роботи в громаді в Україні (див. підрозділ 1.1. дисертації), а також науковий доробок великої кількості зарубіжних і низки українських учених (див.розділ 2 дисертації), міжнародна та вітчизняна законодавча база (див.розділ 1), аналіз прогресивних ідей практики та досвіду роботи соціальних працівників на локальних рівнях у

різних сферах соціальної роботи (див. розділ 3). Вивчення означених вище напрацювань дає підстави стверджувати, що професійна діяльність фахівця з соціальної роботи в громаді полягає у: розбудові системи соціальної роботи на рівні ОТГ; організації надання соціальних послуг особам/сім'ям у СЖО; попередженні причин появи СЖО; консультуванні та інформуванні населення відповідно до запитів, що виникають; розробці та реалізації заходів, спрямованих на задоволення потреб та інтересів жителів ТГ, вирішення їхніх проблем, сталого розвитку громади та суспільства в цілому; налагодженні комунікації, взаємодії та партнерства в межах і поза межами ТГ з різними соціальними інститутами; підготовці та введенні необхідної документації тощо.

У контексті здійснюваного дослідження актуальності набуває вивчення наукових праць, присвячених питанню професійної підготовки соціальних працівників у ЗВО. У результаті кабінетного дослідження ми здійснили ґрунтовний аналіз публікацій вітчизняних дослідників. Пошук наукової літератури здійснювався за ключовими словами «соціальний працівник», «професійна підготовка» на основі пошукових запитів Google Scholar та на сайті Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. Під час пошуку було виокремлено часовий інтервал: з 1997 р. (започаткування професійної підготовки соціальних працівників у Чернігівському юридичному коледжі на рівні молодшого спеціаліста (Лукашевич, Мигович, 2002) по 2017 р. У результаті пошуку отримано 17 600 посилань на наукові публікації. Для аналізу нами було відібрано повнотекстові кандидатські та докторські дисертації, захищені в Україні у визначені роки, які б розкривали особливості професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та висвітлювали різні аспекти їх готовності до професійної діяльності (таких публікацій виявилось 60) (Додаток Г 2). З огляду на різноаспектність дисертаційних досліджень ми спробували згрупувати результати пошукової роботи у такі блоки:

(1) – дисертаційні дослідження, присвячені вивченню зарубіжного досвіду професійної підготовки майбутніх соціальних працівників;

(2) – дисертаційні дослідження, присвячені вивченню рівня готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності з різними категоріями клієнтів з метою надання їм соціальних послуг;

(3) – дисертаційні дослідження, спрямовані на формування комунікативної компетенції, особистісно-професійних якостей у майбутніх соціальних працівників у процесі їх професійної підготовки;

(4) – дисертаційні дослідження, спрямовані на вдосконалення системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

У результаті ґрунтовного аналізу кандидатських і докторських дисертацій можна зробити висновок про наявність великої кількості наукових праць, присвячених дослідженню організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників за кордоном. Зокрема, вченими вивчено систему підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах Австралії (Г. Слосанська (2011), Великої Британії (О. Пічкара (2002), Канади (Н. Видишко (2010), Н. Гайдук (2006), США (Л. Віннікова (2003) О. Дуб (2012), Л. Клос (2018), Н. Собчак (2004), Франції (Г. Лещук (2009), Скандинавських країн (Т. Логвиненко (2015); висвітлено особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми і молоддю у Швеції (А. Кулікова (2009), з біженцями у США та Канаді (О. Ольхович (2008), до здійснення посередництва (на прикладі США та Канади) (Н. Гайдук (2006), для загальноосвітніх навчальних закладів у Великій Британії (О. Загайко (2008). Зазначимо, що прогресивні ідеї та надбання, отримані авторами наукових праць у контексті здійснюваного ними дослідження, були впроваджені в навчальний процес вітчизняних ЗВО, у яких функціонують програми з підготовки майбутніх соціальних працівників. Про що свідчать довідки про впровадження результатів дисертаційних досліджень, подані в кінці кожної з проаналізованих нами робіт.

Низка вітчизняних наукових досліджень присвячені вивченню питання підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з різними категоріями населення. Зокрема, результати численних експериментальних досліджень за участі студентів бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» ЗВО України свідчать про їх готовності до роботи з: людьми похилого віку з метою організації патронажної

роботи (Т. Голубенко (2015); сім'ями, які опинилися в СЖО (О. Белоліпцева (2013); сім'ями, в яких перебувають діти під опікою з метою їх соціального супроводу (О. Водяна (2016); прийомними сім'ями (О. Міхеєва (2012); дітьми і молоддю (І. Зверева (1999); дітьми, які опинилися у СЖО з метою захисту їх прав (Ж. Петрочко (2011); дітьми-сиротами та дітьми позбавленими батьківського виховання (Л. Цибулько (2014); учнівською молоддю з метою організації їхнього дозвілля (С. Пащенко (2000), профілактики девіантної поведінки (Р. Козубовський (2014) та їх соціальної реабілітації (Н. Сайко (2017); студентською молоддю з метою превентивної діяльності (С. Сурова (2012); безробітною молоддю з метою профорієнтації (Л. Горбань (2013).

Різні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників до: соціально-правової діяльності розглядала у своїй дисертаційній роботі І. Ковчина (2008); соціально-виховної – Л. Пундик (1999). Вивченню рівня готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у багатонаціональному середовищі присвячене дисертаційне дослідження Ю. Рябової (2016). Не залишилося і по за увагою дослідників питання щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до надання різноманітними категоріями споживачів соціально-економічних послуг (А. Приходько (2013)).

Підготовці до налагодження комунікації, спілкування з клієнтами, колегами, різноманітними соціальними установами з метою взаємодії, налагодження контактів, співпраці присвячені дисертаційні дослідження таких українських науковців як Д. Годлевської (2007), О. Канюки (2000), О. Присажнюка (2010), О. Урсола (2012); до застосування інтерактивних технологій у професійній діяльності – Л. Хоменко-Семенової (2015); до профілактики та вирішення інтерперсональних конфліктів у діяльності соціального працівника – А. Кунцевської (2006).

Не залишається і поза увагою дослідників питання вдосконалення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, наближення її до Європейських вимог, запитів суспільства та клієнтів. Задля покращення умов навчання та формування у студентів спеціальності «Соціальна робота» готовності до професійної діяльності О. Вознюк (2014) доводить необхідність застосування активних методів



навчання; І. Мельничук (2011) – інтерактивних технологій; І. Боднарук (2015) – побудови навчального процесу на основі акмеологічного підходу; В. Савіцька (2015) – праксеологічного підходу.

Результати аналізу дисертаційних досліджень українських науковців свідчать про частковий або достатній рівень готовності майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр спеціальності «Соціальна робота» до роботи з різними категоріями населення (людьми похилого віку, біженцями, різними типами сімей, дітьми і молоддю у СЖО). Водночас, поза увагою дослідників залишається питання діагностики рівня готовності фахівців із соціальної роботи до діяльності в межах ТГ. Винятком є дослідження процесу соціалізації старшокласників в умовах територіальної громади, виконане А. Аніщенко (2010); особливостей соціально-педагогічної діяльності з дітьми та учнівською молоддю – О. Безпалько (2006).

Аналіз наукових досліджень вітчизняних учених (Видишко, 2010; Годлевська, 2007; Гомонюк, 2012; Дєдов, 2016; Карабусь, 2017; Карпенко, 2008; Козубовський, 2014; Кулікова, 2016; Ларіонова, 2016; Микитенко, 2006, Мельничук, 2011; Овод, 2012; Ольхович, 2008; Повідайчик, 2007; Поліщук, 2006; Слосанська, 2011; Собчак, 2004; Спіріна, 2009; Тименко, 2005; Троценко, 2012; Фалинська, 2006) свідчить, що під професійною підготовкою майбутніх соціальних працівників розуміють процес, який передбачає засвоєння теоретичних, практичних і науково-методичних основ професійної діяльності, розвиток спеціальних практичних вмінь і навичок, формування ціннісних орієнтації, особистісних якостей та професійної культури, важливих для соціальної роботи, орієнтацію на пролонгований професійний та особистісний розвиток і вдосконалення. Підготовка майбутніх фахівців передбачає формування системи професійно-необхідних компетенцій, професійно-особистісних якостей, морально-етичної культури, цінностей в умовах навчання у ЗВО, що містить підсистеми (когнітивну, діяльнісну, мотиваційно-ціннісну), через залучення у різні види аудиторної та позааудиторної роботи (навчальну, практичну, науково-дослідну, проектну, волонтерську, самостійну, виховну, дозвілльєву) з метою формування

готовності (теоретичної, практичної, психологічної) до різноманітних видів професійної діяльності.

Зауважимо, що незважаючи на велику зацікавленість українських науковців проблемою підготовки майбутніх соціальних працівників (Додаток Г 2), у вітчизняній теорії і практиці відсутні наукові праці, присвячені вивченню питання професійної підготовки майбутніх фахівців до роботи у ТГ.

Здійснений нами аналіз сучасних зарубіжних (соціальної взаємодії, сервісної, персонологічної, інформаційної, біхевіористичної та муніципальної, характерних для Великої Британії, Канади, США, Німеччини, Норвегії, Польщі, Швеції та Франції) та вітчизняних (предметна, інформаційно-дисциплінарна, функціональна, особистісно-мотиваційна, суб'єктно-діяльнісна, компетентнісна) моделей професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та праць учених, що досліджували особливості підготовки відповідних фахівців дозволяє стверджувати, що підготовка майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ має ґрунтуватися на поєднанні мотиваційної, компетентнісної, суб'єктно-діяльнісної моделей та моделі соціальної взаємодії, які інтегровані у розвивальну модель професійної підготовки майбутнього фахівця, що забезпечує його прогресивний особистісний, соціальний та професійний розвиток, набуття дієвої здатності організовувати та реалізовувати соціальну роботу в громаді.

З урахуванням специфіки діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ, надзвичайної складності організації і реалізації соціальної роботи в громаді, її багатоаспектності й багаторівневості, нами визначено *особливості підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ*, а саме:

забезпечення розвивального вектору соціальної роботи у ТГ як інтегрального, ціленаправленого, об'єднувального виду діяльності, що передбачає організацію і надання соціальних послуг, розробку і реалізацію соціальних програм і проектів;

посилення творчого компонента професійної підготовки майбутніх фахівців, стимулювання їх до професійної творчості з розробки дієвих механізмів організації і надання соціальних послуг, активізації процесів та членів громади, розробки і реалізації соціальних програм і проектів, спрямованих на розвиток громади та її

членів, покращення умов життєдіяльності у ній;

забезпечення набуття студентами досвіду налагодження партнерської взаємодії з іншими соціальними суб'єктами, інституціями під час навчання для подальшого їх використання у професійній діяльності;

посилення ролі управлінських та самоуправлінських впливів, стимулювання студентів до участі в організації простору для надання соціальних послуг, у якому майбутній фахівець виступив би суб'єктом.

Зазначимо, що кожне з вище наведених положень є важливим і суттєвим в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ. Врахування виділених нами особливостей під час професійної підготовки майбутніх фахівців забезпечить формування у них досвіду роботи в громаді, а також сприятиме набуттю ними дієвої здатності реалізовувати її розвивальний вектор.

Варто зауважити, що вимоги, які диктує ринок праці до відповідних фахівців, мають виступати ключовими орієнтирами професійної підготовки фахівців із соціальної роботи у ТГ та враховуватися при розробці і впровадженні системи соціальної роботи на локальному рівні. Остання передбачає долучення усіх можливих суб'єктів з метою створення комфортного середовища для гармонійного розвитку особистості, вирішення її проблем, задоволення потреб та інтересів, надання різного роду соціальних послуг шляхом використання потенціалу громади, наявних та додаткових ресурсів, розробки та реалізації заходів, спрямованих на покращення умов життєдіяльності у громаді, її розвиток, реалізацію можливостей кожного індивіда в ній. За таких умов перед ЗВО України державної або приватної форм власності стоїть нелегке завдання – організувати підготовку майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ в умовах децентралізації та трансформації українського суспільства. Автономність ЗВО у веденні освітньої політики (України, З., 2014) відкриває нові можливості щодо організації навчального процесу відповідно до сучасних вимог.

Згідно ЗУ «Про вищу освіту» (2014) станом на 1 липня 2014 р. в Україні впроваджено різнорівневу (початковий рівень (короткий цикл), перший

(бакалаврський) рівень, другий (магістерський) рівень, третій (освітньо-науковий) рівень та науковий рівень вищої освіти) та різноступеневу (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії/доктор мистецтва і доктор наук) систему підготовки соціальних працівників. Підготовка здійснюється за освітніми та науковими програмами відповідно до державних освітніх стандартів, що розробляються для кожного рівня вищої освіти (ВО) в межах спеціальності. У разі успішного виконання програм особі присуджують відповідний ступень ВО та видають диплом молодшого бакалавра, бакалавра, магістра або доктора філософії з соціальної роботи (України, З., 2014).

Зазначимо, що навчання майбутніх соціальних працівників у ЗВО проводиться на денній, заочній і дистанційній формах. Базовими нормативними документами, які регламентують і визначають зміст навчального процесу у ЗВО України є освітні, освітньо-професійні та освітньо-наукові програми, навчальні плани програм підготовки, індивідуальні навчальні плани студентів, навчальні та робочі програми дисциплін (України, З., 2014).

Прийом абітурієнтів на спеціальність 231 «Соціальна робота» до ЗВО України відбувається на конкурсній основі, за умови подання документа державного зразка про раніше здобутий освітній (освітньо-кваліфікаційний) рівень і копії додатка до нього; копії сертифіката (сертифікатів) зовнішнього незалежного оцінювання (для вступників на основі повної загальної середньої освіти) або екзаменаційного листка єдиного фахового вступного випробування (у визначених цими Умовами випадках).

Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у ЗВО України здійснюється за принципом оптимального поєднання теоретичного та практичного компонентів навчання на основі застосування кредитно-модульної системи. Остання визначається як модель організації навчального процесу, яка ґрунтується на поєднанні модульних технологій навчання та залікових освітніх одиниць (залікових кредитів) (Гончаров & Гурин, 2008). Структурними елементами системи є: *кредит*; *заліковий кредит*; *змістовий модуль і модуль* (Гончаров & Гурин, 2008; Степко, Болюбаш, ... & Бабин, 2003).

У результаті аналізу інформації, розміщеної на інтернет-сайтах ЗВО України, встановлено, що станом на грудень 2015 р. в Україні функціонувало 65 ЗВО III-IV рівнів акредитації, які здійснювали підготовку майбутніх соціальних працівників за розробленими 4-річними ОП бакалаврату (240 кредитів); 35 – за 2- (120 кредитів) та 1,5- (90 кредитів) річними ОПП або/і ОПН магістратури (Додаток Г 3) (Horishna & Slozanska, 2017) та однією 4-річною (240 кредитів) ОПН аспірантури (існувала 1 докторська програма (PhD) з соціальної роботи і соціальної політики у Школі соціальної роботи ім.В.Полтавця НаУКМА). Усі заявлені програми пройшли процедуру ліцензування та підлягають акредитації у встановленому законом порядку. Невелику кількість магістерських і відсутність докторських програм із соціальної роботи у ЗВО України станом на 2015 р. пов'язували з неможливістю їх ліцензування через нестачу високого рівня ресурсного та кадрового забезпечення.

Ситуація змінилася у 2016-2017 рр. Станом на початок лютого 2017 р. в Україні майже у кожному ЗВО, що здійснює підготовку майбутніх соціальних працівників, діяли програми підготовки магістрів із соціальної роботи (за даними з Інтернет-сайтів ЗВО). Станом на означений час функціонувало 15 ЗВО (14 ЗВО та 1 науково-дослідна установа (Інститут проблем виховання НАПН України), які отримали ліцензію на підготовку докторів філософії зі спеціальності 231 «Соціальна робота», ліцензійний обсяг яких в сукупності складав 166 місць (Карагодіна & Пожидаєва, 2017, с. 85-91). Ліцензійний обсяг цих програм є різним для усіх ЗВО і в основному залежить від кадрового потенціалу та ліцензійного обсягу власних магістерських програм (Карагодіна & Пожидаєва, 2017, с. 85-91). Поява ОП із підготовки докторів філософії зі спеціальності 231 «Соціальна робота» пов'язана з зміною чинного законодавства у сфері регулювання системи ВО.

У системі ВО України немає досить чітких вимог до програм підготовки майбутніх соціальних працівників. Кожен ЗВО розробляє її за встановленим і затвердженим у даному конкретному закладі зразком із врахуванням наявних кадрових, матеріальних та технічних ресурсів, потреб громади; ліцензує та акредитує її. Органом, що проводить ліцензування освітніх програм є

Міністерство освіти і науки України, яке видає ліцензії на освітню діяльність на підставі позитивного експертного висновку Національного агентства з забезпечення якості ВО, а також переоформляє та анулює їх (стаття 13) (України, З., 2014). Наприкінці терміну дії ліцензії через процедуру акредитації визначається відповідність рівня підготовки фахівців за ліцензованими спеціальностями. Органом, що проводить акредитацію є Національне агентство з забезпечення якості вищої освіти (Постанова КМУ, 2017).

Аналіз ОП, ОПП, ОПН з підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України свідчить про їх структурованість і наявність основних восьми розділів, що дають інформацію про: програму, ЗВО, галузь знань і спеціальність, назву освітньої та професійної кваліфікації, тип диплому та обсяг програми, термін навчання, рівень програми, мету програми (*перший*); профіль програми, її рівень (перший, другий, третій цикли), фокус, орієнтацію програми та її особливості (*другий*); сфери професійної діяльності випускників програми та перспективні місця роботи (*третій*); стилі та методи навчання, основні підходи, форми і методи організації освітнього процесу, систему оцінювання, види і форми контролю (*четвертий*); програмні, професійні компетентності (*п'ятий*); програмні результати навчання (*шостий*); усі навчальні дисципліни, кількість кредитів та семестровий розподіл (*сьомий*); форми державної атестації (*восьмий*).

Навчальний план є складовою частиною програми підготовки і включає перелік нормативних і вибіркового дисциплін відповідного освітнього рівня; їх розподіл за семестрами та роками; визначає тижневе навантаження, кількість кредитів та годин, що відводиться на опанування кожної дисципліни, аудиторне навантаження, години для індивідуальної та самостійної роботи; форми проведення занять і форми проведення підсумкового контролю. Навчальні дисципліни нормативного/обов'язкового блоку спрямовані на формування загальних і фахових компетентностей. У їх структурі можна виділити основні та допоміжні фахові дисципліни. До нормативного/обов'язкового блоку навчального плану входять усі види практик і державна підсумкова атестація. Дисципліни вибіркового блоку (включаючи спеціалізацію) складають не менше 25 % від

загального навантаження і передбачають формування спеціальних або додаткових компетентностей.

З метою дослідження сучасного стану підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України до роботи у ТГ нами було проведено скринінг (грудень 2015 р.) усіх ОП, ОПП та ОПН із соціальної роботи, розміщених на Інтернет-сайтах ЗВО з запропонованого списку (Додаток Г 3). У процесі роботи, ми шукали відповіді на два основних питання: «Чи функціонують при університетах ОП, ОПП і/або ОПН з підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ?» та «Чи у навчальних планах програм бакалаврату та магістратури спеціальності «Соціальна робота» наявні навчальні дисципліни, в результаті опанування яких у студентів сформувалися б необхідні компетенції (загальні, професійно-базові та процесійно-спеціальні (див. підрозділи 3.3. і 4.4.) для роботи у ТГ?»).

У процесі дослідження, при аналізі контенту, розміщеного на сайтах ЗВО (Додаток Г 3), у нас виникли певні труднощі, пов'язані з застарілістю, неточністю, недостовірністю самої інформації, розміщеної на сайтах. Так, із 65 ЗВО, які здійснювали підготовку майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр на момент дослідження тільки 14 (21,5 %) подали на своїх сайтах оновлену інформацію, що стосується ОПП та навчальних планів або переліку навчальних дисциплін; 22 (33,8 %) – частково оновлену (достовірної та повної інформації на сайтах ЗВО з питань, що нас цікавили, ми не знайшли) та 29 (44,7 %) – зовсім не оновлену. Схожою була і ситуація з ЗВО, у яких функціонували програми магістратури з соціальної роботи. Так, з 35 ЗВО, 14 (40 %) – оновили, 6 (17,1 %) – оновили частково та 15 (42,9 %) – не оновили зовсім інформацію на сайті (Horishna & Slozanska, 2017). У результаті, інформація, яку ми отримали з інтернет-сайтів ЗВО не дала нам точної та релевантної відповіді на наші запитання.

У зв'язку з відсутністю необхідної інформації на інтернет-сайтах ЗВО, ми додатково сформулювали та розіслали на електронні адреси завідувачів випускових кафедр (січень 2016 р.) листи з переліком запитань, які нас цікавили. Аналіз отриманих у листах відповідей засвідчив, що у жодному ЗВО зі списку

(Додаток Г 3) на той час не функціонували освітні і/або наукові програми підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ. За нашим проханням, 14 завідувачів кафедр ЗВО України, у яких здійснюється професійна підготовка майбутніх соціальних працівників, погодилися надіслати нам плани бакалаврату та магістратури спеціальності «Соціальна робота» для більш детального аналізу.

Повторний скринінг роботи інтернет-сайтів ЗВО (Додаток Г 3), що здійснювати підготовку майбутніх бакалаврів і магістрів з соціальної роботи, також стосувався перевірки інформації щодо наявності освітніх і/або наукових програм підготовки майбутніх фахівців до роботи в ОТГ. Оновивши наявні у нас дані, ми виявили, що, станом на грудень 2017 р. в Україні у двох ЗВО зі списку (Додаток Г 3) – Київському національному університеті імені Б. Грінченка (2017) та Чернівецькому національному університеті імені Ю. Федьковича (2017) – функціонували освітньо-професійні програми підготовки магістрів із соціальної роботи з додатковими спеціалізаціями «Соціальне адміністрування в громаді» та «Управління соціальними процесами в громаді» відповідно. На базі Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича (2017) діяла освітня програма підготовки бакалаврів із соціальної роботи в громаді. З 2017 р. у Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка почала функціонувати освітньо-професійна програма на рівні магістратури «Соціальне адміністрування в громаді». У всіх інших ЗВО зі списку (Додаток Г 3) функціонували освітні і/або наукові програми підготовки бакалаврів із соціальної роботи загального профілю, тоді як здобувачам вищої освіти освітнього рівня магістр спеціальності «Соціальна робота», згідно чинного законодавства, пропонували отримати більш ґрунтовну або вузьку кваліфікацію завдяки опануванню освітньо-професійної програми з спеціалізації, запропонованої і затвердженої відповідним ЗВО у межах ліцензованої спеціальності.

Результати, отримані нами в контексті здійснюваного кабінетного, до експериментального дослідження, свідчать про зацікавленість вітчизняних науковців питанням професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до майбутньої професійної діяльності у різних сферах та з різними категоріями клієнтів. Водночас,



питання підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ залишилося не дослідженим. Прослідковується відсутність системності, наступності та цілісності бачення системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у ЗВО. Діагностика сучасного стану готовності соціальних працівників до роботи у ТГ дасть можливість прояснити картину щодо можливостей і перспектив працевлаштування випускників ОПП бакалаврату та магістратури з соціальної роботи в громаді.

#### **4.3. Діагностика стану готовності соціальних працівників до роботи у територіальній громаді**

Для ефективної роботи у ТГ з метою організації, адміністрування та надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів, розвитку громади та її жителів фахівець із соціальної роботи має володіти певним набором знань, умінь і навичок, демонструвати належний рівень готовності до означеного виду діяльності. Готовність безпосередньо пов'язана з системою підготовки відповідного фахівця у ЗВО, її змістово-технологічним та навчально-методичним забезпеченням. Готовність випускника моделюється у компетенціях конкретної освітньої програми, відображається в програмних результатах навчання і характеризуються наявністю професійно-особистісних і соціально-значущих якостей, професійно-необхідних знань, вмінь і здатністю використовувати їх у діяльності. Структура навчального плану, зміст навчальних дисциплін, практична підготовка, науково-дослідна діяльність, залучення до волонтерської та самостійної роботи працюють на формування у студента готовності до його майбутньої професійної діяльності.

У науковій літературі «готовність» визначається як складне, інтегральне особистісне утворення (З. Бондаренко (2008); О. Карпенко (2008); А. Кучеренко (2005); С. Литвиненко (2005) та ін.); фундамент професійної компетентності майбутнього фахівця (Ю. Сенько (2015, с.68); установка (В. Сластенин (2009)), суб'єктивний стан особистості, що виражається в її здатності і підготовленості до

залучення (Л. Мардахаєв (2002); М. Дьяченко, Л. Кандивович (1976); Н. Кузьмина, Н. Кухарев (1976)), виконання конкретної діяльності (В. Сластенин (2009)).

Н. Карабусь (2017) готовність майбутніх фахівців до професійної діяльності розглядає як: «стан, що визначає внутрішнє прагнення, установку, стійку орієнтацію на активні і доцільні дії; необхідна професійно значуща якість особистості, що визначає позитивне ставлення до діяльності, підкріплене стійкою мотивацією; наявність необхідних знань, умінь та навичок» (с.212). Це доводить той факт, що професійна готовність є не тільки результатом відповідної підготовки, але й її метою, основною умовою ефективної реалізації професійних завдань (Карабусь, 2017).

Можна простежити чіткий взаємозв'язок між «компетентністю» та «готовністю». Зазначимо, що «компетентність» – це здатність суб'єкта діяти, мати досвід роботи в конкретній сфері. Проте, у самого суб'єкта може бути відсутньою мотивація до такої діяльності. Під «готовністю» ми розуміємо оволодіння суб'єктом необхідною сукупністю компетенцій та наявність стійкого прагнення (мотивації) до конкретної діяльності. Тобто, готовність демонструє здатність та бажання особи успішно, усвідомлено та відповідально діяти у певній професійній сфері. З такої позиції нам відкривається психологічна готовність як структурний елемент готовності, яка характеризується сформованістю мотиваційної сфери, стійким прагненням та ціннісним ставленням до діяльності. В. Сластьонін, окрім психологічної, у структурі готовності виділяє також: науково-теоретичну; практичну; психофізіологічну та фізичну готовності (Сластенин, 1976).

Зважаючи на різні підходи до визначення готовності вважаємо за доцільне зазначити, що під готовністю соціального працівника до роботи у ТГ ми розуміємо інтегративну здатність особистості до організації, адміністрування та надання соціальних послуг у ТГ у конкретних умовах, що характеризується сформованістю професійних компетенцій, особистісно-професійних якостей, професійно-необхідних цінностей і спрямованістю на професійну діяльність.

Аналіз основних підходів до визначення поняття «готовність», «професійна готовність» дали підстави для висновку, що в *структурі професійної готовності фахівця з соціальної роботи в громаді* можна виділити *мотиваційний* (відображає позитивне, ціннісне ставлення суб'єкта до майбутньої професійної діяльності), *компетентнісний* (визначає систему знань, умінь і навичок, здатностей, необхідних для організації і надання соціальних послуг у ТГ, сукупність способів, технологій соціальної діяльності) та *особистісно-рефлексивний* (сформованість особистісно-професійних якостей, здатність до рефлексії і професійно-особистісного вдосконалення у фахівця) *компоненти*.

Вважаємо за доцільне розкрити зміст структурних компонентів професійної готовності соціальних працівників до роботи у ТГ. Зокрема, *мотиваційний компонент* передбачає наявність: стійкої професійної спрямованості фахівців на діяльність із організації і надання соціальних послуг у ТГ, усвідомлення її значущості, розуміння власної ролі у цій діяльності; важливості та позитивного ставлення до відповідної професійної підготовки.

Ми погоджуємося з думкою вчених (Дейниченко, 2015; Кузьміна, 1990; Левчук, 1992) про те, що професійна спрямованість особистості фахівця є основою, стрижнем його особистості. Вона характеризується його позитивним емоційно-ціннісним ставленням до професії, прагненням нею займатися, свідомим розумінням її мети та завдань; охоплює сукупність професійних цілей, потреб, інтересів, мотивів, настанов і ціннісних орієнтацій. Стійка професійна спрямованість особистості фахівця відображає внутрішню мотивацію, інтерес і свідоме прагнення до професії, усвідомлення її значущості. Це, в свою чергу, спонукає фахівця до прояву творчої активності, постійного прагнення до самовдосконалення і здобуття нових знань, досвіду (Кабусь, 2016); студентів-майбутніх фахівців – до активних дій, прояву ініціативності, творчого підходу до вирішення завдань, що перед ними ставляться, здійснення різних видів діяльності (навчальної, практичної, науково-дослідної, виховної, самоосвітньої), пошуку і застосування ефективних засобів професійної діяльності.

При визначенні змісту *компетентнісного компонента готовності фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ* ми опиралися на модель професійної діяльності та модель особистості фахівця, схарактеризовані нами у 3 розділі нашого дослідження. Виокремлення означеного компонента зумовлене необхідністю оволодіння майбутніми фахівцями компетенціями, що відображають їхню теоретичну і практичну готовність до організації і надання соціальних послуг у ТГ.

*Особистісно-рефлексивний компонент готовності фахівців із соціальної роботи у ТГ* характеризується сформованістю значущих для успішної роботи в ОТГ особистісно-професійних якостей, здатністю до рефлексії і професійно-особистісного вдосконалення. Особистісно-професійні якості, якими має володіти соціальний працівник, готовий до роботи у ТГ представлено в підрозділі 3.3. дисертації.

Здатність до рефлексії визначається нами як формування цілісної оцінки себе як фахівця з соціальної роботи та результатів своєї діяльності, власних можливостей, ресурсів, знань, досвіду, особистісних якостей, результативності застосування форм, методів і засобів у роботі з клієнтами у ТГ, самооцінка рівня сформованості власної компетентності, розробка плану та постановка завдань, спрямованих на самовдосконалення, саморозвиток, підвищення рівня професійної майстерності задля покращення результатів своєї професійної діяльності.

Структуру готовності майбутнього фахівця з соціальної роботи до організації і надання соціальних послуг у ТГ схематично представлено на рис. 4. 1. Усі структурні компоненти готовності взаємопов'язані і взаємозумовлені та є однаково важливими для ефективної професійної діяльності у ТГ.

Стан готовності ФСР до роботи у ТГ можна виявити за допомогою діагностики рівнів сформованості виокремлених нами компонентів самої готовності. З цією метою нами було визначено діагностичний інструментарій та розроблено механізм його використання. Зазначимо, що стан сформованості готовності до роботи у ТГ ми визначали як у фахівців-практиків, які вже

працюють за спеціальністю, так і у майбутніх соціальних працівників, які здобувають освіту за фахом у ЗВО України.

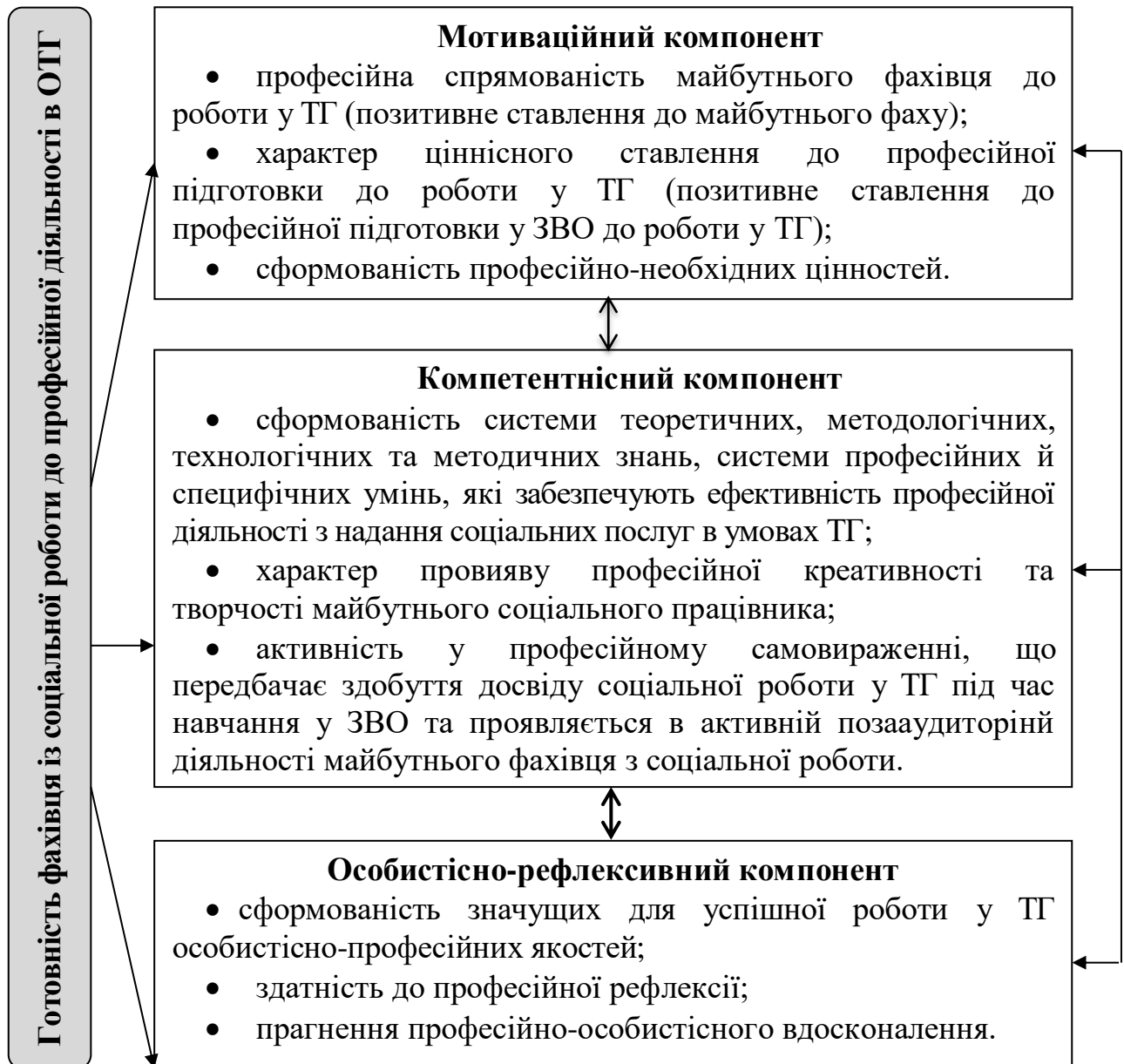


Рисунок 4.1. Структура готовності ФСП до професійної діяльності у ТГ

Діагностика рівнів сформованості виокремлених нами компонентів (мотиваційного, компетентнісного та особистісно-рефлексивного) готовності фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ відбувалася на 2 фазі АР і передбачала збір та аналіз емпіричних даних, шляхом застосування групи кількісних методів (що є актуальним для АР). Застосування авторських опитувальників, робота з документами (контент аналіз навчальних планів) та аналіз публікації за результатами вже проведених попередньо досліджень на

предмет вивчення готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ визначено автором як діагностичний інструментарій.

Перевірити рівень готовності випускників бакалаврату та магістратури спеціальності «Соціальна робота» до роботи у ТГ ми спробували на другому етапі діагностичного зрізу (квітень-травень 2016 р.). Однак, у процесі роботи над розробкою механізму діагностики, пошуку і підбору відповідних інструментів, методик для оцінки рівня сформованості визначених нами компонентів готовності, виокремлення з сформованого нами списку ЗВО України, випускники, яких взяли б участь у дослідженні, ми виявили факти, які унеможливили проведення стандартизованого зрізу. По-перше, у процесі опрацювання анкет, отриманих від завідувачів випускових кафедр (січень-лютий 2016 р.) ми дійшли до висновку, що в Україні питання професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ є досить новим і у жодному ЗВО зі списку (Додаток Г 3) не функціонувало на момент діагностики жодної освітньої і/або наукової програми підготовки відповідних фахівців. По-друге, діючі провайдери соціальних послуг, ОТГ і суспільство в цілому також не володіли інформацією щодо можливостей працевлаштування фахівців із соціальної роботи в ОТГ. Ми припустили, що це пов'язано з тим, що тільки станом на 19.01.2016 р. Наказом МСП України № 26 затверджено «Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення», якими передбачено впровадження в штатному розписі виконавчого органу ОТГ посади фахівця із соціальної роботи для надання соціальних послуг.

На основі встановлених фактів ми прийшли до висновку, що немає необхідності і доцільності діагностувати усі виокремлені нами структурні компоненти готовності. Це пов'язано з тим, що випускники бакалаврату та магістратури ЗВО України спеціальності «Соціальна робота» 2016 р. ще не поінформовані про перспективи працевлаштування у ТГ; а самі ЗВО, у момент діагностики, не зорієнтовані на підготовку майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ. Підтвердженням цього є результати анкетування, проведеного серед завідувачів випускових кафедр (див. підрозділ 4.2.).

Розуміння необхідності підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у ЗВО України та відсутність будь-якої інформації щодо рівня підготовки відповідних фахівців до роботи у ТГ на момент здійснення нашої розвідки унеможливають проведення подальшого дослідження. Для здійснення подальшої розвідки нам необхідна інформація про стан готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ. Наявність інформації означеного характеру також слугуватиме підставою для доцільності проведення запланованого дослідження, мета якого полягає в розробці та науковому обґрунтуванні системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ та експериментальній перевірці її ефективності.

Ми припустили, що визначити рівень знань, умінь і навичок, тобто рівень сформованості компетентнісного компонента готовності у випускників програм бакалаврату і магістратури спеціальності «Соціальна робота» до роботи у ТГ можна на основі опрацювання навчальних планів, освітніх і/або наукових програм розміщених на інтернет-сайтах ЗВО та листів завідувачів випускових кафедр. Оскільки визначений нами перелік компетенцій різниться для випускників бакалаврату та магістратури з соціальної роботи, аналіз навчальних планів та освітніх програм підготовки відбувався окремо для бакалаврів та магістрів.

Зазначимо, що під «компетенціями» ми розуміємо сукупність знань, умінь і навичок, їх розуміння та творче використання у конкретних сферах діяльності, а також наявність професійно-особистісних якостей і сформованість ціннісних орієнтацій, необхідних для ефективної діяльності. У зв'язку з діяльністю на рівні ОТГ фахівця-практика та фахівця-адміністратор (див. підрозділ 4.3.) усі знання, вміння і навички, якими має володіти випускник спеціальності «Соціальна робота», готовий до діяльності у ТГ, ми структурували у дві групи: знання, вміння і навички, що стосуються надання визначених законодавством соціальних послуг різним категоріям населення та знання, вміння і навички у сфері адміністрування соціальної роботи та організації надання соціальних послуг на місцях.

Встановлено, що відповідно до ЗУ «Про вищу освіту» перший (бакалаврський) рівень ВО відповідає шостому кваліфікаційному рівню

Національної рамки кваліфікацій і передбачає здобуття особою теоретичних знань та практичних умінь і навичок, достатніх для успішного виконання професійних обов'язків за обраною спеціальністю (України, З., 2014). Тоді як другий (магістерський) рівень ВО – сьомому кваліфікаційному рівню і передбачає здобуття особою поглиблених теоретичних та/або практичних знань, умінь, навичок за обраною спеціальністю (чи спеціалізацією), загальних засад методології наукової та/або професійної діяльності, інших компетентностей, достатніх для ефективного виконання завдань інноваційного характеру відповідного рівня професійної діяльності (України, З., 2014).

Провівши паралель між виокремленими нами моделями соціальної роботи у ТГ (див. підрозділ 2.2 дисертації), кваліфікаційними характеристиками фахівців та кваліфікаційними рамками можна зробити висновок, що в контексті реалізації інтегрованої моделі надання соціальних послуг доцільно робити акцент на залучення соціальних працівників із ступенем бакалавра спеціальності «Соціальна робота», здатних надавати соціальні послуги у ТГ відповідно до вимог, передбачених чинним законодавством сім'ям/особам, які перебувають у СЖО. Тоді як для реалізації моделі організаційного розвитку й адміністративної варто задіювати фахівців із соціальної роботи з ступенем магістра спеціальності «Соціальна робота» або соціальних працівників із досвідом роботи у відповідній сфері за умови виконання ними професійних обов'язків з управління соціальною роботою.

Співставлення мети ОПП бакалаврату та магістратури з соціальної роботи та сукупності знань, умінь і навичок, якими має володіти ФСР у ТГ ми припустили, що випускник бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» має засвідчити оволодіння знаннями, вміннями і навичками, що стосуються практичної соціальної роботи з різними категоріями населення; тоді як випускник магістратури – має продемонструвати сформованість знань, умінь і навичок у сфері адміністрування соціальної роботи й організації та надання соціальних послуг на місцях.

Результат контент аналізу ОПП бакалаврату (14) та магістратури (8), розміщених у вільному доступі на Інтернет-сайтах ЗВО й надісланих завідувачами випускових кафедр дав змогу припустити наступне: у процесі професійної



підготовки майбутніх соціальних працівників першого (бакалаврського) рівня ВО акцент робиться на знаннях, уміннях і практичних навичках, що стосуються сфер реалізації практичної соціальної роботи та на роботі з різними категоріями клієнтів як отримувачів соціальних послуг щодо надання їм соціальної допомоги, здійснення соціального захисту, обслуговування, реабілітації й адаптації тощо. Тоді як у процесі підготовки магістрів із соціальної роботи ЗВО апелюють до отримання студентами більш глибоких знань теоретичного та прикладного характеру, відповідних умінь і навичок, що дозволяє забезпечити професійність і конкурентоздатність випускників у сфері практики соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, а також сформувати здатність до викладання дисциплін із соціальної роботи, організації та проведення наукових і прикладних досліджень з актуальних проблем соціальної сфери, проектування і впровадження інноваційних соціальних технологій, реалізації ефективних механізмів управління соціальною роботою.

Детальний аналіз 14 навчальних планів (НП) ОПІ бакалаврату ЗВО, зі списку поданого у Додатку Г 3 засвідчив, що усі (14, що становить 100 %) НП спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня бакалавр ЗВО України зорієнтовані на підготовку майбутніх соціальних працівників загального профілю, здатних працювати у практичній площині та надавати послуги різним категоріям населення. Опанування навчальних дисциплін обов'язкового (нормативного) та вибіркового блоків, проходження запланованих НП практик студентами бакалаврату з соціальної роботи сприяє формуванню загальних, професійно-базових і професійно-спеціальних компетентностей у майбутніх соціальних працівників, необхідних для роботи у ТГ. Зокрема, формуванню загальних (*комунікативної, інформаційної та науково-дослідної*) компетентностей сприяє опанування таких навчальних курсів, як: «Основи професійної комунікації» та «Основи наукових досліджень». Опанування студентами бакалаврату курсу «Основи професійної комунікації», який є обов'язковим для вивчення у 8 (57 %) ЗВО (під іншими назвами) та вибірконим для 1 (7 %), забезпечить їх необхідними знаннями, що стосуються основних механізмів і закономірностей комунікації, методів і засобів ефективної міжособистісної взаємодії людей у процесі спілкування. Вивчення запланованого у всіх 14 (100 %) НП

дисципліни «Основи наукових досліджень» (наявний під назвою: «Методика/Методологія/Методи досліджень у соціальній роботі», «Методологія організації наукового дослідження», «Якісні методи дослідження у соціальній роботі», «Соціологічні методи в соціальній роботі» тощо) дасть можливість сформуванню цілісного бачення проблематики наукових досліджень; оволодіти знаннями з організації та проведення наукових досліджень; ознайомитися і практично закріпити процедуру визначення предмету, мети, завдань наукових досліджень; вміти правильно і точно підбирати валідний інструментарій для проведення досліджень; обробляти та інтерпретувати отримані в результаті дослідження дані.

*Професійно-базові компетентності* формуються при опануванні низки навчальних дисциплін професійного спрямування майбутніми соціальними працівниками у процесі їх професійної підготовки за програмами бакалаврату у ЗВО України. Зокрема, формуванню *технологічної та діагностично-прогностичної компетентності* сприяє вивчення таких навчальних дисциплін: «Вступ до спеціальності», «Система організації соціальних служб», «Історія соціальної роботи», «Теорія соціальної роботи», «Технології соціальної роботи/Методи соціальної роботи», «Соціальна діагностика і профілактика/Теорія і методи соціальної профілактики/Технології соціальної профілактики», «Соціальна реабілітація», «Основи PR/Рекламно-інформаційні технології», «Соціальне проектування/Особливості розробки та реалізації соціальних проєктів/Соціальне моделювання та проектування», «Соціальний патронаж», «Соціальне консультування», «Соціальна терапія», «Соціальна експертиза», «Практикум з соціальної роботи», «Соціальна робота з сім'єю», «Соціальний супровід сім'ї», «Протидія насильству в сім'ї», «Створення і супровід прийомних сімей», «Соціальна робота з різними групами клієнтів», «Соціальна робота в громаді» тощо.

Зазначимо, що у 13 НП, що складає 93 % (винятком є Київський університет імені Б. Грінченка) передбачено вивчення «Вступу до спеціальності» та «Системи організації соціальних служб» як обов'язкових навчальних курсів, опанування яких дає змогу сформувати у майбутніх соціальних працівників теоретичні

увявлення про соціальну роботу як галузь наукового знання, практичну діяльність і навчальну дисципліну; ознайомитися з закономірностями і принципами соціальної роботи, системою сучасних соціальних служб, установ, організацій державної й недержавної форм власності, сферами, напрямками їх діяльності, спектром послуг, які вони пропонують, категоріями клієнтів, нормативно-правовими актами, що регулюють їх діяльність.

У 14 НП (100 %) передбачено вивчення «Історії соціальної роботи» та «Теорії соціальної роботи», які мають статус обов'язкових. Мета їх вивчення полягає в ознайомленні студентів з історією соціальної роботи в Україні та за рубежом; етапами, тенденціями, особливостями її розвитку в різні історичні періоди під впливом соціальних, економічних і політичних факторів; засвоєнні теоретико-методологічних основ, теорій соціальної роботи й особливостей їх застосування у процесі розв'язання особистісних, групових та суспільних проблем і практичних завдань соціальної роботи.

«Технології соціальної роботи/Методи соціальної роботи» є обов'язковими для вивчення в 11 (79 %) НП ОПП бакалаврату спеціальності «Соціальна робота». Метою вивчення курсу є: оволодіння студентами теоретико-методологічними засадами технології соціальної роботи з різними категоріями населення та у різних сферах життєдіяльності суспільства задля підвищення ефективності надання соціальних послуг і життєдіяльності суспільства загалом; розвиток творчого мислення, вміння аналізувати й оцінювати ситуації, визначати шляхи і способи оптимального вирішення соціальних проблем, обирати та застосовувати відповідний інструментарій; формування практичних вмінь і навичок комплексного застосування технологій соціальної роботи у процесі вирішення конкретних проблем соціальної роботи індивідів, різних соціальних груп і громади.

Зазначимо, що у НП кафедри соціальної роботи й інклюзивної освіти Бердянського державного педагогічного університету навчальний курс «Технології соціальної роботи» читається разом з «Технології соціальної роботи за кордоном» як одна навчальна дисципліна. Тоді, як у решті 11 (79 %) навчальних планах «Технології соціальної роботи за кордоном/Досвід міжнародної соціальної роботи» є

окремою дисципліною. У процесі її вивчення студенти мають можливість ознайомитися з технологіями соціальної роботи в зарубіжних країнах.

У структурі навчального курсу «Технології соціальної роботи», що вивчається бакалаврами з соціальної роботи Київського університету імені Б.Грінченка, заплановано опанування 4 модулів: «Основи технологічного забезпечення соціальної роботи», «Технології соціальної профілактики та реабілітації», «Технології соціального проектування» та «Рекламно-інформаційні технології». У той час, як в інших навчальних планах бакалаврату, означені модулі викладаються як окремі навчальні дисципліни. Зокрема, курс «Соціальна діагностика і профілактика/Теорія і методи соціальної профілактики/Технології соціальної профілактики» запланований для вивчення у 7 (50 %) ЗВО, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр з метою опанування студентами знаннями, вміннями і навичками своєчасного виявлення негативних факторів, що впливають на погіршення умов життєдіяльності, поведінки індивідів, груп, громад і вироблення рекомендацій, механізмів щодо їх профілактики; здійснення оцінки потреб і проблем індивідів, сім'ї, громади та прогнозувати їх перебіг з урахуванням найважливіших факторів соціального середовища та життєвих обставин особи, сім'ї, громади, специфіки різних соціальних груп.

«Соціальна реабілітація» як дисципліна обов'язкового блоку передбачена для вивчення у 2 (14 %) та як вибіркового – у 4 (28 %) НП ОПП підготовки бакалаврів із соціальної роботи ЗВО. Означена дисципліна вивчається з метою опанування комплексу заходів, спрямованих на відновлення людини у втрачених можливостях (правах, статусі, здоров'ї тощо). При цьому, при вивченні «Соціальної реабілітації» як вибіркової дисципліни увага акцентується на медико-соціальній реабілітації людей з особливими потребами, соціально-реабілітаційній роботі з трудовими мігрантами, соціальній реабілітації жертв насилля, неповнолітніх.

«Соціальне проектування/Особливості розробки та реалізації соціальних проектів/Соціальне моделювання та проектування» – є самостійною дисципліною обов'язкового (5 (35,5 %) та вибіркового (5 (35,5 %) блоків НП ОПП бакалаврату спеціальності «Соціальна робота». Метою її викладання є: оволодіння студентами

основами соціального проектування як інструменту професійної діяльності фахівця із соціальної роботи, формування практичних навичок використання проектного підходу до розв'язання соціальних проблем; вироблення умінь і навичок з розробки та виконання соціальних програм і проектів, спрямованих на покращення умов життєдіяльності жителів ТГ на основі інструкцій, методичних рекомендацій, встановлення норм, нормативів, технічних умов тощо.

«Основи PR/Рекламно-інформаційні технології» є обов'язковим у 7 (50 %) та вибіркоким – у 1 (7 %) навчальним курсом НП ОПП бакалаврату ЗВО. Основна мета засвоєння курсу полягає в оволодінні студентами фаховими знаннями про сутність і природу зв'язків з громадськістю, їхню роль у суспільно-політичному процесі; виробленні навиків самостійного планування PR-кампаній задля пропагування соціально значимих норм і правил поведінки, ведення здорового способу життя; сприяння попередженню негативних явищ і правопорушень серед населення.

«Соціальний патронаж» є винятковим навчальним курсом, присутнім тільки у 3 (21 %) із 14 НП нами проаналізованих. Метою його викладання є: озброєння майбутніх соціальних працівників знаннями з основ соціального патронажу; набуття студентами знань роботи за місцем проживання, навчання, праці клієнтів; здобуття навиків соціальної патронажної роботи.

«Соціальне консультування» як навчальна дисципліна обов'язкового блоку присутня у 9 (62 %) НП із 14 нами проаналізованих. Студенти, в процесі її вивчення мають можливість ознайомитися з місцем і значенням консультування у процесі професійної діяльності соціального працівника, опанувати теоретичні знання і практичні методики консультування різних категорій клієнтів щодо вирішення широкого спектру соціальних проблем.

Навчальні дисципліни «Соціальна терапія» та «Соціальна експертиза» є присутніми тільки у 2 та 14 НП ОПП бакалаврату. Варто також відмітити поширеність останнього курсу у магістерських ООП з соціальної роботи. Метою вивчення «Соціальної терапії» є: розкрити основні концепції та моделі соціальної терапії як практичної діяльності; розглянути основні види терапії, форми і методи соціально-терапевтичної діяльності; сформувати основні вміння і навички

практичної терапевтичної допомоги різним категоріям клієнтів. Тоді як «Соціальна експертиза» вивчається з метою оволодіння студентами теоретичними і методичними засадами її здійснення; умінням аналізувати й оцінювати ситуації, чітко визначати шляхи і способи оптимального аналізу соціальних проблем та ефективно використовувати інноваційні методи експертної роботи; сформувати практичні навички, вміння організаційно-управлінської, дослідницько-аналітичної роботи, комплексного аналізу розвитку суспільства, різних соціальних груп та окремих особистостей.

Аналіз НП свідчить про наявність практично орієнтованих навчальних дисциплін, які сприяють формуванню у студентів бакалаврату знань, умінь і навичок, необхідних для реалізації практичної соціальної роботи. Зокрема, у 9 (62 %) НП ОП бакалаврату з соціальної роботи заплановано вивчення «Практикуму з соціальної роботи» як обов'язкової навчальної дисципліни, в 1 (7 %) – як вибіркової. У процесі її опанування студенти засвоюють знання, що стосуються безпосередньої індивідуальної взаємодії з клієнтом, працюють над формуванням вмінь і якостей, необхідних для надання соціальних послуг.

До практико-орієнтованих належать дисципліни, спрямовані на формування у студентів системи знань про сім'ю, їх типи, функції, проблеми та способи вирішення. До таких курсів відносимо: «Соціальна робота з сім'єю», «Соціальний супровід сім'ї», «Протидія насильству в сім'ї», «Створення і супровід прийомних сімей». Незважаючи на різні назви, мета у цих курсів одна – сформувати у майбутніх соціальних працівників систему знань з соціального супроводу сімей відповідно до сучасних запитів суспільства, про особливості життєдіяльності різних типів сімей, законодавства України про соціальний супровід сімей, вітчизняного і зарубіжного досвіду означеного виду діяльності.

«Соціальна педагогіка» – це курс, спрямований на дослідження виховних і соціалізуючих сил суспільства, способів їх актуалізації, шляхів інтеграції можливостей державних, громадських і релігійних організацій для підвищення ефективності процесу соціалізації особистості, групи, суспільства вцілому. «Соціальна педагогіка» є обов'язковою (8 ЗВО) та вибірковою (1 ЗВО) дисципліною.

Навчальний курс «Соціальна робота з різними групами клієнтів», що запланований як обов'язковий в 11 (79 %) і вибіркової в 1 (7 %) НП ОПП бакалаврату спрямований на ознайомлення студентів із категоріями клієнтів; основами організації роботи та оволодіння основними методами і формами соціальної роботи з різними соціальними групами клієнтів.

Варто зауважити, що у різних НП можна констатувати наявність навчальних предметів, що мають за мету озброїти студентів необхідними знаннями, сформувати відповідні вміння і навички роботи з конкретними категоріями клієнтів. Так, наприклад, «Соціально-психологічна допомога учасникам АТО» як вибіркова навчальна дисципліна вивчається студентами бакалаврату Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника; «Соціальна робота з людьми похилого віку/Геронтологія» передбачена у навчальному плані 4 (28 %) ЗВО як обов'язкова навчальна дисципліна та у 4 (28 %) – як вибіркова. «Соціальна робота з вимушеними переселенцями» є вибірковим предметом, який вивчається майбутніми соціальними працівниками у 5 ЗВО; «Соціальна робота з особами, які мають нехімічну залежність» передбачена у навчальному плані бакалаврату з соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка й Академії праці, соціальних відносин і туризму як вибіркова навчальна дисципліна; «Соціальна робота з людьми з особливими потребами» – як вибіркова у ТНПУ ім. В. Гнатюка та Київському національному університеті імені Тараса Шевченка.

Важливо озброїти майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр у процесі їх професійної підготовки знаннями, вміннями і навичками: надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів відповідно до чинного законодавства на основі застосування інноваційних підходів, індивідуальних форм і методів роботи; правильно здійснювати диференціацію соціальних послуг відповідно до потреб клієнтів; про види самих клієнтів, систему соціальних служб та специфіку послуг, що ними надаються; про особливості залучення недержавного сектору, волонтерів, благодійників до роботи; з етики соціальної роботи та сформувати уявлення про соціальну роботу в громаді, її типи та види, структуру, оволодіти базовими теоретичними знаннями щодо основних принципів та умов ефективної

професійної діяльності соціальних працівників у громаді. Вважаємо, що введення в НП ОПП бакалаврату з соціальної роботи навчального курсу «Соціальна робота в громаді» забезпечить студентів відповідними знаннями, вміннями і навичками. Станом на січень 2016 року у 3 (21 %) навчальних планах цей курс був обов'язковим та у 3 (21 %) – вибіркоким. Для ознайомлення студентів з основами формування громад, демографічними особливостями організації та діяльності ТГ України, принципами формування територіальної структури суспільства; проблематикою формування соціальних груп і територіальних колективів як соціальної спільноти; визначення соціально-демографічного стану ТГ України у ТНПУ ім. В. Гнатюка заплановано вивчення навчальної дисципліни «Соціальна демографія».

Опанування теоретичних основ етики професійної діяльності; сформованість гуманістично-орієнтованого професійного світогляду, етичної свідомості у ФСР; засвоєння етичних принципів, цінностей, норм соціальної роботи, міжнародних і національних стандартів, що регулюють поведінку соціальних працівників у процесі професійної діяльності та безпосередньої взаємодії з особами, групами, соціальними ситуаціями; толерантного ставлення до різних категорій клієнтів, їх емоційних проявів – *формування деонтологічної компетентності* – забезпечує вивчення «Етики професійної діяльності/Етика соціальної роботи», що входить у структуру обов'язкового блоку 10 (71 %) НП ОПП бакалаврату ЗВО.

Формуванню *організаційної компетентності* у студентів бакалаврату сприяє опанування таких навчальних дисциплін як: «Соціальна робота в сфері зайнятості населення», «Соціальна робота в недержавному секторі», «Теорії та практики волонтерської роботи/Основи волонтерства», «Соціальне партнерство», «Конфліктологія», «Соціокультурна анімація/Соціальна робота у сфері дозвілля», «Креативність у соціальній роботі» тощо.

Вирішити проблеми з працевлаштуванням, зайнятістю населення, аналіз основних проблем безробітних осіб і виокремлення можливих шляхів їх вирішення; засвоєння основних положень соціальної роботи у сфері зайнятості й оволодіння знаннями і навичками щодо її здійснення у цій сфері є метою «Соціальної роботи в



сфері зайнятості населення», яка є обов'язковою для вивчення у 6 ЗВО, які здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників, та у 2 – вибірковою.

Як залучити недержавний сектор, громадські організації, благодійні фонди до надання соціальних послуг тим, хто цього потребує, як налагодити з ними кооперацію, чи стати їх засновником – знайти відповіді на ці запитання студент-майбутній соціальний працівник зможе в процесі вивчення вибіркового навчального курсу «Соціальна робота в недержавному секторі».

На засвоєння специфіки волонтерської діяльності, перспектив залучення волонтерів, благодійників як додаткового кадрового ресурсу у процесі надання кваліфікованих соціальних послуг орієнтоване вивчення «Теорії та практики волонтерської роботи/Основ волонтерства» як обов'язкової навчальної дисципліни у 4 (28 %) та вибіркової у 3 (21 %) ЗВО.

Особливості налагодження партнерської взаємодії, теоретичні засади соціального партнерства, міжнародну та вітчизняну правову базу, основи проведення соціального діалогу в сфері соціально-трудових відносин на національному, регіональному та місцевому рівнях; методи розбудови партнерських стосунків шляхом залучення соціально-відповідального бізнесу та громадського сектору для надання соціальних послуг опановують студенти під час вивчення навчального курсу «Соціальне партнерство», який у 2 (14 %) ЗВО є обов'язковим для вивчення та у 2 (14 %) – вибіркоким. Зазначимо, що цей курс також викладається і в процесі підготовки майбутніх магістрів із соціальної роботи у низці ЗВО.

З метою попередження і вирішення конфліктів у сім'ях, між особами, в громаді фахівці із соціальної роботи мають володіти знаннями з конфліктології. Навчальний курс «Конфліктологія» спрямований на формування у студентів теоретичних знань про місце і значення конфліктів у повсякденному житті та професійній діяльності майбутнього соціального працівника. Він є обов'язковим для вивчення у 5 (36 %) та вибіркоким – у 3 (21 %) НП ОПП бакалаврату.

Для організації дозвілля різних категорій населення соціальний працівник зобов'язаний володіти теоретико-методологічними основами соціальної анімації, особливостями роботи з різними групами клієнтів, сформувати уміння і навички в

галузі соціально-культурної діяльності. Це є можливим завдяки вивченню навчального курсу «Соціокультурна анімація / Соціальна робота у сфері дозвілля», яка є обов'язковою у 3 (21 %) та вибірковою – 1 (14 %) НП.

Креативно, творчо підходити до вирішення соціальних проблем, здійснювати підбір форм і методів роботи з різними категоріями клієнтів сприяє опанування навчальної дисципліни «Креативність в соціальній роботі», яка є обов'язковою у 4 (28 %) та вибірковою у 2 (14 %) НП ОПІ бакалаврату з соціальної роботи ЗВО.

Формуванню *правозахисної компетентності* у студентів ОПІ бакалаврату з соціальної роботи сприяє вивчення таких навчальних дисциплін: «Правознавство/Правові основи соціальної роботи», «Галузеве законодавство у соціальній роботі». Безперечно, ФСР у громаді має володіти правовими основами соціальної роботи, юридичною термінологією; знати основні положення системи соціально-правового захисту різних категорій клієнтів, вміти коректно підбирати нормативно-правові акти, тлумачити норми права, надавати консультацію під час порушення прав людини. Це є можливим завдяки опануванню «Правознавства/Правових основ соціальної роботи», що входить до блоку обов'язкових курсів 10 (71 %) НП. Для отримання більш глибоких знань з основ права, його різновидів передбачено вивчення «Галузеве законодавство у соціальній роботі» у 4 (28 %) ЗВО як обов'язковий курс та у 2 (14 %) – як вибіркового.

Задля ознайомлення студентів із сутністю понять і теоретичними основами соціального захисту населення, сім'ї, молоді, дитинства і материнства, особливостями введення соціально-правових документів та актів у структуру НП 11 (78 %) ЗВО введено навчальну дисципліну «Соціальний захист населення»: в 9 (64 %) вона є обов'язковою і у 2 (14 %) – вибірковою. Назва самого курсу може варіюватися в залежності від ЗВО і звучати як «Соціальне забезпечення населення», «Соціальний/Соціально-правовий захист дитинства в Україні», «Основи соціально-правового захисту особистості», «Соціально-правовий захист окремих категорій клієнтів» тощо. Проте суть самої дисципліни назва не змінює. Означений курс запланований для ознайомлення студентів із основними положеннями права соціального забезпечення України, чинним законодавством у сфері соціального

захисту населення, особливостями роботи органів соціального забезпечення, категорії клієнтів, які мають гарантоване державою право на соціальний захист та механізмами роботи із ними.

Формуванню *професійно-спеціальних компетентностей* у студентів бакалаврату сприятиме вивчення низки навчальних курсів. Зокрема, у процесі дослідження ми виявили, що у всіх (100 %) НП передбачено опанування *психологічного блоку навчальних дисциплін* («Загальна психологія», «Соціальна психологія», «Вікова психологія» та «Психологія особистості та психодіагностика»), вивчення яких формує у студентів обізнаність у різних галузях психології, дозволяє засвоїти теоретичні знання про особливості психічної діяльності людини на різних вікових етапах її розвитку; походження, зміст, види прояву девіантної поведінки у людей різної статі, віку, професій; сформувати базові вміння з використання цих знань для вирішення професійних й особистісних проблем людини, особливості застосування релевантних методів діагностики та оцінки поведінки, проблем особистості; дослідження психічних явищ у процесі взаємодії людей у великих і малих групах, стійких переконань у значущості й цінності особистості інших людей і своєї власної, виховання прагнення до самопізнання та самовдосконалення.

З метою формування у студентів теоретичних знань і практичних навичок кількісної оцінки якості соціальних явищ і процесів, визначення закономірностей і тенденцій розвитку суспільства; оволодіння вмінням аналізувати статистичні дані; опанування комплексом статистичних методів спостереження, зведення і групування статистичних даних, системою статистичних величин студенти ОПП бакалаврату вивчають «Соціальну і демографічну статистику/Статистику», яка є обов'язковою навчальною дисципліною у 5 (36 %) ЗВО та вибірковою – у 3 (21 %).

Безперечно, для організації ефективної роботи, надання кваліфікованої соціальної допомоги тим, хто цього потребує соціальний працівник має бути в курсі подій, що відбуваються на політичній арені країни, тримати руку на пульсі змін, що мають місце, мати можливість реалізувати зміни та ініціювати їх самому з метою покращення умов життя різних категорій населення та громади вцілому. Вивчення основних моделей соціальної політики, її передумов та чинників; ознайомлення з

інструментами, документальною базою соціальної політики; формування уявлень про інституції, які займаються розробкою і впровадженням соціальної політики забезпечить вивчення навчального курсу «Соціальна політика (в соціальній роботі), що є обов'язковим в 11 (79 %) НП ОПП бакалаврату.

На забезпечення реалізації основних принципів державного підходу до організації соціальної роботи в умовах конкретної соціальної служби; сприяння опануванню студентами основних законів, принципів, методів і технологій менеджменту соціальної роботи; теорії соціальних організацій й менеджменту персоналу; формування вміння прогнозувати і моделювати управлінські рішення, набуття вмінь і навичок конкретної управлінської діяльності в організації направлене вивчення курсу «Менеджмент соціальної роботи». Цей курс є обов'язковим для вивчення у 10 (71 %) та вибірково у 2 (14 %) НП професійної підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр.

У процесі виконання своїх функціональних обов'язків соціальний працівник має справу не тільки з вирішення проблем клієнтів, наданням соціальних послуг але й з веденням професійних документів: справ клієнта, звітів тощо. Опанування навчальної дисципліни «Документознавство/Ведення професійних документів» дозволить студентам ознайомитися з процесами: створення, оброблення, зберігання, використання документів; ведення документної комунікації, архівів. Цей курс є обов'язковим для вивчення у 8 (57 %) та вибірково у 3 (21 %) НП ОПП бакалаврату із соціальної роботи.

Практика майбутніх соціальних працівників також має велике значення у процесі їх підготовки до роботи у ТГ. У проаналізованих нами НП передбачено проходження різних видів практики у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників: професійно-орієнтованої (2 / 3 семестр – в залежності від ВНЗ), навчальної (4 / 5 семестр), виробничої/стажерської (6/7/8 семестри). Проте, на нашу думку, найбільш важливою та актуальною для формування навиків роботи з різними категоріями клієнтів у ТГ є виробнича або стажерська практика, яку проходять студенти 4 курсу. Про важливість практичної підготовки та способу її організації мова піде в наступних параграфах нашого дослідження.

Аналіз 14 НП (Додаток Г 6) ОПП бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» засвідчив схожість та типовість самих планів, їх структури, переліку та змісту навчальних дисциплін, що пропонуються для вивчення майбутнім соціальним працівникам у процесі їх професійної підготовки у ЗВО (Додаток Г 7). Це дає можливість зробити припущення, що решта 51 НП, до яких ми не мали доступу, є типовими за структурою, логікою подачі навчальних дисциплін обов'язкового блоку. Щодо вибіркового навчальних дисциплін – то їх вибір, перелік і зміст можуть диференціюватися залежно від ОПП і кадрових, матеріально-технічних можливостей кафедри забезпечити їх належне викладання.

Виокремлення у структурі проаналізованих нами 14 НП дисциплін, що сприяють формуванню загальних, професійно-базових і професійно-спеціальних компетентностей, дає підстави для висновку про первинну, потенційну готовність випускників ОПП бакалаврату з соціальної роботи ЗВО України до роботи у ТГ для надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів відповідно їх потреб.

Професійна готовність фахівців до виконання ними своїх професійних обов'язків є складним та багаторівневим утворенням (Сластенин & Каширин, 2006), що передбачає окрім потенційної ще й безпосередню або ситуативну готовність. Тому, вважаємо, при визначенні рівня готовності випускників ОПП бакалаврату з соціальної роботи ЗВО України до роботи з різними категоріями клієнтів у ТГ варто апелювати не тільки до аналізу структури НП щодо наявності у них курсів, спрямованих на формування означених вище компетентностей, а й враховувати і змістове наповнення дисципліни новим, інформаційним матеріалом та людський фактор, які, на нашу думку, тісно взаємопов'язані. Зокрема, змістове наповнення навчальних дисциплін, оновлення навчального матеріалу безпосередньо залежить від мотивації, бажання викладача, його професійної підготовки, обізнаності, розвитку, зацікавленості, готовності вивчати і знайомитися з сучасними процесами, технологіями, що мають місце в Україні та закордоном, професійно розвиватися.

Так, як аналіз змісту означених навчальних дисциплін ОПП бакалаврату соціальної роботи виходить за рамки нашого дослідження, тому ми можемо говорити тільки про первинний чи потенційний компетентнісний компонент

готовності випускників спеціальності «Соціальна робота» до надання соціальних послуг різним категоріям населення на рівні ОТГ.

Підтвердили наше припущення про первинну готовність випускників бакалаврату до надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів на рівні ОТГ кандидатські та докторські дисертації, опрацьовані нами в процесі роботи над дисертаційним дослідженням (див. підрозділ 4.2. дисертації). Ґрунтовний аналіз понад 60 наукових праць вітчизняних дослідників засвідчив потенційну готовність (а саме сформованість високого та середнього її рівнів) випускників ОПП бакалаврату та магістратури з соціальної роботи до: роботи з різними категоріями клієнтів (Т. Голубенко (2015), О. Белоліпцева (2013), О. Водяна (2016), О. Міхеєва (2012), І. Зверева (1999), Ж. Петрочко (2011), А. Приходько (2013), Л. Цибулько (2014), С. Пащенко (2000), Р. Козубовський (2014), Н. Сайко (2017), С. Сурова (2012), Л. Горбань (2013); соціально-правової діяльності (І. Ковчина (2008); соціально-виховної діяльності (Л. Пундик (1999); багатонаціональному середовищі (Ю. Рябової (2016); налагодження комунікації, (Д. Годлевська (2007), О. Канюк (2000), О. Присажнюк (2010), О. Урсол (2012); профілактики конфліктів (А. Кунцевська (2006); застосування інтерактивних технологій у професійній підготовці (І. Боднарук (2015)), О. Вознюк (2014), І. Мельничук (2011), В. Савіцька (2015), Л. Хоменко-Семенова (2015) та ін.

Проведена нами експертиза НП ОПП бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» й аналіз дисертаційних досліджень дає підстави для висновків, що за умови належної організації і планування професійної підготовки у ЗВО випускники бакалаврату є потенційно готовими до роботи з особами/сім'ями, які перебувають у СЖО. Впровадження у перелік вибіркового навчальних дисциплін, зорієнтованих на роботу у ТГ (наприклад, таких курсів як «Соціальна робота в громаді», «Право соціального забезпечення», «Соціальна експертиза») дасть можливість студентам-майбутнім соціальним працівникам ознайомитися з особливостями соціальної роботи в громаді; переліком і специфікою надання соціальних послуг та формування соціального замовлення. Проходження практики в соціальних службах у ТГ

сприятиме формуванню готовності випускників програм бакалаврату з соціальної роботи до діяльності з різними категоріями клієнтів в умовах ТГ.

Маємо сумніви щодо сформованості компетентнісної готовності випускників магістратури з соціальної роботи до діяльності у ТГ. Адже, як свідчить аналіз мети доступних нам 8 ОПП магістратури з соціальної роботи, у ЗВО України зорієнтовані на: поглиблення у студентів під час навчання у магістратурі теоретичних знань, що стосуються технологій соціальної роботи з різними категоріями клієнтів і формування відповідних вмінь і навичок, сформування здатності до викладання дисциплін із соціальної роботи й організації та проведення наукових та прикладних досліджень з актуальних проблем соціальної сфери. Проте, професійна підготовка магістрів у ЗВО України зовсім не орієнтована на формування у них готовності до адміністрування, організації та планування соціальної роботи у ТГ.

На підставі співставлення мети ОПП бакалаврату і магістратури з соціальної роботи та сукупності знань, умінь і навичок, якими має володіти ФСР в громаді, ми зробили припущення, що випускник бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» має засвідчити оволодіння знаннями, вміннями і навичками, що стосуються практичної соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, тоді як випускник магістратури – продемонструвати сформованість знань, умінь і навиків у сфері адміністрування соціальної роботи, організації й надання соціальних послуг у ТГ.

Аналіз сучасних реалій, практики соціальної роботи зобов'язує враховувати той факт, що надавати соціальні послуги на рівні ОТГ можуть діючі соціальні служби, установи, організації шляхом укладення договору з конкретними ТГ про співфінансування їх діяльності та замовлення послуг. Тому, визначення рівня сформованості у працівників відповідних служб готовності до професійної діяльності у ТГ є на часі. У процесі дослідження ми піддали сумніву можливості надання соціальних послуг на рівні ОТГ діючими соціальними агентствами.

Відсутність наукових досліджень, присвячених вивченню питання якості та доступності надання соціальних послуг діючими соціальними службами державної форм власності, змотивували до проведення відповідної оцінки.

Оцінка якості й ефективності роботи означених провайдерів соціальних послуг та їх працівників, перевірка їх потенціалу, можливостей дає змогу визначити стан їхньої готовності до надання соціальних послуг на рівні ОТГ. У зв'язку з неможливістю провести діагностику усіх працівників діючих державних соціальних служб, установ та організацій через їх велику кількість і територіальну віддаленість (див. підрозділ 1.3. дисертації), а також обмеженість людських і фінансових ресурсів нами прийнято рішення про доцільність збору даних на території Тернопільської області. Означена область лідирує щодо створення ТГ (40 ОТГ станом на 1 вересня 2017 р. (Децентралізація влади, 2017) і в основному орієнтується на державних провайдерів соціальних послуг (Slozanska, 2017, p.77-101). Тернопільщина відзначилася і відсутністю договорів муніципального співробітництва (Децентралізація влади, 2017), у тому числі і у сфері соціального забезпечення.

Доцільно зауважити, що більшість населення Тернопільської області проживає у сільській місцевості (Чисельність населення Тернопільської області, 2017), тому виникають труднощі і з доступом до соціальних послуг, оскільки діючі соціальні агентства в основному зосереджуються в містах районного або обласного значення. Зазначимо, що на території Тернопільської області, станом на 1 вересня 2017 р. функціонує: 1 обласний, 17 районних із 3 філіями, 1 міський ЦСССДМ; 1 ДСЗН, 17 УПСЗ при райдержадміністраціях, 3 міських та 21 районний ТЦСО та 3 – у ТГ (Додаток Г 4) (Slozanska, 2017, p.77-101).

Співставлення отриманих у результаті аналізу даних свідчить, що з 40 ОТГ утворених в Тернопільській області (станом на 1 вересня 2017 р.) (Децентралізація влади, 2017) – 8 ОТГ є міського типу (адміністративний центр є місто-районний центр) та 23 ОТГ – сільського або селищного (адміністративним центром є СМТ або село). Так, як ЦСССДМ, УПСЗ і ТЦСО в основному розташовані в містах районного й обласного значення, можна зробити висновок про можливість використання наявного у них потенціалу (приміщень, працівників, досвіду роботи) у процесі надання соціальних послуг жителям ТГ за місцем їх проживання в режимі «єдиного вікна». Проте, зауважимо, що з 23 ОТГ селищного типу тільки у 3 функціонують ЦСССДМ та ТЦСО.



З метою діагностики практичних можливостей діючих соціальних агенцій в плані надання соціальних послуг за місцем проживання клієнта нами було проведено опитування їхніх працівників. У процесі розробки інструментарію для кількісного дослідження ми виходили з наступних концептуальних визначень: ефективність надання соціальних послуг – це ступінь відповідності мети і результатів наданої послуги за умови найбільш оптимального застосування форм і методів роботи, а якість надання соціальних послуг являє собою співвіднесення процесу і результату послуги її ідеальному образу.

Попереднє спостереження за діяльністю працівників соціальних агентств, розмова з ними дала змогу концептуалізувати поняття для кількісного опитування соціальних працівників і сформулювати наступні припущення про зв'язки між перемінними, необхідними для операціоналізації інструментарію для опитувальника: працівники соціальних агенцій не мають чіткого уявлення про особливості своєї роботи за умови надання соціальних послуг за місцем проживання клієнта на рівні ОТГ і тому не можуть визначити в чому ж специфіка їх діяльності за нових умов; соціальні працівники не володіють вичерпною інформацією, що стосується реформ у сфері надання соціальних послуг, тому не можуть адекватно оцінити результативність такої реформи і визначити своє місце в системі соціального захисту; мотивація установок соціальних працівників в плані професійної діяльності за нових умов є низькою; освоєння нового інструментарію для роботи із клієнтом задля надання якісних соціальних послуг змінюється залежно від рівня їхньої обізнаності і визначених особистісних перспектив, стажу і досвіду роботи, стилю керівництва і наявності в організації, де зараз працює, категорій (особи похилого віку, особи з інвалідністю, діти, молодь, безробітні тощо) і кількості клієнтів як об'єктів надання соціальних послуг, видів самих соціальних послуг, що надаватимуться (консультування, супровід, профілактика тощо), специфіки оцінки (участь клієнта в оцінці) та фінансування наданих соціальних послуг.

Таким чином, ключовими поняттями при проведенні кількісного опитування працівників соціальних агентств виступили: рівень діяльності соціального агентства (обласний, районний чи місцевий); посада; вид соціальних послуг, що

надаються; стаж і досвід роботи, досвід участі в проектній діяльності; наявність в організації проектної культури, де зараз працює респондент; наявність розробленої процедури оцінювання та звітності; наявність апробованих моделей надання соціальних послуг на рівні ОТГ; знання мети своєї діяльності; мотивація до змін і професійного розвитку; задоволення працею. При цьому, ми запропонували такі зв'язки між поняттями: мотивація – успішність – знання мети – наявність інструментів – задоволеність працею – вид послуги – посада і стиль керівництва.

Опитування працівників соціальних агентств здійснювалося за допомогою анкетування. Розроблена нами анкета містила 12 запитань закритого типу, об'єднаних у три блоки: 1 блок – питання соціально-демографічного характеру, 2 блок – питання для збору даних про досвід, посаду, види послуг, що надаються і 3 блок – питання, що стосуються рівнів сформованості означених компонентів готовності (мотиваційного, компетентнісного й особистісно-рефлексивного) у самих працівників та готовності агенцій надавати послуги на рівні ОТГ (Додаток Г 5).

У результаті опитування (серпень-вересень 2017 р.) отримано 57 заповнених анкет від працівників соціальних агентств Тернопільської області. Серед респондентів – є співробітники ДСЗН ТОДА та його структурних підрозділів (7 – представники обласних, районних, міських УСЗН; ТЦСО (надання соціальних послуг) – 10 осіб і ЦСССДМ (обласного; районного та їх філій; міського рівнів) – 30. Серед респондентів було 49 жінок і 8 чоловіків.

У результаті опрацювання отриманих анкет ми виявили, що майже всі респонденти мають вищу освіту (87 %), в той час як професійно технічну освіту має лише 13 % респондентів. Базову вищу або професійно-технічну освіту з соціальної роботи або суміжних галузей (психології, юриспруденції, соціального управління) мають більше половини респондентів (56 %); 86 % респондентів займають керівні посади в соціальних агентствах, 14 % – посаду соціального працівника. Середній вік – 41 рік; середній стаж роботи в установі становить 6 років, на даній посаді – 5. Більшість респондентів (59 %) працюють в установах соціального захисту населення районного рівня, тільки 4 % – обласного та 37 % міського.

На запитання: «Чи співпрацює установа, в якій Ви працюєте, із ОТГ у сфері надання соціальних послуг, якщо так – то на якій основі?» 100% респондентів відповіли ствердно. З їх слів співпраця здійснюється на основі укладених договорів між соціальними агентствами та ОТГ. Проте, на думку опитаних, така співпраця є не ефективною (47 %), скоріше не ефективною (25 %), частково ефективною (25 %). І тільки 3 % респондентів заявили про ефективність цієї співпраці (табл. 4.2.).

*Таблиця 4.2.*

**Розподіл відповідей на запитання «Чи співпрацює установа, в якій Ви працюєте, ОТГ у сфері надання соціальних послуг, якщо так – то на якій основі?»**  
***Чи є співпраця соціальної агенції, працівником якої Ви є, із ТГ у сфері надання соціальних послуг ефективною?***

ефективна	частково ефективна	скоріше ефективна, ніж не ефективна	скоріше не ефективна, ніж ефективна	не ефективна
3 %	25 %	0 %	25 %	47 %

*Джерело:* Дані, отримані в результаті опитування

На думку респондентів, більшість послуг, які надають соціальні агентства в яких вони працюють, не доступні тим, хто цього потребує. Так думає 72 % опитаних. Серед факторів, які перешкоджають отримувати соціальні послуги особам у СЖО виділяють: мала поінформованість населення про специфіку соціальних послуг; небажання звертатися за допомогою та відвідувати соціальне агентство; віддаленість ФСР від місця проживання клієнта і незабезпеченість їх транспортом (погане транспортне сполучення); незабезпеченість соціальних агентств кваліфікованими працівниками; невмотивованість останніх якісно надавати послуги; неможливість охопити всіх клієнтів на закріпленій за кожним соціальним працівником території (велика кількість клієнтів в розрахунку на одного працівника) (табл. 4.3.).

На запитання: «Чи варто модифікувати та реформувати роботу соціальної служби, в якій Ви працюєте?» більше половини (62 %) опитаних відповіли, що потрібно. Проте, респонденти не володіють інформацією стосовно того, як це зробити (98 %). Щодо роботи в соціальних агентствах нового формату, які б надавали якісні і доступні послуги на рівні ОТГ за місцем проживання клієнта за принципом «єдиного вікна», то майже всі респонденти (98 %) заявили про своє бажання працювати в таких установах. Однак, менше половини опитаних (36 %)

ознайомлені або частково ознайомлені з особливостями надання послуг на рівні ОТГ; лише частково готові до роботи в нових умовах 46 %. Водночас, майже усі респонденти (96 %) готові вдосконалювати свої знання, вміння і навички з метою покращення якості надання соціальних послуг на рівні ОТГ.

Таблиця 4.3.

**Розподіл відповідей на запитання «Що заважає доступності соціальних послуг?» (Можна було вибирати декілька варіантів відповіді) (N=114)**

<i>Що заважає доступності соціальних послуг?</i>	<i>%</i>
недостатня поінформованість населення про специфіку соціальних послуг	37,0
небажання звертатися за допомогою до соціальних працівників	57,0
небажання відвідувати клієнтами соціальне агентство	86,0
віддаленість соціальних працівників від місця проживання клієнта і незабезпеченість їх транспортом (погане транспортне сполучення)	99,0
незабезпеченість соціальних агентств кваліфікованими працівниками	76,0
невмотивованість самих соціальних працівників якісно надавати соціальні послуги	89,0
неможливість охопити всіх клієнтів на закріпленій за кожним соціальним працівником території	100,0
інше	3,0

*Джерело:* Дані, отримані в результаті опитування

Отримані в результаті опитування дані свідчать про не достатню результативність та ефективність роботи діючих соціальних агенцій в плані надання якісних соціальних послуг на рівні ОТГ за місцем проживання клієнта (так думає 72 % опитаних). Це пов'язано з домінуванням в Тернопільській області поселень сільського типу, відповідно й ТГ – із адміністративним центром у селі або СМТ, віддаленість діючих державних соціальних агентств від самих ТГ, обмежена кількість фахівців, велика чисельність самих клієнтів та їх небажання відвідувати соціальні агентства самостійно, відсутність транспортного сполучення, є чинниками, що заважають зробити соціальні послуги доступними і якісними. Результати анкетування свідчать і про часткову готовність соціальних працівників відповідних агентств до роботи у ТГ (46 %). Це пов'язано, в першу чергу, із нерозумінням своєї ролі і позиції у ТГ, недостатнім рівнем знань (98 %). Однак, надихає вмотивованість самих фахівців із соціальної роботи у прагненні до змін, здобутті нових знань, вмінь і навичок, бажанні працювати в нових умовах заставляє науковців і практиків

шукати способи для забезпечення доступу населення ТГ до якісних соціальних послуг (96 %).

Зазначимо, що керівництво означених нами соціальних агентств має визначитися з перспективами своєї участі у системі надання соціальних послуг. Реструктуризація і перепрофілювання діючих соціальних агентств, які географічно знаходяться на території ТГ в Центри надання соціальних послуг на місцях дозволить: утворити первинну базу для розробки й імплементації нових моделей надання соціальних послуг клієнтам за місцем їх проживання за принципом «єдиного вікна» і стати пілотними осередками надавачів соціальних послуг на рівні ОТГ; зекономити час на пошук приміщення, підбір і підготовку команди фахівців із соціальної роботи, готових працювати в польових умовах. Спробуємо ТГ, у яких територіально не розміщені державні соціальні служби, рекомендуємо створити на своїй території Центр надання соціальних послуг із структурними одиницями (профільними відділами) для надання соціальних послуг особам / сім'ям, які перебувають у СЖО. ТГ, які неспроможні на такий крок, мають укласти договори про співфінансування таких центрів із суміжними ТГ (Slozanska, 2017, p. 77-101).

Результати кабінетного дослідження, проведеного в 2016-2017 рр., засвідчили:

– недостатню результативність й ефективність роботи діючих соціальних агентств в плані надання якісних соціальних послуг у ТГ за місцем проживання клієнта. Це пов'язано, в основному, з непоінформованістю практикуючих соціальних працівників та відсутністю у них знань щодо специфіки їхньої роботи на рівні ОТГ. Для більш ефективної роботи рекомендовано підвищити кваліфікацію працюючих соціальних працівників соціальних агентств; забезпечити їм доступ до знань, що стосуються особливостей роботи у ТГ, сформувані відповідні навички або працевлаштувати випускників спеціальності «Соціальна робота», готових до реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення на рівні ОТГ;

– потенційну готовність (а саме частково – компетентнісного компоненту) випускників ОПП бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» до надання передбачених чинним законодавством соціальних послуг різним категоріям клієнтів. Однак, непоінформованість здобувачів першого (бакалаврського) рівня ВО

спеціальності «Соціальна робота» щодо перспектив працевлаштування в ОТГ, специфіки надання інтегрованих соціальних послуг за принципом «єдиного вікна», відсутність відповідних професійно-необхідних знань, умінь і навичок, особистісно-професійних якостей дають змогу припустити наявність низького рівня готовності (не сформованість мотиваційного й особистісно-рефлексивного та часткова сформованість компетентнісного компонентів) до роботи у ТГ на момент діагностичного зрізу;

– низький рівень готовності випускників магістратури з соціальної роботи до адміністрування, організації, моніторингу й оцінки процесу надання соціальних послуг у ТГ.

У зв'язку з виявленими фактами, виникає необхідність корекції ОПП бакалаврату з соціальної роботи на предмет формування готовності до роботи у ТГ в рамках реалізації інтегративної моделі надання соціальних послуг; розробки та впровадження ОПП на рівні магістратури, орієнтованої на підготовку майбутніх ФСР, здатних організувати й адмініструвати соціальну роботу на рівні ОТГ, здійснювати керівництво діяльністю соціальних агентств; залучення практикуючих соціальних працівників до навчання в магістратурі за розробленою ОПП або до дистанційного опанування окремих курсів ОПП бакалаврату для формування й них відповідних компетентностей, необхідних для роботи у ТГ.

### **Висновки до четвертого розділу**

У розділі схарактеризовано концепцію дослідно-експериментальної роботи, побудованої згідно методології Action Research; висвітлено основні етапи її здійснення; проаналізовано сучасний стан підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ. У результаті дослідження встановлено, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників, відповідно до вимог ЗУ «Про вищу освіту» (2014 р.), має різнорівневу та різноступеневу структуру, здійснюється в системі вищої освіти за ОП, ОПП, ОПН відповідно до державних

освітніх стандартів, що розробляються для кожного рівня ВО в межах ліцензованої спеціальності. Виявлено, що станом на грудень 2015 р. в Україні функціонувало 65 ЗВО III-IV рівнів акредитації, які здійснювали підготовку майбутніх соціальних працівників за 4-річними ОП бакалаврату (240 кр.); 35 – за 2 (120 кр.) та 1,5 (90 кр.) річними ОПП або/і ОПН магістратури і 1 – за 4-річною (240 кр.) ОПН аспірантури з соціальної роботи. Доведено, що жодна з існуючих програм не передбачала підготовки фахівців, зорієнтованих на роботу в громаді. Про це свідчать дані, отримані в результаті скринінгу ОП бакалаврату і магістратури з соціальної роботи, розміщених на Інтернет-сайтах ЗВО; контент аналізу НП підготовки та відповідей на листи, надіслані завідувачами випускових кафедр.

На основі визначення сутності, структури, характеру соціальної роботи у ТГ, специфіки, функцій, ключових орієнтирів, напрямів, форм і методів роботи фахівців-практиків і фахівців-адміністраторів нами розкрито сутність підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи до професійної діяльності, яку ми розуміємо як систему, що забезпечує формування особистісно-професійних якостей, засвоєння професійно-необхідних цінностей, опанування знань, умінь і навиків, необхідних для здійснення різних видів діяльності у ТГ в ситуаціях, що змінюється.

Встановлено, що підготовка ФСР у ТГ є складовою професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України. Однак, її змістово-технологічне забезпечення визначається особливостями професійної діяльності фахівця у ТГ та моделлю соціальної роботи, до реалізації якої він залучений. Інтегративну здатність особистості до організації, адміністрування та надання соціальних послуг у ТГ у конкретних умовах, що характеризується сформованістю професійних компетенцій, особистісно-професійних якостей, професійно-необхідних цінностей і спрямованістю на професійну діяльність схарактеризовано як готовність майбутнього соціального працівника до роботи у ТГ.

Визначено та схарактеризовано зміст структурних компонентів *означеної готовності (мотиваційного, компетентнісного й особистісно-рефлексивного)*, визначення рівня сформованості яких відбувалося у працюючих соціальних працівників та випускників ОПП з соціальної роботи. Результати діагностичного зрізу,

що здійснювався на основі застосування акторського опитувальника, засвідчили, що фахівці-практики є частково готовими (46 %) до роботи у ТГ (про це свідчать дані, отримані під час анкетування). Надихає їх вмотивованість у прагненні до змін, здобуття нових знань, умінь і навичок, бажанні працювати в нових умовах (96 %).

Відсутність на момент діагностичного зрізу програм підготовки майбутніх соціальних працівників в Україні та непоінформованість ЗВО щодо можливостей і необхідності підготовки відповідних фахівців до роботи у ТГ унеможливили процес оцінки рівня сформованості у випускників спеціальності «Соціальна робота» означеної готовності. Факт про підготовку у ЗВО України бакалаврів з соціальної роботи загального профілю нашої вихнув нас на думку про перевірку сформованості потенційної готовності (а саме компетентнісного компоненту) у випускників означеної спеціальності. Контент аналіз 14 навчальних планів програм бакалаврату з соціальної роботи та понад 60 дисертаційних досліджень, присвячених визначенню рівня готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності засвідчив, що за умови належної організації і планування професійної підготовки у ЗВО випускники бакалаврату є компетентними у наданні різного роду соціальних послуг відповідно до вимог чинного законодавства різним категоріям клієнтів за місцем їхнього проживання. Це доводить наше припущення про потенційну готовність бакалаврів до роботи у ТГ. Проблеми виникають через відсутність у випускників знань, вмінь і навичок щодо особливостей роботи у ТГ.

Тоді як випускники магістратури (дані, отримані в результаті аналізу 8 НП ОПП магістратури) не є готовими до адміністрування, організації та планування соціальної роботи у ТГ. Відповідно, прийнято рішення розробити й імплементувати систему підготовки майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ.

Основні наукові результати, викладені в розділі, опубліковані в (*Слозанська, 2011, с. 162-164; Слозанська, 2012, с. 33-38, 46-60; Слозанська, 2013, с. 198-201; Слозанська, 2013, с. 199-203; Слозанська, 2013, с. 107-111; Слозанська & Поліщук, 2014, с. 143-150; Slozanska & Polishchuk, 2014; Слозанська & Горішна, 2016, с. 97-101; Слозанська, 2016, с. 87-91; Слозанська, 2016, с. 149-157; Horishna & Slozanska, 2017, p. 165-178; Slozanska, 2017, p. 77-101; Слозанська, 2017, с. 126-132).*



## РОЗДІЛ 5

### ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

#### 5.1. Загальна характеристика системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у закладах вищої освіти до професійної діяльності у територіальній громаді

Ефективність професійної діяльності фахівців із соціальної роботи у ТГ залежить від якості їх підготовки. Розробка і впровадження цілісної, результативної системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України сприятиме формуванню у них готовності до роботи в громаді.

Зазначимо, що поняття «система» (з гр. *systema* – побудоване з частин) у науковій літературі визначається як: сукупність прямо чи опосередковано взаємопов'язаних між собою елементів, що утворюють певну єдність, цілісність (Акофф, 1974, с. 27; Шинкарук, 1986) і розвиваються, конкретизуються у поняттях системи та її організації (Докучаєва, 2007, с. 81; Сетров, 1972, с. 14); «множину, яку неможливо розкласти на незв'язані підмножини» (Акофф, 1974, 27), що має якісно нові характеристики, яких позбавлені елементи, що її утворюють (Афанасьєв, 1981, с. 35). При цьому, підбір і сукупність елементів системи визначається метою діяльності та прогнозованим результатом (Юдин, 1997, с. 75).

Основною ознакою будь-якої системи є її цілісність, що характеризується наявністю зв'язків. Останні є системотвірними, а їх сукупність визначає структуру й організацію системи, яка може бути вертикальною, тобто різномірною та горизонтальною – багатоелементною.

Одним із різновидів систем є *педагогічна система*, під якою О. Безпалько (2003, с. 6), Г. Каджаспірова (2000, с. 72) та М. Махмутова (1977, с. 143) розуміють організацію цілеспрямованого впливу на особистість через застосування спеціальних взаємопов'язаних методів, засобів та організацію процесів задля формування

конкретних, заданих якостей; Н. Кузьміна (1961, с. 10) – множину взаємопов'язаних, підпорядкованих меті освіти, виховання і навчання структур і функціональних компонентів.

Ми погоджуємося з думкою науковців (Карпенко, 2008; Когут, 2004; Мельничук, 2011; Лещук, 2009; Поліщук, 2006) про те, що система професійної підготовки майбутніх соціальних працівників/педагогів належить до типології педагогічних систем і характеризується наступними ознаками: є підставою для теоретичного осмислення і проектування професійної підготовки майбутніх фахівців, орієнтованої на професійну діяльність; включає сукупність взаємозв'язаних між собою елементів, передбачає застосування методів, засобів, процесів, необхідних для здійснення організованого цілеспрямованого впливу на формування конкретних професійно-необхідних якостей (Безпалько, 2003, с. 6); забезпечує реалізацію нормативних, ціннісно-сміслових, технологічних, процесуально-результативних функцій (Найн, 2000) та сприяє досягненню визначеної мети (Безрукова, 1983) при підготовці майбутніх фахівців.

До основних характеристик педагогічних систем В. Докучаєва (2007, с. 81), Н. Маскова (2001) та Н. Петрова (2009) відносять: цілісність, сталість, самоорганізованість, динамічність, циклічність, детермінованість, ієрархічність, наявність структурних компонентів, відкритість, поліфункціональність, впорядкованість, здатність до саморозвитку, кількісного та якісного збагачення, співрозвитку, зміни шляхів розвитку системи за умови перебудови її структурних елементів та соціального оточення.

В. Сімонов визначив, пізніше Л. Спірін доповнив дев'ять компонентів у структурі означених систем, які постійно перебувають у взаємозв'язку та взаємодії. До них науковці віднесли: мету, суб'єкт, об'єкт, суб'єктно-об'єктні відносини, зміст, способи, засоби, форми та результат діяльності (Каньковський, 2010). На думку І. Васильєва педагогічна система являє собою сукупність структурних (мета, принципи, підходи, суб'єкт, об'єкт) і функціональних (мотиваційний, адаптивний, кібернетичний, технологічний, стимулятивний, діагностичний і комунікативний) компонентів, які взаємодіють між собою для досягнення мети (Каньковський, 2009).

Оскільки система підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ є педагогічною за своєю сутністю, тому в процесі її будови ми враховували основні характеристики та структуру педагогічних систем. Означену систему ми розуміємо як підсистему підготовки майбутніх соціальних працівників, що здійснюється в усіх видах діяльності у ЗВО (навчальній, практичній, науково-дослідній, виховній, самоосвітній), охоплює сукупність взаємозв'язаних між собою елементів (блоків) і передбачає застосування різноманітних форм, методів, засобів, підходів, необхідних для здійснення організованого, цілеспрямованого впливу на особистість з метою формування її готовності до майбутньої професійної діяльності.

Основою, фундаментом при проектуванні системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ слугує модель професійної діяльності та модель особистості фахівця з соціальної роботи, які схарактеризовані нами у 3 розділі дисертаційного дослідження.

На основі аналізу основних підходів до розуміння сутності педагогічної системи, її структурних елементів та основних ознак нами спроектовано систему підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ, у структурі якої виокремлено такі блоки: *концептуально-цільовий, структурно-змістовий, процесуальний, моніторингово-коригувальний, результативно-оцінювальний* (рис. 5.1.). Вважаємо за доцільне розкрити зміст кожного з виокремлених нами структурних блоків системи.

**Концептуально-цільовий блок** системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ включає мету, завдання, наукові підходи та принципи, що лежать в основі побудови системи, а також суб'єкти й об'єкти як безпосередні учасники процесу підготовки.

Метою системи є формування готовності до діяльності у ТГ. Вона зумовлена сучасними вимогами, які диктує суспільство до фахівців, здатних ефективно працювати на рівні ОТГ і підтверджена міжнародними та вітчизняними документами (1 розділ дисертації), в яких відображено сучасні тенденції у сфері надання соціальних послуг.

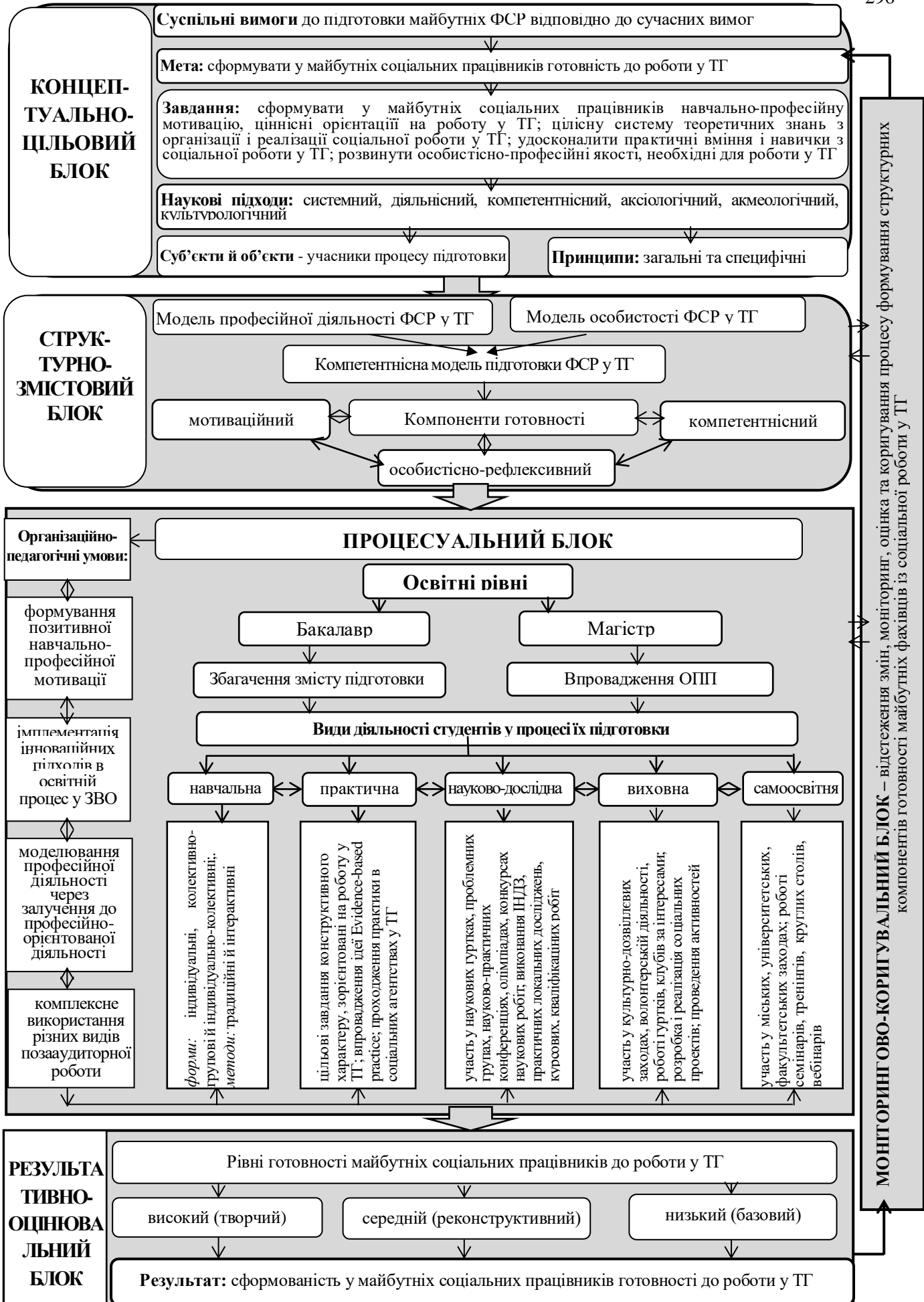


Рисунок 2. Модель системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ

При визначенні мети ми враховували базові критерії, яким вона має відповідати згідно технології SMART: конкретність (specific); вимірюваність (measurable); досяжність (achievable); реалістичність (realistic); визначеність за кінцевими термінами (time-bound) (Плинокос, 2016, с.128). Застосування SMART-підходу при формулюванні мети системи професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ дозволяє з самого початку упорядкувати всю наявну інформацію, визначити ресурси, терміни і сформулювати точні, конкретні завдання; побудувати «дерево цілей» і «дерево проблем»; визначити ключові моменти діяльності; чітко розподілити обов'язки та відповідальність між учасниками та виконавцями; виявити ключові елементи діяльності, встановити між ними зв'язки та оцінити саму діяльність (Павлик, 2012). Мета має системотвірну роль: вона також зумовлює вибір форм, методів і засобів діяльності, впливає на визначення інструментів для оцінювання її результативності (Карабусь, 2017).

За змістом мета системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ може бути стратегічною та тактичною/операційною. Визначення стратегічної мети дає можливість: спланувати систему підготовки в довгостроковій перспективі; спроектувати та розробити програму підготовки відповідно до потреб ринку праці з врахуванням компетенцій, рис особистості, які слід сформувати в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО; визначити структуру, зміст та ресурсне забезпечення програми підготовки; наповнити зміст підготовки відповідним навчально-методичним забезпеченням. На основі стратегічної мети визначаються тактичні або операційні цілі, які дають можливість спланувати процес професійної підготовки на наступний навчальний рік, залучити необхідні ресурси, підготувати належне навчально-методичне забезпечення кожної з дисциплін згідно навчального плану програми професійної підготовки; підібрати адаптивні форми, методи і засоби для подання навчального матеріалу; визначити критерії для моніторингу та оцінювання результативності засвоєного студентами матеріалу тощо.

Зазначимо, що мета системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ має бути зрозумілою і прийнятною для студентів, адже вона мотивує, наповнює змістом активність суб'єкта діяльності (Колбіна, 2016), надає різним видам діяльності більш глибокого сенсу, сприяє розумінню їх місії та відповідальності в процесі її реалізації та специфіки діяльності фахівців у майбутньому.

Для досягнення означеної мети необхідно вирішити такі завдання: сформувати у майбутніх соціальних працівників навчально-професійну мотивацію, ціннісні орієнтації на роботу у ТГ; цілісну систему теоретичних знань з організації і реалізації соціальної роботи у ТГ; удосконалити практичні вміння і навички з соціальної роботи у ТГ; розвинути особистісно-професійні якості, необхідні для роботи у ТГ.

Досягненню мети і виконанню поставлених завдань системи професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ сприяє використання таких *наукових підходів* як:

*системного* (передбачає реалізацію системної, ступеневої підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ на основі дотримання логіки застосування інноваційних підходів, форм, методів і засобів в освітньому процесі при опануванні навчальних дисциплін і практичній підготовці);

*діяльнісного* (забезпечує тісний зв'язок теорії з практикою, сприяє моделюванню професійної діяльності у навчальному процесі)

*компетентнісного* (створення сприятливих умов для набуття ключових компетентностей, що забезпечують формування у майбутніх соціальних працівників мотиваційного, компетентнісного і особистісно-рефлексивного компонентів готовності до роботи у ТГ);

*культурологічного* (підготовка соціальних працівників до роботи в полікультурному середовищі, з представниками різних етнічних, культурних груп, які є характерними для ТГ, врахування їх звичаїв, традицій);

*аксіологічного* (спрямоване на формування у студентів системи цінностей, що впливає на їх ставлення до процесу їх підготовки до роботи у ТГ і до майбутньої професійної діяльності);

*акмеологічного* (передбачає пошук ефективних шляхів організації освітнього процесу для формування високого рівня готовності до роботи у ТГ).

З урахуванням досліджень З. Бондаренко (2008); Р. Вайноли (2009); Р. Козубовського (2014); І. Ковчиної (2007); Н. Микитенко (2006); В. Поліщук (2006) та ін., на основі напрацювань (Карабусь, 2017) нами визначено основні принципи системи професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ. До них ми віднесли: *загальні* (системності, цілісності, гуманізму, інтеграції, оптимізації, гнучкості, доступності, активності і креативності, обґрунтованості, особистісного підходу, самостійності й активності, креативності, професійної спрямованості підготовки, інформативності, партнерських стосунків між викладачем і студентом, оптимального поєднання індивідуальних, групових і колективних форм і методів роботи, застосування інноваційних форм і методів, зв'язку теорії з практикою, міждисциплінарності, студентоцентризму) та *специфічні* (наступності і послідовності, неперервності, проблемності, опори на життєвий досвід студентів, практичної цілеспрямованості, соціальної відповідності, координації, рефлексії) *принципи*. Вони визначають загальну стратегію професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ.

Безпосередніми учасниками процесу підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ виступають студенти, викладачі, тьютори, супервізори, методисти з практики, адміністратори факультетів, фахівці соціальних служб, установ та організацій, члени громади, які перебувають в «суб'єктно-суб'єктних» зв'язках і мають двосторонній вплив на формування готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності у ТГ.

**Структурно-змістовий блок** розробленої нами системи висвітлює модель професійної діяльності та модель особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ, компетентнісну модель підготовки; розкриває зміст структурних компонентів

готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ, до яких ми відносимо єдність мотиваційного, компетентнісного і особистісно-рефлексивного компонентів, схарактеризованих нами в підрозділі 4.3. дисертаційного дослідження. Означений блок відображає мотиви, цінності, знання, уміння, навички, особистісно-професійні якості, які мають набути майбутні фахівці для ефективної діяльності у ТГ. На формування означених нами структурних компонентів готовності спрямовується змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення розробленої системи.

*Процесуальний блок* розкриває логіку процесу підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ, а також змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення, організаційно-педагогічні умови ефективності означеного процесу.

Підготовка майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ здійснюється у ЗВО за спеціально розробленими програмами бакалаврату та магістратури у різних видах навчальної діяльності (навчальній, практичній, науково-дослідній, виховній, самоосвітній).

ОП бакалаврату з спеціальності «Соціальна робота» у ЗВО України спрямовані на підготовку соціальних працівників загального профілю, здатних надавати різноманітні соціальні послуги, передбачені чинним законодавством. ОПП магістратури з соціальної роботи мають на меті підготовку вузькопрофільних фахівців, які спеціалізуються у певній сфері. У нашому випадку – це адміністрування, організація і планування соціальних послуг у ТГ. Тому зміст підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи освітнього рівня бакалавр слід збагатити навчальними дисциплінами або змістовими модулями, які б зорієнтували та змотивували майбутніх фахівців на роботу в громаді; розширили їхні знання про специфіку, завдання і функції соціального працівника та ознайомили з механізмами надання означених послуг у ТГ. Такими навчальними дисциплінами можуть бути «Соціальна робота в громаді», «Соціальне забезпечення»; у структуру навчальних курсів «Соціальна діагностика», «Технології соціальної роботи» або «Практикум соціальної роботи»



доцільно внести навчальні модулі, зорієнтовані на ознайомлення студентів із механізмами діагностики соціальних проблем, потреб жителів ТГ і способами їх вирішення.

На другому рівні вищої освіти доцільно розробити та впровадити освітньо-професійну програму для підготовки фахівців, здатних організовувати та управляти процесами спланованих соціальних змін у соціальних групах, організаціях і громадах.

Професійна підготовка майбутніх фахівців із соціальної роботи у ЗВО до діяльності у ТГ здійснюється у різних видах діяльності завдяки реалізації відповідного *змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення*. Так, у навчальній діяльності відбувається «цілеспрямоване засвоєння індивідом соціально-виробленого досвіду, будь-яких практичних і наукових (емпіричних та теоретичних) знань і діяльностей в умовах організованого навчання» (Ильєсов, 1986; Заніздра, 2009, с. 163-167) й охоплює в себе пізнавальну, аудиторну та позааудиторну роботу студентів. Зміст навчальної діяльності носить двосторонній характер: з одного боку – це спосіб діяльності, що реалізується в усіх організаційних формах під час навчальних занять та в позааудиторний час; з іншого боку – це сукупність усіх навчальних завдань, які має виконати студент під час навчання у ЗВО. Однак, і в першому і в другому випадку, навчальна діяльність студентів передбачає засвоєння знань, формування вмінь і навичок, необхідних для ефективної реалізації професійних завдань.

Важливе значення для ефективності навчальної діяльності має творчий та індивідуальний підхід до організації навчальної діяльності, підбір форм, методів і засобів під час викладання у ЗВО, опори на інноваційні підходи при організації навчального процесу.

Відповідне навчально-методичне забезпечення процесу підготовки складають *індивідуальні* (тьюторство, менторство, супервізія, самонавчання, курсова робота), *колективно-групові* (лекції (лекції-дискусії, проблемні лекції, лекції-полеміки, відеолекції, лекції-консультації, лекції з використанням техніки зворотного зв'язку), семінари (проблемні семінари, сократівські семінари),

лабораторні та практичні заняття, консультації, конференції, олімпіади, екскурсії, ділові ігри) та *індивідуально-колективні* (занурення, творчі тижні, наукові тижні, проекти) *форми*; традиційні та інтерактивні методи навчання. *Традиційні методи* навчання як такі, що використовувалися раніше і застосовуються в сучасній навчальній діяльності, ми структурували у чотири групи: словесні (розповідь, сторітелінг, бесіда, пояснення, дискусія, судження), наочні (показ, демонстрація, презентація, відео), практичні (вправи, тести, практичні завдання, вікторини, скраббукінг), контрольні (тестові завдання, контрольні роботи, тематичні диктанти, опитування, звіти, само оцінювання, рекомендації, резюме), самостійні (підбір і пошук літератури, аналіз літератури, реферування, складання таблиць, графіків, робота з базами даних, пошук визначень, ведення щоденника тощо).

*Інтерактивні методи* навчання – це такі методи, за умови використання яких відбувається активна взаємодія усіх учасників навчального процесу. Їх ми структурували в чотири групи: кооперативні (ротаційні трійки, карусель, акваріум, робота в парах, діалог, модерація, нетворкінг, синтез думок, синдикат, спільний проект, «Групи, що дзижчать», метод проектів, моделювання професійних ситуацій, пошук інформації, створення методичного портфоліо, пост на форумі або на сторінці в соціальних мережах, створення соціальної реклами), фронтальні (обговорення проблем у загальному колі, мікрофон, мозковий штурм, навчаючи-вчуся, ажурна пилка, аналіз ситуацій (case-метод), дерево розв'язань, живої бібліотеки, погляди, чек-листи) методи, методи навчання у грі (імітації, спрощене судове рішення, судове засідання, громадські слухання, рольова гра, використання мобільного додатку Google Play Market) та навчання у дискусії (метод прес, обері позицію, зміни позицію, неперервна шкала думок, дебати).

Уміння викладача мотивувати, заохочувати студентів до участі у навчальній діяльності дає усвідомлення її значущості та зацікавлює до участі в інших видах діяльності.

Практична діяльність є невід'ємним компонентом підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ЗВО. Організація належної практичної підготовки з залученням ТГ як баз практики створює

оптимальне середовище для апробації теоретичних знань студентів, отриманих під час опанування професійно-орієнтовних навчальних дисциплін, здобуття досвіду, вироблення практичних навичок, стилю поведінки, формування у майбутнього фахівця якостей, необхідних для повноцінної діяльності у ТГ.

У процесі підготовки майбутніх соціальних працівників ЗВО України апелюють до різних видів і форм практики для підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних працювати в сучасних ринкових умовах; вирішувати професійні завдання; використовувати та впроваджувати у професійну діяльність актуальні прийоми, форми і методи, результати наукових досліджень; брати активну участь у прийнятті самостійних рішень в залежності від ситуації, що складається та відповідальність за свої дії і вчинки; налагоджувати взаємодію з трудовим колективом та клієнтами, іншими суб'єктами надання соціальних послуг.

Кожен із видів практики передбачає набуття певного обсягу практичних умінь і навичок відповідно до змісту й завдань навчальних дисциплін циклу професійної та практичної підготовки кожного з освітніх рівнів (Савіцька, 2014). Перелік видів практик для кожного освітнього рівня, їх форми, тривалість та вимоги до проходження визначаються кожним окремим ЗВО, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників; регулюються навчальним планом, графіком навчального процесу та програмами практик.

Останніми роками в Україні реалізується концепція неперервної практичної підготовки майбутніх соціальних працівників (Карпенко, 2008; Клос, 2013; Ларіонова, 2016; Поліщук, 2006; Савіцька, 2014; Фалинська, 2006), згідно якої визначено безперервні та послідовні етапи практики на кожному з рівнів професійної підготовки. Це забезпечує наступність, неперервність, послідовність, глибше закріплення теоретичного матеріалу, взаємозв'язок теоретичної і практичної підготовки.

Усі передбачені навчальними планами програм підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України види практик (ознайомлювальна, благодійна, навчально-виховна, навчальна, виробнича, кваліфікаційна,

переддипломна) мають важливе значення у процесі формування їх готовності до роботи у ТГ. Проте, на нашу думку, більш вагомим є виробнича/кваліфікаційна практика, передбачена для проходження студентами програм бакалаврату з соціальної роботи та переддипломна – для магістрів. Вони сприяють формуванню мотивації, розуміння й усвідомлення специфіки соціальної роботи та ролі соціального працівника у ТГ. Означені види практичної підготовки, організовані за принципом практики, заснованої на доказах (*Evidence-based practice*) дозволяють пов'язати отримані у ЗВО під час професійної підготовки теоретичні знання з практичними ситуаціями, апробувати їх у роботі з реальними клієнтами, в процесі здійснення різних видів професійної діяльності на рівні ОТГ (більш докладно означене питання розкрито в подальших підрозділах дисертації).

Науково-дослідна, виховна роботи є важливими компонентами підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ. Залучення студентів до науково-дослідної діяльності сприяє підвищенню якості їх підготовки; розвитку здатності творчо застосовувати у практичній діяльності найбільш нові досягнення науково-технічного прогресу; самостійно вирішувати конкретні наукові завдання; йти в ногу з передовими ідеями теорії і практики соціальної роботи та процесу надання соціальних послуг.

Основними мотивами здійснення студентами науково-дослідної діяльності є: самостійний пошук нового матеріалу, альтернативних засобів і способів розв'язання проблем; саморозвиток; інтерес до проведення досліджень; можливість спільної діяльності з педагогом та іншими студентами в процесі дослідження (Яновський, 2009); незнання і невпевненість у правильній відповіді; потреба у самовдосконаленні тощо.

Науково-дослідна діяльність студентів-майбутніх соціальних працівників у ЗВО реалізується у трьох напрямках (Беляєв, Стеценко, Беляєв, & Стеценко, 2010; Булашенко & Булашенко, 2012)):

– навчання елементам науково-дослідної діяльності, процесу її організації та методики проведення у процесі вивчення навчальних дисциплін;

– наукові дослідження (написання рефератів, ІНДЗ, курсових, бакалаврських та магістерських робіт, підготовка до семінарських, практичних занять, під час роботи над проектом, програмою) під керівництвом викладачів за конкретною науковою проблемою;

– науково-дослідна діяльність у позааудиторний час – участь у наукових гуртках, олімпіадах, виступи на семінарах, конференціях, публікація наукових статей і доповідей, реалізація авторських проектів, програм тощо.

Науково-дослідна діяльність є однією з форм навчально-пізнавальної діяльності, що забезпечує формування у майбутніх соціальних працівників інтелектуальної активності як складової їх професійної компетентності (Уйсімбаєва, 2010, с. 243); сприяє розвитку специфічних дослідницьких, конструктивно-прогностичних, навчально-методичних умінь і навиків, відповідного системного, стратегічного мислення, спілкування; вчить індивідуалізації праці в ході якої студенти беруть на себе зобов'язання і виконують їх.

У процесі підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ у пілотних ЗВО студенти апелювали та долучалися до таких форм і методів науково-дослідної діяльності: написання науково-дослідних робіт, курсових, бакалаврських і магістерських проектів, підготовка і публікація тез, статей, доповідей, участь у роботі конференцій, семінарів, круглих столів, підготовка анкет і проведення опитувань, діагностика рівня знань, поінформованості населення про певні явища, процеси, експериментальна робота тощо.

Важливу роль зі студентами у формуванні особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ відіграє виховна діяльність – це система поглядів, переконань, ідей, традицій і професійної діяльності, спрямованих на формування світоглядної позиції та ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців у процесі їх підготовки у ЗВО (Лях, 2016). Виховна діяльність зі студентами супроводжується і тісно переплітається з навчальною та практичною. Застосування різноманітних форм і методів (тематичні тижні, олімпіади з предметів, дні факультетів, кафедр; вечори (поезії, романсу); диспути з питань етики, естетики, політики тощо; читацькі

конференції; відвідування спектаклів, кінофільмів, концертів, музеїв, виставок; прес-конференції та зустрічі «За круглим столом»; конкурси; творчі заходи, КВК; організація екскурсій та подорожей; бесід про історію навчального закладу, факультету, кафедри, професію, етику, естетичне виховання; робота гуртків) виховної роботи під час навчання у ЗВО сприяє розвитку у майбутніх фахівців спеціальності «Соціальна робота» творчого потенціалу, активності, самостійності, ініціативності, здатності компетентно вирішувати проблеми, що виникають, стійких моральних якостей, норм і принципів моралі, доцільності участі у професійній діяльності, гордості за свою майбутню професію, практичних умінь і навиків, культури праці.

Систематична, добровільна волонтерська діяльність, як різновид виховної роботи зі студентами, від час навчання майбутнього фахівця з соціальної роботи у ТГ у ЗВО забезпечує: здобуття досвіду професійної діяльності; власного практичного досвіду та здатності його рефлексувати; розвиток відчуття професійної відповідальності (Литвиненко, 2013); сприяє професійному становленню студентів як майбутніх фахівців, їх саморозвитку та самореалізації, формує певні життєві позиції, розвиває комунікативні навички та виступає одним з напрямів позанавчальної роботи у ЗВО (Мусевич & Остапчук, 2016). Участь у волонтерських загонах, клубах, акціях, соціальних проектах, програмах, заходах, запланованих до реалізації на рівні ОТГ або ж ініціювання таких заходів дає можливість уявити життя, процеси, що мають місце в середині конкретного ТГ, ознайомитися з специфікою соціальної роботи в ньому. Волонтерська діяльність може виступити мотиватором для вибору ТГ як сфери їх майбутньої діяльності.

Самоосвітня – це «інформаційно-забезпечувальна діяльність, яка здійснюється шляхом придбання (засвоєння), накопичення, упорядкування, систематизації і відновлення знань з метою задоволення пізнавальних потреб особистості для здійснення різноманітних видів діяльності» (Жукевич, 2011, с. 116-119). Самоосвітня є добровільною діяльністю студента (Акманова, 2004), що передбачає самостійне оволодіння цілісною системою знань та умінь, поглядів і

переконань, прогресивним досвідом у конкретній сфері під впливом особистих і суспільних інтересів (Касьяненко, 1988).

Самостійна робота є однією з форм (Шмелькова & Надточій, 2016, с. 62-65), засобів (Мішин, 2012) самоосвітньої. Остання включає не тільки виконання студентами домашніх завдань, але й інші види навчально-пізнавальної діяльності, що реалізуються під час аудиторних занять (робота в групах, розробка блок-схем, робота над презентацією). Можна стверджувати, що самостійна робота є складовою будь-якого виду освітньої діяльності. Проте, з метою досягнення первинної мети – вона має бути спланованою, організованою і контрольованою з боку викладача (Трубачова, 2001, с. 39-42).

Самоосвітня діяльність є освітою, що передбачає самостійне отримання особою системних знань у конкретній галузі науки, техніки та ін. (Гончаренко, 1997). З цієї позиції однією з її форм є інформальна освіта, яка визначається як процес «формування і збагачення установок, освоєння нових знань і вмінь, що відбувається поза межами системи освіти як специфічним соціальним інститутом, тобто в ході повсякденної життєдіяльності людини через спілкування, читання, відвідування установ культури, навчання на своєму досвіді і досвіді інших» (Гончарук, 2012, с. 31-36).

Опанування масових онлайн курсів, розміщених на освітніх платформах (Prometheus, Khan Academy, edX, Educational Era, Coursera, 7W, bokmål), відвідування тематичних тренінгів, майстер-класів, семінарів дозволяє самоорганізовано здобути певні компетентності, необхідні більш глибокого розуміння суті соціальної роботи у ТГ і специфіки організації, надання соціальних послуг тим, хто цього потребує на рівні громади.

Для забезпечення ефективності функціонування розробленої нами системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ необхідне дотримання відповідних педагогічних умов. Із урахуванням специфіки організації соціальної роботи в громаді, підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України та власної викладацької діяльності нами виділено наступні організаційно-педагогічні умови формування готовності до професійної діяльності відповідних

фахівців у ТГ: розвиток у студентів-майбутніх соціальних працівників позитивної навчально-професійної мотивації у процесі їх підготовки до роботи у ТГ; імплементація інноваційних підходів до організації професійної підготовки студентів спеціальності «Соціальна робота» в умовах їх підготовки у ЗВО; моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ; комплексне використання різних видів позааудиторної роботи у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ.

**Моніторингово-коригувальний блок** системи підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ розроблений нами для відстеження зміни, динаміки рівнів сформованості компонентів готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді, і, при необхідності, здійснення втручання з метою коригування досліджуваного процесу. Останнє є можливим завдяки реалізації технології Agile у навчальному процесі.

Моніторинг, оцінка та корекція (при необхідності) процесу формування готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ відбувається на основі виділених нами критеріїв оцінки (змінних) рівня сформованості компонентів досліджуваної нами готовності. Це дозволяє встановити взаємовідповідність результату поставленій меті; спостерігати за змінами, що мають місце у процесі впровадження означеної системи; оцінювати доцільність застосування різних форм, методів і засобів у навчальному процесі, їх вплив на формування відповідної готовності; коригувати навчальний процес шляхом зміни, часткової зміни, вдосконалення процесу підготовки завдяки застосуванню інноваційних форм, методів, засобів.

**Результативно-оцінювальний блок** об'єднує *рівні* прояву (високий (творчий), середній (реконструктивний) і низький (базовий)) та *результат* (сформованість у майбутніх соціальних працівників готовності до роботи у ТГ).

На основі аналізу низки наукових праць (Кабусь, 2018; Касьянова, 2012; Лапшова, 2014; Hawkes, 1996; Kay, 2006; Van den Akker, Gravemeijer, McKenney, & Nieveen, (Eds.), 2006) ми дійли до висновку, що вітчизняні науковці (Василенко,



2009; Сисоєва 2006; Хмуринаська, 2013) виділяють критерії та показники оцінки сформованості компонентів готовності. Під критеріями розуміють (Василенко, 2009; Сисоєва, 2006) показник, стандарт, мірило, підставу для оцінювання, найбільш загальну сутнісну ознаку, на основі якої здійснюється оцінювання. Тоді як показник – як типову ознаку, прояв однієї з суттєвих сторін критерію, за допомогою якого здійснюється оцінювання рівня сформованості конкретного критерію (Монахова, 2001; Олійник, 2015).

Ми поділяємо науково позицію зарубіжних дослідників (Baron & Kenny, 1986; Creswell, 1996; Rogers & Kincaid, 1981), які, для оцінки результатів експериментальних дизайнів досліджень на основі концептуалізації базових понять кількісних або якісних підходів до збору та аналізу даних виділяють змінні (залежні та незалежні), формулюють припущення про зв'язки між ними та операціоналізують необхідний інструментарій для оцінки результативності експерименту. У кількісних або якісних наукових дослідженнях з педагогіки, освітології (Jonassen, 1991; McMillan & Schumacher, 2010; Northcote, 2012; Ozkan & Koseler, 2009) часто застосовують поняття «критерій оцінки» (анг. – evaluation criteria) (Van den Akker, Gravemeijer, McKenney, & Nieveen, (Eds.), 2006) як міру оцінки, показник, на основі якого визначається рівень оволодіння знаннями, уміннями і навичками; перевіряється якість і результативність інтервенції; визначається ефективність навчального процесу за певних виокремлених умов тощо. Тому ми під «критерієм» ми розуміємо мірило оцінки, а «показник» – є наочним відображенням, свідченням результативності інтервенції, експерименту.

Результати аналізу наукових праць вітчизняних дослідників (Асеев, 2003; Безпалько, 2006; Вайнола, 2008; Васянович, 1997; Волкова & Тарнопольський, 2013; Дьяченко & Кандивович, 1976; Завацька, 2008; Занюк, 2002; Калашнікова, 2015; Кабусь, 2018; Кондрашова, 1987; Кушерець, 2004; Лернер, 1998; Ляшенко, 2007; Максимова, 1999; Міщик, 1997; Москалюк, 2013; Поліщук, 2006; Прокопенко, 2005; Резван, 2016; Емельянова, 2005) та змісту визначених нами структурних компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ дали нам можливість виокремити критерії оцінки рівня сформованості

кожного з компонентів готовності бакалаврів та магістрів, випускників програм із соціальної роботи відповідно (табл.5.1.)

Таблиця 5.1.

**Критерії оцінки рівня сформованості компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ**

<b>Компоненти</b>	<b>Критерії оцінки компонента</b>
Мотиваційний	<ul style="list-style-type: none"> <li>– професійна спрямованість майбутнього фахівця до роботи у ТГ (позитивне ставлення до майбутньої професії);</li> <li>– характер ціннісного ставлення до підготовки до професійної діяльності у ТГ (позитивне ставлення до професійної підготовки у ЗВО до роботи у ТГ);</li> <li>– сформованість професійно-необхідних цінностей.</li> </ul>
Компетентнісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>– сформованість системи теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань, системи професійних і специфічних умінь, які забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг в умовах ТГ;</li> <li>– характер вияву професійної креативності та творчості майбутнього соціального працівника;</li> <li>– активність у професійному самовираженні, що передбачає здобуття досвіду соціальної роботи у ТГ під час навчання у ЗВО та проявляється в активній позааудиторній діяльності майбутнього фахівця з соціальної роботи.</li> </ul>
Особистіно-рефлексивний	<ul style="list-style-type: none"> <li>– сформованість значущих для успішної роботи у ТГ особистісно-професійних якостей;</li> <li>– здатність до професійної рефлексії,</li> <li>– прагнення професійно-особистісного вдосконалення.</li> </ul>

Джерело: розроблено автором дослідження

На нашу думку, виокремленні нами критерії оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ тісно взаємопов'язані та взаємообумовлені, становлять цілісне утворення, а їх зміст відповідає структурним компонентам готовності. Якісні та кількісні характеристики виокремлених нами критеріїв оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ дають можливість виокремити три рівні прояву означеного феномену: високий (творчий), середній (репродуктивний) та низький (базовий). Характеристику рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ подано у **таблиці 5.2.**

**Характеристика рівнів сформованості компонентів готовності  
майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ**

Рівні сформованості	Компоненти готовності		
	Мотиваційний	Компетентнісний	Особистіно-рефлексивний
Високий (творчий)	<p>–стійка професійна спрямованість до діяльності у ТГ, –глибоке усвідомлення значущості соціальної роботи у громаді, мотивів її здійснення, власної місії в ній; –постійне виявлення соціальних проблем, потреб і мотивів у громаді; –яскраво виражений професійно-пізнавальний інтерес, позитивно-активне, творче ставлення до професійної підготовки у ЗВО до роботи у ТГ; –свідомий активний прояв сформованих професійно-необхідних цінностей та спрямованості на їх формування;</p>	<p>– повнота і ґрунтовність засвоєної системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, високий творчий рівень сформованості системи професійних і специфічних умінь, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг в умовах ТГ; впевненість у їх істинності; – стійким вияв професійної креативності та творчого підходу до роботи майбутнього соціального працівника у ТГ; – прояв самостійності, активності, ініціативності у освітній діяльності, професійному самовиявленні;</p>	<p>-стійкий характер виявлення значущих для успішної роботи у ТГ групи особистісно-професійних якостей (гуманістичної спрямованості особистості (чесність, гуманізм, доброта, емпатія); особистої та соціальної відповідальності (відповідальність, об'єктивність, самокритичність); почуття власної гідності та поваги до інших (тактовність, спостережливість, терпимість, ввічливість); готовності зрозуміти інших та прийти на допомогу (ініціативність, комунікабельність, справедливість); емоційної стійкості (витримка, самовладання, оптимізм, життєрадісність); особистої адекватності та соціальної адаптивності (самооцінка, сила волі, прагнення до самовдосконалення); – яскраво виражена здатність до професійної рефлексії; – постійне прагнення до професійно-особистісного вдосконалення.</p>
Середній (репродуктивний)	<p>– недостатньо стійка професійна спрямованість до роботи у ТГ; недостатнє усвідомлення значущості соціальної роботи у ТГ, мотивів її здійснення, власної місії в ній;</p>	<p>недостатня повнота та реконструктивний характер засвоєння системи теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань, середній рівень сформованості системи</p>	<p>- недостатньо стійкий характер виявлення значущих для успішної роботи у ТГ групи особистісно-професійних якостей (гуманістичної спрямованості особистості (чесність, любов до людей, доброта, емпатія); особистої та соціальної відповідальності (відповідальність, об'єктивність, самокритичність);</p>

	<p>– ситуативне виявлення соціальних проблем, потреб і мотивів у громаді;</p> <p>– не чітко виражений професійно-пізнавальний інтерес до процесу професійної підготовки у ЗВО до роботи у ТГ, що вимагає додаткового стимулювання ззовні;</p> <p>– недостатньо стійке виявлення сформованих професійно-необхідних цінностей;</p>	<p>професійних і специфічних умінь;</p> <p>– ситуативне виявлення професійної креативності та творчого підходу до роботи майбутнього соціального працівника у ТГ;</p> <p>– епізодичний прояв самостійності, активності та ініціативності у навчально-пізнавальній діяльності, професійному самовиявленні;</p>	<p>почуття власної гідності та поваги до інших (тактовність, спостережливість, терпимість, ввічливість); готовності зрозуміти інших та прийти на допомогу (ініціативність, комунікабельність, справедливість); емоційної стійкості (витримка, самовладання, оптимізм, життєрадісність); особистої адекватності та соціальної адаптивності (самооцінка, сила волі, прагнення до самовдосконалення);</p> <p>– не чітко виражена здатність до професійної рефлексії,</p> <p>– ситуативне прагнення до професійно-особистісного вдосконалення.</p>
<p>Низький (базовий)</p>	<p>– нестійка професійна спрямованість до роботи у ТГ;</p> <p>– неусвідомлення значущості соціальної роботи у ОТГ, мотивів її здійснення, власної місії в ній;</p> <p>– епізодичне виявлення соціальних проблем, потреб і мотивів у громаді;</p> <p>– невиражений, індеферентний професійно-пізнавальний інтерес до процесу професійної підготовки у ЗВО до роботи у ТГ, що вимагає тюторства, фасилітації та соціального супроводу;</p> <p>– ситуативне виявлення сформованих професійно-необхідних цінностей;</p>	<p>– поверхневі, несистемні знання, невміння їх застосовувати на практиці, низький рівень сформованості професійних і специфічних умінь;</p> <p>– відсутність прагнення до прояву креативності та творчого підходу до діяльності, надання переваги завданням репродуктивного характеру;</p> <p>– слабкий прояв самостійності, активності та ініціативності у навчально-пізнавальній діяльності, професійному самовиявленні.</p>	<p>– нестійкий характер виявлення значущих для успішної роботи у ТГ групи особистісно-професійних якостей (гуманістичної спрямованості особистості (чесність, любов до людей, доброта, емпатія); особистої та соціальної відповідальності (відповідальність, об'єктивність, самокритичність); почуття власної гідності та поваги до інших (тактовність, спостережливість, терпимість, ввічливість); готовності зрозуміти інших та прийти на допомогу (ініціативність, комунікабельність, справедливість); емоційної стійкості (витримка, самовладання, оптимізм, життєрадісність); особистої адекватності та соціальної адаптивності (самооцінка, сила волі, прагнення до самовдосконалення);</p> <p>– невиражена здатність до професійної рефлексії,</p> <p>– епізодичне прагнення до професійно-особистісного вдосконалення, неусвідомлення.</p>

Джерело: розроблено автором дослідження

## **5.2. Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у закладах вищої освіти до професійної діяльності у територіальній громаді**

Формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ потребує створення у процесі підготовки відповідних фахівців організаційно-педагогічних умов, які сприяють досягненню визначеної мети та забезпечать ефективність розробленої системи підготовки. Під педагогічними умовами розуміють: сукупність заходів, (Аніщенко, 2010); взаємозалежних, взаємопов'язаних елементів освітнього процесу (Вайнола, 2009), що забезпечують досягнення педагогічної мети (Остапчук, 2011), розвиток особистісних мотивів навчання, наближення навчально-пізнавальної діяльності студентів до професійної, сприяє підвищенню ефективності професійної підготовки у ЗВО (Баюрко, 2016). Ми організаційно-педагогічні умови визначаємо як спеціально створенні обставини, за яких покращується ефективність процесу підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ та формуються структурні компоненти (мотиваційний, компетентнісний, особистісно-рефлексивний) готовності студентів спеціальності «Соціальна робота» до означеної діяльності.

З урахуванням основних характеристик соціальної роботи у ТГ, особливостей роботи соціального працівника на локальному рівні, основних вимог до підготовки майбутніх соціальних працівників, з огляду на ідеї та положення вітчизняних і зарубіжних науковців з проблеми дослідження вважаємо за доцільне обґрунтувати таку сукупність *організаційно-педагогічних умов*, які забезпечують цілісність і системність підготовки майбутніх ФСР до діяльності у ТГ, а саме: 1) формування у студентів-майбутніх соціальних працівників позитивної навчально-професійної мотивації у процесі їх підготовки до роботи у ТГ; 2) імплементація інноваційних підходів в навчальний процес ЗВО; 3) втілення ідеї моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників та 4) посилення ролі позааудиторної роботи у підготовці майбутніх

соціальних працівників до роботи у ТГ. Вважаємо за доцільне їх схарактеризувати.

Майбутній соціальний працівник, готовий до роботи у ТГ задля побудови ефективної системи надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів, профілактики негативних явищ у середовищі громади, налагодження взаємодії, партнерства задля розвитку ТГ та її жителів, покращення умов життєзабезпечення в ній, має володіти не тільки відповідною системою знань, практичних вмінь і навичок, сукупністю особистісно-професійних якостей, але й бути мотивованим працювати в громаді. Мотивація є основою професійного потенціалу фахівця та одним із чинників її результативності.

Мотивація є динамічним процесом фізіологічного та психологічного характеру (Патик, 2016). У своєму дослідженні І. Мельничук (2011) здійснила екскурс в історію вивчення цього поняття та виокремила основні підходи до його трактування. Мотивацію автор визначає як процес, механізм, спрямований на задоволення наявних мотивів (Мельничук, 2011). Під «мотивом» науковець (Мельничук, 2011) розуміє готове, дане людині явище, що потребує актуалізації; рушійну силу, яка спонукає особистість до дій.

Однак, для нас ближчою є позиція С. Занюк (2002), який «мотивацію» трактує як намір, бажання або прагнення особистості до виконання певної діяльності, тобто наявність у неї готовності до дій. Під мотивами ми розуміємо внутрішні або зовнішні стимули, що спонукають до дій.

У структурі мотивації виділяють (Патик, 2016) навчальну, професійну та трудову мотивації. Трудову мотивацію визначають як процес вибору професійної діяльності суб'єктом праці, її розвиток і вдосконалення. В основі суб'єктних дій особистості лежать різні внутрішні спонукальні сили: бажання, прагнення, потреби, цінності, ідеали тощо (Патик, 2016). «Професійну мотивацію» трактують як сукупність чинників і процесів, що спонукають суб'єкта праці до вивчення й ефективного здійснення професійної діяльності, постійного самовдосконалення і саморозвитку як фахівця (Патик, 2016). В її основі лежить усвідомлення актуальних потреб особистості (необхідність здобуття вищої освіти, прагнення до

особистісного та професійного розвитку, самовдосконалення і самопізнання тощо), учбових, необхідних до виконання завдань, що спонукають до опанування майбутньою професійною діяльністю (Леонт'єв, 2004).

Навчальна мотивація формується у процесі професійної підготовки у ЗВО і впливає на успішність студента та його підготовленість до роботи в конкретних умовах. Під «навчальною мотивацією» розуміють окремий вид мотивації, яка включена у навчальну діяльність (Зимня, 2004). Так як остання є полімотивованою (Айсмонтас, 2002), тому окрім зовнішніх та внутрішніх мотивів у структурі навчальної мотивації прийнято виділяти й особистісні. До зовнішніх мотивів навчальної діяльності відносять умови життєдіяльності з вимогами (дотримання соціальних норм поведінки, спілкування і діяльності), очікуваннями (відношення суспільства до учіння та сприйняття людиною цього процесу) та можливостями (об'єктивні умови для здійснення навчальної діяльності); до внутрішніх – пізнавальні й соціальні потреби (прагнення до соціально схвалювальних дій та досягнень); до особистісних – інтереси, потреби, ідеали, установки, стереотипи, прагнення до самовдосконалення і самоствердження тощо.

Залежно від результатів навчання П. Якобсон (Якобсон, 1969) виділяє «*негативну*» (викликану певними незручностями та неприємностями (наприклад, докори, зауваження); не призводить до успіху під час навчання), «*позитивну*» (викликану соціальними (наприклад, обов'язок перед близькими, обіцянка) або особистісними (схвалення з боку оточуючих, прагнення особистісного благополуччя, кар'єрного росту) прагненнями) *типи мотивації та мотивацію, яка лежить в основі навчальної діяльності* (задоволення потреб, амбіцій, саморозвиток і самовдосконалення тощо).

Ми погоджуємося з позицією Л. Котлова та К. Марчук (2017), які вважають, що у процесі підготовки студентів у ЗВО важливими є *навчальна* (має професійну складову або в її основу закладено професійну спрямованість) та *професійна* (формується, але ще не відповідає професійній мотивації фахівців) мотивації (Котлова & Марчук, 2017). Навчально-пізнавальна діяльність, яка є провідною діяльністю ЗВО, поєднує типові риси учіння, навчання та специфічні риси,

пов'язані з формуванням практичних вмінь у процесі розв'язання професійних завдань. Тобто, в процесі навчання, студенти мають оволодіти відповідним рівнем знань та практично виконувати певні виробничі функції (Подоляк & Юрченко, 2006). Ефективність навчально-пізнавальної діяльності у ЗВО залежить від можливості студентів життєво та професійно самовиразитися, самоствердитися, проявити свою творчу пізнавальну активність у процесі оволодіння майбутньою професією, задовольнити свої потреби, інтереси, проявити нахили тощо (Сердюк, 2013, 62-67). Це доводить той факт, що в основі навчально-пізнавальної діяльності студентів у ЗВО лежать як особистісні так і професійні мотиви студентів. Тому, мотивацію у контексті професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді у ЗВО доцільно розглядати як навчально-професійну.

Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження (Кот, 2017; Кочарян & Павленко, 2011; Сердюк, 2013) дав змогу виокремити: *три групи мотивів* (вибору професії, навчальної діяльності та професійної діяльності) у структурі навчально-професійної мотивації майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді та низку *чинників*, які впливають на її формування. До останніх науковці відносять: систему освіти; освітню установу (тип, профіль, популярність ЗВО) (Сердюк, 2013, с. 62-67); специфіку організації навчально-виховного процесу в ЗВО; професіоналізм викладачів (Кот, 2017, с. 130-132; Сердюк, 2013, с. 62-67); особистість студента (Сердюк, 2013, с. 62-67), ставлення до нього як до компетентної особистості (Кот, 2017, с. 130-132); сприяння самовизначенню й розвитку позитивних емоцій студента; використання інноваційних форм і методів для стимулювання навчально-пізнавальної активності студента; усвідомлення ближчих і кінцевих цілей навчання; професійну спрямованість навчальної діяльності (Кот, 2017, с. 130-132) та специфіку дисципліни (Сердюк, 2013, с. 62-67).

У науковій літературі виділяють три підходи до формування навчально-професійної мотивації студентів у процесі професійної підготовки у ЗВО: *індивідуальний* (передбачає вивчення провідних мотивів окремих студентів), *типологічний* (здійснюється через дослідження характерних для статі, групи,



курсу або спеціальності мотивів) та *топологічний* (реалізується через розвиток соціальних і професійних мотивів у процесі навчання) (Гриценок, 2012).

Експериментально доведено, що мотивація у навчально-пізнавальній діяльності у ЗВО виступає кращим предиктором успіху ніж інтелект (Гордеева, 2002), а високий рівень її сформованості забезпечує успіх і в майбутній професійній діяльності (Гриценок, 2012). Встановлено, що ставлення студентів до навчання у ЗВО залежить від тих чинників, які впливали на вибір майбутньої професії, спеціальності і особистісного ставлення до підготовки за обраним фахом (Кавецький, 2000; Мельник, 2003). Оскільки, вибір майбутньої професії більшістю випускників загальноосвітніх навчальних закладів відбувається інтуїтивно та здебільшого залежить від: домінантних предметів, які виносяться на ЗНО; кількості державних місць і можливості потрапити на державний бюджет (Бойко, 2014, с. 231-236); рідше – від престижу майбутньої професії, впливу рідних (Кавецький, 2015; Саппа, 2011; Хом'юк, 2011) або ж випадкового збігу обставин (Безнощук, 2013) – то рівень навчально-професійної мотивації у першокурсників приблизно однаковий.

Формування навчально-професійної мотивації у майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ відбувається у процесі їх професійної підготовки у ЗВО на 3-4 курсах під впливом вище зазначених чинників із врахуванням трьох основних підходів (індивідуального, типологічного та монологічного). Від рівня сформованості означеного феномену залежить успішність студентів та якість їхньої підготовки у ЗВО (Мельничук, 2011); повнота засвоєння теоретичних знань, формування вмінь і навиків (Пінська, 2009, с. 111-115); вибір майбутньої професії та позитивне, свідоме ставлення до неї (Гордеева, 2006). Оскільки, «Соціальна робота» як спеціальність і професія є досить складною і часто не до кінця зрозумілою для абітурієнта, підготовка відповідних фахівців у ЗВО має бути підкріплена компетентним уявленням про саму професію через посилення значимості окремих професійно-орієнтованих навчальних дисциплін (Узнадзе, 2004), практичної підготовки й активної участі у позааудиторній діяльності (Мельничук, 2011). Для реалізації означеної організаційно-педагогічної умови

нами впроваджено програму заходів (див підрозділ 6.1 і 6.2.), які будуть сприяти підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ.

Наявність навчально-професійної мотивації у майбутніх соціальних працівників є визначальним фактором їх професійного становлення під час навчання у ЗВО та формування відповідного рівня готовності до роботи в ОТГ. Водночас, означений вид мотивації є індикатором успіху студентів не тільки в навчальній діяльності, але й в майбутній професії. Опанування професійно-орієнтованих навчальних дисциплін на 3-4 курсах, проходження практичної підготовки в ОТГ, активне залучення до різних видів позааудиторної діяльності сприяють формуванню навчально-професійної мотивації.

Якість надання освітніх послуг, гнучкість, адаптивність – тренди в освіті XXI ст. Про це свідчать результати наукового дослідження, проведеного Консорціумом Нью Медіа у співпраці з Освітнім проектом Educaute в рамках реалізації проекту NMC. В опублікованому «Звіті NMC Horizon: вища освіта – 2016» проаналізовано та представлено ключові зміни, що будуть відбуватися у системі ВО у світі у найближчі 5 років і які варто враховувати ЗВО при плануванні своєї роботи на майбутнє. Групою експертів, у складі 58 осіб, було виділено шість основних тенденцій у розвитку освітніх технологій: вдосконалення культури інновацій, фундаментальне переосмислення методів роботи ЗВО, перепланування навчальних аудиторій, перехід до глибших підходів до навчання, підвищення уваги до кількісної оцінки освітнього процесу й активне використання змішаного навчання (Звіт NMC Horizon, 2016).

Розробка і впровадження нових освітніх програм із соціальної роботи у рамках реформування ВО України є одним із прикладів інноваційності вищої освіти XXI ст. Це дає можливість актуалізувати та диференціювати сфери професійної діяльності майбутніх соціальних працівників, профілювати саме навчання залежно від потреб регіону та ринку праці, відійти від системи підготовки фахівців побудованої за одною ще стандартно, «радянською» схемою та, головне, автономізувати сам процес підготовки. Проте, це не є панацеєю. У переслідуванні ідеї збільшувати кількісні показники (зростання чисельності

студентів, спеціальностей, ОП тощо) ЗВО втрачають якісні. А, саме, про якість надання освітніх послуг має подбати ЗВО при плануванні, розробці, ліцензуванні та акредитації програм підготовки.

На якості надання освітніх послуг наголошують сучасні науковці (Д. Годлевська (2007), Т. Логвиненко (2015), І. Мельничук (2011), В. Поліщук (2006) та ін.), які вивчають проблему підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО. Проте, незважаючи на численні дослідження (О. Безпалько, В. Бочарової, Ю. Галагузової, І. Зверева, О. Іванової, А. Капської, О. Карпенко, І. Козубовської, Г. Лактіонової, Л. Міщик, Ю. Поліщук та ін.), присвячені актуальним питанням підготовки фахівців соціальної сфери, відсутня чітка концепція підвищення якості підготовки у ЗВО, існують розбіжності у поглядах науковців стосовно технології підвищення якості професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Єдиними є позиції дослідників щодо застосування інноваційних, більш глибоких підходів до навчання як необхідної умови підвищення якості підготовки. Така ідея є співзвучною з позицією експертів (Звіт NMC Horizon, 2016) стосовно впровадження базових освітніх технологій XXI ст. у підготовку майбутніх фахівців.

Для того аби залишатися більш мотивованими, студенти мають усвідомлювати для себе чіткий взаємозв'язок між навчанням і професією, між засвоєними знаннями і реальним їх застосуванням (Звіт NMC Horizon, 2016). Перехід ЗВО до глибоких, інноваційних підходів до навчання передбачає створення таких умов для реалізації педагогічного процесу, при яких студент-майбутній фахівець із соціальної роботи зможе оволодіти не тільки відповідними компетентностями з обраного фаху, але й сформував адекватне уявлення про суть майбутньої професії, сприйняти її як засіб особистісної самореалізації та постійного самовдосконалення, професійного розвитку. Це також дозволить реалізувати студентоцентрикований підхід до організації навчання у ЗВО (Ольшанська, 2016), побудований на ідеї максимального забезпечення випускників ЗВО шансом отримати перше робоче місце на ринку праці, підвищити їх «вартість» у роботодавців. Зазначимо, що США, Канада, країни

Західної Європи та окремі країни Азії займають топові позиції у впровадженні інноваційних підходів до навчання студентів у ЗВО (Hudson, 2009), згідно яких забезпечення взаємозв'язку знань, вмінь і навиків у підготовці фахівців є гарантом результативності самого навчального процесу (Skelton, 2002), а їх формування – базовими освітніми цілями.

Упровадження *нових конструктивістських і студентсько-орієнтованих підходів до організації навчального процесу у ЗВО* є можливим завдяки сучасним теоріям навчання й інноваційним принципам організації навчального процесу. Аналіз базових моделей підготовки майбутніх соціальних працівників в Україні та закордоном свідчить про різні підходи до побудови самої системи підготовки. Так, в Україні система професійної підготовки майбутніх соціальних працівників побудована за так званим *каскадним принципом*, що є достатньо застарілим і передбачає чітке, детальне планування навчального процесу у ЗВО від самого початку до кінця. Внесення будь-яких змін у процес професійної підготовки фахівців при каскадному принципі є неможливим.

Зарубіжні системи підготовки майбутніх соціальних працівників побудовані за *принципом agile – тобто принципом гнучкості*, який дозволяє вносити зміни, адаптувати його відповідно до потреб суспільства. Планування і реалізація підготовки відбувається невеликими кроками, що дозволяє чітко визначити ціль, засвоювати знання малими дозами, застосовувати їх на практиці і закріпити тестуванням (Briggs, 2016); впроваджувати різноманітні інноваційні підходи до навчання у ЗВО. Це дає студентам можливість опанувати необхідну теоретичну базу й отримати практичні навички. Знання є корисними тільки тоді, коли вони засвоюються за формулою «теорія-практика-теорія». Принцип agile й інноваційні підходи до організації навчання студентів забезпечують таку можливість. Домінуючу роль у цьому процесі відіграють викладачі, які досконало володіють теорією, мають практичний досвід її реалізації.

До інноваційних підходів до організації процесу підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ ми відносимо *контекстний, дослідницько-*

*орієнтований, проблемно-орієнтований і саморегульований підходи.* Вважаємо за доцільне здійснити їх більш детальний аналіз.

*Контекстне навчання* дає змогу поєднати теоретичне навчання та практичну діяльність шляхом комбінації форм, методів і засобів навчання, які створюють контекст майбутньої професійної діяльності. Означений підхід є достатньо новим поняттям для сучасної науки, проте багато науковців і практиків вже ним оперують. Зокрема, визначенням концептуальних положень і сутності контекстного навчання займались А. Вербицький (2010), В. Калашніков (2012), Н. Лаврєнтова (1995), М. Левківський (1999), О. Ткаченко (2010) та ін.; реалізацією компетентнісного підходу в системі контекстного навчання майбутнього фахівця – Г. Барська (2009), В. Желанова (2013), І. Жукова (2011), О. Ларіонова (2007), С. Скворцова (2010), В. Теніщева (2008) та ін.; формування ціннісно мотиваційної сфери особистості майбутнього фахівця в процесі контекстного навчання досліджували Н. Бакшаєва (2006), А. Вербицький (1991) та ін.; організаційні форми контекстного навчання – К. Гамбург (2006) та ін.

Зазначимо, що «контекстний підхід» науковці розуміють як навчання, в якому «за допомогою всієї системи дидактичних форм, методів і засобів навчання моделюється предметний і соціальний зміст майбутньої професійної діяльності» (Вербицький & Дубовицкая, 2003; Качалова, 2009), реалізується не просто саме учіння, а здійснюється формування предметно-професійних і соціально-значущих якостей майбутнього фахівця через прояв його активної позиції у навчальному процесі (Вербицький, 1994, Марчук, 2009). Предметний контекст діяльності проявляється через формування у майбутнього фахівця у процесі його підготовки у ЗВО професійного мислення, компетентних практичних дій, здатності до аналізу, прогностики і проектування свого професійного шляху. Соціальний контекст – вміння працювати в команді, колективі; у здатності здійснювати обмін думками, ідеями.

Контекстне навчання, на думку А. Вербицького, дає змогу оволодіти системою знань, вмінь і навичок, що відображають структуру майбутньої професійної діяльності (Вербицький, 2010), або максимально наблизити підготовку

майбутнього фахівця у ЗВО до реалій майбутньої діяльності, шляхом вирішення конкретних професійних завдань (Жукова, 2011, с. 9; Марчук, 2009, с. 1). Е. Джонсон у своїй монографії «Контекстне викладання й учіння» стверджує, що контекстне навчання дозволяє залучати студентів у важливу для них діяльність, яка сприяє налагодженню взаємозв'язку між професійною підготовкою і реальним професійним життям (Johnson, 2002, с.3). Моделювання змісту і форми освіти у підготовці майбутнього соціального працівника у ЗВО максимально наближеного до змісту і форми майбутньої професійної діяльності дозволяє поступово трансформувати навчальну діяльність у професійну. При цьому, сам процес навчання наповнюється особистісним значенням і дає можливості для постановки цілей та їх досягнення.

Важливо, щоб організація підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО узгоджувалася з динамікою розвитку професійної ідентичності студентів і поступово наповнювалася змістом майбутньої професійної діяльності. Зазначимо, що у студентів різних курсів по різному проявляється їх професійна ідентичність: першокурсники є носіями більш «шкільної» ідентичності; на другому курсі відбувається становлення студентської ідентичності, що характеризується підвищенням самооцінки, фіксацією соціального статусу в групі, участю у студентському житті. У третьокурсників вже остаточно сформована студентська ідентичність, що проявляється у свідомому ставленні до навчання, обраної сфери майбутньої діяльності, у світогляді, цінностях, інтересах, професійному спілкуванні, способах проведення вільного часу та ін. На третьому та четвертому курсах під впливом опанування професійно-орієнтованих навчальних дисциплін, проходження практичної підготовки, участі у професійно-орієнтованих заходах у студентів починає формуватися професійна ідентичність. Важливо у цей період максимально наповнити зміст професійної підготовки активними формами і методами навчання з більш виразною професійною спрямованістю; врахувати логіку навчальних предметів, особливості майбутньої діяльності при плануванні навчального процесу. Знання, отримані студентами під час навчання у ЗВО не варто виривати з контексту майбутньої діяльності, а максимально наблизити їх до

неї. Акцент слід робити не тільки на розвиток особистості майбутнього фахівця, але і на формування у нього професійної мотивації (Жукова, 2011, с. 9).

Процес реалізації контекстного навчання у ЗВО базується на таких принципах: психолого-педагогічного забезпечення особистісно-сміслового включення студента в навчальну діяльність; послідовного моделювання змісту, форм і методів професійної діяльності фахівців у навчальній діяльності студентів; проблемності змісту навчання і процесу його розгортання під час навчання; відповідність форм і методів навчання цілям і змісту освіти; організації спільної діяльності, міжособистісної взаємодії і діалогічного спілкування суб'єктів освітнього процесу; педагогічно обумовленого поєднання інноваційних і традиційних технологій навчання; відкритості та гнучкості; єдності навчання та всебічного розвитку особистості професіонала; врахування індивідуально-психологічних, фізіологічних властивостей і кроскультурних контекстів навчання студентів (Клауса, Ракітова, ... & Уймова, 2016).

Провідною ідеєю контекстного навчання є розмежування понять «інформація» і «знання». Інформація розуміється як задана семіотична, знакова система, тоді як знання – як перевірений практикою результат пізнавальної діяльності. Студент при реалізації контекстного підходу до навчання виступає у ролі суб'єкта навчального процесу, при цьому займає суто діяльну позицію, «предмет якої поступово перетворюється з навчальної в практико-професійну» (Скворцова, 2010). Цей процес (трансформації) відбувається через реалізацію динамічної моделі руху діяльності студента від власне навчальної (лекції, семінарські, лабораторні заняття, самостійна робота), квазіпрофесійної (спецкурси, ділові і дидактичні ігри, моделювання та аналіз професійних ситуацій, кейс-метод) і навчально-професійної (курсів та магістерські роботи, виробнича практика, стажування) до професійної діяльності (Вербицкий, 1994). Зазначимо, що кожен вид діяльності має свою спрямованість. У навчальній діяльності майбутні соціальні працівники засвоюють професійно важливу інформацію; квазіпрофесійній – моделюють предметний і соціальний аспекти майбутньої професійної діяльності; навчально-професійній – занурюються у діяльність,

характерну для представників професії. Поступовий перехід від одного виду діяльності до іншого дозволяє оволодіти теоретичними знаннями, сформувати вміння їх практичного застосування, засвоїти норми і цінності та, в результаті, набути досвід професійної діяльності, що приєє поступовому входженню студента-майбутнього соціального працівника у професію. Глибокий аналіз помилок студентів під керівництвом досвідченого викладача знижує ймовірність їх повторення в реальній професійній дійсності, що відповідно скорочує процес адаптації молодого фахівця до виконання професійної діяльності.

У відповідність зазначеним активностям можна поставити три моделі підготовки фахівців із соціальної роботи в ЗВО, готових до роботи у ТГ: *семіотичну*, що базується на системі завдань, які передбачають роботу з письмовими або вербальними текстами як знаковими системами і сприяють засвоєнню знань у межах навчальних дисциплін; *імітаційну* – дозволяє співвідносити завдання з сферою майбутньої професійної діяльності *та соціальну*, що передбачає засвоєння системи завдань, представлених у вигляді проблемних ситуацій, у яких відображається сфера майбутньої діяльності, особливості взаємодії з колегами, представниками проблемних груп (Вербицкий, 1991, Ткаченко, 2010). Використання активних форм і методів навчання для розв'язання запропонованих проблемних ситуацій сприяє процесу занурення студентів спеціальності «Соціальна робота» у їхню майбутню професійну діяльність, що, в свою чергу, формує у них предметну та професійну компетентність, ціннісні орієнтації, професійні якості та здібності, характерні для представників майбутньої професії.

Зважаючи на вище зазначене, можна визначити наступні вектори практичного застосування контекстного навчання у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ:

– моделювання предметного та соціального змісту майбутньої професійної діяльності у процесі навчання: під час опанування професійно-орієнтованих дисциплін через застосування традиційних та інноваційних форм і методів (наприклад, case-study, метод проблемних ситуацій, диспут, дискусія, ділові та



навчальні ігри (ігри-комунікації, ігри для розвитку інтуїції, ігри-захисту від маніпуляції, ігри-рефлексії й ін.) тощо) студентів задаються контури його майбутньої діяльності та надається можливість сформуватися як фахівцю, члену майбутнього колективу (Качалова, 2009, с.89);

– використання на семінарських заняттях дидактичного методу «студент у ролі фахівця», який дозволяє студенту відчувати себе реальним професіоналом, наділеним відповідними повноваженнями, відповідальністю, здатністю приймати рішення та розпоряджатися наявними ресурсами;

– застосування принципу взаємозв'язку теорії з практикою на практичних заняттях, що має на меті формування у майбутніх соціальних працівників професійних вмінь і навиків, розвиток дослідницького інтересу до майбутньої діяльності (Муслимов & Уразова, 2010);

– впровадження в процес підготовки активних методів навчання (підрозділ 6.1., 6.2.) для відображення суті майбутньої діяльності, формування необхідних особистісно-професійних якостей спеціалістів, відпрацювання або тренування професійних навиків в умовах, наближених до реальних (Вербицкий, 1991).

Таким чином, застосування контекстного навчання у підготовці майбутніх ФСР у ЗВО до діяльності в ОТГ дає можливість:

- моделювати професійну діяльність майбутніх соціальних працівників у процесі їх підготовки у ЗВО через реалізацію традиційних та інноваційних форм, методів і засобів навчання при вивченні навчальних предметів;

- інтегрувати навчальну, наукову, виховну та професійну діяльність у процес підготовки відповідних фахівців;

- стимулювати й розвивати пізнавальну і професійну мотивацію студентів спеціальності «Соціальна робота», засвоювати нові знання крізь призму аналізу та розв'язання ними змодельованих професійних ситуацій;

- поєднувати на заняттях індивідуальні та колективні форми роботи, що дозволяє здійснювати обмін інтелектуальним та особистісним потенціалом;

- накопичувати досвід застосування навчальної інформації у процесі реалізації професійної діяльності і перетворювати її в особисто значущу у процесі формування професійної компетентності майбутнього фахівця;
- гуманізувати навчальний процес, поставити в його центрі особистість та індивідуальність майбутнього фахівця з соціальної роботи;
- налагодити суб'єкт-суб'єктну взаємодію, при якій студент виступає суб'єктом пізнавальної, майбутньої професійної і соціокультурної діяльності (Вербицкий & Калашников, 2010).

Контекстне навчання надає цілісності, організованості і практичності системі підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; забезпечує перехід, трансформацію пізнавального змісту знанням, що засвоюються, у практичні, професійні уміння і навички; дозволяє впроваджувати в навчальний процес «автентичні активності», практичні дії, здатності проявляти власну активність. В основі контекстного підходу до навчання лежить процес моделювання професійної діяльності, про який мова піде далі в підрозділі.

*Дослідницько-орієнтований підхід (Inquiry-based learning)* є сучасним підходом до організації навчання студентів спеціальності «Соціальна робота» у ЗВО; сприяє розвитку у майбутніх соціальних працівників критичного, творчого й нестандартного мислення, високого рівня професійних, соціальних, когнітивних й афективних навиків, навиків саморегуляції, метакогнітивних здібностей (Hmelo-Silver, 2007, p. 99–107).

Означений підхід до організації навчального процесу користується великою популярністю у вищій школі багатьох країн світу, особливо в Австралії, Кореї та США. Основна мета побудови навчального процесу у ЗВО на основі застосування дослідницько-орієнтованого підходу полягає у формуванні у студентів уміння застосовувати отримані знання на практиці, проектувати їх на майбутню професійну діяльність. Тобто, підходити до процесу учіння усвідомлено. У процесі навчання, побудованого на основі означеного підходу, відбувається засвоєння студентами готових знань, їх самостійний пошук та здійснюється їх практичне застосування шляхом аналізу та вирішення реальних ситуацій,

формулювання правильних запитань, проведення досліджень, збору й аналізу даних, їх інтерпретацію, пояснення і формулювання висновків (Marx, 2004, p. 1063-1080).

Під дослідницько-орієнтованим підходом до навчання розуміється процес пошуку істини, інформації або знань, їх розуміння або усвідомлення можливостей їх застосування у майбутній професійній діяльності (Edelson, 1999, p. 391-450). Базовими характеристиками реалізації дослідницько-орієнтованого підходу до навчання у ЗВО є:

- рівний акцент як на процесі (комунікації, відображенні, співпраці, аналізі та ін.) так і на змісті навчання;
- цікавість, здивування, постійні запитання як з боку викладача так і з боку студента;
- врахування побажань та інтересів студента при розробці навчального плану / організації процесу навчання;
- формуюче оцінювання та подальше планування – констатація попередніх знань і досвіду студента при організації, плануванні навчального процесу у ЗВО;
- виокремлення важливих понять і суттєвих питань з метою поєднання усіх наявних знань студента та визначення їх ролі, місця у цілісній системі професійної підготовки;
- студент – активний учасник процесу пізнання – через набуття практичного досвіду, участь у дослідженнях, презентацію і передачу набутого досвіду різними способами;
- навчання відбувається у соціальному контексті – студенти вчать один у одного, разом з іншими, і від тих, хто поза контекстом навчальної аудиторії;
- існує припущення, що розуміння/пізнання має тимчасовий характер і потребує постійного оновлення та уточнення на основі оволодіння новими знаннями і поняттями – тому дослідницько-орієнтований підхід до навчання є «рекурсивним» по природі;
- оцінка рефлексії, метапізнання і глибини думки студентів, що дозволяє виявити наскільки процес і результати навчання відповідають його цілям;

– навчання веде до дії – обмін інформацією, втілення змін, відстоювання власної думки, роз'яснення, опанування додаткових запитань або навчання призводить до фінального результату – діяльності.

Основними етапами реалізації дослідницько-орієнтованого підходу у навчальному процесі є: 1) формулювання ідеї, 2) дослідження, 3) формування пропозиції, 4) роз'яснення і вирішення, 5) практична діяльність або застосування (Kim, 2005, р. 7–19). У порівнянні з традиційним підходом дослідницько-орієнтований підхід гарантує кращі результати навчання та пришвидшує їх отримання; дозволяє сформувати стійку мотивацію до навчання; опанувати основні дослідницькі стратегії та навички (наприклад, інтерпретація проблеми, збір і аналіз даних та ін.), оволодіти необхідним змістом знань із кожної теми, здійснювати управління, координацію комплексних заходів та керувати ресурсами (Edelson, 1999, р. 391–450). При цьому, відсутні будь-які практичні обмеження щодо змісту навчання (відсутність технології, великий розмір аудиторії тощо). Проблеми виникають у процесі оцінювання знань, умінь і навичок студентів: диференційоване формативне оцінювання може бути використане для забезпечення зворотного зв'язку для студентів і викладачів з метою вдосконалення процесу викладання і навчання (Hudson, 2009).

*Проблемно-орієнтований підхід* до навчання або проблемно-орієнтоване навчання (ПОН) (*Problem-based learning*) є інноваційним підходом до організації навчального процесу у ЗВО, суть якого полягає у створенні та вирішенні у навчальному процесі реальних проблемних ситуацій (Weber, 2007).

Проблемно-орієнтоване і дослідницько-орієнтоване навчання не є взаємовиключними; скоріше, проблемно-орієнтоване включає в себе стратегії дослідницько-орієнтованого навчання. Основними цілями ПОН є: 1) розвиток пізнавальної гнучкості студентів; 2) формування навичок вирішення конкретних проблем; 3) самостійне навчання, яке вимагає високої метакогнітивної здатності; 4) засвоєння спільних навичок та навичок спілкування; 5) підвищення внутрішньої мотивації (Kolodner, 2003, р. 495–547).

До основних етапів ПОН, на думку Дж. Колоднера належать: 1) аналіз проблеми і фактів у групах; 2) висунення гіпотези; 3) розподіл завдань між учасниками групи; 4) повернення до самої проблеми і застосування здобутих знань для вирішення проблеми; 5) оцінка гіпотези і вивчення основних питань; 5) повторення циклу навчання до тих пір, поки проблема не буде успішно вирішена; 6) рефлексія і абстракція (Kolodner, 2003, p. 495–547).

Ф. Дочі та М. Серджерс (2003, p. 533–568) довели, що ефективність застосування ПОН залежить від досвіду студентів як активних учасників навчального процесу, рівня і змісту їх знань, вміння здійснювати пошук та інтерпретацію отриманої інформації, необхідної для вирішення конкретної проблеми. Проблемно-орієнтоване навчання реалізується у невеликих групах (6–12 осіб) і є особистісно-орієнтованим. Це дає можливість кожному студенту проявити себе, бути задіяним до навчальної діяльності на рівних умовах. Оцінювання рівнів засвоєння інформації відбувається на основі засновування диверсифікованих підходів, що дає змогу отримати більш чітку картину реальних досягнень студентів (Dochy, 2003, p. 533–568).

Впровадження ПОН вимагає конкретних змін у системі підготовки майбутніх соціальних працівників: зміни ролі викладача, навчання самій моделі навчання, забезпечення необхідними ресурсами тощо (Tang, 2005).

*Саморегульований підхід до навчання (Self-regulated learning (SRL) є інноваційним підходом, який передбачає навчання студентів стратегіям пізнання, його меті та мотивації (Schunk, 2000). На думку М. Боекаерс ключовими компонентами саморегульованого навчання є: здатність ефективно обирати та координувати різноманітні когнітивні стратегії; можливість формулювати цілі навчання і працювати на їх досягнення; прагнути до досягнення поставлених цілей (вміти самостійно ставити перед собою цілі і йти до них) (Boekaerts, 1999, p. 45–457).*

Існує потреба формування у студентів навичок саморегуляції. Це є можливим через безпосереднє моделювання самооцінки студента шляхом підбору викладачем завдань з прикладами (Kostons, 2012, p. 121-132); розвиток

рефлексивного мислення у студентів (Lin, 2001, р. 23-40); формулювання викладачами запитання інформативного та провокативного змісту. Основа, завдання для саморегульованого навчання мають бути індивідуалізованими та підібраними викладачами відповідно до потреб, здібностей і стилів, соціокультурних особливостей студентів (Boekaerts, 1999, р. 445-457).

Істотно впливає на процес реалізації саморегульованого навчання наявність або відсутність взаємодії між викладачем і студентом, що може спричинити труднощі в самостійному опануванні студентом знань. Тоді як ведення дискусії, обговорення пройденого матеріалу, обмін ідеями – сприяти отриманню позитивного результату (Nicole, 2006, р. 199-218). Реалізація моделі саморегульованого навчання дозволяє навчити студентів вчитися; здійснювати пошук цікавої інформації; здійснювати рефлексію і самооцінювання; обговорювати результати самопостереження і самооцінювання з викладачами або іншими студентами.

Підсумовуючи вище зазначене можна зробити висновок, що для того конкурувати на ринку освітніх послуг ЗВО України, при побудові стратегії свого розвитку, ліцензування та акредитації освітніх програм, необхідно враховувати ті тенденції, віяння та тренди, які є характерними в світовому масштабі. Перехід від традиційної моделі навчання до більш гнучкої, глибшої моделі, заснованої на сучасних інноваційних підходах до побудови та організації навчального процесу дозволить наблизити професійну підготовку у ЗВО до потреб ринку праці; озброїти випускників спеціальності «Соціальна робота» освітніх рівнів бакалавр і магістр професійно-необхідними теоретичними знаннями, практичними навиками, розумінням суті та специфіки їхньої майбутньої професійної діяльності, що є вкрай необхідним при працевлаштуванні та виконанні професійних обов'язків на рівні ОТГ.

*Третьою організаційно-педагогічною умовою є моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ сприяє підвищенню якості підготовки у ЗВО; зорієнтовує навчальний процес на майбутню професійну діяльність; дозволяє відтворити останню у процесі*

підготовки фахівців під час опанування ними професійно-орієнтованих навчальних дисциплін, проходження практики, залучення до самостійної та волонтерської, позанавчальної діяльності; стимулює студентів засвоювати необхідні теоретичні знання, розуміти їх професійну спрямованість, формувати навички їх практичного застосування; збагачувати свій професійний кругозір, професійні контакти, розвиватися як в особистісному, так і у професійному плані. Головне, моделювання професійної діяльності забезпечує підготовку конкурентоспроможного фахівця, «придатного до працевлаштування» (анг. – *employability*), під яким розуміють сукупність знань, вмінь і навичок, оволодіння підходами, необхідними для вирішення професійних ситуацій, а також здатність і бажання до неперервного вдосконалення та професійного розвитку (Yorke, 2006).

В основі моделювання професійної діяльності лежить моделювання, як метод або засіб пізнання і перетворення світу. Зазначимо, що моделювання як метод має універсальний характер і застосовується у різних галузях науки вже досить давно. Свого часу давньогрецький учений К. Птолемей запропонував геоцентричну модель світобудови (Колтачихіна, 2011), на зміну якій прийшла системна модель Й. Кеплера і Н. Коперніка (Сытин, 2015). Великий внесок у розвиток моделювання як методу дослідження зробили Леонардо да Вінчі, А. Нав'є, Дж. Стокс та інші науковці завдяки застосуванню його в математиці (Кононюк, Малінкін, & Малярчук, 2013). Глибоке філософське осмислення моделювання отримало завдяки дослідженням В. Штоффа (1966).

У XXI ст. моделювання як метод набуває все більшого поширення і застосування у різних галузях знань: особливою популярністю користується у педагогіці та освітології. Про це свідчать численні праці вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, методологічні й теоретичні підходи до обґрунтування моделювання відображені у дослідженнях В. Бикова (2006), І. Линьова (2012), В. Корнешука (2008), Є. Лодатко (2010), В. Маслова (2008), В. Пікельної (Олійник, Пікельна, & Сгадова, 2002), В. Штоффа (1966) та ін.; властивості моделей і моделювання – Л. Буркової (2010), У. Ешбі (Бернацька, 2004), І. Мелик-Гайказян (Прийма, 2014), О. Мещанінова (2004) та ін.; аналіз моделювання як

складової педагогічного проектування присутній у доробках З. Рябова (2012) і В. Ясвіна (2000).

На основі аналізу наукових досліджень вище вказаних учених (Бернацька, 2004, Биков, 2006, Богданов, 2006, с. 20-25, Бордовская & Реан, 2014, Буркова, 2010, Линьова, 2012, Корнешук, 2008, Лодатко, 2010, Маслов, 2008, Мещанінов, 2004, Олійник, Пікельна, & Сгадова, 2002, Прийма, 2014, Рябова, 2012, Савченко, 2015, Штофф, 1966, Ясвін, 2000) можна зробити висновки, що у педагогіці «моделювання» трактується як: метод дослідження реальних об'єктів (предметів і явищ) на основі вивчення їх спеціально сконструйованих моделей-аналогів; змісту, що треба засвоїти, і, одночасно, засобу засвоєння; метод навчання, що передбачає побудову й дослідження відповідної моделі; систему, спеціально створену для заміни об'єкта дослідження після його відображення і відтворення з метою її вивчення й отримання нової інформації про сам об'єкт. Останнє вивчення є найбільш близьким для нашого дослідження.

Поняття «модель», що у перекладі з латинської мови («modulus») означає міру, зразок, норму, у філософії визначається як представник, замісник оригіналу у пізнанні чи на практиці. У науковій літературі означене поняття трактується як: мислено-представлена або матеріально-реалізована система, дослідження якої дає інформацію про іншу систему; спрощений аналіз об'єкта, який є аналогом реального об'єкта і здатний замінити останній; уявний, матеріальний чи знаковий образ оригіналу (теорії, схеми, графіки) (Штофф, 1966).

Наявність різних підходів до трактування самого поняття «модель» у науковій літературі, на нашу думку, пов'язано з можливістю його використання в науковому і повсякденному контекстах. При цьому, в різних ситуаціях в саме поняття вкладають відмінне значення. Ми зосередимо свою увагу на розумінні моделі як бази для реалізації моделювання, як методу дослідження; тобто розглянемо такі моделі, які є основою для отримання знань.

Вважаємо, що модель, у даному контексті, варто розуміти як уявну або матеріально-реалізовану розроблену науковцем систему, яка в процесі дослідження, аналізу заміщає реальний об'єкт, зберігаючи найбільш важливі для



дослідження його характеристики і в наслідок цього перебуває з ним у відношенні схожості, а її дослідження є способом отримання відомостей про сам об'єкт і допускає його експериментальну перевірку (Аверинцев, (Ed.), 1989, с. 381-382). Таким чином, модель можна схарактеризувати як уявний образ реального об'єкта, який створюється для більш чіткого і точного дослідження дійсності (Корнешук, 2008, с.114).

Моделі реальних об'єктів за своїм призначенням бувають: *пізнавальні або теоретичні* – передбачають організацію та демонстрацію знань, є засобом для поєднання старих і нових знань та їх відображення у реальності; *прагматичні або прикладні* – виступають засобом для організації практичних дій, є відображенням бажаного світу чи дійсності; *інструментальні* – є засобом для побудови, дослідження та/або використання прагматичних і пізнавальних моделей. У контексті здійснюваного дослідження модель професійної діяльності є прагматичною, модель особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ є пізнавальною, тоді як модель системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи, готових до професійної діяльності у ТГ є інструментальною.

Як уже зазначалося, процес створення моделей розуміють як моделювання. Застосування моделювання як наукового методу пізнання світу дає можливість створювати нові типи моделей, розвивати нові функції самого методу (Козловський, 2012). Перспективним є використання цього методу у педагогічних дослідженнях, предметом вивчення яких є професійна підготовка майбутніх фахівців у ЗВО (Семенова, 2010, с.41-45). Розміщені у наукометричній базі Google Scholar численні праці вітчизняних науковців, зацікавлених у вивченні можливостей та особливостей використання моделювання у підготовці різного роду фахівців, є яскравим підтвердженням даного факту. З'ясовано, що О. Бернацька (2004), В. Краєвський, В. Полонський (Семенова, 2009), Сікора (2010), Шапран (2012), Р. Шеннон (1978), В. Штофф (1966) та ін. акцентують увагу на вивченні теоретичних основ моделювання; О. Борисова, Л. Карасьова, В. Михеєв (2015), С. Касярум (2008), Н. Волкова, К. Гнезділова, Р. Матушинський, Т. Піхота (Брюханова & Корольова, 2015), В. Штофф (1966) та ін. – особливостях

застосування моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи; В. Безрукова, В. Беспалько (Повідайчик, 2007), Т. Гуменюк (2010), Є. Лодатко (2010) та ін. – концептуальних основ моделювання і конструювання педагогічних систем і процесів. Питання моделювання діяльності фахівця у навчальному процесі представлено працях О. Бернацької (2004), О. Ігнатюк (2007), А. Кузьмінського (2011), Т. Кожана (2012), С. Максименко, О. Пелеха (1994), О. Пономарьова (2006), Г. Савченко (2006), О. Столяренко (2015), П. Цегольник, (1997), Г. Єльнікова (2010), О. Романовського (2001) та ін. Погоджуємося з думкою науковців (Бернацька, 2004, Ігнатюк, 2007, Кузьмінський, 2011, Кожан, 2012, Максименко & Пелех, 1994, Пономарьов, 2006, Савченко, 2006, Столяренко, 2015, Цегольник, 1997, Єльнікова, 2010, Романовський, 2001) про те, що моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців сприяє формуванню у них практико-орієнтованих вмінь і навиків, розумінню основ та особливостей своєї майбутньої діяльності, перспективних функцій та відведених ролей у ній. Відповідно, моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ЗВО можна розуміти як зміст, який студент має засвоїти у процесі навчання за відповідною спеціальністю в межах опанування певної освітньої програми та як навчальну діяльність, засіб, без якого неможливе повноцінне навчання (Штофф, 1966).

Як бачимо, питання моделювання професійної діяльності в навчальному процесі потребує системного підходу: з одного боку, побудови нормативної моделі майбутньої професійної діяльності фахівця (модель фахівців), з іншого – побудови моделі підготовки, в якості якої постає зміст освіти та його відповідне змістово-технологічне забезпечення. Концептуальною засадою моделювання професійної діяльності є співставлення моделі фахівця (моделі діяльності) та моделі підготовки (зміст навчання), що реалізується на основі створення системи квазіпрофесійних завдань, розв'язок яких і дозволяє певним чином моделювати майбутню професійну діяльність (Пономарьов, 2006).

У цьому контексті, під моделюванням професійної діяльності в навчальному процесі ми розуміємо створення умов, за яких студенти в процесі

навчання розв'язують комплексні «квазіпрофесійні» завдання, спрямовані на формування інтелектуальних і практичних умінь, необхідних для успішної професійної діяльності. Тобто, моделювання професійної діяльності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ передбачає планування та організацію змісту навчальної діяльності у ЗВО, наповнення його належним змістово-технологічним забезпеченням з метою максимального її наближення до реальних умов майбутньої професії.

Впровадження у процес професійної підготовки ідеї компетентнісного підходу (Лунячек, 2013, Побірченко, 2012, Єльнікова, 2010, Ягупов & Свистун, 2007) особливо актуалізує увагу на застосування моделювання професійної діяльності у навчальному процесі. Воно також орієнтоване на: повноцінний розвиток (особистісний та професійний) студентів; створення умов для реалізації принципів особистісно-розвиваючого навчання і стратегічних напрямів гуманізації; гармонізацію соціально-психологічного клімату у ЗВО; розвиток професійно значущих особистісних якостей; забезпечення підтримки при виборі життєвого шляху і професійної кар'єри; становлення психологічного портрету індивіда (Оганнисян, Акопян, & Еровенко, 2016).

З огляду на вище викладене зазначимо, що реалізація ідеї моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи до діяльності у ТГ має спрацювати дві підумови:

перша – проектування і розробка освітньої програми підготовки майбутніх фахівців має здійснюватися на основі розробленої моделі їх професійної діяльності та моделі особистості фахівця (див. підрозділ 3.3.). У цьому значенні моделювання професійної діяльності ми розуміємо як побудову компетентнісної моделі підготовки майбутнього фахівця у ЗВО;

друга – застосування викладачами різних інноваційних підходів, форм, методів і засобів у процесі викладання навчальних дисциплін нормативного та вибіркового блоків, організації практики й залучення до позааудиторної діяльності з метою оптимального поєднання теоретичного та практичного компоненту професійної підготовки майбутнього фахівця та наближення самої підготовки у

ЗВО до реалій майбутньої професійної діяльності. У цьому контексті ми розуміємо моделювання професійної діяльності як засіб, інструмент для досягнення високого рівня готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ. Детальніше реалізацію означеної підумови буде представлено в підрозділі 5.3.

Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження свідчить про велику зацікавленість моделюванням, визначенням сутності самого поняття, його структурних компонентів. Проте, ідея застосування моделювання професійної діяльності як ефективної умови підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи, методика її реалізації та інструменти впровадження розроблені недостатньо. Саме тому в контексті здійснюваного дослідження велику увагу було приділено дослідженню, аналізу та виробленню механізмів реалізації означеної ідеї у навчальному процесі у ЗВО (див. у підрозділі 3.3. і 6.1., 6.2.).

Організація неперервної, планованої, орієнтованої на особистість позааудиторної роботи студентів спеціальності «Соціальна робота» у ЗВО сприяє їх самореалізації (Репко, 2013, 180-186) та має великий вплив на формування їх готовності роботи у ТГ. Науковці «позааудиторну роботу» визначають як: складову професійної підготовки, що здійснюється у позанавчальний час (Коваль, 2009; Онучак, 2002) і передбачає реалізацію взаємопов'язаної діяльності учасниками освітнього процесу з метою особистісного розвитку та самореалізації студентів (Коваль, 2009); систему спеціально-організованих і цілеспрямованих пізнавальних та виховних заходів з метою отримання додаткових або поглиблення наявних знань, формування різноманітних умінь і навиків, творчих здібностей, наукових інтересів тощо (Ярмаченко, 2001); передбачає активне залучення студентської молоді (за власною ініціативою) у процес оволодіння додатковими або більш ґрунтовними знаннями, формування професійних умінь і навиків, розвитку творчих здібностей, талантів тощо (Скрипник, 2012, 566-571).

Окремі дослідники під позааудиторною роботою студентів розуміють тільки самостійну роботу (Антонюк, 1995; Бабанський, ... & Антонюк, 2011; Крюкова, 1980) або виховну роботу куратора (Волковницька, 2014; Смеречак,

2010). Проте, на нашу думку, це навчально-пізнавальна діяльність, що здійснюється студентами самостійно під керівництвом викладача в позааудиторний та відведений на практику час задля особистісного та професійного розвитку і вдосконалення.

Немає єдності серед науковців щодо визначення видів і форм позааудиторної роботи студентів (табл. 5.3.).

Таблиця 5.3.

### Види та форми позааудиторної роботи студентів ЗВО

<i>Автор</i>	<i>Види/форми позааудиторної роботи студентів</i>
О. Кучерява (2009, с. 79-83)	робота з навчальною, науковою, науково-популярною та довідниковою літературою, електронними підручниками та посібниками; написання конспектів, творчих есе; підготовка ІНДЗ, курсових, бакалаврських, магістерських робіт, презентацій, інформаційних повідомлень; робота в Інтернет мережі; виконання завдань, укладання і розв'язування кросвордів, створення плакатів тощо
Г. Овчаренко (2008, с. 130-131)	науково-дослідницьку, суспільно-політичну, трудову, історико-культурну, етнографічну, художньо-естетичну, фізкультурно-спортивну та організаційно-управлінську
Н. Козліковська (2008, с. 86-93)	– залежно від змісту і способу подання інформації: теоретичні, практичні та комбіновані форми позааудиторної роботи; – відповідно до способу виконання завдань: усні, письмові
О. Демченко (2006, с. 68-70)	– залежно від кількості учасників: індивідуальну (реферативні повідомлення, написання курсових, дипломних робіт, науково-дослідна робота, індивідуальні консультації, участь в олімпіадах, конкурсах тощо); групову (проектне й проблемне навчання, ігрове проектування, факультативні заняття, групові консультації, заняття в гуртках); масову (програмоване навчання, проектне навчання, організація і проведення, участь у конференціях, семінарах, симпозіумах)
О. Стоян (1984).	– залежно від цільового призначення: самостійну: написання конспектів, підготовка до лекційних, семінарських і практичних занять, виконання наукових робіт (ІНДЗ, курсових, бакалаврських, магістерських робіт), опрацювання спеціальної літератури;

	<p>участь у створенні культурних цінностей: суспільно-корисна робота, науково-дослідницька діяльність, участь у художній самодіяльності;</p> <p>засвоєння культурних цінностей: читання художньої і науково-технічної літератури, газет, журналів, прослуховування музики, перегляд вистав, концертів, кіно, відвідування виставок, музеїв, зустрічі з відомими людьми;</p> <p>відпочинок та розваги: заняття спортом, активне дозвілля та відпочинок</p>
--	---

Джерело: розроблено автором дослідження.

На основі аналізу різних підходів до визначення досліджуваного поняття, концептуального розуміння позааудиторної роботи закладами вищої освіти, основних її видів і форм (табл. 5.3.), виокремлено такі три її види: *самостійну, культурно-дозвілєву та волонтерську роботу*.

*Позааудиторна самостійна робота* є обов'язковим видом діяльності, передбаченим навчальним планом професійної підготовки майбутнього фахівця за конкретною спеціальністю; є формою організації навчального процесу, при якій студент виконує заплановані завдання з або без посередньої участі викладача. У її структурі можна виділити обов'язкову (опрацювання лекційного матеріалу, підготовку до семінарських і практичних/лабораторних занять, виконання завдань, написання тестів, науково-дослідних робіт тощо) та додаткову (проведення опитування, опрацювання додаткової літератури, участь у конференціях, підготовка доповідей, тез, статей до публікації тощо) види. Якщо перший вид самостійної роботи спрямований на засвоєння необхідних знань, формування практичних умінь і навичок, самостійне опрацювання окремих тем змістового модуля, то другий вид – на більш глибоке засвоєння матеріалу, додаткове оволодіння ним, здійснення науково-дослідної роботи.

У науковій літературі виділяють різноманітні види і форми самостійної роботи студентів у ЗВО (Кечик, 2011; Миронова, 2012; Шумейко, ... & Горб, 2015). На основі їх аналізу ми виділили чотири основних групи:

– підготовка до поточних аудиторних занять (опрацювання обов'язкової та додаткової літератури, лекційного матеріалу, виконання домашніх завдань,

підготовка до семінарських, практичних, лабораторних занять і виконання контрольних робіт та інших форм поточного контролю);

– пошуково-аналітична робота (пошук, підбір і опрацювання літературних джерел, написання рефератів, ІНДЗ, есе, курсових, кваліфікаційних робіт);

– науково-дослідна робота (участь у конференціях, семінарах із підготовкою доповіді, наукових публікацій, виконання завдань в рамках дослідницьких проєктів, проведення опитування, анкетування);

– стажування (участь у тренінгах, круглих столах, науково-практичних семінарах, дискусіях, диспутах, фокус-групах, програмах мобільності тощо).

Базовими функціями позааудиторної самостійної роботи студентів ЗВО є: пізнавальна (передбачає засвоєння систематизованих знань); самоосвітня (формування вмінь і навичок, їх творчого застосування); прогностична (вміння передбачати й оцінювати можливі результати навчальної діяльності); коригуюча (вміння коригувати та змінювати свою діяльність); виховна (формування самостійності та самоусвідомленості) (Корольок, 2009, с.180-186). Вибір того чи іншого виду або форми самостійної роботи залежить від мети і завдань навчальної дисципліни, року навчання студентів та їх мотивації.

*Культурно-дозвіллева діяльність* є видом позааудиторної роботи, в ході реалізації якої відбувається активне залучення студентів до участі в об'єднаннях, клубах, гуртках за інтересами, змаганнях, конкурсах, екскурсіях тощо.

У науковій літературі культурно-дозвіллеву діяльність характеризують як: процес пізнання людиною світу; індивідуальний і колективний спосіб життєдіяльності людей, здатних створювати, зберігати та поширювати культурні цінності; сферу життєдіяльності, що розкриває унікальні умови формування внутрішнього світу особистості; засіб розкриття та реалізації сутнісних сил людини; підсистему духовно-культурного життя суспільства (Докучаєва, 2005, с.82); цілеспрямовану, самокеровану, пізнавальну діяльність людини, спрямовану на здобуття необхідних знань і формування навичок; сукупність занять, за допомогою яких задовольняються фізичні, психічні та духовні потреби особистості (Возна, 2012); комплекс взаємопов'язаних методик, форм і методів,

застосування яких сприяє активізації творчого потенціалу, пізнавальних й інтелектуальних можливостей особистості, її саморозвитку, у процесі реалізації культурно-розвивальних і соціально-значущих заходів (Боловацька, 2013). Специфіка культурно-дозвілєвої діяльності визначається дозвілєвими потребами суб'єктів навчального процесу, які останні прагнуть задовольнити (Жарков, 2007, с.126).

Високий рівень культурно-дозвілєвої активності у ЗВО є свідченням активної участі студентства у житті навчального закладу; підтверджує наявність сприятливих умов для саморозвитку, самореалізації та становлення самосвідомості молодих людей; прояву власної позиції, творчого потенціалу, здібностей, талантів; вдосконаленню професійних навичок; розвитку інтелектуальних, психо-емоційних та фізичних функцій; формування світогляду й активної життєвої позиції (Боловацька, 2013).

Для цілеспрямованої реалізації означеного виду діяльності, кожен ЗВО визначає орган (відділ/центр) із розгалуженою структурою, в юрисдикції якого є планування й організація культурно-дозвілєвої діяльності на рівні ЗВО, факультетів (деканати, або спеціально-призначені заступники деканів), кафедр (уповноважені члени кафедри). Проте, на нашу думку, найважливішу роль в організації означеної діяльності у ЗВО відіграють академічні куратори груп та органи студентського самоврядування. До найбільш поширених видів культурно-дозвілєвої діяльності у ЗВО можна віднести:

*клуби, гуртки, студії за інтересами* – їхня діяльність сприяє творчому розвитку особистості, креативному мисленню, формуванню впевненості в собі. Серед них варто виділити такі: дебатний клуб, центр культурно-масової роботи, кіно-клуб, творча студія, літературний клуб, клуб сталого розвитку;

*спортивні секції* – діяльність яких спрямована на формування і популяризацію здорового способу життя серед студентської молоді, відповідальності та терпіння;

*екскурсійне бюро* – сприяє організації різного роду екскурсій, введення документального супроводу;



*центрів дозвілля* (творчих лабораторій) – відповідальних за технічне, організаційне та сценарне забезпечення культурних заходів (концертів, фестивалів, конкурсів, творчих зустрічей, дискотек тощо).

*Волонтерська робота*, на нашу думку, є одним із видів позааудиторної роботи студентів ЗВО. Залучення до волонтерської діяльності передбачає активну участь у суспільно-корисній роботі, дозволяє зануритися у світ майбутньої професії, сприяє саморозвитку і самореалізації, розвитку мотивації, особистісних, соціальних та професійно-значущих якостей (відповідальності, соціальної активності, толерантності, емпатійності, креативності, організованості, уважності, рефлексії тощо), засвоєнню соціального досвіду, формуванню практичних умінь і навичок, а також позитивного ставлення до майбутньої професії.

Волонтерська робота студентів у ЗВО має бути організованою, планованою і координованою, що є можливим завдяки існуванню в структурі ЗВО підрозділу/волонтерського центру, функціонування якого забезпечує реалізацію теоретичних знань у практичній площині, залученню студентів до соціальних проєктів, волонтерства, надання різного роду соціальних послуг соціально-вразливим категоріям населення, організації і проведенні акцій, флешмобів, соціальних кампаній благодійного характеру.

Створення на базі ЗВО агенції соціальних проєктів із можливістю залучення волонтерів також сприяє розвитку навичок роботи в команді, формуванню активної громадської позиції, лідерських та комунікативних навичок, креативного та творчого мислення через розробку та реалізацію соціальних програм і проєктів.

Аналіз наукової літератури та практики свідчить про наявність різних форм і методів волонтерської роботи у ЗВО, які З. Бондаренко (2008) структурувала у такі групи:

*освітні* (організація гуртків, семінарів, індивідуальних і групових занять, тренінгів, майстер-класів тощо);

*соціально-педагогічні* (бесіди, організація клубів за інтересами, дозвілля, конкурси, консультації, спортивно-оздоровча, художня діяльність тощо);

*посередницькі* (посередницька діяльність між об'єктом волонтерського

впливу та іншими соціальними агентствами, залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб);

*правові* (надання інформаційно-роз'яснювальних та юридичних консультацій з питань чинного законодавства, захист прав та інтересів осіб, які перебувають у СЖО, оформлення правових документів тощо);

*інформаційні* (рекламно-пропагандистські послуги);

*просвітницькі* (ворк-шопи, тренінги, круглі столи, семінари, диспути тощо).

Таким чином можна стверджувати, що позааудиторна робота у ЗВО сприяє формуванню студента як особистості і як майбутнього фахівця. Для успішної організації позааудиторної роботи необхідно при її плануванні враховувати специфіку спеціальності, структуру ЗВО та можливості застосування тих чи інших видів, форм і методів роботи з студентською молоддю.

Отже, на нашу думку, покращення якості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, ефективності формування готовності до означеного виду діяльності значною мірою зумовлене впровадженням в освітній процес виокремлених в процесі дослідження організаційно-педагогічних умов: формування у студентів-майбутніх соціальних працівників позитивної навчально-професійної мотивації; імплементація інноваційних підходів (*контекстного, дослідницько-орієнтованого, проблемно-орієнтованого і саморегульованого*) в освітній процес ЗВО; втілення ідеї моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ та посилення ролі позааудиторної роботи.

### **Висновки до п'ятого розділу**

У розділі представлено систему підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України до роботи у ТГ як підсистему підготовки майбутніх соціальних працівників (спроектовану на основі моделей професійної діяльності та особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ), що реалізується в усіх видах

діяльності у ЗВО (навчальній, практичній, науково-дослідній, виховній, самоосвітній), включає сукупність взаємозв'язаних між собою блоків (*концептуально-цільовий, структурно-змістовий, процесуальний та моніторингово-коригувальний*) та передбачає застосування різноманітних форм, методів, засобів, підходів, необхідних для здійснення організованого, цілеспрямованого впливу на особистість з метою формування готовності до майбутньої професійної діяльності. *Концептуально-цільовий блок системи* відображає вимоги суспільства, держави до підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, сучасні тенденції у сфері надання соціальних послуг; включає: *мету; завдання; наукові підходи та принципи, суб'єктів та об'єктів як безпосередніх учасників процесу підготовки.*

*Структурно-змістовий блок* висвітлює модель професійної діяльності та модель особистості фахівця з соціальної роботи у ТГ, компетентнісну модель підготовки та зміст структурних компонентів готовності (мотиваційного, компетентнісного й особистісно-рефлексивного) майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ.

*Процесуальний блок* розкриває логіку підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в ОТГ у ЗВО за програмами бакалаврату (збагачення змісту процесу підготовки відповідною тематикою з метою формування у майбутніх соціальних працівників загального профілю готовності до роботи в рамках реалізації моделі надання інтегрованих соціальних послуг у ТГ) та магістратури (пілотування ОПП задля підготовки фахівців, здатних реалізовувати адміністративну модель та модель організаційного розвитку у ТГ); висвітлює змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення означеного процесу в різних видах навчальної діяльності (навчальній, практичній, науково-дослідній, виховній, волонтерській і самоосвітній).

*Моніторингово-коригувальний блок* забезпечує відстеження змін, моніторинг, оцінку та коригування (за необхідності) процесу формування готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи у ТГ за визначеними *критеріями оцінки.*

*Результативно-оцінювальний блок* об'єднує *рівні* прояву (високий (творчий), середній (реконструктивний) і низький (базовий)) та *результат* (сформованість у майбутніх соціальних працівників готовності до роботи у ТГ).

Визначено організаційно-педагогічні умови ефективності процесу формування готовності у майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ: формування у студентів-майбутніх соціальних працівників позитивної навчально-професійної мотивації; імплементація інноваційних підходів до організації професійної підготовки студентів спеціальності «Соціальна робота»; моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ та комплексне використання різних видів позааудиторної роботи.

*Основні наукові результати, викладені в розділі, опубліковані в (Слозанська, 2014, с. 268-271; Слозанська, 2015, с. 82-87; Слозанська, 2016, с. 144-147; Слозанська, 2016; Слозанська, 2017, с. 246-248; Слозанська, 2017, с. 40-43; Слозанська, 2017, с. 49-51; Слозанська, 2017; Слозанська, 2018, с. 255-260; Слозанська, 2018, с. 255-260).*

## РОЗДІЛ 6

### ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО РОБОТИ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ ТА ПЕРЕВІРКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

#### **6.1. Змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників першого (бакалаврського) рівня вищої освіти у закладах вищої освіти до роботи у територіальній громаді**

Для формування готовності до надання інтегрованих соціальних послуг на рівні ОТГ (в рамках реалізації моделі надання інтегрованих соціальних послуг) розроблено, узгоджено та зrealізовано на рівні ОП бакалаврату з соціальної роботи пілотних ЗВО України та ЦСССДМ (для працюючих соціальних працівників) систему заходів, що включали серію лекцій, тренінгів, проєктів, досліджень, виступів і доповідей, реалізація яких сприяє формуванню більш ширшого уявлення про специфіку організації соціальної роботи у ТГ, дає змогу змодельовати профіль майбутньої професійної діяльності для випускників ОП бакалаврату з соціальної роботи, ознайомити з функціями, посадовими обов'язками соціальних працівників у ТГ, категоріями клієнтів та особливостями надання соціальних послуг згідно вимог чинного законодавства.

Контент аналіз 14 НП ЗВО України, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр, дав підстави для висновку, що навчальні дисципліни обов'язкового блоку мають значний потенціал для формування готовності і, головне, мотивації у майбутніх фахівців до роботи в ОТГ. Збагачення змісту окремих навчальних дисциплін темами, додатковими завданнями для самостійної роботи, проєктами, доповнення наявних курсів змістовими модулями, науково-дослідними роботами (детальніше у попередньому підрозділі) дозволить ознайомити студентів з основними стратегічними

орієнтирами розвитку соціальної політики та соціальної роботи в контексті надання соціальних послуг на рівні ОТГ і сформувати професійно-необхідні компетенції для здійснення означеного виду діяльності.

Зупинимось більш детально на змістовому збагаченні програм окремих навчальних дисциплін, що пропонуються для вивчення студентам бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» ТНПУ ім. В. Гнатюка, питаннями, що стосуються специфіки організації соціальної роботи у ТГ. Автором дисертаційного дослідження розроблено та запропоновано низку рекомендацій, які були враховані викладачами нижче поданих курсів у процесі їх викладання. «Вступ до спеціальності», який є першим професійно-орієнтованим курсом, доповнено темою «Соціальна робота в Україні в умовах децентралізації». Під час її вивчення студентів ознайомили з соціально-політичними змінами, що мають місце в Україні, політикою децентралізації та соціальними процесами, з нею пов'язаними; метою, завданнями, специфікою реалізації соціальної роботи в умовах суспільних перетворень. Навчальну дисципліну «Етика соціальної роботи» – темою «Етичні аспекти роботи соціального працівника в громаді», під час вивчення якої студенти зосередили свою увагу на аналізі основних підходів, принципів роботи фахівця в умовах громади та проблемах, що виникають при наданні соціальних послуг різним категоріям клієнтів у ТГ. Використання методу «розігрування ситуації в ролях» на практичному занятті з курсу дало змогу студентам змодельовати специфіку роботи соціального працівника в полікультурному середовищі: громаді, членами якої є представники різних культур, расових та етнічних груп. Формування толерантного, терпимого ставлення до думок, переконань і бажань інших людей було метою цього заняття.

У межах вивчення курсу «Галузеве законодавство», який є концептуально важливим при ознайомленні студентів із правовим підґрунтям їхньої майбутньої професійної діяльності у ТГ, теми, що виносилися на обговорення, розглядали крізь призму реалізації концепції децентралізації системи надання соціальних послуг в Україні.

При розробці навчальної програми з дисципліни «*Соціальний супровід*» враховано той факт, що послуга соціального супроводу осіб/сімей в СЖО надається (Наказ, МСП, 2016) фахівцями з соціальної роботи у ТГ. У процесі вивчення означеного курсу доцільним є розгляд таких питань: 1) роль соціального працівника в наданні соціальної послуги з соціального супроводу; 2) виявлення осіб/сімей, які перебувають в СЖО, оцінка потреб і послуга перенаправлення; 3) сучасні форми обліку соціальної роботи з особами/ сім'ями, які перебувають у СЖО; 4) порядок взаємодії суб'єктів соціального супроводу осіб/сімей, які перебувають в СЖО в умовах функціонування ТГ; 5) вивчення та дослідження послуги інституалізації на локальних рівнях, таких як прийомних та патронатних сімей, ДБСТ (дитячих будинків сімейного типу), наставництва тощо; 6) умови результативності соціального супроводу осіб/сімей, які перебувають у СЖО у ТГ.

Індивідуально-дослідним завданням, зреалізованим під час вивчення цього курсу, є: розробка соціальної реклами з популяризації сучасних форм сімейного виховання; карти соціальних служб, установ або організацій, з якими потенційно може співпрацювати фахівець із соціальної роботи в громаді у процесі надання послуги соціального супроводу особам/сім'ям, які перебувають у СЖО.

У процесі викладання курсу «*Соціальна експертиза*» важливим є долучення майбутніх соціальних працівників до вивчення, оцінки, аналізу і прогнозування соціальних процесів, що відбуваються в громаді, в тому числі і соціальних наслідків діяльності уряду, реалізації соціальних програм і проектів на рівні ОТГ; діяльності органів місцевої влади, інших соціальних інституцій у ТГ відповідно до інтересів громадян і завдань соціальної політики, а також формування пропозиції, рекомендації щодо покращення умов життєіснування жителів ТГ та досягнення цієї відповідності. Цей курс доповнено темою «Експертиза соціальних послуг», у рамках вивчення якої студенти мали можливість апробувати розроблений МСП інструментарій для оцінки якості соціальних послуг на рівні ОТГ та розробити і перевірити власний.

Індивідуально-дослідні завдання цього курсу зорієнтовані на проведення соціальної експертизи діяльності голови та органів виконавчої влади у ТГ, дотримання законодавчої бази при реалізації державної політики на місцевому рівні, дослідження, оцінку діяльності фахівців із соціальної роботи в громаді з можливістю формулювання експертних висновків та рекомендацій для тих ОТГ, в яких такі фахівці ще не працюють тощо.

Навчальну дисципліну *«Соціальна політика в соціальній роботі»* доповнено темами: *«Курс на децентралізацію соціальних послуг»*, в рамках вивчення якої студенти ознайомлюються з політикою держави у сфері реформування соціально-політичного курсу країни та створення ОТГ як суб'єктів реалізації системи соціального захисту населення та надання соціальних послуг на місцях; *«Механізми реалізації соціальної політики на місцях»*, присвяченої вивченню концепції й особливостей реалізації соціальної політики держави до 2020 р. та проблемами, що виникають; структурою органів державної влади, які формують засади, напрями розвитку та реалізації соціальної політики в умовах децентралізації, їх повноваженнями; *«Соціальний захист населення в громаді»*, що передбачає ознайомити студентів із метою, завданнями, принципами та функціями соціального захисту; характеристиками складових соціального захисту й основними його елементами, пріоритетними напрями розвитку соціального захисту в Україні та необхідністю його реформування в умовах децентралізації.

Під час вивчення курсу *«Соціальне проектування»* зосереджено увагу студентів на дослідженні й аналізі досвіду, використання якого є важливим у контексті реалізації концепції організації соціальної роботи та системи надання соціальних послуг на рівні ОТГ; визначення актуальної проблематики, розробки і реалізації соціальних програм і проектів, спрямованих на задоволення потреб та інтересів, вирішення проблем і покращення умов життєдіяльності жителів ТГ, розвиток як окремих жителів, соціальних груп так і всієї громади; оволодіння методикою фандрайзингової діяльності задля залучення матеріальних, людських, технічних ресурсів з метою реалізації соціальних ініціатив, проблем або проектів.



Навчальну дисципліну *«Теорія соціальної роботи»* доповнено темою *«Теорії соціальної роботи в громаді»*, під час вивчення якої студенти мали можливість ознайомитися з суттю і роллю ТСР у професійній діяльності соціального працівника; основними підходами до їх класифікацій та специфікою застосування в практиці соціальної роботи у ТГ.

Курс *«Технології соціальної роботи закордоном»* зорієнтований на ознайомлення студентів із особливостями організації соціальної роботи та системи надання соціальних послуг у зарубіжних країнах на трьох рівнях: державному, регіональному та локальному. Саме локальний рівень, досвід організації соціальної роботи та системи надання соціальних послуг на ньому є важливим для України.

Індивідуально-дослідні завдання, що виконуються студентами в рамках вивчення цього курсу, доповнено переліком питань, що передбачають: здійснення порівняльного аналізу особливостей реалізації державної, регіональної та локальної політики у сфері соціального захисту населення в одній із зарубіжних країн та Україні; вивчення досвіду організації соціальної роботи та системи надання соціальних послуг у тих країнах, що не виносяться на обговорення під час лекційних занять.

У рамках вивчення курсу *«Практикум з соціальної роботи»* (робоча програма подана у Додатку Д 1) запропоновано два змістових модулі *«Сучасні орієнтири і ключові технології соціальної роботи»* й *«Ознаки вразливості отримувачів соціальних послуг та специфіка їх підтримки у ТГ»*. У ході опанування першого змістового модуля студенти опанували три теми: *«Соціальна робота у ХХІ столітті: сучасні підходи до організації»*, *«Сімейно-орієнтована соціальна робота»* і *«Ведення випадку та його роль у соціальній роботі»*. Другим змістовим модулем із курсу передбачено до вивчення п'яти тем: *«Соціальна підтримка вразливих сімей з дітьми»*, *«Запобігання відмовам від дітей раннього віку»*, *«Попередження насильства та жорстокого поводження в сім'ї»*, *«Соціальна робота з сім'ями, в яких є особи з інвалідністю»* та *«Соціальна робота з особами, залежними від психоактивних речовин (ПАР) та їх сім'ями»*. Під час їх

опанування студенти мають можливість ознайомитися з специфікою надання інтегрованих соціальних послуг у ТГ за принципом «єдиного вікна» різним категорія клієнтів, нормативно-правовою базою, ролями та функціями соціального працівника, механізмами оцінки потреб у самих послугах, основними (круглі столи, семінари, введення випадку/кейс-менеджмент, групової роботи, доступу до соціальних ресурсів і послуг, оцінки тощо) і допоміжними (панельної дискусії, фокус групи, соціальних контактів, мереживої зустрічі тощо) формами та методами соціальної роботи на рівні ОТГ тощо.

Застосування моделювання професійної діяльності у процесі викладання означеного курсу, комбінування лекційних і семінарських занять під час вивчення курсу дало змогу студентам зануритися в тематику, що розглядалася, отримати відповідні теоретичні знання та в той самий час застосувати їх практично. Застосування на лекціях-семінарах інноваційних методів таких як моделювання професійних ситуацій та аналіз ситуації дали змогу зануритися в проблемні ситуації (взяті з життя і представлені студентам у вигляді нарративних історій (Додаток Д 2) з якими може стикнутися соціальний працівник у процесі надання соціальних послуг та, шляхом застосування ведення випадку, намагатися їх вирішити (Додаток Д 3).

Контекстний підхід до організації навчання з дисципліни «Практикум з соціальної роботи» дав можливість зробити його ще більш практико орієнтованим та мотивувати студентів до отримання більш ґрунтовних знань на практичних заняттях. Зазначимо, що на останніх особливою популярністю користувався метод «живої бібліотеки/книги» як метод збору інформації безпосередньо від представника/ів тої чи іншої категорії отримувачів соціальних послуг.

Усвідомленню практичної та соціальної значущості професії у розв'язанні проблем, задоволенні потреб й інтересів індивідів, груп або сімей, надання їм соціальних послуг відповідно до вимог чинного законодавства сприяла організація зустрічей, бесід (під час вивчення окремих тем дисципліни) студентів із фахівцями, які працюють у різних соціальних службах, установах, організаціях тощо. У контексті такої взаємодії студенти поспілкувалися безпосередньо з

надавачами соціальних послуг, ознайомитися з специфікою роботи установ; обов'язками й особливостями діяльності фахівців; формами і методами роботи з різними категоріями клієнтів; перспективами працевлаштування та професійного зростання; труднощами та перешкодами на шляху професійного розвитку та у сфері надання соціальних послуг тощо.

Цікавим для студентів виявилось завдання для самостійної роботи, заплановане та зреалізоване в рамках вивчення першої теми з курсу *«Практикум із соціальної роботи»*. Для того, щоб ознайомитися з переліком соціальних служб, установ та організацій державної та недержавної форм власності, що функціонують на території Тернопільської ОТГ та специфікою послуг, що вони пропонують студенти на початку вивчення дисципліни розробили Атлас соціальних служб Тернопільської області. Завдання виконувалося групами студентів і було відформатоване і представлене у вигляді мобільного додатку.

Поряд із збагаченням змісту професійно-орієнтованих навчальних дисциплін тематикою, присвяченою особливостям організації соціальної роботи на рівні ОТГ нами розроблено авторський курс *«Соціальна робота в громаді»* (4 кр). Мета цього курсу полягає в узагальненні, систематизації та поглибленні знань студентів спеціальності *«Соціальна робота»* освітнього рівня бакалавр з досвідом організації і надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів на локальному рівні в умовах децентралізації системи соціального захисту населення. Курс є актуальним і для зайнятих соціальних працівників, які працюють в обласних, районних та міських ЦСССДМ, які після реформування можуть надавати соціальні послуги на рівні ОТГ (програму курсу представлено у Додатку Д 4).

Зміст курсу передбачає опанування двох змістових модулів. Перший модуль *«Теоретичні засади становлення соціальної роботи на локальному рівні»* присвячений вивченню: суті, змісту, основних завдань соціальної роботи в громаді; історичних аспектів її становлення за кордоном та в Україні; стратегії розвитку соціальної роботи у ТГ в Україні в умовах децентралізації влади, її нормативно-правового забезпечення.

Опанування другого модулю «Модель особистості фахівця з соціальної роботи в громаді» дозволяє сформувавши у слухачів уявлення про специфіку роботи соціального працівника у ТГ, зрозуміти структуру його діяльності, функції, завдання, обов'язки, ролі, які він виконує на рівні ОТГ; ознайомитися з переліком соціальних послуг, що надаються в громаді та категоріями отримувачів цих послуг; змодельовати особистість фахівця з соціальної роботи в громаді як спеціаліста з надання інтегрованих соціальних послуг за принципом «єдиного вікна». У процесі вивчення цього модуля студенти мають можливість засвоїти основні теорії, моделі та методи соціальної роботи у ТГ.

Реалізація означеного спецкурсу передбачала використання проблемно-орієнтованих, дослідницьких і практико-орієнтованих підходів до організації навчального процесу, інтегративних форм і методів роботи (проблемних лекцій, семінарів-дискусій («Соціальний працівник в громаді – можливості та обмеження», «Закони та закономірності розвитку соціальної роботи на рівні ОТГ», «Методи роботи соціального працівника у ТГ: від стандартних до інноваційних», «Механізми реалізації політики держави щодо надання соціальних послуг у ТГ: від теорії до практики» тощо); евристичних бесід («Соціальна робота в громаді: нове чи забуте старе», «Фахівець із соціальної роботи в громаді: аналітик чи практик», «Соціальні послуги у ТГ: від кого залежить якість» тощо), мозгових штурмів («Механізми надання соціальних послуг у ТГ», «Обов'язки соціального працівника у ТГ», «Ролі соціального працівника у ТГ», «Способи фінансування соціальних послуг у ТГ», «Методи роботи соціального працівника у ТГ» тощо).

Індивідуально-дослідне завдання, що заплановане до виконання в рамках опанування курсу, передбачає розробку паспорта ОТГ та програми надання соціальних послуг у конкретній громаді. У процесі виконання означеного завдання студенти працюють мікрогрупами. Таким чином, ми стимулюємо студентів до налагодження взаємодії і співіснування, пошуку партнерів та однодумців, співуправління, що є невід'ємними у роботі у ТГ із надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. Самостійним є пошук знань, відповідей на запитання, що виникають у процесі роботи над розробкою паспорта

конкретної ОТГ та програми надання соціальних послуг з урахуванням специфіки громади, категорій клієнтів, переліку послуг, що передбачені для конкретної ТГ, цілей і завдань програми розвитку громади.

Практична підготовка майбутніх соціальних працівників у процесі їх навчання у ЗВО спрямована на набуття необхідного досвіду для роботи у ТГ. Система наскрізної практики передбачає проходження різних видів практики на кожному році навчання (ознайомлювальної – 1 курс; благодійної – 2 курс, організаційно-відпочинкової – 2 курс, навчальної – 3 курс, виробничої та професійно-орієнтованої – 4 курс) і дає змогу сформувати відповідні навички роботи у ТГ через направлення студентів для проходження практики у соціальних агентствах, що функціонують у громадах. Ознайомлення майбутніх соціальних працівників із їх діяльністю сприяє усвідомленню власної значущості, важливості у наданні соціальних послуг різним категоріям клієнтів; спектра проблем, з якими мають справу практикуючі соціальні працівники та необхідності здійснення цілеспрямованої діяльності з метою їх попередження і розв'язання, задоволення інтересів і потреб населення. Зазначимо, що у ТНПУ ім. В. Гнатюка кожен із видів практики доповнено завданнями (Додаток Д 5) евристичного, конструктивного та творчого характеру, зорієнтованих на роботу у ТГ.

Курсові та бакалаврська роботи, що виконуються студентами відповідно до навчального плану підготовки майбутніх соціальних працівників, є також важливими для формування готовності до роботи у ТГ. Молодим науковцям пропонують для вибору теми наукових робіт, що передбачають дослідження соціальної роботи в громаді та системи надання якісних послуг тим, хто цього потребує у ТГ. У Додатках Д 6, Д 7 подано орієнтовний перелік тем курсових і бакалаврських робіт, що виконувалися студентами упродовж 2016-2018 рр.

Участь у науковому студентському гуртку «Соціальний експериментаріум» і проблемній групі «Технології соціальної роботи з різними категоріями населення в умовах ОТГ», які функціонують при кафедрі соціальної педагогіки і соціальної роботи під керівництвом автора дослідження, олімпіадах, конкурсах наукових робіт, соціальної реклами, соціальних проектів тощо є різновидами науково-

дослідної роботи, до якої активно долучаються студенти бакалаврату спеціальності «Соціальна робота». Такі види діяльності дають можливість: підвищити рівень їх обізнаності щодо специфіки роботи у ТГ; переваг і проблем такої роботи; дослідити зарубіжний досвід організації соціальної роботи на локальному рівні з метою його імплементації в Україні; розробити та зреалізувати соціальні проекти та програми, проводити окремі профорієнтаційні, інформаційні, освітні, профілактичні, розважальні заходи на рівні ОТГ задля вирішення проблем окремих індивідів, соціальних груп і громади загалом; налагоджувати співпрацю й особисті контакти з представниками органів місцевого самоврядування та соціальних служб; організувати волонтерські загони, стимулювати членів громади до самостійного вирішення їхніх проблем, самоосвіти, саморозвитку, ініціювання змін задля покращення умов життя у ТГ; інформувати населення про доцільність впровадження посади ФСР у ТГ, його обов'язки; популяризувати отриманий досвід, досягнення на всеукраїнському рівні тощо.

Залучення студентів спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня бакалавр до добровільної волонтерської діяльності сприяє формуванню готовності до роботи у ТГ, розвитку професійно-значущих особистісних якостей, творчого потенціалу майбутніх фахівців, набуттю досвіду практичної діяльності з різними категоріями клієнтів як споживачами соціальних послуг, що надаються на рівні ОТГ. Майбутній соціальний працівник через участь у волонтерських заходах формується як проактивна особистість, здатна швидко реагувати на ситуації, що виникають, приймати адекватне рішення і нести за нього відповідальність, ініціювати та реалізовувати соціальні проекти, спрямовані на покращення умов життєдіяльності індивідів, груп і громади, шукати ресурси та залучати їх, налагоджувати партнерські стосунки та комунікувати з ними.

Задля посилення практичної складової процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО ми стимулювали студентів до участі у волонтерській діяльності. Підтримало цю ініціативу і студентське самоврядування, професорсько-викладацький склад кафедри, факультету і всього університету. Створення при кафедрі соціальної педагогіки та соціальної роботи

«Клубу соціальних ініціатив та волонтерства ТНПУ ім. В. Гнатюка» під керівництвом кан.пед.наук, асист. Водяної О. В. сприяв організації злагодженої волонтерської діяльності, залученню більшої кількості студентів до участі у заходах і проведенню конкретних волонтерських ініціатив за участю соціальних служб й ОТГ. Діяльність клубу спрямована на: формування у студентів стійкої мотивації до волонтерської діяльності за умови усвідомлення її значущості; популяризацію волонтерського руху та зреалізованих заходів в межах ТНПУ, м.Тернопіль і Тернопільській обл.; ознайомлення з особливостями організації волонтерства в Україні та за кордоном, його історією та роллю у професійному становленні особистості фахівця; оволодіння практико-орієнтованими знаннями та навичками роботи в конкретних ситуаціях, формами, методами і прийомами її здійснення; формування знань щодо специфіки організації різних профілактичних, інформаційних, просвітницьких заходів соціального характеру тощо.

З метою набуття практичного досвіду роботи з людьми похилого віку, учнями закладів загальної освіти та молоддю студентами четвертого курсу спеціальності «Соціальна робота» в рамках вивчення курсу «Практикум із соціальної роботи» розроблено та зреалізовано соціальний проект «Всі ми різні – всі ми однакові». Партнерами проекту виступили представники Тернопільського навчально-виховного комплексу «Школи-Ліцею №6 ім. Н. Яремчука» та Петриківського обласного геріатричного пансіонату. Для вихованців останнього проведено «Андріївські вечорниці».

Зазначимо, що формуванню мотиваційного компонента та заповнення прогалин при формуванні компетентнісного та особистіно-рефлексивного компонентів готовності, а саме засвоєння знань, які стосуються специфіки організації соціальної роботи на рівні ОТГ та системи надання соціальних послуг, особливостей роботи соціального працівника з різними категоріями клієнтів у громаді, набуття практичних навиків такої роботи, сприяло стимулювання студентів спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня бакалавр до участі у позааудиторній діяльності. Окрім волонтерства, майбутні соціальні працівники займалися самоосвітою, про що свідчить кількість конференцій, семінарів,

тренінгів за їхньою участю. Перелічені заходи проводилися представниками ГО «Відродження нації», «МІСТ» у межах проекту «Active citizens of Ukraine», «Центр соціального розвитку та інновацій», «Територіальний центр розвитку місцевого самоврядування», «АТОМ» та ін. Досягненню поставленої мети сприяла участь студентів у щорічній науково-практичній конференції «Соціальна робота: виклики сьогодення», яка проводиться кафедрою соціальної педагогіки та соціальної роботи ТНПУ ім.В.Гнатюка. Під час роботи конференції регулярно організовуються круглі столи, дискусії з представниками соціальних служб, установ та організацій державної та недержавної форм власності.

У рамках співпраці викладачів кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи та ОТГ м.Умані студенти бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» мали можливість дискутувати з керівником ТЦСО Г. Кучур. Зустріч носила формат відео-конференції і була проведена для ознайомлення з досвідом надання соціальних послуг у м.Умані Центром, який отримав підтримку і фінансування для реалізації проекту «Підтримка реформи соціального сектору в Україні в рамках Програми від ООН в Україні».

Особливо пізнавальною стала зустріч із Л. Вермелінг, професором університету Північного Кентукі, США, яка працювала зі студентами спеціальності «Соціальна робота» впродовж 2 тижнів у ході реалізації Програми наукових обмінів Фулбрайта. Професор провела низку зустрічей у форматі живої бібліотеки з студентами, викладачами кафедри та факультету, під час яких ознайомила студентів із метою свого перебування в Україні, власною біографією та досвідом роботи. Численні запитання студентів свідчили про зацікавленість як особистістю професора так і її професійною діяльністю. Цікавими й актуальними для студентів були організовані викладачем лекції на теми: «Організація соціальної роботи в США та підготовки соціальних працівників» та «Соціальна робота з особами з девіантною поведінкою в громадах США». На них професор ознайомила з специфікою організації соціальної роботи у США на різних рівнях, особливостями надання соціальних послуг та процедурою їх замовлення, специфікою роботи соціального працівника, категоріями клієнтів, переліком



соціальних агентств, що працюють у США на ринку соціальних послуг. Поділилася Л. Вермелінг концепцією та основними підходами до організації і надання послуг особам із девіантністю, специфікою роботи з такою категорією клієнтів, труднощами, які виникають у процесі надання послуг. Практичні кейси, що пропонувалися у рамках роботи професора зі студентами для аналізу і вирішення, технології роботи, основні підходи, які можна застосувати на практиці у роботі з означеною категорією клієнтів, характеризувалися детальністю поданої інформації й інноваційністю планування та підбору форм і методів роботи.

Під час реалізації розробленого змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр до роботи у ТГ викладачі кафедри стимулювали студентів до самостійного ознайомлення з прогресивним українським і зарубіжним досвідом такої діяльності. Можливості Інтернет сприяли цьому процесу. Зокрема, перегляд відео сюжетів, виступів експертів, оприлюднених результатів досліджень, присвячених налагодженню роботи соціального працівника на локальному рівні для надання послуг усім категоріям клієнтів, сайтів прогресивних громад сприяли формуванню мотиваційного компонента готовності до роботи у ТГ та дали можливість частково заповнити прогалини у знаннях щодо специфіки соціальної роботи в громаді.

Дотримання організаційно-педагогічних умов (формування навчально-професійної мотивації, застосування інноваційних підходів і інтерактивних методів, моделювання професійної діяльності та залучення студентів до позааудиторної роботи) здійснювалася паралельно процесу насичення змісту навчальних дисциплін бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» тематикою, що стосується соціальної роботи у ТГ. Така синергія і взаємодія підходів забезпечить ефективність підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді у ЗВО.

Пілотний експеримент з упровадження розробленого змістово-технологічного забезпечення у процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр спеціальності «Соціальна

робота» мав місце у 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 н. р. у ТНПУ ім. В. Гнатюка. Постійний та регулярний моніторинг цього процесу, активна робота з студентами та викладачами кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи з метою рефлексії та оцінки ефективності розробленого автором змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення щодо формування у випускників ОП бакалаврату з соціальної роботи готовності до роботи у ТГ дав змогу вносити зміни та здійснювати корекцію пропонованого навчально-методичного матеріалу. Це є можливим завдяки реалізації підходу Agile до організації навчання в ТНПУ.

Пропілотований і доопрацьований матеріал був апробований в інших ЗВО України, що здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників і погодилися на співпрацю в результаті перемовин із завідувачами випускових кафедр. Зокрема, ідею використання розробленої автором дослідження у рамках викладання навчального курсу «Практикум із соціальної роботи» навчальної гри «Імеджінаріум» як засобу діагностики соціальних проблем молоді в умовах ОТГ апробовано у процесі практичних занять зі студентами з курсу «Соціальна робота з групами ризику» у Східноєвропейському національному університеті імені Лесі Українки.

Викладачі та студенти спеціальності «Соціальна робота» Київського університету імені Бориса Грінченка мали можливість ознайомитися з результатами дисертаційного дослідження автора під час проведення відео-лекцій «Патронат та наставництво – нові форми виховання в сім'ї в умовах деінституалізації соціальних послуг» та «Надання соціальних послуг в об'єднаній територіальних громадах: наскільки це реально у сучасних умовах?» в рамках вивчення курсів «Соціальний супровід сім'ї» та «Соціальна політика» відповідно.

Окремі елементи курсу «Соціальна робота в громаді: нові підходи до організації» були апробовані впродовж 2016-2018 рр. у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр у ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», Національному університеті «Києво-Могилянська академія», Національному університеті «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Автором дослідження проведено серію відео лекції для

студентів цих ЗВО на теми: «Надання соціальних послуг у ТГ: наскільки це реально у сучасних умовах?» в рамках вивчення навчальної дисципліни «Соціальна політика»; «Сучасні стратегії надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів на локальному рівні» і «Теорії соціальної роботи в громаді» під час викладання таких курсів як «Організація роботи з різними групами клієнтів» та «Теорія соціальної роботи» відповідно.

Під час роботи зі студентами Школи соціальної роботи Національного університету «Києво-Могилянська академія» (2016 р.) та кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (2017 р.) апробовано тренінгову програму «Громада і соціальна робота в ній», яка отримала позитивні відгуки. Впродовж 2016-2018 рр. ця програма була зреалізована у 12 ОТГ Тернопільської області у вигляді серії тренінгів на тему «Соціальний працівник у громаді» (Додаток Д 4).

Матеріал, поданий у монографії «Соціальна робота в громаді: теорії, моделі та методи» апробовано під час викладання таких курсів як «Вступ до спеціальності», «Галузеве законодавство», «Технології/Методи соціальної роботи», «Теорії соціальної роботи», «Інноваційні процеси в соціальній роботі» та «Соціальна політика і соціальна робота в Україні» низки ЗВО України, що здійснюють підготовку ФСР освітнього рівня бакалавр.

Для поглиблення професійних знань, умінь і навичок викладачів щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ на випускових кафедрах означених вище ЗВО проведено серію науково-методичних семінарів, круглих столів, а саме: «Соціальна робота в громаді в умовах децентралізації: виклики та перспективи», «Модель особистості фахівця з соціальної роботи в громаді», «Інноваційні моделі соціальної роботи в громаді», «Теоретико-методичні засади професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ». У процесі їх роботи:

- ознайомлено викладачів зі стратегією розвитку соціальної роботи та системи соціальних послуг на локальному рівні в Україні; змістом та особливостями соціальної роботи як практичної сфери діяльності у ТГ;

специфікою організації і надання соціальних послуг та особливостями впровадження сучасних стратегій і моделей надання соціальних послуг в громаді;

- акцентовано увагу викладачів на діяльності соціального працівника у ТГ, його функціях, обов'язках, завданнях, ролях, категоріях клієнтів; важливостях їх професійної підготовки у ЗВО за допомогою реалізації системи, орієнтованої на сучасних моделях організації соціальної роботи в громаді та надання якісних і доступних послуг індивідам, групам, організаціям та всій громаді; необхідності формування готовності до професійної діяльності у ТГ;

- обговорено проблему впровадження інноваційних підходів, інтерактивних форм і методів роботи у підготовку майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; можливостях навчальних дисциплін, практики, науково-дослідної та позааудиторної роботи щодо забезпечення їх змісту тематикою з проблеми дослідження; способи формування позитивної навчально-професійної мотивації у студентів у процесі їх підготовки до роботи у ТГ; шляхи та механізми оптимізації навчального процесу в досліджуваному напрямі тощо;

- проведено обговорення та консультації щодо розробки та впровадження змістово-технологічного і навчально-методичного забезпечення у процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; концепції здійснення наукового дослідження та оцінки його результатів.

Зауважимо, що досвід ТНПУ ім. В. Гнатюка щодо організації діяльності волонтерського клубу, розробки і реалізації самостійних соціальних проєктів, проведення заходів соціального спрямування був підтриманий і поширений в ЗВО, які були залучені до експерименту в рамках співпраці.

Не залишилась і поза увагою дослідника група практикуючих соціальних працівників, представників міських, районних та обласних ЦСССДМ. У рамках співпраці з Тернопільським обласним ЦСССДМ впродовж 2016-2018 рр. організовано серію лекцій і семінарів-тренінгів на теми: «Надання соціальних послуг у ТГ: наскільки це реально у сучасних умовах?», «Практичне застосування державних стандартів соціальних послуг», «Патронатна сім'я – нова форма виховання в Україні» та «Кейс-менеджмент в сучасних умовах». До навчальних

зустрічей активно долучалися фахівці з соціальної роботи, які на момент проведення семінарів-тренінгів вже працювали у ТГ Тернопільської області. Залучені до роботи на лекціях і семінарах-тренінгах фахівці мали можливість пройти навчання в рамках вивчення спецкурсу «Соціальна робота в громаді: нові підходи до організації».

Таким чином, у результаті реалізації розробленого автором змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення у роботі з викладачами і студентами на рівні ОП бакалаврату з соціальної роботи у пілотних ЗВО України за умови дотримання визначених організаційно-педагогічних умов та у роботі з практикуючими соціальними працівниками ми намагалися зорієнтувати професійну підготовку майбутніх соціальних працівників у ЗВО України на потреби ринку праці у висококваліфікованих фахівцях, здатних працювати на рівні ОТГ і надавати якісні соціальні послуги різним категоріям клієнтів за принципом «єдиного вікна» за місцем їхнього проживання. Формуванню мотиваційного компонента готовності та заповненню прогалин через відсутність знань, умінь і навичок щодо специфіки організації соціальної роботи на рівні ОТГ у студентів бакалаврату сприяли:

збагачення змісту професійно-орієнтованих навчальних дисциплін завданнями, темами, змістовими модулями, присвячені питанню організації соціальної роботи у ТГ і ролі соціального працівника в ній; розробка та впровадження спецкурсу «Соціальна робота в громаді: нові підходи до організації» для студентів та практикуючих соціальних працівників;

участь студентів у різних видах науково-дослідної діяльності (написання статей, тез, підготовка курсових та бакалаврських, ІНДЗ, участь у конференціях, семінарах, круглих столах, конкурсах тощо); залучення до волонтерської та культурно-дозвілєвої діяльності (організації та проведення заходів, акцій, реалізація програм і проектів тощо); стимулювання самоосвіти та саморозвитку (участь у тренінгах, майстер-класах, семінарах, опрацювання додаткової літератури); створення простору для самовизначення (студентське самоврядування, гурткова та клубна діяльність, робота проблемних груп тощо).

Усе це сприяло самовизначенню студентів як майбутніх фахівців, їх зануренню у специфіку майбутньої професійної діяльності, розуміння її змісту, особливостей, стимулювало особистісному та професійному вдосконаленню, розвитку, набуттю професійно-необхідних знань, умінь і навичок, рівень сформованості яких засвідчує готовність випускників ОП бакалаврату з соціальної роботи до діяльності у ТГ.

## **6.2. Пілотування освітньо-професійної програми «Соціальне адміністрування в громаді» другого (магістерського) рівня вищої освіти у Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка**

У попередній підрозділах дисертаційного дослідження доведено необхідність підготовки фахівців з організації та адміністрування соціальної роботи на рівні ОТГ; встановлено, що це є прерогативою спеціально-підготовлених фахівців із соціальної роботи освітнього рівня магістр, у сферу професійних інтересів яких входить реалізація розроблених автором дослідження адміністративної моделі та моделі організаційного розвитку громад. Контент аналіз програм магістратури з соціальної роботи (див. підрозділ 4.3.) засвідчив про відсутність у ЗВО України ОПП, спрямованих на підготовку вузькопрофільних фахівців, готових організувати й адмініструвати соціальну роботу в громаді.

На основі аналізу зарубіжного досвіду (Слозанська, 2014, с. 143-150; Slozanska, 2014; Слозанська, 2016, с. 96-106; Слозанська & Горішна, 2016, с. 97-101), діючих нормативно-правових актів (2014; 2016), відчизняних реалій (Слозанська, 2016, с.236-240; Слозанська, 2016, с.265-267), потреб суспільства, регіону ринку праці (структурні підрозділи ОТГ) (Слозанська, 2016, с.113-118; Слозанська, 2016; Слозанська, 2016, с.290-296), проектною групою дослідників, до якої входили к.п.н., доц. Н. М. Горішна, д.п.н., проф. В. А. Поліщук та автор дослідження, к.п.н., доц. Г. І. Слозанська, розроблено й імплементацію у ТНПУ

ім. В. Гнатюка ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» (Додаток Г 8) в рамках ліцензованої спеціальності «Соціальна робота» на рівні магістратури. Передбачено, що ОПП має бути акредитованою у встановлений законом час (2001). Проектною групою були враховані усі вимоги до розробки освітніх програм (2017) у процесі роботи над означеною програмою магістратури. Остаточний варіант ОПП затверджено вченою радою ТНПУ ім. В. Гнатюка (протокол № 13 від 27 червня 2017 р.).

Модель особистості фахівця, готового до адміністрування соціальних послуг в ОТГ та модель його професійної діяльності, спроектовані автором дослідження (розділ 3), лягли в основу розробки моделі ОПП «Соціальне адміністрування в громаді». Зазначимо, що процес розробки й імплементації означено ОПП передбачав реалізацію таких етапів:

*перший етап* (квітень 2016 р. – липень 2016 р.) – діяльність фокус груп за участю фахівців-експертів, представників сфери надання соціальних послуг з метою вивчення їх бачення, перспектив розробки, розвитку й імплементації системи надання соціальних послуг у ТГ; робота автора дослідження над розробкою моделей соціальної роботи в громаді з врахуванням зарубіжного досвіду організації відповідної діяльності на локальному рівні; вивчення чинної нормативно-правової бази України, вітчизняних реалій, думок експертів із перспективою їх поступного вдосконалення; аналіз освітніх програм і навчальних планів бакалаврату та магістратури на предмет підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; створення при кафедрі соціальної педагогіки та соціальної роботи робочої групи з метою обговорення й імплементації в навчальних процес ОПП підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; визначення автором дослідження компетенцій, набутих випускником магістратури, готовим до роботи задля організації, планування й адміністрування процесу надання соціальних послуг у ТГ; розробка робочою групою експериментальної ОПП в рамках ліцензованої спеціальності «Соціальна робота» на рівні магістратури та вироблення механізмів її впровадження в навчальний процес ТНПУ ім. В. Гнатюка;

*другий етап* (вересень 2016 р. – липень 2017 р.) – розробка та імплементація в навчальний процес підготовки магістрів із соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка окремих елементів ОПП. Зокрема, в програму підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня магістр (вересень 2016 р. – грудень 2017 р.) впроваджено (у вигляді експерименту), за рахунок варіативного блоку навчальних дисциплін, спеціалізації «Соціальна робота в громаді». Відповідно, студенти мали можливість опанувати окремі навчальні дисципліни, які введено у нормативний («Соціальне партнерство», «Супервізія в соціальній роботі», «Моніторинг та оцінка соціальних програм та проектів», «Соціальний фандрайзинг», «Світові моделі та стандарти підготовки соціальних працівників») та варіативний («Інноваційні технології роботи з громадою», «Документознавство в соціальній роботі», «Технології соціальної роботи з людьми похилого віку») блок навчального плану. Вивчення означених вище предметів сприяло формуванню базових компетенцій, необхідних для роботи у ТГ. Тематика науково-дослідних і магістерських робіт студентів, запланованих до виконання у 2016-2017 рр., була зорієнтована на дослідження особливостей організації соціальної роботи в громаді. Практична підготовка майбутніх соціальних працівників, випускників програми магістратури з соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка, проходила у соціальних службах, установах, організаціях, що функціонували у ТГ. Орієнтація на співробітництво ЗВО та ТГ у процесі практичної підготовки сприяла професійному формуванню магістрантів, моделюванню їх як фахівця, готових до роботи у ТГ.

*третій етап* (серпень 2017 р. – грудень 2018 р.) – вдосконалення та корекція розробленої ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» у зв'язку з внесенням змін у чинне законодавство та на основі даних, отриманих в результаті впровадження окремих елементів програми; винесення розробленої проектною групою ОПП на засідання кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи для обговорення; впровадження означеної ОПП у процес підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня магістр ТНПУ ім. В. Гнатюка (з 1 вересня 2017 р. у – наказ №220-р від 30 серпня 2017 р.).



ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» спрямована на професійну підготовку майбутніх фахівців із соціальної роботи за другим (магістерським) рівнем вищої освіти за галуззю знань 23 «Соціальна робота» спеціальністю 231 «Соціальна робота»; передбачає отримання диплома магістра з соціальної роботи з присвоєнням професійної кваліфікації фахівця з соціальної роботи та керівника установи надання соціальних послуг в громаді. Метою професійної підготовки студентів у рамках ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» є формування цілісної особистості фахівця, здатного управляти процесами спланованих соціальних змін у соціальних групах, організаціях і громадах.

Навчання за програмою триває 1 рік і 4 місяці. Обсяг програми підготовки магістрів становить 90 кредитів ЄКТС або 2700 год., з яких 900 год. відводиться на аудиторні заняття, 270 год. – на практичну підготовку, 1350 год. – на самостійну роботу та 180 год. – на написання кваліфікаційної роботи. Навчання за ОПП відбувається у форматі денної та заочної форм згідно загальноакадемічного графіка навчального процесу. Вступ здійснюється на основі диплому бакалавра або спеціаліста зі спеціальності «Соціальна робота» або за іншою спеціальністю цієї або іншої галузі знань за умови успішного проходження вступних випробувань.

На момент розробки ОПП (березень – червень 2016 р.) в Україні не були затверджені ні державні стандарти, а ні методичні рекомендації щодо змісту професійної підготовки соціальних працівників, орієнтованих на роботу в ОТГ. Відтак, програма «Соціальне адміністрування в громаді» була спроектована з врахуванням загальнодержавних вимог до професійної підготовки майбутніх фахівців спеціальності «Соціальна робота» на рівні магістратури, проекту кваліфікаційної характеристики фахівця з соціальної роботи в громаді та кваліфікаційних вимог до спеціаліста, готового до впровадження адміністративної моделі соціальної роботи та моделі організаційного розвитку громади, розроблених автором дослідження і детально описаних у 2 розділі дисертації.

Розроблена нами ОПП зорієнтована на управлінські аспекти соціальної роботи, планування та організацію соціального розвитку спільнот, використання інноваційних підходів в адмініструванні соціальних послуг та вирішенні

соціальних проблем; передбачає здобуття випускниками управлінських, організаційних, координаційних, аналітичних, прогностичних, проєктивних, посередницьких та консультативних умінь діяльності з різними типами соціальних спільнот. Фокусом програми є спеціальна освіта в галузі соціальної роботи на рівні організацій, установ соціальної сфери та з різними типами соціальних спільнот (ОТГ, громадськими та політичними об'єднаннями тощо).

Професійна підготовка майбутніх фахівців із соціальної роботи за ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» у ТНПУ ім. В. Гнатюка носить студентоцентрований характер. Свідченням цього є застосування інноваційних підходів до організації навчання за програмою підготовки магістрів, традиційних і сучасних форм і методів викладання, зорієнтованих на формування у майбутніх фахівців практичних навиків, компетенцій, навчально-професійної мотивації до майбутньої професійної діяльності. Ідея максимального наближення підготовки у ЗВО до потреб ринку праці лежить в основі студентоцентрованого навчання. Врахування побажання стейкхолдерів, моделі особистості фахівця та моделі його професійної діяльності при розробці програми підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді дає випускникам більшу можливість отримати своє перше робоче місце на ринку праці (в ОТГ), підвищити їхню конкурентоспроможність і «вартість» серед роботодавців.

Зазначимо, моделювання ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» у межах спеціальності «Соціальна робота» відбувалося згідно методології проекту Тюнінг, що передбачає циклічність процесу розроблення та реалізації програми, її постійний моніторинг і вдосконалення (Рашкевич, 2014). Схематично технологію розробки, впровадження та реалізації ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» зображено на рис. 6.1.

Структурними компонентами ОПП є навчальні дисципліни обов'язкового (що складають 57,8 % від загального навантаження) та вибіркового (26,7 %) блоків, практична підготовка (10 %) та кваліфікаційна (магістерська) робота (5,5 %).

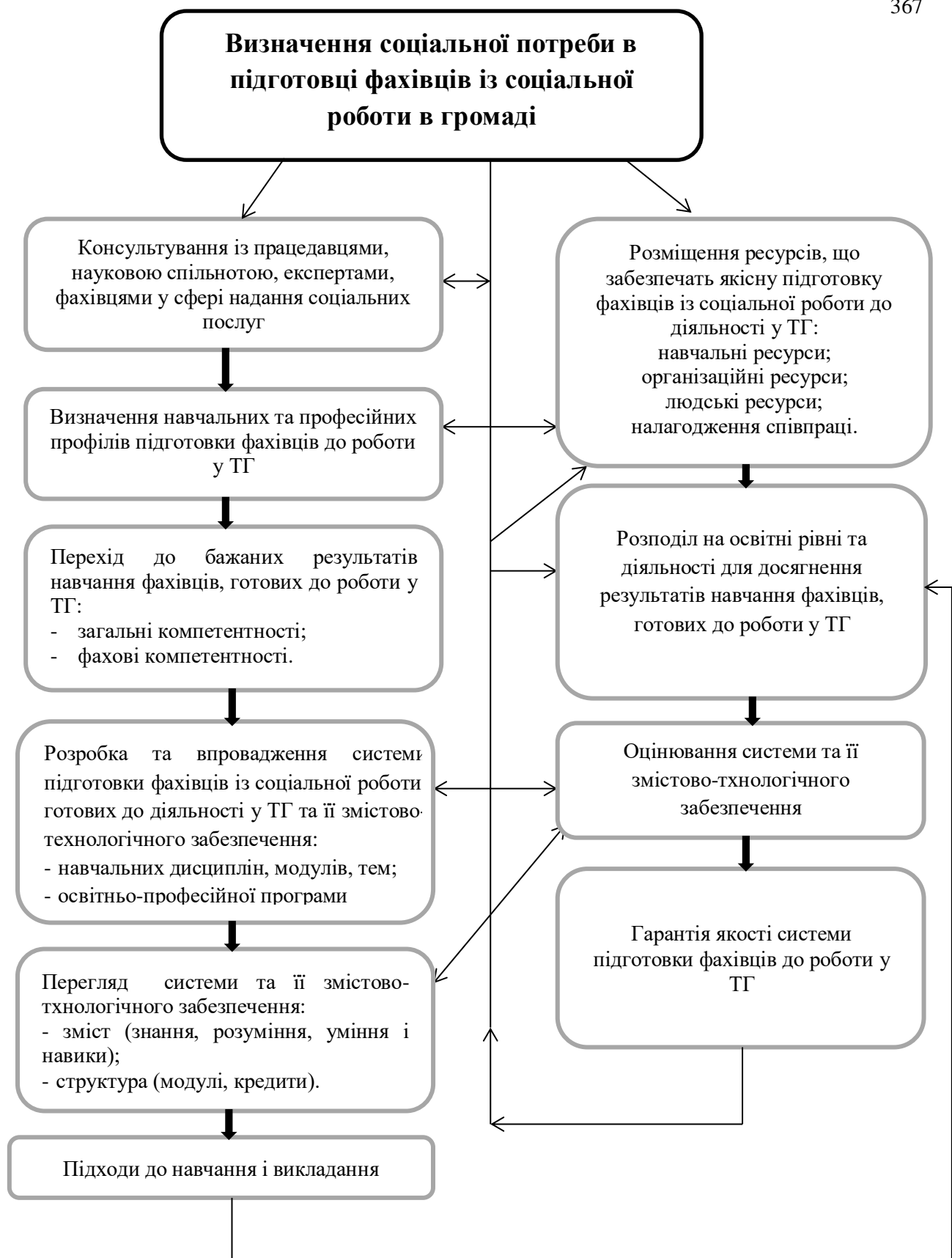


Рисунок 6.1. Технологія розробки, впровадження та реалізації ОПП «Соціальне адміністрування в громаді»

Протягом першого року навчання студенти вивчають блок предметів обов'язкового та вибіркового циклу, що дозволяють поглибити та вдосконалити наявні та засвоїти нові професійно-необхідні знання, сформувати практико-орієнтовані вміння і навички, необхідні для виконання завдань у рамках реалізації адміністративної моделі та моделі організаційного розвитку у ТГ (табл. 6.1.).

Таблиця 6.1.

**Перелік навчальних дисциплін, які вивчають здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Соціальне адміністрування в громаді»**

Дисципліни першого курсу	Моделі соціальної роботи	Адміністративна модель надання соціальних послуг в ТГ	Модель організаційного розвитку
Мета викладання навчальної дисципліни:			
<i>Навчальні дисципліни обов'язкового циклу</i>			
Методологія і методи досліджень і соціальної роботи (4 кр.)	Засвоїти технології організації та проведення комплексних міждисциплінарних прикладних локальних кількісних і/або якісних досліджень в процесі здійснення практичної соціальної роботи.		
Теорія і практика соціальної роботи в громаді (4 кр.)	Ознайомити з базовими підходами до розуміння поняття «громада», «територіальна громада», особливостями організації соціальної роботи в ній.		
Соціальне партнерство (4 кр.)	Ознайомити з теоретичними засадами соціального партнерства; оволодіти методами побудови партнерських стосунків, налагодження міжсекторальної взаємодії соціальних служб і державних органів влади задля надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів у ТГ.	Ознайомити студентів із методиками розвитку активності та лідерського потенціалу місцевих жителів; оволодіти методами представництва інтересів місцевих мешканців та проведення адвокаційних кампаній.	
Соціальне адміністрування та супервізія (4 кр.)	Ознайомити з процедурою створення й управління діяльністю соціальних служб, установ, організацій у сфері соціального захисту		

	населення на рівні ОТГ, технологіями підвищення ефективності їх діяльності; організацією роботи, навчання і мотивації персоналу соціальних служб.	
Соціальні інновації (4 кр.)		Підготувати студентів до впровадження змін у сучасну практику соціальної роботи в громаді; розвивати нові ідеї та аналізувати нововведення і проблеми їх впровадження.
Тайм-менеджмент (4 кр.)	Формувати у студентів систему знань і навичок щодо організації та управління часом шляхом ефективного цілепокладання, планування і організації діяльності, самоконтролю і самомотивації для підвищення власної та командної ефективності.	
Соціальний фандрейзинг (4 кр.)	Ознайомити з теоретичними засадами фандрейзингу; навчити студентів управляти наявними ресурсами та залучати нові задля покращення умов життя в громаді.	
Моделювання соціальних процесів (4 кр.)		Ознайомити з концептуальними й організаційно-методичними засадами, механізмами моделювання у соціальній сфері; основним набором методів моделювання соціальних процесів; методикою побудови соціальних прогнозів й особливостями впровадження соціальних змін.
Правове регулювання соціальних відносин (5 кр.)	Отримати теоретичні знання та набути практичних навиків у сфері соціального забезпечення; сформувати правосвідомість та правову культуру у майбутніх соціальних працівників в громаді.	
<i>Навчальні дисципліни вибіркового циклу</i>		
Сучасні стратегії надання	Ознайомити з видами та специфікою організації й	Ознайомити з процедурою побудови стратегічного

соціальних послуг у громаді (4 кр.)	надання соціальних послуг у ТГ, процедурою їх замовлення, бюджетування та інформування жителів; сигматизацію клієнтів соціальних служб як споживачів соціальних послуг.	плану розвитку ТГ, що включає перелік заходів, спрямованих на вирішення актуальних проблем членів ТГ шляхом замовлення, організації та надання соціальних послуг.
Менторська підтримка дітей і молоді (4 кр.)		Ознайомити з особливостями соціальної роботи з дітьми і молоддю у ТГ, методами активного їх залучення до визначення, обговорення і вирішення власних проблем і задоволення потреб; організації діяльності гуртків, клубів, центрів за інтересами.
Професійна комунікація в системі органів управління (4 кр.)	Вивчити та засвоїти основні поняття і категорії мови як засобу професійної комунікації; сформуванню професійну комунікативну компетентність; оволодіти понятійним апаратом з теорії комунікації; вміти налагоджувати комунікацію шляхом застосування різноманітних засобів комунікації.	
Транскультурні аспекти соціальної роботи (3 кр.)		Ознайомити з культурним підґрунтям практики соціальної роботи і соціальної політики; засвоїти культурні та расові відмінності клієнтів; оцінювати моделі і методи втручання, що містять культурні аспекти; спілкуватися з урахуванням культурних відмінностей клієнтів.
Соціальна медіація (4 кр.)		Формувати навички взаємодії з клієнтом в рамках сучасних технологій соціально-психологічної роботи та консультування (навички активного слухання, вміння

		працювати з «проблемою» клієнта, в контексті виділеного запиту).
Соціальне посередництво і фасилітація (4 кр.)		Формувати вміння налагоджувати взаємодію, попереджати й вирішувати конфліктні ситуації, заохочувати членів ТГ до змін, розвитку; розробляти і реалізовувати коучингові кампанії.

\*Джерело: напрацьовано автором дослідження.

Опанування вище зазначених навчальних дисциплін у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи та соціального адміністрування в громаді на рівні магістратури у ЗВО сприяє формуванню таких фахових компетенцій як здатність:

- самостійно здійснювати наукові дослідження проблем соціальної роботи, продукувати гіпотези, збирати, опрацьовувати емпіричні дані та здійснювати науковий аналіз їх результатів, застосовувати отримані дані для вирішення завдань практичної професійної діяльності;

- розуміти та визначати стратегічні цілі соціального розвитку на рівні громади та регіону, розробляти стратегічний план розвитку громади, сприяти консолідації зусиль членів громади щодо його реалізації;

- пояснювати й обгрунтовувати закони, принципи, механізми соціального адміністрування та особливості їх застосування в умовах ТГ;

- взаємодіяти від імені клієнта, соціальної групи чи громади з метою представництва їх інтересів та захисту прав з юридичними та фізичними особами шляхом впливу на громадську думку та рішення в політичній, економічній, соціальній сфері державного управління.

- розробляти, впроваджувати програми соціальної підтримки та надання соціальних послуг, відповідно до існуючих потреб і можливостей ТГ щодо їх реалізації;

- визначати завдання, перспективи та принципи взаємодії, організувати індивідуальні, групові та масові форми партнерства,

міжсекторальну взаємодію для підвищення якості соціального забезпечення населення;

- залучати й ефективно використовувати фінансові й інші ресурси для задоволення потреб і вирішення проблем громади, окремих соціальних груп та індивідів;

- проводити правовий аналіз конкретних суспільних відносин, застосовувати норми права у професійній діяльності для розв'язання складних питань і прийняття оптимальних управлінських рішень;

- здійснювати цілеспрямований свідомий вплив на поведінку людей і соціальних груп з метою організації та координації їх діяльності в процесі досягнення цілей, які стоять перед групою, організацією, суспільством;

- управляти робочим часом шляхом ефективного цілепокладання, планування і організації діяльності, самоконтролю і само мотивації для підвищення власної та командної ефективності.

На другому році навчання студенти поглиблюють та вдосконалюють знання з обраної спеціальності; формують практичні навички під час проходження практики; досліджують та аналізують соціальні процеси, зміни, ситуації та життя у ТГ через залучення до науково-дослідної, волонтерської та самостійної роботи тощо. У результаті опанування на другому році навчання дисциплін обов'язкового та вибіркового циклів (табл. 6.2.) випускники ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» мають проявляти здатність:

- розробляти, реалізувати, здійснювати моніторинг та оцінку соціальних програм і проектів;

- моделювати професійну діяльність, спрямовану на вирішення професійних задач у ТГ, формувати досвід та розширювати власний потенціал професійної діяльності, поповнювати та вдосконалювати арсенал професійних дій, оцінювати власний досвід і можливості;

- розуміти проблеми особливих груп клієнтів, зумовлені їх виключенням з суспільства, вибирати ефективні методи втручання, визначати способи інтеграції щодо спеціальних груп клієнтів та оцінювати їх ефективність;



Таблиця 6.2.

**Перелік навчальних дисциплін, які вивчають здобувачі другого  
(магістерського) рівня вищої освіти за освітньо-професійною програмою  
«Соціальне адміністрування в громаді»**

Дисципліни другого курсу	Моделі соціальної роботи	Адміністративна модель надання соціальних послуг у ТГ	Модель організаційного розвитку
Мета викладання навчальної дисципліни:			
<i>Навчальні дисципліни обов'язкового циклу</i>			
Світові моделі і стандарти соціальної роботи (4 кр.)	Забезпечити вивчення зарубіжного досвіду організації соціальної роботи і підготовки відповідних фахівців; сформувати у студентів стійкі уявлення про необхідність оволодіння світовим досвідом як необхідну умову формування знань, навичок і вмінь професійного соціального працівника, готового до роботи на локальному рівні.		
Моніторинг і оцінка соціальних програм і проектів (4 кр.)	Оволодіти технологіями керівництва розробкою, реалізацією соціальних та інфраструктурних проектів на рівні ОТГ; моніторингу та оцінки програм і проектів задля покращення умов життєдіяльності членів ТГ.		
Профілактика поведінкових девіацій (3 кр.)	Сформувати у студентів теоретичні знання і практичні навички з профілактики поведінкових девіацій серед жителів ТГ через організацію ефективних профілактичних програм.	Оволодіти технологіями ефективного планування процесу профілактики поведінкових девіацій у ТГ шляхом залучення державних і недержавних соціальних служб.	
<i>Навчальні дисципліни обов'язкового циклу</i>			
Інституалізація соціальних організацій (4 кр.)	Ознайомити з процесом інституалізації соціальних організацій на рівні ОТГ, процедурою їх фінансування через замовлення соціальних послуг задля створення конкурентноздатного ринку соціальних послуг.		Сформувати у студентів навички залучення недержавного сектору, ГО, БФ до організаційного розвитку громади, ініціювання та реалізації заходів, спрямованих на покращення умов життя у ТГ.
Організаційна культура поведінки особистості (4 кр.)	Сформувати фахові знання з теорії та методики діяльності організації, організаційної культури та організаційної поведінки особистості фахівця в умовах ТГ;		Сформувати фахові компетенції з розробки технологій формування ефективної організаційної поведінки особистості фахівця та технологій

	ознайомитися з специфікою та змістом організаційної поведінки особистості фахівця.	розвитку організаційної культури в управлінському процесі на рівні ТГ.
Практикум із соціального адміністрування в громаді (5 кр.)	Оволодіти теоретичними знаннями з питань соціального адміністрування у ТГ; набути практичних вмінь і навичок щодо застосування законів, принципів, технологій та процедур в управлінні суб'єктами соціальної сфери, виконання функцій і реалізації повноважень керівника суб'єкта соціального адміністрування.	Оволодіти методами формування, моніторингу та контролю управлінських рішень на місцевому рівні, та на рівні суб'єктів соціальної сфери; набути навичок розроблення та впровадження заходів із забезпечення результативної та ефективної діяльності суб'єктів соціальної сфери.
Моделювання професійної діяльності соціального працівника в громаді (5 кр.)	Сформувати у студентів систему теоретичних знань та практичних умінь, необхідних для виконання функціональних обов'язків соціального працівника – адміністратора соціальних послуг в громаді; побудови моделі планування, організації і надання соціальних послуг у ТГ.	Сформувати у студентів систему теоретичних знань та практичних умінь, необхідних для планування та реалізації плану заходів, програми, проекту, спрямованого на покращення умов життєдіяльності членів ТГ.

\*Джерело: напрацьовано автором дослідження.

– добирати й адаптувати методи, прийоми та організаційні форми реалізації завдань соціальної роботи відповідно до мети, особливостей клієнтів і реальної ситуації, впроваджувати їх у практику, забезпечуючи їх варіативність, структурність, послідовність та інтеграцію, оцінювати результати втручання;

– аналізувати процеси і тенденції у сфері професійної діяльності і підготовки фахівців соціальної роботи, розуміти їх зв'язок і вплив на розвиток професії, визначати перспективні ідеї зарубіжного досвіду соціальної роботи, можливість, доцільність та шляхи їх впровадження в Україні.

Навчання студентів освітнього рівня магістр за ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» у ТНПУ ім. В. Гнатюка побудоване за принципами

контекстного, дослідницько- та проблемно-орієнтованого студентоцентрованого навчання з елементами самоосвіти (детальніше у підрозділі 6.2.). Зокрема, оптимально поєднати теоретичне навчання і практичну діяльність, що є основою контекстного підходу, вдалося під час застосування інноваційних форм і методів під час викладання таких дисциплін як «Соціальне адміністрування та супервізія», «Тайм-менеджмент», «Професійна комунікація в системі органів управління» та «Практикум із соціального адміністрування в громаді», окремі теми яких подавалися у формі тренінгів. Традиційні лекції вдалося замінити на лекції дискусії, лекції-полеміки та лекції-презентації від час опанування курсів «Теорія і практика соціальної роботи в громаді», «Світові моделі і стандарти соціальної роботи», «Моніторинг і оцінка соціальних програм і проектів» та «Соціальне партнерство». Викладачами кафедри, як і автором дослідження, застосовуються відеолекції для подання матеріалу студентам на відстані або при вивченні тем, що виносяться на самостійне опрацювання. Такі форми роботи є доступними і можливими завдяки використанню платформи MOODLE.

Сократівські семінари як інноваційна форма подачі та обговорення навчального матеріалу використовувалася на заняттях в рамках вивчення курсу «Світові моделі і стандарти соціальної роботи» та «Транскультурні аспекти соціальної роботи».

У рамках опанування навчальної дисципліни «Моніторинг і оцінка соціальних програм і проектів» магістранти мають можливість працювати з окремими кейсами і самостійно, під керівництвом викладача, зануритися в майбутню практичну діяльність через моніторинг та оцінку різного роду соціальних програм і проектів (тих, які вже функціонують або тих, які розроблені студентами бакалаврату і претендують на подання на конкурс соціальних проектів).

Контекстний підхід передбачає можливість моделювання предметного та соціального змісту майбутньої професійної діяльності під час навчання у ЗВО, формування професійно-значущих якостей. Це є можливим завдяки застосуванню сучасних методів навчання. Так, прогностика і проектування свого майбутнього професійного шляху відбувається під час опанування курсу «Тайм-менеджмент»

через застосування проєктивних методик викладання. Навчитися працювати в команді, приймати управлінські рішення, відповідати за дії і вчинки, планувати, організувати та проєктувати майбутню діяльність студенти мають можливість під час вивчення дисциплін «Соціальне адміністрування та супервізія» та «Практикум із соціального адміністрування в громаді».

Під час викладання курсу «Сучасні стратегії надання соціальних послуг в громаді» викладач використовує як традиційні так інноваційні методи роботи. Через застосування диспуту або дискусії на семінарських заняттях студенти індивідуально або колективно приймають рішення щодо доцільності застосування тої чи іншої моделі, побудови стратегії надання соціальних послуг у ТГ. Застосування методу проєктів на заняттях дає можливість розробити проєкт спрямований на вирішення конкретних проблем в громаді. Імплементация методів дерево розв'язань та громадські слухання дають змогу зімітувати певну ситуацію у громаді та знайти спільне рішення щодо її подолання; мозковий штурм використовується для діагностики думок та прийняття рішень тощо.

Користуються популярністю і такі методи як презентації, відео презентації, виступи, доповіді під час опанування таких дисциплін як «Світові моделі і стандарти соціальної роботи» та «Соціальні інновації».

Під час вивчення курсів «Практикум із соціального адміністрування в громаді» та «Моделювання професійної діяльності соціального працівника в громаді» популярністю серед студентів користуються такі методи як: метод аналізу ситуацій (case-метод), що дозволяє зануритися в майбутню професійну діяльність та ознайомитися з її специфікою; рольової гри, моделювання професійних ситуацій – змоделювати своє майбутнє, поведінку, дії в конкретних ситуаціях, продумати правильне рішення; «живої бібліотеки», що передбачає запрошення на заняття представників громад, надавачів послуг дає можливість отримати інформацію, досвід, поради безпосередньо від тих, хто працює у цій сфері тощо. Застосування методу «Займи свою позицію» дозволяє почути думку кожного при обговоренні проблемної ситуації і способу її вирішення, висловити переконливі аргументи щодо подальших дій. Водночас означений метод сприяє

формування таких якостей особистості як толерантність, емпатійність, стресостійкість тощо.

Робота в парах, спільний проект, карусель є ефективними методами роботи на семінарських, практичних заняттях із таких дисциплін як «Профілактика поведінкових девіацій», «Інституалізація соціальних організацій» та «Менторська підтримка дітей і молоді», під час розробки профілактичних програм або програм інституційного розвитку організації, культурно-дозвіллевих заходів для дітей і молоді.

На семінарських і практичних заняттях із «Соціальної медіації», «Соціального посередництва і фасилітації» та «Професійної комунікації в системі органів управління» викладачі використовують елементи тренінгу, а також методи занурення, акваріуму та каруселі, які допомагають удосконалити навички роботи в малих групах, формувати комунікативну культуру та розвивати практичне мислення у майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ. Використання методу «Ток-шоу» на заняттях із курсу «Професійна комунікація в системі органів управління» допомагає студентам засвоїти навички публічного виступу, дискутування. Застосування методу розігрування ситуації в ролях під час вивчення «Соціальної медіації», «Соціального посередництва і фасилітації» дає можливість набути досвіду поведінки в конкретних професійних ситуаціях, імітувати реальність через «проживання ситуації у ролі», яка дісталася студенту.

Метод «Ажурна пилка» є досить популярним у ситуації, коли студенти мають опрацювати велику кількість інформації за короткий проміжок часу. В основі методу лежить ідея «вчимо-навчаючи». Співробітництво, толерантність, взаємодопомога є основою застосування означеного методу, який довів свою ефективність під час викладання курсів «Теорія і практика соціальної роботи в громаді», «Соціальні інновації» та «Правове регулювання соціальних відносин».

Різноманітність форм і методів як традиційного так інноваційного характеру, які застосовують викладачі під час проведення аудиторних занять, дозволяють максимально наблизити теорію до практики. Водночас, частина навчального матеріалу відводиться на самостійне опрацювання. Застосування

проблемно-орієнтованого підходу при плануванні самостійної роботи студентів довело свою ефективність. Вирішення реальних проблемних професійних ситуацій групою студентів у позааудиторний час дає можливість кожному члену групи працювати на рівних умовах в міру своїх можливостей і досвіду. Ефективність роботи в команді залежить від вміння студентів працювати злагоджено, відповідально та результативно. Проблемно-орієнтоване навчання є й особистісно-орієнтованим, тобто студенти мають можливість об'єднатися у групи за особистісними інтересами, вподобаннями, або група може визначитися з темою, що їх цікавить. Важливо, щоб викладач виступав у ролі фасилітатора, консультанта, активатора роботи групи.

Активно проблемно-орієнтований підхід до навчання застосовується викладачами під час планування й організації самостійної роботи студентів із таких навчальних курсів, як: «Соціальне партнерство», «Соціальне адміністрування та супервізія», «Соціальний фандрейзинг», «Сучасні стратегії надання соціальних послуг в громаді», «Профілактика поведінкових девіацій» та «Практикум із соціального адміністрування в громаді». Оцінювання завдань, що виносяться на самостійне опрацювання здійснюється після його оприлюднення у вигляді доповіді, презентації, виступу перед усією академічною групою на семінарських або практичних заняття. Особливо ефективним означений підхід до навчання є для студентів заочної форми, більшість навчального матеріалу для яких виносяться на самостійне опрацювання. Такий підхід полегшує опрацювання необхідного для засвоєння великого обсягу інформації в значно коротший період часу. Водночас, застосування таких методів як ротаційні трійки, «Групи, що дзижчать», пошук інформації та навчаючи-вчуся на семінарських та практичних заняттях дозволяє обмінятися інформацією з іншими членами академічної групи.

Задля опанування інноваційними підходами до організації навчального процесу у ЗВО, оволодіння методиками застосування активних методів у навчанні і викладанні викладачі кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка пройшли навчання у формі двох циклів тренінгів, організованих автором дослідження – канд. пед. наук., доц. Слосанською Г. І., та канд. пед. наук,

доц. Горішною Н. М. Зокрема, автором дослідження розроблено та апробовано серію навчальних тренінгів під назвою «Інноваційні освітні технології навчання і викладання у ЗВО», що містив три сесії: *«Технологія контекстного навчання: революція можливостей»*, *«Дослідницько-орієнтоване навчання: від теорії до практики»*, *«Проблемно-орієнтоване навчання: чому важливо ставити правильні запитання»*. Зазначені тренінги були проведені і для професорсько-викладацького складу випускових кафедр ЗВО-партнерів.

К.п.н., доц. Горішна Н. М. розробила й апробувала серію навчальних тренінгів «Активні методи роботи з дітьми і молоддю» для освітян м. Тернополя, Тернопільської області та викладачів кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка.

Під час навчання у магістратурі за ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» значна частина часу від загального навантаження студента відводиться на підготовку і написання різних видів науково-дослідних робіт: завдань дослідницького характеру, ІНДЗ (під час опанування навчальних курсів обов'язкового й вибіркового блоків), підготовка статей, доповідей, тез, кваліфікаційної роботи. У рамках роботи над дослідженнями, магістри виконують роль науковця, який самостійно продукує знання й інформацію, а не є «споживачами», «інтерпретаторами» вже готової інформації. Дослідницько-орієнтований підхід, який лежить в основі організації навчального процесу в рамках ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» сприяє розвитку критичного і творчого, нестандартного мислення, високого рівня професійних і соціальних, когнітивних та афективних навичок, навичок саморегуляції майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ. Означений підхід до навчання є не менш важливим, аніж два попередніх. Основна мета його застосування полягає у навчанні майбутніх соціальних працівників умінням здійснювати самостійний пошук інформації, її аналіз та синтез; організувати та проводити дослідження, збір та аналіз даних, їх інтерпретацію, пояснення, формулювати висновки.

Оволодіння навичками дослідницької роботи є важливим для випускника магістратури, мотивованого до роботи у ТГ. Вивчення потреб громади, інтересів

та бажань її жителів, взаємовідносин між членами громади, розробка паспорту ТГ; проведення досліджень в громаді за певною тематикою у процесі виконання ІНДЗ, підготовка публікації, доповіді чи написання кваліфікаційної роботи дають можливість студентам ознайомитися з специфікою проведення соціальних/соціологічних прикладних локальних досліджень із різним дизайном, особливостями застосування низки кількісних (опитування, тестування, анкетування тощо) та якісних (інтерв'ювання, спостереження, фокус-групи тощо) методів дослідження та способами опрацювання отриманих в результаті дослідження даних. Теоретичні знання щодо формування теми дослідження, мети, завдань, висунення гіпотез, підбору дизайну, методів дослідження, планування, визначення етапів його здійснення; практичні навички щодо його проведення студенти мають можливість отримати в процесі вивчення навчального курсу «Методологія і методи досліджень і соціальній роботі».

Будь-яке дослідження починається з виокремлення проблемної ситуації, проблемного питання, відповідь на яке буде шукати дослідник. Дослідницьке питання викристалізовується у темі дослідження, яку студент може обирати із запропонованого йому списку або запропонувати сам. Етапи дослідження, його дизайн, підбір і застосування кількісних або якісних методів напряду залежить від попереднього досвіду дослідника, завдання, яке він виконує, глибини самого дослідницького питання, відповіді на яке він шукає.

Теми, які пропонуються для написання ІНДЗ не мають виходити за межі змісту курсу, в рамках якого вони виконуються. Теми доповідей студентів і дослідження, що виконуються при написанні кваліфікаційної (магістерської) роботи не мають виходити за межі мети, профілю ОПП підготовки магістрів (у нашому випадку «Соціальне адміністрування в громаді»).

Зазначимо, що усі дослідження виконуються студентами під керівництвом викладача в рамках поля його наукових інтересів. Так, під керівництвом автора докторського дослідження у 2016-2018 рр. виконано низку магістерських робіт, які розширюють знання про специфіку соціальної роботи в громаді та особливості



організації і надання соціальних послуг у них, роботи з різними категоріями населення (Додаток Д 5).

Важливу роль у професійній підготовці майбутніх ФСР, готових до адміністративної та організаційної діяльності у ТГ відіграє практика. Метою практичної підготовки майбутніх магістрів є оволодіння ними сучасними формами, методами і засобами організації професійної діяльності, формування практичних вмінь і навиків під час виконання професійних завдань. На думку Р. Вайноли практичне навчання студентів зорієнтоване на «розвиток індивідуальних, професійних, творчих здібностей майбутніх фахівців, розвиток їх особистісного потенціалу» (Вайнола, 2008) та сприяє самовдосконаленню фахівця з соціальної роботи, прояву творчої активності, професійному й особистісному розвитку (Вайнола, 2008); удосконаленню теоретичних знань, формуванню професійних умінь і навиків, розвитку особистісно-професійних якостей, засвоєнню інноваційних форм і методів роботи з різними категоріями клієнтів, створенню сприятливих умов для самореалізації та самовдосконалення (Галагузова, 2001).

Навчальним планом підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в рамках реалізації ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» у ТНПУ ім. В. Гнатюка передбачено проходження переддипломної практики у 3 семестрі, на яку відведено 9 кредитів від загального навантаження. Робочою програмою переддипломної практики визначено мету, основні завдання, структуру, зміст, індивідуальні та практичні завдання, завдання для самостійної роботи, перелік документів, що подаються як звітна документація, вимоги та критерії оцінювання (Додаток Д 8). Водночас, перед початком практики перед студентами ставлять обов'язкову умову – практична підготовка має здійснюватися у соціальній службі, установі або організації державної або недержавної форм власності, яка функціонує у ТГ. З метою розширення перспектив і можливостей щодо проходження студентами переддипломної практики відділом практики ТНПУ ім. В. Гнатюка укладено більше ніж 40 угод про співпрацю з соціальними і соціально-педагогічними установами, що функціонують у ТГ.

Зазначимо, що у практичну підготовку майбутніх ФСР в громаді впроваджено ідею Evidence-based practice – практики, що ґрунтується на доказах (*авторський переклад*). Сама ідея є новою для України, проте вже давно застосовується в Австралії, США та країнах Євросоюзу (Gilgun, 2005). Концепція Evidence-based practice запозичена соціальними працівниками з медицини, в якій вже давно довела свою ефективність (Webb, 2001, р. 57-79). Під означеним видом практики розуміють процес планування та реалізації інтервенції на основі висновків попередньо проведених кількісних або якісних досліджень (Gilgun, 2005, р. 52-61). Ключовим елементом Evidence-based practice на думку Н. Персонс є соціальний працівник-практик, який отримав письмову згоду від клієнта (клієнтів) на проведення інтервенції; володіє необхідними та достовірними даними й інформацією (знаннями) для вибору, рекомендації, застосування та оцінки ефективного методу втручання; аналізує емпіричну літературу у процесі прийняття рішень та використовує гіпотезно-тестовий підхід при плануванні та реалізації інтервенції в кожному окремому випадку (McNeece & Thyer, 2004, р. 7-25).

На основі аналізу низки наукових праць, присвячених дослідженню evidence-based practice, Дж. Гілгун зробив висновок, що сама концепція означеного виду практики базується на чотирьох ідеях: (1) дослідження і теорія; (2) практика та досвід, або що вже відомо про конкретний випадок; (3) особистість практикуючого соціального працівника, його припущення, цінності, упередження та світогляд; (4) вклад клієнта в ситуацію, що виникла (Gilgun, 2005, р.52-61).

Ідея поєднання наукових досліджень, теорій і практики у процесі побудови та реалізації інтервенцій на макро-, мезо-, та мікрорівнях соціальної роботи відображена у працях зарубіжних науковців другої половини ХХ ст. (Howard, McMillen, & Pollio, 2003, р. 234-259). Сама ідея викристуалізувалася завдяки впровадженню в кінці ХХ ст. у підготовку майбутніх соціальних працівників у зарубіжних ЗВО концепції evidence-based practice (Rubin & Parrish, 2007, р. 110-122). На її появу вплинула низка факторів. По-перше, у період з 1990 р. по 2000 р. за кордоном було проведено та опубліковано велику кількість рандомізованих та квазі-рандомізованих досліджень із практики соціальної роботи; зросла й кількість

професійних соціальних працівників-практиків, про що засвідчив значний приріст членів професійних асоціацій із соціальної роботи. По-друге, урізноманітнилися соціальні проблеми, характерні для тих чи інших суспільних груп, що прямо-пропорційно вплинуло на чисельність зrealізованих соціальними працівниками або дотичними фахівцями інтервенцій, спрямованих на профілактику або вирішення проблем, що існували. Водночас, професійна підготовка студентів-майбутніх соціальних працівників була відірвана від практики соціальної роботи через нездатність ЗВО швидко реагувати на суспільні виклики та вносити зміни у навчальний процес, зорієнтовуючи його на підготовку висококваліфікованих фахівців, здатних швидко адаптуватися до професійної діяльності та ефективно діяти задля вирішення проблем клієнта (клієнтів). Тому, зарубіжними ЗВО було прийнято рішення про впровадження у процес професійної підготовки концепції *evidence-based practice* (Mullen, Bledsoe, & Bellamy, 2008, p. 325-338).

Упровадження концепції *evidence-based practice* у процес професійної підготовки магістрів із спеціальності «Соціальна робота» у ТНПУ ім. В. Гнатюка розпочалося з серії інформаційних повідомлень, доповідей автора дослідження, обговорень на засіданнях та методичних семінарах кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи. Завданням автора було донести слухачам необхідність орієнтації процесу професійної підготовки магістрів на засвоєння теоретичних знань та на формування вмінь щодо їх застосування у різних сферах практики соціальної роботи. Важливу роль зіграло обговорення означеного питання в рамках роботи круглого столу «Партнерство соціальних служб, установ та організації та ЗВО у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників», що проходив під час науково-практичної конференції «Соціальна робота: виклики сьогодення» (29-30 листопада 2016 р.). Впровадження ідеї *evidence-based practice* у навчальний процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня магістр у ТНПУ ім. В. Гнатюка була підтримана всіма учасниками круглого столу (соціальними працівниками та професорсько-викладацьким складом кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи).

Сама ідея представлена на семінарах, організованих професорсько-викладацьким складом кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, Школи соціальної роботи (ШСР) ім. професора Володимира Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська академія» та кафедри соціальної Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. В окремих ЗВО концепція evidence-based practice втілена в процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Не менш важливим компонентом професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до професійної діяльності у ТГ з метою планування, організації та надання соціальних послуг особам, сім'ям в СЖО є самоосвітня або позааудиторна робота. Останню можна розділити на дві категорії: професійно і соціально спрямовану. Участь у наукових гуртках, олімпіадах, конференціях, проведення наукових досліджень, підготовка і публікація статей, тез, доповідей є професійно зумовленою позааудиторною роботою. Ця категорія позааудиторної роботи проходить під керівництвом викладача, куратора і має фаховий характер; від студентів вимагає злагожденості дій, цілеспрямованості, послідовності та наполегливості.

Друга категорія позааудиторної роботи має соціальний характер. До неї ми можемо віднести культурно-дозвіллеву та волонтерську роботу, частково самостійну діяльність студентів. Ці види діяльності здійснюються студентами під керівництвом студентів, інколи під керівництвом кураторів або тьюторів; від студентів вимагають їх участі та вмотивованості.

Позааудиторна робота у ЗВО є менш регламентованою ніж аудиторна (Алексюк, 1998) і її зміст визначається специфікою майбутньої професії, спеціальністю, спеціалізацією, традиціями підготовки здобувачів вищої освіти у конкретному ЗВО, матеріально-технічною базою, можливостями налагодження співпраці тощо (Смерчак, 2011, 63-65). Організація позааудиторної роботи у ЗВО передбачає самостійне залучення студентів для поглиблення професійно-необхідних знань, умінь і навичок, розвитку творчого потенціалу, здібностей,

необхідних для формування готовності до майбутньої професійної діяльності. Ефективною є систематично організована та спланована позааудиторна робота у ЗВО. З цією метою викладачами кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка спільно з студентами спеціальності «Соціальна робота» освітніх рівнів бакалавр і магістр розроблено та затверджено на засіданні кафедри План позааудиторної роботи на поточний навчальний рік. Планом передбачено чотири основних напрями роботи: науково-дослідна, самостійна, культурно-дозвілєва та волонтерська.

До основних завдань, що реалізуються в рамках позааудиторної роботи студентів спеціальності «Соціальна робота» у ТНПУ ім. В. Гнатюка, належать: поглиблення і розширення знань, формування умінь і навичок діяльності майбутнього соціального працівника, формування відповідального ставлення та інтересу до майбутньої професії; закріплення навиків самоосвіти, саморозвитку і самовиховання через виконання завдань, що виносяться на самостійне опрацювання та залучення до науково-дослідної роботи; розвиток і залучення до волонтерської роботи; забезпечення інтелектуального, фізичного, соціального розвитку особистості завдяки участі в культурно-просвітницьких заходах.

Зазначимо, що у ТНПУ ім. В. Гнатюка створені сприятливі умови для самореалізації студентів у позааудиторний час. Відділ у справах молоді, який є структурним підрозділом університету, планує та організовує роботу із студентською молоддю на усіх рівнях залучення: загально університетському, факультетському, курсовому, груповому та індивідуальному (ТНПУ, 2018). Студенти мають можливість реалізувати свої здібності, таланти або просто взяти участь у житті університету завдяки діяльності різноманітних гуртків та клубів за інтересами. Заслуговує уваги і робота Соціально-психологічної служби університету, яка регулярно проводить тематичні тренінги, семінари, консультації діагностичного, профілактичного, колекційного та навчально-просвітницького характеру для студентів ЗВО (ТНПУ, 2018).

У переліку заходів, запланованих в рамках реалізації Плану позааудиторної роботи студентів кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи ТНПУ

ім. В. Гнатюка, передбачено активності, участь у яких сприятиме формуванню у майбутніх випускників ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» готовності до роботи у ТГ. Так, участь магістрантів у таких щорічних заходах як: «День професій», організованого ТНПУ ім. В. Гнатюка, «Ярмарці вакансій», проведеної у рамках всеукраїнського проекту «Profit day» та «Дні кар'єри ЄС», організованого Інформаційним центром Європейського Союзу за підтримки Представництва Європейського Союзу в Україні на базі Тернопільського національного економічного університету сприяє пошуку роботи, дає можливість пройти презентації, семінари, тренінги, майстер-класи, познайомитися з потенційними роботодавцями, ознайомитися з вакансіями та професіями.

Участь у науково-дослідній роботі передбачає не тільки підготовку і написання ІНДЗ, кваліфікаційних робіт, статей, доповідей, тез, але й залучення до проведення різноманітних досліджень. Так, в рамках роботи наукового гуртка «Соціальний експериментаріум» магістранти за власним бажанням мали можливість долучитися до практичних локальних досліджень щодо визначення ролі та статусу соціального працівника у ТГ, що проводилося у вибіркових громадах Тернопільської, Хмельницької та Івано-Франківської областей.

Робота з додатковою літературою, опрацювання даних вже проведених досліджень, підготовка завдань, що виносяться на самостійне опрацювання в межах навчальних дисциплін, запланованих для вивчення в рамках підготовки студентів за ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» є різновидом самостійної позааудиторної роботи.

Участь у лекціях, тренінгах, семінарах, круглих столах, організованих та проведених викладачами кафедри дозволила поглибити знання студентів із теорії і практики соціальної роботи у ТГ. Заслуговує на увагу й участь окремих студентів магістратури у низці безкоштовних тренінгів, які проходили у 2016-2018 рр. в Україні за сприяння міжнародних та українських організацій, зацікавлених у розвитку системи надання соціальних послуг у ТГ та в цілому питанням розвитку громад в умовах децентралізації. Зокрема, магістранти Приймач М. та Хотінська І. взяли участь у тренінгу «Чому варто починати з чому, або з чого починається

мотиваційне лідерство», який проводився в рамках програми «Навчись!»; Самойло М. – «Підвищення організаційної спроможності лідерів місцевих громад у реалізації проектів» (м. Ревне); Метик А., Ташева Н. – «Проектний менеджмент» (м. Тернопіль); Приймич М. – «Сторітелінг: як об'єднаним громадам заявляти про себе?» (м. Кременчук); Нівещук В. – «Як працювати з партнерами?» (м. Київ); Хотінська І. – «Базові навички організації медіації та фасилітації» (м. Дніпро) та ін.

Студенти магістратури мали можливість долучитися до: воркшопу «Жінка в дії», який проводився ГО «Молодь за глобальний прогрес» (м. Хмельницький) в рамках проекту «Women Space»; вебінарів «Як налагоджувати медіа партнерство?», «Як підвищити власну ефективність?»; всеукраїнського семінару-тренінгу «Розвиток молодіжних центрів в ОТГ» (Волинська обл.); семінару «Використання інструментів муніципального співробітництва задля кращого надання послуг на рівні ОТГ» (Рівненська обл.) та ін.

Для формування власної причетності до розв'язання соціальних проблем громади, здійснення позитивних змін у її бутті, доручення до вирішення проблем різних категорій населення стимулювали студентів магістратури до участі у волонтерській діяльності. Так, у рамках роботи «Клубу соціальних ініціатив та волонтерства ТНПУ ім. В. Гнатюка» магістрантами у 2016-2018 рр. зrealізовано низку проектів та акцій соціального характеру: надання матеріальної та натуральної допомоги продуктами харчування дітям-сиротам і дітям-позбавленим батьківських прав, що перебувають у Тернопільському обласному спеціалізованому комунальному дитячому будинку «МАЛЯТКО», Центрі соціально-психологічної реабілітації дітей Тернопільської ОДА та Дитячому будинку для дітей шкільного віку. Студенти магістранти також активно долучаються до акцій, що проводяться соціальними службами, установами та організаціями м. Тернополя.

Заслужують на увагу і виїзні семінари, що проводилися в рамках вивчення дисципліни «Практикум із соціального адміністрування в громаді». Так, ознайомитися з особливостями роботи голови ТГ, його функціональним апаратом,

обов'язками магістри мали можливість під час роботи в Великогаївській; специфікою надання соціальних послуг – у Байковецькій ОТГ.

Методами оцінювання результатів навчання студентів за ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» є поточні і підсумкові опитування, контрольні роботи, написання есе, ІНДЗ, презентації, усні виступи, тестові завдання, порт-фоліо, проекти, заліки, іспити, захист магістерської роботи.

Успішне опанування студентами програми усіх запланованих і передбачених навчальним планом дисциплін, проходження практики та захист магістерської роботи дає підстави для присудження наукового ступеня магістра та вручення диплома магістра з присвоєнням відповідної кваліфікації. Випускники програми можуть бути працевлаштованими у державних, громадських і приватних соціальних агентствах, які надають соціальні послуги різним категоріям населення, органах місцевого самоврядування та ТГ, у державних структурах, що здійснюють поряд із основною діяльністю соціальну роботу з окремими групами населення, у бізнес-структурах і підприємствах, відділах роботи з персоналом, зв'язків з громадськістю, тренінгових центрах, благодійних фондах, фондах громад, філіях міжнародних, всеукраїнських і локальних громадських організаціях тощо.

Отже, результатом процесу професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи за ОПП магістратури «Соціальне адміністрування в громаді» є оволодіння випускниками сукупністю компетенцій, рівень сформованості яких визначає їх готовність до планування, організації та адміністрування процесу надання соціальних послуг на рівні ОТГ.

### **6.3. Аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи**

Логіку побудови дисертаційного дослідження, виконаного автором згідно методології *AR (6 етапів)*, умовно можна розділити на два напрями: до-експериментальний та квазіекспериментальний (Elliot, 1991), які у нашому



випадку відбувалися майже паралельно. Під час реалізації до-експериментального напрямку домінувала науково-дослідна частина *AR*, у ході якого:

вивчено сучасний стан підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ шляхом контент аналізу інформації, розміщеної на Інтернет-сайтах ЗВО, ОП і навчальних планів, опитування завідувачів випускових кафедр на предмет підготовки (наявності програм підготовки) майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ (детальніше підрозділ 4.2.);

розкрито та обґрунтовано сутність і зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, в основу якої покладено розроблені автором модель особистості фахівця з соціальної роботи в громаді та модель його професійної діяльності (детальніше підрозділ 4.3.);

визначено структуру (компоненти) готовності соціальних працівників до роботи у ТГ і здійснено первинну діагностику їх сформованості (підрозділ 4.4.);

проаналізовано отримані в результаті до-експериментального дослідження дані й сформульовано відповідні висновки, на основі яких спроектовано, розроблено та імplementовано систему професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ і визначено педагогічні умови її ефективності (детальніше підрозділ 5.1., 5.2.).

Результати аналізу науково-методичних та емпіричних даних, отриманих завдяки застосуванню комбінованих методів дослідження (опитування, скринінг освітніх програм, контент аналіз навчальних планів, аналіз змісту опублікованих наукових праць, документів, виступів, статистичних даних) лягли в основу проектування системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ. Імplementація цієї системи у ЗВО України передбачала реалізацію конкретних практичних дій, спрямованих на впровадження у навчальний процес підготовки бакалаврів спеціальності «Соціальна робота» пілотних ЗВО розробленого автором дослідження відповідного змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення; у процес підготовки магістрів із соціальної роботи – ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» задля формування у майбутніх соціальних працівників готовності до роботи у ТГ.

Цей етап дослідно-експериментальної роботи має характер квазіекспериментального, а практична частина *AR* є домінуючою.

Квазіексперимент є емпіричним інтервенційним дослідженням, що застосовується для оцінки прямого впливу інтервенції на цільову нерандомізовану групу (без випадкового відбору учасників) (DiNardo, 2008) в умовах керованого лабораторного так і для некерованого природного експерименту (Гончаренко, 2009, с. 452-453) у випадку, якщо не можливо сформувати контрольну групу. Квазіексперимент – це дослідження, спрямоване на встановлення причинної залежності між двома змінними: залежною і незалежною (Дружинин, 2004).

Протоколом квазіексперименту передбачено реалізацію таких позицій: визначення мети квазіексперименту; точного часу і місця його проведення; формулювання гіпотези, змісту експериментальних чинників (змінних), їх характеристика, індикаторів; опис експериментальної групи і принципів її відбору; опис експериментальної ситуації, характеристика умов та ходу квазіексперименту; підбір та застосування інструментарію для оцінки експерименту та перевірки гіпотези, формулювання висновків та необхідна корекція результатів (Клименюк, 2010).

Запланований у результаті здійснюваного дослідження квазіексперимент має на меті здійснення інтервенції, під час реалізації якої відбувається впровадження у ЗВО України розробленої автором системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ при дотриманні визначених організаційно-педагогічних умов і перевірку її ефективності шляхом післяінтервенційного оцінювання. Участь у квазіексперименті взяли ТНПУ ім. В. Гнатюка та ЗВО-партнери: Київський університет імені Бориса Грінченка, Національний університет «Києво-Могилянська академія», Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, ДВНЗ «Донбаський національний педагогічний університет». Впровадження обґрунтованої системи підготовки майбутніх соціальних працівників, готових до роботи у ТГ здійснювалася паралельно на двох освітніх рівнях:

– бакалаврату у ТНПУ ім. В. Гнатюка та ЗВО-партнерах у 2015-2018 рр. – впроваджено розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення;

– магістратури – в навчальний процес ТНПУ ім. В. Гнатюка у 2016-2018 рр. групою дослідників, у склад якої входив автор дисертаційного дослідження, імплементовано ОПП «Соціальне адміністрування в громаді».

Квazіексперимент проводився відповідно до регламентованого навчального процесу підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах природного навчального процесу без порушення його логіки та перебігу.

Вважаємо, що імплементация розробленої автором дослідження системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України при дотриманні визначених організаційно-педагогічних умов буде сприяти формуванню у випускників спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня бакалавр готовності до надання інтегрованих соціальних послуг різним категоріям клієнтів за принципом «єдиного вікна» в громаді; магістр – організації, надання та адміністрування системи соціальних послуг в ОТГ. Детальніше зміст, структуру ОПП магістратури, змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів, процес інтервенції розкрито у підрозділі 5.3.; характеристика виокремлених організаційно-педагогічних умов – подана у підрозділі 5.2. дисертаційного дослідження.

Оцінка ефективності інтервенції здійснювалася поетапно (2017 р., 2018 р. – бакалаврат; 2018 р. – магістратура) після кожного повного циклу імплементации розробленого змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення програм бакалаврату з соціальної роботи та впровадження ОПП у магістратурі. Участь в оцінюванні брали випускники:

ОП бакалаврату 2017 р. та 2018 р. (наступний етап оцінювання припадає на червень 2019 р.) спеціальності «Соціальна робота» ТНПУ ім. В. Гнатюка у кількості 58 осіб (2017 р.), 74 особи (2018 р.) та ЗВО-партнерів – Київського університету імені Бориса Грінченка, Національного університету «Києво-Могилянська академія», Національного університету «Чернігівський колегіум»

імені Т. Г. Шевченка, Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, ДВНЗ «Донбаський національний педагогічний університет» – у кількості 166 осіб (2017 р.) та 189 осіб (2018 р.);

ОПП магістратури «Соціальне адміністрування в громаді» ТНПУ ім. В. Гнатюка у кількості 25 осіб (2017 р.) та 41 особа (2018 р.).

Усі особи з числа студентів, які були залучені до квазіексперименту і в майже однаковій мірі охоплені автором дослідження в рамках реалізації розробленої ним системи підготовки – утворили експериментальні групи: ЕГ 1, ЕГ 1 а, ЕГ 2 ЕГ 2 а, ЕГ 3 та ЕГ 3 а. У склад ЕГ 1, ЕГ 1 а увійшли випускники ОП бакалаврату спеціальності «Соціальна робота» ТНПУ ім. В. Гнатюка; ЕГ 2 ЕГ 2 а – випускники бакалаврату ЗВО-партнерів; ЕГ 3 та ЕГ 3 а – випускники ОПП магістратури ТНПУ ім. В. Гнатюка. Членів цільових груп було рандомізовано за наступними параметрами: випускник бакалаврату/магістратури; студент ТНПУ ім. В. Гнатюка / ЗВО-партнера. Це пов'язано з тим, що у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр у ТНПУ ім. В. Гнатюка система заходів, розроблена автором дослідження в рамках впровадження змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення, була зреалізована в повній мірі, тоді як у ЗВО–партнерах – тільки окремі її елементи. Водночас, ОПП магістратури є пілотною і впроваджена тільки у навчальний процес ТНПУ ім. В. Гнатюка. Кожна з виокремлених цільових груп розглядалася як однорідна статистична сукупність.

У контексті здійснюваного дослідження оцінці підлягали рівні сформованості виокремлених автором структурних компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ: мотиваційний, компетентнісний та особистісно-рефлексивний. З цією метою було визначено, відповідно до кожного компонента, критерії (змінні) оцінки та рівні їх сформованості (високий (творчий), середній (реконструктивний) і низький (базовий)), здійснено добір і застосування діагностичного інструментарію, який подано у додатках Д 10-Д 28.

Перевірка ефективності впровадженої системи підготовки майбутніх соціальних працівників задля формування готовності до роботи у ТГ у пілотних ЗВО при дотриманні конкретних організаційно-педагогічних умов, обґрунтованих автором дослідження у підрозділі 5.2., відбувалася шляхом проведення структурованого інтерв'ю з 20 викладачами, які брали участь у тренінгах і семінарах, організованих автором дослідження з метою підвищення рівня їх компетентності й обізнаності з питань покращення освітнього процесу у ЗВО та були такими, що висловили бажання впроваджувати окремі ідеї в процесі викладання навчальних дисциплін в рамках підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО. Викладачі, що долучилися до експерименту, були представниками випускових кафедр ТНПУ ім.В.Гнатюка та ЗВО-партнерів.

Оцінка рівнів сформованості кожного з виокремлених компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у результаті прямого впливу інтервенції (впровадження системи) на цільові нерандомізовані групи відбувалася поетапно:

травень 2017 р. – участь брали ЕГ1 та ЕГ2 – та травень 2018 р. –ЕГ1а та ЕГ2а – оцінка рівня сформованості готовності до роботи у ТГ у випускників ОП бакалаврату з соціальної роботи ЗВО, у навчальний процес яких впроваджено розроблене автором змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення;

грудень 2017 р. – ЕГ3 – оцінка рівня сформованості готовності до роботи у ТГ у випускників магістратури з соціальної роботи ТНПУ ім. В. Гнатюка в результаті впровадження окремих елементів (однієї із трьох спеціалізації) ОПП; грудень 2018 р. – ЕГ3а – в результаті впровадження ОПП «Соціальне адміністрування в ОТГ» в магістратурі.

По завершенні кожного з етапів оцінки ефективності розробленої та впровадженої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ здійснювалася інтегральна обробка даних, їх кількісний та якісний аналіз, формулювання висновків, співставлення отриманих результатів дослідження з гіпотезою та, за необхідності, корекція заходів, що впроваджувалася в рамках

інтервенції. Для статистично-математичного обчислення отриманих даних використовувати програмне забезпечення SPSS 7; для якісного аналізу даних – MAXQDA.

Розглянемо детальніше результати проведеного післяінтервенційного оцінювання. Критеріями оцінки рівнів сформованості *мотиваційного компонента* готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ визначено: професійну спрямованість майбутнього фахівця до роботи у ТГ (позитивне ставлення до майбутньої професії); характер ціннісного ставлення до підготовки до професійної діяльності у ТГ (позитивне ставлення до професійної підготовки у ЗВО до роботи у ТГ) і сформованість професійно-необхідних цінностей.

Діагностика рівня сформованості професійної спрямованості майбутнього фахівця до роботи у ТГ здійснювалася на основі застосування методики Т. Дубовицької (2004) (Додаток Д 10); ціннісного ставлення до професійної підготовки до роботи у ТГ – методики Н. Бадмаєвої (2004) (модифікація методики А. Реана, В. Якуніна) (Додаток Д 11); сформованість професійно-необхідних цінностей – методики Д. Леонтьєва (1998) (адаптована методика М. Рокича) (Додаток Д 12).

Результати проведеного післяінтервенційного дослідження свідчать про переважання у студентів бакалаврату та магістратури високого та середнього рівнів професійної спрямованості (див. табл. 6.2.). Більшість із опитаних прагнуть оволодіти обраною професією; висловлюють бажання у майбутньому працювати за спеціальністю (окремі студенти вже працюють); прагнуть до постійного вдосконалення та розвитку у професійній сфері; займаються самоосвітою; позааудиторний час проводять у колі однодумців, спеціалістів-практиків задля виявлення та обговорення соціальних проблем, потреб і мотивів громад, розробки та реалізації соціальних проектів, програм локальної дії, проведення та участі у акціях, круглих столах, семінарах, присвячених обраному фаху та соціальній роботі у ТГ. Дані, отримані в результаті діагностики, засвідчили достатньо глибоке усвідомлення значущості соціальної роботи у громаді, мотивів її здійснення та ролі майбутніх соціальних працівників у ній.

Таблиця 6.2.

**Рівень професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників на професійну діяльність у ТГ у результаті здійснення інтервенції (у %)**

Рівень виявлення професійної спрямованості	E <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	E <sub>1a</sub> (74 особи) 2018 р.	E <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	E <sub>2a</sub> (129 осіб) 2018 р.	E <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	E <sub>3a</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	41,4	45,9	34,9	35,6	32,0	68,3
Середній (реконструктивний)	44,8	48,6	40,6	35,6	36,0	26,8
Низький (базовий)	13,8	5,5	24,5	28,8	32,0	4,9

У результаті діагностики характеру ціннісного ставлення до підготовки у ЗВО до роботи у ТГ виявлено яскраво виражений професійно-пізнавальний інтерес, позитивне, творче ставленням до відповідної підготовки (табл. 6.3.). Зазначимо, що у студентів переважають навчально-пізнавальні, професійні та комунікативні мотиви, а також мотиви творчої самореалізації. Прояв означених мотивів і характер позитивного ставлення до підготовки у ЗВО до роботи у ТГ значною мірою корелюють із рівнем сформованості у майбутніх соціальних працівників освітніх рівнів бакалавр і магістр професійної спрямованості на означену діяльність.

Таблиця 6.3.

**Рівень ціннісного ставлення майбутніх соціальних працівників до професійної підготовки до роботи у ТГ (у %)**

Рівень ціннісного ставлення до підготовки	E <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	E <sub>1a</sub> (74 особи) 2018 р.	E <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	E <sub>2a</sub> (129 осіб) 2018 р.	E <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	E <sub>3a</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	37,9	48,6	27,4	33,3	28,0	56,1
Середній (реконструктивний)	48,3	48,6	35,8	35,6	32,0	36,6
Низький (базовий)	13,8	2,7	36,8	31,1	40,0	7,3

У результаті застосування методики Д. Леонтьєва (Додаток Д 12) оцінці підлягав рівень сформованості системи термінальних (тих позитивних рис, які проявляються в поведінці) та інструментальних (цілі, до яких прагне фахівець) професійно-необхідних цінностей і ціннісних професійних орієнтацій у майбутніх соціальних працівників після реалізації інтервенції. Отримані дані засвідчили здебільшого високий і середній рівні прояву означеного критерію у студентів

цільових груп (табл.6.4.), що характеризується свідомим активним проявом у поведінці майбутніх соціальних працівників професійно-необхідних цінностей, ціннісних професійних орієнтацій і позитивною спрямованістю на їх формування.

Таблиця 6.4.

**Рівень реалізації професійно-необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників до підготовки до професійної діяльності у ТГ (у %)**

Рівень професійно-необхідних цінностей	Е <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	Е <sub>1а</sub> (74 особи) 2018 р.	Е <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	Е <sub>2а</sub> (129 осіб) 2018 р.	Е <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	Е <sub>3а</sub> (41 особа) 2018 р.
<i>Група цінностей</i>	<b>Термінальні цінності</b>					
<i>Перелік цінностей</i>	відповідальність	відповідальність			старанність	
	вихованість	непримиренність до недоліків у собі та інших			відповідальність	чесність
	терпимість	чесність			ефективність у справах	
Високий	55,2	56,8	50,0	59,7	52,0	58,5
Середній	36,2	36,1	45,3	38,0	40,0	36,6
Низький	8,6	8,1	4,7	2,3	8,0	4,9
	<b>Інструментальні цінності</b>					
<i>Група цінностей</i>						
<i>Перелік цінностей</i>	цікава робота	сімейне життя	пізнання		сімейне життя	цікава робота
	продуктивне життя	щастя інших	продуктивне життя		щастя інших	пізнання
	суспільне визнання	цікава робота (творчість)	свобода		цікава робота (творчість)	здоров'я
Високий	58,6	54,1	51,9	54,3	52,0	51,2
Середній	36,2	40,5	33,9	30,2	36,0	46,3
Низький	5,2	5,4	14,2	15,5	16,0	2,5

Отримані результати дають підстави для висновку щодо закономірностей прояву термінальних та інструментальних професійно-необхідних цінностей в досліджуваних цільових групах. Зокрема, щодо прояву термінальних цінностей, то у студентів груп Е<sub>3</sub> та Е<sub>3а</sub> (52,0 % та 58,5 % відповідно) домінують цінності професійної реалізації; у групах Е<sub>1а</sub>, Е<sub>2</sub> та Е<sub>2а</sub> (56,8 %, 50,0 %, 59,7 %) – етичні цінності; тоді як у групі Е<sub>1</sub> (55,2 %) – цінності прийняття інших людей. Водночас, щодо інструментальних цінностей, то у Е<sub>2</sub> й Е<sub>2а</sub> (51,9 % та 54,3 %) превалюють абстрактні цінності; Е<sub>1а</sub> та Е<sub>3</sub> (54,1 % та 52,0 %) – цінності професійної реалізації, Е<sub>1</sub> та Е<sub>3а</sub> (56,9 % та 51,2 %) – цінності міжособистісних відносин. Варто зазначити, що відсотковий рівень прояву термінальних та інструментальних професійно-необхідних цінностей в кожній із цільових груп перевищив 50 %.



Визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ за *компетентнісний компонентом* передбачало виявлення: рівня сформованості фахових компетенцій (системи теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань, професійних та специфічних умінь і практико-орієнтованих навичок, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг в умовах ОТГ); здатності до професійної креативності та творчості, активності у професійному самовираженні, що передбачає здобуття досвіду соціальної роботи у ТГ під час навчання у ЗВО та проявляється в активній позааудиторній (практичній, науково-дослідній, волонтерській, самоосвітній) діяльності майбутнього фахівця.

Зазначимо, що діагностика рівнів сформованості мотиваційного й особистісно-рефлексивного компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ у випускників програм бакалаврату та магістратури (що склали цільові групи) здійснювалося на основі застосування ідентичного діагностичного інструментарію для обох освітніх рівнів. Для оцінки рівнів сформованості компетентнісного компонента готовності нами було використано дві варіації авторського діагностичного інструменту (див. додатки Д 13-Д 16, Д 18) – окремо для бакалаврів і магістрів. Це пов'язано з тим, що випускники програм бакалаврату з соціальної роботи мають володіти системою теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних і специфічних умінь, практико-орієнтованих навичок, необхідних для надання інтегрованих соціальних послуг різним категоріям населення у ТГ за принципом «єдиного вікна». Тоді як випускники магістратури з соціальної роботи мають володіти системою теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних і специфічних вмінь, практико-орієнтованих навичок, необхідних для організації, адміністрування процесу надання соціальних послуг у ТГ, моніторингу та оцінки якості наданих послуг.

Для діагностики рівнів засвоєння майбутніми соціальними працівниками освітнього рівня бакалавр у процесі їх професійної підготовки у ЗВО системи знань про сутність соціальної роботи в громаді; особливості надання

інтегративних соціальних послуг різним категоріям населення на рівні ОТГ та застосування принципу «єдиного вікна»; законодавчу базу; завдання, функції, ролі практичних соціальних працівників у громаді; теорії, моделі, форми, методи і засоби соціальної роботи у ТГ використано таксономію Блума (Додаток Д 13-Д 16). Респондентам запропоновано пройти тест, який містив 16 запитань, структурованих у три рівні. Питання 1 рівня (№1-10) носять репродуктивний характер і мають на меті виявити фактичні знання з теорії соціальної роботи, технологій роботи соціального працівника з різними категоріями клієнтів, методики організації процесу надання інтегрованих соціальних послуг за принципом «єдиного вікна», особливості нормативно-правового забезпечення процесу їх надання на рівні ОТГ.

Питання 2 рівня (№11-15) містять завдання реконструктивного характеру і спрямовані на: здійснення порівняльного аналізу розвитку соціальної роботи в громаді в Україні та закордоном; розкриття сутності концептуальних підходів до організації соціальної роботи у ТГ в Україні; обґрунтування ролей соціальних працівників у ТГ відповідно до виконуваних ними функцій, напрямів та сфер їх діяльності; виявлення потреб та інтересів громади, окремих соціальних груп та індивідів; обґрунтування необхідності застосування конкретних методів соціальної роботи у ТГ з різними категоріями клієнтів тощо.

Запитання третього рівня (№16) є творчим і передбачає розробку технології соціальної роботи/надання соціальної допомоги у ТГ особі/сім'ї в СЖО відповідно до нарративної історії, запропонованої об'єкту оцінювання.

Завдання репродуктивного, реконструктивного та творчого характеру дали змогу з'ясувати повноту засвоєння випускниками ОП бакалаврату з соціальної роботи системи знань та визначити рівні оволодіння ними. Зазначимо, що при розробці тестів ми орієнтувалися на систему знань, якими мають володіти майбутні соціальні працівники загального профілю, готові до реалізації інтегративної моделі надання соціальних послуг в ОТГ за принципом «єдиного вікна». Ми також врахували наші припущення щодо потенційної готовності випускників бакалаврату з соціальної роботи ЗВО України до роботи з надання

соціальних послуг тим, хто цього потребує.

При аналізі відповідей студентів, отриманих у результаті тестування ми опиралися на ідею Н. Карабуса, згідно з якою «повнота знань визначається шляхом обчислювання відношення суми правильних відповідей на запитання репродуктивного рівня до загальної кількості питань репродуктивного рівня» (Карабус, 2017, с. 335). Таким чином, кожна правильна відповідь на питання першого рівня оцінювалася 1 балом; наближена до правильної – 0,5 балами; неправильна – 0 балів. За кожен правильну відповідь на запитання другого рівня студент отримує 2 бали; наближену до правильної – 1 бал; неправильну – 0 балів. Повна, наближена до еталонної відповідь на запитання третього рівня оцінюється у 10 балів; неповна – у 5 і відсутність відповіді – у 0 балів. Максимальна кількість балів, яку можна отримати за правильні відповіді на запитання тесту становить 30 балів (запитання першого рівня оцінюються в 10 балів, другого – 10 та третього – 10 також). Про високий рівень знань свідчать значення  $K = 0,8-1,0$  (що відповідає 24-30 балам); середній –  $K=0,61-0,79$  (18-23) і низький –  $K=0-0,60$  (менше 17 балів).

Отримані в результаті тестування студентів-майбутніх соціальних працівників цільових груп ( $E_1, E_{1a}, E_2, E_{2a}$ ) освітнього рівня бакалавр дані свідчать про сформованість у більшості реципієнтів середнього (43,1%, 48,6 %, 35,8 % і 40,3 % – у  $E_1, E_{1a}, E_2, E_{2a}$  відповідно) та високого (39,6 %, 45,9 % і 36,4 % у  $E_1, E_{1a}, E_{2a}$  відповідно) рівнів теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань щодо особливостей надання інтегрованих соціальних послуг тим, хто цього потребує за принципом «єдиного вікна». Результати тестування повноти засвоєння знань студентів цільових груп подано в таблиці 6.5.

*Таблиця 6.5.*

**Рівні засвоєння системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань випускників програм бакалаврату з соціальної роботи (у %)**

Рівень засвоєння знань	$E_1$ (58 осіб) 2017 р.	$E_{1a}$ (74 особи) 2018 р.	$E_2$ (106 осіб) 2017 р.	$E_{2a}$ (129 осіб) 2018 р.
Високий (творчий)	39,6	45,9	24,5	36,4
Середній (реконструктивний)	43,1	48,6	35,8	40,3
Низький (базовий)	17,2	5,4	39,6	23,3

Для діагностики рівнів засвоєння випускниками ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань щодо особливостей організації та адміністрування процесу надання соціальних послуг на рівні ОТГ застосовано єдину методику, уточнену таксономію Блума (Conklin, 2005) (Додаток Д 16, 17). З допомогою означеної методики ми перевірили успішність сприйняття та засвоєння навчального матеріалу з курсів нормативного та вибіркового блоків, передбачених для вивчення в рамках опанування програми підготовки, а також розуміння його практичного застосування. З цією метою нами розроблено діагностичні картки, що містили професійно-орієнтовані завдання трьох рівнів (творчого, реконструктивного та базового) і застосовано для проведення контрольних зрізів у грудні 2017 р. та грудні 2018 р. В основі завдань першого рівня (№1-10) лежить дихотомічна номінальна шкала, що передбачає вибір однієї відповіді з трьох запропонованих. Правильна відповідь оцінюється в 1 бал, неправильна – 0 балів. В основі запитань другого рівня (№11-15) – комбінована шкала (комбінація номінальної із можливістю множинного вибору та інтервальної шкал). Правильна відповідь на запитання другого рівня оцінюється у 2 бали, наближена до правильної – в 1 бал, неправильна – 0 балів. Запитання третього рівня (№16) носять творчий характер і передбачають здійснення порівняльного аналізу, співставлення, розробку проекту, планування процесу, укладення договору тощо. Означене запитання оцінюється в 10 балів. Максимальна кількість балів, яку можна отримати за правильні відповіді на запитання тесту, становить 30 балів (запитання першого рівня оцінюються в 10 балів, другого – 10 та третього – 10 також). Про високий рівень повноти знань студентів свідчить значення  $K = 0,8-1,0$  (що відповідає 24-30 балам); про середній  $K=0,61-0,79$  (18-23) та низький –  $K=0-0,60$  (менше 17 балів).

Рівень складності запитань співвіднесено з рівнями теоретичних знань і когнітивних процесів, визначених згідно таксономії Блума та співставлень з рівнями готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ (Додаток Д 18). Отримані дані в результаті опрацювання відповідей на запитання першого та другого рівнів опрацьовано за допомогою програми кількісного аналізу

SPSS 7.0. Над визначенням правильності відповіді на запитання третього рівня працювали експерти, якими виступили викладачі, які спеціалізуються на конкретній тематиці.

Аналіз отриманих у результаті контрольних зрізів даних засвідчив перевагу у студентів цільової групи Е3 середнього і низького (40,0 % і 40,0 %, відповідно) та Е3а – високого і середнього (63,4 % і 31,7 % відповідно) рівнів сформованості компетентнісного компонента готовності до роботи у ТГ (табл.6.6.). Це пов'язано з тим, що студенти цільової групи Е3 мали можливість опанувати лице окремі навчальні дисципліни, орієнтовані на формування знань, умінь і навичок щодо організації та адміністрування соціальної роботи у ТГ в рамках вивчення вибіркової спеціалізації (випуск 2017 р.). Тоді як професійна підготовка студентів групи Е3а здійснювалася за ОПП «Соціальне адміністрування в громаді», що передбачала безпосередню підготовку адміністраторів у сферах соціальної роботи в ОТГ (випуск 2018 р.).

*Таблиця 6.6.*

**Рівні засвоєння системи теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань у випускників освітньо-професійної програми магістратури «Соціальне адміністрування в громаді» (у %)**

Рівень засвоєння знань	Е3 (25 осіб) 2017 р.	Е3а (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	20,0	63,4
Середній (реконструктивний)	40,0	31,7
Низький (базовий)	40,0	4,9

Діагностика рівня сформованості професійних і специфічних умінь та практико-орієнтованих навичок у всіх цільових груп (Е<sub>1</sub>, Е<sub>1а</sub>, Е<sub>2</sub>, Е<sub>2а</sub>, Е<sub>3</sub> та Е<sub>3а</sub>) здійснювалася на основі висновків групи експертів, до яких належали куратори усіх академічних груп (14 осіб), що склали цільові групи та методисти з баз практики (23 особи). Експерти мали на меті оцінити рівень професійної активності студентів цільових груп у позааудиторний час: їх участь у самостійній (виступи на конференціях, семінарах, круглих-столах, публікація статей і тез, участь у волонтерських проектах, заходах, акціях, розробка і реалізація власних проектів і програм, залучення до культурно-дозвіллевих заходів із проблематики

дослідження) роботі та активність у процесі проходження практики у соціальних службах, установах та організаціях у ТГ. Для визначення кількісних показників участі студентів цільових груп бакалаврату та магістратури у позааудиторній роботі було застосовано авторський опитувальник (Додаток Д 21), що передбачав використання дихотомічної рангової (порядкової) шкали з можливістю множинного вибору: високий рівень сформованості означеного вміння оцінювався від 10 балів і вище; середній рівень – 5-9 балів; низький – 0-4 бали (1 балом оцінюється 1 участь у заході 1 студента цільової групи). Експертам із числа кураторів академічних груп електронною поштою було розіслано анкети для самозаповнення, що містили 10 запитань закритого типу з можливістю вибору однієї або декількох можливих варіантів відповідей.

Експерти з числа методистів практики за допомогою застосування чекліста з ранговою шкалою (Додаток Д 19) під час структурованого спостереження визначили рівень активності практикантів: високий рівень оцінювався від 10 балів і вище; середній рівень – 5-9 балів; низький – 0-4 бали (1 балом оцінюється 1 активність 1 студента цільової групи) та зафіксували наявність фактів у процесі спостереження, що стосувалися досліджуваного питання.

Опрацювання отриманих у результаті роботи експертів даних здійснювалося за допомогою одномірного аналізу для пошуку середнього значення показників. Регресія Пуасона використовується для демонстрації отриманих кількісних даних.

Отримані в результаті експертної оцінки дані, представлені в таблиці 6.7., свідчать про перевагу середнього (48,3 %, 50,0 %, 40,3 %, 44,0 %) та високого (34,5 %, 43,2 % і 65,9 %) рівнів сформованості професійних і специфічних вмінь та практико-орієнтованих навичок у студентів цільових груп (E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>, E<sub>2a</sub>, E<sub>3</sub> та E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>, E<sub>3a</sub> відповідно). Це підтверджує той факт, що випускники ОП бакалаврату з соціальної роботи (E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>) та ОПП магістратури «Соціальне адміністрування в громаді» (E<sub>3a</sub>), які пройшли весь цикл підготовки в рамках реалізації системи, демонструють високу здатність: здійснювати самостійно або під керівництвом викладача/методиста різні види діяльності в контексті організації, адміністрування та надання соціальних послуг особам/сім'ям у СЖО у ТГ;

налагоджувати взаємодію, партнерство у ТГ; творчо підходити до роботи над проблемами, що виникають; обирати найбільш оптимальний, оригінальний шлях для вирішення поставлених завдань; дотримуватися алгоритму в процесі виконання поставлених завдань; ефективно розподіляти наявні та залучати додаткові ресурси; вирішувати суперечності або конфліктні ситуації; прогнозувати, передбачати результати; здійснювати вплив, фасилітувати, стимулювати, координувати аудиторію; моніторити та оцінювати діяльність та результати; приймати самостійні рішення, правильний вибір, проявляти ініціативу; робити висновки та узагальнення тощо.

Таблиця 6.7.

**Рівні сформованості професійних і специфічних умінь та практико-орієнтованих навичок студентів цільових груп у %**

Рівень повноти засвоєння знань	Е <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	Е <sub>1а</sub> (74 особи) 2018 р.	Е <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	Е <sub>2а</sub> (129 осіб) 2018 р.	Е <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	Е <sub>3а</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	34,5	43,2	34,0	27,9	36,0	65,9
Середній (реконструктивний)	48,3	50,0	26,4	40,3	44,0	31,7
Низький (базовий)	17,2	6,8	39,6	31,7	20,0	2,4

Кількість заходів та видів активності в яких брали участь майбутні соціальні працівники цільових груп свідчить і про високий рівень їх активності у професійному самовираженні, стійку спрямованість на позааудиторну самостійну, культурно-дозвілєву та волонтерську діяльність під час навчання у ЗВО. Це, в свою чергу, передбачає здобуття професійного досвіду соціальної роботи у ТГ під час навчання у ЗВО.

Характер прояву майбутніми соціальними працівниками професійної креативності та творчості як критерію оцінки компетентнісного компонента готовності фахівця до роботи у ТГ діагностувався тими ж експертами із числа кураторів та методистів з баз практики. Другий блок анкет для самозаповнення містив запитання, а чекісти – твердження (Додаток Д 19), що стосуватися рівня

прояву означеного феномену у реципієнтів цільових груп (E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>, E<sub>2</sub>, E<sub>2a</sub>, E<sub>3</sub> та E<sub>3a</sub>) під час участі у заходах та залучення до активностей.

Результати експертної оцінки засвідчили переважання середнього (48,3 %, 47,3 %, 45,0 %, 40,0 %) та високого (34,5 %, 44,6 %, 33,3 %, 28,8 % і 68,5 %) рівнів прояву означеного феномену у студентів цільових груп (E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>, E<sub>2a</sub>, E<sub>3</sub> та E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>, E<sub>2a</sub>, E<sub>3</sub>, E<sub>3a</sub> відповідно) (табл. 6.8.). Це засвідчує, що випускники ОП бакалаврату з соціальної роботи й ОПІ магистратури «Соціальне адміністрування в громаді» в повній мірі: здатні поєднувати різні форми, методи і засоби у процесі діяльності задля досягнення мети; спроможні знаходити нестандартні підходи та оригінальні способи вирішення проблем, ситуацій, професійних завдань, здійснення цілеспрямованого впливу, прийняття рішення; мають стійку спрямованість на пошук ефективних рішень; способів творчого прояву особистості, планування своєї діяльності тощо.

Таблиця 6.8.

**Рівні прояву професійної креативності  
та творчості у студентів цільових груп у %**

Рівень повноти засвоєння знань	E <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	E <sub>1a</sub> (74 особи) 2018 р.	E <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	E <sub>2a</sub> (129 осіб) 2018 р.	E <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	E <sub>3a</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	34,5	44,6	26,4	33,3	28,0	68,3
Середній (реконструктивний)	48,3	47,3	31,1	45,0	40,0	31,7
Низький (базовий)	17,2	8,1	42,5	21,7	24,0	0

Виявлення рівня сформованості особистісно-рефлексивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ передбачало оцінку: сформованості значущих для успішної роботи в громаді особистісно-професійних якостей; здатності до професійної рефлексії та прагнення до професійно-особистісного вдосконалення. Для визначення рівня сформованості груп особистісно-професійних якостей (гуманістичної спрямованості особистості (гуманізм, доброта, емпатія); особистої та соціальної відповідальності (відповідальність, об'єктивність, самокритичність); почуття власної гідності та



поваги до інших людей (тактовність, спостережливість, терпимість); готовності зрозуміти інших та прийти на допомогу (ініціативність, комунікабельність, справедливість); емоційної стійкості (витримка, самовладання, оптимізм); особистої адекватності та соціальної адаптивності (самооцінка, сила волі, прагнення до самовдосконалення, креативність, творче мислення) було використано комплекс діагностичних методик, а саме: адаптовану методику спрямованості особистості за опитувальником В. Смекала–М.Кучера (Додаток Д 22); методику «Чи відповідальна Ви людина?» (А. Махнач) (Додаток Д 23) та методика соціальної відповідальності Дж. Роттера (Додаток Д 24) для діагностики особистої та соціальної відповідальності; експертне оцінювання для виявлення (Додаток Д 25) почуття власної гідності та поваги до інших людей, готовності зрозуміти інших та прийти на допомогу, емоційної стійкості (якостей, що увійшли в означені групи) (за шкалою, аналогічною тій, за якою вимірювався рівень сформованості професійних умінь) і методику К. Роджерса - Р. Даймонда з додатковою шкалою (Додаток Д 26).

За результатами обчислень встановлено, що студенти групи Е<sub>3а</sub> (63,4 %) проявляють стійкий характер прояву особистісно-професійних якостей, здатні проявляти доброту, гуманізм, емпатію стосовно інших; є відповідальними, об'єктивними, ініціативними, творчими, креативними, комунікабельними, в достатній мірі самокритичними; Е<sub>1</sub>, Е<sub>1а</sub> та Е<sub>2а</sub> (53,4 %, 50,0 % та 43,4 %) – недостатньо стійкий характер діагностованих якостей. Результати відображено в таблиці 6.9.

Таблиця 6.9.

**Рівні сформованості особистісно-професійних якостей  
у студентів цільових груп (у %)**

Рівень прояву професійної рефлексії	Е <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	Е <sub>1а</sub> (74 особи) 2018 р.	Е <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	Е <sub>2а</sub> (129 осіб) 2018 р.	Е <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	Е <sub>3а</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	36,2	41,9	29,2	43,1	32,0	63,4
Середній (реконструктивний)	53,4	50,0	32,1	43,4	40,0	34,2
Низький (базовий)	10,4	8,1	38,7	22,5	28,0	2,4

Здатність до професійної рефлексії вимірювали за допомогою методики А. Карпова (Додаток Д 27) (2003), а прагнення до професійно-особистісного вдосконалення – М. Лукашевича (Додаток Д 28) (Романовський & Ігнатюк, 2015). Зазначимо, що результати оцінювання здатності до професійної рефлексії та прагнення до особистісного та професійного вдосконалення свідчать про високий (70,8 %, 52,1 %) та середній (50,9 %, 43,9 %, 39,9%, 38,0%) рівні сформованості означених феноменів у цільових груп (Е<sub>3а</sub>, Е<sub>1а</sub> та Е<sub>1</sub>, Е<sub>1а</sub>, Е<sub>2а</sub>, Е<sub>3</sub> відповідно) (табл.6.10.). Це говорить про свідоме, ефективне, доцільне, спрямоване виконання професійної діяльності для організації, адміністрування та надання соціальних послуг на рівні ОТГ; усвідомлене розуміння майбутніми соціальними працівниками освітніх рівнів бакалавр і магістр місії, цілей, структури своєї майбутньої діяльності у ТГ; здатність до самоуправління та саморегуляції, що характеризується прагненням до саморозвитку та самовдосконалення з усвідомленням особистісної та професійної відповідальності за її результати.

*Таблиця 6.10.*

**Характер прагнення до професійно-особистісного вдосконалення на основі рефлексивно-оцінної діяльності студентів цільових груп (у %)**

Рівень прагнення до професійно-особистісного самовдосконалення	Е <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	Е <sub>1а</sub> (74 особи) 2018 р.	Е <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	Е <sub>2а</sub> (129 осіб) 2018 р.	Е <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	Е <sub>3а</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	33,6	52,1	30,7	30,6	38,0	70,8
Середній (реконструктивний)	50,9	43,9	26,4	39,9	38,0	26,9
Низький (базовий)	15,5	4,0	42,9	29,5	22,0	2,3

Для перевірки та констатації отриманих у результаті застосування діагностичних методик даних щодо рівнів сформованості виділених ними структурних компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ нами розроблено опитувальник (Додаток Д 29) для самооцінки студентами цільових груп (Е<sub>1</sub>, Е<sub>1а</sub>, Е<sub>2</sub>, Е<sub>2а</sub>, Е<sub>3</sub> та Е<sub>3а</sub>) означеної готовності. Запропонований авторський опитувальник як інструмент

багатофакторної оцінки рівня сформованості означених феноменів належить до бланкових методик. Структура анкети для самозаповнення містить три блоки запитань, спрямованих на виявлення рівнів сформованості виокремлених структурних компонентів готовності (мотиваційного, компетентнісного, особистісно-рефлексивного) на основі виділених нами критеріїв оцінки. Перший блок (№1, 2, 3) передбачав оцінку рівня сформованості професійної спрямованості, ціннісного ставлення до професійної підготовки та професійно-необхідних цінностей та ціннісних професійних орієнтацій. Другий (№ 4 – 14) – системи теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань, професійних та специфічних умінь і практико-орієнтованих навичок, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг в умовах ОТГ. Із допомогою запитань третього блоку (№ 15, 16, 17) ми діагностували рівень сформованості особистісно-професійних якостей, професійної рефлексії та прагнення до професійно-особистісного вдосконалення.

В основі запитань опитувальника лежить порядкова шкала для оцінки ставлення Лейкерта, що передбачає можливість вибору одного з запропонованих варіантів відповіді. Для спрощення обробки отриманих даних та їх систематизації, кожній відповіді присвоюється певна кількість балів (5 – «повністю погоджуюся», 4 – «скоріше погоджуюся», 3 – «я не впевнений (-а) щодо цього», 2 – «скоріше не погоджуюся», 1 – «зовсім не погоджуюся»).

Рівень сформованості у студентів цільових груп готовності до професійної діяльності у ТГ визначається через підрахунок середнього балу, що здійснюється за загальною формулою:

$$K_p = X_1 + X_n \dots / П \quad (6.1)$$

де:  $p$  – назва блоку, що відповідає виокремленим компонентам (мотиваційному, компетентнісному, особистісно-рефлексивному);

$X$  – критерій оцінки, виокремлений у цьому блоці;

$П$  – загальна кількість критеріїв оцінки в окремому блоці.

Відповідно, про високий рівень готовності студента до професійної діяльності у ТГ свідчить середній бал від 5 до 4; середній – від 3,9 до 2,6 і про низький – від 2,5 до 1.

Отримані в результаті самооцінки дані засвідчують переважання неадекватно-завищеної самооцінки рівня власної готовності до роботи у ТГ: здебільшого високий та середній рівні (60,3%, 60,8%, 64,0% й 63,4%) сформованості структурних компонентів означеної готовності у майбутніх соціальних працівників цільових груп (E<sub>1</sub>, E<sub>1a</sub>, та E<sub>3</sub>, E<sub>3a</sub> відповідно) (табл.6.11.), особливо щодо сформованості професійно-необхідних умінь та особистісно-професійних якостей, необхідних для успішної роботи у ТГ. Зауважимо, що студенти E<sub>2a</sub> також визначили шляхом самооцінки високі (53,5 %) та E<sub>2</sub> та E<sub>2a</sub> середні показники рівня сформованості готовності до роботи у ТГ (43,4 % та 32,6 % відповідно). Вважаємо, що це пов'язано з не зовсім комплексним та повним їх усвідомленням специфіки роботи у ТГ у зв'язку з частковим упровадженням розробленої системи підготовки.

*Таблиця 6.11.*

**Результати самооцінки рівня сформованості у майбутніх соціальних працівників готовності до професійної діяльності у ТГ (у %)**

Рівень сформованості	E <sub>1</sub> (58 осіб) 2017 р.	E <sub>1a</sub> (74 особи) 2018 р.	E <sub>2</sub> (106 осіб) 2017 р.	E <sub>2a</sub> (129 осіб) 2018 р.	E <sub>3</sub> (25 осіб) 2017 р.	E <sub>3a</sub> (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	60,3	60,8	10,4	53,5	64,0	63,4
Середній (реконструктивний)	34,5	32,4	43,4	32,6	24,0	31,7
Низький (базовий)	5,2	6,8	46,2	13,9	12,0	4,9

За результатами проведеної діагностики визначено рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників цільових груп до професійної діяльності у ТГ як інтегрованого утворення, у якому кожний із виокремлених компонентів за своєю значущістю є рівноцінним. Для встановлення рівня діагностованої готовності, що включає конкретні компоненти та критерії їх оцінки, нами використано формулу:

$$K_k = \frac{\sum_{i=1}^n n_i}{m \cdot n}, \quad (6.2)$$

де:  $n_i$  – бал  $i$ -го критерію оцінки,

$m$  – кількість критеріїв оцінки,

$n$  – максимальний бал  $i$ -го критерію оцінки.

Високий рівень критерію оцінювався 5 балами, середній – 4, низький – 3. Методику А. Киверялга (Киверялг, А., 1980) використано нами для визначення узагальненого результату, згідно якої середній рівень вимірюваної якості визначається 25-% відхиленням оцінки від середнього за діапазоном оцінок бала. У зв'язку з цим інтервал  $R_{\min}$  (27 балів) до 0,25 ( $R_{\max}$  (32 бали) –  $R_{\min}$ ) свідчить про низький рівень готовності, оцінки, що перевищують 0,75 % max можливих – про високий рівень. На основі застосування означеної методики нами визначено інтервали рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ: високий (творчий) рівень – від 41 до 45 (50-55) балів; середній (реконструктивний) рівень – від 33 до 40 (39-49) балів; низький (репродуктивний) рівень – від 27 до 32 (33-38) балів. Відповідно коефіцієнти  $K_k$  в інтервалі 0,91–1,0 визначають високий, при  $0,72 \leq K_k \leq 0,90$  – середній,  $0,60 \leq K_k \leq 0,71$  – низький рівні готовності.

По завершенні кожного з етапів оцінки ефективності розробленої та впровадженої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ здійснювалася інтегральна обробка даних, їх кількісний та якісний аналіз, формулювання висновків, співставлення отриманих результатів дослідження з гіпотезою та, за необхідності, корекція заходів, що впроваджувалася в рамках інтервенції. Для статистично-математичного обчислення отриманих даних використано програмне забезпечення SPSS 7; для якісного аналізу даних – MAXQDA.

За результатами проведеної післяінтервенційної діагностики було визначено рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників цільових груп до роботи у ТГ як інтегрованого утворення, у якому кожний із виокремлених компонентів за своєю значущістю є рівноцінним. Методику А. Киверялга

використано для визначення узагальненого результату, згідно якої середній рівень вимірюваної якості визначається 25-% відхиленням оцінки від середнього за діапазоном оцінок бала. У зв'язку з цим інтервал  $R_{\min}$  (27 балів) до 0,25 ( $R_{\max}$  (32 бали) –  $R_{\min}$ ) свідчить про низький рівень готовності, оцінки, що перевищують 0,75 % max можливих – про високий рівень. Результати проведених обчислень дали підстави для узагальнення, що рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ є подібними в усіх цільових групах з помітним переважанням високого (48,3 %, 63,4 %) і середнього (46,6 %, 39,3 %, 40,0 %) у групах  $E_{1a}$ ,  $E_{3a}$  та  $E_1$ ,  $E_{1a}$ ,  $E_3$  відповідно (табл.6.12.).

Таблиця 6.12.

**Узагальнені результати післяінтервенційної діагностики сформованості у майбутніх соціальних працівників готовності до роботи у ТГ (у %)**

Рівень сформованості	$E_1$ (58 осіб) 2017 р.	$E_{1a}$ (74 особи) 2018 р.	$E_2$ (106 осіб) 2017 р.	$E_{2a}$ (129 осіб) 2018 р.	$E_3$ (25 осіб) 2017 р.	$E_{3a}$ (41 особа) 2018 р.
Високий (творчий)	39,7	48,3	26,7	36,7	34,7	64,3
Середній (реконструктивний)	46,6	45,9	33,4	39,3	40,0	32,5
Низький (базовий)	13,7	5,8	39,9	24,0	25,3	3,2

Якісний аналіз отриманих даних щодо рівнів сформованості структурних компонентів означеної готовності засвідчив, що у студентів цільових груп  $E_2$  та  $E_2$  значно нижчі показники, аніж у студентів інших діагностованих груп. Це пов'язано з тим, що у структуру означених груп увійшли студенти-представники ЗВО-партнерів, які здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників і погодилися брати участь в експерименті. Зазначимо, що у зв'язку з територіальною віддаленістю означених ЗВО та класичністю і чіткою, логічною налагодженістю навчального процесу виявилось неможливим впровадити розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення у підготовку відповідних фахівців повною мірою. Далось в знаки і неможливість пілотування розробленої ОПП на рівні магістратури пілотних ЗВО. Часткове, вибіркоче впровадження в навчальний процес окремих елементів розробленого автором інструментарію вплинуло на недостатньо високий рівень сформованості

у випускників програм з соціальної роботи ЗВО-партнерів готовності до професійної діяльності у ТГ.

У процесі опрацювання отриманих даних виявлено, що рівень сформованості мотиваційного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ є значно вищим в групах Е<sub>3</sub> та Е<sub>3а</sub>. Ми пов'язуємо це з тим, що вибірку цих груп склали студенти магістратури, які більш свідомо підійшли до вибору майбутньої професії та є більш вмотивованими до отримання належного рівня знань, умінь і навичок, необхідних для діяльності у ТГ з організації, адміністрування та надання соціальних послуг. Студенти означених цільових груп продемонстрували і високий у порівнянні з іншими цільовими групами рівень сформованості компетентнісного компонента готовності. Водночас студенти групи Е<sub>1а</sub> лідирують за рівнем сформованості особистісно-професійних якостей.

Для перевірки достовірності, статистичної значущості та вірогідності отриманих даних, що засвідчують зміни у рівнях сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ та для перевірки висунутої гіпотези застосовано метод математичної оцінки одержаних результатів критерій Пірсона  $\chi^2$  (хі-квадрат).

Перевірка висунутої гіпотези дослідження за допомогою критерію  $\chi^2$  здійснюється за формулою:

$$T = \frac{1}{n_1 n_2} \sum_{j=1}^3 \frac{(n_1 Q_{2j} - n_2 Q_{1j})^2}{Q_{1j} + Q_{2j}} \quad (6.3)$$

(де,  $n_1$  і  $n_2$  – обсяг двох вибірок з двох сукупностей;  $Q_{ij}$  – значення елементів у таблиці (вказує чисельність елементів  $j$ -тої вибірки, що відносяться до  $i$ -тої категорії) та дає можливість підрахувати значення критерію  $T$ ).

Зазначимо, що для педагогічних досліджень, якщо  $\alpha=0,05$ , то значення  $T$  (дані, отримані в результаті експерименту) порівнюється з критичним значенням  $T_k$ , яке становить 5,991 (Грабарь & Краснянская, 1977, с.130). При дотриманні нерівності  $T > T_k$  нульова гіпотеза відхиляється на  $\alpha$  та

застосовується альтернативна. Порівняння отриманих результатів дасть змогу прийняти або відхилити нульову гіпотезу стосовно того, що впровадження розробленої автором системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ суттєво не вплинуло на підвищення рівні сформованості готовності майбутніх фахівців, а відмінність у результатах виконання одних і тих же завдань двома групами людей зумовлена випадковими факторами.

Для того, щоб застосувати формулу, необхідно відсоткові дані, подані в таблиці 6.12, перевести в кількісні абсолютні числа та зробили розподіл рівнів сформованості за категоріями (категорія 1 відповідає низькому (базовому) ( $p_1$ ), категорія 2 – середньому (реконструктивному) ( $p_2$ ), категорія 3 – високому (творчому) ( $p_3$ ) рівням готовності (див. табл. 6.13.).

Таблиця 6.13.

**Розподіл студентів за рівнями сформованості досліджуваної готовності студентів цільових груп на кінець експерименту**

Цільові групи студентів	Категорія 1 ( $p_1$ )	Категорія 2 ( $p_2$ )	Категорія 3 ( $p_3$ )
	Низький (базовий) рівень	Середній (реконструктивний) рівень	Високий (творчий) рівень
$E_1$ (n=58 осіб)	$Q_{11}=8$	$Q_{12}=27$	$Q_{13}=23$
$E_{1a}$ (n=74 особи)	$Q_{11a}=4$	$Q_{12a}=34$	$Q_{13a}=36$
$E_2$ (n=106 осіб)	$Q_{21}=42$	$Q_{22}=36$	$Q_{23}=28$
$E_{2a}$ (n=129 осіб)	$Q_{21a}=31$	$Q_{22a}=51$	$Q_{23a}=47$
$E_3$ (n=25 осіб)	$Q_{31}=6$	$Q_{32}=10$	$Q_{33}=9$
$E_{3a}$ (n=41 особа)	$Q_{41}=2$	$Q_{42}=13$	$Q_{43}=26$

Після цього зроблено розрахунки у відповідності до формули (6.3).

Наведемо підрахунки для перевірки статистичної значущості отриманих результатів для груп  $E_3$  і  $E_{3a}$  (у першій групі (випуск 2017 р.) впроваджено окремі елементи ОПП «Соціальне адміністрування»; у другій (випуск 2018 р.) повністю):

$$T = \frac{1}{41 \cdot 25} \left[ \frac{(41 \cdot 6 - 25 \cdot 2)^2}{2 + 6} + \frac{(41 \cdot 10 - 25 \cdot 13)^2}{13 + 10} + \frac{(41 \cdot 9 - 25 \cdot 26)^2}{26 + 9} \right] = \quad (6.4)$$

$$= \frac{1}{1025} (4802 + 314 + 2256) = 7,192$$



$$T_H = 7,192; T_K = 5,991$$

$T_H > T_K$ ,  $7,192 > 5,991$  – отже, результат є вірогідним.

Здійснимо підрахунки для перевірки статистичної значущості отриманих результатів для груп  $E_{1a}$  та  $E_{2a}$  (випускники бакалаврату 2018 р., в групі  $E_{1a}$  розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення впроваджено повністю, у групі  $E_{2a}$  – окремі елементи):

$$T = \frac{1}{129 \cdot 74} \left[ \frac{(129 \cdot 4 - 74 \cdot 31)^2}{31 + 4} + \frac{(129 \cdot 34 - 74 \cdot 51)^2}{51 + 34} + \frac{(129 \cdot 36 - 74 \cdot 47)^2}{47 + 36} \right] = \quad (6.5)$$

$$= \frac{1}{9546} (90322 + 4406 + 16380) = 11,639$$

$$T_H = 11,639; T_K = 5,991$$

$T_H > T_K$ ,  $11,639 > 5,991$  – результат є вірогідним.

Здійснимо підрахунки для перевірки статистичної значущості отриманих результатів для груп  $E_1$  та  $E_2$  (випускники бакалаврату 2017 р., в групі  $E_1$  розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення впроваджено повністю, у групі  $E_2$  – окремі елементи):

$$T = \frac{1}{106 \cdot 58} \left[ \frac{(106 \cdot 8 - 58 \cdot 42)^2}{42 + 8} + \frac{(106 \cdot 27 - 58 \cdot 36)^2}{36 + 27} + \frac{(106 \cdot 23 - 58 \cdot 28)^2}{28 + 23} \right] = \quad (6.6)$$

$$= \frac{1}{6148} (50434 + 9509 + 12992) = 11,863$$

$$T_H = 11,863; T_K = 5,991$$

$T_H > T_K$ ,  $11,863 > 5,991$  – результат вірогідний.

Статистична обробка даних, отриманих у результаті проведення після інтервенційного оцінювання з застосуванням критерію Пірсона, засвідчила наявність яскраво виражених, статистично значущих змін у цільових групах, в яких систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ було впроваджено повністю ( $E_1, E_{1a}$  та  $E_{3a}$ ) і часково ( $E_2, E_{2a}$  та  $E_3$ ).

Отже, підтверджено вірність висунутої гіпотези та доцільність імплементації розробленого і апробованого в процес підготовки змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення теоретично обґрунтованої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ. Таким чином, розроблена та апробована система підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ є ефективною й може бути запропонована для впровадження в процес підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи паралельно на двох рівнях: бакалавраті (реалізація авторського змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення у процес підготовки бакалаврів із соціальної роботи у ЗВО) та магістратурі (ОПП «Соціальне адміністрування в громаді») за умови реалізації визначених автором дослідження організаційно-педагогічних умов, що забезпечували ефективність формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ.

Проте, отримані в результаті аналізу дані щодо рівня сформованості готовності у майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ не є константою. Зміна ситуації в країні в системі соціального захисту населення, формулювання нових вимог до фахівців із соціальної роботи з боку ринку праці, внесення змін в чинне законодавство або прийняття нового у сфері соціального забезпечення населення, коректив у процес професійної підготовки відповідних фахівців з ЗВО вимагає постійного переосмислення та вдосконалення системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ. Технологія Agile дає змогу побудувати процес професійної підготовки майбутніх фахівців з ЗВО достатньо гнучким та адекватно, вчасно реагувати на зміни, що відбуваються, не впливаючи на логіку та нормування самого процесу підготовки.

## Висновки до шостого розділу

Для формування готовності до надання інтегрованих соціальних послуг на рівні ОТГ розроблено, узгоджено та зrealізовано на рівні програм з соціальної роботи пілотних ЗВО України та ЦСССДМ (для працюючих соціальних працівників) (2015-2018 рр.) систему заходів, реалізація яких сприяє формуванню ширшого уявлення про специфіку організації соціальної роботи у ТГ, дає змогу змоделювати профіль майбутньої професійної діяльності, ознайомитися з функціями, посадовими обов'язками соціальних працівників у ТГ, категоріями клієнтів та особливостями надання соціальних послуг згідно чинного законодавства.

Визначено експериментальну базу дослідження. У 2015-2018 рр. у рамках підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр у 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 н.р. розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення впроваджено у повній мірі у ТНПУ ім. В. Гнатюка та частково в роботу пілотних ЗВО в різні види діяльності студентів під час їх навчання та ТОЦСССДМ. Для підготовки соціальних працівників до роботи з організації й адміністрування соціальної роботи в ОТГ в навчальний процес ТНПУ ім. В. Гнатюка імплементовано ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» в рамках ліцензованої спеціальності «Соціальна робота» на рівні магістратури.

Оцінка рівнів сформованості виокремлених структурних компонентів (мотиваційний, компетентнісний та особистісно-рефлексивний) системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, упроваджені в процесі проведення квазіекспериментального дослідження, здійснювалася через застосування авторського діагностичного інструментарію паралельно на двох освітніх рівнях (бакалавраті у ТНПУ ім. В. Гнатюка та ЗВО-партнерах – перевірка ефективності впровадженого авторського змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення; магістратурі у ТНПУ ім.В.Гнатюка – оцінка дієвості ОПП «Соціальне адміністрування в громаді») поетапно (травень 2017 р., 2018 р. –

ОП бакалаврату; грудень 2017 р, 2018 р. – ОПП магістратури) після кожного циклу імплементації розробленої системи.

За результатами проведеної післяінтервенційної діагностики визначено рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників цільових груп до роботи у ТГ як інтегрованого утворення, у якому кожний із виокремлених компонентів за своєю значущістю є рівноцінним. Результати проведених обчислень дали підстави для висновку, що рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у ТГ є приблизно однаковими в усіх цільових групах з помітним переважанням високого (39,7 %, 48,3 %) та середнього (46,6 %, 45,9 %) у групах  $E_1$ ,  $E_{1a}$ , та високого у  $E_{3a}$  (64,3 %). Це зумовлено можливістю учасників означених груп пройти весь цикл підготовки за розробленою системою.

Якісний аналіз отриманих даних щодо рівнів сформованості структурних компонентів означеної готовності засвідчив, що у студентів цільових груп  $E_2$  та  $E_{2a}$  значно нижчі показники, аніж у студентів інших діагностованих груп. Це пов'язано з тим, що у структуру означених груп увійшли студенти-представники ЗВО-партнерів. Зазначимо, що у зв'язку з територіальною віддаленістю означених ЗВО, класичністю і чіткою, логічною налагодженістю навчального процесу виявилось неможливим впровадити розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення у підготовку відповідних фахівців у повній мірі. Далося в знаки і неможливість пілотування розробленої ОПП на рівні магістратури в інших ЗВО-партнерах. Часткове, вибіркоче впровадження в навчальний процес окремих елементів розробленого автором інструментарію вплинуло на недостатньо високий рівень сформованості у випускників програм з соціальної роботи ЗВО-партнерів готовності до професійної діяльності у ТГ.

Висновки й достовірність результатів квазіексперименту перевірено та підтверджено методами математичної статистики. Отже, розроблена система підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ є ефективною й може бути запропонована у ЗВО для підготовки майбутніх фахівців до означеного виду діяльності.

*Основні наукові результати, викладені в розділі, опубліковані в:*  
*Слозанська, 2012, с. 214-216; Слозанська, 2014, с. 714-717; Слозанська, 2014,*  
*с. 127-133; Слозанська, 2014, с. 177-179; Слозанська, 2015, с. 96-100; Слозанська,*  
*2015, с. 161-164; Слозанська, 2016, с. 192-194; Слозанська, 2016. с. 265-267;*  
*Слозанська, 2017, 20 с; Слозанська, 2017, с. 111-114; Слозанська, 2018, с. 214-222;*  
*Слозанська, 2018.*

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні в теоретичній, методологічній і експериментальній площинах здійснено узагальнення і запропоновано нове розв'язання наукової проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ, що підтвердило основні припущення висунутої загальної та часткових гіпотез, засвідчило ефективність розв'язання поставлених завдань, можливість формулювання висновків.

1. У контексті здійснення історико-гносеологічного аналізу з'ясовано, що у вітчизняній і зарубіжній літературі з філософії, історії, соціології, юриспруденції, психології, педагогіки, соціальної роботи «грумаду» трактують як локальну соціальну спільноту, особливу форму суспільної взаємодії й об'єднання людей за інтересами, ідеями, цінностями. Виділено «грумади за інтересами», «локальні соціальні спільноти» та «територіальні грумади». Доведено, що останні в Україні закріплені законодавчо як простір для творення якісно нового гармонійного й ефективного соціуму як рушійної сили, ядра суспільної активності держави та суспільства; самореалізації усіх членів грумади, збереження здоров'я, психологічного комфорту, забезпечення доступу до якісної освіти, покращення умов життєдіяльності та життєвої реалізації. Встановлено, що поняття «об'єднаної територіальної грумади» є уточненою дефініцією «територіальної грумади» як базового рівня адміністративно-територіального устрою України, наділеного додатковими повноваженнями і владою у різних сферах життєдіяльності, в тому числі і в сфері соціального захисту населення.

2. Багатоаспектність досліджуваних явищ зумовила наявність різноманітних позицій щодо трактування сутності соціальної роботи в грумаді; виокремлення її базових характеристик. Ретроспективний і порівняльний аналіз процесу становлення соціальної роботи в грумаді за кордоном та в Україні, її нормативно-правового забезпечення, напрямів, принципів, практики, сучасних умов дав змогу висвітлити базові підходи до розуміння її як методу, форми, різновиду, рівня, сфери практичної діяльності кваліфікованого соціального працівника структурного підрозділу виконавчого органу (відділу/Центру) ТГ, що передбачає

організацію і надання передбачених чинним законодавством різних видів соціальних послуг на локальному рівні (у ТГ) за місцем проживання клієнта (потенційного клієнта) через планування та реалізацію інтервенції, спроектованої на основі конкретних теорій соціальної роботи (які класифіковано у сім груп: психодинамічні, інтеракціоністські, когнітивні й біхевіористські/поведінкові теорії, теорії конфліктів, теорії систем і теорії, орієнтовані на розвиток самої громади як макрорівня соціальної роботи), практично відображених у моделях (адміністративна, організаційного розвитку та надання інтегрованих соціальних послуг), підкріплених індивідуально-підібраними основними та додатковими методами соціальної роботи для покращення умов життєснування і життєзабезпечення у ТГ, її розвитку.

3. З урахуванням чинного законодавства України, сутнісних ознак, особливостей соціальної роботи у ТГ, характеру та змісту професійної діяльності соціальних працівників, відповідно до реалізованих ними моделей соціальної роботи в громаді виокремлено дві ланки фахівців з соціальної роботи (фахівців-адміністраторів і фахівців-практиків), які є працівниками відділів/Центрів надання соціальних послуг та забезпечують реалізацію державної політики у сфері соціального захисту населення на локальному рівні; спроектовано модель їх професійної діяльності та модель їх особистості. Останні дали можливість обґрунтувати та спроектувати компетентнісну модель професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ та виокремити програмні компетентності (загальні, професійно-базові та професійно-спеціальні), які мають набути здобувачі першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня вищої освіти у процесі їх підготовки у ЗВО зі спеціальності «Соціальна робота». Розроблені моделі лягли в основу проектування змісту підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО України до роботи у ТГ.

4. Висвітлено концепцію дослідно-експериментальної роботи, побудованої за принципами Action Research («дослідження в дії»), що охоплює дослідницький і діяльнісний компоненти, реалізація яких здійснюється протягом 6 циклічних етапів (*ідентифікація проблеми; збір та аналіз даних; інтерпретація даних;*

*розробка плану дій; впровадження плану дій та оцінка результатів його реалізації; корекція плану дій і його повторне впровадження).*

На основі аналізу повнотекстових кандидатських і докторських дисертацій, предметом дослідження яких є професійна підготовка соціальних працівників, схарактеризовано сучасний стан підготовки цих фахівців та висвітлено сутність підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у ТГ, яку визначено як процес, що містить підсистеми (когнітивну, діяльнісну, мотиваційно-ціннісну) і передбачає засвоєння теоретичних, практичних і науково-методичних основ професійної діяльності, розвиток спеціальних практичних умінь і навичок, формування ціннісних орієнтацій, особистісно-професійних якостей і професійної культури в умовах навчання у ЗВО через залучення у різні види діяльності (навчальну, практичну, науково-дослідну, виховну, самоосвітню) для формування готовності до професійної діяльності.

5. Здійснено структурно-компонентний аналіз готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ; визначено структурні компоненти (мотиваційний, компетентнісний, особистісно-рефлексивний) готовності фахівців як інтегративної здатності особистості до організації, адміністрування та надання соціальних послуг у ТГ у конкретних умовах, що характеризується сформованістю професійних компетенцій, особистісно-професійних якостей, професійно-необхідних цінностей і спрямованістю на професійну діяльність. Уточнено критерії оцінки структурних компонентів (*мотиваційний*: професійна спрямованість, ціннісне ставлення до професійної підготовки; професійно-необхідні цінності; *компетентнісний*: сформованість теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних і специфічних умінь, необхідних для роботи у ТГ; професійної креативності та творчості, професійного самовираження; *особистісно-рефлексивний* – сформованість особистісно-професійних якостей, здатності до рефлексії і професійно-особистісного вдосконалення) та рівні (високий (творчий), середній (реконструктивний) і низький (базовий)) сформованості означеної готовності. Виокремлено організаційно-педагогічні умови її ефективного формування:



формування позитивної навчально-професійної мотивації через залучення до професійно-орієнтовної діяльності; імплементація інноваційних підходів у навчальний процес; моделювання професійної діяльності для спрямування процесу підготовки на майбутню професію; комплексне використання різних видів позааудиторної роботи.

6. Теоретично обґрунтовано і розроблено систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ (спроектовану на основі моделей професійної діяльності фахівця з соціальної роботи у ТГ та його особистості), що реалізується в усіх видах діяльності у ЗВО, охоплює сукупність взаємозв'язаних між собою блоків (*концептуально-цільового, структурно-змістового, процесуального, моніторингово-коригувального та результативно-оцінювального*) та передбачає застосування різноманітних форм, методів, засобів, підходів, необхідних для здійснення цілеспрямованого впливу на особистість для формування її готовності до майбутньої діяльності. Поетапно апробовано розроблену систему підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти в рамках підготовки майбутніх соціальних працівників загального профілю через імплементацію авторського змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення і другому (магістерському) рівні вищої освіти – пілотування ОПП «Соціальне адміністрування в громаді».

Перевірка дієвості означеної системи й оцінка рівнів сформованості виокремлених структурних компонентів (мотиваційний, компетентнісний та особистісно-рефлексивний) готовності здійснювалася на основі застосування авторського діагностичного інструментарію паралельно на двох освітніх рівнях після кожного циклу імплементації розробленої системи. У результаті проведеної післяінтервенційної діагностики визначено, що рівні сформованості означеної готовності є подібними в усіх цільових групах з помітним переважанням високого (48,3 %, 64,3 %) та середнього (46,6 %, 45,9 %) у  $E_{1a}$ , й  $E_{3a}$  та  $E_1$  й  $E_{1a}$  відповідно. Якісний аналіз отриманих даних засвідчив, що у студентів цільових груп  $E_2$  й  $E_{2a}$  значно нижчі показники, ніж у студентів  $E_1$  та  $E_{1a}$ . Це зумовлено тим, що у

структуру  $E_2$  й  $E_{2a}$  увійшли студенти-представники ЗВО-партнерів, у яких розроблене змістово-технологічне і навчально-методичне забезпечення впроваджено частково (окремі елементи). У структуру  $E_1$  й  $E_{1a}$ , увійшли випускники ОПП бакалаврату ТНПУ ім. В. Гнатюка, де розроблене змістово-технологічне і навчально-методичне забезпечення було зреалізоване в повній мірі. Водночас, співставлення отриманих у результаті діагностики даних засвідчило переважання високого рівня сформованості означеного феномену у випускників ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» ТНПУ ім. В. Гнатюка 2018 р. (група  $E_{3a}$ ) порівнянно з 2017 р. (група  $E_3$ ). Для перевірки кореляції отриманих даних застосовано критерій Пірсона, що дало змогу довести ефективність упровадження розробленої авторської системи професійної підготовки.

Результати квазіекспериментального дослідження свідчать про ефективність застосування змістово-технологічного та навчально-методичного забезпечення на освітньому рівні бакалавр та ОПП «Соціальне адміністрування в громаді» у магістратурі в рамках реалізації розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ і доцільність її впровадження в процес підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи у ЗВО.

Проведене дослідження не вичерпує багатоаспектності означеної проблеми: отримані у результаті дослідження дані становлять основу для подальшого її вивчення в системі післядипломної освіти, підвищення кваліфікації соціальних працівників-практиків та професійного самовдосконалення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аберкромби, Н., Хилл, С., & Тернер, Б. (2004). Социологический словарь. М.: Экономика, 620.
2. Аверинцев, С. С. (Ed.). (1989). Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 815.
3. Адміністративно-територіальна одиниця в Україні. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0\\_%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8F\\_%D0%B2\\_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%8F_%D0%B2_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96).
4. Айсмонтас, Б. Б. (2002). Педагогическая психология: схемы и тесты. М.: Владос-Пресс, 208.
5. Акманова, С. В. (2004). Развитие навыков самообучения у студентов университета. (Doctoral dissertation, Магнитог. гос. ун-т) : дис. ... канд. пед. наук: Магнитогорск, 234.
6. Акофф, Р. (1974). О целеустремленных системах. М. : Рипол Классик, 194.
7. Александров, Г. Н., & Шарипов, Ф. В. (1984). Проблемы формирования модели личности специалиста. М.: Знание, 69-90.
8. Александрова, О. (2012). Роль і місце ціннісних орієнтацій у сучасній теорії виховання. *Вісник Запорізького національного університету*, (1), 17.
9. Александрова, О. Н., Боголюбова, О. Н., & Васильева, Н. Л. (2005). Психология социальной работы, под общей ред. М. А. Гулиной. СПб.: Питер, 352.
10. Алексеев, А. П., & Васильев, Г. Г. (2004). Краткий философский словарь, под ред. А. П. Алексеева.
11. Алексюк, А. М. (1998). Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: підручник. К.: Либідь, 560.
12. Алексеєнко, Т. Ф. (2004). Технології соціально-педагогічної роботи в територіальній громаді. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*, (2), 19-24.

13. Алексеєнко, Т. Ф. (2017). Стратегія гейткіпінгу і технології її реалізації у соціально-педагогічній підтримці дитини і сім'ї. *Гірська школа Українських Карпат*, (17), 113-118.
14. Андрущенко, В. П. (2002). Социальная философия: учебник. Киев Харьков: Еди норог., 736.
15. Анисимов, В. Е., & Пантина, Н. С. (1977). Методологические вопросы разработки модели специалиста. *Советская педагогика*, (5), 100-108.
16. Анісімов, В. В. (1997). Земельні громади України (1921-1929 р.р.): дис. ... канд. істор. наук. К., 162.
17. Анісімов, М. В. (2009). Прогностичні підходи до моделювання навчальних планів і програм у професійній школі. *Збірник наукових праць Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Кіровоград, 3-8.
18. Аніщенко, А. П. (2010). Педагогічні умови соціалізації старшокласників у територіальній громаді : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Державний заклад , «Луганськ. нац. пед. ун-т імені Тараса Шевченка». Луганськ, 300.
19. Антонова, О. Є., Дубасенюк, О. А., & Семенюк, Т. В. (2003). Професійна підготовка майбутнього вчителя до педагогічної діяльності. Луганськ, 124.
20. Антонюк, Л. Л, Василькова, Н. В. Ільницький, Д. О., Кулага, І. В. & Турчанінова, В.Є. (2016). Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід, 66.
21. Антонюк, М. С. (1995). Психологічні особливості формування у студентів умінь і навичок самостійної роботи. *Сучасні педагогічні технології у вищій школі: наук.-метод. зб*, 111-113.
22. Ардашкин, І. Б. (2004). Зміст і методика психосоціальної роботи в системі соціальної роботи : навчальний посібник. Томськ : ТПУ, 156.
23. Артеменко, І. Е. (2014). Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, (1), 12-19.
24. Асеев, В. Г. (2003). Мотивация поведения и формирование личности: Мотивация поведения и формирования личности. Томськ : ТПУ, 158.

25. Астахова, В. И. & Панова, Н. И. (1997). Политологический словарь. Прапор, 199.
26. Афанасьев, В. Г. (1981). Общество: системность, познание и управление. Изд-во полит. лит-ры, 432.
27. Бабанський, Ю., Вербицький, А., Киричук, О., Козаков, В., Матушкін, С., Мороз, О., ... & Антонюка, М. (2011). Організаційно-педагогічні умови самостійної роботи студентів у процесі кредитно-модульного навчання. *Вісник ЛНУ*, 53.
28. Бабин, І. І. (2009). Стратегія й сучасні тенденції розвитку вищої освіти в контексті європейського простору вищої освіти. *Педагогіка і психологія*, (2), 61-71.
29. Бадмаева, Н. Ц. (2004). Методика для диагностики учебной мотивации студентов (АА Реан и ВА Якунин, модификация НЦ Бадмаевой). *Бадмаева НЦ Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей* : монографія, 453.
30. Байбакова, О. О. (2017). Формування міжкультурної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи у вищих навчальних закладах США: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Ужгородський нац. ун-т. Ужгород, 217.
31. Байденко, В. И. (2009). Болонский процесс: глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования). Авт. сост.: В. И. Байденко, О. Л. Ворожейкина, Е. Н. Карачарова, Н. А. Селезнева. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 148.
32. Баймуратов, М. А. (1996). Конституционно-проектная регламентация местного самоуправления и территориальных коллективов. *Юридический вестник*. (1), 95-100.
33. Бакшаева, Н., & Вербицкий, А. (2017). *Психология мотивации студентов*. Litres, 184.
34. Бамбурак, Н. М. (2011). Развитие Я-концепции личности будущего социального работника: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Нац. академія Держ. прикорд. служби Укр. ім. Б. Хмельницького. Хмельницький. 20.

35. Баранюк, В. В. (2013). Сутнісна характеристика професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, (1), 24-28.

36. Барська, Г. О. (2009). Аналіз стану проблеми застосування контекстного навчання у професійній підготовці майбутніх правознавців на сучасному етапі розвитку освіти. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, (2), 1-7.

37. Басанець, В. Г. (2009). Погляд на соціальну концепцію України та сутність професії соціального працівника ауково-методична конференція викладачів, співробітників і студентів: тези доповідей (23 квітня 2009 р.). Відп. за вип. Т.М. Гричановська. Суми : СумДУ, (2), 44 - 47.

38. Басенко, О. (2001). Проблеми трудової реабілітації та соціального функціонування молодих людей з інтелектуальною недостатністю. *Соціальна політика і соціальна робота*. (3), 57-58.

39. Басова, Н. Ф. (2004). Основи соціальної роботи. М.: Академія, 190.

40. Батанов, О. В. (2001). Територіальна громада–основа місцевого самоврядування в Україні. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 259.

41. Батанов, О. В. (2003). Конституційно-правовий статус територіальних громад в Україні. *Національна академія наук України : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького*. К. : «Ін Юре», 512.

42. Баюрко, Н. В. (2016). Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх учителів біології до розвитку екологічної компетентності учнів. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*, (2), 140-145.

43. Безнощук О. В. (2013). Особливості вибору майбутньої професії старшокласників. VIII Международная научно-практическая Интернет-конференция «Альянс наук: ученый – ученому» (28–29 марта 2013г.). *Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського*, Україна, 42-48.

44. Безпалько, О. В. (2003). Соціальна педагогіка в схемах і таблицях: навч. посіб. К.: Логос, 134,.
45. Безпалько, О. В. (2005). Соціальна робота в громаді. Київ: Центр навчальної літератури, 28-40, 18-27.
46. Безпалько, О. В. (2006). Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи: монографія. К.: Наук. світ, 363.
47. Безпалько, О. В. (2006). Теорія і практика соціально педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді: дис.... д ра пед. наук. Луганськ, 537.
48. Безрукова, В. С. (1983). Основные категории воспитания и их функции в развитии педагогической науки : дисс. .... д-ра пед. наук : 13.00.01 «Теория и история педагогики». Казань, 404.
49. Беляев, А. А. (2000). Территориально-поселенческая структура общества: лекция. М.: МВД РФ, Моск. Акад., 25.
50. Бергер, П., Лукман, Т. (1995). Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания / Пер. с англ. Е. Руткевич; Моск. филос. фонд. М.: Academia-Центр; Медиум, 323.
51. Березін, О. В., Безпарточний, М. Г., & Нікілева, Л. О. (2013). Механізми формування та методологія розвитку закладів і підприємств соціального обслуговування. Ірпінь. ВТФ «Перун», 122.
52. Бернацька, О. В. (2004). Моделювання ситуацій професійної діяльності у навчанні іноземної мови у вищому навчальному закладі військового профілю. Ірпінь. ВТФ «Перун», 46.
53. Берталанфі, Л. (1969). фон. Загальна теорія систем-огляд проблем і результатів. Системні дослідження, щорічник. М.: Наука, 49.
54. Бех, В. П., Лукашевич, М. П., & Туленков, М. В. (2008). Соціальна робота і формування громадянського суспільства. НПУ імені М. П. Драгоманова, 324.
55. Белєвцова, Я. С. (2009). Якість–першооснова сфери соціальних послуг. *Теорія та практика державного управління*, (1), 310-315.

56. Бєлєвцова, Я. С. (2011). Механізм підвищення якості соціальних послуг на рівні місцевих органів влади : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02. Харків. регіон. ін-т держ. упр. НАДУ при Президентові України. Х., 20.

57. Белоліпцева, О. В. (2013). Підготовка соціальних педагогів до роботи з сім'ями, які опинилися в складних життєвих обставинах: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. Київ, 20.

58. Бєляєв, Ю. І., Стеценко, Н. М., Бєляєв, Ю. І., & Стеценко, Н. Н. (2010). Науково-дослідна діяльність студентів у структурі роботи університету. Ірпінь. ВТФ «Перун», 46.

59. Биков, В. Ю. (2006). Теоретико-методологічні засади моделювання навчального середовища сучасних педагогічних систем. *Інформаційні технології і засоби навчання: збірник наукових праць*, (1), 5-15.

60. Биков, В. Ю. (2006). Теоретико-методологічні засади моделювання навчального середовища сучасних педагогічних систем. *Інформаційні технології і засоби навчання: збірник наукових праць*, (1), 5-15.

61. Богданов, І. В. (2006). Методика расчета суммарного объема знаний. *Інновації в освітанні*, (5), 20-27.

62. Боднарук, І. (2013). Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*, (29), 29-33.

63. Боднарук, І. І. (2015). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на основі реалізації акмеологічного підходу: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. ун-т вод. госп-ва і природокористування. Рівне, 200.

64. Бойко, А. М., Бондаренко, Н. Б., Брижовата, О. С. & ін. (2004). Теорії та методи соціальної роботи: Соціальна робота. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», (3 (2)), 224.

65. Бойко, М. (2014). Проблеми професійного самовизначення випускника сучасної школи: результати діагностичного дослідження. *Наукові записки*



*Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: педагогіка, (1), 231-236.*

66. Боловацька, Ю. І. (2013). Культурно-дозвілєва діяльність як складник цілісного виховного середовища ВНЗ. Ірпінь. ВТФ «Перун», 23-27.

67. Бондаренко, З. П. (2008). Організація волонтерської роботи майбутніх соціальних педагогів в умовах вищого навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук. Київ, 356.

68. Бондаренко, Н. Б., Грига, І. М., Кабаченко, Н. В. & ін.. (2004). Основи соціальної роботи. Соціальна робота. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія». 3 (1), 178.

69. Бордовская, Н. В., & Реан, А. А. (2014). Педагогика : учебное пособие. Издательский дом «Питер», 234.

70. Борисенко, М. І. (2015). Деякі аспекти професійного відбору та підготовки кадрів для соціальних служб. *Молодий вчений*, (5 (4)), 100-102.

71. Бородюк, Н. (2000). Процес стратегічного планування у містах пішов... але ще дуже поволі. *Аспекти самоврядування*, 2(7), 21-34.

72. Браун, А. (1996). Групповая работа в Великобритании. Практика социальной работы. Под ред. К.Ханвея и Т.Филпота. Амстердам-Киев: Асоціація психіатрів України. Geneva Initiative On Psychiatry, 52-67.

73. Браун, Дж. (2001). Теория и практика семейной психотерапии. СПб: Питер, 352.

74. Брещайко, А. Ю. (2017). Моральна свідомість соціального працівника. *Новації та виклики юридичної освіти: зб. тез доп. Міжнар. наук. студ. конф.* (м. Тернопіль, 4 жовт. 2017 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 230-232.

75. Брюханова, Н. О., & Корольова, Н. В. (2015). Педагогічне моделювання: стан і тенденції розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами*, (3), 64-71.

76. Булашенко, А. В. (2012). Науково-дослідницька діяльність студентів. Суми : СумДУ, 78-79.

77. Бурдін, М. Ю. (2016). Роль сільської громади як суб'єкта земельних відносин в українському державотворенні. *Науковий вісник публічного та приватного права*, (5), 109-115.

78. Буркова, Л. В. (2010). Показники та критерії оцінювання рівня професійних компетентностей у майбутніх спеціалістів соціономічних професій. *Теорія та методика управління освітою. К.*, (3), 3-14.

79. Буркова, Л. В. (2011). Теоретико-методологічні засади застосування інноваційних технологій у підготовці фахівців соціономічних професій у вищій школі : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Черкаський нац. ун-т ім. Богдана Хмельницького. Черкаси : [б. в.], 40.

80. Бурячок, А. А., Гнатюк, Г. М. & Головащук, С. І. (2006). Словник синонімів української мови: в двох томах. *Наук. думка (Словники України)*, 378.

81. Бусел, В. Т. (2004). Великий тлумачний словник сучасної української мови. Ірпінь. ВТФ «Перун», 1440.

82. Бутко, І. П. (1992). Деякі проблеми становлення і розвитку територіального самоврядування в Україні. *Міське та регіональне самоврядування України*. (3), 38-41.

83. Бюджетний кодекс України. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.

84. Вайнола, Р. Х. (2008). Особистісний розвиток майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки: монографія. Вид-тво ХНРБЦ, 460.

85. Вайнола, Р. Х. (2009). Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : автореф. дис. ... докт. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти», 40.

86. Вайнола, Р. Х. (2009). Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 548.

87. Вараксіна, Н. (2011). Моделювання як метод дослідження інформаційного ресурсу з питань педагогіки та психології. *Наукові праці Національної бібліотеки України ім. ВІ Вернадського*, (29), 210-217.

88. Василенко, О. М. (2009). Соціально-педагогічні умови адаптації молодших школярів з особливими потребами до навчання в загальноосвітній школі: дис.... к. пед. н.: спец. 13.00. 05 «Соціальна педагогіка». Луганськ, 301.

89. Васильєва, М. О. (2011). Формування професійної рефлексії майбутніх соціальних працівників у класичному університеті: дис... канд. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 194.

90. Васянович, Г. П. (1997). Морально-правова відповідальність педагога (теоретико-методологічний аспект): монографія. К.Львів, 456.

91. Вербицкий, А. (2010). Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования. *Высшее образование в России*. (5). 32 – 37.

92. Вербицкий, А. А. (1991). Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. Высш. шк., 206.

93. Вербицкий, А. А. (1994). Контекстное обучение: теория и технологии. *Новые методы и средства обучения*, (2). 16, 3–57.

94. Вербицкий, А. А., & Дубовицкая, Т. Д. (2003). Контексты содержания образования. М. : РИЦ МГОПУ им. МА Шолохова, 80.

95. Вербицкий, А. А., & Калашников, В. Г. (2010). Категория «контекст» в психологии и педагогике. Монография. Логос, 300.

96. Вербівський, Д. С. (2010). Деякі аспекти становлення професійної етики. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (49), 89-92.

97. Видишко, Н. В. (2010). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у коледжах Канади : дис... канд. пед.наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Вінниця, 250.

98. Видишко, Н. В. (2010). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у коледжах Канади: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 20.

99. Винников, О. (2001). Соціальне партнерство територіальних громад та неурядових організацій: закупівлі послуг за державні кошти. Громадські ініціативи. (4), 12-18.

100. Вікіпедія – вільна енциклопедія. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%B4%D0%B0>.

101. Віннікова Л. В. Система підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах США: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Луган. нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 20.

102. Віщукаєва, К. М. (2012). Підготовка майбутнього соціального педагога як суб'єкта професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Словянськ, 21

103. Власенко, О. М. (2003). Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (13), 90-92.

104. Водолазська, Т. В. (2010). Моделювання освітнього середовища початкової школи. *Постметодика*, (5), 52-57.

105. Водяна, О. В. (2016). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до соціального супроводу сімей, в яких перебувають діти під опікою: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 20.

106. Возна, Ю. В. (2012). Культурно-дозвіллева сфера як простір соціалізації студентської молоді. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Сер.: Соціально-педагогічна, (21(1)), 233-240.

107. Вознюк, О. М. (2014). Психологічні умови застосування активних методів навчання в процесі підготовки соціальних працівників: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. псих. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 20.

108. Волкова, Н. П., & Тарнопольський, О. Б. (2013). Моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін у вишах: монографія. *Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля*, 228.

109. Волковницька, Т. М. (2014). Робота куратора академічної групи вищого навчального закладу як педагогічна умова професійного становлення майбутніх фахівців. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки*, (115), 48-50.

110. Воронкова, В., Банах, В., & Чернов, С. (Ed.). (2016). Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія. Запоріж. Держ. Інж. кад. Запоріжжя: ЗДІА, 606.

111. Выдрин, И. В. (1992). Территориальный коллектив как субъект местного самоуправления (государственно-правовые аспекты). *Правоведение*. (4), 86.

112. Гайдук, Н. П. (2005). Професійна підготовка соціальних працівників до здійснення посередництва (на матеріалах США і Канади): дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 264.

113. Галагузова, Ю. Н. (2001). Концепция практики в профессиональной подготовке социальных педагогов. 10 лет социальной педагогике в России: результаты и перспективы развития : материалы науч.-практ. конф. / отв. за вып. Л. В.Куриленко, Л. Я.Хисматуллина, О. В.Черкасова. Самара : Изд-во «Самарский университет», 42–44.

114. Гамбург, К. С. (2006). Виртуальные стендовые лабораторные работы как инновационная форма контекстного обучения. *Москва*, 24.

115. Гафарова, К. Е. (2011). Глобальна трансформація системи соціальних послуг: *автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.02*. К., ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», 20.

116. Гейзерська, Р. А. (2007). Модель підготовки магістра економічного профілю. *Гуманізація навчально-виховного процесу: наук.-метод. зб.–Вип. XXXIV.–Слов'янськ*, 22-29.

117. Гилберт, Я., & Спехт Г. (1994). Социальное планирование и организация в местных общинах. *Энциклопедия социальной работы*. М., (3)3, 250-251.
118. Годлевська, Д. М. (2007). Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 287.
119. Голікова, Т. (2002). Інституціоналізація української територіальної громади як носія корпоративних інтересів. *Економіка України*, (12), 43-50.
120. Головань, М. С. (2011). Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* (8(18)), 224–234.
121. Головатий, М. Ф. (2004). Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. К.: МАУП, 368.
122. Головня, О. М. (2011). Соціальне обслуговування в контексті державної соціальної політики: проблеми та перспективи. *Стратегія розвитку України. Економіка, соціологія, право.*, 2(4), 32-37.
123. Голубенко, Т. О. (2015). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 250.
124. Гомонюк, О. М. (2010). Сучасний зарубіжний досвід розвитку професійно-педагогічної культури у соціального працівника/соціального педагога. *теорія і практика управління соціальними системами*, (2), 75-80.
125. Гомонюк, О. М. (2012). Теоретичні та методичні основи формування професійно-педагогічної культури майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах : автореф. дис ... д-ра пед. наук. Вінниця: б. в., 456.
126. Гончаренко, С. У. (1997). Український педагогічний словник. К. : Либідь, 373.
127. Гончаренко, С. У. (2009). Дидактические основы модульно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений студентов заочной формы обучения. Оренбург : ИПК ГОУ ОГУ, 234.

128. Гончаров, С. М., & Гурин, В. А. (2008). Кредитно-модульна система організації навчального процесу: методичні аспекти: монографія. Рівне: НУВГП, 626.
129. Гончарук, А. (2012). Неформальна освіта дорослих у країнах ЄС. *Педагогічні науки*, (54), 31-36.
130. Горбань, Л. В. (2013). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до профорієнтаційної роботи з безробітною молоддю: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К, 203.
131. Гордеева, Т. О. (2002). Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы. In *Современная психология мотивации* (р. 47).
132. Гордеева, Т. О. (2006). *Психология мотивации достижения*. М. : Смысл, 336.
133. Горемикіна, Ю. (2016). Моніторинг і оцінювання якості та ефективності соціальних послуг: прикладний аспект. *Demography and Social Economy*, (3 (28): 122–132.
134. Горемикіна, Ю. В. (2009). Проблеми розвитку недержавних організацій у сфері надання соціальних послуг. *Демографія та соціальна економіка*, (1), 161-168.
135. Горемикіна, Ю. В. (2010). Проблеми розвитку та реформування соціальних послуг в Україні. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 161-168.
136. Горемикіна, Ю. В. (2012). Оцінювання соціальних послуг: теорія і практика: дис... канд. екон. наук: 08.00.07, Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. К., 200.
137. Горілий, А. Г. (2001). Історія соціальної роботи в Україні. Тернопіль: ТАНГ, 512.
138. Горішна, Н. (2010). Соціальна робота у США. Соціальна робота : підручник / Н. М. Горішна, В. А. Поліщук, О. П. Бартош-Пічкара, та ін. Тернопіль : ВАТ «ТВПК «Збруч», Розділ II., 50–113.
139. Горобець, С. М. (2005). Теоретичні моделі компетенцій майбутніх економістів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (25), 156-158.

140. Грабарь, М. И., & Краснянская, К. А. (1977). Применение математической статистики в педагогических исследованиях: Непараметрические методы. М. : Педагогика, 136.

141. Греца, С. М. (2014). Теоретичні аспекти визначення поняття адміністрування податку на додану вартість. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*, (8), 74-76.

142. Грива, О. А. (2004). Соціально-педагогічна модель формування толерантності у дітей та молоді в полікультурному суспільстві. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць*. Київ-Житомир: вид-во ЖДУ, 46-52.

143. Гриник, І. М. (2013). Підготовка майбутніх соціальних педагогів до правового захисту дітей у Німеччині : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Дрогобич, 301.

144. Гриценко, Л. І. (2012). Спрямованість на захист прав людини як складова професійної мотивації майбутніх правознавців. *Організаційний комітет*, 238.

145. Гришина, Н. В. (2008). *Психологія конфлікту*. 2-е изд. СПб.: Питер, 538.

146. Громади України: на шляху відродження (Київ-2002) / розроблено в рамках Проекту розвитку громадянського суспільства, керованого Канадським бюро міжнародної освіти за фінансової підтримки Канадської агенції міжнародного розвитку.

147. Грушевський, М. С. (1992). Ілюстрована історія України. К. : Наук. Думка, 232.

148. Гуменюк, Т. Б. (2010). Моделювання в педагогічній діяльності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 13 Проблеми трудової та професійної підготовки*. Випуск 7: зб. наукових праць. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 66 – 72.

149. Гусак, Н. (2015). Застосування «дослідження в дії» та «дослідження в дії за участі» в соціальній роботі з дітьми та молоддю. *Український соціум*, (4), 23-36.

150. Гусак, Н. (2015). Кейс-менеджмент внутрішньо-переміщених осіб: методичні рекомендації. К., 62.



151. Гусак, Н., Чернобровкіна, В., Чернобровкін, В., Максименко, А., Богданов, С., & Бойко, О. (2017). Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : посібник з проведення тренінгу. Київ : НаУКМА, 174.
152. Гуссерль, Э. (1994). Логические исследования.
153. Данилова, Г. С. (1995). Управління процесом становлення професійної компетентності методиста. К.: УПКККО., 124.
154. Данко, Д. В. (2011). Соціальна робота в медичній сфері. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. : Педагогіка. Соціальна робота, (23), 39-41.
155. Данко, Д. В. (2015). Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування технологій медико-соціальної роботи в професійній діяльності: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 21.
156. Данюк, В. (2003). Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці. *Україна: аспекти праці*, (6), 8-12.
157. Дейниченко, В. Г. (2015). Підготовка майбутніх учителів гуманітарного профілю до навчання старшокласників проектної навчально-пізнавальної діяльності : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Харк. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків, 350.
158. Демидова, Т. Е. (1997). Сравнительный анализ форм «работы в общине» в зарубежных странах. *Российский журнал социальной работы*. (2), 156-158.
159. Демченко, О. (2006). Дидактична система організації самостійної роботи студентів. *Рідна школа*, (5), 68-70.
160. Департаменти соціальної політики облдержадміністрацій та м.Києва. (2016). [Електронний ресурс]. *Режим доступу*: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat\\_id=160192](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=160192).
161. Децентралізація влади. (2016). [Електронний ресурс]. *Режим доступу*: <http://decentralization.gov.ua/>.

162. Дєдов, Є. Г. (2009). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до менеджменту в соціальній роботі: дис... канд. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка», 228.

163. Димитрова, Л. М. (2003). Соціальна робота : логіка розвитку. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика*. (5), 12-14.

164. Дідик, М. М. (2001). Психолого-педагогічні основи професійної діяльності фахівців соціальної роботи в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 20.

165. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://jobs.ua/ukr/dkhp/articles-2388>.

166. Докучаєва, В. В. (2005). Проектування інноваційних педагогічних систем у сучасному освітньому просторі: монографія. *Луганськ: Альма-матер*, 304.

167. Докучаєва, В. В. (2007). Теоретико-методологічні засади проектування інноваційних педагогічних систем : дис... д-ра пед. наук: 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Докучаєва Вікторія Вікторівна ; Луганський національний педагогічний ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 481.

168. Доповідь НМС Горизонт: Вища освіта. (2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://aphd.ua/novi-tendantsi-i-prohnozy-rozvytku-osvitnikh-tekhnologii-u-sviti-na-nastupni-piat-rokiv/>.

169. Дружинин, В. Н. (2004). Экспериментальная психология. *СПб.: Питер*.

170. Дружинін, В. В. (1989). Введення в теорію конфлікту / В. В. Дружинін, Д.С. Канторов, М. Д. Канторов. М. : Радіо і зв'язок, 288.

171. Дуб, О. І. (2012). Розвиток професійної етики соціальних працівників у системі неперервної освіти США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Черніг. нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. Чернігів, 200.

172. Дубич, К. В. (2015). Реформи соціальних послуг в Україні: сучасний стан і проблеми впровадження. *Аспекти публічного управління*, 3(3/17).

173. Дубич, К. В. (2015). *Механізми державного управління системою надання соціальних послуг* : дис. на здоб. наук. ступ. з держ. Управл. за спец.

25.00.02 «Механізми державного управління»). Національна академія державного управління при Президентіві України, К., 437.

174. Дубініна, О. (2014). Професіограма фахівця в галузі програмної інженерії. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, (1), 94-105.

175. Дубовицкая, Т. Д. (2004). Диагностика уровня профессиональной направленности студентов. *Психологическая наука и образование*, (2), 82-86.

176. Дьяченко, В. (2007). Концептуальні засади реформування системи соціальних послуг в Україні. *Соціальна політика і соціальна робота*, (1), 5-16.

177. Економічна енциклопедія. (2000). в 3 т. / ред. кол. С. В. Мочерний та ін. К. : Академія, Т. 1., 864.

178. Емельянова, М. А. (2005). *Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза* (Doctoral dissertation, [Оренбург. гос. ун-т]), 378.

179. Єльнікова, Г. В. (2010). Компетентнісний підхід до моделювання професійної діяльності керівника вищого навчального закладу. *Теорія і методика управління освітою*, (4), 18-27.

180. Єрошенко, К., & Семигіна, Т. (2018). Дослідження в дії у соціальній роботі: ролі дослідника. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, (1), 123-126.

181. Жалдак, М. І., Рамський, Ю. С., & Рафальська, М. В. (2009). Модель системи соціально-професійних компетентностей вчителя інформатики. К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, (7 (14)), 3-18.

182. Жарков, А. Д. (2007). Теория и технология культурно-досуговой деятельности, М.: Издательский Дом МГУКИ, 480.

183. Желанова, В. В. (2013). Контекстне навчання майбутнього вчителя початкових класів: теорія і технологія: монографія. *Луганськ: Вид-во «ЛНУ імені Тараса Шевченка»*, 482.

184. Жовнірчик, Я. Ф. (2005). Формування самодостатніх територіальних громад і стратегія їх економічного саморозвитку. *Університетські наукові записки*, (1-2), 324-331.

185. Жукевич, І. П. (2011). Поняття самоосвіти студентів у контексті неперервної освіти. *ВІСНИК Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (60), 116-119.

186. Жукова, І. А. (2011). Контекстное обучение как средство формирования профессиональной компетентности будущих юристов : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования». М., 22.

187. Завацька, Л. М. (2008). Технології професійної діяльності соціального педагога: навчальний посібник для ВНЗ. К.: Видавничий Дім «Слово», 240, 2.

188. Завацька, Л. М. (2008). Технології професійної діяльності соціального педагога. Навчальний посібник для ВНЗ. К.: Видавничий Дім «Слово», 240.

189. Загайко, О. В. (2008). Підготовка працівників соціальних служб для середніх загальноосвітніх навчальних закладів Великої Британії: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка й історія педагогіки»; Харківський НПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків, 263.

190. Загвязинский, В. И., Атаханов, Р. (2001). Методология и методы психолого-педагогического исследования. М.: Academia, 207.

191. Зайцева, И. Г. (2000). Технология социальной работы : учебное пособие для студ. высш. учебн. заведений. М. : Гуманит. над. центр ВЛАДОС, 420.

192. Закон України. (1991). Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**

193. Закон України. (1993). Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту. Відомості Верховної Ради, (45).

194. Закон України. (1994). Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ. Відомості Верховної Ради України, (4), 18.

195. Закон України. (1995). Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/20/95-%D0%B2%D1,80>.

196. Закон України. (1997). Про місцеве самоврядування в Україні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**

197. Закон України. (1999). Про гуманітарну допомогу. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1192-14>.

198. Закон України. (2000). Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії. Відомості Верховної Ради, (48), 409.

199. Закон України. (2000). Про психіатричну допомогу» від 22 лютого 2000 р. № 1489–III. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi, 1489-14](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi,1489-14).

200. Закон України. (2001). Про охорону дитинства. Відомості Верховної Ради, (30), 142-150.

201. Закон України. (2001). Про попередження насильства в сім'ї. 15(11).

202. Закон України. (2001). Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21.06. 2001 № 2558-III. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>.

203. Закон України. (2003). Про соціальні послуги. Із змінами та доповненнями)/Відомості Верховної Ради, (45), 358.

204. Закон України. (2005). Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон від, 8(09).

205. Закон України. (2005). Про основи соціального захисту бездомних громадян і безпритульних дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2623-15>.

206. Закон України. (2006). Про реабілітацію інвалідів в Україні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.

207. Закон України. (2008). Про оздоровлення та відпочинок дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/375-17>.

208. Закон України. (2009). Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1065-17>.

209. Закон України. (2009). Про затвердження Порядку проведення державної атестації дитячих закладів оздоровлення та відпочинку і присвоєння їм відповідних категорій. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/426-2009-%D0%BF>.

210. Закон України. (2010). Про здійснення державних закупівель. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2289-17>.

211. Закон України. (2011). Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/888-19>.

212. Закон України. (2011). Про волонтерську діяльність. Відомості Верховної Ради України (ВВР), (42), 3236-17.

213. Закон України. (2011). Про протидію торгівлі людьми. . [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://la-strada.org.ua/ucp\\_mod\\_news\\_list\\_show\\_140.html](http://la-strada.org.ua/ucp_mod_news_list_show_140.html).

214. Закон України. (2011). Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк. Голос України від, 14-04.

215. Закон України. (2012). Про зайнятість населення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>.

216. Закон України. (2012). Про зайнятість населення» від 05.07. 2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>.

217. Закон України. (2012). Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>.

218. Закон України. (2013). Про благодійну діяльність та благодійні організації. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5073-17/para3,\(3\)](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5073-17/para3,(3)).

219. Закон України. (2013). Про громадські об'єднання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17/para3,\(3\)](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17/para3,(3)).

220. Закон України. (2014). Про вищу освіту. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

221. Закон України. (2014). Про попередження насильства в сім'ї. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2789-14>.

222. Закон України. (2014). Про психіатричну допомогу. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1489-14>.

223. Закон України. (2014). Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю. [Електронний ресурс]. Режим доступу: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки..**

224. Закон України. (2014). Про співробітництво територіальних громад. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>.

225. Закон України. (2015). Про добровільне об'єднання територіальних громад. Відомості Верховної Ради (ВВР), (13), 157-19.

226. Закон України. (2015). Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2342-15>.

227. Закон України. (2015). Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2623-15>.

228. Закон України. (2016). Про соціальні послуги. Проект. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/Ж3JZ00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Ж3JZ00A.html).

229. Закон України. (2017). Про оздоровлення та відпочинок дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/375-17>.

230. Закон України. (2017). Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2861-17>.

231. Закон України. (2017). Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3160-17>.

232. Заніздра, Н. О. (2009). Засоби навчальної діяльності студентів. *Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського*, (4), 163-167.
233. Занюк, С. С. (2002). Психологія мотивації: навч. посібник. К.: Либідь, 304.
234. Зверєва, І. Д. (1998). Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 390.
235. Звіт-моніторинг системи соціальних послуг в Україні. (2015). Отримано з [http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/operations/projects/democratic\\_governance/support-to-social-sector-reform.html](http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/operations/projects/democratic_governance/support-to-social-sector-reform.html).
236. Землянська К. (2016). Лобізм: різновиди та перспективи легалізації в Україні. *«Революція управлінців» і (не)ефективність державного управління в Україні: вісник школи політичної аналітики*.(2). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.spa.org.ua/vis.html>.
237. Зимняя, И. А. (2004). Педагогическая психология. К.: Либідь, 384.
238. Зимняя, И. А. (2009). Ключевые компетенцииновая парадигма результата образования. *Эксперимент и инновации в школе*, (2), 23-28.
239. Зимняя, И. А. (1995). Профессиональные роли и функции социального работника (общин проблемы подготовки специалиста). *Российс. ж. социальной работы*. (1), 79 – 82.
240. Зінченко, В. О. (2009). Теоретичні основи побудови моделі сучасного фахівця. *Науковий вісник ЛНУ*, 74.
241. Зінченко, В. О. (2011). Тенденції розробки моделі фахівця. *Наукові записки кафедри педагогіки*, (27), 80-89.
242. Иванов, С. Н., & Югов, А. А. (1988). Территориальные коллективы в системе социалистического самоуправления советского народа. *XXVII съезд КПСС и повышение эффективности конституционного регулирования*, 94.
243. Ильясов, И. И. (1986). Структура процесса учения в контексте деятельностного подхода. М., 198.



244. Исаев, Б., Бороноев, А., & Ежов, С. (2010). Социология. Краткий курс. Санкт-Петербург : Питер, 224.
245. Иванова, О., & Semigina, T. (2000). Система соціального обслуговування та соціальних служб в Україні. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 178.
246. Иванова, Т. В. (2011). Модель педагогічного менеджменту викладача непедагогічного профілю. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 234.
247. Іващенко, К. В. (2016). Соціальна робота в громаді. К.: *Либідь*, 122.
248. Ігнатенко, К. В. (1999). Деякі соціально-правові засади захисту дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування. Вісник, (4), 104.
249. Ігнатюк, О. А. (2007). Моделювання професійної діяльності як підґрунтя процесу формування готовності до самовдосконалення майбутнього інженера. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*, (12), 80-84.
250. Кабусь, Н. Д. (2016). Суть та структура готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до сталого розвитку соціальних груп. *Педагогічний альманах : зб. наук. праць. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти»*, (32), 223–229.
251. Кабусь, Н. Д. (2018). Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх соціальних педагогів до сталого розвитку соціальних груп.. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, МОН України. Харків, 594.
252. Кавецький, В. (2015). Чинники впливу на професійне самовизначення школярів. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер.: педагогіка*, (2), 158-162.
253. Кавецький, В. Є. (2000). Підготовка учнів загальноосвітніх шкіл до професійного самовизначення в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання». Тернопіль, 20.
254. Кайдалова, Л. Г. (2009). Теоретико-практичне обґрунтування моделі фахівця фармацевтичного профілю на основі компететнісного підходу.

255. Калашников, В. Г. (2012). Образовательная среда контекстного типа. *Высшее образование в России*, (4), 92-97.
256. Калашнікова, Л. Ю. (2015). *Формування соціальної позиції студентів у навчально-виховному середовищі педагогічного університету*: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / Харк. нац. ун-т імені В.Н. Каразіна. Харків, 276.
257. Калініченко, В. В. (2008). Висвітлення земельної громади українського доколгоспного села в історіографії. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Історія України. Українознавство: історичні та філософські науки*, (11), 67-74.
258. Кампо, В. М. (1993). Деякі проблеми становлення і розвитку місцевого самоврядування. *Місьцеве та регіональне самоврядування в Україні*. (1-2 (4-5)), 68-73.
259. Каньковський, І. Є., & Каньковский, И. Е. (2009). Генезис розвитку поняття «Педагогічна система».
260. Каньковський, І. Є., & Каньковский, И. Е. (2010). Педагогічна система підготовки фахівця.
261. Канюк, О. Л. (2000). Формування вмінь іншомовного ділового спілкування майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки: дис... канд. пед. наук: 13.00.04.
262. Канюк, О. Л. (2009). Формування вмінь іншомовного ділового спілкування майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки: дис... канд. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Ужгородський нац. ун-т. Ужгород, 227.
263. Капська, А. Й. (2000). Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників. *К.: Логос*, 260.
264. Карагодіна, О., & Пожидаєва, О. (2017). Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи: аналіз поточної ситуації. *Вісник Академії праці і соціальних відносин і туризму*, (1), 85-91.

265. Карасьова, Л., Борисова, О., & Михеев, В. (2015). Педагогічне моделювання: функції та складові. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету*, 299.
266. Карпенко, О. Г. Професійні функції соціального працівника як складова професійної компетентності [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/11739/1/Karpenko% 20O, 202016](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/11739/1/Karpenko%20O,202016).
267. Карпенко, О. Г. (2008). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти: дис... д-ра наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; автореф. дис. на здоб. наук. ступ. док. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 44.
268. Карпов, А. В. (2003). Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики. *Психологический журнал*, 24(5), 45-57.
269. Каспржак, А. (2004). Образовательный процесс в начальной, основной и старшей школе: вари анты решения. А. Каспржак, 342.
270. Касьяненко, М. Д. (1988). Самостоятельная работа студента: учебное пособие для слушателей ФПК вузов. К.: УМК ВО, 442.
271. Касьянова, О. М. (2012). Педагогічна експертиза розвитку загальної середньої освіти регіону: теорія і практика: монографія. Харків: НТУ «ХП», 445.
272. Касьянова, О. М. (2013). Підвищення ефективності підготовки фахівців у ВНЗ засобами моделювання. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, (4), 198-206.
273. Касярум, С. О. (2008). Моделювання змісту навчального матеріалу. *Педагогічний альманах: зб. наук. праць*. Херсон: РПО, (3), 49-54.
274. Качалова, С. М. (2009). Технология контекстного обучения в практике вузовского обучения. *Вестник ЦМО МГУ*, (3), 87-91.
275. Качан, Л. Н. (2007). Якісні соціальні послуги: професійність, адресність, доступність. *Соц. захист: щомісяч. інформ. та наук.-виробн. журн*, (11), 19-20.
276. Кашин, Д. А. (2006). Моделирование как метод познания в современных социально-гуманитарных науках. *Вестник Красноярского государственного университета*. Серия «Гуманитарные науки», (6), 19-22.

277. Кащеева, А. В. (2017). Свойства модели как средства познания в гуманитарной области. *Научный диалог*, (8).
278. Квіт, С. (2008). Масові комунікації: Підручник. К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 168.
279. Кечик, О. О. (2011). Форми та методи організації самостійної роботи студентів. *Науковий вісник Донбасу*, (1). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd\\_2011\\_1\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2011_1_26).
280. Киверялг, А. А. (1980). Методы исследования в профессиональной подготовке. Киверялг А. Таллин: Валгус, 231.
281. Київський національний університет імені Б. Грінченка. (2017). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://kubg.edu.ua/informatsiya/vstupnikam/pro-universitet.html>.
282. Киценко, Н., Волик, А., & Шульга, Л. (2001). Кейс-менеджмент для уязвимых к ВИЧ групп населения: подъем по ступеням сервиса. *Пособие по проведению тренинга*. К.: МБФ «Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине», 48.
283. Класифікатор професій ДК 003:2010 (чинний). (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>.
284. Клаус, Г., Ракітов, А., Садовський, В., Штоф, В., & Уйюмов, А. Розробка моделі формування профорієнтаційної компетентності майбутніх учителів технологій. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://book.net/index.php?p=achapter&bid=15469&chapter=1>
285. Клименюк, Н. В. (2010). Соціальний експеримент як один із методів перевірки гіпотези. Теорія і практика управління соціальними системами,(1), 48-57.
286. Клименюк, Н. В. (2007). Виховання гуманності у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки: дис... канд. наук: 13.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Миколаївський держ. гуманітарний ун-т ім. Петра Могили. Миколаїв, 267.

287. Клименюк, О. В. (2005). *Методологія та методи наукового дослідження: навч. посіб.* К.: Міленіум, 186.

288. Климова, К. Я. (2011). Імітаційне моделювання ситуацій професійної педагогічної комунікації у процесі навчання української мови на нефілологічних факультетах університетів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (59), 33-37.

289. Клос, Л. Є. (2013). Практична складова професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до здоров'язбережувальної діяльності. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*, (8), 222-232.

290. Клос, Л. Є. (2018). Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в університетах США до здоров'єзбережувальної діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Львів, 512.

291. Коваль, В. В. (2012). Постпенітенціарний соціальний супровід неповнолітніх. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя*. Сер.: Психолого-педагогічні науки, (7), [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp\\_2012\\_7\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzspp_2012_7_7).

292. Коваль, В. Ю. (2009). Система позааудиторної діяльності студентів вищих навчальних закладів. (6), 19–23.

293. Коврига, Л. П., Ковальова, Т. В., Пономаренко, В. Д. (2005). *Тлумачний словник сучасної української мови*. Харків Белкар-книга, 800.

294. Ковчина, І. М. (2008). Теорія та практика підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціально-правової діяльності: дис... д-ра наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 383.

295. Когут, С. Я. (2005). Системи професійної підготовки соціального педагога у вищих навчальних закладах освіти України і Польщі (порівняльний аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Івано-Франківськ, 22.

296. Коджаспирова, Г. М. (2000). Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. М.: Академия, 176.

297. Кожан, Т. О. (2012). Компетентнісні засади моделювання діяльності менеджера з персоналу. К.: КНЕУ, 546-552.

298. Козліковська, Н. (2008). Позааудиторна робота як складова вищої освіти. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: зб. наукових праць. К.: Університет, (4(6)), 86-93.

299. Козловський, Ю. М. (2012). Філософсько-методологічні засади моделювання наукової діяльності вищого навчального закладу: парадигмальний підхід. *Педагогічний альманах (Херсонська акад. неперервної освіти)*, (13), 132-139.

300. Козубовський, Р. В. (2014). Підготовка майбутніх соціальних працівників до профілактики девіантної поведінки серед учнівської молоді в процесі волонтерської практики: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; ДВНЗ «Ужгородський національний університет. Тернопіль, 20.

301. Колбіна, Т. В., & Колбіна, Т. В. (2016). Формування досвіду міжкультурної комунікації студентів вищих навчальних закладів економічного профілю. Херсон : ПП Вишемирський, 159-251.

302. Колеснікова, К. В., Гловацька, С. Н., & Руденко, С. В. (2013). Моделювання стратегічного управління міжнародною діяльністю університету. *Проблеми техніки*, (1), 95-101.

303. Колгачихіна, О. Ю. (2011). Історико-науковий аналіз моделей походження Всесвіту в давньогрецькій натурфілософії. *Питання історії науки і техніки*.

304. Коляда, Н. М. & Кравченко, О. О. (2018). Соціальна робота з дітьми шкільного віку в громаді: практичний досвід. *Науковий вісник Ужгородського університету*. (2 (43)), 126–132.

305. Комарова, Н. М., Komarova, N. M., Пеша, І. В. (2006). Соціальний супровід як форма соціальної допомоги сім'ям, які взяли на виховання дитину

сироту. *Український соціум*. К.: Харківський національний університет внутрішніх справ, (2), 49-58.

306. Кон, И. С., & Адо, А. В. (1983). *Словарь по этике*. Политиздат, 432.

307. Кондрашова, Л. В. (1987). Морально-психологічна готовність студента до вчительської діяльності. К.: Вища школа, 55, 187.

308. Кононюк, А. Ю., Малінкін, І. В., & Малярчук, В. О. (2013). Введення в математичну теорію системи науково-визначуваних понять. *Проблеми інформатизації та управління*, 4 (44), 53-63.

309. Конституція України. Симферополь: «Таврия», (2007), 40.

310. Контни, У. (2012). Психологічні механізми розвитку професіоналізму соціального працівника: дис... канд. психол. наук: 19.00.07, Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 180.

311. Кордун, О. Аналіз питань щодо врахування радянської спадщини в соціогуманітарній політиці України. *Регіональна політика України: формування соціогуманітарних пріоритетів розвитку/Український незалежний центр політичних досліджень*, 161-180.

312. Корнещук, В. В. (2008). Моделювання в системі підготовки професійно надійного спеціаліста: теоретичний аспект. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди»*, (14), 14-16.

313. Королюк, Н. П. (2008). Насильство в сім'ї як соціальна проблема та шляхи її вирішення. *Запорізького національного університету*, 132.

314. Королюк, О. М. (2009). Самостійна робота студентів коледжів як засіб формування особистості майбутнього фахівця. *Нові технології навчання*. Матеріали VI Міжнародної науково-методичної конференції, 1(58), 180-186.

315. Коршунова, Е. Д. (2004). Моделирование процесса адаптивного управления организационным развитием предприятия инвестиционно-промышленной сферы. *Менеджмент в России и за рубежом*, (2), 34-39.

316. Кот, М. І. (2017). Професійна мотивація студентів як спосіб активізації навчання, (LXXV (Т.1), 130-132.

317. Котлова, Л. О., & Марчук, К. А. (2017). Детермінанти професійної мотивації студентів. *Глобальні виклики педагогічної освіти в університетському просторі: матеріали III Міжнародного Конгресу*, 71-72.
318. Кочарян, О. С., Фролова, Є. В., & Павленко, В. М. (2011). Структура мотивації навчальної діяльності студентів. Х.: Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харк. авіац. ін.-т, 40.
319. Кравченко, В. І. (1999). Місцеві фінанси України: навч. посіб. К.: Знання, 487.
320. Кравченко, М. В. (2014). Механізми децентралізації соціальних послуг в Україні. *Демократичне врядування*, (14).
321. Кравченко, О. (2016). Моделювання як механізм стратегічного розвитку університету. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*, (2 (2)), 23-30.
322. Кравченко, Р. І. (2001). Соціальна робота з розумово відсталими. К.: Віпол, 90.
323. Краснов, М. А. (1993). Введение в муниципальное право. М., 232.
324. Кривоконь, Н. І. (2011). Міждисциплінарний зміст поняття «Соціальні послуги». *Пробл. заг. та пед. психології* : зб. наук. пр. (13) 6), 148-155.
325. Кривоконь, Н. І. (2012). Соціально-психологічне забезпечення розвитку соціальних послуг в Україні: дис... д-ра психол. наук: 19.00.05, Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 380.
326. Крюкова, Н.И. (1980). Проблема аудиторной и внеаудиторной работы в вузах США : автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика и история педагогики» / Крюкова Наталья Илларионовна.
327. Кузенко, В. В. (2010). Компетенция и компетентность. *Наука и современность*, (5-1).
328. Кузьмина, Н. В. (1990). Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.01. М., 48.



329. Кузьмина, Н. В., & Кухарев, Н. В. (1976). Психологическая структура деятельности учителя. М., 156.
330. Кузьмина, Н. В. (1961). Формирование педагогических способностей / Н. В. Кузьмина. Л., 98.
331. Кузьмінський, А. І. (2011). Моделювання професійної діяльності майбутнього фахівця в умовах інтеграції України в європейський освітній простір: навчальний посібник. *Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Б. Хмельницького*.
332. Кулачок, Л. В. (2006). Надання соціальних послуг в Україні: реалії та перспективи. *Право і безпека*, (5, № 3), 125-128.
333. Кулікова, А. Є. (2009). Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Луганський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 20.
334. Кунцевська, А. В. (2006). Інтраперсональні конфлікти у діяльності соціальних працівників: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 210.
335. Курбатова, В. И. (2000). Социальная работа. Ростов н/Д.: Феникс, 576.
336. Кучеренко, А. А. (2005). *Педагогічні основи вдосконалення професійної підготовки прикордонників в умовах службової діяльності*, спец. 13.00. 04 «Теорія і методика професійної освіти». Хмельницький, 250.
337. Кучерява, О. Ю. (2009). Форми та види позааудиторної роботи з математики в педагогічному університеті. *Дидактика математики: проблеми і дослідження: між нар. збір. наук. робіт*, (31), 79-83.
338. Кущерець, В. І. (2004). Знання як стратегічний ресурс суспільних трансформацій. К.: Знання України, 5-55.
339. Лаврентьева, Н. Б. (1995). Контекстное обучение как инновационная технология: учебное пособие. *Барнаул: Изд-во Алт ГУ*, 150.
340. Лаврова, Д. И. (1998). Современная концепция инвалидности. Медико-социальная экспертиза и реабилитация, (2), 5-8.

341. Лапшова, А. В. (2014). Критерии и показатели профессионализма педагога в системе дополнительного образования. *Вестник Мининского университета*, 4 (8).

342. Ларионова, О. Г. (2007). Интеграция личностно-центрированного и компетентностного подходов в контекстном обучении (на материале подготовки учителя математики). *Ин-т содержания и методов обучения РАО.М.*, 46.

343. Ларіонова, Н. Б. (2013). Формування професійної готовності майбутніх соціальних педагогів у процесі навчальних практик: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Луганськ : Видавництво Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 305.

344. Лебедев, С. В. (1979). Прогнозирование в модели деятельности специалиста. *О методологических и методических принципах построения модели специалиста высшей квалификации*, 75-81.

345. Левківський, М. В. (1999). Нові навчальні технології. *ВІСНИК Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (3), 14-18.

346. Левчук, З. С. (1992). Формирование готовности к профессиональному творчеству : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общее образование». Минск, 18.

347. Леонтьев, А. Н. (2004). Деятельность. Сознание. Личность. Смысл. 352.

348. Леонтьев, Д. А. (1998). Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени. *Психологическое обозрение*, 1, 47.

349. Лернер, И. Я. (1998). Качество знаний учащихся и пути его совершенствования. М. : Педагогика, 234.

350. Лехин, И. В. (1980). Словарь иностранных слов. Под ред. И. В. Лехина. 7. изд. Москва: Русский язык, 853.

351. Лещук, Г. В. (2009). Система професійної підготовки фахівців соціальної сфери у Франції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук

: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.

352. Лебедєва, С. Ю., & Тімченко, О. В. (2005). Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: монографія. Харків: ХНАДУ, 432.

353. Линьова, І. О. (2012). Використання методу моделювання у системі післядипломної педагогічної освіти. *Вісник післядипломної освіти*, (7), 97-102.

354. Лисенко, І. М. (2011). Розвиток територіальних громад як умова формування громадянського суспільства в Україні : автореф. дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02; Тавр. нац. ун-т ім. В.І. Вернадського. Сімф., 20.

355. Литвиненко, В. М. (2012). Соціальні послуги у сфері соціального захисту населення: *автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05*. Харківський нац. ун-т внутр. справ. Харків, 20.

356. Литвиненко, І. С. (2013). Роль волонтерства у професіоналізації особистості студентів-психологів в умовах ВНЗ. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки*, (2 (10)), 191-195.

357. Литвиненко, С. А. (2005). Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів початкових класів до соціально-педагогічної діяльності : автореф. дис. ... докт. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 39.

358. Лиховид, Д. (2014). Соціальні чинники самоорганізації теориторіальної громади. *Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки*, (161), 90-94.

359. Лібанова, Е. (2008). Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства. *Економіка України*, (10), 120-136.

360. Літяга, І. В. (2016). Особливості професії «соціальний працівник» як основа дисципліни «Вступ до спеціальності». *Особистісне зростання: теорія і практика.*, (2), 40-42.

361. Логвиненко, Т. (2015). Професійна підготовка соціальних працівників у скандинавських країнах: Данії, Норвегії, Швеції: монографія. Дрогобич:

Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 310.

362. Лодатко, Є. О. (2010). Моделювання в педагогіці: точки відліку [Електронний ресурс]. *Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку: е-журнал*, (1).

363. Лодатко, Є. О. (2010). Моделювання педагогічних систем і процесів: монографія. *Слов'янськ: СДПУ*.

364. Лопатьєв, А. О. (2007). Моделювання як методологія пізнання. *Teoriâ ta Metodika Fizičnogo Vihovannâ*, (8), 4-10.

365. Луговий, В. І., Слюсаренко, О. М., & Таланова, Ж. В. (2012). Національна рамка кваліфікацій як інструмент інтеграції до Європейського простору вищої освіти. *Вища освіта України*, (1), 6-12.

366. Лукашевич, М. П., & Мигович, І. І. (2003). Теорія і методи соціальної роботи. *К.: МАУП*, 168.

367. Лукман, Т., & Бергер, П. (1995). Социальное конструирование реальности. *Трактат по социологии знания*. М.: Медиум.

368. Лунячек, В. Е. (2013). Компетентнісний підхід як методологія професійної підготовки у вищій школі. *Публічне управління: теорія та практика*, (1), 155-162.

369. Лушагіна, Т. В. (2010). Поняття «громада» у вітчизняних концепціях державотворення кінця ХІХ–початку ХХ ст. *Наукові праці. Політологія*, 131(118).

370. Лютий, В. П. (2003). Технологія соціальної роботи: конспект лекцій. *К.: Академія праці і соціальних відносин*, 128.

371. Лях, Т. Л. (2016). Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп. : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Луганськ, 20.

372. Ляшенко, О. І. (2007). Організаційно-методичні засади оцінювання якості освіти. *К.: Педагогічна думка*, 128-134.

373. Мазаракі, А. А., & Ткаченко, Т. І. (2013). Компетентнісна модель менеджера в галузевих стандартах вищої освіти України.

374. Майо, М. К. (1996). Работа в сообществе. *Практика социальной работ*. Амстердам, 94.
375. Макаревич, В. М. (1992). Групова робота як метод конструктивної соціології. Социс, 3.
376. Макаренко, Н. И. (2000). Теория социальной работы : учебное пособие. Томск : Изд. ТПУ, 124.
377. Макеев, С. О. (2008). Соціологія: навчальний посібник. 4-те вид. «Українська енциклопедія», 344.
378. Максименко, С. Д., & Пелех, О. М. (1994). Фахівця потрібно моделювати (Наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). *Рідна школа*, (3-4), 68-72.
379. Максимова, Е. Ю. (1999). Формирование профессионально-значимых качеств у будущих социальных педагогов, 210.
380. Мархлевські, В., Процак, О. (2018). Стратегія розвитку освіти в громаді : практичний порадник. К., 56.
381. Марчук, І. П. (2009). Формування професійних якостей майбутнього соціолога у процесі контекстного навчання : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Запоріжжя, 20.
382. Маслов, В. (2008). Моделювання у теоретичній і практичній діяльності в педагогіці. *Післядипломна освіта в Україні*, (1), 3-9.
383. Масюкова, Н. А. (2001). Теория и практика проектной деятельности в системе повышения квалификации работников образования, 396.
384. Махмутов, М. И. (1977). Организация проблемного обучения в школе. Книга для учителей. М., «Просвещение», 240.
385. Машталярчук, Б., Зубрицька, О. (2002). Повір у себе – і зміниться навколо світ. *З людьми і для людей: приклади успішних соціальних проектів в Україні*. К.: КМ Академія., 64-72.
386. Медведева, Г. П. (1999). *Этика социальной работы*: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Владос, 210.

387. Медведчук, В. (1995). Місцеве самоврядування і як його доцільно організувати в Україні. *Урядовий кур'єр*, 28 грудня, (195-196), 11.

388. Меленюк, В. (2011). Особливості соціалізації і ресоціалізації неповнолітніх. *Збірник наукових праць. Харків: „ДокНаукДержУпр”*: серія „Публічне управління: теорія та практика, 224-228.

389. Мельник, О. В. (2003). Підготовка старшокласників до самостійного вибору майбутньої професії в процесі профільного трудового навчання. *К.: Ін-т проблем виховання АПН України*.

390. Мельник, С. Г. (2009). Теоретико-методологічні аспекти організаційного розвитку вітчизняних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*, 2(6), 46-51.

391. Мельничук, І. М. (2011). Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: дис... д-ра наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 585.

392. Методичні рекомендації з розрахунку вартості соціальних послуг. (2014). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/documents/818.html?PrintVersion>.

393. Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення. (2016). [Електронний ресурс]. *Режим доступу*: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=186204 &cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=186204 &cat_id=107177).

394. Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей. (2017). [Електронний ресурс]. *Режим доступу*: <http://rda.if.ua/images/news/Files/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%B7%20%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B5%D0%BD%>

D1%8C%20%D0%9E%D0%A2%D0%93%20%D1%83%20%D1%81%D1%84%D0%B5%D1%80%D1%96%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%83.pdf.

395. Методичні рекомендації щодо організації соціального замовлення соціальних послуг. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=2BDA1CEDC834170B8E7B54D2351B019D.app1?art\\_id=189222&cat\\_id=102036](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=2BDA1CEDC834170B8E7B54D2351B019D.app1?art_id=189222&cat_id=102036).

396. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти (2017). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/rekomendatsii-1648.pdf>.

397. Мещанінов, О. П. (2004). Моделювання розвитку систем: Навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 228.

398. Микитенко, Н. О. (2006). Професійна підготовка соціальних працівників в університетах Канади: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 224.

399. Миронова, С. (2012). Самостійна робота студентів як засіб формування професійної компетентності в галузі інклюзивної освіти, 182.

400. Міхеєва, О. Ю. (2012). Соціально-педагогічні умови підготовки соціальних педагогів до роботи з прийомними сім'ями: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 190.

401. Мішин, С. (2012). Теоретичне обґрунтування поняття “самоосвіта” в процесі професійної педагогічної діяльності майбутнього фахівця. *Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві*, (2), 74–77.

402. Міщенко, К., Дорошенко, К., & Журавська, В. (2007). Інноваційна модель стандартизації управління у сфері надання соціальних послуг. *Соціальна політика, соціальна робота й охорона здоров'я: як Україні досягти європейського рівня якості послуг*, 67-70.

403. Міщик, Л. І. (1997). Теоретико-методичні основи професійної

підготовки соціального педагога у закладах вищої освіти: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Запоріжжя, 358.

404. Монастирський, Г. Л. (2014). Теорія організації. Тернопіль : ТНЕУ, 288.

405. Монахов, В. М. (2001). Педагогическое проектирование—современный инструментарий дидактических исследований. *Школьные технологии*, (5), 75-89.

406. Моргай, Л. А. (2018). Професійно-етична діяльність соціального працівника, 124.

407. Мороз, О. Ю. (2008). Територіальна громада: сутність становлення та сучасні українські реалії. *Демократ. врядування: електрон. наук. фах. видання*, (2), 207–217.

408. Москалюк, О. І. (2013). Ефективність упровадження активних методів навчання у підготовку магістрів-соціальних педагогів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, (2), 157-161.

409. Мусевич, А. Л., & Остапчук, О. Л. (2016). Волонтерська діяльність студентів під час навчання у ВНЗ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://oai.zu.edu.ua/index.php/record/view/593818>.

410. Муслимов, Н. А., & Уразова, М. Б. (2010). Реализация контекстного подхода при подготовке будущего педагога к профессиональной деятельности. *Вестник Центра международного образования Московского государственного университета. Филология. Культурология. Педагогика. Методика*, (4), 102-105.

411. Наволокова, Н. П. (2009). Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій. Х.: Вид. група «Основа», 176.

412. Наврузов, Ю. (2000). Категорія “громада” в сучасному лексиконі місцевого самоврядування. *Збірник наукових праць Української академії державного управління при Президентові України*, 272-289.

413. Найн, А. Я. (2000). Технология работы над диссертацией по гуманитарным наукам. Челябинск, 187.

414. Наказ, Державного комітету України справах сім'ї та молоді, Міністерства освіти України, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства праці та соціальної політики України. (1999). Про затвердження правил опіки та



підкування. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0387-99>.

415. Наказ, М.С.З.Н. (1997). Про затвердження типових положень (взірцевих) про територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян і про відділення соціальної допомоги вдома. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0442-97>.

416. Наказ, М.С.М. та С. і М.В.С. (2009). Про затвердження Інструкції щодо взаємодії структурних підрозділів, відповідальних за реалізацію державної політики щодо попередження насильства в сім'ї, служб у справах дітей, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та органів внутрішніх справ, щодо попередження насильства в сім'ї. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0917-09>.

417. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16>.

418. Наказ, М.С.П. (1990). Про затвердження Державного стандарту догляду вдома. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1990-13#n14>.

419. Наказ, М.С.П. (1997). Про затвердження типових положень (взірцевих) про територіальний центр соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян і про відділення соціальної допомоги вдома. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0442-97>.

420. Наказ, М.С.П. (2012). Методичні рекомендації щодо організації соціального замовлення соціальних послуг [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=2BDA1CEDC834170B8E7B54D2351B019D.app1?art\\_id=189222&cat\\_id=102036](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=2BDA1CEDC834170B8E7B54D2351B019D.app1?art_id=189222&cat_id=102036).

421. Наказ, М.С.П. (2012). Про затвердження Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не

можуть самотійно їх подолати. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1614-12>.

422. Наказ, М.С.П. (2012). Про затвердження стандартів надання послуг соціальної підтримки населенню за принципом «єдиного вікна». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0146-15>.

423. Наказ, М.С.П. (2013). Про затвердження Державного стандарту денного догляду. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1363-13>.

424. Наказ, М.С.П. (2013). Про затвердження Державного стандарту надання притулку бездомним особам. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1447-13](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1447-13).

425. Наказ, М.С.П. (2013). Про затвердження Державного стандарту соціальної інтеграції та реінтеграції бездомних осіб. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1671-13>.

426. Наказ, М.С.П. (2013). Про затвердження Порядку та методичних рекомендацій з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг проведення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://cct.com.ua/2014/27.12.2013\\_904.htm](http://cct.com.ua/2014/27.12.2013_904.htm).

427. Наказ, М.С.П. (2014). Про внесення до Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat\\_id=102036](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=102036).

428. Наказ, М.С.П. (2014). Про затвердження Методичних рекомендацій щодо інформування населення про соціальні послуги. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FN007753.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN007753.html).

429. Наказ, М.С.П. (2014). Про затвердження Порядку визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0253-14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0253-14).

430. Наказ, М.С.П. (2014). Про затвердження форм обліку соціальних послуг сім'ям (особам), які перебувають у складних життєвих обставинах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1076-14>.

431. Наказ, М.С.П. (2014). Про затвердження форм документів щодо отримання інвалідами та дітьми-інвалідами реабілітаційних послуг у реабілітаційних установах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0409-14>.

432. Наказ, М.С.П. (2015). Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0665-15>.

433. Наказ, М.С.П. (2015). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги консультування. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15>.

434. Наказ, М.С.П. (2015). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги профілактики. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1155-15>.

435. Наказ, М.С.П. (2015). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги представництва інтересів. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0127-16>.

436. Наказ, М.С.П. (2016). Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/timeline/Decentralizaciya-vladi-.html>.

437. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16>.

438. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги паліативного догляду. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0247-16>.

439. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги стаціонарного догляду осіб, які втратили здатність до самообслуговування чи не набули такої здатності. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0432-16>.

440. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16>.

441. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/z1359-16>.

442. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги кризового та екстреного втручання. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0990-16>.

443. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги соціальної інтеграції випускників інтернатних закладів (установ). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1367-16#n13#n13>.

444. Наказ, М.С.П. (2016). Про затвердження кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи». [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187470&cat\\_id=185221](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187470&cat_id=185221).

445. Наказ, М.С.П. (2017). Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/timeline/Decentralizaciya-vladi-.html>.

446. Наказ, М.С.П. (2017). Про деякі питання діяльності об'єднаної територіальної громади щодо надання послуг із соціальної підтримки населенню. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/files/1030.pdf>

447. Наказ, М.С.П. (2017). Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги підтриманого проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0806-17>.

448. Наказ, М.С.П. (2017). Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей, у яких виховуються діти-сироти і діти, позбавлені батьківського піклування. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1089-17>.

449. Наказ, М.С.П. (2018). Про затвердження форм обліку соціальних послуг сім'ям (особам), які перебувають у складних життєвих обставинах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0943-18>.

450. Наказ, Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерства внутрішніх справ України. (2009). Про затвердження Інструкції щодо взаємодії структурних підрозділів, відповідальних за реалізацію державної політики щодо попередження насильства в сім'ї, служб у справах дітей, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та органів внутрішніх справ, щодо попередження насильства в сім'ї. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0917-09>.

451. Нікітченко, Л. О., Никитченко, Л. А. (2011). Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів при-родничих дисциплін у процесі фахової практики : монографія. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 296.

452. Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді. (2003). (І). К.: ДЦССМ, 762.

453. О волонтерах и для волонтеров. (1998). *Сборник учебных и методических материалов, посвященный деятельности добровольцев в еврейских благотворительных фондах*. За ред.. Т. Семьгина. К.: КИСОР, 17-96.

454. Овод, Ю. (2016). Інноваційні технології у соціальній роботі. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні науки*, (3), 175-184.

455. Овод, Ю. В. (2012). Підготовка майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності засобами дистанційного навчання : дис... канд. пед. наук: 13.00.04, Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький. 200.

456. Овод, Ю. В. (2014). Соціальний працівник: специфіка професії. Професійна підготовка студентів соціально-педагогічної сфери - освітня складова суспільного розвитку : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (дистанц.) / [за заг. ред. І. М. Ковчиної] ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова [та ін.]. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014.

457. Овчаренко, Г. Е. (2008). Позанавчальна діяльність студентів у вищих навчальних закладах: сутнісні характеристики, структура та особливості. *Освіта Донбасу*, (5-6), 130-131.

458. Овчарова, Р. В. (2001). Справочная книга социального педагога. М. 480.

459. Оганнисян, Л. А., Акопян, М. А., & Еровенко, В. Н. (2016). Моделирование профессиональной компетентности будущего педагога в процессе преподавания педагогических дисциплин. *Современные проблемы науки и образования*, (3), 211-211.

460. Озерський, І. В. Соціально-психологічна підтримка бійців ато у кризових умовах та критичних ситуаціях бойових дій. *Соціально-гуманітарні науки, економіка, право: нові виклики, практика інновацій*, 170.

461. Капченко, Л. М. (2002). Моделювання організаційно-педагогічної діяльності в системі управління професійно-технічними навчальними закладами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». К., 20.

462. Олійник, Г. М. (2015). Підготовка майбутніх соціальних педагогів до організації освітньо-дозвілєвої діяльності учнів 5-7 класів. автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». К., 20.

463. Ольхович, О. В. (2008). Підготовка соціальних працівників до роботи з біженцями у вищих навчальних закладах США і Канади: дис... канд. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 223.

464. Ольшанська, О. В. (2016). Формування освітніх програм нового покоління в контексті підвищення автономії університетів. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*, 427-433.

465. Оніпко, В. В. (2012). Моделювання системи професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів природничих дисциплін до професійної діяльності у профільній школі. *Педагогіка вищої та середньої школи*, (36), 173-182.

466. Онучак, Л. В. (2002). Педагогічні умови організації самостійної позааудиторної роботи студентів економічних спеціальностей: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 18.

467. Орзих, М. (1996). Регионализм в Украине: критический анализ современной ситуации. *Юридический вестник*, (4), 64.

468. Остапчук, О. Л. (2011). Педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до гендерного виховання учнів підліткового віку. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, (1), 21-25.

469. Отрощенко, Л. С. (2010). Формування професійної компетентності майбутніх фахівців зовнішньоекономічного профілю у вищій освіті Німеччини. *«Young Scientist»*, (8 (35)), 377-380.

470. Павленок, П. Д. (2004). Основи соціальної роботи : підручник. М. : ИНФРА-М, 402.

471. Павлик, Н. П. (2012). Логіко-структурний аналіз проблеми якісної професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів. *Освіта та педагогічна наука*, (2 (151)), 69-74.

472. Павлишина, Н. Б. (2013). Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) як суб'єкт соціальної роботи з людьми похилого віку. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, (3-4), 118-124.

473. Павліченко, А. (2005). Ціннісні орієнтації у системі становлення особистості. *Психологія і суспільство*, 4 (22), 98-120.

474. Павлішак, О. Р. (2008). Професійна підготовка соціальних педагогів в Австрії : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Дрогобич, 221.

475. Панина, Н. В. (2002). Технологія соціологічного дослідження : курс лекцій. К. : Наук. думка, 255.
476. Панов, А. М. (1998). Теория и методика социальной работы (в вопросах и ответах): учеб. Пособие, 142.
477. Парслоу, Ф. (1996). Ценности социальной работы. *Что такое социальная работа. Ассоциация психиатров Украины*. Амстердам-Киев, 11.
478. Пати́к, Ю. В. (2016). Мотиваційні тенденції майбутніх соціальних працівників. *Наука і освіта*, (1), 47-50.
479. Патинок, О. П. (2008). Становлення відповідальності як професійно значущої якості соціального працівника: дис... канд. наук: 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 256.
480. Патнэм, Р. (1995). Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь. *Мировая экономика и международные отношения*, (4), 77-86.
481. Пащенко, С. Ю. (2000). Підготовка соціальних педагогів до організації освітньо-дозвіллевої діяльності учнівської молоді: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Запорізький державний ун-т. Запоріжжя, 176.
482. Пащенко, С. Ю. (2000). Підготовка соціальних педагогів до організації освітньо-дозвіллевої діяльності учнівської молоді : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 23.
483. Пейн, І. М. (1997). Сообщество как основа социальной политики и социального действия. *Взаимосвязь социальной работы и социальной политики*. М.: Аспект Пресс, 44-62.
484. Петренко, Т. В. (2014). Методичні засади підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у громаді. *Теорія і практика навчання та виховання*, (25), 78.
485. Петренко, Т. В. (2017). Соціальна робота у громадах. К. : Логос, 11.
486. Петришин, Л. (2012). Особливості моделювання процесу формування креативності майбутніх соціальних педагогів у вищому навчальному закладі.



*Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота, (24), 125-128.*

487. Петришин, Л. Й. (2015). Теоретико-методичні основи формування креативності майбутніх соціальних педагогів: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Старобільськ, 548.

488. Петрова, Н. М. (2009). Мотиваційно-ціннісний компонент інтелектуальної культури як чинник формування навчальної та професійної мотивації майбутнього вчителя. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія № 17 : Теорія і практика навчання та виховання : зб. наук. праць. К., (10), 147–153.*

489. Петрочко, Ж. В. (2011). Теорія і практика соціально-педагогічного забезпечення прав дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах. : дис...доктора пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». К., 582.

490. Підручна, З. Ф. (2008). Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх перекладачів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 22.

491. Пікельна, В. С. (1993). Теорія і методика моделювання управлінської діяльності. К. : Логос, 130.

492. Пінська, О. (2009). Професійна мотивація як засіб підвищення ефективності навчальної діяльності студентів. *Проблеми трудової і професійної підготовки, (14), 111-115.*

493. Пічкарь, О. П. (2002). Система підготовки фахівців соціальної роботи у Великій Британії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.

494. Плинокос, Д. Д. (2016). Використання технології постановки цілей-SMART в управлінні ВНЗ. *Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (10-11 червня 2016 року, м. Кіровоград). Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 128.*

495. Побірченко, Н. С. (2012). Компетентнісний підхід у вищій школі: теоретичний аспект. *Освіта та педагогічна наука*, (3), 24-31.
496. Повідайчик, О. С. (2007). Формування інформаційної культури майбутнього соціального працівника в процесі професійної підготовки : дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Ужгородський національний ун-т. Ужгород, 278.
497. Погорілий, О. І. (1996). Соціологічна думка ХХ століття : навчальний посібник. К.: Либідь, 224.
498. Подоляк, Л. Г., & Юрченко, В. І. (2006). Професійне становлення особистості студента як майбутнього фахівця з вищою освітою [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://tdo.at.ua/.../tvorcha\\_kompetentnist/4-1-0-12/](http://tdo.at.ua/.../tvorcha_kompetentnist/4-1-0-12/).
499. Поліщук, В. А. (2006). Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 424.
500. Пономарев, А. С. (2006). Модель спеціаліста как источник выбора и обоснования содержания профессионального образования: текст лекции. Х.: НТУ «ХП», 56.
501. Пономарьов, О. С. (2006). Модель професійної діяльності фахівця: текст лекцій. Х.: НТУ «ХП», 62.
502. Пономарьов, О. С., Серета, Н. В., & Чеботарьов, М. К. (2015). Моделювання діяльності фахівця. Х.: НТУ «ХП», 58.
503. Попов, О. А. (2012). Сучасний стан системи соціально-педагогічної і соціальної роботи з молоддю в Німеччині. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Сер.: Психолого-педагогічні науки*, (4), 204-209.
504. Попович, Г. М. (2004). Умови інституціалізації соціальної роботи в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціологічних наук : спец. 22.00.03 «Соціальні структури та соціальні відносини». К., 20.

505. Попович, С. (1968). Административное право: общая часть. Прогресс, 544.

506. Постанова, К.М.У. (2004). Про затвердження Порядку призначення і виплати компенсації фізичним особам, які надають соціальні послуги [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/558-2004-%D0%BF>.

507. Постанова, К.М.У. (2007). Про затвердження Порядку надання інвалідам та дітям-інвалідам реабілітаційних послуг (зі змінами). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80-2007-%D0%BF>.

508. Постанова, К.М.У. (2008). Питання діяльності органів опіки та піклування, пов'язаної із захистом прав дитини. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/866-2008-%D0%BF>.

509. Постанова, К.М.У. (2012). Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії торгівлі людьми. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/783-2012-%D0%BF>.

510. Постанова, К.М.У. (2012). Про облік внутрішньо переміщених осіб. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF>.

511. Постанова, К.М.У. (2013). Порядок виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/896-2013-%D0%BF>.

512. Постанова, К.М.У. (2013). Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/896-2013-%D0%BF>.

513. Постанова, К.М.У. (2013). Про затвердження Порядку здійснення соціального замовлення за рахунок бюджетних коштів. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/324-2013-%D0%BF>.

514. Постанова, К.М.У. (2013). Про затвердження Порядок взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого

самоврядування установ, закладів, організацій, що залучаються до виявлення та здійснення соціального супроводу сімей/осіб, які перебувають у СЖО. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/895-2013-%D0%BF>.

515. Постанова, К.М.У. (2014). Про облік внутрішньо переміщених осіб. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF>.

516. Постанова, К.М.У. (2015). Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-п](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-п).

517. Постанова, К.М.У. (2015). Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/go/266-2015-п](http://zakon.rada.gov.ua/go/266-2015-п).

518. Постанова, К.М.У. (2017). Ліцензування освітньої діяльності та акредитація освітньої програми ВНЗ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://profrights.org/articles/litsenzuvannia-osvitnoi-diiialnosti-ta-akredytatsiia-osvitnoi-prohramy-vnz>

519. Прийма, С. М. (2014). Модельовання відкритої освіти дорослих як системи соціокультурної динаміки. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, (10), 263-276.

520. Присяжнюк, О. М. (2010). Розвиток комунікативної толерантності як професійно важливої здатності соціального працівника: дис... канд. наук: 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 256.

521. Приховані резерви самоврядування, упор. : Ю. Сас. Черкаси : ЧОО КВУ, 2001, 37.

522. Приходько, А. Ф. (2013). Формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників до надання клієнтам соціально-економічних послуг: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 220.

523. Приходько, Ю. О., & Юрченко, В. І. (2012). Психологічний словник–довідник: навч. посіб. К.: Каравела, 220.
524. Пришляк, О. Ю. (2008). Професійна підготовка соціальних педагогів у вищих навчальних закладах Німеччини: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 398.
525. Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах. (2001). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/978-2001-%D0%BF>.
526. Прокопенко, А. І. (2005). Наукові основи управління в системі освіти: монографія. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків, 420.
527. Проскура, В. (2003). Соціальна робота з особами, які повернулися з місць позбавлення волі, в Україні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/13575>.
528. Прудка, Л. М. (2013). Формування інтегративної готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. авіац. ун-т. К., 200.
529. Пундик, Л. Є. (1999). Підготовка майбутніх соціальних педагогів до виховної діяльності в умовах оздоровчого табору: дис... канд.пед.наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». К., 205.
530. Пухтинський, М. (1996). Система місцевого самоврядування в Україні. *Вісник УАДУ*, (1), 68-90.
531. Пэйн, К. (1996). Системный подход//Практика социальной работы/под ред. Кристофера Ханвея и Терри Филпота. К.: Асоціація психіатрів України, 177-191, 219-238.
532. Радаев, В. В. (1996). Штомпка П. Социология социальных изменений. *Социологический журнал*, (3-4), 416.
533. Рамон, Ш. (2000). Західна і Східна Європа: соціальна політика і соціальна робота. *Соціальна робота в Україні: перші кроки*. К.: КМ Академія, 8.

534. Рашкевич, Ю. М. (2014). Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Vydavnytstvo L'vivs'koї politekhniky, 168.

535. Резван, О. О. (2016). Етапи формування професійної рефлексії майбутніх учителів у процесі навчання у ВНЗ. *Педагогіка та психологія*, (54), 204-211.

536. Репко, І. П. (2013). Позааудиторна робота в нз як шлях самореалізації студентів. *Наукові записки кафедри педагогіки*, (33), 180-186.

537. Рожнова, Т. Є. (2010). Особливості моделювання управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах інноваційних процесів/Рожнова ТЄ. *Теорія та методика управління освітою*, (4), 1-10.

538. Розенталь, М. М., & Адо, А. В. (1972). *Философский Словарь*. Политиздат, 538.

539. Розпорядження, К.М.У. (2007). Про схвалення Концепції реформування системи соціальних послуг. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/178-2007-%D1%80>.

540. Розпорядження, К.М.У. (2013). Про затвердження Плану заходів на 2013-2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/208-2013-%D1%80>.

541. Розпорядження, К.М.У. (2014). Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.

542. Романова, І. А. (2015). Рефлексивно-діяльнісний підхід як основа формування культури інтелектуальної діяльності молодших школярів. *Педагогіка та психологія*, (48), 238-249.

543. Романовський, О. Г. (2001). Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності : дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. К., 567.

544. Романовський, О. Г., & Ігнатюк, О. А. (2015). Програма, методичні вказівки та контрольні завдання з курсу «Фізична культура та психофізіологічний тренінг» для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» зі спеціальності 8.18010021 «Педагогіка вищої школи» денної та заочної форми навчання. Х. НТУ «ХП», 44.

545. Ромм, М. В. & Ромм, Т. А. (1999). Теория социальной работы: учебное пособие. Новосибирск, 64.

546. Рудницька, О. П. (2015). Особливості устрою та функціонування територіальних громад: зарубіжний досвід. *Літописець. Збірник наукових праць*, (10), 109-112.

547. Рябова, З. В. (2012). Моделювання та проектування як ефективні засоби забезпечення якості надання освітніх послуг. *Електронне наукове фахове видання «Теорія та методика управління освітою»*, (8), 1-15.

548. Рябова, Ю. М. (2016). Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Чорноморський державний університет імені Петра Могили. Миколаїв, 238.

549. Саакян, В. Э. (2002). Проявление и тенденции развития общины и общинности в Армении: автореф. дис... канд. социол. наук. Ереван, 21.

550. Сабатовська, І. С. (2013). Модель особистості та соціальна спрямованість діяльності майбутнього фахівця. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія*, 38 (2), 20-26.

551. Савіцька, В. В. (2014). Аналіз проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до практичної професійної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки*, (1), 136-146.

552. Савіцька, В. В. (2015). Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на засадах праксеологічного підходу: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. Рівне, 200.

553. Савченко, Г. О. (2006). Формування готовності майбутніх фахівців банківської справи до аналітичної діяльності засобами моделювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Харк. держ. пед. університет ім. Г. С. Сковороди. Харків, 20.

554. Савченко, С. О., & Манькута, Я. М. (2015). Моделювання організаційно-функціональної структури системи управління ВНЗ. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 5 (1), 22-27.

555. Савчук, О., & Галай, А. (2016). Кейс-менеджмент у роботі з внутрішньо переміщеними особами. *Наукові записки НаУКМА. Сер. : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, (188), 71-74.

556. Сайко, Н. О. (2017). Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціальної реабілітації молодших підлітків у загальноосвітніх навчальних закладах: дис...доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Хмельницький національний університет. Хмельницький, 678.

557. Саппа, Г. (2011). Процес професійного самовизначення учнівської молоді: модельний аналіз. *Вісник ХНУВС*, (2 (53)), 343-351.

558. Селевко, Г. (2004). Компетентности и их классификация. *Народное образование*, (4), 138-143.

559. Семенова, А. В. (2009). Теоретичні та методичні засади застосування парадигмального моделювання у професійній підготовці майбутніх учителів: автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00. 04 «Теорія і методика професійної освіти», 40.

560. Семенова, А. В. (2010). Аналіз психолого-педагогічних, історичних передумов парадигмального моделювання в контексті теорії і методики педагогічної освіти. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*, (2), 41-45.

561. Семеренська, О. В. (2015). Основні функції фахівців із соціальної роботи в Україні та Великій Британії. *Педагогіка та психологія*, (47), 259-267.

562. Семигіна, Т. (2001). Робота в громаді як складова діяльності соціального працівника. *Соціальна політика і соціальна робота*, (4), 32-50.



563. Семигіна, Т. (2004). *Робота в громаді: практика й політика*. К.: КМ Академія, 180.
564. Семигіна, Т. (2005). *Соціальні послуги на рівні громади: український досвід і перспективи*. К. : Логос, 134.
565. Семигіна, Т. (2018). *Розвиток власних теорій соціальної роботи: глобальні тенденції. Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (15 – 16 березня 2018 року, Київ) / За ред. Ю.М. Швалба. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 90-194. URL: [http://psy.univ.kiev.ua/ua/scientific\\_publications/rozvuyvalnyi-potentsial-suchasnoi-sotsialnoi-roboty-metodolohii-ta-tekhnologii](http://psy.univ.kiev.ua/ua/scientific_publications/rozvuyvalnyi-potentsial-suchasnoi-sotsialnoi-roboty-metodolohii-ta-tekhnologii).*
566. Семигіна, Т. В. (2005). *Словник із соціальної політики*. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія, 124.
567. Семигіна, Т. В. (2005). *Теорії і методи соціальної роботи: підручник для студ. вищ. навч. закл.* К.: Академвидав, 168.
568. Семигіна, Т. В. (2006). *Модель соціального планування на місцевому рівні. Наукові записки НаУКМА, (59), 61-67.*
569. Семигіна, Т. В. (2007). *Організація надання соціальних послуг на рівні громади як загальна тенденція розвитку соціальної роботи. Соціальна політика, соціальна робота й охорона здоров'я: як Україні досягти європейського рівня якості послуг, 35-39.*
570. Семигіна, Т. В. (2007). *Соціальні послуги в Україні: сьогодення та перспективи*. К.: Вид-во ВК “Зірка”, Проект Тасіс “Посилення регіональних соціальних служб, 124.
571. Семигіна, Т. В., & Лиховид, Д. О. (2015). *Як перетворити населення на спільноту? (Соціально-технологічні аспекти розвитку територіальної громади). Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки, (174), 81-85.*
572. Семигіна, Т. В., Грига, І. М., & Шевчук, І. С. (2001). *Введення у соціальну роботу: навч. посібник*. К.: Фенікс, 11-16.
573. Семигіна, Т. В. (2001). *Введення у соціальну роботу: навчальний посібник*. К.: Фенікс, 20.

574. Семигіна, Т. В. (2007). Соціальна робота (теорія і практика): навчальний посібник. К.: ППК ДСЗУ, 341.
575. Семигіна, Т., & Лиховид, Д. (2015). Моделі та форми громадської активності у територіальних громадах. *Нова парадигма*, (128), 171-177.
576. Сенько, Ю. В. (2015). Гуманитарные основы педагогического образования. М.: Изд-во МПСУ, 240.
577. Сердюк, С. М. (2013). Формування навчальної та професійної мотивації студентів творчих спеціальностей. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер.: Педагогічні науки*, 10 (1), 62-67.
578. Сетров, М. И. (1972). Основы функциональной теории организации : Философский очерк. Л.: Наука, 164.
579. Сигов, И. И. (1974). Проблемы разработки конкретного содержания моделей специалистов широкого профиля. *Научно-методические проблемы разработки конкретного содержания моделей специалистов широкого профиля*, 216.
580. Сидоров, В. (1999). Діяльність соціального працівника: рольовий аспект. *Соціальна політика і соціальна робота*, (3-4), 41-81.
581. Сидоров, В. Н. (2000). Деятельность социального работника: роли, функции и умения. М.: СТИ МГУС, 90.
582. Синчук, С. М., Буряк, В. Л. (2003). Право соціального забезпечення України: навч. посіб. К. : Т-во «Знання», КОО, 306.
583. Синявський, В. В. (2013). Професіограми і психограми професій педагогічного спрямування. Київ, 98.
584. Сисоєва, С. О. (2006). Основи педагогічної творчості, 344.
585. Сівков, С. (2005). Концептуальне визначення сутності поняття місцевого самоврядування. *Управління сучасним містом*, (1-2), 235-241.
586. Сікора, Я. Б. (2010). Формування професійної компетентності майбутнього вчителя інформатики засобами моделювання : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00. 04 «Теорія і методика професійної освіти». Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 22.

587. Сільська громада та громадський побут. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://litopys.org.ua/istkult2/ikult208.htm>.
588. Сірий, Є. В. (2004). Соціологія. К.: Атіка, 480.
589. Скажи жизни «Да». Уикенд. 2003, 5.
590. Скворцова, С., (2010). Формування професійної компетентності майбутнього вчителя на засадах контекстного навчання. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*, (35), 36 – 71.
591. Скочиляс, А. (2001). Від традиційної політики до політики громад. *Громадські ініціативи*, (3), 13-22.
592. Скрипник, Н. С. (2012). Позааудиторна діяльність студентів вищих навчальних закладів: сутність, структура й особливості. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, (27(80)), 566-571.
593. Скуратівський, В. А., Шевченко, М. Ф. (1998). Соціальні системи та соціологічні методи дослідження: навч. посіб. Вид-во УАДУ, 188.
594. Слостенин, В. А. (1976). Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. М.: Просвещение, 160, 4.
595. Слостенин, В. А. (2009). Педагогика и психология инновационного образования. М.: Прометей, 576.
596. Слостёнин, В. А., & Каширин, В. П. (2006). Психология и педагогика: учеб. пос. М.: Академия, 480.
597. Словарь по социальной педагогике: пособие для студентов, изучающих психологию, социальную работу и социальную педагогику. (2002). М.: Академия, 365.
598. Слостанська, Г. І. (2011). Зарубіжний досвід підтримки діяльності дитячих громадських об'єднань: навчальний посібник / за ред. Г. І. Слостанської, В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В.Гнатюка, 33–53.
599. Слостанська, Г. І. (2011). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціальностями: досвід Австралії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, (23), 162–164.

600. Слозанська, Г. І. (2012). Соціальна робота з людьми з обмеженими можливостями в Австралії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (24), 160–162.

601. Слозанська, Г. І. (2012). Практична підготовка студентів спеціальності «Соціальна робота»: методичний посібник; за заг ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 33–38, 46–60.

602. Слозанська, Г. І. (2012). Післядипломна освіта соціальних працівників: австралійський досвід. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей II Міжнар. наук.- практ. конф. (Хмельницький, 15 листопада 2012 р.)*. Хмельницький: ХІСТ, 214–216.

603. Слозанська, Г. І. (2013). Інтеграція осіб з обмеженими можливостями в систему вищої освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (26), 198–201.

604. Слозанська, Г. І. (2013). Становлення і розвиток соціальної роботи в Австралії. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Педагогічні науки. Луганськ, (11 (2)), 39–44.

605. Слозанська, Г. І. (2013). Соціальний супровід осіб з обмеженими можливостями в освітньому просторі вищих навчальних закладів як форма комплексної соціальної допомоги. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (29), 199–203.

606. Слозанська, Г. І. (2013). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціалізаціями: досвід Австралії. *Актуальні проблеми соціальної роботи: волонтерство як важливий ресурс соціальної роботи: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.- практ. конф. (Ужгород, 27 вересня 2013 р.)*. Ужгород, 107–111.

607. Слозанська, Г. І. (2014). Інтеграційний підхід як принцип організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в Україні. *Інтеграційні процеси в міжнародних відносинах: історія і сучасність: зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.- практ. конф. молодих вчених та студентів (Миколаїв, 7 квітня 2014 р.)*. Миколаїв, 268–271.

608. Слозанська, Г. І. (2014). Підготовка майбутніх соціальних працівників до попередження агресивного ставлення до дітей. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29–30 квітня 2014 р.). Тернопіль: Стереарт, 714–717.

609. Слозанська, Г. І. (2014). Особливості підготовки соціальних працівників до роботи у сільській місцевості: досвід Австралії та України. *Актуальні проблеми соціальної роботи* : матеріали доп. та повід. Регіон. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 20–22 травня 2014 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 127–133.

610. Слозанська, Г. І. (2014). Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (30), 155–159.

611. Слозанська, Г. І. (2014). Практикоорієнтованість системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах як умова формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (32), 177–179.

612. Слозанська, Г. І., Поліщук, В. А. (2014). Інноваційні підходи до організації практичної підготовки майбутніх соціальних працівників: зарубіжний досвід. *Порівняльна професійна педагогіка*: науковий журнал / голов ред. Н. М. Бідюк. К.-Хмельницький: ХНУ, (2 (2)), 143–150.

613. Слозанська, Г. І. (2015). Особливості реалізації академічної мобільності. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення* : матеріали доп. та повід. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 29 квітня 2015 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 82–87.

614. Слозанська, Г. І. (2015). Соціальна адаптація студентів вищих навчальних закладів в умовах діяльності соціально-психологічних служб. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (36), 161–164.

615. Слозанська, Г. І. (2015). Роль і місце неперервної практичної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Актуальні проблеми соціальної роботи і підготовки фахівців: сучасні тенденції: матеріали доп. та повід. Всеукр. наук.- практ. конф. (Ужгород, 25 вересня 2015 р.)*. Ужгород, 96–100.

616. Слозанська, Г. І. (2015). Соціальна реклама і соціальний маркетинг: основні підходи до визначення сутності понять та специфіка застосування. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення: зб. наук. праць за матеріалами III Всеукр. наук.- практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28–29 жовтня 2015 р.)*. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 134–144.

617. Слозанська, Г. І. (2016). Підготовка майбутніх соціальних працівників до участі в міжнародних проектах і програмах. *Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів, магістрантів та студентів (Вінниця, 20–21 квітня 2016 р.)*. Вінниця, 192–194.

618. Слозанська, Г. І. (2016). Досвід Австралії з організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення: зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.- практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28–29 квітня 2016 р.)*. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 96–106.

619. Слозанська, Г. І. (2016). Соціальний маркетинг у профілактиці ВІЛ-інфекції серед молоді : зарубіжний досвід. *Соціальні проблеми сучасної молоді: український та світовий досвід вирішення: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. (Глухів, 12–13 травня 2016 р.)*. Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 298–302.

620. Слозанська, Г. І. (2016). Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Актуальні проблеми гуманітарних наук у дослідженні молодих учених: матеріали V Міжнар. наук.- практ. інт.- конф. (Київ, 1 жовтня 2016 р.)*. Київ.

621. Слозанська, Г. І. (2016). Підготовка фахівців соціальної сфери до роботи у полікультурному просторі. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 5–7 жовтня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 87–91.

622. Слозанська, Г. І. (2016). Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників у процесі їх підготовки у вищих навчальних закладах. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 17 листопада 2016 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 265–267.

623. Слозанська, Г. І. (2016). Доступ до соціальних послуг в умовах децентралізації. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами V Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29–30 листопада 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 149–157.

624. Слозанська, Г. І. (2016). Система соціальних послуг в умовах децентралізації. *Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства*: зб. тез V Всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 2 грудня 2016 р.). Кіровоград: ПВНЗ КІДМУ КПУ, 290–296.

625. Слозанська, Г. І., Горішна, Н. М. (2016). Програми подвійних спеціальностей у сфері соціальної роботи: аналіз досвіду США та Великобританії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (38), 97–101.

626. Слозанська, Г. І., Горішна, Н. М. (2016). Діяльність фахівця із соціальної роботи з надання соціальних послуг населенню у територіальній громаді. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. К.: Університет «Україна», (12), 113–119.

627. Слозанська, Г. І. (2016). Взаємозв'язок професійної підготовки студентів спеціальності «соціальна робота» у ВНЗ з можливістю їхнього працевлаштування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (39), 236–240.

628. Слозанська, Г. І. (2016). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах на основі застосування контекстного підходу. *Педагогічна освіта: теорія і практика*: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. Інститут педагогіки НАПН України. Кам'янець-Подільський, (21(2-2016)), Ч.1., 183–188.

629. Слозанська, Г. І. (2016). Організація громади як метод соціальної роботи в громаді. *Вісник Черкаського університету*. Сер.: Педагогічні науки. Черкаси, (16), 130–136.

630. Слозанська, Г. І. (2016). Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Гуманітарний корпус*: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД». №7, 144–147.

631. Слозанська, Г. І. (2016). Діяльність інтегрованих соціальних служб в умовах ОТГ. *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2016. Vol. 3 (1), 115–122.

632. Слозанська, Г. І. (2016). Забезпечення доступу до соціальних послуг в умовах об'єднаних територіальних громад. *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, ( 2 (2)), 92–102.

633. Слозанська, Г. І. (2017). Упровадження посади фахівця із надання соціальних послуг населенню в умовах об'єднаної територіальної громади: труднощі, що виникають. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*. Старобільськ, (1 (306)), Ч.1., 264–276.

634. Слозанська, Г. І. (2017). Категорії клієнтів фахівця із соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Щомісячний науково-педагогічний журнал Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка «Молодь і ринок»*. Дрогобич, (2 (145)), 68–74.

635. Слозанська, Г. І. (2017). Зарубіжний досвід організації процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*: наук.-метод. журнал. Київ, (1-2), 138–144.



636. Слозанська, Г. І. (2017). Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (1 (40)), 265–269.

637. Слозанська, Г. І. (2017). Роль фахівця із соціальної роботи в процесі реалізації методу організації громад. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. К.: ПТО НАПН України, (12), 51–55.

638. Слозанська, Г. І. (2017). Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування «casework» як методу соціальної роботи в територіальній громаді. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: зб. наук. праць: [наук. записки РДГУ]*. Рівне: РДГУ, (17 (60)), 111–114.

639. Слозанська, Г. І. (2017). Чому варто опиратися на теорії соціальної роботи при плануванні інтервенцій у практиці соціальної роботи в територіальній громаді: критичний аналіз. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки» Херсонського державного університету*. Херсон, (LXXVIII (2)), 204–210.

640. Слозанська, Г. І. (2017). Контекстний підхід у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді. *Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності: зб. матеріалів Всеукр. наук. - практик. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 5–6 квітня 2017 р.)*. Тернопіль: СМП «Тайп», 246–248.

641. Слозанська, Г. І. (2017). Нормативно-правове забезпечення роботи соціального працівника в територіальній громаді. *Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри: зб. тез II Міжнар. наук.-практик. конф. (Кропивницький, 7–8 квітня 2017 р.)*. Кропивницький: «КОД», 293–296.

642. Слозанська, Г. І. (2017). Доцільність створення інтегрованих соціальних служб в умовах об'єднаної територіальної громади: матеріали XI Міжнар. наук.-практик. конф. магістрантів та аспірантів: у 3-х ч. Ч. 3 / за ред. проф. Є.І. Сокола (Харків, 18–21 квітня 2017 р.). Харків : НТУ «ХП», 252–253.

643. Слозанська, Г. І. (2017). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Формування*

*професіоналізму фахівця в системі безперервної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. інт.- конф. (Переяслав-Хмельницький, 20–21 квітня 2017 р.). ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Київ: Міленіум, 40–43.

644. Слозанська, Г. І. (2017). Правове забезпечення процесу надання соціальних послуг в умовах об'єднаної територіальної громади. *Обліково-аналітичне забезпечення розвитку місцевих громад*: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (27 квітня 2017 р., м. Сєверодонецьк). Сєверодонецьк: ПП «Поліграф-Сервіс», 110–113.

645. Слозанська, Г. І. (2017). Діяльність територіальних центрів соціального обслуговування: перспективи розвитку із проекцією на надання соціальних послуг у територіальних громадах. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 17–18 травня 2017 р.). Тернопіль: ФОП Осаца Ю.В., 126–132.

646. Слозанська, Г. І. (2017). Social work in a community foreign experience. «Польща – Україна. Освіта та виклики сучасності». II Miedzynarodowe seminarium naukowe z cyklu (Tarnopol, 30 maja 2017 roku). Tarnopol.

647. Слозанська, Г. І. (2017). Інноваційні підходи до організації професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді. *Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи*: II Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 26–27 жовтня 2017 р.). Хмельницький: ХНУ, 49–51.

648. Слозанська, Г. І. (2017). Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах в умовах суспільних трансформацій. *Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 15 грудня 2017 р.). Київ.

649. Слозанська, Г. І. (2017). Етика соціальної роботи: навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка. Режим доступу: <http://elr.tnpu.edu.ua/login/index.php>.

650. Слозанська, Г. І. (2017). Методичні рекомендації до виконання курсової роботи для студентів спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня «бакалавр» / уклад. Н. Горішна, В. Поліщук, Г. Слозанська. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 20.

651. Слозанська, Г. І. (2017). Соціальний захист населення в умовах об'єднаної територіальної громади. *Гуманітарний корпус: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», (9), 205–209.

652. Слозанська, Г. І. (2018). Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія; за наук. ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: Осадца Ю. В., 382.

653. Слозанська, Г. І. (2018). Етичні аспекти роботи соціального працівника в територіальній громаді. Соціальна робота з різними категоріями населення у територіальній громаді: українські реалії та міжнародний досвід: колективна монографія. Тернопіль: Осадца Ю. В., 221.

654. Слозанська, Г. І. (2018). Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова*. Сер.: Соціальна робота. Соціальна педагогіка: зб. наук. праць. Київ, (24 (I том)), 214–222.

655. Слозанська, Г. І. (2018). Взаємозв'язок між моделлю професійної діяльності фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді та моделлю його професійної підготовки у ЗВО. *Наукові записки кафедри педагогіки Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Харків, (43), 365–377.

656. Слозанська, Г. І. (2018). Моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, (2 (43)), 255–260.

657. Слозанська, Г. І. (2018). Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальне*

*виховання: від традиції до сучасності: Міжнар. наук.- практ. конф.* (Київ, 29 березня 2018 р.). Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.

658. Слозанська, Г. І. (2018). Самоорганізація як фактор розвитку територіальної громади. *Соціальна робота: виклики сьогодення: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.- практ. конф.* (Тернопіль, 26–27 квітня 2018 р.). Тернопіль: ФОП Осаца Ю.В., 126–132.

659. Слозанська, Г. І. (2018). Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти: зб. наук. праць за матеріалами I Всеукр. наук.- практ. конф.* (Суми, 24 травня 2018 р.). [Електронний ресурс]. Суми: КЗ СОППО. Режим доступу: <https://sites.google.com/view/professional-education-kaf/діяльність-кафедри/всеукраїнська-конференція-2018>.

660. Слозанська, Г. І. (2018). Кейс-менеджмент у роботі із соціально вразливими категоріями населення в умовах територіальної громади. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення: матеріали II Всеукр. наук.- практ. конф.* (Маріуполь, 15 червня 2018 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 305–309.

661. Слозанська, Г. І. (2018). Розвиток інформаційно-консультаційних послуг для молоді в Україні. *Національний семінар з інформування та консультування молоді* (Вінниця, 20–21 червня 2018 р.). м. Вінниця.

662. Слозанська, Г. І. (2018). Соціальна робота в громаді: основні моделі її реалізації закордоном. *Актуальні проблеми сучасної соціології і соціальної роботи та професійної підготовки фахівців: антидискримінаційна теорія і практика: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.- практ. конф.* (Ужгород, 14 вересня 2018 р.). Ужгород: РІК-У, 100–102.

663. Слозанська, Г. І. (2018). Соціальний працівник в об'єднаній територіальній громаді: ролі, які він виконує. *Психологічні виміри розвитку сучасної освіти України в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнар. наук.- практ. конф. з нагоди 20-річчя каф. практ. псих.* (Тернопіль, 19–20 жовтня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім.В.Гнатюка, 160–162.

664. Слозанська, Г. І. (2018). Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інформаційний науково-методичний журнал «Освіта Сумщини»*. Суми, (3 (39)), 16–19.
665. Слозанська, Г. І. (2011). Професійна підготовка соціальних працівників у вищих навчальних закладах Австралії: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.
666. Смеречак, Л. (2010). Роль куратора академгрупи в процесі формування професійного інтересу майбутніх соціальних педагогів. *Молодь і ринок*, (9), 122.
667. Смеречак, Л. (2011). Позааудиторна самостійна робота у системі професійної підготовки мабуйтніх соціальних педагогів. *Молодь і ринок*, (12), 63-65.
668. Смирнова, Е. Э. (1977). Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. Изд-во ЛГУ, 216.
669. Сміт, П. Розвиток місцевої спільноти. *Спільнота: посібник із будівництва спільноти (команди)*. Західноукраїнський ресурсний інтернет-портал дистанційної освіти з суспільно-гуманітарних наук [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.zurc.org.ua>.
670. Собчак, Н. М. (2004). Зміст і форми професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 351.
671. Софій, О., Клеманська, А. (2001). Громада – це... Деякі думки щодо курсу «Розвиток громади» (ІМГС). *Громадські ініціативи*. (3), 23-36.
672. Социальная работа (1999). Под общей ред. проф. В. И. Курбатова. Ростов н/Дону, 576.
673. Соціальна робота в Україні, С. (2004). Навч. посібник для вищ. навч. закл., І. Д. Зверєва, О. В. Безпалько, С. Я. Харченка та ін.[За заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової]. К.: Центр навчальної літератури, 256.

674. Соціальний захист населення України: статистичний збірник Державної служби статистики України. (2018). [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_szn\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_szn_2017.pdf).

675. Спіріна, Т. П. (2009). Формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Житомирський державний університет імені Івана Франка. 246.

676. Сташків, Б. І. (2005). Соціальне обслуговування у системі соціального забезпечення : правові питання. *Право України : Юрид. журнал.* (1), 76-79.

677. Степко, М. Ф., Болубаш, Я. Я., Шинкарук, В. Д., Грубінко, В. В., & Бабин, І. І. (2003). Болонський процес у фактах і документах. Тернопіль: вид-во ТДПУ ім. В. Гнатюка. 122.

678. Столяренко, О. В. (2015). Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця: навчально-методичний посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД». 210.

679. Стоян, А. Н. (1984). Организация досуга студенческой молодежи. К.: Вища школа. 41.

680. Стратегія розвитку системи соціальних послуг в Україні. 2012. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80>

681. Страшун, Б. А. (1976). Социализм и демократия: социалистическое народное представительство. *Международные отношения*, 207.

682. Сургова, С. Ю. (2012). Формування готовності до превентивної діяльності майбутніх соціальних працівників у вищому навчальному закладі: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Держ. вищ. навч. закл. "Донбас. держ. пед. ун-т". Слов'янськ, 190.

683. Сусак, Т. І. (2008). Формування у студентів професійних вмінь щодо соціального супроводу різних груп клієнтів. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 63-68.

684. Сырятов, Н. (2002). Внутрифирменные профессиональные стандарты как основа функционирования системы управления персоналом предприятия. *Менеджмент сегодня*, 4, 28-33.
685. Сытин, А. К. (2015). Гёте – Коперник и Кеплер органического мира. *Историко-биологические исследования*, 7(2).
686. Танчин, І. З. (2005). Соціологія : навч. посіб. Л. : Укр. акад. друкарства, 360.
687. Тенищева, В. Ф. (2008). Интегративно-контекстная модель формирования профессиональной компетенции : автореф. дисс. на соискание учен. степени д-ра пед. наук / В. Ф. Тенищева. Москва, 48.
688. Теорія і практика соціальної роботи (1995). Під заг. ред. В. Н. Ярською. Саратов, 45-62.
689. Теремко, В. І. (2007). Релігійна громада: сутність та її історичні форми : автореферат дис. ... канд. філос. наук : 09.00.11; Київ. нац. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. К. : [б. в.], 18.
690. Терлецький, О. (1935). Історія “Учительської громади”(1908–1933). *Двадцятьп'ятьліття товариства “Учительська громада”*. Ювілейний науковий збірник. Львів, 7-48.
691. Тернер, Дж. (1985). Структура социологической теории ; [пер. с англ.]. М.: Прогресс, 472.
692. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://tnpu.edu.ua/vyhovna%20robota/index.php>.
693. Тименко, В. М. (2005). Педагогічні засади соціальної роботи зі студентською молоддю у вищих навчальних закладах США : автореферат дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К.: Пів АПНУ, 21.
694. Титаренко, Т. М. (2003). Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. К.: Либідь, 376.

695. Ткаченко, О. А. (2010). Контекстне навчання у форматі «справожиттєвого» підходу як альтернатива традиційної системи професійної освіти. *Горизонти образования*, (2), 30. 158 – 163.

696. Ткачук, А. (2001). Населення чи громада? або Як впливати на місцеву владу. К.: Ін-т громад. сусп-ва. 56-62.

697. Трачук, О. (2016). Рід та родоплемінний лад у східних слов'ян. *Наукові записки з української історії*: зб. наук. ст. Переяслав-Хмельницький (Київ. обл.): Домбровська Я. М., Вип. 39. 123.

698. Троценко, Н. Є. (2012). Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. К., 200.

699. Трубавіна, І. М. (2009). Теоретико-методичні основи соціально-педагогічної роботи: дис... д-ра пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». К., 425.

700. Трубачова, С. (2001). Роль методів самостійного набуття знань в організації пізнавальної діяльності учнів. *Рідна школа*, (1), 39-42.

701. Тюптя, Л. Т. (2008). Соціальна робота : теорія і практика : навч. посіб. К. : Знання. 574.

702. Тюптя, Л. Т. (2017). Соціальна робота. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [pidruchniki.ws](http://pidruchniki.ws).

703. Тюптя, Л. Т., & Іванова, І. Б. (2004). Соціальна робота. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://pidruchniki.ws>.

704. Узнадзе, Д. Н. (2004). Общая психология. М.: Смысл. 413.

705. Уйсімбаєва, Н. В. (2010). Науково-дослідна діяльність майбутнього фахівця. *Збірник наукових праць: Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. Вип, 88, 243-246.

706. Уиттлси, Д. (1957). Региональная концепция и региональный метод. *Американская география. Современное состояние и перспективы*/Сост. П. Джемс, К. Джонс, 37-80.



707. Указ Президента. (2001). Про Стратегію подолання бідності. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/637>.
708. Указ Президента. (2015). Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції» від 05.10. 2015 р. № 570/2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/150/2015>.
709. України, Р. К. М. (2012). Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1>.
710. України, Р. К. М. (2014). Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1,80,n8>.
711. Українська громада. (2016). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ukrhomada.org/ua/about/hromada-shortly/>.
712. Улановский, А. М. (2009). Конструктивизм, радикальний конструктивизм, соціальний конструкціонізм: мир как інтерпретація. *Вопросы психологии*, (2), 37.
713. Уроки зменшення шкоди: навчальний посібник. (2017). <http://www.aidslessons.org.ua/ua/uroki/ii-uroven/146-urok-14-kompleksni-modeli-sotsialnoji-roboti.html>.
714. Урсол, О. В. (2012). Формування культури професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних методів навчання: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. авіац. ун-т. К., 200.
715. Файєр, О. А. (2009). Поняття професійної діяльності та її структурні елементи. *Університетські наукові записки*, (3), 126-131.
716. Файчук, О. Л. (2013). Формування валеологічної культури майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 200.
717. Фалинська, З. З. (2006). Практична підготовка майбутніх соціальних

педагогів у вищих навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00. 04 «Теорія та методика професійної освіти». Вінниця, 23.

718. Федух, І. С. (2011). Визначення змісту поняття «ціннісна орієнтація» у сучасній психолого-педагогічній науці. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, (3).

719. Фесенко, А. М., & Бондарець, Б. Б. (2012). Дієвість системи соціальних гарантій в Україні: критичний аналіз. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер.: Соціологія*, (184, Вип. 172), 106-110.

720. Филатова, Е. В. (2004). Теория социальной работы : учебное пособие. Кемерово : Кузбассвузиздат, 96.

721. Фирсов, М. В. (1993). Введение в специальность и основы профессиональной этики социального работника. М., 264.

722. Фирсов, М. В. & Студенова, Е. Г. (2001). Теория социальной работы: учеб. пособие. М.: Гуманит. изд. центр Владос, 432 .

723. Філь, О. А. (2008). Теоретичний аналіз конкурентоздатності організацій в умовах організаційного розвитку. *Актуальні проблеми психології*, 1, 21-22.

724. Фірсон, М. В. (2002). Психологія соціальної роботи : зміст та методи психосоціальної практики : учеб. посібник для студ. вищ. навчань, закладів. М. : «Академія», 192.

725. Фіцула, М. М. (2000). Педагогіка. К.: Академія, 111-120.

726. Фокшек, А. В. (2011). Системний та синергетичний підходи у моделюванні сучасного педагогічного процесу. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького: зб. наук. пр. Серія: Педагогіка*, (6), 213-220.

727. Фрадинська, А. П. (2012). Психологічні особливості професійних очікувань майбутніх соціальних працівників. Дисертація канд. психол. наук: 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Держ. прикордон. служба України, Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 160.

728. Халецька, А. А. (2009). Розвиток системи державних і недержавних соціальних служб: проблеми соціальної політики. *Економіка та держава*, (7), 80-82.
729. Хміль, Ф. І. (2003). Основи менеджменту: підручник. К.: Академвидав.
730. Хмурина, Т. О. (2014). Формування соціально-професійної зрілості майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.
731. Холостова, Е. (1998). Теория социальной работы: учебник. М.: Юрист, 334.
732. Холостова, Е. И. & Сорвина, А.С. (2001). Социальная работа: теория и практика: учеб. пособие. М.: ИНФРА, 427.
733. Холостовой, Е., Кононовой, Л. & Вдовиной, М. (2014). Теория социальной работы : учебник для бакалавров. М. : Издательство Юрайт, 345.
734. Холостовой, Е. І. (2002). Технології соціальної роботи: підручник за заг. ред. проф. М.: ИНФРА. М, 400.
735. Хоменко-Семенова, Л. О. (2015). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до використання інтерактивних технологій у професійній діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. авіац. ун-т. Київ, 200.
736. Хом'юк, І. В. (2011). Професійна орієнтація як засіб забезпечення професійної мобільності.
737. Хорев, Б. С. (1981). Территориальная организация общества: актуальные проблемы регионального управления и планирования в СССР. Мысль, 320.
738. Хуторской, А. В. (2003). Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования. *Народное образование*, (2), 58-64.
739. Хуторской, А. В. (2004). Практикум по дидактике и современным методикам обучения. СПб.: Питер, 102.

740. Цегольник, П. А. (1997). Формування професійної моделі фахівця в сфері управління. *Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України*.

741. Цибулько, Л. Г. (2014). Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, в умовах регіонального освітньо-виховного простору: дис... д-ра пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Держ. закл. «Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка». Луганськ, 400.

742. Цілі сталого розвитку 2016-2030. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.

743. Черкасова, С. О. (2001). Просвітницько-педагогічна діяльність студентських громадських організацій університетів України (друга половина XIX–початок XX ст.): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00. 01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». 20.

744. Черкаський, І. (1928). Громадський (копний) суд на Україні-Русі XVI–XVIII вв. *Праці комісії для вивчення історії західноруського та українського права*. (13), 255.

745. Черкашина, Т. О. (2010). Недержавні громадські організації як суб'єкт надання соціальної допомоги населенню. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://dspace.ksu.ks.ua/handle/123456789/248/simple-search?query=&sort\\_by=score&order=desc&rpp=10&filter\\_field\\_1=dateIssued&filter\\_type\\_1>equals&filter\\_value\\_1=%5B2010+TO+2018%5D&filter\\_field\\_2=dateIssued&filter\\_type\\_2>equals&filter\\_value\\_2=2010&etal=0&filtername=subject&filterquery=%22third+sector%22&filtertype>equals](http://dspace.ksu.ks.ua/handle/123456789/248/simple-search?query=&sort_by=score&order=desc&rpp=10&filter_field_1=dateIssued&filter_type_1>equals&filter_value_1=%5B2010+TO+2018%5D&filter_field_2=dateIssued&filter_type_2>equals&filter_value_2=2010&etal=0&filtername=subject&filterquery=%22third+sector%22&filtertype>equals)

746. Чернета, С. Ю. (2010). Соціальний педагог в системі соціально-правового захисту дітей та молоді. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. Соціальна педагогіка. 23, 262-264.

747. Черниш, О. І. (2006). Теоретико-методологічні засади формування нових механізмів державного регулювання в сфері соціально значимих послуг : автореф. дис... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02. Донец. держ. ун-т упр. Донецьк, б. в., 39.

748. Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича. (2017). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://chnu.edu.ua/>

749. Чернов, С. І. (2014). Текст лекцій з дисципліни “Публічне адміністрування”; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Х. : ХНУМГ, 7.
750. Чисельність наявного населення Тернопільської області за 2016 рік: Статистичний бюлетень/Головне управління статистики у Тернопільській області. (2017). Отримано з [http://www.te.ukrstat.gov.ua/files/Bul/ks\\_z1\\_2016.pdf](http://www.te.ukrstat.gov.ua/files/Bul/ks_z1_2016.pdf).
751. Чміленко, Г. М. (2005). Адміністративні послуги в Україні. *Юрид. вісн.* (2), 86-93.
752. Шанскова, Т. І. (2005). Актуальні тенденції у підготовці майбутніх соціальних педагогів до соціально-педагогічного супроводу сімей. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (21), 142-145.
753. Шапран, Ю. (2012). Педагогічне моделювання у процесі формування професійної компетентності майбутнього вчителя біології. *Рідна школа*, (12), 39-43.
754. Шахрай, В. М. (2006). Технології соціальної роботи : навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури. 486.
755. Шевців, З. М. (2012). Основи соціально-педагогічної діяльності: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 85-111.
756. Шеннон, Р. (1978). Имитационное моделирование систем-искусство и наука. 246.
757. Шеремет, А. М. (2016). Формування професійної готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з клієнтами соціальних центрів матері і дитини : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти»; Хмельницька гуманіт.-пед. академ. Хмельницький, 20.
758. Шинкарук, В. І. (1986). Філософський словник. 2-е вид., перероб. і доп. К. : Головна ред. УРЕ, 800.
759. Шишов, С. Е. (1999). Понятие компетенции в контексте качества образования. *Стандарты и мониторинг в образовании*, (2), 30-34.
760. Шмелькова, Г., & Надточій, Н. (2016). Самостійна робота студента як особлива форма самоосвіти в ході вивчення іноземної мови у вищому навчальному закладі. *Нова педагогічна думка*, (2), 62-65.

761. Шпеник, С. З. (2016). Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми групи ризику в США та Великій Британії: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 22.
762. Штоф, В. А. (1975). *Формы и методы научного познания./Диалектический материализм. Учебное пособие для аспирантов нефилософских специальностей.* М.: Высш. школа, 343-371.
763. Штофф, В. А. (1966). *Моделирование и философия.* Наука. 258.
764. Шумейко, І. А., Лігоненко, О. В., Чорна, І. О., Зубаха, А. Б., Дігтяр, І. І., Стоороженко, О. В., & Горб, Л. І. (2015). *Організація самостійної роботи студентів в умовах особистісно-орієнтованого навчання.* 268.
765. Щепанський, Я. (1969). *Элементарные понятия социологии: Пер. с пол.* Прогресс. 240.
766. Щукина, Н. П. (2000). *Этика социальной работы: материалы методологического семинара.* М., 48-52.
767. *Энциклопедия социальной работы. (1993-1994). В 3 т. Т.3.: Пер. с англ.* М.: Центр общечеловеческих ценностей, 446.
768. *Эффективность деятельности учреждений социального обслуживания населения. Выборочное обследование учреждений социального обслуживания населения в трех регионах Российской Федерации. (1997).*
769. Юдин, Э. Г. (1997). *Методология науки. Системность. Деятельность.* М.: Эдиториал Урсс, 445.
770. Ягупов, В. В. (2002). *Педагогіка: навч. посібник.* К.: Либідь, 560.
771. Ягупов, В., & Свистун, В. (2007). *Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. Наукові записки НаУКМА. Сер.: Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота, (1), 3-8.*
772. Якобсон, П. М. (1969). *Психологические проблемы мотивации поведения человека.* М. : Просвещение, 317.
773. Яновський, А. О. (2009). *Зміст пошуково-дослідної діяльності. Збірник наукових праць. Наукові записки, (83), 234-238.*

774. Ярмаченко, М. Д. (2001). Педагогічний словник : за ред. дійсного члена АПН України М. Д. Ярмаченка. К. Педагогічна думка. 234.
775. Ярская-Смирнова, Е. (1998). Профессиональная этика социальной работы. М.: Освіта, 186.
776. Ясвін, В. А. (2000). Освітнє середовище: від моделювання до проектування. М.: Освіта, 5-35.
777. Яхно, Т. П. (2012). Конфліктологія та теорія переговорів. навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 168.
778. Agranoff, R. (1977). Services Integration. In: W. F. Anderson, B. J. Frieden, M. J. Murphy (Eds.). *Managing Human Services* (p. 527-561). Wash., D. C: *International City Management Association*.
779. Agranoff, R., & Lindsay, V. A. (1983). Intergovernmental management: perspectives from human services problem solving at the local level. *Public Administration Review*, 43(3), 227-237.
780. Aksan, N., Kısac, B., Aydın, M., & Demirbuken, S. (2009). Symbolic interaction theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 902-904.
781. Album, D. (1995). Hvordan går det med Goffman og Garfinkel? Teorier om samhandling ansikt til ansikt. *Sosiologisk tidsskrift*, 4, 245-262.
782. Alexander, C., & Charles, G. (2009). Caring, Mutuality and Reciprocity in Social Worker-Client Relationships: Rethinking Principles of Practice. *Journal of Social Work*, 9(1), 5-22.
783. Altrichter, H., Posch, P., Somekh, B., & Feldman, A. (2005). *Teachers investigate their work: An introduction to action research across the professions*. Routledge, 234.
784. Antony, B., & Kaushik, A. (2010). Social Action: Concept and Principles. *Social Work Intervention with Communities and Institutions*, 214.
785. Arvand, J., Shafiabadi, A., Falsafinejad, M. R., & Naderi, N. (2012). Depression in patients with chronic hepatitis B: an experience on individual solution-focused therapy. *Gastroenterology and Hepatology from bed to bench*, 5(3), 166.

786. Austin, D. (2000). Social work and social welfare administration: A historical perspective. *The handbook of social welfare management*, 27-54.
787. Babbie, E. R. (1998). *The practice of social research*. International Thomson Publishing Services, 322.
788. Badger, S. (1998). *Lexicon of Terms and Concepts in Public Administration, Public Policy and Political Science*, 124.
789. Bagley, C., & Ramsay, R. (1986). Sexual abuse in childhood: Psychosocial outcomes and implications for social work practice. *Journal of Social Work & Human Sexuality*, 4(1-2), 33-47.
790. Bailey, R. V. (1975). *Radical social work*. Random House Inc. 170.
791. Baldock, P. (1974). *Community work and social work*. London: Routledge & Kegan Paul. 190.
792. Baldwin, M. (2016). *Social work, critical reflection and the learning organization*. Routledge. 246.
793. Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. *Handbook of socialization theory and research*, 262.
794. Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). Social learning theory. 46.
795. Barker, R. (1995). *The Social Work Dictionary*. Washington: N-Press, 93.
796. Barker, R. L. (2003). *The social work dictionary*. Washington: NASW Press, 68.
797. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
798. Bauman, Z. (1995). *Life in fragments: Essays in postmodern morality*. 146.
799. Beckett, C., & Horner, N. (2015). *Essential theory for social work practice*. Sage. 542.
800. Beels, C. C. (2009). Some historical conditions of narrative work. *Family Process*, 48(3), 363-78. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/218869106?accountid=1229>.



801. Bellah, R. N., Madsen, R. D., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley: University of California Press. 410.
802. Berg, I. K., De Jong, P., Center, M., & Hepworth, R. (2004). Building solution-focused partnerships in children's protective and family services. *American Humane*. 238.
803. Berry, W. (1996). Does community have a value? In W. Berry & B. Castro (Eds.), *Business and society: A reader in the history, sociology, and ethics of business*. London: Oxford University Press. 74 – 79.
804. Berzin, S., O'Brien, K., & Tohn, S. (2012). Working on What Works: A New Model for Collaboration. *School Social Work Journal*, 36(2).
805. Bhattacharya, S. (2003). *Social Work: an integrated approach*. Deep and Deep Publications. 518.
806. Biklen, D. P. (1983). *Community Organizing: Theory and Practice*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall. 502.
807. Blaikie, N. (2009). *Designing social research*. Polity. 352.
808. Boehm, A., & Staples, L. H. (2002). The functions of the social worker in empowering: The voices of consumers and professionals. *Social Work*, 47(4), 449-460.
809. Boehm, W. W. (1959). *The social casework method in social work education*. Council on Social Work Education, (10), 123-126.
810. Boekaerts, M. (1999). Self-regulated learning: Where we are today. *International Journal of Educational Research*, (31), 445–457.
811. Bok, S. (1999). *Lying: Moral choice in public and private life*. Vintage. 78.
812. Bopp, G. & Bopp, M. (1998). *A Practical Guide to Building Sustainable Communities*. Calgary: Alberta, 68.
813. Borden, W. (2000). The relational paradigm in contemporary psychoanalysis: Toward a psychodynamically informed social work perspective. *Social Service Review*, 74(3), 352-379.

814. Botvin, G. J., Baker, E., Dusenbury, L., Tortu, S., & Botvin, E. M. (1990). Preventing adolescent drug abuse through a multimodal cognitive-behavioral approach: Results of a 3-year study. *Journal of consulting and clinical psychology, 58*(4), 437.

815. Bowen, M. (1966). The use of family theory in clinical practice. *Comprehensive psychiatry, 7*(5), 345-374.

816. Brandell, J. R. (2004). *Psychodynamic social work*. Columbia University Press.

817. Brennan, J. P., & Kaplan, C. (1993). Setting new standards for social work case management. *Psychiatric Services, 44*(3), 219-222.

818. Briggs, S. (2016). Agile Based Learning: What Is It and How Can It Change Education? [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.opencolleges.edu.au/informed/features/agile-based-learning-what-is-it-and-how-can-it-change-education/>

819. Brown, J. (1999). Bowen family systems theory and practice: Illustration and critique. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy, 20*(2), 94-103.

820. Brun, C., & Rapp, R. C. (2001). Strengths-based case management: Individuals' perspectives on strengths and the case manager relationship. *Social work, 46*(3), 278-288.

821. Bryant, R. (1972). Community Action. *British Journal of Social Work, (2)*.

822. Burkett, I. C. (2001). Traversing the swampy terrain of postmodern communities: Towards theoretical revisionings of community development. *European Journal of Social Work, 4*(3), 233-246.

823. Burns, D., Hambleton, R., & Hoggett, P. (2001). *The politics of decentralisation: revitalising local democracy*. Macmillan. 246.

824. Burns, D., Hambleton, R., Hoggett, P. (1994). The Politics of Decentralization Revitalising Local Democracy. *Basingstoke and London: Macmillan, 283*.

825. Burns, T., Catty, J., Dash, M., Roberts, C., Lockwood, A., & Marshall, M. (2007). Use of intensive case management to reduce time in hospital in people with severe mental illness: systematic review and meta-regression. *Bmj, 335*(7615), 336.

826. Burns, T., Fioritti, A., Holloway, F., Malm, U., & Rössler, W. (2001). Case management and assertive community treatment in Europe. *Psychiatric Services*, 52(5), 631-636.

827. Butler, B., Sproull, L., Kiesler, S., & Kraut, R. (2002). Community effort in online groups: Who does the work and why. *Leadership at a distance: Research in technologically supported work*, 171-194.

828. Butler, S. S., & Eckart, D. (2007). Civic engagement among older adults in a rural community: A case study of the senior companion program. *Journal of Community Practice*, 15(3), 77-98.

829. Chalekian, P. M. (2016). Instantiations of POSDCORB: A framework-theory-model approach. *Administration & Society*, 48(3), 316-343.

830. Challis, D., & Davies, B. (1986). *Case management in community care*. Gower.

831. Chamberlain, R., & Rapp, C. A. (1991). A decade of case management: A methodological review of outcome research. *Community Mental Health Journal*, 27(3), 171-188.

832. Checkoway, B. (1995). Six strategies of community change. *Community Development Journal*, 30(1), 2-20.

833. Christ, G. H., & Sormanti, M. (2000). Advancing social work practice in end-of-life care. *Social Work in Health Care*, 30(2), 81-99.

834. Clark, C. L. (2000). *Social work ethics: Politics, principles and practice*. Macmillan Press. 248.

835. Cohen, E., & Lotan, R. (2014). *Designing Groupwork: Strategies for the Heterogeneous Classroom. Third Edition*. Teachers College Press, 236.

836. Cohen, A. P. (1985). *The symbolic construction of community*. New York : Tavistock Publication and Ellis Horwood Limited, 9.

837. Collins, A., Pancoast, D. (1976). *Natural Helping Networks*. Wash., D. C: National Association of Social Workers. 468.

838. Compton, B.R. og B. Galaway: *Social Work Processes*. 3.utgave. Homewood Ill. Dorsey 1984. 142.

839. Congress, E., & McAuliffe, D. (2006). Social work ethics: Professional codes in Australia and the United States. *International Social Work, 49*(2), 151-164.
840. Conklin, J. (2005). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives Complete Edition. Vol. 83, No. 3, 154-159.
841. Corcoran, J., & Pillai, V. (2007). A review of the research on solution-focused therapy. *British Journal of Social Work, 39*(2), 234-242.
842. Corey, S. M. (1953). Action research to improve school practices. 70.
843. Cottrell, A. H. (1964). Theory of crystal dislocations. 91.
844. Courmoyer, B. R. (2016). *The social work skills workbook*. Cengage Learning. 346.
845. Cowley, A. D. S. (1993). Transpersonal social work: A theory for the 1990s. *Social work, 38*(5), 527-534
846. Crampton, D., & Coulton, C. J. (2009). The benefits of life table analysis for describing disproportionality. *Child Welfare, 87*(2), 189-202.
847. Creswell, J. W. (1996). Research design. *Qualitative and Quantitative Approach. Thousand Oaks: SagePublications*.
848. Davis, M. (2000). *The Blackwell Encyclopaedia of Social Work*, (eds.). Blackwell Publishers. Massachusetts. 317-318.
849. Davis, R. A. (2001). A cognitive-behavioral model of pathological Internet use. *Computers in human behavior, 17*(2), 187-195.
850. De Fátima de Campos França, Maria, and Roosevelt Moisés Smeke Cassorla. "Rewards and frustrations of being a social worker: A qualitative study." *Journal of Social Work Practice 18.2* (2004): 211-221.
851. Definition of Community Work: Community Work Knowledge and Skills. *Web-site of Community Work Education and Training Network*. (2016). Available at: [http://www.cwetn.org/aandq/Definition\\_of\\_Community\\_Work.htm](http://www.cwetn.org/aandq/Definition_of_Community_Work.htm).
852. Dictionary. Com. (2017). Available at: <http://dictionary.reference.com/browse/competence>, <http://dictionary.reference.com/browse/competency?qsrc=2446>
853. DiNardo, J. (2008). Natural experiments and quasi-natural experiments. *The New Palgrave Dictionary of Economics*.

854. Dochy, F., Segers, M., Vanden, Boossche P. & Gijbels, D. (2003). Effects of problem-based learning: A meta-analysis. *Learning and Instruction*, 13 (5), 533–568.
855. Doel, M., & Marsh, P. (2017). *Task-centred social work*. Routledge. 160.
856. Dominelli, L. (2002). *Feminist social work theory and practice*. Palgrave Macmillan.
857. Dominelli, L. (2010). *Social work in a globalizing world*. Polity.
858. Donovan, J., Rose, D., & Connolly, M. (2017). A Crisis of Identity: Social Work Theorising at a Time of Change. *The British Journal of Social Work*, bcw180.
859. Dougherty, J. (1971). *Contending Theories of International Relations*. N.-Y.: Harper & Row, 348.
860. Douglas, T. (1979). *Group Processes in Social Work*, John Wiley & Sons, Chichester.
861. Douglas, T. (2002). *Basic groupwork*. Routledge, 2<sup>nd</sup> edition, 150.
862. Droppa, D. C. (2007). Developing student competence in policy practice through policy projects in human service organizations. *The Journal of Baccalaureate Social Work*, 12(2), 83-97.
863. DuBois, B. L., & Miley, K. K. (2013). *Social work: An empowering profession*. Pearson Higher Ed. 380.
864. Dunham, A. (1958). *Community welfare organization: principles and practice*. Crowell, 480.
865. Dunham, H. W. (1948). Social psychiatry. *American Sociological Review*, 183-197.
866. Dustin, D. (2016). *The McDonaldization of social work*. Routledge. 456.
867. Eagle, N., & Pentland, A. S. (2006). Reality mining: sensing complex social systems. *Personal and ubiquitous computing*, 10(4), 255-268.
868. Edelson, D., Gordin, D., Nand Pea, R. (1999). Addressing the challenges of inquiry-based learning through technology and curriculum design. *Journal of the Learning Sciences*, 8 (3/4), 391–450.
869. Eden, C. (1992). On the nature of cognitive maps. *Journal of management studies*, 29(3), 261-265.

870. Elliot, J. (1991). *Action research for educational change*. McGraw-Hill Education (UK). 124.
871. Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual review of sociology*, 2(1), 335-362.
872. Encyclopedia of governance: in 2 volumes / [Mark Bevir (Ed.) et al.]. (2007). London : SAGE Publications Ltd. (1), 1028.
873. Erikson, E. H. (1994). *Identity: Youth and crisis*. WW Norton & Company, (7), 124-128.
874. Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1998). *The life cycle completed (extended version)*. WW Norton & Company. 268.
875. Fawcett, B. (2007). Consistencies and inconsistencies: Mental health, compulsory treatment and community capacity building in England, Wales and Australia. *The British Journal of Social Work*, 37(6), 1027-1042.
876. Fellin, P. (2001). *The community and the social worker* (3rd ed.). Itasca, IL: F. E. Peacock. 456.
877. Fellin, P. (2001). Understanding American communities. *Strategies of community intervention, 6th edition*. Itasca, IL: FE Peacock Publishers, Inc.
878. Fischer, J. (1973). Is casework effective? A review. *Social work*, 18(1), 5-20.
879. Fischer, J. (1978). *Effective casework practice: An eclectic approach*. McGraw-Hill College. 128.
880. Fook, J. (1993). *Radical casework: A theory of practice*. Allen & Unwin.
881. Ford, R. (1994). The McDonalidization of Society: An investigation into the changing character of contemporary social life. *Clinical Sociology Review*, 12(1), 25.
882. Foster-Fishman, P. G., Fitzgerald, K., Brandell, C., Nowell, B., Chavis, D., & Van Egeren, L. A. (2007). Mobilizing residents for action: The role of small wins and strategic supports. *American Journal of Community Psychology*, 38 (3/4), 143-152.
883. Fried, C. (1978). *Right and wrong* (Vol. 153). Harvard University Press.
884. Friedlander, W. (1976). *Concepts and methods of social work*. Prentice Hall Professional, 243.

885. Friedlander, W. (1977). *Introduction to Social Welfare*, Prentice Hill, New Delhi. 324.
886. George, C. M. (2008). Solution-Focused Therapy: Strength-Based Counseling for Children With Social Phobia. *The Journal of Humanistic Counseling*, 47(2), 144-156.
887. Georgoussi, Eugenia. "Research Note Social workers in Greece: how they spend their working hours." *European Journal of Social Work* 6.1 (2003): 65-71.
888. Germain, C. B., & Gitterman, A. (1996). *The life model of social work practice: Advances in theory & practice*. Columbia University Press. 398.
889. Giddens, A. (1988). *Social theory today*. Stanford University Press, 1988 – *Social Science*, 428.
890. Giddens, A. (2003). Sociálna práca študijný program: sociálny a misijný pracovník s rómskou komunitou. 122.
891. Gilchrist, A. (2006). Community work in the UK—a continuing journey. *Unter*: <http://ebookbrowse.com/acw-talking-point-cd-in-the-uk-revised-dec-05-pdfd70335566>.
892. Gilgun, J. F. (2005). The four cornerstones of evidence-based practice in social work. *Research on Social Work Practice*, 15(1), 52-61.
893. Gilgun, J. F. (2005). The four cornerstones of evidence-based practice in social work. *Research on Social Work Practice*, 15(1), 52-61.
894. Ginsberg, L. (Ed.). (1998). *Social work in rural communities* (3rd ed.). Alexandria, VA: Council on Social Work Education. 386.
895. Ginsberg, L. H. (2001). *Social work evaluation: Principles and methods*. Allyn & Bacon. 346.
896. Gitterman, A. (2009). *Encyclopedia of social work with groups*. Routledge, 332.
897. Gitterman, A., & Schulman, L. (Eds.). (2005). *Mutual aid groups, vulnerable and resilient populations, and the life cycle*. Columbia University Press. 346.
898. Gojová, A. (2008). Community social work. Ostrava, 69.
899. Goldstein, H. (1973). *Social Work Practice; a Unitary Approach*. Columbia. 96.
900. Goldsworthy, J. (2002). Resurrecting a model of integrating individual work with community development and social action. *Community Development Journal*, 37(4), 327-337.

901. Google Scholar. (2016). Roles of social workers in + in+&btnG=&hl=uk&as\_sdt=0%2C5&as\_vis=1
902. Google Scholar. Casework case, management in social work. (2017). Retrieved from [https://scholar.google.com/scholar?start=70&q=what+is+casework+case+management+in+social+work&hl=uk&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?start=70&q=what+is+casework+case+management+in+social+work&hl=uk&as_sdt=0,5)
903. Gordon, H., & Lee, G. (1953). Theory and Practice of Social Case Work. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 118(3), 271-272.
904. Gostautas, A., Cepukienė, V., Pakrosnis, R., & Fleming, J. S. (2005). Reports of Empirical Studies: The Outcome of Solution-Focused Brief Therapy for Adolescents in Foster Care and Health Care Institutions. *Baltic Journal of Psychology*, 6(2).
905. Grant, A. M. (2011). The Solution-Focused Inventory—A tripartite taxonomy for teaching, measuring and conceptualising solution-focused approaches to coaching. *The Coaching Psychologist*, 7(2), 98-106.
906. Gray, M., & Webb, S. (Eds.). (2012). *Social work theories and methods*. Sage.
907. Greene, R. R. (Ed.). (1999). *Human behavior theory and social work practice*. Transaction Publishers. 348.
908. Greenwood, E. (1955). Social science and social work: A theory of their relationship. *Social Service Review*, 29(1), 20-33.
909. Gulbenkian Study Group. (1968). Community work and social change.
910. Gulick, L., & Urwick, L. (1937). POSDCORB. *Institute of Professional Administration, New York*. 36.
911. Gursansky, D. (2003) .Case Management: Policy, Practice and Professional Business / D. Gursansky, J. Harvey. New York : Columbia University Press, 238.
912. Hall, J. A., Carswell, C., Walsh, E., Huber, D. L., & Jampoler, J. S. (2002). Iowa case management: Innovative social casework. *Social work*, 47(2), 132-141.
913. Hancock, M. R. (2012). *Principles of social work practice: A generic practice approach*. Routledge. 432.
914. Hardina, D. (2000). Models and tactics taught in community organization courses: Findings from survey of practice instructors. *Journal of Community Organization Practice*, 7(1), 5-19.



915. Harrison, Spencer H., and Elizabeth D. Rouse. "Let's dance! Elastic coordination in creative group work: A qualitative study of modern dancers." *Academy of Management Journal* 57.5 (2014): 1256-1283.
916. Hartl, P. (1997). *Komunita obanská a komunita terapeutická*. Praha, SLON.
917. Hasenfeld, Y. (2009). *Human services as complex organizations*. Sage Publications. 456.
918. Hawkes, M. (1996). Criteria for evaluating school-based distance education programs. *NASSP bulletin*, 80(581), 45-52.
919. Healy, K. (2014). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. Palgrave Macmillan. 272.
920. Hmelo-Silver, C. E., Duncan, R. Gand Chinn, C. A. (2007). Scaffolding and achievement in problem-based and inquiry learning: A response to Kirschner, Sweller, and Clark (2006). *Educational Psychologist*, 42 (2), 99–107.
921. Holian, R., & Coghlan, D. (2013). Ethical issues and role duality in insider action research: Challenges for action research degree programmes. *Systemic Practice and Action Research*, 26(5), 399-415.
922. Hollis, F. (1964). *Casework: a psychosocial therapy* . New York: Random House. 204.
923. Hollon, S. D., & Beck, A. T. (1994). Cognitive and cognitive-behavioral therapies. 243.
924. Hong, P. Y. P. (2007). Structural reinterpretation of poverty by examining working poverty: Implications for community and policy practice. *Families in Society*, 88(3), 361-373.
925. Horishna, N., Slozanska, H. (2017). Dual Degree Programs In Social Work: is it Possible in Ukraine? *Economics and Sociology*, Vol.10, No.2, pp.165-178.DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-2/12.
926. Hornby, A. S., Cowie, A. P., & Lewis, J. W. (1974). *Oxford advanced learner's dictionary of current English* (Vol. 4). London: Oxford University Press, 1580.

927. Howard, M. O., McMillen, C. J., & Pollio, D. E. (2003). Teaching evidence-based practice: Toward a new paradigm for social work education. *Research on Social Work Practice, 13*(2), 234-259.

928. Hoyman, M., Franklin S., & Faricy, C. (2009). It takes a village: A test of the creative class, social capital, and human capital theories. *Urban Affairs Review, 44* (3), 311-333.

929. Hudson, J. P. (2009). Pathways between Eastern and Western education. Charlotte, NC, USA. Information Age Publishing Inc.

930. Hutchinson, G. S., & Oltedal, S. (2014). Five theories in social work, 260.

931. Huxley, P. (1993). Case management and care management in community care. *The British Journal of Social Work, 23*(4), 365-381.

932. Hyde, B. (2013). Mutual aid group work: Social work leading the way to recovery-focused mental health practice. *Social Work with Groups, 36*(1), 43-58.

933. Hyde, C. (1996). A feminist response to Rothman's "Interweaving of community intervention approaches." *Journal of Community Practice, 3*(3/4), 127-145.

934. Insight 25: The Role of the Social Worker in the 21st Century. Available at: <http://www.gov.scot/resource/doc/47121/0020821.pdf>.

935. Intagliata, J. (1982). Improving the quality of community care for the chronically mentally disabled: The role of case management. *Schizophrenia Bulletin, 8*(4), 655-674.

936. Jacobson, N. S., Dobson, K. S., Truax, P. A., Addis, M. E., Koerner, K., Gollan, J. K., ... & Prince, S. E. (1996). A component analysis of cognitive-behavioral treatment for depression. *Journal of consulting and clinical psychology, 64*(2), 295.

937. James, A. (2004). The McDonaldization of Social Work—or "Come Back Florence Hollis, All Is (or Should Be) Forgiven". *Reflecting on social work—Discipline and profession, 37-54*.

938. James, J., Green, D., Rodriguez, C., & Fong, R. (2009). Addressing disproportionality through undoing racism, leadership development, and community engagement. *Child Welfare, 87*(2), 279-296.

939. Jana ga Brielová, M., & Pe Tra ga J Došová, M. (2010). Community social work. *Merit of human potential in regional development*, 32.

940. Jana, S. (2015). The systematic approach in the study of stratification processes.

941. Jaudzims, S. (2011). *Learning Outcomes in der Hochschulbildung: Chancen, Herausforderungen und Grenzen eines lernerorientierten Ansatzes in der Hochschullehre* (Doctoral dissertation, Universität Oldenburg).

942. Jeffrie, A. (1996). Modeling community work: An analytic framework for practice. *Journal of Community Practice*, 3(3/4), 101-125.

943. Johnson, A. P. (2005). *A short guide to action research*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon. 86.

944. Johnson, E. B. (2002). *Contextual teaching and learning: What it is and why it's here to stay*. Corwin Press. INC. A Sage Publications Company. Thousand Oaks, California, 196.

945. Jonassen, D. H. (1991). Evaluating constructivistic learning. *Educational technology*, 31(9), 28-33.

946. Jude, N., Hartig, J., Klieme, E. et.al. (2008) *Kompetenzerfassung in pädagogischen Handlungsfeldern Theorien, Konzepte und Methoden / Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, Berlin.*

947. Jupp, V. (2006). *The Sage dictionary of social research methods*. Sage.

948. Kamerman, S., Kahn, A. (1976). *Social Services in the United States: Policies and Program*» Philadelphia: Temple University Press.

949. Kanel, K. (2014). *A guide to crisis intervention*. Cengage Learning.

950. Kanter, J. (1989). Clinical case management: Definition, principles, components. *Psychiatric Services*, 40(4), 361-368.

951. Kay, R. H. (2006). Evaluating strategies used to incorporate technology into preservice education: A review of the literature. *Journal of research on technology in education*, 38(4), 383-408.

952. Kemmis, S., & McTaggart, R. (2005). *Participatory action research: Communicative action and the public sphere*. Sage Publications Ltd.

953. Kidneigh, J. C. (1950). Social work administration: An area of social work practice?. *Social work journal*, 57-79.
954. Kieran, O., Munford, R., O'Donoghue, K., & Nash, M. (2005). *Social work theories in action*. Jessica Kingsley Publishers
955. Kim, J. (2005). The effects of a constructivist teaching approach on student academic achievement, self-concept and learning strategies. *Asian Pacific Education Review*, 6 (1), 7–19.
956. Kirst-Ashman, K. K., & Hull Jr, G. H. (2014). *Brooks/Cole empowerment series: Generalist practice with organizations and communities*. Cengage Learning.
957. Kohut, H. (2011). *The Search for the Self: Selected Writings of Heinz Kohut 1978-1981*. Karnac Books.
958. Kolodner, J. L., Camp, P. J., Crismond, D., Fasse, B., Gray, J., Holbrook, J, Ryan, M. (2003). Problem-based learning meets case-based reasoning in the middle-school science classroom: Putting learning by design (tm) into practice. *Journal of the Learning Sciences*, 12 (4), 495–547.
959. Konopka, G. (1958). *Eduard C. Lindeman and social work philosophy*. U of Minnesota Press.
960. Konopka, G. (1963). *Social group work: A helping process*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 307.
961. Kostons D., Gogvan T., Paas F. (2012). Training self-assessment and task-selection skills: A cognitive approach to improving self-regulated learning. *Learning and Instruction*, (22), 121–132.
962. Kramer, R. M. (1969). *Participation of the poor: comparative community case studies in the war on poverty*. Prentice Hall.
963. Kramer, R. M., & Specht, H. (1983). *Readings in community organization practice*. Prentice-Hall, 443.
964. Kurtz, R. S. (2010). Public lands policy and economic trends in gateway communities. *Review of Policy Research*, 27(1), 77-88.

965. Kvarnström, S., Willumsen, E., Andersson-Gäre, B., & Hedberg, B. (2011). How service users perceive the concept of participation, specifically in interprofessional practice. *British Journal of Social Work*, 42(1), 129-146.
966. Lam, C., & Yuen, M. (2008). Applying solution-focused questions with primary school pupils: a Hong Kong teacher's reflections. *Pastoral Care in Education*, 26(2), 103-110.
967. Lawrence, T. B., Suddaby, R., & Leca, B. (Eds.). (2009). *Institutional work: Actors and agency in institutional studies of organizations*. Cambridge university press.
968. Lee, J. A. (2001). *The empowerment approach to social work practice*. Columbia University Press. 244.
969. Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of social issues*, 2(4), 34-46.
970. Lewin, K. (1948). Resolving social conflicts; selected papers on group dynamics. Gertrude W. Lewin. 268.
971. Lin, N. (2002). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge university press, (19), 56-59.
972. Lin, X. (2001). Designing metacognitive activities. *Educational Technology Research and Development*, Nr. 49 (2), 23–40.
973. Lindeman, E. (1921). *The community: An introduction to the study of community leadership and organization*. Association Press.
974. Liu, G., Wang, Y., Orgun, M. A., & Lim, E. P. (2013). Finding the optimal social trust path for the selection of trustworthy service providers in complex social networks. *IEEE Transactions on Services Computing*, 6(2), 152-167.
975. Lowy, L. (1982). Social group work with vulnerable older persons: A theoretical perspective. *Social work with Groups*, 5(2), 21-32.
976. Mackay, T. & Zufferey, C. (2014). 'A who doing a what?': identity, practice and social work education. *Journal of Social Work*. Available at <http://dx.doi.org/10.1177/1468017314549537>.
977. Marion, C. (2010). Standarts of practice for case management. *Case Management Society of America*, 30.

978. Marx, R. W., Blumenfeld, P. C., Krajcik, J. S., Fishman, B., Soloway, E., Geier, R., Tal, R. T. (2004). Inquiry-based science in the middle grades: Assessment of learning in urban systemic reform. *Journal of Research in Science Teaching*, 41 (10), 1063-1080.
979. Mathew, A. (2010). Basics of Social Casework. *Social Work Intervention with Individuals and Groups*, 25.
980. Mattessich, P. & Monsey, B. (1997). *Community building: What makes it work*.
981. Mayer, J. E., & Timms, N. (1970). The client speaks: Working class impressions of casework, 190.
982. McDonald, C. (2006). *Challenging social work: The institutional context of practice*. Palgrave Macmillan, 256.
983. McFarland, K. P., & Stansell, J. C. (1993). Historical perspectives. *Teachers are researchers: reflection and action*. Newark, DE: International Reading Association, 14.
984. McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). Research in Education: Evidence-Based Inquiry, MyEducationLab Series. *Pearson*, 342.
985. McNeece, C. A., & Thyer, B. A. (2004). Evidence-based practice and social work. *Journal of evidence-based social work*, 1(1), 7-25.
986. McNeil, C. F. (1954). Community Organization for Social Welfare. *Social Work Year Book*, 122.
987. Mertler, C. A. (2008). *Action research: Teachers as researchers in the classroom*. Sage. 146.
988. Merton, R. K., & Kitt, A. S. (1950). Contributions to the theory of reference group behavior. *Continuities in social research: Studies in the scope and method of "The American Soldier*, 40-105.
989. Minkler, M., & Wallerstein, N. (2012). Introduction to community organizing and community building. *Community organizing and community building for health and welfare*, 5-26.
990. Mirande, A. M. (1968). Reference group theory and adolescent sexual behavior. *Journal of Marriage and the Family*, 234.

991. Mishra, P.D. (1992), *Social Work – Philosophy and Methods*, Inter India Publications, New Delhi, 562.
992. Mishra, S. (2016). *Concept and Significance of Public Administration. Public Administration: Approaches and Applications*, 1.
993. Misra, P. D. (1994). *Social Work Philosophy and Methods*. Inter-India Publications, 342.
994. Mizrahi, T., & Davis, L. (Eds.). (2008). *The Encyclopedia of Social Work: 4 Volume Set*. OUP USA.
995. Moser, C. A., & Kalton, G. (2017). *Survey methods in social investigation*. Routledge, 555.
996. Moxley, D. P. (1989). *Practice of Case Management*. Sage, (58), 45-54.
997. Mueser, K. T., Bond, G. R., Drake, R. E., & Resnick, S. G. (1998). Models of community care for severe mental illness: a review of research on case management. *Schizophrenia bulletin*, 24(1), 37-74.
998. Mullen, E. J., Bledsoe, S. E., & Bellamy, J. L. (2008). Implementing evidence-based social work practice. *Research on social work practice*, 18(4), 325-338.
999. Mulroy, E. A., & Lauber, H. (2002). Community building in hard times: A post-welfare view from the streets. *Journal of Community Practice*, 10(1), 1-17.
1000. Murdach, A. D. (2007). Situational approaches to direct practice: Origin, decline, and re-emergence. *Social work*, 52(3), 211-218.
1001. Murphy, C. (1994). The writing center and social constructionist theory. *Intersections: Theory-practice in the writing center*, 25-38.
1002. Murugan, M. S. (2014). *Social Welfare Administration*. Retrived from <https://play.google.com/books/reader?id=NHtCAgAAQBAJ&%20hl=uk&printsec&pg=GBS.PA1>
1003. Naparestek, A., & Dooley, D. (1997). Countering urban disinvestment through community-building initiatives. *Social Work*, 42(5), 506-514.
1004. NASW Annual Report. (2009). *Social Work & Care Coordination*, NASW Press, Washington DC.

1005. Návrh štandardov terénnej sociálnej práce v obci so zreteľom na prácu s vylúčenými komunitami. (2004). *Fond sociálneho rozvoja*, 44, 10-11.
1006. Nelsen, J. C. (1980). *Communication theory and social work practice*. University of Chicago Press, 214.
1007. Netting, F. E., Kettner, P. M., McMurtry, S. L., & Thomas, M. L. (1997). *Social work macro practice*. 2d ed. New York: Longman. 106.
1008. Neuman, W. L. (2013). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson education.
1009. Newsletter, Wilbur I. "What Is Social Group Work'?" *Proceedings of The National Conference of Social Work*, 1935, pp. 291-299.
1010. Nicole, D., Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*, Nr. 31 (2), 199–218.
1011. Norma, C. Lang. (2010). *Group work practice to advance social competence: A specialized methodology for social work*. Columbia University Press, 265.
1012. Northcote, M. T. (2012). Selecting criteria to evaluate qualitative research.
1013. Northen, H., & Kurland, R. (2001). *Social work with groups*. Columbia University Press.
1014. Oelschlägel, D. (1983). Zur Entwicklung der Gemeinwesenarbeit in der BRD. *Gemeinwesenarbeit im Kontext lokaler Sozialpolitik*. Bielefeld. S, 171-186.
1015. Oliver, M., Sapey, B., & Thomas, P. (2012). *Social work with disabled people*. Palgrave Macmillan.
1016. Ortega, K. L. (2016). *Evaluating practicum student's' therapeutic effectiveness using solution focused brief therapy with Mexican American clients: A single case design* (Doctoral dissertation, The University of Texas Rio Grande Valley).
1017. Otis, M. D. (2006). Youth as engaged citizens and community change advocates through the Lexington Youth Leadership Academy. *Journal of Community Practice*, 14(1/2), 71-78.



1018. Ozkan, S., & Koseler, R. (2009). Multi-dimensional students' evaluation of e-learning systems in the higher education context: An empirical investigation. *Computers & Education*, 53(4), 1285-1296.

1019. OECD. (2005) The definition and selection of key competencies. Executive Summary. Paris: OECD. p. 4. Режим доступа: [www.oecd.org/pisa/35070367.pdf](http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf).

1020. Papell, C. P. (1998). Thinking about thinking about group work: Thirty years later. *Social work with Groups*, 20(4), 5-17.

1021. Papero, D. V. (1990). *Bowen family systems theory*. Prentice Hall.

1022. Parmar, A. (2014). Methods of Social Work and Its Role in Understanding Team Climate and Team Effectiveness for Organizational Development. *Journal of Sociology and Social Work*, 2 (1), 303-318.

1023. Parsons, R. J., Hernandez, S. H., & Jorgensen, J. D. (1988). Integrated practice: A framework for problem solving. *Social Work*, 33(5), 417-421.

1024. Parsons, R., Hernandez, S. H., Jorgensen, J.D. (2001). Integrated Practice: A Frame-work for Problem Solving. *Strategies of Community Interventions*. 6th ed./ Ed. by Rothman J., Erlich J. L., Tropman J. E. USA: F. E. Peacock Publishers, 205-206.

1025. Partha, D., & David, P. A. (1994). Toward a new economics of science. *Research policy*, 23(5), 487-521

1026. Parysek, J. J. (2001). Podstawy gospodarki lokalnej, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. *Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań*, 240.

1027. Pattison, E. M., Defrancisco, D., Wood, P., Frazier, H., & Crowder, J. (1975). A psychosocial kinship model for family therapy. *American Journal of Psychiatry*, 132(12), 1246-1251.

1028. Pattoni, L. (2012, May). Strengths-based approaches for working with individuals. IRISS, 236.

1029. Payne, M. (1991). *Modern Social Work Theory: a Critical Introduction*. Lyceum Books, 542.

1030. Payne, M. (1997). *Modern Social Work Theory*. Lyceum Books; Theories Used in Social Work Practice & Practice Models May 06, 2014. Available at: <https://socialwork.simmons.edu/theories-used-social-work-practice/>.

1031. Payne, M. (2015). *Modern social work theory*. Oxford University Press. 442.
1032. Payne, M., & Campling, J. (1995). *Social work and community care* (pp. 177-179). Basingstoke: Macmillan, 452.
1033. Perlman, H. H. (1957). *Social casework: A problem-solving process*. University of Chicago Press, 267.
1034. Phillips, R., & Pittman, R. H. (2009). A framework for community and economic development. *An introduction to community development*, 3-19.
1035. Piggot-Irvine, E. (2006). Establishing criteria for effective professional development and use in evaluating an action research based programme. *Journal of in-service education*, 32(4), 477-496.
1036. Pincus, A. Minahan. A.(1973). *Social work practice: Model and method*.
1037. Pinker, R., & Barclay, P. (1982). *Social Workers, Their Role and Tasks*. National Institute for Social Work, Bedford Square Press, London. 194.
1038. Popple, K. (1995). *Analysing Community Work. Its Theory and Practice*. Buckingham-Philadelphia: Open University Press. 135.
1039. Popple, K. (1996). Community work: British models. *Journal of Community Practice*, 3(3/4), 147-181.
1040. Popple, K. (2000). Community Work. *British Journal of Social Work*, (1), 109-114.
1041. Postle, K., & Beresford, P. (2005). Capacity building and the reconception of political participation: A role for social care workers?. *British Journal of Social Work*, 37(1), 143-158.
1042. Pracovná náplň–lokálny sociálny pracovník.[online]. 1 s.[cit. 2009-11-27]. Dostupné na: [http://www.Unsk.sk/files/romkom/Pracovná\\_náplňLSP/pdf](http://www.Unsk.sk/files/romkom/Pracovná_náplňLSP/pdf)
1043. Proudlock, S., & Wellman, N. (2011). Solution focused groups: The results look promising. *Counselling Psychology Review*, 26(3), 45-55.
1044. Purcell, D. W., DeGroff, A. S., & Wolitski, R. J. (1998). HIV prevention case management: current practice and future directions. *Health & social work*, 23(4), 282-289.
1045. Rae, A., Nicholas-Wolosuk, W. (2003). *Changing Agency Policy: An Incremental Approach*. Boston: Allyn and Bacon, 14-15.

1046. Ragg Nicholas M. (1977). *People Not Cases: A Philosophical Approach to Social Work*, Routledge and Kegan Paul, London, 159.

1047. Rapee, R. M., & Heimberg, R. G. (1997). A cognitive-behavioral model of anxiety in social phobia. *Behaviour research and therapy*, 35(8), 741-756.

1048. Rapp, C. A. (1998). *The strengths model: Case management with people suffering from severe and persistent mental illness*. Oxford University Press, 249.

1049. Reid, K. E. (1997). *Social work practice with groups: A clinical perspective*. Brooks/Cole Publishing Company, 511 Forest Lodge Rd., Pacific Grove, CA 93950-5098.

1050. Reisch, M., & Andrews, J. (2014). *The road not taken: A history of radical social work in the United States*. Routledge.

1051. Rengasamy, S. (2011). Social Case Work. *Madurai Institute of Social Sciences*, 456.

1052. Richards, J, Rodgers, T. (2001) *Approaches and Methods in Language Teaching*. NY: Cambridge University Press, 563.

1053. Richmond, M. E. (1922). *What is social case work?: an introductory description*. Russell Sage Foundation, 234-238.

1054. Riel, M. (2010). Understanding action research. *Research Methods in the Social Sciences*, 17(1), 89-96.

1055. Roberts, A. R. (Ed.). (2005). *Crisis intervention handbook: Assessment, treatment, and research*. Oxford university press, 346.

1056. Roberts, A. R., & Ottens, A. J. (2005). The seven-stage crisis intervention model: A road map to goal attainment, problem solving, and crisis resolution. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 5(4), 329.

1057. Roberts, R. W., & Nee, R. H. (Eds.). (1970). *Theories of Social Casework: Papers Written for the Charlotte Towle Memorial Symposium on Comparative Theoretical Approaches to Casework Practice, [Chicago, 1969]*. University of Chicago, 345-348.

1058. Robles, R. R., Reyes, J. C., Colón, H. M., Sahai, H., Marrero, C. A., Matos, T. D., ... & Shepard, E. W. (2004). Effects of combined counseling and case management

to reduce HIV risk behaviors among Hispanic drug injectors in Puerto Rico: a randomized controlled study. *Journal of substance abuse treatment*, 27(2), 145-152.

1059. Rogers, E. M., & Kincaid, D. L. (1981). *Communication networks: Toward a new paradigm for research*.

1060. Rose, S. D. (1998) *Group Therapy with Troubled Children: A cognitive-behavioural interactive approach*. London: Sage.

1061. Ross Murray, G. (1955). *Community organization theory and principles*. Harper And Row Publishing; New York; Evanston; London.

1062. Ross, M. G. (1967). *Community Organization: Theory. Principles, and Practice*.

1063. Rothman, J. (1968). *Three models of community organization practice*. New York: Columbia University Press, 468.

1064. Rothman, J. (1995). Approaches to community intervention. *Strategies of community intervention*, 26-63.

1065. Rothman, J. (1995). *Strategies of community intervention: Macro practice*. FE Peacock Publishers, Inc.

1066. Rothman, J., Erlich. L. E., & Tropman, J. E. (2009). *Strategies of community intervention*. Peosta, IO: Eddie Bowers.

1067. Rotman, J. (2012). *An introduction to the theory of groups*. Springer Science & Business Media, (148), 234-237.

1068. Rotter, J. B. (1982). Social learning theory. *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*, 241-260.

1069. Rubin, A., & Babbie, E. R. (2016). *Empowerment series: Research methods for social work*. Cengage Learning. 231.

1070. Rubin, A., & Parrish, D. (2007). Views of evidence-based practice among faculty in master of social work programs: A national survey. *Research on Social Work Practice*, 17(1), 110-122.

1071. Rubin, J. Z. (1998). *Social Conflict: Escalation, Stalemate and Settlement*/J.Z.Rubin, D.G.Pruitt, S.A.Kim. N.-Y.: McGraw-Hill, 368.

1072. Rymsza, M. (2014). *The Development of Social Work and Community Work in Poland and Europe*. Institute of Public Affairs, Warsaw, 322.

1073. Safren, Steven A., and Tracey Rogers. "Cognitive-behavioral therapy with gay, lesbian, and bisexual clients." *Journal of Clinical Psychology* 57.5 (2001): 629-643.

1074. Saint Paul, M. (1997). Wilder Foundation .Mattessich and Monsey, 341-342.

1075. Saleebey, D. (1996). The strengths perspective in social work practice: Extensions and cautions. *Social work*, 41(3), 296-305.

1076. Sanderson, E. D., & Polson, R. A. (1939). *Rural community organization* (No. HT421 S33).

1077. Sands, R. G., & Nuccio, K. (1992). Postmodern feminist theory and social work. *Social work*, 37(6), 489-494.

1078. Sarason, O., et al. (1977). *Human Services and Resource Networks* mn Francisco: Jossey-Bass, 245.

1079. Saunders, J. A., & Marchik, B. M. A. (2008). Building community capacity to help persons with mental illness: A program evaluation. *Journal of Community Practice*, 15(4), 73-96.

1080. Savage, L.(1993) *Literacy Througha Competency-Based Education Approach. / Approachesto Adult ESL Literacy Instruction*. — Washington DC: Centerfor Applied Linguistics, 14-15.

1081. Scharpf, F. W. (1997). Introduction: the problem-solving capacity of multi-level governance. *Journal of European public policy*, 4(4), 520-538.

1082. Schunk, D. H., Ertmer, P. A. (2000). Self-regulation and academic learning: Self-efficacy enhancing intervention, in Boekaerts M., Pintrich P., Zeidner M. (eds), *Handbook of self-regulation*, 631-649. San Diego, USA. Academic Press.

1083. Schwatz, E. (2002). *NetActivism 2001: How Citizens Use the Internet. Advocacy, Activism and the Internet: Community Organizations and Social Policy / Ed. by Hinck S. F., McNutt J. G.* Chicago: Lyceum Books, 81-93.

1084. Searles H. F. (1955). The Informational Value of The Supervisors Emotional Experience, *Psychiatry*, 18: 135-146.

1085. Shaffer, R. (1989). *Community economics: Economic structure and change in smaller communities*. Wiley-Blackwell, 234.
1086. Shakil, M. (2015). Social work with community organization: A method of community development. *Social Work*, 196-204.
1087. Sheldon, B., & Macdonald, G. (2010). *A textbook of social work*. Routledge.
1088. Sheppard, M. (2002) Mental health and social justice: Gender, race and psychological consequences of fairness. *British Journal of Social Work*, 32, 779-797.
1089. Shick, R. (2017). Solution-focused brief therapy from the client's perspective: A descriptive phenomenological analysis, 342.
1090. Shulman, L. (1991). *Interactional social work practice. Toward an empirical theory*. F.E. Peacock Publishers INC. Itasca Illinois.
1091. Sibeon, R. (2004). *Rethinking social theory*. London: Sage Publications.
1092. Siddiqui, H. Y. (1997). *Working with communities: An introduction to community work*. Hira, 304.
1093. Singh, Surender (1986), Social Action in *Horizons of Social Work* (ed). By Surender Singh & K.S. Soodan, op. cit., 160-161.
1094. Siporin, M. (1975). *Introduction to social work practice*. Collier Macmillan, 48.
1095. Skelton, M. (2002). Defining 'international' in an international curriculum, in Hayden M., Thompson J., Walker G. (eds), *International Education in Practice: Dimensions for National & International Schools*. Sterling, VA, USA. Stylus Publishing Inc., 142-150.
1096. Skidmore, R. A. (1995). *Social work administration: Dynamic management and human relationships*. Allyn & Bacon.
1097. Skidmore, R. A., & Thackeray, M. G. (1982). *Introduction to social work*. Prentice Hall, 404.
1098. Skinner, B. F. (1963). Operant behavior. *American Psychologist*, 18(8), 503.
1099. Slozanska, A. (2010). Elementy filozofii społecznej i działalność społeczno-pedagogiczna w nauczaniu Jana Pawła II. *Semper in altum/ Zawsze wzwyż* / red.: ks. Prof. Dr hab Jan Zimny, Prof. Dr hab Nella Nyczkało ; Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II. Stalowa Wola. 535-546.

1100. Slozanska, H. (2014). Innovative Approach to the Organization of Future Social Workers' Practical Training: Foreign Experience. *The central European journal of social sciences and humanity*. Available at: < [http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10\\_2478\\_rpp-2014-0015](http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10_2478_rpp-2014-0015)>

1101. Slozanska, H. (2017). Social services: are current state social agencies ready to provide them on the level of local communities in Ukraine (selective survey). *Social work and education*, 4(2), 77-101.

1102. Slozanska, H. I. (2017). Social work in a community foreign experience. «Польща – Україна. Освіта та виклики сучасності» II Międzynarodowe seminarium naukowe z cyklu (30 maja 2017 roku, Tarnopol).

1103. Slozanska, H. I. (2018). Community social worker: model of personality. Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness. *Batymi, Georgia*, (1), 249-252.

1104. Slozanska, H. (2015). Praca socjalna w Australii. red. Nella G. Nyczkało; red. wyd. pol. Maria Kopsztein, Danuta Szeligiewicz-Urban; [tł. Tomasz Kowalik, Danuta Szeligiewicz-Urban, Marta Kopsztein]. Siemianowice Śląskie : Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego. Siemianowicki Ośrodek Szkolenia, 206, 81-119.

1105. Smart, B. (Ed.). (1999). *Resisting McDonaldization*. Sage. 167.

1106. Smith, B. D., & Vetter, H. J. (1991). *Theories of personality*. Prentice-Hall, Inc. 452.

1107. Social service : Electronic Resource. *Britannica Online Encyclopedia : website*. (2012). [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/551426/social-service>.

1108. Society for Social Work Leadership in Health. (2015). Social Work Best Practice Healthcare Case Management Standards, S S W L H C , PA, National Standards of Practice for Case Management, [cmsa.org.au](http://cmsa.org.au).

1109. Sonnenwald, D. H., & Pierce, L. G. (2000). Information behavior in dynamic group work contexts: interwoven situational awareness, dense social networks and contested collaboration in command and control. *Information Processing & Management*, 36(3), 461-479.

1110. Sorensen, J. L., Dilley, J., London, J., Okin, R. L., Delucchi, K. L., & Phibbs, C. S. (2003). Case management for substance abusers with HIV/AIDS: a randomized clinical trial. *The American journal of drug and alcohol abuse*, 29(1), 133-150.
1111. Spector, J. Michael-de la Teja, Ileana. (2001). ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse N Y. *Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification*, 1-3.
1112. Stacey, M. (1969). The myth of community studies. *The British Journal of Sociology*, 20(2), 134-147.
1113. Standards for social work practice with groups. (2010). Association for the Advancement of Social Work with Groups, INC. An International Professional Organization (AASWG, INC.), Second edition, 10.
1114. Staniforth, B., Fouché, C. & O'Brien, M. (2011). Still doing what we do: defining social work in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Social Work*, 11, 2: 191-208.
1115. Staples, L. (2004). *Roots to power: A manual for grassroots organizing*. Westport, CT: Praeger.
1116. Stepney, P., & Ford, D. (2003). Social work models, methods and theories. *A framework for practice*, 229.
1117. Stokes, J., Panagioti, M., Alam, R., Checkland, K., Cheraghi-Sohi, S., & Bower, P. (2015). Effectiveness of case management for 'at risk' patients in primary care: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*, 10(7), e0132340.
1118. Stringer, E. T. (2013). *Action research*. Sage Publications.
1119. Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Benjamin-Cummings Publishing Company.
1120. Tajfel, H. (Ed.). (2010). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.
1121. Tang, F., Shen, J. (2005). Thoughts about Problem-based Learning and the Educational Reality of China. *Comparative Education Review*, (1).
1122. The Roles of a Social Worker. (2016). Available at: <https://www.scribd.com/doc/7852257/The-Roles-of-a-Social-Worker>.



1123. Thomas, D. N. (1983). *The Making of Community Work*. London: George Allen & Unwin. 109.
1124. Thomas, M., Pierson, G. (1999). Dictionary of Social Work. London. 404.
1125. Thompson, J. B. (1993). The theory of the public sphere. *Theory, culture & society*, 10(3), 173-189.
1126. Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory*. Transaction publishers. 222p.
1127. Timms, N. (1969). *Casework in the child care service*. Butterworths.
1128. Tönnies, F. (2012). Gemeinschaft und gesellschaft. In *Studien zu Gemeinschaft und Gesellschaft* (pp. 27-58). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
1129. Toseland, Ronald W., and Robert F. Rivas. (1998). An introduction to group work practice/Toseland, Ronald W., and Robert F. Rivas. Allyn and Bacon, 506.
1130. Trecker, H. (1972). *Social group work, principles and practices*. Association Press, 350.
1131. Trepper, T. S., Dolan, Y., McCollum, E. E., & Nelson, T. (2006). Steve De Shazer and the future of solution-focused therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*, 32(2), 133-139.
1132. Tripathi, P. M., & Backdrop, I. (2000). Impact Of Globalisation On Regional Development In Asia Focussing On India. Internet: [http://www.angoc.ngo.ph/pdf/files/Impact% 20of% 20Globalisation% 20on, 2](http://www.angoc.ngo.ph/pdf/files/Impact%20of%20Globalisation%20on,2).
1133. Trist, E. L. (1976). Action research and adaptive planning. In *Experimenting with organizational life* (pp. 223-236). Springer, Boston, MA.
1134. Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419-427.
1135. Turner, F. J. (Ed.). (2006). *Encyclopedia of Canadian social work*. Wilfrid Laurier Univ. Press. 341.
1136. Twelvetrees A. (1991). *Community Work*. London: Macmillan. 452.
1137. Twelvetrees, A. (1982). What is Community Work?. In *Community Work* (pp. 4-19). Macmillan Education UK., 1991 : 98.

1138. Ungar, M. (2002). A deeper, more social ecological social work practice. *Social Service Review, 76*(3), 480-497.
1139. Union, E. (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union, 20*.
1140. Van den Akker, J., Gravemeijer, K., McKenney, S., & Nieveen, N. (Eds.). (2006). *Educational design research*. Routledge.
1141. Van den Akker, J., Gravemeijer, K., McKenney, S., & Nieveen, N. (Eds.). (2006). *Educational design research*. Routledge.
1142. Vourlekis, B. (Ed.). (2017). *Social work case management*. Routledge. 136.
1143. Wallace, J., & Pease, B. (2011). Neoliberalism and Australian social work: Accommodation or resistance?. *Journal of Social Work, 11*(2), 132-142.
1144. Walter W. Pettit. (1928). *Case Studies in Community Organization*, 206.
1145. Wandersman, A. (2004). Community science: Bridging the gap between science and practice with community-centered models. *American Journal of Community Psychology, 31*(3-4), 227-242.
1146. Warren, R. L. (1972). *The Community in America*, Chicago: Rand McNally and Co., 246.
1147. Webb, S. A. (2001). Some considerations on the validity of evidence-based practice in social work. *British journal of social work, 31*(1), 57-79.
1148. Weber, A. (2007). *Problem Based Learning. Ein Handbuch für die Ausbildung auf der Sekundarstufe II und Tertiärstufe*. Bern, 193.
1149. Weil, M. O. (1996). Model development in community practice: An historical perspective. *Journal of Community Practice, 3*(3/4), 5-67.
1150. Weil, M. O., & Gamble, D. N. (1995). Community practice models. In R. L. Edwards & J. G. Hopps (Eds.) *Encyclopedia of Social Work* (19th ed., pp. 577-593). Washington, DC: NASW.
1151. Welford, A. (1958) *Ageing and Human Skill*. Oxford: Oxford University Press.
1152. Whitaker, D. S. (2003). *Using groups to help people*. Routledge.

1153. Wilson, M. (2017). *Primary Socialization and Reference Group Behavior: A Study of American Indian Youth Marijuana Use* (Doctoral dissertation, Texas Woman's University; Gupta, S. (2015). To pay or not to pay a price premium for corporate social responsibility: a social dilemma and reference group theory perspective. *Academy of Marketing Studies Journal*, 19(1), 24.
1154. Woods, M. E., & Hollis, F. (1990). *Casework, a psychosocial therapy*. McGraw-Hill Humanities, Social Sciences & World Languages.
1155. Worden, W. J. (2000) *Grief Counselling and Grief herapy*.(3rd edn.) Hove: Brunner-Routledge.
1156. Yeroshenko, K., & Semigina, T. (2017). Creating a training programme for community-based paralegals: action research. *Social work and education*, 4(2), 33-45.
1157. Yessian, M. R., & Broskowski, A. (1983). *Generalists in human-service systems: Their problems and prospects*. Prentice Hall 1983, 184.
1158. York, A. S. (1984). Towards a conceptual model of community social work. *British Journal of Social Work*, 14(3), 225-241.
1159. Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy.
1160. Young, P. V. (1966). *Scientific social surveys and research*, 307.2 Y6.
1161. Younghusband, E. (1968). *Community work and social change*
1162. Younghusband, E. L. (1964). *Social work and social change* (Vol. 1). Allen & Unwin.
1163. Zastrow, C. H. (1989). *Introduction to social welfare*.
1164. Zastrow, C., & Kirst-Ashman, K. (2004). *Understanding human behavior and the social environment (4thed.)*. Brooks. Cole. Thomson Learning, 647.
1165. Ziguras, S. J., & Stuart, G. W. (2000). A meta-analysis of the effectiveness of mental health case management over 20 years. *Psychiatric services*, 51(11), 1410-1421.

## ДОДАТКИ

## Додаток А 1

Відомості про апробацію та впровадження результатів  
наукового дослідження

УКРАЇНА  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА**  
вул. М.Кривоноса, 2, м. Тернопіль, 46027,  
тел. (0352)43-58-80, факс (0352)43-60-55,  
e-mail: info@tntpu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125544



UKRAINE  
MINISTRY OF EDUCATION AND  
SCIENCE OF UKRAINE  
**TERNOPIL VOLODYMYR HNATIUK  
NATIONAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY**  
2 M. Kryvonosa st., Ternopil, 46027, Ukraine  
tel. +38 0352 43 60 67, fax: +38 0352 43 60 55  
e-mail: info@tntpu.edu.ua

від " 16 " 01 2019 р. № 57-33/03

## Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Слозанської Ганни Іванівни  
«Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних  
працівників до роботи в територіальних громадах»  
у навчально-виховний процес  
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи  
Тернопільського національного педагогічного університету імені  
Володимира Гнатюка

Результати дисертаційної роботи Г.І. Слозанської з теми «Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах» були апробовані у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників у Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка у 2015-2018 роках шляхом:

впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальній громаді у навчальних процес ТНПУ ім.В.Гнатюка паралельно на двох рівнях:

у рамках підготовки майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр у у 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 н.р. впроваджено розроблене автором змістово-технологічне та навчально-методичне забезпечення впроваджено в різні види діяльності: *навчальну* – здійснено змістове збагачення програм окремих навчальних дисциплін («Вступ до спеціальності», «Етика соціальної роботи», «Галузеве законодавство», «Соціальний супровід», «Соціальна експертиза», «Соціальна політика в соціальній роботі», «Соціальне проектування», «Теорія соціальної роботи», «Технології соціальної роботи закордоном») обов'язкового блоку тематикою, завданнями, проектами, що стосуються специфіки організації соціальної роботи в ОТГ; доповнення навчального курсу «Практикум з соціальної роботи» змістовим модулем; впровадження авторського спеціального курсу «Соціальна робота в громаді: нові підходи до організації»; *практичну* – доповнення всіх видів практики, передбачених навчальним планом підготовки бакалаврів завданнями евристичного, конструктивного та творчого характеру, зорієнтованих на роботу в ОТГ; *науково-дослідну* – внесення в перелік курсових і бакалаврських робіт тем, що стосуються дослідження соціальної роботи в ОТГ та системи надання соціальних послуг; діяльність студентського наукового гуртка «Соціальний експериментаріум» і проблемної групи «Технології соціальної роботи з різними

. 0 3 5 8 9

категоріями населення в умовах ОТГ»; участь студентів в олімпіадах, конкурсах наукових робіт, соціальної реклами, соціальних проєктів тощо; *виховну* – залучення до волонтерської діяльності в рамках роботи «Клубу соціальних ініціатив та волонтерства ТНПУ ім. В. Гнатюка», розробка та реалізація соціальних проєктів; *самоосвітню* – участь у позааудиторній діяльності, семінарах, тренінгах, організованих представниками ГО; міжнародних і всеукраїнських науково-практичних; роботі круглих столів, зустрічах з представниками соціальних служб, зарубіжних дослідників і практиків (проф. Л. Вермелінг, Університет Північного Кентукі, США);

апробація у 2016-2018 рр. освітньо-професійної програми «Соціальне адміністрування в громаді» у процесі підготовки здобувачів другого освітнього рівня в рамках спеціальності «Соціальна робота».

Матеріали дисертаційної роботи були обговорені на засіданнях кафедри; є актуальними, мають вагоме теоретичне та практичне значення у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ.

Довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (протокол № 7 від 27 грудня 2018 року).

Завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи

Проректор з наукової роботи та міжнародного співробітництва



*[Handwritten signatures]*



КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА  
BORYS GRINCHENKO KYIV UNIVERSITY

Інститут людини

Бульвар Ігоря Шамо, 18/2, м. Київ, 02154,  
Україна, тел. +38 (044) 553-97-87  
e-mail: il@kubg.edu.ua, www.il.kubg.edu.ua



Institute of Human Sciences

18/2 Ihor Shamo Blvd, Kyiv, 02154,  
Ukraine, tel.: +38 (044) 553-97-87  
e-mail: il@kubg.edu.ua, www.il.kubg.edu.ua

№ 110 від 22.03.2018р.

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Слозанської Г. І. “Теорія і практика професійної підготовки майбутніх  
соціальних працівників до роботи в територіальній громаді”,  
поданої на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук  
із спеціальності 051 — теорія і методика професійної освіти**

Упродовж 2015-2017 років на базі Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка здійснювалася апробація результатів дисертації Г. І. Слозанської з теми “Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальній громаді”.

Матеріали дисертації використовувались та апробувались під час викладання навчальних дисциплін: “Сучасні стратегії надання соціальних послуг”, “Технологія організації та активізації громад” та “Соціальне адміністрування”.

Результати дисертації Слозанської Г. І. включені в систему оптимізації навчання студентів університету, використовуються у розробці навчальних програм освітніх рівнів “бакалавр” та “магістр”.

Обрана тематика повністю відповідає спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальній громаді, що дає підстави зробити висновок про актуальність наукового дослідження Г. І. Слозанської та доцільність впровадження його результатів у практику роботи соціальних працівників у територіальній громаді.

Результати впровадження матеріалів дисертаційного дослідження Слоханської Г. І. Були обговорені на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка і рекомендовані до подальшого впровадження (протокол №2 від 14 лютого 2018 року).

Акт виданий для подання до спеціалізованої вченої ради.

Завідувач кафедри соціальної  
педагогіки та соціальної роботи  
Інституту людини

Директор Інституту людини  
Київського університету імені  
Бориса Грінченка



*(Handwritten signature)*

Т. Г. Веретенко

*(Handwritten signature)*

Н. А. Клішевич



**Національний університет «Києво-Могилянська Академія»  
Факультет соціальних наук і соціальних технологій  
Школа соціальної роботи  
ім. В. І. Полтавця**

вул. Сковороди, 2, м. Київ, 04070 тел./факс (38-044) 462 50 40  
E-mail: ssw.ukma@gmail.com; gusakny@ukma.edu.ua

**Довідка про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
доцента кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, докторанта  
кафедри педагогіки і менеджменту освіти Тернопільського національного  
педагогічного університету імені Володимира Гнатюка  
Слозанської Ганни Іванівни на тему: «Теорія і практика професійної  
підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи  
в територіальних громадах»**

Дана довідка засвідчує, що упродовж 2015–2018 навчальних років у професійну підготовку майбутніх соціальних працівників, які здобувають освіту в Школі соціальної роботи Національного університету «Києво-Могилянська академія» були впровадженні результати дослідження Слозанської Ганни Іванівни за темою «Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах». Докторантка ознайомила викладачів кафедри і надала свої матеріали стосовно концептуальних підходів організації процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах, взяла участь в науково-методичних семінарах та заходах, організованих Школою соціальної роботи ім. професора Володимира Полтавця спільно із її партнерами.

Матеріали дисертаційного дослідження Слозанської Г. І. були апробовані під час викладання навчальної дисципліни «Соціальна робота в громаді та місцеве самоврядування», яка спрямована на формування у студентів готовності до роботи в територіальній громаді. Викладачі, залучені до організації та проведення дослідження, позитивно оцінили практичні методи проблемно-орієнтованого навчання, моделювання професійної діяльності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді та програму практичної підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи в громаді, базовану на реальному досвіді (Evidence-based practice).

Впровадження результатів дисертаційного дослідження Г. І. Слозанської сприяло підвищенню результативності процесу професійної підготовки соціальних працівників у Школі соціальної роботи ім. професора Володимира Полтавця Національного університету «Києво-Могилянська академія» й отримало позитивні відгуки викладачів і студентів.

Результати впровадження були обговорені та схвалені на засіданні кафедри Школи соціальної роботи ім. професора Володимира Полтавця (протокол № 8 від 23 травня 2018 року).

Зав. каф. Школа соціальної роботи



Н.С. Гусак





**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**«Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шевченка**

вул. Гетьмана Полуботка, 53, м. Чернігів, 14013, Тел. 3-36-10  
 E-mail chnpu @ chnpu.edu.ua Код ЄДРПОУ 02125674

27.06.2018 № 41

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**АКТ**

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
 доцента кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, докторанта  
 кафедри педагогіки і менеджменту освіти Тернопільського  
 національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка  
 Слосанської Ганни Іванівни на тему: «Теорія і методика професійної  
 підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи  
 в територіальних громадах»**

Даний акт підтверджує, що упродовж 2016–2018 навчальних років у процесі здійснення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників викладачі кафедри соціальної роботи Національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т.Г. Шевченка використовували матеріали дисертаційного дослідження Слосанської Ганни Іванівни за темою «Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах». Зокрема: матеріали дисертаційного дослідження Слосанської Г. І., що стосуються висвітлення питання децентралізації соціальних послуг в Україні були апробовані під час викладання навчальної дисципліни «Соціальна політика»; основні аспекти організації соціальної роботи з різними категоріями населення на локальному рівні – під час викладання таких курсів як «Теорія соціальної роботи» та «Організація роботи з різними групами клієнтів».

Завідувач кафедри та викладачі були залучені до організації та проведення експериментального дослідження, активно брали участь в опитуванні та інтерв'юванні. Позитивно були оцінені й ідеї докторантки щодо: впровадження проблемно-орієнтованого підходу до організації навчального процесу; застосування активних методів навчання (акваріум, метод проєктів, моделювання професійних ситуацій, мікрофон, case-метод, імітації, громадські слухання, метод прес); використання моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді та активного залучення студентів до різних форм наукової



роботи (написання індивідуально-дослідних завдань, есе, рефератів, курсових робіт, доповідей, дипломних і магістерських робіт; проведення науково-пошукової роботи з використанням бібліотечних матеріалів та Інтернету) через налагодження партнерської співпраці із громадами та проведення досліджень на їхнє замовлення. У навчальний процес кафедри соціальної роботи впроваджено розроблену автором дослідження програму практичної підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи, орієнтовану на реальному досвіді (Evidence-based practice).

Впровадження наукових ідей та інших матеріалів дисертаційного дослідження докторантки Слосанської Г.І. сприяло підвищенню результативності процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у Національному університеті "Чернігівський колегіум" імені Т.Г. Шевченка та упровадженню концепції професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в ОТГ.

Перший проректор, проректор  
з науково-педагогічної роботи  
доктор історичних наук, професор

Завідувач кафедри соціальної роботи  
кандидат педагогічних наук, професор



В.О. Дятлов

Л. М. Завацька



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

просп. Волі, 13, м. Луцьк, 43025, тел. (0332) 24-10-07, факс (0332) 72-01-23  
e-mail: post@eenu.edu.ua, web: http://www.eenu.edu.ua, код СДРПОУ 02125102

08.10.2018

№ 02-28/02/2856 Г

на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження докторантки кафедри педагогіки та менеджменту освіти Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка

Слозанської Ганни Іванівни на тему: «Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах» в освітній процес кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

Даною довідкою засвідчуємо, що Г.І. Слозанською здійснено дослідження з теорії і практики професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах. Результати дисертаційного дослідження Ганни Слозанської були апробовані у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та соціальних педагогів на базі Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, а саме: ідея використання розробленої автором дослідження навчальної гри «Імеджінаріум» як засобу діагностики соціальних проблем молоді в умовах ОТГ у процесі практичних занять зі студентами з курсу «Соціальна робота з групами ризику»; впровадження проблемно-орієнтованого підходу до організації освітнього процесу; налагодження партнерської співпраці ЗВО з соціальними і соціально-педагогічними установами ОТГ з метою впровадження ідеї Evidence-based practice у практичну підготовку майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Матеріал, поданий у монографії «Соціальна робота в громаді: теорії, моделі та методи» апробовано в процесі викладання таких навчальних курсів як «Соціальна робота в громаді»; «Інноваційні процеси в соціальній роботі» та «Соціальна політика і соціальна робота в Україні».

Викладачі та студенти кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи мали можливість ознайомитися з результатами дисертаційного дослідження Слозанської Г.І. під час проведення відео-лекцій «Патронат та наставництво – нові форми виховання в сім'ї в умовах деінституалізації соціальних послуг» та «Надання соціальних послуг в об'єднаних територіальних громадах: наскільки це реально у сучасних умовах?» в рамках вивчення курсів «Соціальний супровід сім'ї» та «Соціальна політика і соціальна робота в Україні» відповідно; навчальних тренінгів під назвою «Інноваційні освітні технології навчання і викладання у ЗВО».

Впровадження результатів дисертаційного дослідження докторантки Г. І. Слозанської сприяло підвищенню результативності процесу професійної підготовки соціальних педагогів та соціальних працівників Східноєвропейському національному університету імені Лесі Українки.

Перший проректор,  
проректор з адміністрування та розвитку  
Гусак П.М. (0332)241100





проф. А.В.Цюсь



**Тернопільська обласна державна адміністрація**  
**ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР**  
**СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ**  
 вул. Шпитальна, 7, м. Тернопіль, 46008, тел./факс (0352) 22-03-95,  
 e-mail: ternopil.ocsssdm@gmail.com, код ЄДРПОУ 14046247, p/p35415001045334

---

19.01.2018 р. № 19

### АКТ

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження доцента  
 кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського  
 національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка  
 Слозанської Ганни Іванівни  
 на тему: «Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних  
 працівників до роботи в територіальних громадах»  
 у діяльність Тернопільського обласного центру для сім'ї, дітей та молоді.**

Даним актом засвідчуємо, що Слозанською Г.І. здійснено дослідження з теорії і практики професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах. Результати дисертаційного дослідження Слозанської Г.І. були апробовані у процесі підвищення кваліфікації працівників Тернопільського обласного центру для сім'ї, дітей та молоді та його структурних підрозділів, а саме:

ідея використання розробленої автором дослідження навчальної гри «Імеджінаріум» як засобу діагностики соціальних проблем молоді в умовах ОТГ;

впровадження ідеї Evidence-based practice у практичну підготовку майбутніх фахівців із соціальної роботи на базі Тернопільського обласного центру для сім'ї, дітей та молоді та його структурних підрозділів;

проведення лекцій «Патронат та наставництво – нові форми виховання в сім'ї в умовах деінституалізації соціальних послуг» та «Надання соціальних



послуг в об'єднаних територіальних громадах: наскільки це реально у сучасних умовах?»; «Введення випадку й оцінка потреб дитини та сім'ї в ОТГ».

Матеріали дисертаційного дослідження Г. І. Слосанської були обговорені під час роботи семінарів на теми: «Деінституалізація: зміст та практичні кроки реалізації», «Послуга патронату, як елемент деінституалізації», круглих столів з питань реалізації законодавства у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, з питань соціального замовлення та визначення потреб на 2020 р..

Впровадження результатів дисертаційного дослідження докторантки Г. І. Слосанської сприяло підвищенню результативності процесу діяльності Тернопільського обласного центру для сім'ї, дітей та молоді та його структурних підрозділів.

Заступник директора



Тетяна Четвертак

*Праці, у яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

74. Slozanska H., Pryshlyak O. Praca socjalna w Australii. red. Nella G. Nyczkało; red. wyd. pol. Maria Kopsztejn, Danuta Szeligiewicz-Urban. Siemianowice Śląskie: Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego. Siemianowicki Ośrodek Szkolenia, 2015. P. 81-119.

75. Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія; за наук. ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2018. 382 с.

76. Слозанська Г. І. Етичні аспекти роботи соціального працівника в територіальній громаді. Соціальна робота з різними категоріями населення у територіальній громаді: українські реалії та міжнародний досвід: колективна монографія. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2018. 221 с.

77. Слозанська Г. І. Зарубіжний досвід підтримки діяльності дитячих громадських об'єднань: навчальний посібник / за ред. Г. І. Слозанської, В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В.Гнатюка, 2011. С. 33-53.

78. Слозанська Г. І. Практична підготовка студентів спеціальності «Соціальна робота»: методичний посібник; за заг ред. В. А. Поліщук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2012. С. 33-38, 46-60.

79. Слозанська Г. І. Етика соціальної роботи: навчально-методичний посібник. Тернопіль: ТНПУ ім. В.Гнатюка, 2017. Режим доступу: <http://http://elr.tnpu.edu.ua/login/index.php..>

*Статті у міжнародних виданнях, що індексуються у Scopus*

80. Horishna N., & Slozanska, H. Dual Degree Programs in Social Work: is it Possible in Ukraine? *Economics & Sociology*, 2017. 10(2), P. 165-178.

*Статті у фахових вітчизняних, зарубіжних та міжнародних виданнях*

81. Slozanska A., Poliszczuk W. Elementy filozofii społecznei I działalność społeczno-pedagogiczna w nauczaniu Jana Pawła II. *Semper in altum / Zawsze wzwyż* / red.: ks. Prof. Dr hab Jan Zimny, Prof. Dr hab Nella Nyczkało; Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II. Stalowa Wola, 2010. P. 535-546.

82. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціальностями: досвід Австралії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2011. № 23. С. 162-164.

83. Слозанська Г. І. Соціальна робота з людьми з обмеженими можливостями в Австралії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2012. № 24. С. 160-162.

84. Слозанська Г. І. Інтеграція осіб з обмеженими можливостями в систему вищої освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2013. № 26. С. 198-201.

85. Слозанська Г. І. Становлення і розвиток соціальної роботи в Австралії. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Педагогічні науки. Луганськ, 2013. № 11 (2). С. 39-44.

86. Слозанська Г. І. Соціальний супровід осіб з обмеженими можливостями в освітньому просторі вищих навчальних закладів як форма комплексної соціальної допомоги. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2013. № 29. С. 199-203.

87. Слозанська Г. І. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2014. № 30. С. 155-159.

88. Слозанська Г. І. Практикоорієнтованість системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах як умова формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2014. № 32. С. 177-179.

89. Слозанська Г. І., Поліщук В. А. Інноваційні підходи до організації практичної підготовки майбутніх соціальних працівників: зарубіжний досвід. *Порівняльна професійна педагогіка: науковий журнал / голов ред.. Н. М. Бідюк. К.-Хмельницький: ХНУ, 2014. № 2 (2). С. 143-150.*

90. Slozanska H., Polishchuk V. A. Innovative Approach to the Organization of Future Social Workers' Practical Training: Foreign Experience. *The central European journal of social sciences and humanity*, 2014. Available at: <[http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10\\_2478\\_rpp-2014-0015](http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.doi-10_2478_rpp-2014-0015)>

91. Слозанська Г. І. Соціальна адаптація студентів вищих навчальних закладів в умовах діяльності соціально-психологічних служб. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2015. № 36. С. 161-164.

92. Слозанська Г. І., Горішна Н. М. Програми подвійних спеціальностей у сфері соціальної роботи: аналіз досвіду США та Великобританії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2016. № 38. С. 97-101.

93. Слозанська Г. І., Горішна Н. М. Діяльність фахівця із соціальної роботи з надання соціальних послуг населенню у територіальній громаді. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. К.: Університет «Україна», 2016. № 12. С. 113-119.

94. Слозанська Г. І. Взаємозв'язок професійної підготовки студентів спеціальності «соціальна робота» у ВНЗ з можливістю їхнього працевлаштування. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2016. № 39. С. 236-240.

95. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах на основі застосування контекстного підходу. *Педагогічна освіта: теорія і практика: зб. наук. праць*. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка. Інститут педагогіки НАПН України. Кам'янець-Подільський, 2016. № 21(2-2016)). Ч.1. С. 183-188.

96. Слозанська Г. І. Організація громади як метод соціальної роботи в громаді. *Вісник Черкаського університету*. Сер.: Педагогічні науки. Черкаси, 2016. № 16. С. 130-136.

97. Слозанська Г. І. Діяльність інтегрованих соціальних служб в умовах ОТГ. *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2016. Vol. 3 (1). P. 115-122.

98. Слозанська Г. І. Забезпечення доступу до соціальних послуг в умовах об'єднаних територіальних громад. *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2016. Vol. 2 (2). P. 92-102.

99. Слозанська Г. І. Упровадження посади фахівця із надання соціальних послуг населенню в умовах об'єднаної територіальної громади: труднощі, що виникають. *Вісник Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка*. Старобільськ, 2017. № 1 (306). Ч.1. С. 264-276.

100. Слозанська Г. І. Категорії клієнтів фахівця із соціальної роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Щомісячний науково-педагогічний журнал Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка «Молодь і ринок»*. Дрогобич, 2017. № 2 (145). С. 68-74.

101. Слозанська Г. І. Зарубіжний досвід організації процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика: наук.-метод. журнал*. Київ, 2017. № (1-2). С. 138-144.

102. Слозанська Г. І. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер.: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2017. № 1 (40). С. 265-269.

103. Слозанська Г. І. Роль фахівця із соціальної роботи в процесі реалізації методу організації громад. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. К.: ППО НАПН України, 2017. № 12. С. 51-55.

104. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування «casework» як методу соціальної роботи в територіальній громаді. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: зб. наук. праць: [наук. записки РДГУ]*. Рівне: РДГУ, 2017. № 17 (60). С. 111-114.

105. Слозанська Г. І. Чому варто опиратися на теорії соціальної роботи при плануванні інтервенцій у практиці соціальної роботи в територіальній громаді: критичний аналіз. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки» Херсонського державного університету*. Херсон, 2017. Vol. LXXVIII (2). С. 204-210.

106. Slozanska H. Social services: are current state social agencies ready to provide them on the level of local communities in Ukraine (selective survey). *Scientific Papers: Social Work and Education*. CSI&D, 2017. Vol. 4 (2). P. 77-101.

107. Слозанська Г. І. Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова*. Сер.: Соціальна робота. Соціальна педагогіка: зб. наук. праць. Київ, 2018. №24 (I том). С. 214-222.

108. Слозанська Г. І. Взаємозв'язок між моделлю професійної діяльності фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді та моделлю його професійної

підготовки у ЗВО. *Наукові записки кафедри педагогіки Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна*. Харків, 2018. № 43. С. 365-377.

109. Слозанська Г. І. Моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх соціальних працівників у ЗВО до роботи у територіальній громаді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер: Педагогіка. Соціальна робота. Ужгород, 2018. № 2 (43). С. 255-260.

*Опубліковані праці, що забезпечують апробацію результатів дослідження*

110. Слозанська Г. І. Післядипломна освіта соціальних працівників: австралійський досвід. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 15 листопада 2012 р.)*. Хмельницький: ХІСТ, 2012. С. 214-216.

111. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціалізаціями: досвід Австралії. *Актуальні проблеми соціальної роботи: волонтерство як важливий ресурс соціальної роботи: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.-практ. конф. (Ужгород, 27 вересня 2013 р.)*. Ужгород, 2013. С. 107-111.

112. Слозанська Г. І. Інтеграційний підхід як принцип організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в Україні. *Інтеграційні процеси в міжнародних відносинах: історія і сучасність: зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів (Миколаїв, 7 квітня 2014 р.)*. Миколаїв, 2014. С. 268-271.

113. Слозанська Г. І. Особливості реалізації академічної мобільності. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення* : матеріали доп. та повід. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 29 квітня 2015 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2015. С. 82-87.

114. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до попередження агресивного ставлення до дітей. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29-30 квітня 2014 р.)*. Тернопіль: Стереарт, 2014. С. 714-717.

115. Слозанська Г. І. Особливості підготовки соціальних працівників до роботи у сільській місцевості: досвід Австралії та України. *Актуальні проблеми соціальної роботи* : матеріали доп. та повід. Регіон. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 20-22 травня 2014 р.). Тернопіль: ТНПУ імені В. Гнатюка, 2014. С. 127-133.

116. Слозанська Г. І. Роль і місце неперервної практичної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Актуальні проблеми соціальної роботи і підготовки фахівців: сучасні тенденції*: матеріали доп. та повід. Всеукр. наук.-практ. конф. (Ужгород, 25 вересня 2015 р.). Ужгород, 2015. С. 96-100.

117. Слозанська Г. І. Соціальна реклама і соціальний маркетинг: основні підходи до визначення сутності понять та специфіка застосування. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення: зб. наук. праць за*



матеріалами III Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28-29 жовтня 2015 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2015. С. 134-144.

118. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до участі в міжнародних проектах і програмах. *Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів, магістрантів та студентів (Вінниця, 20-21 квітня 2016 р.). Вінниця, 2016. С. 192-194.

119. Слозанська Г. І. Досвід Австралії з організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28-29 квітня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 96-106.

120. Слозанська Г. І. Соціальний маркетинг у профілактиці ВІЛ-інфекції серед молоді : зарубіжний досвід. *Соціальні проблеми сучасної молоді: український та світовий досвід вирішення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Глухів, 12-13 травня 2016 р.). Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2016. С. 298-302.

121. Слозанська Г. І. Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Актуальні проблеми гуманітарних наук у дослідженні молодих учених*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інт.-конф. (Київ, 1 жовтня 2016 р.). Київ, 2016.

122. Слозанська Г. І. Підготовка фахівців соціальної сфери до роботи у полікультурному просторі. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: тендерний дискурс*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 5–7 жовтня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 87-91.

123. Слозанська Г. І. Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників у процесі їх підготовки у вищих навчальних закладах. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 17 листопада 2016 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2016. С. 265-267.

124. Слозанська Г. І. Доступ до соціальних послуг в умовах децентралізації. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами V Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29-30 листопада 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 2016. С. 149-157.

125. Слозанська Г. І. Система соціальних послуг в умовах децентралізації. *Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства*: зб. тез V Всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 2 грудня 2016 р.). Кіровоград: ПВНЗ КІДМУ КПУ, 2016. С. 290-296.

126. Слозанська Г. І. Контекстний підхід у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді. *Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності*: зб. матеріалів Всеукр. наук. – практик. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 5-6 квітня 2017 р.). Тернопіль: СМП «Тайп», 2017. С. 246-248.

127. Слозанська Г. І. Нормативно-правове забезпечення роботи соціального працівника в територіальній громаді. *Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри*: зб. тез II Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницький, 7–8 квітня 2017 р.). Кропивницький: «КОД», 2017. С. 293-296.

128. Слозанська Г. І. Доцільність створення інтегрованих соціальних служб в умовах об'єднаної територіальної громади: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів: у 3-х ч. Ч. 3 / за ред. проф. Є.І. Сокола (Харків, 18–21 квітня 2017 р.). Харків : НТУ «ХП», 2017. С. 252-253.

129. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Формування професіоналізму фахівця в системі безперервної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. інт.-конф. (Переяслав-Хмельницький, 20-21 квітня 2017 р.). ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Київ: Міленіум, 2017. С. 40-43.

130. Слозанська Г. І. Правове забезпечення процесу надання соціальних послуг в умовах об'єднаної територіальної громади. *Обліково-аналітичне забезпечення розвитку місцевих громад*: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (27 квітня 2017 р., м. Сєверодонецьк). Сєверодонецьк: ПП «Поліграф-Сервіс», 2017. С. 110-113.

131. Слозанська Г. І. Діяльність територіальних центрів соціального обслуговування: перспективи розвитку із проєкцією на надання соціальних послуг у територіальних громадах. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 17-18 травня 2017 р.). Тернопіль: ФОП Осаца Ю.В., 2017. С. 126-132.

132. Слозанська Г. І. Social work in a community foreign experience. «Польща – Україна. Освіта та виклики сучасності». II Miedzynarodowe seminarium naukowe z cyklu (Tarnopol, 30 maja 2017 roku). Tarnopol, 2017.

133. Слозанська Г. І. Інноваційні підходи до організації професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді. *Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи*: II Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 26-27 жовтня 2017 р.). Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 49-51.

134. Слозанська Г. І. Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах в умовах суспільних трансформацій. *Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 15 грудня 2017 р.). Київ, 2017.

135. Слозанська Г. І. Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальне виховання: від традиції до сучасності*: Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 29 березня 2018 р.). Київ: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2018.

136. Слозанська Г. І. Самоорганізація як фактор розвитку територіальної громади. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 26-27 квітня 2018 р.). Тернопіль: ФОП Осаца Ю.В., 2018. С. 126-132.

137. Слозанська Г. І. Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами I Всеукр. наук.-практ. конф. (Суми, 24 травня 2018 р.). [Електронний ресурс]. Суми: КЗ СОШПО, 2018. Режим доступу: <https://sites.google.com/view/professional-education-kaf/діяльність-кафедри/всукраїнська-конференція-2018>.

138. Слозанська Г. І. Кейс-менеджмент у роботі із соціально вразливими категоріями населення в умовах територіальної громади. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 15 червня 2018 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 2018. С. 305-309.

139. Слозанська Г. І. Розвиток інформаційно-консультаційних послуг для молоді в Україні. *Національний семінар з інформування та консультування молоді* (Вінниця, 20-21 червня 2018 р.). м. Вінниця, 2018.

140. Слозанська Г. І. Соціальна робота в громаді: основні моделі її реалізації закордоном. *Актуальні проблеми сучасної соціології і соціальної роботи та професійної підготовки фахівців: антидискримінаційна теорія і практика*: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.-практ. конф. (Ужгород, 14 вересня 2018 р.). Ужгород: РІК-У, 2018. С. 100-102.

141. Слозанська Г. І. Соціальний працівник в об'єднаній територіальній громаді: ролі, які він виконує. *Психологічні виміри розвитку сучасної освіти України в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. з нагоди 20-річчя каф. практ. псих. (Тернопіль, 19-20 жовтня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім.В.Гнатюка, 2018. С. 160-162.

142. Slozanska H. I. Community social worker: model of personality. *Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness*. (Батумі, Грузія, 13 -14 грудня 2018 р.). Батумі, Грузія, 2018. №1. С. 249-252.

*Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації*

143. Слозанська Г. І. Методичні рекомендації до виконання курсової роботи для студентів спеціальності «Соціальна робота» освітнього рівня «бакалавр» / уклад. Н. Горішна, В. Поліщук, Г. Слозанська. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2017. 20 с.

144. Слозанська Г. І. Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Гуманітарний корпус*: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. №7. С. 144-147.

145. Слозанська Г. І. Соціальний захист населення в умовах об'єднаної територіальної громади. *Гуманітарний корпус: зб. наук. статей з актуальних проблем філософії, культурології, психології, педагогіки та історії*. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. № 9. С. 205-209.

146. Слозанська Г. І. Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інформаційний науково-методичний журнал «Освіта Сумщини»*. Суми, 2018. №3 (39). С. 16-19.

Основні положення й результати дослідження були обговорені на засіданнях кафедр педагогіки та менеджменту освіти і соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Основні положення й результати дослідження оприлюднено на наукових, науково-практичних конференціях і семінарах різних рівнів:

*Міжнародних науково-практичних конференціях*

1. Слозанська Г. І. Післядипломна освіта соціальних працівників: австралійський досвід. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф.* (Хмельницький, 15 листопада 2012 р.). Хмельницький: ХІСТ, 2012. С. 214-216.

2. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників за двома спеціалізаціями: досвід Австралії. *Актуальні проблеми соціальної роботи: волонтерство як важливий ресурс соціальної роботи: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.-практ. конф.* (Ужгород, 27 вересня 2013 р.). Ужгород, 2013. С. 107-111.

3. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до попередження агресивного ставлення до дітей. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф.* (Тернопіль, 29-30 квітня 2014 р.). Тернопіль: Стереарт, 2014. С. 714-717.

4. Слозанська Г. І. Соціальний маркетинг у профілактиці ВІЛ-інфекції серед молоді : зарубіжний досвід. *Соціальні проблеми сучасної молоді: український та світовий досвід вирішення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (Глухів, 12-13 травня 2016 р.). Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2016. С. 298-302.

5. Слозанська Г. І. Доцільність застосування моделювання професійної діяльності у підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ. *Актуальні проблеми гуманітарних наук у дослідженні молодих учених: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інт.-конф.* (Київ, 1 жовтня 2016 р.). Київ, 2016.

6. Слозанська Г. І. Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників у процесі їх підготовки у вищих навчальних закладах. *Актуальні дослідження в соціальній сфері: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (Одеса, 17 листопада 2016 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2016. С. 265-267.

7. Слозанська Г. І. Нормативно-правове забезпечення роботи соціального працівника в територіальній громаді. *Наукові пошуки у III тисячолітті:*

*соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри:* зб. тез II Міжнар. наук.-практ. конф. (Кропивницький, 7–8 квітня 2017 р.). Кропивницький: «КОД», 2017. С. 293-296.

8. Слосанська Г. І. Доцільність створення інтегрованих соціальних служб в умовах об'єднаної територіальної громади: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів: у 3-х ч. Ч. 3 / за ред. проф. Є.І. Сокола (Харків, 18–21 квітня 2017 р.). Харків : НТУ «ХП», 2017. С. 252-253.

9. Слосанська Г. І. Правове забезпечення процесу надання соціальних послуг в умовах об'єднаної територіальної громади. *Обліково-аналітичне забезпечення розвитку місцевих громад:* зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (27 квітня 2017 р., м. Сєверодонецьк). Сєверодонецьк: ПП «Поліграф-Сервіс», 2017. С. 110-113.

10. Слосанська Г. І. Інноваційні підходи до організації професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в громаді. *Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: надбання, проблеми, перспективи:* II Міжнар. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 26-27 жовтня 2017 р.). Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 49-51.

11. Слосанська Г. І. Послуга патронату в системі захисту та підтримки сімей з дітьми в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальне виховання: від традиції до сучасності:* Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 29 березня 2018 р.). Київ: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2018.

12. Слосанська Г. І. Соціальна робота в громаді: основні моделі її реалізації закордоном. *Актуальні проблеми сучасної соціології і соціальної роботи та професійної підготовки фахівців:* антидискримінаційна теорія і практика: матеріали доп. та повід. Міжнар. наук.-практ. конф. (Ужгород, 14 вересня 2018 р.). Ужгород: РІК-У, 2018. С. 100-102.

13. Слосанська Г. І. Соціальний працівник в об'єднаній територіальній громаді: ролі, які він виконує. *Психологічні виміри розвитку сучасної освіти України в умовах євроінтеграції:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. з нагоди 20-річчя каф. практ. псих. (Тернопіль, 19-20 жовтня 2018 р.). Тернопіль: ТНПУ ім.В.Гнатюка, 2018. С. 160-162.

14. Slozanska H. I. Community social worker: model of personality. *Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness.* (Батумі, Грузія, 13 - 14 грудня 2018 р.). Батумі, Грузія, 2018. №1. С. 249-252.

*Всеукраїнських науково-практичних конференціях*

15. Слосанська Г. І. Інтеграційний підхід як принцип організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в Україні. *Інтеграційні процеси в міжнародних відносинах: історія і сучасність:* зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів (Миколаїв, 7 квітня 2014 р.). Миколаїв, 2014. С. 268-271.

16. Слосанська Г. І. Особливості реалізації академічної мобільності. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення :* матеріали доп. та

повід. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 29 квітня 2015 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2015. С. 82-87.

17. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до участі в міжнародних проектах і програмах. *Підготовка фахівців соціономічних професій в умовах сучасного соціокультурного простору*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. викладачів, аспірантів, магістрантів та студентів (Вінниця, 20-21 квітня 2016 р.). Вінниця, 2016. С. 192-194.

18. Слозанська Г. І. Досвід Австралії з організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах. *Соціальна робота та соціальна педагогіка: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 28-29 квітня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 96-106.

19. Слозанська Г. І. Підготовка фахівців соціальної сфери до роботи у полікультурному просторі. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: тендерний дискурс*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 5-7 жовтня 2016 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 87-91.

20. Слозанська Г. І. Доступ до соціальних послуг в умовах децентралізації. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами V Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 29-30 листопада 2016 р.). Тернопіль: Вектор, 2016. С. 149-157.

21. Слозанська Г. І. Система соціальних послуг в умовах децентралізації. *Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства*: зб. тез V Всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 2 грудня 2016 р.). Кіровоград: ПВНЗ КІДМУ КПУ, 2016. С. 290-296.

22. Слозанська Г. І. Контекстний підхід у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи в громаді. *Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності*: зб. матеріалів Всеукр. наук. – практик. конф. з міжнародною участю (Тернопіль, 5-6 квітня 2017 р.). Тернопіль: СМП «Тайп», 2017. С. 246-248.

23. Слозанська Г. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи в об'єднаній територіальній громаді. *Формування професіоналізму фахівця в системі безперервної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. інт.-конф. (Переяслав-Хмельницький, 20-21 квітня 2017 р.). ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Київ: Міленіум, 2017. С. 40-43.

24. Слозанська Г. І. Діяльність територіальних центрів соціального обслуговування: перспективи розвитку із проєкцією на надання соціальних послуг у територіальних громадах. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 17-18 травня 2017 р.). Тернопіль: ФОП Осаца Ю.В., 2017. С. 126-132.

25. Слозанська Г. І. Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в територіальних громадах в умовах суспільних

трансформацій. *Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 15 грудня 2017 р.). Київ, 2017.

26. Слозанська Г. І. Самоорганізація як фактор розвитку територіальної громади. *Соціальна робота: виклики сьогодення*: зб. наук. праць за матеріалами VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 26-27 квітня 2018 р.). Тернопіль: ФОП Осаца Ю.В., 2018. С. 126-132.

27. Слозанська Г. І. Компетентнісна модель фахівця із соціальної роботи в громаді. *Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти*: зб. наук. праць за матеріалами I Всеукр. наук.-практ. конф. (Суми, 24 травня 2018 р.). [Електронний ресурс]. Суми: КЗ СОШПО, 2018. Режим доступу: <https://sites.google.com/view/professional-education-kaf/діяльність-кафедри/всеукраїнська-конференція-2018>.

28. Слозанська Г. І. Кейс-менеджмент у роботі із соціально вразливими категоріями населення в умовах територіальної громади. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 15 червня 2018 р.). Маріуполь: ДонДУУ, 2018. С. 305-309.

#### *Регіональних науково-практичних конференціях*

29. Слозанська Г. І. Особливості підготовки соціальних працівників до роботи у сільській місцевості: досвід Австралії та України. *Актуальні проблеми соціальної роботи* : матеріали доп. та повід. Регіон. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів (Тернопіль, 20-22 травня 2014 р.). Тернопіль: ТНПУ імені В. Гнатюка, 2014. С. 127-133.

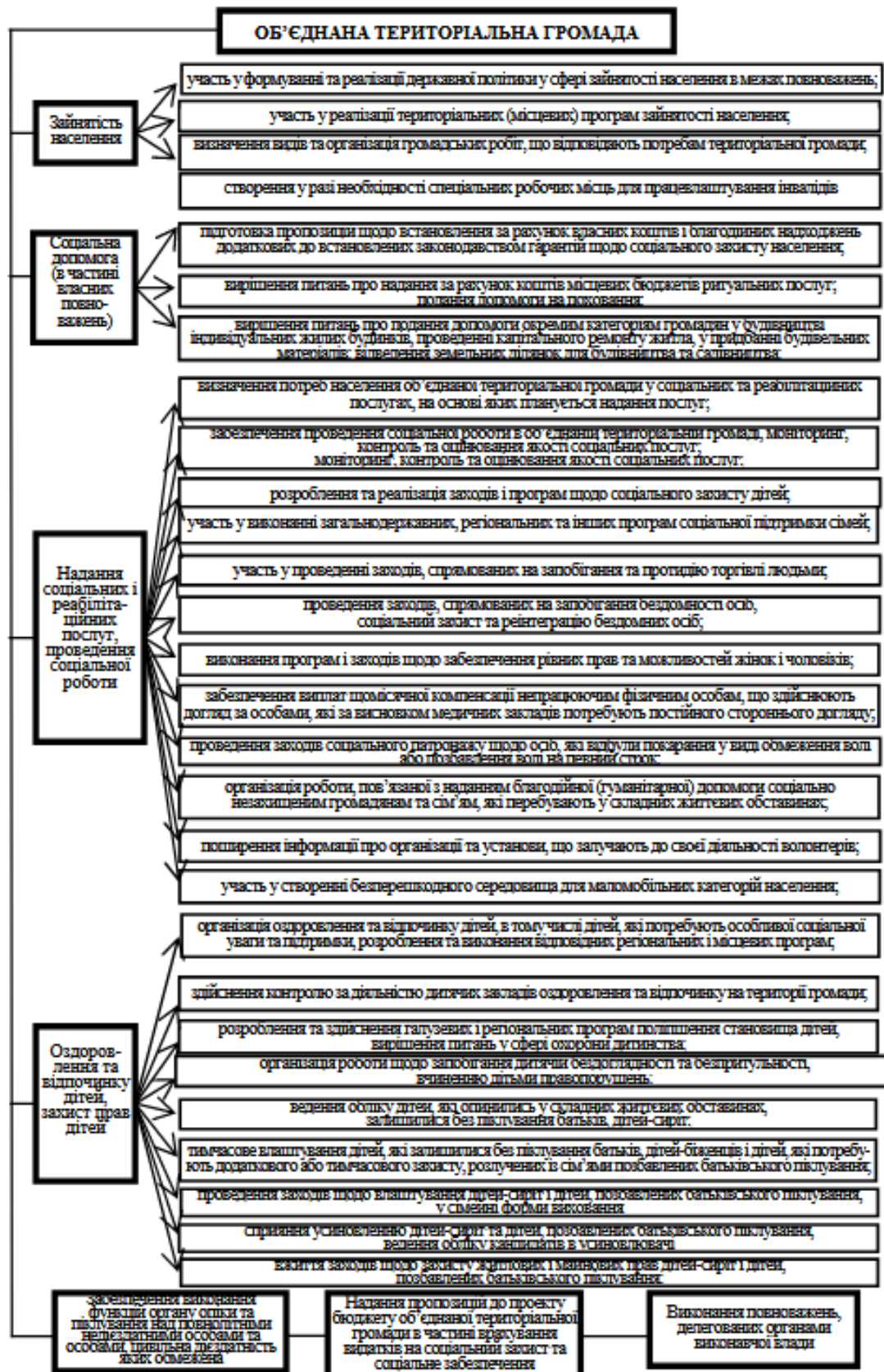
#### *Міжнародні та національні семінари*

30. Слозанська Г. І. Social work in a community foreign experience. «Польща – Україна. Освіта та виклики сучасності». II Miedzynarodowe seminarium naukowe z sykladu (Tarnopol, 30 maja 2017 roku). Tarnopol, 2017.

31. Слозанська Г. І. Розвиток інформаційно-консультаційних послуг для молоді в Україні. *Національний семінар з інформування та консультування молоді* (Вінниця, 20-21 червня 2018 р.). м. Вінниця, 2018.



## Власні повноваження ТГ у сфері соціального захисту населення





### Основні види соціальних послуг відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» (2003)

соціально-побутові	забезпечення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації, здійснення соціально-побутового патронажу, соціально-побутової адаптації, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо;
психологічні	надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості, з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, надання методичних порад;
соціально-педагогічні	виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб;
соціально-медичні	консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів;
соціально-економічні	задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної чи грошової допомоги, а також допомоги у вигляді одноразових компенсацій;
юридичні	надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи;
послуги з працевлаштування	пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи;
інформаційні	надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації; розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань; поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем;

## Класичні моделі соціальної роботи у територіальній громаді (ТГ)

(за Д. Ротманом)

[Rothman, J. (1968). *Three models of community organization practice*. New York: Columbia University Press].

Параметри	Назва моделі		
	Місцевого розвитку	Соціального планування	Соціальної дії
1	2	3	4
<b>Мета діяльності</b>	Підвищення інтеграції і можливостей ТГ, розвиток самоорганізації (мета, орієнтована на процес)	Розв'язання проблем у зв'язку із виникненням труднощів в ТГ (мета, орієнтована на завдання)	Зміна влади, перерозподіл ресурсів, інституалізація змін в ТГ (мета, орієнтована на процес і завдання)
<b>Припущення щодо структури, проблем територіальної громади</b>	У ТГ спостерігається відсутність норм, зв'язків, здатності до демократичного прийняття рішень.	У ТГ значні соціальні проблеми, низький рівень надання соціальних послуг	У ТГ є пригноблені, вразливі групи, наявна соціальна несправедливість, деривація, нерівність.
<b>Базова стратегія дії</b>	Залучення мешканців ТГ до визначення і вирішення проблем	Діагностика проблем ТГ та прийняття рішення щодо їх вирішення	Визначення проблем та мобілізація людей на соціальні дії
<b>Тактики змін</b>	Консенсус, комунікація, дискусії в ТГ	Консенсус і розв'язання конфлікту	Конфронтація, переговори та медіація
<b>Засоби змін</b>	Робота в малих групах	Робота із соціальними службами	Робота із великими групами, політичними структурами
<b>Взаємодязок із місцевими органами влади (МОВ)</b>	МОВ працюють спільно з ініціативними групами над вирішенням проблем	МОВ є самі роботодавцями і спонсорами	МОВ є мішенню в очах населення
<b>Межі діяльності</b>	Уся ТГ	Уся ТГ чи її частина	Частина ТГ
<b>Інтереси груп в ТГ</b>	Спільні інтереси	Інтереси узгоджуються	Конфліктні інтереси
<b>Бенефіціарії та їх роль</b>	Мешканці ТГ, які є активними учасниками процесу вирішення проблем	Отримувачі послуг, які виступають споживачами послуг	Виборці, члени організацій, які є потерпілими
<b>Імпаурмент</b>	Розвиток членів ТГ, їх лідерського потенціалу, освіта	Діагностика потреб членів ТГ у певних видах послуг	Досягнення влади

## Перелік базових принципів групової соціальної роботи в ОТГ

*[узагальнено автором]*

До базових принципів групової соціальної роботи в ОТГ належить:

- налагодження цільово-орієнтованих, спрямованих на розвиток взаємовідносин між соціальним працівником і групою та між членами групи;
- встановлення відповідної модифікації внутрішньогрупового процесу інтеракції;
- заохочення членів групи до участі у групових видах діяльності залежно від їх здібностей та можливостей;
- диференціація мети, завдань і засобів в залежності від кожної конкретної ситуації в групі та по відношенню до її членів;
- розробка та реалізація соціально-маркетингової кампанії для поширення достовірної інформації як в межах групи, так і за її межами;
- пролонгована оцінка діяльності та доброзичливе ставлення до кожного члена групи;
- визнання унікальності кожного члена групи у міжгруповій взаємодії;
- визнання широкого різноманіття груп як видів людської спільноти;
- прийняття кожного індивіда таким, яким він є;
- включення членів групи у груповий процес із вирішення як особистісних та групових проблем;
- використання різноманітних форм і методів у роботі з клієнтами або членами групи з метою діагностики їх проблем та пошуку шляхів їх вирішення; залучення членів групи до роботи з попередження і подолання конфліктів;
- створення оптимальних умов для отримання нового досвіду суспільних відносин, надання можливостей для актуалізації й реалізації своїх потреб, власного досвіду та знань у роботі з групою;
- обґрунтований підхід до формулювання суджень, припущень, оцінки кожної ситуації, мети кожного члена групи у груповій взаємодії;
- диференційований підхід до розробки і реалізації програми роботи з групою в кожній конкретній ситуації;
- постійна оцінка індивідуального та групового прогресу;
- гуманне та дисципліноване ставлення до кожного члена групи.

**Кваліфікаційна характеристика професії  
«Фахівець із соціальної роботи»**

*[Наказ Міністерства соціальної політики України від 24.03.2016 № 285].*

**Завдання та обов'язки.** Організовує виявлення в зоні соціального обслуговування (громаді, організації, на підприємстві тощо) та веде облік сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують соціальної підтримки (надання соціальних послуг), у тому числі постраждалих від насильства в сім'ї та торгівлі людьми. Оцінює потреби сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах. Визначає перелік необхідних соціальних послуг, форми та методи соціальної роботи. Готує пропозиції місцевому органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування, керівнику установи / закладу щодо необхідності надання соціальних послуг сім'ям (особам), які перебувають у складних життєвих обставинах, для прийняття відповідного рішення; забезпечує соціальний супровід сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, соціальне супроводження прийомних сімей і дитячих будинків сімейного типу. Надає соціальні послуги консультування та представництва інтересів. Інформує з питань призначення видів соціальної допомоги, компенсацій, субсидій, пільг, надання соціальних послуг тощо; надає допомогу в оформленні запитів до відповідних інстанцій, заяв, документів для отримання усіх видів допомоги, приймає такі документи та забезпечує їх передання у відповідний підрозділ соціального захисту населення. Залучає до надання соціальних послуг заклади освіти, охорони здоров'я, соціального обслуговування, громадські організації, фонди та інші суб'єкти, що надають соціальні послуги, тощо. Встановлює причини асоціальних явищ і розробляє комплекс заходів щодо їх усунення. Сприяє формуванню в громаді сімейних, національно-патріотичних цінностей, засад відповідального батьківства. Виявляє вразливі сім'ї з ознаками неналежного виконання батьками обов'язків щодо виховання та розвитку дитини. Організовує залучення наявних фінансових, матеріальних та інших можливостей громади для підтримки сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах. Проводить навчання соціальних працівників і соціальних робітників. Постійно підвищує свій професійний і загальноосвітній рівень. Використовує в роботі комп'ютерну техніку для створення, зберігання та обробки інформації.

**Повинен знати:** законодавство України з питань соціального захисту, соціальної роботи, охорони дитинства, запобігання та протидії домашньому насильству, протидії торгівлі людьми, соціальних і реабілітаційних послуг, соціальної допомоги; основи сімейного, трудового, житлового законодавства України; основи кримінального та цивільного права; нормативні, методичні та інші розпорядчі документи й матеріали, які регламентують організацію надання соціальних послуг; нормативно-правові акти, що регулюють охорону

материнства та дитинства, права дітей, громадян похилого віку, осіб з інвалідністю, ветеранів, пенсіонерів та інших вразливих верств населення; основи психології; форми та методи виховання дітей і підлітків, сімейного виховання та культури людських відносин; норми, порядок та організацію юридичної допомоги, піклування, опіки, позбавлення або поновлення батьківських прав; новітні підходи до соціальної роботи, надання соціальних і реабілітаційних послуг; систему державних закладів (освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення), громадських організацій з надання допомоги сім'ям (особам), які перебувають у складних життєвих обставинах; діловодство; норми охорони праці та вимоги до безпечного ведення робіт у різних соціальних обставинах; державну мову (відповідні регіональні мови або мови національних меншин).

**Кваліфікаційні вимоги:**

**Провідний фахівець із соціальної роботи:** вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді фахівця із соціальної роботи I категорії – не менше ніж 2 роки.

**Фахівець із соціальної роботи I категорії:** вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді фахівця із соціальної роботи II категорії – не менше ніж 2 роки.

**Фахівець із соціальної роботи II категорії:** вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді фахівця із соціальної роботи – не менше ніж 1 рік.

**Фахівець із соціальної роботи:** вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи.

## Додаток В 2

## Анкета

## «Визначення потреб територіальної громади у соціальних послугах»

[розроблено автором]

В рамках дослідження проводиться опитування мешканців об'єднаної територіальної громади для визначення основних потреб у соціальних послугах, які надаються в громаді та перспектив їх розвитку.

Ваша думка для нас є важливою та обов'язково буде врахована при визначенні пріоритетних завдань та шляхів розвитку громади.

## 1. Інформація про себе

Стать:

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

– чол.

– жін.

## 2. Вік:

Від 14 – 25 років	Від 26 – 35 років	Від 36 – 60 років	Понад 60 років

## 3. Сімейний стан:

Неодружений	Незаміжня	Одружений	Заміжня

## 4. Рід зайнятості

Підприємець	Найманий робітник	Службовець	Працівник бюджетної сфери	Керівник	Безробітний	Студент	Учень

## 5. Яким із нижче запропонованих тверджень Ви б охарактеризували громаду:

1	Тут комфортно жити мені	
2	Я хочу, щоб тут жили мої діти	
3	Я просто змушений тут жити	
4	Тут є де і як себе реалізувати	
5	Тут не має перспектив для розвитку	
6	Я точно виїду звідси при найменшій можливості	
7	Я рекомендую свою громаду для проживання своїм знайомим	

## 6. Як би Ви оцінили рівень нинішнього стану окремих показників стану громади:

Показник	Оцінка				
	незадовільно	частково задовільно	задовільно	добре	відмінно
Рівень задоволення культурних потреб					
Рівень задоволеності будинком культури					
Інфраструктура дозвілля					
Інфраструктура відпочинку					
Рівень надання освітніх послуг					
Робота дошкільних установ					

## 7. До якої групи отримувачів соціальних послуг Ви належите (позначте одну або декілька)?

№	Категорія	
---	-----------	--

П/П		
1	сім'ї з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах	
2	багатодітні сім'ї	
3	діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування	
4	діти, які перебувають в інтернатних закладах	
5	особи із числа дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського виховання	
6	діти, які перебувають у складних життєвих обставинах	
7	випускники інтернатних закладів	
8	діти, які виховуються в прийомних сім'ях, ДБСТ	
9	батьки вихователі, прийомні батьки, патронатні вихователі	
10	діти під опікою/піклуванням	
11	опікуни/піклувальники	
12	вагітні, жінки з новонародженими дітьми	
13	неповнолітні матері	
14	бездоглядні діти	
15	діти з інвалідністю	
16	діти з особливими освітніми потребами	
17	сім'ї з дітьми, де один чи обоє батьків є особами з інвалідністю	
18	сім'ї з дітьми учасників АТО, загиблих при виконанні АТО	
19	вимушено переміщені сім'ї з дітьми	
20	сім'ї з дітьми з проблемами ВІЛ	
21	діти, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів,	
22	діти, які відбувають/відбули покарання у виді обмеження волі або без позбавлення волі	
23	діти, які постраждали від насильницьких та протиправних дій	
24	діти з проблемами вживання психоактивних речовин чи іншими залежностями	
25	кривдники	
26	інші, вкажіть...	

8. Які види соціальних послуг надаються суб'єктом соціальної роботи/ надавачем соціальних послуг (позначте одну чи декілька)

№ П/П	Категорія	
1	догляд вдома, денний догляд	
2	підтримане проживання	
3	соціальна адаптація	
4	соціальна інтеграція та реінтеграція	
5	консультування	
6	посередництво (медіація)	
7	надання притулку	
8	представництво інтересів	
9	влаштування до сімейних форм виховання	
10	соціальній супровід	
11	соціальній патронаж	
12	екстрене та кризове втручання	
13	інформування	

14	комплексна реабілітація, абілітація	
15	супровід під час інклюзивного навчання	
16	догляд та виховання дітей в умовах наближених до сімейних	
17	паліативний/хоспісний догляд	
18	переклад жестовою мовою	
19	транспортні послуги	
20	надання натуральної допомоги	
21	послуги раннього втручання	
22	послуги раннього розвитку	
23	фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, порушення зору	
24	патронат над дитиною	
25	логопедична корекція	
26	навчання відповідальному батьківству (підготовка до батьківства/материнства)	
27	програми для вагітних	
28	корекційні програми для кривдників	
29	тимчасовий відпочинок для батьків або осіб, які їх замінюють, що здійснюють догляд за дітьми з інвалідністю	
30	інше, вкажіть...	

9. Які види соціальних послуг Ви отримуєте/потребували б (позначте одну чи декілька)

Показник	Оцінка			
	Отримуємо зараз і/або отримували раніше (за останні 12 місяців)	Потребуємо, але не отримуємо ані зараз, ані раніше (останні 12 місяців)	Не потребуємо зараз і не потребували раніше (останні 12 місяців)	Важко відповісти
Послуга влаштування в сімейні форми виховання				
Паліативний (хоспісний догляд)				
Абілітація				
Догляд денний				
Догляд вдома				
Соціально-психологічна реабілітація				
Соціальний супровід при прицевлаштуванні				
Соціальний супровід (патронаж)				
Представлення інтересів				
Консультації				
Інформування				
Супровід осіб з інвалідністю				
Допомога у вихованні				



дитини з інвалідністю				
Допомогу вузькопрофільних фахівців (реалітолога, логопеда, психотерапевта)				
Навчання відповідальному батьківству (підготовка до батьківства/материнства)				
Програми для вагітних				
інше, вкажіть...				

10. Які соціальні служби функціонують в громаді і надають соціальні послуги?

Показник	Оцінка		
	Функціонують	Варто відкрити	Зверталася/звертався особисто
Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді			
Управління соціального захисту населення			
Служба у справах дітей			
Територіальний центр соціального обслуговування			
Відділ соціальної роботи з сім'єю			
Центр надання реабілітаційних послуг			
Центр зайнятості			
Центр надання соціальних послуг			
Благодійний фонд			
Центр по роботі з людьми з інвалідністю			
Центр по роботі з дітьми з інвалідністю			
Центр по роботі з внутрішньо-переміщеними особами			
Центр по роботі з учасниками АТО та їх сім'ями			
Центр по роботі з вагітними			
Центр по роботі з підготовки до сімейного життя			
Центр по роботі з особами, що вийшли з місць позбавлення волі			
Центр по роботі з умовно засудженими			
інше, вкажіть...			

11. Що варто змінити в системі надання соціальних послуг в громаді?

---



---



---

Дякуємо за увагу та приділений час!

**Класифікація клієнтів соціальних працівників,  
визначена Постановою Кабінету Міністрів України**

*[Постанова, К.М.У., 2013].*

Категорії	Причини потрапляння в СЖО
Сім'ї (особи), які перебувають у СЖО і не можуть самостійно подолати чи мінімізувати негативний вплив, таких обставин	жорстоке поводження з дитиною в сім'ї;
	відсутність постійного місця роботи у працездатних членів сім'ї;
	відсутність житла, придатного для проживання;
	відбування покарання у виді обмеження волі на певний строк, взяття під варту одного з членів сім'ї, насильство в сім'ї;
	тривала хвороба, встановлена інвалідність, вроджені вади фізичного та психічного розвитку, малозабезпеченість, безробіття одного з членів сім'ї (особи), що негативно впливає на виконання батьківських обов'язків, призводить до неналежного утримання дитини та догляду за нею;
	спосіб життя, внаслідок якого один із членів сім'ї частково або повністю не має здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте життя та брати участь у суспільному житті;
	ухиляння батьків від виконання обов'язків з виховання дитини;
	стихійне лихо; дискримінація осіб та/або груп осіб.
Потенційні отримувачі соціальних послуг:	<p>сім'ї членами яких є:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– одинока матір (батько);</li> <li>– діти, розлучені з сім'єю, які не є громадянами України і заявили про намір звернутися до компетентних органів із заявою про визнання біженцем;</li> <li>– інваліди та діти-інваліди;</li> <li>– особи, у тому числі діти, які постраждали від насильства, жорстокого поводження та торгівлі людьми;</li> <li>– батьки, діти яких відібрані без позбавлення батьківських прав;</li> <li>– які подали заяву про розлучення/перебувають у процесі розлучення;</li> <li>– батьки - трудові мігранти;</li> <li>– засуджені до покарання у виді обмеження волі на певний строк, або особи, що повернулися з місць позбавлення волі або перебувають у місцях попереднього ув'язнення;</li> <li>опікуни (піклувальники) дітей, розлучених із сім'єю;</li> <li>у яких діти перебувають в інтернатних закладах або оформляються до них;</li> <li>що виявили намір відмовитися від новонародженої дитини.</li> </ul>

### Ролі соціального працівника (за М. Пейном та Л. Домінілі)

[Систематизовано автором на основі опрацювання наукових джерел: Рауне, 2005а; Dominelli, 2009].

Автор	Групи ролей	Характеристика групи ролей
М. Пейн (2005а)	терапевтичні	сприяють налагодженню процесу інтеракції та рефлексії між соціальними працівниками і клієнтами задля вирішення останніми їх проблем;
	трансформаційні	розширюють права і можливості знедолених і пригноблених осіб, актуалізують взаємне співробітництво і навчання;
	соціального порядку	сприяють задоволенню індивідуальних потреб клієнта в період, коли він цього потребує.
Л. Домінілі (2009)	обслуговуючі	дозволяють покращити умови функціонування індивіда та полегшити процес його адаптації до нових умов; допомога індивіду надається відповідно до чітко визначених критеріїв;
	терапевтичні	передбачають професійну інтервенцію у справи клієнта з метою покращення умов його функціонування
	емансипаторські	дозволяють визначити реальний баланс сил в суспільстві і основні підходи до розподілу ресурсів

**Ролі соціальних працівників в громаді**  
(за М. Лукашевич і Т.Семигіною) [Семигіна, 2007, с.59].

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

## Ролі соціального працівника (за В. Сидоровим) [Сидоров, 2000].

Група	Ролі
Практичні ролі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-учитель соціальних умінь;</li> <li>-аніматор;</li> <li>-консультант-клініцист;</li> <li>-агент з питань соціальних змін;</li> <li>-менеджер;</li> <li>-помічник клієнта;</li> <li>-вуличний працівник.</li> </ul>
Посередницькі ролі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-керуючий справами клієнта;</li> <li>-брокер соціальних послуг;</li> <li>-захисник прав та інтересів клієнта.</li> </ul>
Керівні ролі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-керівник робочого навантаження;</li> <li>-керівник персоналу;</li> <li>-лідер команди;</li> <li>-адміністратор.</li> </ul>
Дослідницькі ролі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-експерт;</li> <li>-дослідник;</li> <li>-аналітик.</li> </ul>
Сервісні ролі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-керівник польової практики;</li> <li>-супервізор.</li> </ul>
Латентні ролі	<ul style="list-style-type: none"> <li>-захисник панівного порядку;</li> <li>-донор;</li> <li>-потенційний гнобитель;</li> <li>-брокер у сірих тонах;</li> <li>-всезнайко.</li> </ul>

## Ролі соціального працівника в об'єднаній територіальній громаді

[систематизовано автором]

ФАХІВЕЦЬ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ-АДМІНІСТРАТОР НА РІВНІ ОТГ ВИКОНУЄ НИЗКУ РОЛЕЙ:

### **практичних:**

**гіда (guide)** – працює з різними категоріями клієнтів, усією громадою з метою: визначення, вибору правильного напрямку, вектору, мети, цілей їх розвитку та шляхів їх досягнення; виявлення наявних та перспектив залучення потенційно необхідних ресурсів для реалізації операційного і стратегічного планів розвитку ОТГ; надання допомоги громаді чи окремим її членам у прийнятті правильного рішення; розробки, реалізації плану, програми, проекту, спрямованого на розвиток громади та її членів. До ефективних умов діяльності фахівця з соціальної роботи в громаді у ролі гіда належить: рівень об'єктивності, відповідального ставлення до своєї діяльності та до кожного члена громади, відвертості, потенціалу, практичного досвіду; вміння налагоджувати контакти; вивчати членів громади та взаємовідносини між ними, тенденції і віяння в громаді, наявні проблеми і причини їх виникнення; врахування потреб громади, її членів у процесі планування роботи в ОТГ; доступних ресурсів і можливостей громади; проведення регулярних зустрічей із членами громади, дискусій і диспутів на тему розвитку ОТГ, обговорення пріоритетності цілей, чіткості та зрозумілості запропонованих ідей, розробки та реалізації проектів;

**активатора/наставника/помічника-консультанта/каталізатора (enabler)** – допомагає окремим індивідам, групам, які незадоволені умовами життя в ОТГ і хочуть їх змінити ідентифікувати, структурувати та вербалізувати їхні проблеми; здійснює підтримку і стимулює групи до об'єднання їхніх зусиль задля вирішення спільних проблем; сприяє у пошуку механізмів подолання виокремлених причин і вербалізованих проблем. До умов, що впливають на ефективність роботи фахівця із соціальної роботи в ОТГ у ролі наставника помічника відносимо: налагодження хороших міжособистісних контактів та наголошення, підкреслення спільних цілей;

**агента з питань соціальних змін (community change agent)** – сприяє здійсненню соціальних змін в ОТГ, особливо у сфері забезпечення доступу до надання якісних соціальних послуг; використовуючи модель вирішення проблем виявляє соціальні проблеми, конкретні потреби членів ОТГ, класифікує відповідні факти, вивчає думку громадськості, налагоджує взаємодію з відповідними соціальними установами і на основі отриманих результатів планує соціальні зміни;

**вчителя соціальних вмінь (Educator)** або **тренера (Trainer)** – забезпечує доступ членів громади до необхідної інформації з метою розвитку у них відповідних знань, формування вмінь і навиків з питань: саморозвитку та розвитку громади, використання наявних та пошуку необхідних ресурсів, правильного бюджетування, консультування щодо виховання дітей та догляду за ними, налагодження ефективної комунікації, профілактикування інфекційних хвороб, злочинності, вживання ПАР, самообслуговування людей із особливими потребами, попередження і розв'язання конфліктів, ухвалення правильних рішень, навчання індивіда пристосовуванню до плінних, змінних соціальних умов, долати кризові, стресові ситуації самостійно.

**посередницьких:**

**брокера** (*broker*) – забезпечує індивідів, сім'ї, групи, організації, громаду доступом до ресурсів і соціальних послуг, є провайдером необхідної інформації щодо пошуку та залучення необхідних ресурсів; направляє осіб, які потребують соціальної допомоги, у відповідні соціальні служби для отримання більш якісних, спеціалізованих соціальних послуг; здійснює моніторинг надання соціальних послуг. Умовами ефективної діяльності фахівця у ролі брокера є: вміння формувати базу соціальних служб, установ та організацій державної та недержавної форм власності з переліком соціальних послуг, які вони надають та категорій клієнтів, з якими відповідні служби працюють; збирати необхідну інформацію про наявні та потенційні ресурси на рівні громади та постійно її оновлювати; володіти інформацією про потреби клієнтів-членів ОТГ;

**медіатора** (*Mediator*) – бере активну участь у вирішенні конфліктів, налагодженні взаємодії між опонентами; допомагає окремим особам, групам побачити свої відмінності, розбіжності та виробити спільний план дій на розвиток їх і громади в цілому; може діяти на рівні індивідів, груп та громади; має бути готовим до зміни співвідношення сил і розвитку конфліктної ситуації; має забезпечити доступ до інформації, надати необхідні знання і за допомогою впливу на переконання і поведінку конфліктуючих, допомогти опонентам конфлікту прийти до спільного рішення; виступає активним учасником процесу вирішення конфлікту на будь-якій його стадії;

**управлінських:**

**менеджера** (*General manager / Manager*) – бере на себе адміністративну відповідальність за організацію і надання якісних та доступних соціальних послуг населенню на рівні ОТГ через діяльність соціальних служб, установ та організацій локального рівня; виступає адміністратором і координатором соціальних програм і проектів, які реалізуються на рівні ОТГ та здійснює оцінку їх ефективності;

**організатора** (*Organizer*) – є залученим до організації громади, що включає економічний, політичний, соціальний розвиток, розвиток ОТГ як єдиного організму; приміряє на себе роль організатора, надаючи допомогу у створенні мікрогруп, об'єднань, які виступлять його односторонніми і підтримають його у реалізації планів і програм на рівні громади; ініціюючи та організовуючи зустрічі, залучаючи владу, налагоджуючи контакти як в межах громади, так і ззовні, здійснюючи пошук ресурсів з метою популяризації своєї діяльності та реалізації розроблених програм і проектів, спрямованих на розвиток громади;

**того, хто кидає виклик** (*Challenger*), **ініціатора / координатора** (*Initiator/coordinator*) – ініціює і координує діяльність, спрямовану на зміни, розвиток громади та її членів через кооперацію самих членів громади; здійснення впливу на стан речей для того, щоб їх змінити; подолання нерівності при розподілі влади і ресурсів; протистоїть фактам дискримінації, антигуманного, зневажливого ставлення до окремих категорій населення, які також є членами ОТГ;

**розробника соціальних програм / проектів** (*Developer*) – ініціює та заохочує членів ОТГ об'єднуватися в команди, групи задля отримання нових та вдосконалення існуючих знань, вмінь і навичок, обмін наявним досвідом заради розвитку громади та її членів з метою розробки різних соціальних програм, проектів, спрямованих на покращення умов життєдіяльності членів громади;

**фасилітатора** (Facilitator) – об'єднує членів громади задля впровадження змін через налагодження комунікації; є лідером групи, команди і забезпечує ефективну командну взаємодію між усіма членами групи (групи взаємодопомоги, освітні групи, терапевтичні групи, фокус-групи), команди задля отримання якісних соціальних послуг; працює з клієнтами, надаючи консультаційні послуги, поради, заохочує членів ОТГ працювати задля досягнення і реалізації своєї мети;

**мобілізатора ресурсів** (Mobiliser) – ідентифікує та мобілізує ресурси для задоволення потреб громади та її членів; організовує і групує членів громади задля спільного вирішення проблем, що виникають;

**лобіста** (Lobbyist) – є політично активним і бере участь у захисті прав окремих груп та громад у випадку їх порушення, або лобіює їхні інтереси у сфері прийняття нормативно-правових актів, затвердженні постанов, розподілі ресурсів на рівні громади та держави вцілому.

## ФАХІВЕЦЬ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ-ПРАКТИК В ОТГ ВИКОНУЄ НИЗКУ

### практичних:

**терапевта** – працює з метою діагностики та «лікування» громади вцілому як об'єкта діяльності відповідного фахівця, виокремлення основних ідей, диференціації проблем, які стратифікують громаду та ділять її на окремі мікрогрупи, що заважає у виробленні єдиного плану розвитку громади. Для ефективної роботи фахівець із соціальної роботи в ОТГ у ролі терапевта має: володіти знаннями про походження, історію громади; розуміти звичаї, традиції громади, знати їх походження; дослідити організацію влади в ОТГ, механізми розподілу ресурсів та залучення членів громади до діяльності на користь громади, ролі та систему взаємостосунків у межах ОТГ;

**порадника-консультанта** (Counselor) – допомагає клієнтам виразити їхні потреби, уточнити проблеми, дослідити стратегії їх вирішення; застосовує стратегію втручання для розвитку і розширення можливостей клієнтів задля вирішення їхніх проблеми у більш ефективний спосіб; розширює можливості клієнтів через апелювання до їх сильних сторін і здібностей в напрямі подолання власних проблем;

### посередницьких:

**кейс-менеджер, або фахівець з управління справами клієнта** (Case Manager) – працює спільно з клієнтом та реалізує діяльність, спрямовану на задоволення індивідуальних потреб клієнта через забезпечення комплексного отримання необхідних соціальних послуг у випадку якщо клієнт: не може самостійно вирішити одну або кілька проблем; має розлади адаптації, внаслідок чого відбулася повна або часткова втрата здатності до соціального обслуговування; має комплекс соціальних, психологічних, медичних та інших проблем; проблема клієнта має специфічний характер і при її вирішенні необхідна стороння допомога. До ефективних умов діяльності фахівця у ролі кейс-менеджера, або фахівця з ведення випадку можна віднести: чітке планування діяльності, що передбачає розробку плану індивідуальної роботи для кожного конкретного клієнта; особиста відповідальність за виконання запланованого; створення і підтримка професійних зв'язків у сфері надання соціальних послуг та координація зусиль між усіма учасниками процесу задля надання якісних та необхідних соціальних послуг кожному клієнту; контроль та моніторинг якості й своєчасності надання послуг відповідно до розробленого плану дій;



**захисника прав та інтересів клієнта / адвоката (Advocate)** – відстоювання прав клієнта чи групи клієнтів, які не здатні самостійно обґрунтувати й отримати передбачені їм законодавством України послуги; передбачає діяльність спрямовану на отримання необхідних ресурсів, допомоги задля задоволення потреб й інтересів клієнта чи групи клієнтів у законний спосіб через налагодження взаємодії з соціальними інституціями, поліцією для посилення особистого захисту особи, яка цього потребує; позивання до суду для захисту, відстоювання прав дитини у випадку їх порушення; дослідження ситуації, що склалася з клієнтом і захисту його прав та інтересів. Для успішної діяльності фахівець має бути цілеспрямованим, безкорисливим, швидко приймати рішення і нести за них відповідальність тощо;

**посередник у вирішенні конфліктів (Negotiator)** – попередження виникнення різноманітних конфліктів та їх подолання в громаді; збір, аналіз та передача інформації в межах різних систем клієнтів і їх оточення. До ефективних умов діяльності фахівця у ролі посередника у вирішенні конфліктів можна віднести: об'єктивність і нейтральність; це означає, що фахівець має вислухати кожного, не приймаючи позиції жодного, допомогти знайти взаємовигідні позиції для кожного та перетворити конфліктуючі сторони на партнерів; контроль за власними емоціями та готовність до вирішення конфлікту; фахівець із соціальної роботи має бути нейтральною особою у вирішенні конфліктів, вміти контролювати свої емоції, зберігати спокій та рівновагу при цьому, висловлювати та проявляти готовність до вирішення конфлікту між опонентами; володіння мистецтвом введення переговорів; фахівець із соціальної роботи має мати власну позицію у вирішенні конфлікту між опонентами, бути спрямованим на переговори та вміти їх вести.

Фахівець із соціальної роботи-практик та фахівець із соціальної роботи-адміністратор в ОТГ виконують **дослідницькі ролі:**

**роль експерта (expert)** – має донести до громади необхідну інформацію, дані результатів дослідження, надати поради, підібрати методи, запропонувати джерела для пошуку ресурсів, необхідних для розвитку ОТГ; організувати та провести дослідження, консультування, інформування населення та органи місцевої влади про можливості, ресурси, методи соціальної роботи тощо. Фахівець-експерт може спеціалізуватися на *діагностиці та аналізі* структури, сильних і слабких сторін, потенціалу, проблем громади. Необхідними умовами ефективної роботи фахівця із соціальної роботи-експерта, на нашу думку, є володіння: знаннями та вміннями з організації і проведення досліджень; інформацією про хід та результати досліджень, події та факти, які мають місце в інших ОТГ, що є необхідним при плануванні та проектуванні діяльності фахівців у конкретній ОТГ; знаннями, вміннями та навиками щодо застосування форм і методів роботи з різними категоріями клієнтів на рівні ОТГ для вирішення їхніх проблем; знаннями та вміннями з пошуку ресурсів, розробки та реалізації планів, проектів, програм; знаннями та вміннями з моніторингу і оцінки якості наданих соціальних послуг, реалізованих програм і проектів;

**аналітика, оцінювальника (Analyst / evaluator)** – детермінує вагомість впровадження, реалізації певних соціальних програм і проектів у громаді;

**дослідника-аутсорцера (Researcher)** – аналізує та оцінює інтервенції, розроблені та зреалізовані у практиці соціальної роботи програми та проекти, здійснює критичний аналіз наукової літератури із проблематики, що його цікавить з метою висвітлення основних аспектів.

Джерело: систематизовано автором дослідження.

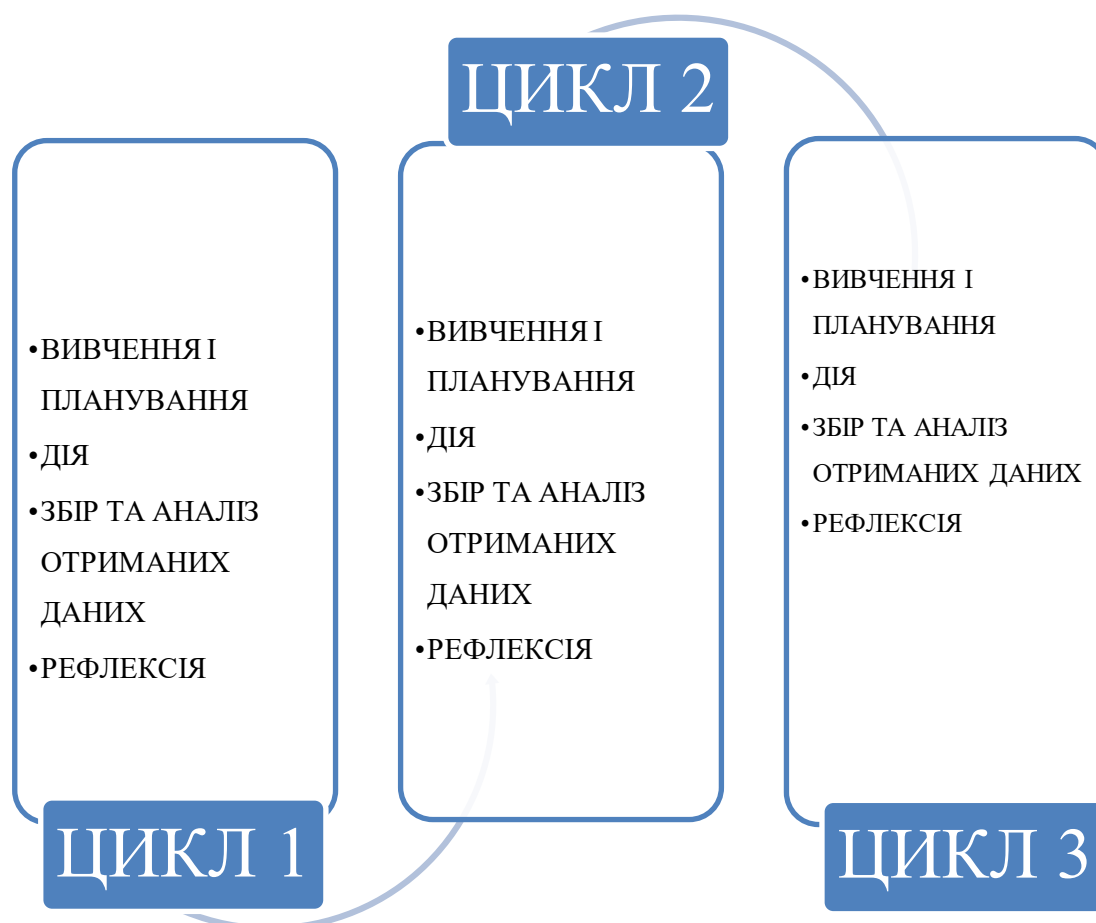
### Цінності соціальної роботи

[систематизовано автором]

Автор	Цінності
Ф. Парслоу (1996, с.34).	віра у цінність кожної особистості; віра у право кожного індивіда на самостійний вибір у житті; віра у можливість індивіда змінюватися;
Ф. Бістек (Морщакова, 2016, с.68- 69)	повага до особистості, індивідуалізація, конфіденційність, прийняття, неупереджене ставлення, ефективний прояв почуттів, самовизначення клієнта;
Ш. Рамон (Лукас, 2000)	надання повноважень/наснаження; насамперед – людина,;повага до особистості; право на самовираження; право на залежність
Е. Ярска-Смирнова (1998)	повага особистості клієнта та визнання самоцінності кожного індивіда; прийняття клієнта таким, яким він є; неосудливе ставлення до клієнта; повага права клієнта на самовизначення; повага довіря клієнта; віра у людську здатність до зміни, зростання і покращення; вміння розуміти соціальну природу людини як унікального створіння, яке, однак, залежить від інших людей для здійснення своєї унікальності; індивідуальний підхід до клієнта; повага конфіденційності; емпатія; емоційна відвертість і контрольоване прилучення, тобто вміння досягати емоційного зв'язку з клієнтом, але при цьому контролювати себе; професійний розвиток; зобов'язання працювати в інтересах клієнта; прагнення до соціальної справедливості та інші

## Цикли Action Research

[систематизовано автором]



**Перелік дисертацій, захищених в Україні у період з 1997 р. по 2017 р.,  
предметом дослідження яких є професійна підготовка соціальних працівників  
[систематизовано автором]**

---

**Підготовка фахівців до надання послуг різним категоріям клієнтів**

---

1. Белоліпцева, О. В. (2000). Підготовка соціальних педагогів до роботи з сім'ями, які опинилися в складних життєвих обставинах : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. К., 20.
2. Водяна, О. В. (2016). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до соціального супроводу сімей, в яких перебувають діти під опікою: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 20.
3. Голубенко, Т. О. (2015). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 250.
4. Горбань, Л. В. (2013). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до профорієнтаційної роботи з безробітною молоддю: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К, 203.
5. Горемікіна, Ю. В. (2012). Оцінювання соціальних послуг: теорія і практика: дис... канд. екон. наук: 08.00.07, Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. К., 200.
6. Данко, Д. В. (2015). Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування технологій медико-соціальної роботи в професійній діяльності: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 21.
7. Дєдов, Є. Г. (2009). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до менеджменту в соціальній роботі: дис... канд. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». 228.
8. Дідик, М. М. (2001). Психолого-педагогічні основи професійної діяльності фахівців соціальної роботи в органах внутрішніх справ України : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 20.
9. Зверева, І. Д. (1998). Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 390.
10. Ковчина, І. М. (2008). Теорія та практика підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціально-правової діяльності: дис... д-ра наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 383.
11. Козубовський, Р. В. (2014). Підготовка майбутніх соціальних працівників до профілактики девіантної поведінки серед учнівської молоді в процесі волонтерської практики: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; ДВНЗ «Ужгородський національний університет. Тернопіль, 20.
12. Кривоконь, Н. І. (2012). Соціально-психологічне забезпечення розвитку соціальних послуг в Україні: дис... д-ра психол. наук: 19.00.05, Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 380.
13. Міхеєва, О. Ю. (2012). Соціально-педагогічні умови підготовки соціальних педагогів до роботи з прийомними сім'ями: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 190.
14. Пащенко, С. Ю. (2000). Підготовка соціальних педагогів до організації освітньо-дозвілєвої діяльності учнівської молоді: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Запорізький державний ун-т. Запоріжжя, 176.

15. Петрочко, Ж. В. (2011). Теорія і практика соціально-педагогічного забезпечення прав дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах. : дис...доктора пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Київ, 582.

16. Приходько, А. Ф. (2013). Формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників до надання клієнтам соціально-економічних послуг: дис...я канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 220.

17. Пундик, Л. Є. (1999). Підготовка майбутніх соціальних педагогів до виховної діяльності в умовах оздоровчого табору: дис... канд.пед.наук : 13.00.05 «Соціальна педагогіка». К., 205.

18. Рябова, Ю. М. (2016). Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Чорноморський державний університет імені Петра Могили. Миколаїв, 238.

19. Сайко, Н. О. (2017). Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціальної реабілітації молодших підлітків у загальноосвітніх навчальних закладах: дис...доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Хмельницький національний університет. Хмельницький.

20.Сургова, С. Ю. (2012). Формування готовності до превентивної діяльності майбутніх соціальних працівників у вищому навчальному закладі: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Держ. вищ. навч. закл. "Донбас. держ. пед. ун-т". Слов'янськ, 190.

21. Ткаченко, Н. (2013). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до надання освітніх послуг людям похилого віку.

22.Цибулько, Л. Г. (2014). Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, в умовах регіонального освітньо-виховного простору: дис... д-ра пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Держ. закл. "Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка". Луганськ, 400.

23. Шермет, А. М. (2016). Формування професійної готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з клієнтами соціальних центрів матері і дитини : автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти»; Хмельницька гуманіт.-пед. академ. Хмельницький, 20.

24. Шпеник, С. З. (2016). Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми групи ризику в США та Великій Британії: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 22.

---

### **Вивчення зарубіжного досвіду підготовки майбутніх соціальних працівників**

---

25. Байбакова, О. О. (2017). *Формування міжкультурної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи у вищих навчальних закладах США*: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Ужгородський нац. ун-т . Ужгород, 217.

26. Видишко, Н. В. (2010). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у коледжах Канади: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 20.

27. Віннікова, Л. В. (2003). Система підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах США: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Луган. нац. пед. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 20.

28. Гайдук, Н. П. (2005). Професійна підготовка соціальних працівників до здійснення посередництва (на матеріалах США і Канади): дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 264.

29. Гриник, І. М. (2013). Підготовка майбутніх соціальних педагогів до правового захисту дітей у Німеччині : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Дрогобич, 301.

30. Дуб, О. І. (2012). Розвиток професійної етики соціальних працівників у системі неперервної освіти США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної

освіти»; Черніг. нац. пед. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. Чернігів, 200.

31. Загайко, О. В. (2008). Підготовка працівників соціальних служб для середніх загальноосвітніх навчальних закладів Великої Британії: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Загальна педагогіка й історія педагогіки»; Харківський НПУ ім. Г. С. Сковороди. Харків, 263.

32. Клос, Л. Є. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в університетах США до здоров'єзбережувальної діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Львів, 512.

33. Когут, С. Я. (2005). Системи професійної підготовки соціального педагога у вищих навчальних закладах освіти України і Польщі (порівняльний аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Івано-Франківськ, 22.

34. Кулікова, А. Є. (2009). Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Луганський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 20.

35. Лещук, Г. В. (2009). Система професійної підготовки фахівців соціальної сфери у Франції: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.

36. Логвиненко, Т. (2015). Підготовка соціальних працівників в університетах Скандинавських країн: Данія, Норвегія, Швеція. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Дрогобич: Видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 602.

37. Микитенко, Н. О. (2006). Професійна підготовка соціальних працівників в університетах Канади: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 224.

38. Ольхович, О. В. (2008). Підготовка соціальних працівників до роботи з біженцями у вищих навчальних закладах США і Канади: дис... канд. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 223.

39. Павлішак, О. Р. (2008). Професійна підготовка соціальних педагогів в Австрії : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки». Дрогобич, 221.

40. Пічкара, О. П. (2002). Система підготовки фахівців соціальної роботи у Великій Британії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.

41. Пришляк, О. Ю. (2008). *Професійна підготовка соціальних педагогів у вищих навчальних закладах Німеччини* (Doctoral dissertation, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка).

42. Собчак, Н. М. (2004). Зміст і форми професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 351.

43. Слосанська, Г. І. (2011). Професійна підготовка соціальних працівників у вищих навчальних закладах Австралії: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20.

### **Підготовка фахівців до здійснення комунікації, спілкування**

44. Байбакова, О. О. (2017). Формування міжкультурної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи у вищих навчальних закладах США.

45. Бамбурак, Н. М. (2011). Розвиток Я-концепції особистості майбутнього соціального працівника: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Нац. академія Держ. прикорд. служби Укр. ім. Б. Хмельницького,

Хмельницький, 20.

46. Годлевська, Д. М. (2007). Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. К., 287.

47. Канюк, О. Л. (2009). Формування вмінь іншомовного ділового спілкування майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки: дис... канд. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Ужгородський нац. ун-т. Ужгород, 227.

48. Клименюк, Н. В. (2007). Виховання гуманності у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки: дис... канд. наук: 13.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Миколаївський держ. гуманітарний ун-т ім. Петра Могили. Миколаїв, 267.

49. Кунцевська, А. В. (2006). Інтраперсональні конфлікти у діяльності соціальних працівників: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 210.

50. Патинок, О. П. (2008). Становлення відповідальності як професійно значущої якості соціального працівника: дис... канд. наук: 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 256.

51. Повідайчик, О. С. (2007). Формування інформаційної культури майбутнього соціального працівника в процесі професійної підготовки : дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Ужгородський національний ун-т. Ужгород, 278.

52. Присяжнюк, О. М. (2010). Розвиток комунікативної толерантності як професійно важливої здатності соціального працівника: дис... канд. наук: 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи»; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. К., 256.

53. Урсол, О. В. (2012). Формування культури професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних методів навчання: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. авіац. ун-т. К., 200.

54. Файчук, О. Л. (2013). Формування валеологічної культури майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 200.

55. Фрадинська, А. П. (2012). Психологічні особливості професійних очікувань майбутніх соціальних працівників. Дисертація канд. психол. наук: 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Держ. прикордон. служба України, Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький, 160.

56. Хоменко-Семенова, Л. О. (2015). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до використання інтерактивних технологій у професійній діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. авіац. ун-т. Київ, 200.

### **Підготовка соціальних працівників у ЗВО України**

57. Карпенко, О. Г. (2008). Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти: дис... д-ра наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; автореф. дис. на здоб. наук. ступ. док. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 44.

58. Боднарчук, І. І. (2015). Формування готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на основі реалізації акмеологічного підходу: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. ун-т вод. госп-ва і природокористування. Рівне, 200.

59. Вайнола, Р. Х. (2009). Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 548.

60. Васильєва, М. О. (2011). Формування професійної рефлексії майбутніх соціальних працівників у класичному університеті: дис... канд. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». К., 194.

61. Віщукаєва, К. М. (2012). Підготовка майбутнього соціального педагога як суб'єкта професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05

«Соціальна педагогіка». Словянськ, 21

62. Вознюк, О. М. (2014). Психологічні умови застосування активних методів навчання в процесі підготовки соціальних працівників: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. псих. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 20.

63. Контни, У. (2012). Психологічні механізми розвитку професіоналізму соціального працівника: дис... канд. психол. наук: 19.00.07, Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. К., 180.

64. Ларіонова, Н. Б. (2013). Формування професійної готовності майбутніх соціальних педагогів у процесі навчальних практик: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”. Луганськ : Видавництво Державного закладу “Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”, 305.

65. Мельничук, І. М. (2011). Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: дис... д-ра наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 585.

66. Міщик, Л. І. (1997). Теоретико-методичні основи професійної підготовки соціального педагога у закладах вищої освіти: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Запоріжжя, 358.

67. Петришин, Л. Й. (2015). Теоретико-методичні основи формування креативності майбутніх соціальних педагогів: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Старобільськ, 548.

68. Прудка, Л. М. (2013). Формування інтегративної готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. авіац. ун-т. К., 200.

69. Савіцька, В. В. (2015). Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на засадах праксеологічного підходу: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. Рівне, 200.

70. Поліщук, В. А. (2007). Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти»; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 424.























71. Троценко, Н. Є. (2012). Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: дис... канд. пед. наук: 13.00.05 «Соціальна педагогіка»; Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. К., 200. Трубавіна, І. М. (2009). Теоретико-методичні основи соціально-педагогічної роботи: дис... д-ра пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка». К., 425.








































72. Фалинська, З. З. (2006). *Практична підготовка майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00. 04 «Теорія та методика професійної освіти». Вінниця, 23.

73. Хмурина, Т. О. (2014). Формування соціально-професійної зрілості майбутніх соціальних педагогів у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 20 с.



**Перелік закладів вищої освіти, у яких станом на 2015 р. здійснювали підготовку майбутніх соціальних працівників**  
*[систематизовано автором]*

★	 <b>Академія праці, соціальних відносин і туризму (АПСВТ)</b> м. Київ, Кільцева дорога 3-А	
2.	 <b>Білоцерківський інститут економіки та управління "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"</b> Київська обл., м. Біла Церква, 2-й Комсомольський провулок 42	
3.	 <b>Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна" (ВМУРОЛ)</b> м. Київ, вул. Хорива 1-г	
4.	 <b>Вінницька філія (ННВЦ) Одеської національної академії зв'язку (ОНАЗ)</b> м. Вінниця, вул. М. Оводова, 22	
5.	 <b>Вінницький соціально-економічний інститут ВМУРОЛ "Україна"</b> м. Вінниця, вул. Першотравнева 88	
6.	 <b>Глухівський національний педагогічний університет ім. Довженка (ГНПУ)</b> Сумська обл., м. Глухів, вул. Києво-Московська, 24	
7.	 <b>Горлівський регіональний інститут Університету "Україна"</b> м. Київ, вул. Хорива, 1Г	
8.	 <b>Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (ДНУ)</b> м. Дніпро, проспект Гагаріна, 72	
9.	 <b>Донбаський державний педагогічний університет (ДДПУ)</b> Донецька обл., м. Слов'янськ, вул. Г. Батюка 19	
10.	 <b>Донецький державний університет управління (ДДУУ)</b> Донецький державний університет управління (ДДУУ)	
11.	 <b>Житомирський економіко-гуманітарний інститут ВМУРОЛ</b> м. Житомир, вул. Велика Бердичівська 52	
12.	 <b>Запорізький державний медичний університет (ЗДМУ)</b> м. Запоріжжя, проспект Маяковського 26	
13.	 <b>Запорізький національний технічний університет (ЗНТУ)</b> м. Запоріжжя, вул. Жуковського 64	
14.	 <b>Запорізький національний університет (ЗНУ)</b> м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66	
13.	 <b>Запорізький національний технічний університет (ЗНТУ)</b> м. Запоріжжя, вул. Жуковського 64	
14.	 <b>Запорізький національний університет (ЗНУ)</b> м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66	
15.	 <b>Інститут підприємництва "Стратегія"</b> Дніпропетровська обл., м. Жовті Води, вул. Гагаріна 38	
16.	 <b>Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка (К-ПНУ)</b> Хмельницька обл., м. Кам'янець-Подільський, вул. Огієнка 61	
17.	 <b>Карпатський інститут підприємництва ВМУРОЛ</b> Закарпатська обл., м. Хуст, вул. Заводська 1-А	
18.	 <b>Київський національний університет імені Тараса Шевченка (КНУ)</b> м. Київ, вул. Володимирська 64	
19.	 <b>Київський університет імені Бориса Грінченка</b> м. Київ, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2	
20.	 <b>Кіровоградський інститут державного та муніципального управління Класичного приватного університету</b> м. Кіровоград, вул. Миколи Левитського (Колгоспна), 73	
21.	 <b>Класичний приватний університет (КПУ)</b> м. Запоріжжя, вул. Жуковського 70-Б	
22.	 <b>Комунальний вищий навчальний заклад «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради</b> м. Запоріжжя, вул. Наукове містечко (о. Хортиця), 59	
23.	 <b>Кременчуцький інститут Дніпропетровського університету ім. Альфреда Нобеля (КДУАН)</b> Полтавська обл., м. Кременчук, вул. 60 років Жовтня 79	
24.	 <b>Луганський інститут праці та соціальних технологій (ЛІПСТ)</b> м. Луганськ, вул. Октябрська 4	Луганський інститут праці та
25.	 <b>Луганський національний університет ім. Шевченка (ЛНУ)</b> 92703, Луганська обл., м. Старобільськ, пл. Гоголя, 1	

26.	 <b>Луцький інститут розвитку людини університету "Україна" (ІПРОЛ)</b> Волинська обл., м. Луцьк вул. Георгія Гонгадзе, 5	38.	 <b>Ніжинський державний університет ім. Гоголя (НДУ)</b> Чернігівська область, м. Ніжин, вул. Кропив'янського 2	56.	 <b>Харківський національний медичний університет (ХНМУ)</b> м. Харків, проспект Леніна 4
27.	 <b>Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (ЛДУ БЖД)</b> м. Львів, вул. Клепарівська, 35	39.	 <b>Одеський національний політехнічний університет (ОНПУ)</b> м. Одеса, Проспект Шевченка 1	57.	 <b>Харківський національний університет ім. Каразіна (ХНУ)</b> м. Харків, пл. Свободи 4
28.	 <b>Мелітопольський інститут екології та соціальних технологій ВМУРОЛ</b> Запорізька обл., Мелітополь, вул. Держинського 380	40.	 <b>Одеський національний університет ім. Мечникова (ОНУ)</b> м. Одеса, вул. Дворянська 2	58.	 <b>Херсонський державний університет (ХДУ)</b> м. Херсон, вул. 40 років Жовтня 27
29.	 <b>Миколаївський мікререональний інститут розвитку людини Відкритого міжнародного університету розвитку людини (ММІРП)</b> м. Миколаїв, вул. 2-га Військова, 22	41.	 <b>Полтавський інститут економіки і права Університету "Україна"</b> м. Полтава, проспект Першотравневий, 19/2	59.	 <b>Хмельницький інститут соціальних технологій (ХІСТ) ВМУРОП "Україна"</b> м. Хмельницький, вул. Толбухіна 2-а
30.	 <b>Миколаївський національний університет ім. Сухомлинського (МНУ)</b> м. Миколаїв, вул. Нікольська 24	42.	 <b>Полтавський центр дистанційного навчання МАУП</b> м. Полтава, вул. Алмазна, 2а	60.	 <b>Хмельницький національний університет (ХНУ)</b> м. Хмельницький, вул. Інститутська 11
31.	 <b>Міжнародний гуманітарний університет</b> м. Одеса, вул. Фонтанська дорога 33	43.	 <b>Приазовський державний технічний університет (ПДТУ)</b> Донецька обл., м. Маріуполь, вул. Університетська 7	61.	 <b>Черкаський національний університет ім. Хмельницького (ЧНУ)</b> м. Черкаси, бульвар Шевченка 81
32.	 <b>Мікререональна академія управління персоналом (МАУП)</b> м. Київ, вул. Фрометівська, 2	44.	 <b>Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (ПНУ)</b> м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка 57	62.	 <b>Чернівецький національний університет ім. Федьковича (ЧНУ)</b> м. Чернівці, вул. Коцюбинського 2
33.	 <b>Національний авіаційний університет (НАУ)</b> м. Київ, проспект Космонавта Комарова 1	45.	 <b>Рівненський інститут Відкритого міжнародного університету розвитку людини "Україна"</b> м. Рівне, вул. Котляревського 1-в	63.	 <b>Чернівецький державний інститут економіки і управління (ЧДІЕУ)</b> м. Чернівці, вул. Стрілецька 1
34.	 <b>Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (НПУ)</b> м. Київ, вул. Пирогова 9	46.	 <b>Сумський державний університет (СумДУ)</b> м. Суми, вул. Римського-Корсакова 2	64.	 <b>Чернівецький державний інститут права, соціальних технологій та праці</b> м. Чернівці, вул. 50 років ВЛКСМ 1-а
35.	 <b>Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут" (НТУУ КПІ)</b> м. Київ, проспект Перемоги 37	47.	 <b>Східноєвропейський національний університет ім. Л. Українки</b> Волинська обл., м. Луцьк, проспект Волі 13	65.	 <b>Чернівецький національний педагогічний університет ім. Шевченка (ЧНПУ)</b> м. Чернівці, вул. Гетьмана Полуботка 53
36.	 <b>Національний університет "Києво-Могилянська академія" (НаУКМА)</b> м. Київ, вул. Г.Сковороди 2	48.	 <b>Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського (ТНУ)</b> м. Київ, вул. Івана Кудрі 33	66.	 <b>Чернівецький національний технологічний університет (ЧНТУ)</b> м. Чернівці, вул. Шевченка, 95
37.	 <b>Національний університет «Львівська політехніка» (НУ «ЛП»)</b> м. Львів, вул. С. Бандери, 12	49.	 <b>Тернопільський державний медичний університет ім. Горбачевського (ТДМУ)</b> м. Тернопіль, майдан Волі 1	67.	 <b>Чорноморський національний університет імені Петра Могили (ЧНУ ім. П. Могили)</b> м. Миколаїв, вул. 68 Десанників, 10
38.	 <b>Ніжинський державний університет ім. Гоголя (НДУ)</b> Чернігівська область, м. Ніжин, вул. Кропив'янського 2	50.	 <b>Тернопільський інститут соціальних та інформаційних технологій (ТІСІТ)</b> м. Тернопіль, вул. Танцюрова 51		
39.	 <b>Одеський національний політехнічний університет (ОНПУ)</b> м. Одеса, Проспект Шевченка 1				

## Додаток Г 4

**Список соціальних служб, установ та організацій  
державної та недержавної форм власності, що функціонують і надають  
соціальні послуги в м. Тернопіль (станом на 2017 р.)**

*[систематизовано автором]*

<i>№ n/n</i>	<i>Організація</i>	<i>Адреса</i>	<i>Контакт</i>	<i>Детальніше</i>	<i>Керівник</i>
<b>Служби по роботі з сиротами та безпритульними дітьми</b>					
1	Братерство сиріт	м.Тернопіль, Шевченка 23/69	400109	Проекти та робота з сиротами	Мазур Володимир
2	Будинок дитини	м.Тернопіль, Сахарова 2	261932	Заклад охорони здоров'я для медико-соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також дітей з вадами фізичного та розумового розвитку	Левандовський Олександр Анатолійович
3	Вифлєс	м. Тернопіль, Грбачевського 5А	520840	Дитячий будинок змішаного типу дітей дошкільного і шкільного віку	Вознюк Надія
4	Гуртожиток для дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківської опіки	м. Тернопіль, Карпенка 16	513405	Соціальна робота з дітьми-сиротами та з дітьми позбавлених батьківської опіки	Береза Алла Іванівна
5	Дитячий будинок для дітей дошкільного віку	м. Тернопіль, Бандери 81	242439	Заклад охорони здоров'я для медико-соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування	Вітушинський Євген Валерійович
6	Об'єднання сиріт м.Тернополя	м. Тернопіль, Карпенка 42/71	220335	Потенційні та прийомні батьки безкоштовно отримують інформаційно-консультативну допомогу в ефективному вихованні прийомних дітей, проведення навчальних тренінгових занять для соціальних працівників, потенційних, прийомних батьків та батьків-вихователів ДБСТ	Сигарьов Андрій Вікторович
7	Притуок для неповнолітніх	м. Тернопіль, Стрімка 6	522184	Заклад соціального захисту, створений для тимчасового перебування неповнолітніх віком від 3 до 18 років	Завіша Володимир Степанович
8	Дитячий будинок-інтернат	Петриків, Зелена 11	495393	Соціально-психологічна реабілітація дітей.	Новосад Михайло Іванович
9	Тернопільський благодійний фонд Карітас	м. Тернопіль, Замонастирська	46006	Дитячий будинок "Пресвята родина", робота з молоддю	Роман Завгородний

<i>Служби по роботі з сім'єю та молоддю</i>					
10	Молодіжний центр "Довіра"	м. Тернопіль, Медова 3	525893	Організація діяльності системи центрів соціальних служб для молоді Тернопільської області на реалізацію державної соціальної політики щодо дітей, молоді, жінок і різноманітних категорій сімей; популяризація та вдосконалення діяльності добровільних помічників – волонтерів ЦСССДМ через їх активну роботу з неблагополучними сім'ями, дітьми-інвалідами, дітьми-сиротами	Грицько Н. І
11	ТОГО "Центр щасливого батьківства та материнства"	м. Тернопіль, Текстильна 28	(067) 9998452	Консультативні безкоштовні послуги для сімей	Хомів Марія
12	Молодіжний методичний центр	м. Тернопіль, Грушевського 8	220697	Моніторинг стану реалізації в області державної політики щодо дітей та молоді, організація єдиного інформаційного галузевого простору стосовно дітей та молоді, надання інформаційних послуг, юридичних осіб, державних органів та громадських організацій з питань молодіжного та дитячого руху	Карніцький В.М
13	Молодіжний центр праці	м. Тернопіль, Сліпого 3	420136	Вирішення питань працевлаштування молоді у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді.	Святослав Абрам'юк
14	Тернопільський обласний центр соціально-психологічної допомоги "Родина"	м. Тернопіль, Коновальця 18	227929	Соціально-аналітичне забезпечення діяльності та надання організаційно-методичної роботи	Кулеба Мирослав Дмитрович, Кузик Тетяна Миколаївна
15	Районний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	м. Тернопіль, Майдан перемоги 1	512936	Реалізація державної та молодіжної політики у сфері соціальної роботи з сім'єю, дітьми та молоддю, забезпечення ефективного функціонування усіх створених в області ЦСССДМ, діяльності фахівців із соціальної роботи	Непочатова Тетяна Вікторівна

16	Областний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.	м. Тернопіль, Шпитальна 7/67	22 03 95	Соціально-аналітичне забезпечення діяльності та надання організаційно-методичної роботи	Рокочий Богдан Дмитрович,
17	Тернопільський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	м. Тернопіль, Стадникової 22	235592	Соціальна робота з вагітними жінками та жінками, які народили дитину щодо профілактики девіантного материнства	Горбоніс Тетяна Володимирівна
18	Спорт для всіх	м. Тернопіль, Текстильна 18	520353	Формування свідомої потреби щоденних занять фізичними вправами, постійна і ефективна пропаганда занять фізичною культурою (спортом) серед населення, реклама здорового способу життя	Ванджура Володимир Ярославович
19	Тернопільська міська громадська організація "Віра, Надія, Любов"	м. Тернопіль, Просвіти 19 кв 161	976641534	Популяризація та вдосконалення діяльності добровільних помічників – волонтерів центрів соціальних служб для молоді. Організація конкурсів, ігор, змагань для молоді та дітей	Яремчук Ольга Ярославівна
<b>Служби по роботі з людьми, які постраждали від торгівлі</b>					
20	Відродження нації	м. Тернопіль, Шевченка 1	523952	Консультування з питань міграції та попередження торгівлі людьми	Кравець Галина Олександрівна
21	Товариство Червоного Хреста	м. Тернопіль, Київська 3	437609	Зміцнення національних механізмів реінтеграції та реабілітації жертв торгівлі людьми	Лех Тетяна Володимирівна
22	Товариство Червоного Хреста	м. Тернопіль, Гоголя 2	521062	Зміцнення національних механізмів реінтеграції та реабілітації жертв торгівлі людьми	Бригадир Олександра Михайлівна
<b>Служби по роботі з жінками</b>					
23	Відродження нації	м. Тернопіль, Шевченка 1	523952	Робота з жінками, молоддю	Кравець Галина Олександрівна
24	Гаряча лінія з питань субсидій ТОДА	м. Тернопіль, Грушевського 8	522590	Соціальний захист населення	
25	Тернопільська міська ГО Центр духовної та психологічної підтримки "Джерело"	м. Тернопіль, Юності 7/306	513151	Духовна та психологічна підтримка населення	Казарецька Тетяна Ігорівна
26	"За життя" Консультаційний центр МБФ "Дар життя"	м. Тернопіль, Руська 16/67	254467	Просвітницька діяльність, профілактика раннього статевого життя та ранньої вагітності. Підготовка з питань вагітності та планування сім'ї	Хомінська Н.В.

27	Територіальний центр соціального обслуговування м. Тернополя	м. Тернопіль, Лисенка 8	235668	Соціальний захист населення, надання різного виду соціальних послуг	Вашенюк Любов Павлівна
<b>Служби що займається працевлаштуванням та соціальним захистом працюючих громадян</b>					
28	Тернопільський обласний центр зайнятості	м. Тернопіль, Текстильна 1Б	544233	Систематичне вивчення процесів на ринку праці, інформує населення про стан ринку праці, наявність вільних робочих місць, консулює громадян з питань одержання роботи, умов і оплати праці	Химейчук Петро Рудольфович
29	Тернопільський міськрайонний центр зайнятості	м. Тернопіль Текстильна 1Б	251672	Систематичне вивчення процесів на ринку праці, інформує населення про стан ринку праці, наявність вільних робочих місць, консулює громадян з питань одержання роботи, умов і оплати праці	Куриляк Анатолій Васильович
30	Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань Тернопільської області	м. Тернопіль, Микулинецька 3а, кб. 317	430044	Виконання на території області повноважень, встановлених законодавством України у сфері соціального захисту працюючого населення, у тому числі працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці	Замковий Роман Дмитрович
31	Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	м. Тернопіль, Медова 2/8	235301	Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах, допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві)	Мирон Стефанія Йосипівна
32	Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності Тернопільської області	м. Тернопіль, Танцорова 51	522158	Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах, допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві)	Замковий Роман Дмитрович

33	Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	м. Тернопіль, Шпитальна 7	423652	Виконання на території області повноважень, встановлених законодавством України у сфері соціального захисту працюючого населення, у тому числі працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці	Фролкін Ігор Генадійович
34	Головне управління праці та соціального захисту населення Тернопільської обласної державної адміністрації	м. Тернопіль, Грушевського 8	520581	Забезпечує виконання на території області повноважень, встановлених законодавством України у сфері соціального захисту населення; соціальної підтримки та надання соціальних послуг особам похилого віку, інвалідам, сім'ям та особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, дітям-сиротам та дітям, позбавленим батьківського піклування, малозабезпеченим та іншим соціально вразливим верствам населення	Олексішин Богдана Петрівна
<b>Служби соціального захисту бездомних громадян</b>					
35	Будинок нічного перебування			Заклад соціального захисту, для ночівлі бездомних громадян	
36	Центр реінтеграції			Діяльність спрямована на соціальний захист бездомних громадян, поступове їх повернення до самостійного повноцінного життя	
37	Соціальний готель			Заклад соціального захисту для перебування бездомних громадян, який має у своєму складі окремі номери.	
<b>Служби по роботі з людьми літнього віку</b>					
38	Тернопільський центр соціального обслуговування	м. Тернопіль, Кривоноса 10	235668	Надання соціального захисту особам літнього віку	Вашенюк Любов Павлівна
39	Управління служби безпеки України в Тернопільській області	м. Тернопіль, С. Бендери 21	524542	Створення консультаційного центру, громадські заходи та акції	Володимир Маркевич
40	Благодійне товариство "Карітас"	м. Тернопіль, Замонастирська 1	523684	Покращення якості життя самотніх осіб, осіб похилого віку та немічних	Марчук Андрій
41	Петриківський геріатичний будинок	Петриків, Зелена 15	495565	Покращення якості життя самотніх осіб, осіб похилого віку, немічних	Глушак Степан Васильович

42	Головне управління Пенсійного фонду України в м. Тернополі	м. Тернопіль, Майдан волі 3	522053	Надання різного виду допомоги особам літнього віку	Михалюк Володимир Ярославович
43	Управління праці та соціального захисту населення ТРДА	м. Тернопіль, Кривоноса 14	532503	Допомога у працевлаштуванні і надання соціального захисту потребуючим верствам населення	Мадзюк Сергій Леонтійович
44	Управління соціальної політики Тернопільської міської ради	м. Тернопіль, Лисенка 8	235670	Обслуговування ветеранів і інвалідів. Видача посвідчень. Забезпечення путівками в санаторії.	Чашка Марія Теодорівна
45	Тернопільський центр з нарахування і виплати допомог	м. Тернопіль, Лисенка 8А	257629	Надання медико-соціальної допомоги особам літнього віку	Дідик Володимир Анатолійович
46	Пенсійний фонд	м. Тернопіль, Руська 17	525898	Реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення, контролю за витрачанням коштів; забезпечення збору, ведення обліку надходжень від сплати єдиного внеску, інших коштів відповідно до законодавства та здійснення контролю за їх сплатою	Михалюк Володимир Ярославович
47	Пенсійний фонд Тернопільського району	м. Тернопіль, Майдан перемоги 1	435898	Реалізація державної політики з питань пенсійного забезпечення, контролю за витрачанням коштів; забезпечення збору, ведення обліку надходжень від сплати єдиного внеску, інших коштів відповідно до законодавства та здійснення контролю за їх сплатою	Романцов Олександр Степанович
48	Товариство Червоного Хреста, ТОО	м. Тернопіль, Гоголя 2	521062	Допомога потребуючим людям у моральній, культурній, територіальній підтримці та організації дозвілля. Надання медико-соціальної допомоги особам літнього віку	Бригадир Олександра Михайлівна
<b>Служби по роботі з людьми з різними вадами</b>					
49	Тернопільське обласне відділення громадської організації жінок-інвалідів	м. Тернопіль, бульвар Данила Галицького 12/24	241261	Підтримка жінок з інвалідністю, тих хто бореться з раком молочної залози. Надання психологічної та матеріальної підтримки	Линда Марія Володимирівна
50	Територіальний центр соціального обслуговування м. Тернополя	м. Тернопіль, Лисенка 8	235668	Надання допомоги громадянам, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з частковою втратою рухової активності	Валенок Людмила Павлівна



51	Петриківський дитячий будинок-інтернат	Петриків, Зелена 11	49-53-93	Надання соціально-медичної, соціально-психологічної, соціально-педагогічної та інших видів допомог та послуг дівчатам віком до 25 років з певними фізичними чи розумовими вадами розвитку	Новосад Михайло Іванович
52	Тернопільський обласний молодіжний центр праці	м. Тернопіль, Сліпого 3	420136	Працевлаштування, підготовка до співбесіди та написання резюме, сприяння зайнятості молоді з вадами	Святослав Абрам'юк
53	"Служба спілкування між інвалідами Тернопільщини", ТОГО	м. Тернопіль, Лепкого 10/63	269387	Служба надає допомогу та підтримку людям з різними вадами, організовує гуртки та клубну роботу	Качановська Ярослава Василівна.
54	Міжрайонна виконавча дирекція м. Тернополя та Тернопільського району Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України	м. Тернопіль, Медова 2/8	235301	Надання таких послуг: допомога по тимчасовій непрацездатності, допомога по вагітності та пологах, допомога на поховання, хабезпечення оздоровчих заходів	Миرون Стефанія Йосипівна
55	Українське товариство глухих, Тернопільська обласна організація	м. Тернопіль, Руська 2	524404	Здійснення обліку осіб з порушеннями слуху та мови, організація виробничого і професійного навчання нечуючих, безперешкодне працевлаштування нечуючих на роботу на підприємствах, сприяння працевлаштування нечуючих, висунення нечуючих, які мають необхідну підготовку, на керівні посади і на роботу	Хомінець Василь Петрович
56	Тернопільський обласний будинок куьтури УТОГ	м. Тернопіль, Лепкого 12	269444	Організація культурно-масових заходів серед нечуючих	
57	"Дитина", Тернопільська міська громадська організація родин дітей інвалідів	м. Тернопіль, Сахарова 4	510525	Основне завдання - інтеграція дітей з розумовою відсталістю у суспільство	Надія Андріївна

58	Тернопільське учбово-виробниче підприємство “УТОС”	м. Тернопіль, Студинського 1/13	236393	В межах компетенції в реалізації на території області державної політики у сфері соціального захисту інвалідів на кожну з вищевказаних структур покладено відповідальність за надання повного переліку державних соціальних послуг потребуючому інваліду	Хруник Любомир Романович
59	Тернопільський фонд соціального захисту реабілітації інвалідів по зору	м. Тернопіль, Кн. Острозького 23	229484	Фінансування робіт, заходів, програм, що спрямовані на соціальний захист і реабілітацію інвалідів по зору	Войтович Олексій Павлович
60	Тернопільський обласний осередок спортивної федерації глухих України	м. Тернопіль, Руська 21	524404	Сприяння розвитку фізичної культури і спорту серед глухих	Скульський Євген Петрович
61	Асоціація батьків та опікунів дітей-інвалідів	м. Тернопіль, Танцорова 51	258687	Основною метою організації є соціально-правовий захист дітей-інвалідів	Зацухна Ольга Степанівна
62	Тернопільська міська організація інвалідів опорно-рухового апарату	м. Тернопіль, Коновальця 6/61	265941	Захист людських прав інвалідів, сприяння розширенню контактів між інвалідами міста	Коблюк Михайло Петрович
63	Об'єднання інвалідів Афганістану	м. Тернопіль Доли 5	254866	Консолідація зусиль інвалідів для найбільш ефективного використання їх потенціалу та можливостей по соціальному захисту інвалідів війни в Афганістані, соціальний та правовий захист членів міського об'єднання	Андрусин Микола Омелянович
64	Управління соціальної політики Тернопільської міської ради	м. Тернопіль, Лисенка 8	235670	Обслуговування ветеранів і інвалідів. Видача посвідчень, направлень на отримання протезно-ортопедичних виробів	Чашка Марія Теодорівна
65	Представництво Міжнародного Благодійного Фонду “Дар життя” Тернопільський центр “За життя”	м. Тернопіль, Руська 19/67	25-44-67	Допомога людям з фізичними/розумовими вадами, дітям-сиротам, соціально незахищеному населенню	Ніколас та Керрі Лейпер
66	Громадська організація родин дітей-інвалідів “Дитина”	м. Тернопіль, Сахарова 4	262514	Соціальна даптація та реабілітація осіб з інтелектуальною недостатністю	Гуменна Надія Андріївна

67	Тернопільське міське об'єднання "Спілка батьків-опікунів дітей які хворіють церебральним паралічем "Крила янгола"	м. Тернопіль, 15 Квітня 7/75	261648	Соціальний захист дітей, які хворіють церебральним паралічем	Шиндловська Наталія Володимирівна
68	Чортківське районне громадське об'єднання батьків дітей-інвалідів "Лебедята"	м. Тернопіль, Шевченка 21/7		Соціальний захист соціально-психологічна адаптація та реабілітація дітей з особливими потребами та їх сімей	Скирта Світлана Ярославівна
69	Центр реабілітації дітей з органічними ураженнями нервової системи	м. Тернопіль, Сахарова 2		Розвиток сенсорних здібностей, масаж, гімнастика. Основні напрями діяльності - лікувальна фізична культура, масаж, ванни, гімнастика	
70	"Центр сприяння дітям з синдромом Дауна БебіКо"	м. Тернопіль, Пирогова 2А	097 906 10 99 067 755 89 68	Розвиток сенсорних здібностей, масаж, гімнастика. Основні напрями діяльності - лікувальна фізична культура, масаж, ванни, гімнастика	Гордієнко Ольга Миколаївна
71	Тернопільська міська громадська організація "Центр медико-соціальної реабілітації"	м. Тернопіль, Рєпіна 1	233430	Денний догляд, навчання основним соціальним навичкам, працетерапія, психологія, професійна орієнтація. Категорії осіб - інваліди, діти-інваліди після 18 років	Шимко Галина Володимирівна
72	Комунальний заклад "Центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів"	м. Тернопіль, Федьковича 16	23 61 01	Навчання основним соціальним навичкам, працетерапія, психологія, професійна орієнтація. Немедикаментозне зняття нервового та психічного напруження	
73	Благодійна асоціація "Віра і світло"	Катедральний Собор Непорочного Зачаття Пресв. Богородиці, "Діти Марії" Церква Матері Божої Неустанної Помочі, "Квіти Франциска" Церква Василя Великого, вул. Новий світ "Архангельська Усмішка" Церква Архистратига Михаїла, вул. 15 Квітня 1А		В молитві та дружбі, через працю розкривати приховані таланти розумово неповносправних осіб	

74	Тернопільська областна комунальна клінічна психоневрологічна лікарня	м. Тернопіль, Тролейбусна 14	435716	Надання кваліфікованою медичної допомоги	Шкробот Володимир Васильович
75	Тернопільський благодійний фонд Карітас	м. Тернопіль, Замонастирська 1	52 36 84	Для людей, що мають особливі потреби, забезпечується навчання, працетерапія, музикотерапія, арт-терапія, навчання по самообслуговуванню і здобуттю соціально-побутових навичок, зустрічі з молоддю з інших установ та осередків, дозвілля, рекреаційні ігри, долучення до фестивалів, ярмарків, участь в літніх таборах, екскурсіях тощо. Для батьків неповносправних осіб забезпечено соціальний і психологічний супровід, інформаційну і юридичну підтримку	Роман Завгородний
76	Тернопільська областна психолого- медико- терапевтична комісія	м. Тернопіль, Тарнавського 7А к27	283421	Медико-психологічне консультування громадян	Лоза Світлана Іванівна
77	Доброчинна організація "Українська родина"	м. Тернопіль, Живова 11 кім.316 м	523684	Організація заходів, свят, вечорів, зустрічей для інвалідів	Марчук Андрій
<b>Служби по роботі з ув'язненими особами</b>					
78	Кримінальна виконавча інспекція Управління державної пенітенціальної служби втрати в Тернопільській області	м. Тернопіль, Степова, 45	561619	Реформування Державної кримінально-виконавчої служби, вдосконалення її діяльності щодо дотримання прав і свобод людини в процесі виконання кримінальних покарань, приведення умов тримання засуджених та осіб, узятих під варту, у відповідність з європейськими стандартами, створення умов для виправлення та ресоціалізації засуджених, здобуття ними освіти і набуття професії.	Фільченко Наталія Іванівна

**Анкета для опитування працівників соціальних служб, установ та організацій державної форми власності, що функціонують в Тернопільській області**  
*[розроблено автором]*

Шановні працівники!

З метою реформування системи надання соціальних послуг в Тернопільській області з їх проекцією на рівень ОТГ просимо дати відповіді на наступні запитання. При цьому гарантуємо збереження конфіденційності.

1. Ваш вік \_\_\_\_\_

2. Ваша стать:

– чоловіча

– жіноча

3. Ваша освіта:

– неповна середня;

– середня;

– професійно-технічна;

– вища.

4. Спеціальність \_\_\_\_\_

5. В організації, у якій Ви працюєте, займаєте:

– керівну посаду;

– посаду соціального працівника.

6. Стаж роботи у соціальній службі, установі, організації:

– менше 1 року;

– від 1 до 5 років;

– від 6 років і більше.

7. Соціальна служба, установа, організація, в якій Ви працюєте, надає соціальні послуги на:

– локальному рівні (об'єднаної територіальної громади);

– мількому рівні;

– районному рівні;

– обласному рівні.

8. Чи є співпраця соціальної агенції, працівником якої Ви є, із ОТГ у сфері надання соціальних послуг ефективною?

– ефективна;

– частково ефективна;

– скоріше ефективна, ніж не ефективна;

– скоріше не ефективна, ніж ефективна;

– не ефективна.

9. Чи є соціальні послуги, що надає соціальна служба, установа, організація, в якій Ви працюєте, доступними?

– доступні;

– частково доступні;

- скоріше доступні, ніж не доступні;
  - скоріше не доступні, ніж доступні;
  - не доступні.
10. Що заважає доступності соціальних послуг (можна вибрати декілька відповідей)?
- недостатня поінформованість населення про специфіку соціальних послуг;
  - небажання звертатися за допомогою до соціальних працівників;
  - небажання відвідувати клієнтами соціальне агентство;
  - віддаленість соціальних працівників від місця проживання клієнта і незабезпеченість їх транспортом (погане транспортне сполучення);
  - незабезпеченість соціальних агентств кваліфікованими працівниками;
  - невмотивованість самих соціальних працівників якісно надавати соціальні послуги;
  - неможливість охопити всіх клієнтів на закріпленій за кожним соціальним працівником території (велика кількість клієнтів в розрахунку на одного працівника);
  - інше.
11. Чи варто модифікувати та реформувати роботу соціальної служби, установи, організації, в якій Ви працюєте?
- так, потрібно;
  - ні, не потрібно;
  - не володію інформацією стосовно цього.
12. Чи маєте Ви бажання працювати в соціальних службах, установах та організаціях нового формату, здатних надавати якісні і доступні послуги на рівні ОТГ за місцем проживання клієнта за принципом «єдиного вікна»?
- так;
  - ні;
  - не знаю.
13. Чи достатньо у Вас знань, вмінь і навиків для такої роботи?
- так, достатньо;
  - частково достатньо;
  - ні, де достатньо.
14. Чи готові Ви отримати додаткові знання, вміння і навички, стосовно роботи в ОТГ?
- так;
  - ні.

**Дякуємо за увагу та приділений час!**

## Додаток Г 6

## Навчальний план підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності

## «Соціальна робота»

Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка  
Факультет педагогіки та психології

## НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Вченою радою Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира

Гнатюка  
Протокол №\_\_

Ректор \_\_\_\_\_ Буяк Б.Б.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 р.

підготовки  
галузь знань

напря́м підготовки  
спеціальність  
спеціалізації:

БАКАЛАВРА  
23 СОЦІАЛЬНА РОБОТА

231 СОЦІАЛЬНА РОБОТА

соціальна реабілітація  
соціально-психологічна допомога населенню

форма навчання:  
освітній рівень:

термін навчання:  
на основі:  
кваліфікація:

денна  
бакалавр  
3 роки і 10 місяців  
повної загальної середньої освіти  
бакалавр з соціальної роботи,  
соціальний працівник,  
соціальний реабілітолог,  
фахівець із соціально-  
психологічної допомоги  
неблагополучним родинам, дітям

## I. ГРАФІК НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Курси	вересень				жовтень				листопад				грудень				січень				лютий				березень				квітень				травень				червень				липень				серпень									
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	37.	38.	39.	40.	41.	42.	43.	44.	45.	46.	47.	48.	49.	50.	51.	52.		
1	Т	Т	Т	Т	П	П	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	С	К	К	К	К	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	С	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К		
2	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	С	К	К	К	К	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	П	П	Т	Т	Т	С	К	К	К	К	К	К	К	К	К
3	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	П	П	Т	Т	С	К	К	К	К	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	П	П	П	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	С	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К		
4	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	П	П	П	Т	С	К	К	К	К	Т	Т	Т	П	П	П	Т	Т	Т	Т	Т	Б	Б	Т	Т	Т	Т	С	Д															

Позначення : Т - теоретичне навчання; С - екзаменаційна сесія; П - практика; К - канікули; Б-підготовка бакалаврської роботи; Д- державний екзамен.

## II. БЮДЖЕТ ЧАСУ (в тижнях)

Курс	Теоретичне навчання	Екзаменаційна сесія	Практика	Державна атестація	Підготовка курсової /бакалаврської роботи	Канікули	Всього
1	34	2	2	–	–	14	52
2	32	2	2	–	2	14	52
3	29	2	5	–	2	14	52
4	27	2	6	1	2	4	42
Разом	122	8	15	1	6	46	198

## III. ПРАКТИКА

Назва практики	Семестр	Тижнів
Ознайомлююча	1	2
Волонтерська	3*	2
Організаційно-відпочинкова	5*	2
Навчальна	6	3
Виробнича	7	3
Професійно-орієнтована	8	3
*практика між семестрами		

## IV. ДЕРЖАВНА АТЕСТАЦІЯ

Назва навчальної дисципліни	Форма державної атестації	Семестр
Комплексний державний екзамен з соціальної роботи // Бакалаврська робота	екзамен	8

## V. ПЛАН НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Шифр за ОПП	Назва дисципліни	Розподіл за семестрами			Кількість кредитів ECTS	Кількість годин							Розподіл кредитів за курсами і семестрами														
		екзамени	заліки	Курсові роботи		Загальний обсяг	аудиторних у тому числі				Самостійна робота	I курс				II курс				III курс				IV курс			
							Всього	лекції	практичні	семінари		лабораторні	I семестр		II семестр		I семестр		II семестр		I семестр		II семестр				
		1	2	3									4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8		
		кількість тижнів в семестрі (теоретична підготовка)													18	20	18	20	18	20	18	20	18	20	18	20	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21							
<b>1. НОРМАТИВНА ЧАСТИНА</b>																											
<b>1.1. Цикл гуманітарної та соціально-економічної підготовки</b>																											
ГСЕ.01	Історія української державності та національної культури	1			3	90	34	16		18		56	3														
ГСЕ.02	Українська мова за професійним спрямуванням	3			3	90	32	4	28		58			3													
ГСЕ.03	Іноземна мова	5			7	210	104		104		106		2	2	2												
ГСЕ.04	Філософія	5			3	90	30	14		16		60				3											
<b>Всього</b>		<b>4</b>	<b>1</b>		<b>16</b>	<b>480</b>	<b>200</b>	<b>34</b>	<b>132</b>	<b>34</b>		<b>280</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>										
<b>1.2. Цикл фундаментальної та природничо-наукової підготовки</b>																											
ПН.01	Загальна психологія		1		3	90	30	16		14		60	3														
ПН.02	Педагогіка	1			4	120	56	30		26		64	4														
ПН.03	Історія соціальної роботи		2		3	90	30	16		14		60		4													
ПН.04	Соціологія	2			4	120	56	30		26		64		4													
ПН.05	Основи професійної комунікації	2			4	120	56	30		26		64		3													
ПН.06	Основи наукових досліджень		3		3	90	30	14	16		60			3													
ПН.07	Теорія соціальної роботи	3			5	150	70	30	20	20		80			5												
ПН.08	Безпека життєдіяльності, цивільний захист та охорона праці		7		3	90	60	24	36		30								3								
<b>Всього</b>		<b>4</b>	<b>5</b>		<b>29</b>	<b>870</b>	<b>388</b>	<b>190</b>	<b>72</b>	<b>126</b>		<b>482</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>8</b>					<b>3</b>							
<b>1.3. Цикл професійної та практичної підготовки</b>																											
ПП.01	Вступ до спеціальності	1			5	150	70	30	20	20		80	5														
ПП.02	Правознавство		1		4	120	56	30		26		64	4														
ПП.03	Креативність в соціальній роботі	2			5	150	70	30	20	20		80		5													
ПП.04	Соціокультурна анімація		2		4	120	56	30	26		64		4														
ПП.05	Соціальна педагогіка	3			5	150	70	30	20	20		80			5												
ПП.06	Соціальна діагностика і профілактика	3			5	150	70	30	20	20		80			5												
ПП.07	Соціальна корекція	3			4	120	56	30		26		64		4													
ПП.08	Соціальна реабілітація	4			5	150	70	30	20	20		80			5												
ПП.09	Соціальне консультування	4			5	150	70	30	20	20		80			5												
ПП.10	Галузеве законодавство	4			3	90	30	16		14		60			3												
ПП.11	Основи PR	5			4	120	56	30		26		64						4									
ПП.12	Етика соціальної роботи	5			4	120	56	30		26		64						4									
ПП.13	Акмеологія	5			4	120	56	30		26		64						4									
ПП.14	Соціальна демографія	6			4	120	56	30		26		64							4								
ПП.15	Соціальна терапія	6			4	120	56	30		26		64							4								
ПП.16	Соціальний супровід	6			4	120	56	30		26		64							4								
ПП.17	Соціальний патронаж	6			4	120	56	30		26		64							4								
ПП.18	Технології соціальної роботи	7			4	120	56	30		26		64								4							
ПП.19	Соціальне проектування	7			4	120	56	30		26		64								4							
ПП.20	Соціальна експертиза		7		4	120	56	30		26		64								4							



ПП.21	Менеджмент соціальної роботи	8		4	120	56	30		26		64								4
ПП.22	Практикум з соціальної роботи	8		5	150	70	30	20	20		80								5
ПП.23	Технології соціальної роботи закордоном	8		4	120	56	30		26		64								4
ПП.24	Соціальна політика в соціальній роботі		8	4	120	56	30		26		64								4
ПП.25	Курсова робота з теорії соціальної роботи			4	90						90			3					
ПП.26	Курсова робота з практики соціальної роботи			6	90						90							3	
	<b>Всього</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>108</b>	<b>3240</b>	<b>1416</b>	<b>706</b>	<b>166</b>	<b>544</b>	<b>1824</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
	<b>Всього за нормативною частиною</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>153</b>	<b>4590</b>	<b>2004</b>	<b>930</b>	<b>370</b>	<b>704</b>	<b>2586</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
<b>2. ВИБІРКОВА ЧАСТИНА</b>																			
<b>Спеціалізація «Соціальна реабілітація»</b>																			
СР.01	Формування здорового способу життя		1	4	120	56	30		26		64	4							
СР.02	Організація позитивної життєдіяльності		1	4	120	56	30		26		64	4							
			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>	<b>4</b>							
СР.03	Основи самовиховання особистості		1	4	120	56	30		26		64	4							
СР.04	Основи самоорганізації особистості		1	4	120	56	30		26		64	4							
			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>	<b>4</b>							
СР.05	Організація благодійної діяльності		2	5	150	56	30		26		64		5						
СР.06	Основи волонтерства		2	5	150	56	30		26		64		5						
			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>150</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>		<b>5</b>						
СР.07	Сучасні інформаційні технології		2	3	90	63	6	45		12	27		3						
СР.08	Інформаційно-технічні засоби навчання		2	3	90	63	6	45		12	27		3						
			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>63</b>	<b>6</b>	<b>45</b>		<b>12</b>	<b>27</b>		<b>3</b>						
СР.09	Соціально-середовищна орієнтація		4	4	120	56	30		26		64			4					
СР.10	Соціально-побутова адаптація		4	4	120	56	30		26		64			4					
			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>			<b>4</b>					
СР.11	Соціальна конфліктологія		4	4	120	56	30		26		64			4					
СР.12	Основи медіаторства		4	4	120	56	30		26		64			4					
			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>			<b>4</b>					
СР.13	Система реабілітаційних закладів в Україні		4	4	120	56	30		26		64			4					
СР.14	Організація роботи реабілітаційних закладів		4	4	120	56	30		26		64			4					
			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>			<b>4</b>					
СР.15	Психологічна реабілітація		5	3	90	36	20		16		54						3		
СР.16	Основи психотерапії		5	3	90	36	20		16		54						3		
			<b>5</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>54</b>						<b>3</b>		
СР.17	Педагогічна реабілітація		5	4	120	56	30		26		64			4					
СР.18	Основи інклюзії		5	4	120	56	30		26		64			4					
			<b>5</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>			<b>4</b>					
СР.19	Професійна реабілітація		5	4	120	56	30		26		64			4					
СР.20	Соціальна реабілітація безробітних		5	4	120	56	30		26		64			4					
			<b>5</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>			<b>4</b>					
СР.21	Соціальна реабілітація вимушено переміщених осіб		6	4	120	36	20		16		54						4		
СР.22	Соціальна реабілітація осіб, які зазнали різних форм насилля		6	4	120	36	20		16		54						4		
			<b>6</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>54</b>						<b>4</b>		
СР.23	Соціальна реабілітація військовослужбовців, які брали участь у війнах й військових конфліктах та їх сімей		6	3	90	56	30		26		64						3		
СР.24	Соціальна реабілітація сімей, які опинились в СЖО		6	3	90	56	30		26		64						3		
			<b>6</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>						<b>3</b>		
СР.25	Соціальна реабілітація осіб з девіантністю		7	4	120	56	30		26		64							4	

СР.26	Соціальна реабілітація дезадаптованих осіб		7	4	120	56	30		26		64							4	
			<b>7</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>							<b>4</b>	
СР.27	Соціальна робота в різних конфесіях		7	3	90	36	20		16		54							3	
СР.28	Народознавство у соціальній роботі		7	3	90	36	20		16		54							3	
			<b>7</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>54</b>							<b>3</b>	
СР.29	Соціальна реабілітація літніх і старих самотніх		7	4	120	56	30		26		64							4	
СР.30	Соціальна реабілітація безпритульних і бездоглядних		7	4	120	56	30		26		64							4	
			<b>7</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>							<b>4</b>	
СР.31	Людина і навколишнє середовище		8	3	90	30	14		16		60								3
СР.32	Екологічна культура		8	3	90	30	14		16		60								3
			<b>8</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>30</b>	<b>14</b>		<b>16</b>		<b>60</b>								<b>3</b>
	<b>Всього</b>		<b>16</b>	<b>60</b>	<b>1800</b>	<b>817</b>	<b>410</b>	<b>45</b>	<b>350</b>	<b>12</b>	<b>983</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>3</b>
<b>Спеціалізація «Соціально-психологічна допомога населенню»</b>																			
СР.01	Формування здорового способу життя		1	4	120	56	30		26		64	4							
СР.02	Організація позитивної життєдіяльності		1	4	120	56	30		26		64	4							
			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>	<b>4</b>							
СР.03	Основи самовиховання особистості		1	4	120	56	30		26		64	4							
СР.04	Основи самоорганізації особистості		1	4	120	56	30		26		64	4							
			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>	<b>4</b>							
СР.05	Організація благодійної діяльності		2	5	120	56	30		26		64		5						
СР.06	Основи волонтерства		2	5	120	56	30		26		64		5						
			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>		<b>5</b>						
СР.07	Сучасні інформаційні технології		2	3	90	63	6	45		12	27		3						
СР.08	Інформаційно-технічні засоби навчання		2	3	90	63	6	45		12	27		3						
			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>63</b>	<b>6</b>	<b>45</b>		<b>12</b>	<b>27</b>		<b>3</b>						
СР.09	Соціальна робота в навчально-виховних закладах		4	4	120	56	30		26		64				4				
СР.10	Соціально-виховна робота з дітьми і молоддю		4	4	120	56	30		26		64				4				
			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>				<b>4</b>				
СР.11	Соціальна конфліктологія		4	4	120	56	30		26		64				4				
СР.12	Основи медіаторства		4	4	120	56	30		26		64				4				
			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>				<b>4</b>				
СПД.13	Політологія		4	3	120	56	30		26		64				4				
СПД.14	Економіка		4	3	120	56	30		26		64				4				
			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>				<b>4</b>				
СПД.15	Соціальна робота у сфері зайнятості		5	3	90	36	20		16		54						3		
СПД.16	Народознавство у соціальній роботі		5	3	90	36	20		16		54						3		
			<b>5</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>54</b>						<b>3</b>		
СПД.17	Соціальне гувернерство		5	4	120	56	30		26		64						4		
СПД.18	Соціальна робота з людьми з особливими потребами		5	4	120	56	30		26		64						4		
			<b>5</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>						<b>4</b>		
СПД.19	Соціальна робота в недержавному секторі		5	4	120	56	30		26		64						4		
СПД.20	Соціальна робота із особами із девіантною поведінкою		5	4	120	56	30		26		64						4		
			<b>5</b>	<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>						<b>4</b>		
СПД.21	Соціальна статистика		6	3	90	36	20		16		54							3	
СПД.22	Теорії поведінкових змін		6	3	90	36	20		16		54							3	
			<b>6</b>	<b>3</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>54</b>							<b>3</b>	
СПД.23	Право соціального забезпечення		6	4	120	56	30		26		64							4	
СПД.24	Адвокація в соціальній роботі		6	4	120	56	30		26		64							4	

			<b>6</b>		<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>					<b>4</b>			
СПД.25	Соціально-правовий захист		7		4	120	56	30		26		64						4		
СПД.26	Соціальне страхування		7		4	120	56	30		26		64						4		
			<b>7</b>		<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>						<b>4</b>		
СПД.27	Психологія стресу		7		3	90	36	20		16		54						3		
СПД.28	Екстрена психологічна допомога		7		3	90	36	20		16		54						3		
			<b>7</b>		<b>3</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>20</b>		<b>16</b>		<b>54</b>						<b>4</b>		
СПД.29	Тренінгові технології у соціальній роботі		7		4	120	56	30		26		64						4		
СПД.30	Теоретичні і прикладні засади менеджменту		7		4	120	56	30		26		64						4		
			<b>7</b>		<b>4</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>30</b>		<b>26</b>		<b>64</b>						<b>4</b>		
СПД.31	Людина і навколишнє середовище		8		3	90	30	14		16		60							3	
СПД.32	Екологічна культура		8		3	90	30	14		16		60							3	
			<b>8</b>		<b>3</b>	<b>90</b>	<b>30</b>	<b>14</b>		<b>16</b>		<b>60</b>							<b>3</b>	
	<b>Всього</b>		<b>16</b>		<b>60</b>	<b>1800</b>	<b>817</b>	<b>410</b>	<b>45</b>	<b>350</b>	<b>12</b>	<b>983</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>3</b>
<b>ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА</b>																				
1.	Ознайомлююча		1		3	90						90	3							
2.	Волонтерська		3		3	90						90			3					
3.	Організаційно-відпочинкова		5		3	90						90				3				
4.	Навчальна		6		4	120						120					4			
5.	Виробнича		7		4	120						120						4		
6.	Професійно-орієнтована		8		6	180						180							4	
	<b>Всього</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>690</b>						<b>690</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>ПІДГОТОВКА БАКАЛАВРСЬКОЇ РОБОТИ</b>																				
1.	Підготовка бакалаврської роботи		<b>8</b>		<b>3</b>	<b>90</b>						<b>90</b>							<b>5</b>	
2.	Кваліфікаційний іспит з теорії і практики соціальної роботи		<b>8</b>		<b>1</b>	<b>30</b>						<b>30</b>							<b>1</b>	
<b>Загальна кількість</b>					<b>240</b>	<b>7200</b>	<b>2918</b>	<b>1256</b>	<b>564</b>	<b>1086</b>	<b>12</b>	<b>4282</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
<b>Кількість годин на тиждень</b>																				
<b>Кількість екзаменів</b>			<b>31</b>										<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Кількість заліків</b>				<b>30</b>									<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
<b>Кількість курсових робіт</b>					<b>2</b>											<b>1</b>		<b>1</b>		

1. Перший проректор

Терещук Г.В.

3. Декан Факультету педагогіки і психології

Чайка В.М.

2. Начальник навчально-методичного відділу

Нагачевський І.А.

4. Завідувач кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи

Поліщук В.А.

## Додаток Г 7

# Навчальний план підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності «Соціальна робота»

Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Ректор \_\_\_\_\_ Кравець В.П.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 р.

Розглянуто і схвалено вченою радою  
протокол № \_\_\_\_\_ від « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 р.

## НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН

підготовки  
галузь знань

магістра

23 СОЦІАЛЬНА РОБОТА

спеціальність  
форма навчання:

231 СОЦІАЛЬНА РОБОТА  
денна

кваліфікація:

магістр з соціальної роботи,  
фахівець із соціальної роботи,  
керівник закладу (установи)  
надання соціальних послуг

термін навчання:  
на основі:

1 рік і 4 місяці  
ОКР «Бакалавр», «Спеціаліст»

## I. ГРАФІК НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Курс	вересень				жовтень				листопад				грудень				січень				лютий				березень				квітень				травень				червень				липень				серпень						
	53.	54.	55.	56.	57.	58.	59.	60.	61.	62.	63.	64.	65.	66.	67.	68.	69.	70.	71.	72.	73.	74.	75.	76.	77.	78.	79.	80.	81.	82.	83.	84.	85.	86.	87.	88.	89.	90.	91.	92.	93.	94.	95.	96.	97.	98.	99.	100.	101.	102.	103.
1	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	С	С	К	К	К	К	К	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	С	С	К	К	К	К	К	К	К	К	К	К	
4	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	Т	П	П	П	П	П	П	С	С	М																																	
Умовні позначення:		Т - теоретичне навчання												С – семестровий контроль				П - практика				К - канікули				М - підготовка магістерської роботи																									

## II. ЗВЕДЕНИЙ БЮДЖЕТ ЧАСУ (в тижнях)

Курс	Теоретичне навчання	Екзамен	Практика	Магістерська робота	Державна атестація	Канікули	Всього
1	34	4	–	–	–	14	52
2	9	2	6	1	–	–	18

## III. ПРАКТИКА

Курс	Назва практики	Тижнів	Семестр

## IV. ДЕРЖАВНА АТЕСТАЦІЯ

Назва навчальної дисципліни	Форма державної атестації	Семестр
Теорія і практика соціальної роботи у громаді	магістерська робота	3

## V. ПЛАН НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

№ п/п	Назва навчальних дисциплін	Форма підсумкового контролю по семестрах			Кредитів ECTS	Кількість годин										Розподіл аудиторних годин на тижень за курсами і семестрами		
		Екзамен	Заліки	Курсові роботи		Загальний обсяг	аудиторних					Самостійна робота	I курс		II курс			
							Всього	у тому числі					1 семес	2 семес	3 семес			
		лекції	практичні	семінарські		лабораторні		1 семес	2 семес	3 семес								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
<b>I. ЦИКЛ ЗАГАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ</b>																		
<b>1.3. Нормативні навчальні дисципліни</b>																		
3.Н.1.1.01	Іноземна мова (за професійним спрямуванням)	2	1		4	120	36		36			84	2	2				
3.Н.1.1.02	Соціальні інновації	2			4	120	36	20		16		84		2				

З.Н.1.1.03	Моделювання соціальних процесів	2		4	120	36	20		16		84		2	
	<b>Усього</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>360</b>	<b>108</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>32</b>		<b>252</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	
<b>II. ЦИКЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ</b>														
<b>2.1. Нормативні навчальні дисципліни</b>														
П.Н.2.1.01	Методологія і методи досліджень у соціальній роботі	1		4	120	36	20		16		84	4		
П.Н.2.1.02	Тайм-менеджмент	1		4	120	36	20		16		84	2		
П.Н.2.1.03	Соціальне партнерство	1		4	120	36	20		16		84	2		
П.Н.2.1.04	Теорія і практика соціальної роботи у громаді	1		4	120	36	20		16		84	2		
П.Н.2.1.05	Соціальне адміністрування та супервізія	2		4	120	36	20		16		84		2	
П.Н.2.1.06	Соціальний фандрайзинг	2		4	120	36	20		16		84		2	
П.Н.2.1.07	Правове регулювання соціальних відносин		2	5	150	46	26		20		104		4	
П.Н.2.1.08	Світові моделі і стандарти соціальної роботи	3		4	120	36	20		16		84			4
П.Н.2.1.09	Профілактика поведінкових девіацій	3		3	90	30	16		14		60			2
П.Н.2.1.10	Моніторинг та оцінка соціальних програм і проєктів	3		4	120	36	20		16		84			4
	<b>Усього</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>1200</b>	<b>364</b>	<b>202</b>		<b>162</b>		<b>836</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Вибіркові навчальні дисципліни</b>														
<b>Спеціалізація «Соціальне адміністрування у громаді»</b>														
П.В.2.2.01	Сучасні стратегії надання соціальних послуг у громаді		1	4	120	36	20		16		84	2		
П.В.2.2.02	Соціальне підприємництво		1	4	120	36	20		16		84	2		
П.В.2.2.03	Менторська підтримка дітей та молоді		1	4	120	36	20		16		84	2		
П.В.2.2.04	Професійна комунікація у системі органів управління		1	3	90	30	16		14		60	2		
П.В.2.2.05	Транскультурні аспекти соціальної роботи		1	3	90	30	16		14		60	2		
П.В.2.2.06	Соціальна робота з мультикультурними спільнотами		1	3	90	30	16		14		60	2		
П.В.2.2.07	Соціальна медіація		2	4	120	36	20		16		84		4	
П.В.2.2.08	Соціальне посередництво і фасилітація		2	4	120	36	20		16		84		4	
П.В.2.2.09	Інституалізація соціальних організацій		3	4	120	36	20		16		84			4
П.В.2.2.10	Організаційна культура та поведінка особистості		3	4	120	36	20		16		84			4
П.В.2.2.11	Практикум із соціального адміністрування у громаді		3	5	150	46	26		20		104			4
П.В.2.2.12	Моделювання професійної діяльності соціального працівника у громаді		3	5	150	46	26		20		104			4
	<b>Усього за вибіркові навчальні дисципліни</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>720</b>	<b>220</b>	<b>122</b>		<b>98</b>		<b>500</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Практична підготовка</b>														
П.В.2.3.01	Переддипломна практика	3		9	270						270			
	<b>Усього за практичну підготовку</b>	<b>1</b>		<b>9</b>	<b>270</b>						<b>270</b>			
	Підготовка магістерської роботи	3		5	150						150			
	<b>Усього за варіативну частину</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>720</b>	<b>220</b>	<b>122</b>		<b>98</b>		<b>500</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
	<b>Усього за нормативну частину</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	<b>1980</b>	<b>472</b>	<b>242</b>	<b>36</b>	<b>194</b>		<b>1508</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>10</b>
	<b>Усього за варіативну та нормативну частини</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>90</b>	<b>2700</b>	<b>692</b>	<b>364</b>	<b>36</b>	<b>292</b>		<b>2008</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
	<b>Загальна кількість кредитів ЄКТС</b>			<b>90</b>										
	<b>Кількість годин на тиждень</b>											<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
	<b>Кількість екзаменів</b>	<b>14</b>												
	<b>Кількість заліків</b>		<b>8</b>											

Погоджено: Гарант освітньої програми  
Завідувач випускової кафедри  
Декан факультету педагогіки і психології

проф. Поліщук В.А.  
проф. Поліщук В.А.  
проф. Чайка В.М.

Керівник навчально-методичного відділу  
Перший проректор

Нагачевський І.А.  
проф. Терещук Г.В.

**Програми підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня  
вищої освіти за спеціальністю «Соціальна робота»**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА**

**«СОЦІАЛЬНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ У ГРОМАДІ»**

**ДРУГОГО (МАГІСТЕРСЬКОГО) РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ**


**ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ**      231 Соціальна робота

**ГАЛУЗІ ЗНАНЬ**              23 Соціальна робота

**КВАЛІФІКАЦІЯ:** Магістр соціальної роботи. Соціальний працівник.

Затверджено вченою радою університету

Голова вченої ради

 / В.П.Кравець /

(протокол № 13 від «27» червня 2017 р.)



Освітня програма вводиться

в дію з «01» вересня 2017 р.

Ректор  / В.П. Кравець /

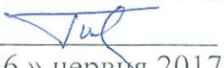
(наказ № 220-р від «30» серпня 2017 р.)

Тернопіль 2017 р.


## ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ ОСВІТНЬОЇ-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ

<b>ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ</b>	23 Соціальна робота
<b>СПЕЦІАЛЬНІСТЬ</b>	231 Соціальна робота
<b>СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ</b>	Соціальне адміністрування у громаді
<b>РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ</b>	другий
<b>СТУПІНЬ</b>	магістр
<b>КВАЛІФІКАЦІЯ</b>	Магістр соціальної роботи. Соціальний працівник.

### ПОГОДЖЕНО

Голова науково-методичної ради  
ТНПУ ім. В. Гнатюка  
 Г. В. Терещук  
«26» червня 2017 р.

РОЗРОБЛЕНО І РЕКОМЕНДОВАНО  
проектною групою кафедри соціальної  
педагогіки і соціальної роботи  
Тернопільського національного  
університету імені Володимира Гнатюка

Керівник проектної групи  
(гарант освітньої програми)  
завідувач кафедри соціальної педагогіки і  
соціальної роботи Тернопільського  
національного університету імені  
Володимира Гнатюка  
 В. А. Поліщук  
«26» червня 2017 р.

Підпис  Терещук Г. В.  
засвідчую:   
Начальник відділу кадрів Селиук Н. С.

**ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ  
ОСВІТНЬОЇ-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ**

<b>ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ</b>	23 Соціальна робота
<b>СПЕЦІАЛЬНІСТЬ</b>	231 Соціальна робота
<b>СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ</b>	Соціальне адміністрування у громаді
<b>РІВЕНЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ</b>	другий
<b>СТУПІНЬ</b>	магістр
<b>КВАЛІФІКАЦІЯ</b>	Магістр соціальної роботи. Соціальний працівник.

**ПОГОДЖЕНО**

Голова науково-методичної ради  
ТНПУ ім. В. Гнатюка  
\_\_\_\_\_ Г. В. Терещук  
«26 » червня 2017 р.

РОЗРОБЛЕНО І РЕКОМЕНДОВАНО  
проектною групою кафедри соціальної  
педагогіки і соціальної роботи  
Тернопільського національного  
університету імені Володимира Гнатюка

Керівник проектної групи  
(гарант освітньої програми)  
завідувач кафедри соціальної педагогіки і  
соціальної роботи Тернопільського  
національного університету імені  
Володимира Гнатюка  
\_\_\_\_\_ В.А. Поліщук  
«26 » червня 2017 р.



## ПЕРЕДМОВА

Освітньо-професійна програма розроблена проектною групою кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка.

*Керівник проектної групи (гарант освітньої програми):*

**Поліщук Віра Аркадіївна** – доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи.

*Члени проектної групи:*

**Горішна Надія Мирославівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи.

**Слозанська Ганна Іванівна** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи.

**I. Профіль освітньої програми**  
**Галузь знань 23 «Соціальна робота»**  
**Спеціальність 231 «Соціальна робота»**  
**Спеціалізація «Соціальне адміністрування у громаді»**

<b>1- Загальна інформація</b>	
<b>Повна назва вищого навчального закладу та структурного підрозділу</b>	Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи
<b>Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу</b>	Магістр соціальної роботи. Соціальний працівник.
<b>Офіційна назва освітньої програми</b>	Освітньо-професійна програма підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за галуззю знань 23 «Соціальна робота» спеціальністю 231 «Соціальна робота» спеціалізацією «Соціальне адміністрування у громаді».
<b>Тип диплому та обсяг освітньої програми</b>	Диплом магістра, одиничний, 90 кредитів ЄКТС, термін навчання 1 рік 4 місяці.
<b>Наявність акредитації</b>	Міністерство освіти і науки України; Сертифікат про акредитацію спеціальності: серія НД №2096711, від 19 грудня 2016 р., термін дії до 2024 р.
<b>Цикл/рівень</b>	НРК – 7 рівень, FQ-EHEA – другий цикл, EQF LLL – 7 рівень
<b>Передумови</b>	Ступінь бакалавра або освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста із спеціальності «Соціальна робота» або за іншою спеціальністю цієї ж або іншої галузі знань за умови успішного проходження вступних випробувань.
<b>Мова(и) викладання</b>	Українська
<b>Термін дії освітньої програми</b>	До 01 липня 2024 р.
<b>Інтернет-адреса постійного розміщення опису освітньої програми</b>	<a href="http://www.tnpu.edu.ua/">http://www.tnpu.edu.ua/</a>
<b>2 – Мета освітньої програми</b>	
Підготовка фахівців, здатних управляти процесами спланованих соціальних змін у соціальних групах, організаціях та громадах, що сприятиме їх самореалізації у професії, в подальшій освіті і самоосвіті та конкурентоспроможності на ринку праці.	
<b>3 – Характеристика освітньої програми</b>	
<b>Предметна область (галузь знань, спеціальність, спеціалізація)</b>	Галузь знань 23 «Соціальна робота» Спеціальність 231 «Соціальна робота» Спеціалізація «Соціальне адміністрування у громаді»
<b>Орієнтація освітньої програми</b>	Освітньо-професійна з орієнтацією на управлінські аспекти соціальної роботи, планування та організацію соціального розвитку спільнот, використання інноваційних підходів в адмініструванні соціальних послуг та вирішенні соціальних проблем.
<b>Основний фокус</b>	Спеціальна освіта в галузі соціальної роботи на рівні

<b>освітньої програми та спеціалізації</b>	<p>організацій та установ соціальної сфери та з різними типами соціальних спільнот (територіальними громадами, громадськими та політичними об'єднаннями, виробничими колективами тощо).</p> <p>Ключові слова: соціальна робота, адміністрування, соціальні послуги, громада, соціальні служби, установи, організації.</p>
<b>Особливості програми</b>	<p>Програма передбачає проходження практики в установах державного, громадського та приватного сектору, спрямованої на здобуття управлінських, організаційних, координаційних, аналітичних, прогностичних, проєктивних, посередницьких та консультативних вмінь діяльності з різними типами соціальних спільнот.</p>
<b>4 – Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання</b>	
<b>Придатність до працевлаштування</b>	<p>Випускники можуть працювати у державних, громадських та приватних соціальних організаціях і службах, які надають соціальні послуги різним категоріям населення (службах соціальної підтримки населення, службах зайнятості, державних пенсійних фондах, реабілітаційних, кризових і консультативних центрах); органах місцевого самоврядування та об'єднаних територіальних громад; у державних структурах, що здійснюють поряд з основною діяльністю соціальну роботу з окремими групами населення (МВС, Збройних Силах України, пенітенціарних установах, закладах охорони здоров'я, освіти); у бізнес-структурах та на підприємствах, зокрема у соціально-психологічних службах, відділах роботи з персоналом, зв'язків з громадськістю, тренінгових центрах; у суспільних і благодійних фондах, представництвах і філіях міжнародних організацій, чия діяльність пов'язана із залученням суспільних ресурсів, реалізацією соціальних програм і проєктів, моніторингом та оцінкою їх ефективності.</p> <p>Випускники можуть обіймати первинні посади згідно з класифікатором професій ДК 003:2010:</p> <p>1143.2 Вища посадова особа самоврядувальної організації</p> <p>1143.4 Вища посадова особи громадської організації в соціально-культурній сфері</p> <p>1143.5 Вища посадова особа органу місцевого самоврядування</p> <p>1210.1 Керівник підприємства, установи та організації</p> <p>1229 Керівник основного підрозділу</p> <p>1238 Керівник проєктів та програм</p> <p>1483 Менеджер у соціальній сфері</p> <p>2446.1 Молодший науковий співробітник (соціальний захист населення)</p> <p>2446.1 Науковий співробітник-консультант (соціальний захист населення)</p> <p>2446.2 Соціальний працівник</p>

	<p>2446.2 Фахівець із соціальної роботи</p> <p>2446.2 Фахівець-організатор соціально-побутового обслуговування</p> <p>2446.2 Соціальний аудитор</p> <p>2447.1 Молодший науковий співробітник проектів та програм у сфері нематеріального виробництва</p> <p>2447.1 Науковий співробітник проектів та програм у сфері нематеріального виробництва</p> <p>2412.2 Експерт із соціальної відповідальності</p> <p>2419.3 Державний соціальний інспектор</p>
<b>Подальше навчання</b>	Випускники мають право на подальше навчання за програмами третього циклу FQ-EHEA, 8 рівня EQF LLL, та 8 рівня НРК за галуззю знань «Соціальна робота» або суміжною.
<b>5 – Викладання та оцінювання</b>	
<b>Викладання та навчання</b>	Основним підходом у навчанні є практико- та проблемноорієнтоване студентоцентроване навчання з елементами самоосвіти.
<b>Оцінювання</b>	Методами оцінювання знань студентів є поточні опитування і контрольні роботи, есе, презентації, індивідуальні аналітичні завдання та проекти, заліки, письмові та усні екзамени, захист звіту з практики, прилюдний захист магістерської роботи.
<b>6 – Програмні компетентності</b>	
<b>Інтегральна компетентність</b>	Здатність розв'язувати складні професійні завдання і проблеми у сфері адміністрування соціальної роботи із застосуванням поглибленого рівня знань та вмінь інноваційного характеру.
<b>Загальні компетентності (ЗК)</b>	<p><b>ЗК 1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.</b> Вміння аналізувати і структурувати соціальні проблеми індивіда, групи чи громади, визначати оптимальні шляхи їх вирішення, встановлювати цілі і завдання діяльності, приймати управлінські рішення на основі логічних аргументів та перевірених фактів в умовах обмеженого часу та ресурсів.</p> <p><b>ЗК 2. Здатність до пошуку, опрацювання та аналізу інформації з різних джерел.</b> Вміння підбирати, систематизувати, обробляти, осмислювати і використовувати необхідну соціальну, правову та управлінську інформацію.</p> <p><b>ЗК 3. Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях.</b> Вміння виявляти та оцінювати актуальні проблеми індивідів, організацій, громад у різних сферах життєдіяльності суспільства, застосовувати засоби соціальної роботи з метою їх вирішення.</p> <p><b>ЗК 4. Здатність до ефективної комунікації та міжособистісної взаємодії.</b> Вміння спілкуватися з різними видами аудиторій, виразно і переконливо доносити свої ідеї, налагоджувати і підтримувати ефективну міжособистісну взаємодію з метою надання професійної допомоги засобами соціальної роботи при розв'язанні соціальних проблем.</p>

	<p><b>ЗК 5. Здатність до усної та письмової професійної комунікації іноземною мовою.</b> Вміння самостійно читати іншомовну фахову літературу, адекватно сприймати на слух та користуватися усним монологічним та діалогічним мовленням у межах професійної тематики.</p> <p><b>ЗК 6. Здатність працювати самостійно та у команді.</b> Уміння організувати власну діяльність та виконувати роботу у взаємодії з колегами у визначені строки, організувати спільну роботу міждисциплінарних команд, ставити чіткі завдання, визначати рівень відповідальності, роль та внесок кожного члена команди, у тому числі власного, у виконання спільного завдання.</p> <p><b>ЗК 7. Здатність діяти соціально-відповідально та свідомо.</b> Усвідомлення та дотримання соціальних зобов'язань та етичних принципів діяльності соціального працівника у відносинах з клієнтами, партнерами, колегами та в управлінні соціальною організацією.</p> <p><b>ЗК 8. Здатність демонструвати повагу до культури та відмінностей через особисті лідерські якості та менеджерський стиль.</b> Вміння розробляти та реалізувати стратегії допомоги із врахуванням культурних і соціальних відмінностей клієнтів.</p>
<p><b>Фахові компетентності (ФК)</b></p>	<p><b>ФК 1.</b> Здатність розуміти та визначати стратегічні цілі соціального розвитку на рівні громади та регіону, розробляти стратегічний план розвитку громади, сприяти консолідації зусиль членів громади щодо його реалізації.</p> <p><b>ФК 2.</b> Здатність здійснювати цілеспрямований свідомий вплив на поведінку людей і соціальних груп з метою організації та координації їх діяльності в процесі досягнення цілей, які стоять перед групою, організацією, суспільством.</p> <p><b>ФК 3.</b> Здатність самостійно здійснювати наукові дослідження проблем соціальної роботи, продукувати гіпотези, збирати, опрацьовувати емпіричні дані та здійснювати науковий аналіз їх результатів, застосовувати отримані дані для вирішення завдань практичної професійної діяльності.</p> <p><b>ФК 4.</b> Здатність розробляти, реалізувати, здійснювати моніторинг та оцінку соціальних програм і проєктів.</p> <p><b>ФК 5.</b> Здатність визначати завдання, перспективи та принципи взаємодії; організувати індивідуальні, групові, масові форми партнерства, міжсекторальну взаємодію для підвищення якості соціального забезпечення населення.</p> <p><b>ФК 6.</b> Здатність управляти робочим часом, шляхом ефективного цілепокладання, планування і організації діяльності, самоконтролю і самомотивації для підвищення власної та командної ефективності.</p> <p><b>ФК 7.</b> Здатність розробляти та впроваджувати програми соціальної підтримки та надання соціальних послуг, відповідно до існуючих потреб та можливостей громади щодо їх реалізації.</p> <p><b>ФК 8.</b> Здатність взаємодіяти від імені клієнта,</p>

	<p>соціальної групи чи громади з метою представництва їх інтересів та захисту прав з юридичними та фізичними особами шляхом впливу на громадську думку та рішення в політичній, економічній, соціальній сфері державного управління.</p> <p><b>ФК 9.</b> Здатність залучати та ефективно використовувати фінансові та інші ресурси для задоволення потреб і вирішення проблем громади та окремих соціальних груп.</p> <p><b>ФК 10.</b> Здатність добирати та адаптувати методи, прийоми та організаційні форми реалізації завдань соціальної роботи відповідно до мети, особливостей клієнтів і реальної ситуації, впроваджувати їх у практику, забезпечуючи їх варіативність, структурність, послідовність та інтеграцію, оцінювати результати втручання.</p> <p><b>ФК 11.</b> Здатність моделювати професійну діяльність, спрямовану на вирішення професійних задач у громаді, розширювати та вдосконалювати арсенал професійних дій, оцінювати власний професійний потенціал і можливості.</p> <p><b>ФК 12.</b> Здатність пояснювати та обґрунтовувати закони, принципи, механізми соціального адміністрування та особливості їх застосування в умовах територіальної громади.</p> <p><b>ФК 13.</b> Здатність розуміти проблеми особливих груп клієнтів, зумовлені їх виключенням з суспільства, вибирати ефективні методи втручання, визначати способи інтеграції щодо спеціальних груп клієнтів та оцінювати їх ефективність.</p> <p><b>ФК 14.</b> Здатність проводити правовий аналіз конкретних суспільних відносин, застосовувати норми права у професійній діяльності для розв'язання складних питань і прийняття оптимальних управлінських рішень.</p> <p><b>ФК 15.</b> Здатність аналізувати процеси і тенденції у сфері професійної діяльності і підготовки фахівців соціальної роботи, розуміти їх зв'язок і вплив на розвиток професії, визначати перспективні ідеї зарубіжного досвіду соціальної роботи, можливість, доцільність та шляхи їх впровадження в Україні.</p>
<b>7 – Програмні результати навчання</b>	
<b>ПРН 1.</b>	Виявлена здатність критично осмислювати сучасні теорії і моделі соціальної роботи, застосовувати їх для аналізу соціальних феноменів та ситуацій клієнтів.
<b>ПРН 2.</b>	Виявлена здатність визначення проблем, пошуку, збору та аналізу інформації для обґрунтування управлінських рішень.
<b>ПРН 3.</b>	Виявлена здатність розуміти сутність соціальних об'єктів, явищ та процесів, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між ними, прогнозувати їх розвиток та впливати на них через прийняття управлінських рішень.
<b>ПРН 4.</b>	Виявлена здатність оцінювати ресурси та потреби громади, розробляти стратегічний план її розвитку, консолідувати зусилля членів громади щодо його реалізації.

<b>ПРН 5.</b>	Виявлена здатність організувати і координувати діяльність з надання соціальних послуг у громаді, забезпечувати доступ до відповідних ресурсів та служб підтримки, керуючись існуючою нормативно-правовою базою.
<b>ПРН 6.</b>	Виявлена здатність будувати комунікації з громадянами, колегами, партнерами та підлеглими з дотриманням поваги, вимог культури та етики публічного адміністрування та службового етикету.
<b>ПРН 7.</b>	Виявлена здатність оцінювати потреби у встановленні партнерських відносин, визначати завдання та принципи взаємодії, організувати індивідуальні, групові, масові форми партнерства з органами державної влади, підприємствами, установами та організаціями.
<b>ПРН 8.</b>	Виявлена здатність визначати мету і завдання власної та колективної діяльності, мотивувати та керувати роботою інших для досягнення поставлених цілей, контролювати та оцінювати результати діяльності.
<b>ПРН 9.</b>	Виявлена здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на підвищення рівня соціального добробуту індивідів, груп, громад, населення загалом.
<b>ПРН 10.</b>	Виявлена здатність визначати випадки порушення прав, здійснювати захист громадянських прав та законних інтересів клієнтів (осіб, родин, груп, організацій і громад) у відповідності до Конституції України, державного законодавства та міжнародних правових актів.
<b>ПРН 11.</b>	Виявлена здатність виявляти, попереджувати та запобігати конфлікту інтересів, здійснювати посередництво у вирішенні конфліктів всередині та поміж групами й організаціями, які функціонують у громаді, використовуючи процедури медіації.
<b>ПРН 12.</b>	Виявлена здатність здійснювати експертну оцінку соціальних програм та проектів, рішень, нормативно-правових документів у сфері соціальної роботи.
<b>ПРН 13.</b>	Виявлена здатність виконувати поліваріантні ролі у фаховій діяльності, спираючись на розуміння проблем споживачів соціальних послуг.
<b>ПРН 14.</b>	Виявлена здатність діяти соціально відповідально на основі етичних засад професійної діяльності, поваги до різноманітності та культурних відмінностей.
<b>ПРН 15.</b>	Виявлена здатність проявляти ініціативу та генерувати якісно нові ідеї, чітко, логічно й аргументовано пояснювати їх як в звичних, так і в незнайомих ситуаціях.

### **8 – Ресурсне забезпечення реалізації програми**

<b>Кадрове забезпечення</b>	<p>Усі науково-педагогічні працівники, залучені до викладання навчальних дисциплін освітньої програми, за кваліфікацією відповідають профілю і напрямку дисциплін. 100 % викладачів мають наукові ступені та вчені звання за відповідною або спорідненими спеціальностями (12% – вчене звання професора і науковий ступінь доктора наук, 30% – вчене звання доцента і науковий ступінь доктора наук, 58% – вчене звання доцента і науковий ступінь кандидата наук).</p> <p>З метою підвищення фахового рівня професорсько-викладацький склад, задіяний в освітній програмі, один раз на п'ять років проходить стажування.</p>
-----------------------------	---

<b>Матеріально-технічне забезпечення</b>	Матеріально-технічне забезпечення дозволяє здійснювати якісну підготовку фахівців за освітньою програмою. Навчання проводиться в аудиторіях, оснащених сучасними технічними засобами навчання. Студенти мають можливість користуватися комп'ютерними класами з безкоштовним доступом до мережі Інтернет, бібліотекою, спортивними залами і майданчиками, пунктами харчування. Іногородні студенти забезпечуються гуртожитками. Стан усіх приміщень відповідає санітарним вимогам, що засвідчено санітарно-технічними паспортами.
<b>Інформаційне та навчально-методичне забезпечення</b>	<p>У Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка функціонує потужна система інформаційного забезпечення, складовими якої є: офіційний сайт університету (<a href="http://tnpu.edu.ua">http://tnpu.edu.ua</a>), сторінка кафедри у мережі Facebook (<a href="https://www.facebook.com/groups/204551090068625">https://www.facebook.com/groups/204551090068625</a>), точки бездротового доступу до Інтернету; наукова бібліотека, читальні зали, віртуальне навчальне середовище Moodle.</p> <p>Навчально-методичне забезпечення навчального процесу включає: навчальні плани, навчально-методичні комплекси дисциплін, навчальні та робочі програми дисциплін; програми практик; методичні вказівки щодо виконання магістерських робіт; пакети комплексних контрольних робіт; авторські розробки (підручники, навчальні посібники, методичні матеріали) професорсько-викладацького складу.</p>
<b>9 – Академічна мобільність</b>	
<b>Національна кредитна мобільність</b>	Здійснюється за індивідуальними договорами учасників освітнього процесу.
<b>Міжнародна кредитна мобільність</b>	Проведення спільних наукових досліджень, стажувань, практик, взаємний обмін студентами та викладачами у проектах з міжнародної кредитної мобільності на основі двосторонніх угод з гуманітарно-економічним університетом в Ельблонзі, академією ім. Яна Длугоша в Ченстохові, університетом ім. Яна Кохановського в м. Кельце, Південно-Чеським університетом в м. Чеське Будейовіце.
<b>Навчання іноземних здобувачів вищої освіти</b>	Передбачена можливість навчання іноземних студентів у межах ліцензованого обсягу спеціальності за умов попередньої мовної підготовки.



**1. Перелік компонент освітньо-професійної програми та їх логічна послідовність**  
2.1.Перелік компонент ОП

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові проекти (роботи), практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумк. контролю
1	2	3	4
<b>Обов'язкові компоненти ОП</b>			
<b>I. Цикл фундаментальної, природничо-наукової підготовки</b>			
З.Н.1.1.01	Іноземна мова (за професійним спрямуванням)	4	Екзамен
З.Н.1.1.02	Соціальні інновації	4	Екзамен
З.Н.1.1.03	Моделювання соціальних процесів	4	Екзамен
<b>II. Цикл професійної та практичної підготовки</b>			
П.Н.2.1.01	Методологія і методи досліджень у соціальній роботі	4	Екзамен
П.Н.2.1.02	Тайм-менеджмент	4	Екзамен
П.Н.2.1.03	Соціальне партнерство	4	Екзамен
П.Н.2.1.04	Теорія і практика соціальної роботи у громаді	4	Екзамен
П.Н.2.1.05	Соціальне адміністрування та супервізія	4	Екзамен
П.Н.2.1.06	Соціальний фандрейзинг	4	Екзамен
П.Н.2.1.07	Правове регулювання соціальних відносин	5	Залік
П.Н.2.1.08	Світові моделі і стандарти соціальної роботи	4	Екзамен
П.Н.2.1.09	Профілактика поведінкових девіацій	3	Екзамен
П.Н.2.1.10	Моніторинг та оцінка соціальних програм і проектів	4	Екзамен
П.В.2.3.01	Переддипломна практика	9	Залік
<b>Атестація:</b>			
П.Н.2.1.11	Кваліфікаційна (магістерська) робота	5	Екзамен
<b>Загальний обсяг обов'язкових компонент:</b>		<b>66</b>	
<b>Вибіркові компоненти ОП</b>			
		4	Залік
П.В.2.2.01	Сучасні стратегії надання соціальних послуг у громаді		
П.В.2.2.02	Соціальне підприємництво		
		4	Залік
П.В.2.2.03	Менторська підтримка дітей та молоді		
П.В.2.2.04	Професійна комунікація у системі органів управління		
		3	Залік
	2	3	4
П.В.2.2.05	Транскультурні аспекти соціальної роботи		
П.В.2.2.06	Соціальна робота з мультикультурними спільнотами		
		4	Залік
П.В.2.2.07	Соціальна медіація		
П.В.2.2.08	Соціальне посередництво і фасилітація		
		4	Залік
П.В.2.2.09	Інституалізація соціальних організацій		
П.В.2.2.10	Організаційна культура та поведінка особистості		
		5	Залік
П.В.2.2.11	Практикум із соціального адміністрування у громаді		
П.В.2.2.12	Моделювання професійної діяльності соціального працівника у громаді		
<b>Загальний обсяг вибірових компонент:</b>		<b>24</b>	
<b>ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ</b>		<b>90</b>	

2.2. Структурно–логічна схема ОП

	I курс		II курс
	I семестр	II семестр	III семестр
Цикл фундаментальної, природничо-наукової	Іноземна мова за професійним спрямуванням	Іноземна мова за професійним спрямуванням	
		Соціальні інновації	
		Моделювання соціальних процесів	
Цикл професійної та практичної підготовки	Методологія і методи досліджень у соціальній роботі	Соціальне адміністрування та супервізія	Світові моделі і стандарти соціальної роботи
	Тайм-менеджмент	Соціальний фандрейзинг	Моніторинг та оцінка соціальних програм і проектів
	Соціальне партнерство	Правове регулювання соціальних відносин	Профілактика поведінкових девіацій
	Теорія і практика соціальної роботи у громаді		Магістерська робота
			Переддипломна практика
Цикл дисциплін вільного вибору студента	Сучасні стратегії надання соціальних послуг у громаді	Соціальна медіація	Інституалізація соціальних організацій
	Соціальне підприємництво		Організаційна культура та поведінка особистості
	Менторська підтримка дітей та молоді		Практикум із соціального адміністрування у громаді
	Професійна комунікація у системі органів управління	Соціальне посередництво і фасилітація	Моделювання професійної діяльності соціального працівника у громаді
	Транскультурні аспекти соціальної роботи		
	Соціальна робота з мультикультурними спільнотами		

## **2. Форма атестації здобувачів вищої освіти**

Атестація випускників освітньої програми спеціальності 231 «Соціальна робота» проводиться у формі захисту кваліфікаційної роботи магістра та завершується видачею документу встановленого зразка про присудження йому ступеня магістра із присвоєнням кваліфікації: Магістр соціальної роботи за спеціалізацією Соціальне адміністрування у громаді.

Атестація здійснюється відкрито і публічно.

### 3. Матриця відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми

	З.Н.1.1.01	З.Н.1.1.02	З.Н.1.1.03	П.Н.2.1.01	П.Н.2.1.02	П.Н.2.1.03	П.Н.2.1.04	П.Н.2.1.05	П.Н.2.1.06	П.Н.2.1.07	П.Н.2.1.08	П.Н.2.1.09	П.Н.2.1.10	П.В.2.3.01	П.Н.2.1.11	П.В.2.2.01	П.В.2.2.02	П.В.2.2.03	П.В.2.2.04	П.В.2.2.05	П.В.2.2.06	П.В.2.2.07	П.В.2.2.08	П.В.2.2.09	П.В.2.2.10	П.В.2.2.11	П.В.2.2.12
ЗК 1.		+	+	+			+	+							+												+
ЗК 2.	+			+					+	+					+												
ЗК 3.	+			+			+	+		+		+	+	+			+	+				+	+		+		
ЗК 4.	+	+			+	+											+	+			+	+	+		+	+	
ЗК 5.	+				+	+			+		+				+												
ЗК 6.						+	+																		+		
ЗК 7.					+	+	+	+		+							+					+	+		+	+	
ЗК 8.								+				+				+		+		+	+				+		
ФК 1.			+		+	+	+	+								+								+		+	
ФК 2.					+	+		+											+					+			
ФК 3.	+			+									+	+	+												
ФК 4.				+				+					+														
ФК 5.					+	+								+		+	+				+			+		+	
ФК 6.								+						+										+		+	
ФК 7.							+	+	+	+			+	+		+	+	+									
ФК 8.										+				+				+	+		+	+	+			+	
ФК 9.								+	+				+			+	+									+	
ФК 10.			+				+					+	+	+		+		+			+			+		+	
ФК 11.											+			+											+		+
ФК 12.							+	+		+				+	+									+			+
ФК 13.							+				+	+		+	+	+	+										
ФК 14.								+		+									+		+	+	+				
ФК 15.		+	+	+							+				+	+				+		+	+	+		+	+

**4. Матриця забезпечення програмних результатів навчання (ПРН)  
відповідними компонентами освітньої програми**

	3.Н.1.1.01	3.Н.1.1.02	3.Н.1.1.03	П.Н.2.1.01	П.Н.2.1.02	П.Н.2.1.03	П.Н.2.1.04	П.Н.2.1.05	П.Н.2.1.06	П.Н.2.1.07	П.Н.2.1.08	П.Н.2.1.09	П.Н.2.1.10	П.В.2.3.01	П.Н.2.1.11		П.В.2.2.01	П.В.2.2.02	П.В.2.2.03	П.В.2.2.04	П.В.2.2.05	П.В.2.2.06	П.В.2.2.07	П.В.2.2.08	П.В.2.2.09	П.В.2.2.10	П.В.2.2.11	П.В.2.2.12
ПРН 1.							+				+	+			+		+				+	+					+	
ПРН 2.	+	+		+			+	+		+			+		+			+				+						+
ПРН 3.			+	+			+	+		+	+	+		+	+						+	+			+		+	
ПРН 4.				+	+	+	+	+	+								+	+										+
ПРН 5.		+			+	+	+	+	+	+				+			+	+		+					+		+	
ПРН 6.	+					+						+		+				+	+				+	+		+		
ПРН 7.			+	+		+		+						+				+	+					+	+		+	
ПРН 8.			+		+		+	+					+		+		+	+						+				+
ПРН 9.		+					+	+							+		+	+								+		
ПРН 10.													+					+				+	+					
ПРН 11.											+												+	+			+	
ПРН 12.		+											+		+		+	+										
ПРН 13.							+							+							+						+	
ПРН 14.		+					+	+		+	+	+		+						+	+				+		+	
ПРН 15.	+	+	+											+	+		+		+							+		+

Гарант освітньої програми  
(керівник проектної групи)

 В.А. Поліщук

Програма схвалена на засіданні кафедри  
соціальної педагогіки і соціальної роботи

Протокол № 9 від 23 квітня 2017 р.

Завідувач кафедри соціальної педагогіки і  
соціальної роботи

 В.А.Поліщук

Програма затверджена Вченою радою  
факультету педагогіки і психології

Протокол № 9 від 26 червня 2017 р.

Голова ради факультету

 В.М. Чайка

Освітня програма рекомендована до  
впровадження Вченою радою  
Тернопільського національного  
педагогічного університету імені  
Володимира Гнатюка

Протокол № 13 від 27 червня 2017р.

Учений секретар університету

 Л.С. Мерва

Місце:   
в а с н і д ч у ю:   
Начальник відділу кадрів  




**Робоча програма навчальної дисципліни**  
**«Практикум з соціальної роботи»**  
 Для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота»  
 (4 курс – 32 год. лекційних, 20 год. семінарських  
 і 20 год. лабораторних занять)  
 [розроблено автором]

**1. Опис навчальної дисципліни**

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів 6	Галузь знань <u>23 Соціальна робота</u> (шифр і назва)	Нормативна (обов'язкова)	
Модулів 2	Спеціальність: Соціальна робота	Рік підготовки	
Змістових модулів 3		2-й	2-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання ІНДЗ (назва)		Семестр	
Загальна кількість годин 180		2-й	2-й
		Лекції	
Тижневих годин для заочної форми навчання (на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»: аудиторних – 6 самостійної роботи студента – 35	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	32 год.	10 год.
		Практичні, семінарські	
		20 год.	14 год.
		Лабораторні	
		30 год.	0 год.
		Самостійна робота	
		78 год.	156 год.
		Індивідуальні завдання:	
год.	0 год.		
Вид контролю:			
	Іспит	Іспит	

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання – 50 % - 50 %

для заочної форми навчання – 13 % - 87 %

**2. Мета та завдання навчальної дисципліни**

**Мета:**

- оволодіння інноваційними моделями соціальної роботи з різними групами населення й у різних сферах життєдіяльності в ТГ; механізмами надання їм інтегрованих соціальних послуг;
- розвиток творчого мислення, уміння аналізувати та оцінювати ситуації, чітко визначати шляхи і способи оптимального вирішення соціальних проблем, обирати відповідний інструментарій для здійснення соціальної діяльності;

– формування практичних навичок і вмінь діагностично-профілактичної, організаційно-управлінської та дослідницько-аналітичної роботи, комплексного впливу на розвиток громади, різних соціальних груп та окремих особистостей.

**Завдання:**

– ознайомити студентів з інноваційними моделями, підходами соціальної роботи, основними принципами і завданнями;

– розкрити теоретико-методичні і практичні аспекти соціальної роботи у різних сферах життєдіяльності та з різними категоріями клієнтів з метою підвищення ефективності надання соціальних послуг і життєдіяльності в громаді;

– визначити особливості комплексного застосування технологій, традиційних та інноваційних форм і методів соціальної роботи у процесі вирішення конкретних проблем соціальної роботи; ведення випадку та надання соціальних послуг.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен

**знати:**

– теорію і методологію соціальної роботи, основні принципи і завдання;

– теоретичні засади надання соціальних послуг у різних сферах життєдіяльності та з різними категоріями клієнтів;

– особливості комплексного застосування загальних технологій соціальної роботи у технологічному процесі вирішення конкретних проблем соціальної роботи;

– місце і значення технологізації соціальної роботи у підвищенні ефективності надання соціальних послуг і життєдіяльності суспільства загалом;

– алгоритм ведення випадку, його процедури, принципи та механізми застосування у роботі з різними категоріями клієнтів;

– теоретичні та концептуальні засади оцінки потреб отримувача послуги;

– особливості планування та документування випадку відповідно до рівня складності;

– форм і методів соціальної роботи з різними категоріями клієнтів.

**вміти: .....**

– здійснювати комплексне вивчення проблемної ситуації, виявляти провідні закономірності і тенденції розвитку; здійснювати підбір та застосовувати діагностичний інструментарій у процесі здійснення оцінки та планування послуг;

— застосовувати загальні технології у вирішенні конкретних соціальних проблем;

— розробляти технологічний процес (ведення випадку) поетапного вирішення конкретної соціальної проблеми;

— правильно організувати взаємодію використання різних методів і форм роботи, застосовувати мультидисциплінарні знання у процесі їх реалізації;

— контактної взаємодії та подолання опору, налагодження співпраці та мотивування отримувача послуги до активної участі у подоланні СЖО;

— виявлення та активізації сильних сторін отримувача послуг і потенціалу його середовища для подолання СЖО;

— командної роботи в процесі ведення випадку та прийняття рішень в найкращих інтересах дитини. володіти методикою дослідження соціальної проблеми та використання його результатів у практиці соціальної роботи.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **Змістовий модуль 1. Сучасні орієнтири і ключові технології соціальної роботи.**

##### **Тема 1. Соціальна робота у XXI столітті: сучасні підходи до організації.**

Міжнародний досвід соціальної роботи. Упровадження Європейських стандартів та підходів до забезпечення прав і підтримки осіб/сімей, які потребують допомоги. Соціальна робота як сфера надання соціальних послуг. Фундаментальні принципи організації надання соціальних послуг.

Новий формат соціальної роботи XXI століття. Зарубіжні моделі соціальної роботи. Аналіз сучасних вітчизняних моделей соціальної роботи. Інтегрований та сімейно-орієнтований підходи



у соціальній роботі. Роль фахівця соціальної роботи у процесі реалізації інтегрованого та сімейно-орієнтованого підходів у соціальній роботі.

Нормативно-правове забезпечення процесу надання соціальних послуг. Конституція України. Сімейний, Кримінальний, Цивільний кодекси. Закони України «Про соціальні послуги», «Про охорону дитинства», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про попередження насильства», «Про добровільне об'єднання територіальних громад», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».

Досвід організації, надання і фінансування соціальних послуг за кордоном. Державні соціальні служби, установи та організації як основні провайдери соціальних послуг в Україні. Громадські організації, благодійні фонди, юридичні та фізичні особи у якості суб'єктів надання соціальних послуг. Центри надання соціальних послуг на рівні громади. Характеристика та аналіз діяльності основних провайдерів соціальних послуг населенню.

Категорії отримувачів соціальних послуг. Розбіжності між поняттями отримувач та споживач послуги. Актуальні проблеми як підстави для отримання соціальних послуг. Держава як гарант надання соціальних послуг тим, хто цього потребує. Перелік та характеристика соціальних послуг, передбачених законодавством як державна допомога отримувачам. Процес отримання соціальних послуг отримувачами.

Раннє виявлення осіб/сімей, які потребують підтримки. Оцінка потреб громади при проектуванні змісту соціальної роботи та формування соціального замовлення. Оцінка потреб особи/сім'ї у СЖО як дієвий інструмент їх захисту та надання якісних соціальних послуг. Технологія оцінки потреб особи/сім'ї у СЖО.

### ***Тема 2. Сімейно-орієнтована соціальна робота.***

Характеристика поняття «сім'я». Класифікація сімей. Стадії життєвого циклу сім'ї. Принципи роботи соціального працівника з різними типами сімей. Ресурси та захисні фактори сім'ї. Вразливість як стан незахищеності сім'ї та ступінь наявних ризиків. Характеристики та основні ознаки здорових, вразливих сімей, сімей у СЖО, соціально небезпечних сімей. Сім'я як об'єкт та суб'єкт діяльності соціального працівника.

Забезпечення найкращих інтересів сім'ї. Визначення сутності потреб сімей, їх класифікація та характеристика: біологічні, соціальні, психологічні. Групи прав та їх характеристика. Забезпечення прав сім'ї.

Напрями роботи соціального працівника з сім'єю: активізація та об'єднання зусиль; індивідуальна робота з вразливими сім'ями, сім'ями у СЖО та кризовими сім'ями. Завдання й обов'язки фахівців із соціальної роботи. Професійні функції, етичні переконання, принципи, якості і цінності фахівців із соціальної роботи з сім'єю.

Форми та методи соціальної роботи з сім'єю. Класифікація форм та методів соціальної роботи з сім'єю. Характеристика форм та методів соціальної роботи з сім'єю. Сучасні форми та методи соціальної роботи з сім'єю (складання карти соціальних контактів, мережева зустріч, сімейна групова нарада, медіація).

Визначення сутності поняття «опір». Ознаки опору. Принципи, через які отримувач послуги виявляє опір. Способи попередження і подолання опору. Етапи розвитку стосунків між фахівцем й отримувачем послуги, що сприяють зменшенню опору.

### ***Тема 3. Ведення випадку та його роль у соціальній роботі.***

Ведення випадку у соціальній роботі. Історія становлення. Основні етапи розвитку. Ведення випадку як технологія, форма чи метод соціальної роботи. Соціальний супровід: зміст, характеристика, етапи. Взаємозв'язок соціального супроводу та ведення випадку. Алгоритм ведення випадку. Структура і зміст особової справи отримувача послуги ведення випадку.

Оцінка потреб. Комісія з оцінки потреб. Зміст, мета, алгоритм початкової оцінки потреб сім'ї. Прийняття рішення за результатами початкової оцінки потреб сім'ї. Параметри ведення випадку сімей. Укращення договору між надавачем та отримувачем послуги. Комплексна оцінка потреб сім'ї.

Діагностичний інструментарій при комплексній оцінці потреб сім'ї. Розробка індивідуального плану роботи з отримувачем соціальної послуги у процесі ведення випадку. Форми і методи роботи в ході ведення випадку сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах. Реалізація індивідуального плану. Завершення роботи з випадком.

Створення міждисциплінарної команди з ведення випадку. Налагодження взаємодії міждисциплінарної команди з ведення випадку. Робота міждисциплінарної команди з ведення випадку за результатами оцінки потреб шляхом спільного планування, відповідальності та ефективної командної взаємодії.

## **Змістовий модуль 2. *Ознаки вразливості отримувачів соціальних послуг та специфіка їх підтримки.***

### ***Тема 4. Соціальна підтримка вразливих сімей з дітьми.***

Вразливі сім'ї як соціальна проблема. Раннє виявлення вразливих сімей з дітьми, які потребують підтримки. Ведення випадку вразливих сімей з дітьми, які потребують підтримки. Види та форми влаштування дитини в сім'ю. Послуга сімейного патронату.

### ***Тема 5. Запобігання відмовам від дітей раннього віку.***

Сутність відмови від дитини раннього віку як соціальне явище. Типові проблеми, труднощі жінок та сімей, які мають ризик відмови від дитини раннього віку: причини проблем, ризик відмови.

Нормативно-правові акти, що регламентують відмову від дітей раннього віку: Постанови Кабінету Міністрів України «Питання діяльності органів опіки та піклування, пов'язаної із захистом прав дитини», «Про затвердження Типового положення про соціальний центр матері та дитини» тощо. Види соціальних послуг, передбачених чинним законодавством жінкам у зв'язку з вагітністю, пологами та народженням дитини.

Надавачі послуг з профілактики відмов від дітей раннього віку.

Особливості роботи з жінками з дітьми раннього віку щодо попередження відмови. Виявлення жінок, які мають намір відмовитися від новонародженої дитини. Оцінка потреб. Алгоритм дій фахівця з соціальної роботи. Основний пакет послуг, що надається фахівцем у разі підтвердження відмови. Форми та методи роботи з жінками, які мають ризик відмови від дитини.

### ***Тема 6. Попередження насильства та жорстокого поводження в сім'ї.***

Насильство в сім'ї: сутність, види та їх характеристика. Жорстоке поводження: сутність, форми прояву. Чинники виникнення насильства та жорстокого поводження в сім'ї: пов'язані з особливостями розвитку суспільства; обумовлені соціально-економічним розвитком, структурою родини, моделлю спілкування; особистістю батьків; особистістю дитини. Наслідки насильства та жорстокого поводження в сім'ї: короткотермінові, віддалені, негативні пролонговані.

Аналіз чинної нормативно-правової бази, що регламентують соціальну роботу щодо подолання насильства та жорстокого поводження в сім'ї: закони України «Про попередження насильства в сім'ї», «Про охорону дитинства» тощо.

Аналіз соціальних служб, установ та організації, що працюють з сім'ями. Особливості виявлення насильства та жорстокого поводження в сім'ї. Оцінка рівня безпеки членів сім'ї.

Виявлення сімей із проблемою насильства та жорстокого поводження. Оцінка потреб. Планування роботи з сім'єю, яка зазнала насильства та жорстокого поводження. Пакет послуг, що надається у випадку насильства та жорстокого поводження в сім'ї.

### ***Тема 7. Соціальна робота з сім'ями, в яких є особи з інвалідністю.***

Сутність інвалідності. Феномен порушення у науковій літературі. Концептуальні моделі соціальної роботи щодо інвалідності. Ступінь, групи та види інвалідності.

Проблеми сімей, в яких є особи з інвалідністю: фінансово-економічні, психологічні, медичні, недоступності, інформаційного забезпечення, несприйняття, недосконалість

нормативно-правового забезпечення. Вплив ознаки інвалідності на функціонування сімей. Проблеми, що спричинили інвалідність.

Міжнародне та вітчизняне законодавство, що регламентує соціальну роботу щодо подолання інвалідності: Закони України «Про соціальну захищеність інвалідів», «Про соціальну реабілітацію інвалідів», «Про психіатричну допомогу», «Про соціальні послуги» тощо. Соціальні виплати, передбачені особам з інвалідністю відповідно до чинного законодавства.

Система реабілітаційних закладів, що працюють з особами з інвалідністю та їх сім'ями. Раннє виявлення осіб з інвалідністю та їх сімей. Оцінка потреб особи з інвалідністю та її сім'ї. Форми та методи роботи з особами з інвалідністю та їх сім'ями. Пакет послуг для осіб з інвалідністю та їх сімей.

#### **Тема 8. Соціальна робота з особами, залежними від психоактивних речовин (ПАР) та їх сім'ями.**

Сутність поняття «психоактивні речовина». Види залежностей. Проблеми, труднощі, що спричинили узалежнення від ПАР та ознаки залежності. Проблеми, труднощі сімей, у яких її члени мають узалежнення від ПАР. Стигматизація залежності.

Нормативно-правові акти, що регламентують соціальну роботу з особами, залежними від ПАР та їх сім'ями: Закони України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними», «Про наркотичні засоби, психотропні речовини і прекурсори», «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ), та правовий і соціальний захист людей, які живуть з ВІЛ» тощо.

Надавачі соціальних послуг особам, залежним від ПАР та їх сім'ям. Особливості виявлення осіб, залежних від ПАР. Ведення випадку та оцінка потреб особи, залежної від ПАР та їх сім'ям. Основний пакет послуг, що надається особам, залежним від ПАР та їх сім'ям

### **4. Структура навчальної дисципліни**

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма						заочна форма						
	усього	у тому числі					усього	у тому числі					
		л	с	п.	інд	с. р.		о	л	с	п.	інд	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
<b>Модуль 1</b>													
<b>Змістовий модуль 1. Сучасні орієнтири і ключові технології соціальної роботи.</b>													
Тема 1. Соціальна робота у XXI столітті: сучасні підходи до організації	32	4	4	4		20	34	2	2				30
Тема 2. Сімейно-орієнтована соціальна робота	22	4	4	4		10	24	2	2				20
Тема 3. Ведення випадку та його роль у соціальній роботі	18	4	2	2		10	23	1	2				20
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		<b>40</b>	<b>81</b>	<b>5</b>	<b>6</b>				<b>70</b>
<b>Змістовий модуль 2. Ознаки вразливості отримувачів соціальних послуг та специфіка їх підтримки.</b>													
Тема 4. Соціальна підтримка вразливих сімей з дітьми	22	4	2	2		14	20	1	2				17
Тема 5. Запобігання відмовам від дітей раннього віку	22	4	2	2		14	19	1	1				17
Тема 6. Попередження	22	4	2	2		14	19	1	1				17

наси́льства та жорстокого пово́дження в сім'ї												
Тема 7. Соціальна робота з сім'ями, в яких є особи з інвалідністю	22	4	2	2		14	20	1	2			17
Тема 8. Соціальна робота з особами, залежними від ПАР та їх сім'ями	20	4	2	2		12	21	1	2			18
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		<b>68</b>	<b>99</b>	<b>5</b>	<b>8</b>			<b>86</b>
<b>Усього годин</b>	<b>180</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>20</b>		<b>108</b>	<b>180</b>	<b>10</b>	<b>14</b>			<b>156</b>
<b>Модуль 2. ІНДЗ</b>												
ІНДЗ	-	-	-	-	-	-			-	-	-	
<b>Усього годин</b>	<b>180</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>20</b>		<b>112</b>	<b>180</b>	<b>10</b>	<b>14</b>			<b>156</b>

### 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна робота у XXI столітті: сучасні підходи до організації	4
2	Сімейно-орієнтована соціальна робота	4
3	Ведення випадку та його роль у соціальній роботі	2
4	Соціальна підтримка вразливих сімей з дітьми	2
5	Запобігання відмовам від дітей раннього віку	2
6	Попередження насильства та жорстокого поведіння в сім'ї	2
7	Соціальна робота з сім'ями, в яких є особи з інвалідністю	2
8	Соціальна робота з особами, залежними від ПАР та їх сім'ями	2
	Разом	20

### 6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна робота у XXI столітті: сучасні підходи до організації	4
2	Сімейно-орієнтована соціальна робота	4
3	Ведення випадку та його роль у соціальній роботі	2
4	Соціальна підтримка вразливих сімей з дітьми	2
5	Запобігання відмовам від дітей раннього віку	2
6	Попередження насильства та жорстокого поведіння в сім'ї	2
7	Соціальна робота з сім'ями, в яких є особи з інвалідністю	2
8	Соціальна робота з особами, залежними від ПАР та їх сім'ями	2
	Разом	20

### 7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна робота у XXI столітті: сучасні підходи до організації	20
2	Сімейно-орієнтована соціальна робота	10
3	Ведення випадку та його роль у соціальній роботі	10
4	Соціальна підтримка вразливих сімей з дітьми	14
5	Запобігання відмовам від дітей раннього віку	14
6	Попередження насильства та жорстокого поведіння в сім'ї	14
7	Соціальна робота з сім'ями, в яких є особи з інвалідністю	14

8	Соціальна робота з особами, залежними від ПАР та їх сім'ями	12
	Разом	108

### 8. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання із курсу «Технології соціальної роботи» полягає у розробленні проекту реалізації технологічного процесу здійснення соціальної роботи з конкретною категорією клієнтів у конкретному напрямі соціальної діяльності (самостійно обраною студентом). Виконання індивідуального навчально-дослідного завдання спрямоване на розвиток професійних компетенцій та компетентностей соціального працівника. Обсяг індивідуального навчально-дослідного завдання – до 15 сторінок із представленням за допомогою мультимедійної презентації. Подається за один тиждень до завершення вивчення курсу.

### 9. Методи навчання

лекції, семінарські та практичні заняття; дискусії, методики евристичного навчання, методики групової та колективної роботи, вирішення проблемних ситуацій; виконання домашніх і практичних творчих завдань, завдань для самостійної роботи; виконання тестів для самоперевірки, контрольних тестів і робіт; робота над навчальним проектом.

### 10. Методи контролю

поточний контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (в тому числі: оцінювання домашньої, самостійної роботи, контрольних робіт і тестів), модульний контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (тести); підсумковий контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (тестування); оцінка за навчальний проект.

### 11. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота														Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2								
T1	T2	T3	T4	T5	T6	к	T7	T8	T9	T10	T11	T12	к		100
3	3+3	3+3	3+3	3	3+3	10	3+3	3+3	3+3	3+3	3	3	10	20	

T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів;

### Приклад за виконання курсового проекту (роботи)

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума
до	до	до	100

### 12. Методичне забезпечення

мультимедійні презентації з тем, таблиці, схеми, навчально-методична література, електронні версії хрестоматійних матеріалів, Інтернет-ресурси.

### 13. Рекомендована література

Акатов Л. І. Соціальна реабілітація дітей з обмеженими можливостями здо-ров'я. – М. : Гуманітарний вид. центр ВЛАДОС, 2003.

Аксьонова Л. І. Соціальна педагогіка в соціальному світі. – М. : Просвещение, 2001.

Бондаровська В. М. Школа для батьків / Бондаровська В. М. – К.: Батискаф, 2003. – 320 с.

Будзинська А. Як опитувати дитину: poradnik для фахівців, які беруть участь в опитуванні малолітніх свідків та потерпілих. – Варшава: Фондація «Нічийні діти», 2007. – 64 с.

Василькова Ю. В. Методика й досвід роботи соціального педагога. – М.: Академія, 2001.

Всемирный доклад об инвалидности, 2012, ВООЗ, Всемирный банк – Режим доступа: [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_ru.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_ru.pdf).

Дубровська Є. В. Психологічна реабілітація дітей, які зазнали сексуального насильства: посіб. до навч. відео-курсу / Дубровська Є. В. – К.: ВГО «Жіночий консорціум України», 2005. – 44 с.

Жидко М. Є. Особистісні чинники формування відносин подружньої співзалежності у чоловіків / Наукові записки інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України : в 4 т. – К., 2005. – Т. 2, вип. 26. – С. 71-76.

- Жулина Є. В. Основи соціальної реабілітації. – М. : ТЦ Сфера, 2005. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка : навч. посібник – К. : Кондор, 2005. – 560 с.
- Журавель Т. В. Соціально-педагогічна робота з профілактики насильства щодо дітей / Т. В. Журавель // Соціальна педагогіка: навч. посібник / за заг. ред. О. В. Безпалько; авт. кол. О. В. Безпалько, І. Д. Зверева, Т. Г. Веретенко та ін. – К.: Академвидав, 2013. – С. 197–209.
- Запобігання інституціалізації дітей раннього віку. Інноваційні технології соціальної роботи з профілактики відмов від новонароджених дітей: метод. посіб. / за заг. ред. І. Д. Звереві, Ж. В. Петрочко. – К. : Століття, 2008. – 224 с.
- Защита детей от жестокого обращения / под ред. Е. Н. Волковой. – СПб.: Питер, 2007. – 256 с.
- Зиновьева Н. О. Психология и психотерапия насилия. Ребенок в кризисной ситуации / Н. О. Зиновьева, Н. Ф. Михайлова. – СПб.: Речь, 2003. – 248 с.
- Інтегровані соціальні служби: теорія, практика, інновації : навч.-метод. комплекс / за ред. І. Д. Звереві, Ж. В. Петрочко. – К. : Фенікс, 2007. – 528 с.
- Капська А. Й. Соціальний супровід різних категорій сімей та дітей : навч. по-сіб. / А. Й. Капська, І. В. Пеша. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 232 с.
- Кочубей А. Азбука семьи или практика работы с семьями : учеб.-метод. по-собие / А. Кочубей, Н. Умарова. – Псков : ПОИПКРО, 2004. – 152 с.
- Кумаріна Г. Ф. Корекційна педагогіка в початковій освіті. – М. : Академія, 2003.
- Лукашевич М. П. Соціальна робота (теорія і практика): підручник / М. П. Лукашевич, Т. В. Семигіна. – К.: Каравела, 2011. – 368 с. Помощь детям – жертвам насилия / Журавлева Т. М., Сафонова Т. Я., Цымбал Е. И. – М.: Генезис, 2006. – 112 с.
- Маллер А. Р. Соціальне виховання і навчання дітей з відхиленнями у роз-витку. – М. : Аркто, 2000.
- Національний звіт за 2015 рік щодо наркотичної ситуації (за даними 2014 року). Поглиблений огляд наркоситуації в Україні / уклад. Пінчук І. Я., Шум С. С. та ін. – К., 2015. – 196 с.
- Ніконова О. Ю. Діагностика співзалежності у роботі психолога-практика / О. Ю. Ніконова // Вісник Харківського національного педагогічного універ-ситету імені Г. С. Сковороди. Психологія. – 2011. – Вип. 38. – С. 73-83.
- Ориентационное пособие ВОЗ, Модуль К «Молодые люди и потребление психоактивных веществ».
- Оцінка потреб дитини та її сім'ї: від теорії до практики: навч. посіб. / І. Д. Зверева, З. П. Кияниця, В. О. Кузьмінський, Ж. В. Петрочко. – К. : Задруга, 2011. – 224 с.
- Подготовка детей-инвалидов к семейной и взрослой жизни : пособие для родителей и специалистов / под ред. Е. Р. Ярской-Смирновой. – Изд. 2-е, дополненное. – Саратов : Научная книга, 2007. – 188 с. – Режим доступа: <http://www.who.int/topics/disabilities/ru/>
- Подростки групп риска к инфицированию ВИЧ: Книга для участника : учеб.-но-методическое пособие / [Аноприенко Е. В., Журавель Т. В., Пархоменко Ж. В.]; под общ. ред. Т. В. Журавель. – К. : ПЦ «Фолиант», 2012. – 228 с.
- Положение детей в мире, 2013 год. Резюме. ЮНИСЕФ. – Режим доступа: [http://www.unicef.org/sowc2013/files/SOWC13-rus\\_press.pdf](http://www.unicef.org/sowc2013/files/SOWC13-rus_press.pdf).
- Про попередження насильства в сім'ї: Закон України від 15.11.2001 р. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon4.rada.gov.ua/rada/show/2789-14>> – Загол. з екрана. – Мова укр.
- Проблемы детской инвалидности в переходной период в странах ЦВЕ/СНГ и Балтии, ЮНИСЕФ, 2005 – Режим доступа: <http://www.unicef.org/ceecis/Disability-rus.pdf>.
- Профілактика вживання наркотиків серед учнівської та студентської молоді : методичний посібник // Журавель Т. В., Самусь В. В., Сергеева К. В., Соловйова О. Д., Строева Н. М. ; за ред. Т. В. Журавель. – К. : ФОП Буря, 2014. – 96 с.
- Разом до гармонії: розвиток дитини раннього віку : метод. посіб. / І. Братусь, Н. Кошечко, О. Нагула ; за заг. ред. І. Звереві. – К. : Кобза, 2004. – 160 с.
- Райкус Дж. Социально-психологическая помощь семьям и детям групп риска: практич. пособ.: в 4 т. Т. II. Планирование и семейно-ориентированная социальная работа / Райкус Дж., Хьюз Р. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.

Робота з сім'ями, які потребують професійної соціально-педагогічної підтримки / за заг. ред. Т. Ф. Алексєєнко. – К.: Основа – Принт, 2007. – 128 с.

Сексуальне насильство над дітьми: причини, наслідки, профілактика: ін-форм.-метод. посібник / автори-упоряд.: Цюман Т. П., Малієнко Ю. М.; за заг. ред. Цюман Т. П. – К.: ФОП Пономаренко Я. М. – 2011. – 76 с.

Сімейні групові наради як метод розв'язання конфліктних ситуацій: метод. матеріали для тренера / авт.-упоряд. Т. П. Авельцева [та ін.]; ред. І. Д. Зверева. – К.: Науковий світ, 2003. – 68 с.

Сімейно орієнтована соціальна робота: практичні аспекти : конспект лекцій / за заг. ред. В. О. Кузьмінського, С. С. Лукашова. – К. : Молодь, 2010. – 128 с.

Соціальний супровід сімей, що опинилися в складних життєвих обставинах: метод. посіб. / автор.-упор. : І. Д. Зверева, Ж. В. Петрочко [та ін.]. – К.: ДЦССМ, 2006. – 84 с.

Соціальні служби – родині: Розвиток нових підходів в Україні / за ред. І. М. Григи, Т. В. Семигіної. – К., 2003. Список рекомендованих джерел

Трушников Д. Ю. Психология манипуляции : методические указания для студентов всех специальностей очной, очной вечерней и заочной форм обучения / Д. Ю. Трушников. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2008. – 30 с.

Управление случаем в социальных службах при междисциплинарном взаимодействии в решении проблем детей. – М. : Полиграф-сервис, 2005. – 112 с.

Усова Е. Б. Психология девиантного поведения : учеб.-метод. комплекс / Е. Б. Усова. – Минск : Изд-во МИУ, 2010. – 180 с.

Формування навичок здорового способу життя в дітей і підлітків : навч.-метод. посіб. / Вінда О. В., Капська А. Й., Коструб О. П. та ін. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 280 с.

Формування толерантного ставлення до ВІЛ-позитивних дітей у системі шкільної та дошкільної освіти : посібник для проведення тренінгу. – К., 2010. – 120 с.

Холостова Є. І. Соціальна робота з інвалідами. – М. : Видавничо-торгова корпорація «Дашков і К», 2006.

Черпухіна Т. В. Захист дитинства. Діти з обмеженими можливостями. – Вологда : Русь, 2004.

Чи буде в Україні надаватися послуга «раннє втручання»? – Режим доступу: <http://neuronews.com.ua/page/chi-bude-v-ukrayini-nadavatisya-posluga-ranne-vtruchannya>.

Яковлев В. А. Клиническая психология : учеб. пособие / В. А. Яковлев. – М.: МГГУ ім. М. А. Шолохова, 2009.

#### 14. Інформаційні ресурси

Опорні конспекти лекцій, авчально-методичний комплекс дисципліни (НМКД), Moodle, нормативні документи, таблиці, схеми, статистичні матеріали.

**Навчальна дисципліна «Практикум з соціальної роботи»**  
**Практичні завдання з елементами моделювання професійної діяльності в**  
**навчальному процесі**

*[розроблено автором]*

*Метод: аналіз ситуацій (case study)*

*Банк нарративних історій та ситуацій*

*Ситуація 1*

«...Я вже все перепробувала: благала, плакала, просила, щоб не пив. Він обіцяв не пити, якщо йому не будуть «тріпати нерви». Догоджала йому у всьому, слово наперекір сказати боялася, дітям суворо наказувала, щоб тата вони не дратували. Все рівно знайде привід, щоб розсердитися, і тоді вже нап'ється, як він каже, на «законній основі». Тоді я стала кричати і лаятися, виганяти його з дому, якщо приходив п'яний, ховати гроші. Стало ще гірше: він гроші візьме в борг, а мені віддавати. І вештається невідомо де, а я шаленію від страху, що там з ним, бо п'яний, а місто велике, автомобілі носяться, та й злочинність зараз яка!

*Ситуація 2*

Тоді я сказала: краще пий вдома. Сама купляла йому пляшку, пила разом з ним за компанію. Але він став пити все більше і більше. Вже не соромлячись, купляв спиртне і товаришів по чарці став запрошувати. Цього я вже не витримала. Розповіла все його матері. Вона йому дала «прочухана». «Горілчаних братів» відвадила, гроші і навіть взуття на вихідні дні у нього забирає і ховає. Тепер ми з нею чергування встановили, щоб на роботу його проводити і зустрічати. А він, підступна тварюка, все рівно вивернеться та нап'ється. Що робити - не знаю».

*Ситуація 3*

Світланка П., учениця ПТУ, шокувала своїх однокласників та вчителів своїм виглядом: то пофарбує волосся в рожевий або зелений колір, то вистрижеться "квадратиками", то одягне -армійську форму, то джинси з вирізаними дірочками. Вона намагалась повернути до себе увагу Андрія К. її поведінка визивала посмішки та глузування з боку товаришів.

*Ситуація 4*

В одній виправно-трудова колонія для жінок-рецидивісток відкрився лікувально-оздоровчий профілакторій. Він з'явився за "колючкою" не за примхи начальства, а з необхідності. Восени минулого року засудженим, що відсиділи половину строку, стали надаватися відпустки. За домовленістю з адміністрацією колонії вони їздять до рідних на „побувку", а потім повертаються в зону. У колонії склалась ситуація, що більшість жінок мають 5-7-"ходок", сімей у них не має, рідні від них відмовилися. І жінкам, які отримати відпустку, просто нікуди подітися.. Ось для такої категорії й відкрито профілакторій.

*Ситуація 5*

Багатодітна сім'я. Двоє хлопчиків і одна дівчинка з розумовими вадами. Батьки посилають їх жебракувати. Дітей забирає міліція. З матір'ю починає працювати соціальна служба, їй надали значну гуманітарну допомогу, одяг, харчування. Незважаючи на це, дітей все одно посилають просити гроші.



### *Ситуація 6*

Неповнолітній хлопчик посварився з учителем фізкультури. Причиною сварки стало виконання вправи, яка у нього не виходила. Вчитель поставив йому незадовільну оцінку, обгрунтувавши її як невиконання домашнього завдання. Хлопчик пішов з уроку, але й додому не повернувся. Він поїхав на поїзді мандрувати.

### *Ситуація 7*

Руслан, 15 років, виховується в забезпеченій сім'ї, має вдома комп'ютер, відеоплеєр, записаний батьками у секції тенісу, плавання, карате. Батьки дуже пишалися сином, який мав добрі успіхи як у навчанні, так і в спорті. Одного разу вони були запрошені у Кримінальну міліцію з приводу збратства їх сина. У той час, коли він повинен бути на секціях, він, переодягнутий, збратував на вулиці. Як він пояснив - це був його бізнес.

### *Наративна історія № 1.*

За направленням центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді до обласного центру соціально - психологічної допомоги потрапила жінка з дітьми (віком 17 та 9 років), яка постраждала від насильства.

Зі слів Ольги (так звали жінку), її побив чоловік, який прийшов з роботи в нетверезому стані. При цьому, діти були свідками вчиненого насильства. Вона також розповіла, що раніше чоловік її не бив, але вони часто сварилися.

За рекомендацією спеціалістів закладу Ольга написала заяву до поліції, хоч діти і були проти цього.

Жінка та діти отримували допомогу в Центрі протягом 3 місяців, після чого повинні повернутися додому, про що було повідомлено місцевий центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, для подальшої роботи з сім'єю.

При спілкуванні представників місцевого ЦСССДМ з чоловіком, він категорично відмовився від того, щоб дружина поверталася додому, зазначивши, що діти повинні повертатись, а її він бачити не хоче.

Оскільки причину своєї поведінки він не пояснив, Центром було направлено інформацію до поліції про вчинення чоловіком економічного насильства по відношенню дружини.

Діти дуже хотіли додому і весь час говорили, що скучають за батьком і дуже його люблять. Про вчинення батьком насильства по відношенню до матері діти відмовляються обговорювати, а жінка написала ще одну заяву до поліції про те, що чоловік позбавляє її житла.

Пізніше було з'ясовано, що Ольга ніде не працювала, домашнім господарством займався чоловік, який тяжко працював на приватного підприємця. Їсти жінка також не готувала, за дітьми не доглядала (цим також займався батько).

Чоловік нікому про це не розповідав, оскільки не хотів, щоб знали батьки, які були проти його одруження на Ользі.

Зі слів чоловіка, причиною, що обумовило вчинення насильства, стало те, що в нього був день народження і він після роботи випив з колегами, які потім умовили його «продовжити в іменинника». Прийшовши додому, чоловіка зустріла дружина, що мала неохайний вигляд: «була в нічній сорочці та не розчесана», в будинку було не прибрано, посуд після сніданку був не митий, їжа була не приготовлена. Колеги почали насміхатися над таким «подарунком» і він не втримався.

Після того, як жінка написала дві заяви до поліції, чоловік подав заяву на розлучення.

### *Наративна історія № 2*

Жінка звернулася до сільської ради з приводу фізичного насильства з боку чоловіка. Вона розповідала, що чоловік часто б'є її та старших дітей (хлопці віком 17 та 8 років).

Голова сільської ради порадила їй терпіти, мотивуючи це тим, що «в усіх сім'ях всяке буває, а він її чоловік і в неї троє дітей». Крім того, він з хорошої сім'ї, батьки дуже порядні люди, а вона всього лиш невістка. І якщо батьки йому нічого не говорять, то і страшного нічого немає.

Заяву до поліції подав старший син, у якій він зазначив, що батько постійно б'є матір та їх із братом. Крім того, батько неодноразово гвалтував матір (як сам, так і з іншими чоловіками), заставляв його вступати з матір'ю в статеві стосунки, а останнім часом почав домагатися і його.

Причиною подання заяви до поліції стало те, що хлопець почув, як батько говорив матері, що скоро вона йому буде не потрібна, оскільки доньці вже 6 років і він не лише буде її першим чоловіком, а й загалом донька може замінити її в ліжку.

Після того, як хлопець звернувся до поліції, жінка з дітьми втекла з дому та перебувають у реабілітаційному центрі.

### *Наративна історія № 3*

Жінка, яка протягом 6 місяців перебувала в центрі соціально - психологічної допомоги, написала скаргу до Міністерства соціальної політики України про те, що вона постраждала від насильства з боку чоловіка, їй немає де жити, а директор закладу відмовляється продовжувати термін її перебування в Центрі.

Оскільки термін перебування в закладі не повинен перевищувати 90 діб, а жінка вже перебувала два терміни, було здійснено перевірку ситуації, під час якої з'ясовано, що жінка звернулася до Центру, оскільки її вигнав чоловік. Термін перебування було продовжено, тому що чоловік був категорично проти подальших стосунків (родина проживала в цивільному шлюбі), а квартира, в якій жінка проживала раніше, знаходиться в аварійному стані.

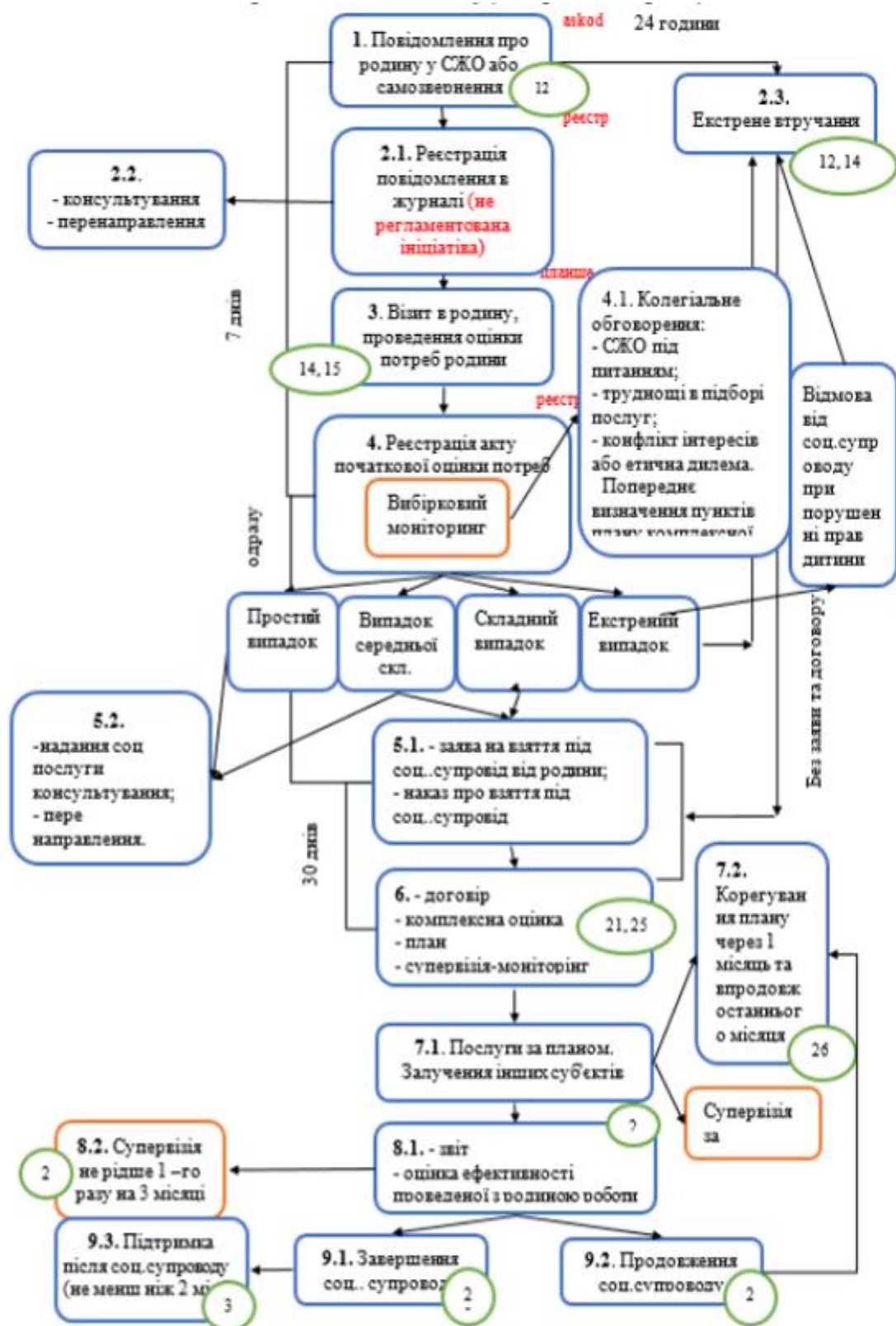
Також було встановлено, що ситуація в родині склалася через те, що жінка, яка на той час перебувала у відпустці по догляду за дитиною до 3 років, знущала з батьків чоловіка, які є інвалідами (батько – по зору, а мати – після перенесеного інсульту), зокрема: коли чоловік був на роботі, вона всіляко їх принижувала та не впускала додому, коли вони виходили з квартири...

Сину батьки не говорили, оскільки боялися, що він з нею розійдеться, а вони дуже любили свою онуку, яку жінка погрожувала забрати і «вони її більше ніколи не побачать» (дитина була не зареєстрована на батька, а жінка мала статус одинокої матері). Однак в четвертий раз, коли жінка не впускала батьків до квартири, а на вулиці йшов дощ, чоловіку, який в цей час був на роботі, зателефонували сусіди і повідомили про те, як його дружина ставиться до його батьків. Коли він про все дізнався, він і вигнав свою цивільну дружину.

Крім того було з'ясовано, що квартира, в якій жінка проживала до розміщення в Центр, не є в аварійному стані, а лише потребує косметичного ремонту, але жінка (як і її матір) не робила ремонту, очікуючи, що їм виділять матеріальну допомогу і вони зроблять перепланування квартири. Також жінка вважала, що вона з дитиною не повинна перебувати в квартирі де буде проводитись ремонт, оскільки це шкідливо для здоров'я. Тому вона вважала, що їй повинні були продовжити термін перебування в закладі, а місцева влада повинна прискорити виділення матеріальної допомоги для того, щоб вона з дитиною змогли повернутись в «нормальні умови» .

### Алгоритм ведення випадку

[Оцінка існуючих моделей та практик соціальної роботи та соціальних послуг нарівні громади. Компанія Oxford Policy Management (Великобританія) та Партнерство "Кожній дитині" (Україна), 2017. 84 с].



**Програма спецкурсу  
«Соціальна робота в громаді»**

для студентів закладів вищої освіти спеціальності «Соціальна робота»  
(3 курс – 20 год. лекційних, 20 год. семінарських занять)

*[розроблено автором]*

**1. Опис навчальної дисципліни**

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів 3	Галузь знань <u>23 Соціальна робота</u> (шифр і назва)	Вибіркова	
Модулів 2	Спеціальність: Соціальна робота	Рік підготовки	
Змістових модулів 3		3-й	3-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання ІНДЗ (назва)		Семестр	
Загальна кількість годин 90		2-й	2-й
Тижневих годин для заочної форми навчання (на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»: аудиторних – 6 самостійної роботи студента – 35	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	Лекції	
		20 год.	10 год.
		Практичні, семінарські	
		20 год.	10 год.
		Лабораторні	
		0 год.	0 год.
		Самостійна робота	
		50 год.	70 год.
		Індивідуальні завдання:	
год.	0 год.		
Вид контролю:			
Залік	Залік		

Примітка.

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить (%):

для денної форми навчання –

для заочної форми навчання – 13 % - 87 %

**2. Мета та завдання навчальної дисципліни**

**Мета:** формування в студентів системи знань про територіальну громаді та соціальну роботу в ній, специфіку надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів.

**Завдання:**

– поглиблення й систематизація знань студентів щодо основних положень, концепцій, стратегій соціальної роботи в громаді; її суті, специфіки та напрямів реалізації; умов надання соціальних послуг;

– сформувати у майбутніх соціальних працівників умінь і навичок проектувати й реалізовувати соціальну роботу в громаді відповідно до вимог сучасного суспільства;

– сформувати уявлення про теорії, моделі та методи соціальної роботи в громаді та специфіку їх застосування.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

**знати:**

- змістове наповнення понять «громада», «територіальна громада», «об'єднана територіальна громада», «соціальна робота в громаді», «соціальні послуги»;
- зарубіжний досвід організації соціальної роботи в громаді;
- правові засади соціальної роботи в громаді;
- концепції, стратегії, теорії та моделі соціальної роботи в громаді; напрями, форми та методи роботи соціального працівника в громаді.

**вміти:**

- реалізовувати соціальну діяльність в громаді відповідно до викликів і вимог сьогодення;
- скласти соціальний паспорт громади;
- добирати зміст, доцільні форми, методи роботи, розробляти ефективні засоби діяльності з метою надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів задля вирішення їх проблем;
- виокремлювати й реалізовувати основні напрями, впроваджувати технології, стратегії, прийоми соціальної діяльності з метою покращення умов життєдіяльності в громаді;
- визначати необхідні соціальні послуги для членів громади; здійснювати організацію й управління процесом надання соціальних послуг в громаді;
- налагоджувати взаємодію з різними соціальними суб'єктами для спільної діяльності з надання соціальних послуг в громаді;
- здійснювати аналіз перспективного соціального досвіду й творчо використовувати його у професійній діяльності.

## **2. Програма навчальної дисципліни**

### ***Модуль 1. Концептуальні засади соціальної роботи у громаді.***

#### **Тема 1. Соціальна робота в громаді: вітчизняний та зарубіжний досвід реалізації.**

Соціальна робота в громаді в контексті змін, що мають місце в Україні та світі. Визначення сутності базових понять дослідження «громада», «територіальна громада», «об'єднана територіальна громада», «соціальна робота в громаді», «соціальні послуги». Основні підходи до трактування та висвітлення досліджуваних понять у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі.

Історичні ретроспектива процесу становлення соціальної роботи в громаді. Етапи розвитку соціальної роботи у Великій Британії, Канаді, США та інших країнах за кордоном. Напрями та форми соціальної роботи в історичній ретроспективі. Принципи та підходи до організації соціальної роботи в громаді. Рівні соціальної роботи в громаді.

Концептуальні підходи до організації соціальної роботи в громаді в Україні. Історія становлення соціальної роботи в громаді в Україні. Соціальна робота в громаді як сфера надання соціальних послуг. Визначення поняття «соціальна послуга», види, типи соціальних послуг. Підходи, принципи та моделі надання соціальних послуг.

#### **Тема 2. Стратегія розвитку соціальної роботи в громаді в Україні в сучасних умовах.**

Децентралізація влади та її вплив на процес становлення соціальної роботи в громаді. Реформування системи надання соціальних послуг в громаді в умовах сьогодення. Характеристика базових інституцій надання соціальних послуг державної та недержавної форм власності. Функції, завдання та напрями діяльності соціальних служб, установ та організації. Функції, завдання та напрями діяльності Центру надання соціальних послуг на рівні громаді.

Розвиток ринку соціальних послуг. Децентралізація системи соціальних послуг: принципи та підходи. Провайдинг соціальних послуг. Оптимізація та модернізація діяльності соціальних агенств з їх проекцією на рівень громади.

Нормативно-правове забезпечення соціальної роботи в громаді. Аналіз чинного нормативного забезпечення. Вивчення затверджених стандартів соціальних послуг.

### **Тема 3. Фахівець із соціальної роботи як суб'єкт надання соціальних послуг.**

Структура професійної діяльності соціального працівника на рівні громади. Види послуг, що надаються фахівцями з соціальної роботи в громаді. Соціальне замовлення соціальних послуг. Умови організації і надання якісних соціальних послуг. Механізм надання соціальних послуг. Алгоритм дій соціального працівника в громаді у процесі надання соціальних послуг.

Категорії отримувачів соціальних послуг, їх характеристика.

Функції та ролі фахівця з соціальної роботи в громаді. Зміст, завдання соціальних працівників на рівні громади. Ланки фахівців з соціальної роботи в громаді: фахівці з соціальної роботи адміністратори та фахівці з соціальної роботи- практики. Кваліфікаційна характеристика та кваліфікаційні вимоги фахівця з соціальної роботи та соціального робітника.

## ***Модуль 2. Практичні аспекти соціальної роботи у громаді.***

### **Тема 4. Теорії соціальної роботи та їх застосування на рівні громади з різними категоріями клієнтів**

Сутність теорій соціальної роботи та їх застосування у професійній діяльності соціального працівника. Класифікація теорій соціальної роботи в громаді. Етапи становлення теорій соціальної роботи в громаді. Орупи теорій соціальної роботи: психодинамічні теорії, інтеракціоніські теорії, когнітивні та біхевіористські теорії, системні теорії тощо.

### **Тема 5. Сучасні моделі соціальної роботи в громаді.**

Базові перспективи (перспектива екосистем, сильних сторін, феміністична перспектива) та класичні моделі соціальної роботи в громаді (соціального планування, місцевого розвитку та соціальної дії). Їх характеристика та досвід застосування на рівні громади за кордоном.

Міждисциплінарні та конкретні практико-орієнтовані моделі соціальної роботи в територіальній громаді: модель запобігання злочинності, формування здорового способу життя, відродження громади, виробництва, імпаурменту, модель Чевіза, модель Астонського, модель Росса, модель соціальних мереж.

Комплексні моделі соціальної роботи в громаді: модель вирішення проблем, модель сімейної терапії, модель кризового втручання, модель зосереджена на завданні, орієнтована на пошук рішення, когнітивно-поведінкова модель.

### **Тема 6. Методи соціальної роботи в громаді.**

Характеристика методів соціальної роботи в громаді. Групи методів соціальної роботи в громаді. Основні методи соціальної роботи в громаді та особливості їх застосування: метод введення випадку, метод кризового втручання, метод групової соціальної роботи, метод організації громад. Допоміжні методи соціальної роботи в громаді та особливості їх застосування у процесі професійної діяльності соціального працівника.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин												
	денна форма						заочна форма						
	усього	у тому числі					усьог о	у тому числі					
		л	с	п.	інд	с. р.		л	с	п.	інд	с. р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
<b>Модуль 1</b>													
<b>Змістовий модуль 1. Концептуальні засади соціальної роботи у громаді.</b>													
Тема 1. Соціальна робота в громаді: вітчизняний та зарубіжний досвід реалізації	16	4	2			10	16	2	2				12
Тема 2. Стратегія розвитку соціальної роботи в громаді в Україні в сучасних умовах.	16	2	4			10	16	2	2				12
Тема 3. Фахівець із соціальної роботи як суб'єкт надання соціальних послуг.	18	4	4			10	18	2	2				14
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>10</b>			<b>30</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>6</b>				<b>38</b>
<b>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти соціальної роботи у громаді.</b>													
Тема 4. Теорії соціальної роботи та їх застосування на рівні громади з різними категоріями клієнтів	12	4	2			6	14	2	2				10
Тема 5. Сучасні моделі соціальної роботи в громаді.	12	2	4			6	14	2	2				10
Тема 6. Методи соціальної роботи в громаді.	16	4	4			8	12	2	2				8
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>10</b>			<b>20</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>6</b>				<b>28</b>
<b>Усього годин</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>20</b>			<b>90</b>	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>12</b>				<b>90</b>
<b>Модуль 2. ІНДЗ</b>													
ІНДЗ	-	-	-	-	-	-			-	-	-		
<b>Усього годин</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>20</b>			<b>50</b>	<b>90</b>	<b>12</b>	<b>12</b>				<b>90</b>

#### 5. Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна робота в громаді: вітчизняний та зарубіжний досвід реалізації	2
2	Стратегія розвитку соціальної роботи в громаді в Україні в сучасних умовах.	4
3	Фахівець із соціальної роботи як суб'єкт надання соціальних послуг.	4
4	Теорії соціальної роботи та їх застосування на рівні громади з різними категоріями клієнтів	2
5	Сучасні моделі соціальної роботи в громаді.	4
6	Методи соціальної роботи в громаді.	4
	Разом	20

#### 6. Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
	Разом	

### 7. Самостійна робота

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Соціальна робота в громаді: вітчизняний та зарубіжний досвід реалізації	10
2	Стратегія розвитку соціальної роботи в громаді в Україні в сучасних умовах.	10
3	Фахівець із соціальної роботи як суб'єкт надання соціальних послуг.	10
4	Теорії соціальної роботи та їх застосування на рівні громади з різними категоріями клієнтів	6
5	Сучасні моделі соціальної роботи в громаді.	6
6	Методи соціальної роботи в громаді.	8
	Разом	90

### 8. Індивідуальні завдання

Індивідуальне навчально-дослідне завдання із курсу «Технології соціальної роботи» полягає у розробленні проекту реалізації технологічного процесу здійснення соціальної роботи з конкретною категорією клієнтів у конкретному напрямі соціальної діяльності (самостійно обраної студентом). Виконання індивідуального навчально-дослідного завдання спрямоване на розвиток професійних компетенцій та компетентностей соціального працівника. Обсяг індивідуального навчально-дослідного завдання – до 15 сторінок із представленням за допомогою мультимедійної презентації. Подається за один тиждень до завершення вивчення курсу.

### 9. Методи навчання

лекції, семінарські та практичні заняття; дискусії, методики евристичного навчання, методики групової та колективної роботи, вирішення проблемних ситуацій; виконання домашніх і практичних творчих завдань, завдань для самостійної роботи; виконання тестів для самоперевірки, контрольних тестів і робіт; робота над навчальним проектом.

### 10. Методи контролю

поточний контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (в тому числі: оцінювання домашньої, самостійної роботи, контрольних робіт і тестів), модульний контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (тести); підсумковий контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (тестування); оцінка за навчальний проект.

### 11. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота														Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2								
T1	T2	T3	T4	T5	T6	к	T7	T8	T9	T10	T11	T12	к		
3	3+3	3+3	3+3	3	3+3	10	3+3	3+3	3+3	3+3	3	3	10	20	

T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів;

Приклад за виконання курсового проекту (роботи)

Пояснювальна записка	Ілюстративна частина	Захист роботи	Сума
до ____	до ____	до ____	100

### 12. Методичне забезпечення

мультимедійні презентації з тем, таблиці, схеми, навчально-методична література, електронні версії хрестоматійних матеріалів, Інтернет-ресурси.



### 13. Рекомендована література

1. Аналітична записка Порівняльний аналіз процесу децентралізації України та Польщі  
Автори: М. Крат, О. Софій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dialog.lviv.ua/wp-content/uploads/2017/10/Porivnyalniy-analiz-protsesu-detsentralizatsiyi-Ukrayini-ta-Polshhi.pdf>
2. Астапова Т. О. Адаптація зарубіжного досвіду реформування діяльності органів місцевого самоврядування в Україні: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.04 / Т. О. Астапова. – Х., 2010. – 20 с.
3. Ауцишин Г. Дев'ята тренінгова сесія з розвитку громади / Г. Ауцишин // Громадські ініціативи. – 2001. – № 4. – С. 16–18.
4. Баймуратов М.О. Територіальна громада в політичній системі і системі місцевого самоврядування України // В кн.: Муніципальне право України: Підручн. / За ред. В.Ф. Погорілка, О.Ф. Фрицького. – К., 2001. – С. 123–124.
5. Батанов О.В. Територіальна громада - первинний суб'єкт муніципальної влади в Україні: поняття та ознаки / О.В. Батанов: – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.cvk.gov.ua/visnyk/pdf/2008\\_2/visnik\\_st\\_13.pdf](http://www.cvk.gov.ua/visnyk/pdf/2008_2/visnik_st_13.pdf).
6. Батате О. В. Територіальна громада – основа місцевого самоврядування в Україні: монографія / О. В. Батате. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. — 260 с.
7. Безпалько О. В. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи: навч. посіб. / О.В. Безпалько. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 176 с.
8. Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді: навч. посіб. / О. В. Безпалько. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 176 с.
9. Берк Е. Вступ / Е. Берк // Спільнота: Посібник із будівництва спільноти (команди). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.zurc.org.ua](http://www.zurc.org.ua).
10. Берулава Д. З. Несилова взаємодія суб'єктів управління в рамках стратегічних програм розвитку міст / Д. З. Берулава // Управління розвитком складних систем. – 2014. – Вип. 18. – С. 31-34.
11. Біленчук П. Д. Місцеве самоврядування в Україні (муніципальне право) : навч. посіб. / П. Д. Біленчук, В. В. Кравченко, М. В. Підмогильний. – К. : Атіка, 2000. – 304 с.
12. Біркхольц К. Економічний розвиток громади та його потенціал / К. Біркхольц // Матеріал до семінару «Економічний розвиток громади», організованого Мережею асоціацій органів місцевого самоврядування органів місцевого самоврядування Південно-Східної Європи. – Берлін. – 2005.
13. Борода М. Місцевий розвиток, орієнтований на громаду: умови та перешкоди / М. Борода, О. Татаревський, І. Шевляков. – К. : Міжнародний центр перспективних досліджень, 2011. – 57 с.
14. Вакуленко О. В. Залучення місцевих громад до вирішення проблем дітей, сімей та молоді, які опинилися у складних життєвих обставинах : метод. рек. / О. В. Вакуленко, Н. М. Комаров, Н. Ф. Романова. – К. : Держсоцслужба, 2010. – 108 с.
15. Воловодова Е. О социокультурной специфике субъектности территориальной общины: организационный аспект / Е. Воловодова, А.Касперович // Социология: теория, методы, маркетинг. – №1. – 2004. – С.103-119.
16. Вудмензі Д. Бачення бажаного майбутнього міста громадою: залучення громадян до участі у стратегічному плануванні / Д. Вудмензі // Аспекти самоврядування. – 2000. – № 2(7). – С. 5–12.
17. Горбатенко В. П. Децентралізація / В. П. Горбатенко // Юридична енциклопедія : в 6 т. / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Українська енциклопедія, 1998–2004. – Т. 2. – 1999. – С. 168–169.
18. Гордєєв О. К. Забезпечення сталого місцевого розвитку: підходи, принципи, складові. / О. К. Гордєєв // Державне будівництво.– 2012. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/index.html>.
19. Горжелак Г. Децентралізація територіальної організації в Польщі / Г. Горжелак. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.largis.ldp.lviv.ua/ukraine/documu.htm>

20. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. матеріали для тренера / О. В. Безпалько та інші ; За заг. Ред. І. Д. Зверєвої. – К., 2001. – 120с.
21. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи затверджено Українською асоціацією соціальних педагогів та спеціалістів із соціальної роботи, Державною соціальною службою для сім'ї, дітей та молоді, Лігою соціальних працівників України, Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту (№ 1965 від 09.09.2005 р.).
22. Європейська хартія місцевого самоврядування // Місцеве самоврядування. – 1997. – № 1–2. – С. 90–94.
23. Єлагін В. П. Соціальна держава та принцип субсидіарної в системі владних відносин провідних держав світу / Єлагін В.П. // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 1 (35). – С. 359–367.
24. Жовніренко П. Діяльність громадських організацій: корисні поради / П. Жовніренко // Соціальна політика і соціальна робота. – 1999. – № 3-4. – С. 140–147.
25. Закон України «Про об'єднання громадян» від 16.06.1992 № 2461-ХІІ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2460-12>
26. Закон України «Про органи місцевого самоврядування» від 21.05.1997 №280/97-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>
27. Закон України «Про органи самоорганізації населення» від 11.07.2001. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2625-14>
28. Здійснення моніторингу виконання стратегічних планів розвитку територій. Режим доступу: <http://www.portal.if.ua>.
29. Ізраїль Б. Огляд громадських досліджень: оцінка партнерських підходів для поліпшення громадського здоров'я / Б. Ізраїль, Е. Шульц, Е. Паркер, А. Вебер // Щорічний огляд громадського здоров'я. – 1998. – № 19. – С. 173–202.
30. Капська А. Й. Соціальна робота : навч. посіб. / А. Й. Капська. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 328 с
31. Капська А. Й. Технології соціальної роботи в зарубіжних країнах: навч. посіб. / А. Й. Капська, Л. М. Завацька, С. В. Грищенко. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 248 с.
32. Клименко І. В. Ризики європейського інтеграційного проекту: виклики та можливості для України / І. В. Клименко, І. В. Ус. – К. : НІСД, 2012. – 88 с.
33. Коаліції НДО в країнах Центрально-Східної Європи: досвід співпраці з місцевою владою (за результатами міжнародної конференції 20-22 липня 2000р.) / Проект «Голос Громадськості», МЦПД. – Івано-Франківськ, 2000. – 72 с.
34. Ковчина І. М. Основи соціально-правового захисту особистості: Навчально-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «соціальний педагог» / За заг. ред. А. О. Ярошенко. – К. : НПУ, 2011. – 365 с.
35. Концепція участі та методи залучення населення до розвитку територіальної громади. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=156>
36. Копачівська об'єднана територіальна громада. Паспорт громади [Електронний курс]. – Режим доступу: <https://kopachivska-gromada.gov.ua>.
37. Крупник А. Соціальне замовлення – нова технологія розв'язання соціальних проблем в Україні / А. Крупник / Соціальна політика і соціальна робота. – 2000. – № 3-4. – С 4-9.
38. Куц Ю. О. Територіальна громада: знаннєвість, дієвість: монографія / Ю. О. Куц, В. М. Сінченко, В. В. Мамонова, С. В. Газарян / За заг. ред. Ю. О. Куца. – Х. : Віровець А. П. «Апостроф», 2011. – 340 с.
39. Лис Б. А. Місцеве самоврядування: сучасний стан та перспективи розвитку / Б. А. Лис. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/7\\_NMIW\\_2009/Economics/42124.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2009/Economics/42124.doc.htm)
40. Маккорлі С. Управління діяльністю волонтерів: Як залучити громадськість до вирішення проблем суспільства / С. Маккорлі, Р. Літ // пер. з англ. – К.: Гурт, 1998. – 331 с.

41. Малиновський В. Уроки польської адміністративно-територіальної реформи для України / В. Малиновський // Державне та муніципальне управління в умовах політико-адміністративної реформи : матеріали наук. – практ. конф. Тези доп. (17–18 травня 2007 р.) / Відпов. ред. В. Малиновський. – Луцьк : Волинська обласна друкарня, 2007. – С. 15–18.
42. Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article)
43. Міллер Д. Інституції з поширення знань – рух за перетворення провідників змін на провідників обміну // Збірка матеріалів до курсу «Економічний розвиток громади», Університет Конкордія, Монреаль, 2005. – С. 41–47.
44. Місцевий розвиток за участі громади : монографія : у 2 т. – Суми : Університетська книга, 2014. Том 2: Інституційні та прикладні аспекти управління місцевим розвитком, орієнтованим на громаду / [за заг. Ред. Ю. М. Петрушенка]. – Суми : Університетська книга, 2014. – 368 с.
45. Місцевий розвиток за участі громад. Результати соціологічного дослідження «Оцінка впливу підходу до місцевого розвитку за участі громад, реалізованого в Україні у проектах ПРООН, що фінансувалися Європейським Союзом та іншими донорами» / В. Паніотто, Д. Хуткий, А. Грушецький, В. Кісіль. – К. : КМІС, 2011. – 108 с.
46. Муркович. Л. Територіальна громада як суб'єкт місцевого самоврядування в Україні: теоретичні аспекти / Л. Муркович : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dbuara.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010\\_02%285%29/10mliuta.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_02%285%29/10mliuta.pdf).
47. Найдюнова Л. Розвиток сім'ї в контексті територіальної спільноти: ресурси та обмеження культурно-контекстуального підходу / Л. Найдюнова // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2005. – Вип. 11 (14). – С. 3–18.
48. Найдюнова Л. А. Соціально-психологічні феномени створення територіальних спільнот / Л. А. Найдюнова // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. - №6. – С.19–22.
49. Новіцкі З. Місцеве самоврядування в Польщі / З. Новіцкі, М. Новіцка. – Варшава, 2000. – 39 с.
50. Нойфельд И. Методы социальной работы / И. Нойфельд // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. в 2 т. Т. 1 – М. – Тула, 1993.– С. 135–145.
51. ОБСЄ/ПРООН, Збірка матеріалів зі стратегії сталого розвитку, Лондон, 2002 рік.
52. Орзіх М. П. Концепція правового статусу самоврядних територій і органів місцевого самоврядування / М. П. Орзіх // Місцеве та регіональне самоврядування України. – К., 1995. – Вип. 1-2 (10-11). – С. 67–75.
53. Основні проблеми регіонального управління в Україні: Модернізаційні процеси державного та муніципального управління / Л. В. Дейнеко, П. М. Купчак. – К. : Академія муніципального управління, 2014. – 388 с.
54. Острови надій : розробка стратегій локального розвитку / Я. Варда, В. Клосовські. – Івано-Франківськ : Нова зоря, 2003. – 312 с.
55. Офіційний український державний сайт «Децентралізація влади». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://decentralization.gov.ua/>
56. Пейн М. Община как основа социальной политики и социальной идеи / М. Пейн // Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. – М. : Аспект Пресе, 1997. – С. 44–62.
57. Посібник з участі громадськості / За ред. Дж. Г. Холдар, О. Захарченко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrhgromada.org/uploads/tinymce/uchastgromadskosti.pdf>
58. Права народу, індивідуальна свобода та білль про права / Державний департамент США. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://usinfo.state.gov/products/pubs/rightsof/>.
59. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Законодавство України (uk). Процитовано 2017-11-28.
60. Розроблення та впровадження стратегічного плану розвитку регіону: практичний посібник / Б. Боврон, А. Вігода, Г. Девідсон, В. Мамонова, І. Федів, І. Санжаровський; за ред. І. Санжаровського. – К. : Вид-во К.І.С., 2008. – 214 с.

61. Ромм М. В. Теория социальной работы : учебное пособие / М. В. Ромм, Т. А. Ромм. – Новосибирск, 1999. – 64 с.
62. Роузленд М. На шляху до сталих громад / М. Роузленд. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrhromada.org/uploads/tinymce/stalihromady.pdf>
63. Самойло М. П. Діяльність соціальних працівників з активізації місцевих громад/ Соціальна робота : виклики сьогодення: Збірник наукових праць за матеріалами VII Всеукраїнської науково – практичної конференції/за заг. ред. В. А. Поліщук, С. М Калаур, Г. І. Слезанскої. – Тернопіль :ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. – С. 124-126.
64. Семигіна Т. В. Робота в громаді: практика й політика / Т. В. Семигіна. – К. : Вид. дім «КМ Академія», 2004. – 180 с.
65. Семигіна Т. В. Робота в громаді як складова діяльності соціального працівника / Т. В. Семигіна // Соціальна політика і соціальна робота. – 2001. – № 4. – С. 61–71.
66. Соціальна робота у громадах: методичні рекомендації до самостійної роботи / уклад. Т. В. Петренко. – К. : НАУ, 2013. – 52 с.
67. Сталій розвиток суспільства: навчальний посібник/ авт.: А. Садовенко, Л. Масловська, В. Середа, Т. Тимочко. – 2 вид. – К.; 2011. – 392 с.
68. Стимулювання економічного зростання на місцевому рівні / С.О. Біла, О. В. Шевченко, М. О. Кушнір та ін. – К. : НІСД, 2013. – 54 с.
69. Сьюзен Р. Коротка історія економічного розвитку громади / Р. Сьюзен // Закон про доступне житло та розвиток громади. – 2009. – № 18 (3). – С. 257–267.
70. Територіальна громада як базова ланка адміністративно-територіального устрою України: проблеми та перспективи реформування. – К.: НІСД, 2016. – 61 с.
71. Толкованов В. Стандарти та принципи доброго врядування на місцевому і регіональному рівнях як загальноєвропейська цінність / В. Толкованов // Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «Управління». – 2013. – Вип. 3. – С. 17–26.
72. Цоклан В. І. Система сучасних джерел конституційного права України : монографія / В. І. Цоклан, В. Л. Федоренко ; за ред. В. Л. Федоренка. – К. : Ліра-К, 2009. – 400 с.
73. Шраг Е. ЕРГ – конфлікти й бачення майбутнього / Е. Шраг // Збірка матеріалів до курсу «Економічний розвиток громади», Університет Конкордія. – Монреаль, 2005. – С. 33–40.
74. Berger P. L. To Empower People, the Role of Mediating Structures in Public Policy / P. L. Berger, R. J. Neuhaus. – Washington, DC : American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1977. – 45 p
75. Bopp M. A Practical Guide to Building Sustainable Communities / M. Bopp, G. Bopp. – Calgary Alberta, 1998. – 68 p.
76. Brake R. Community development: a European challenge / R. Brake, U. Deller. – Farmington Hills, MI : Ridgebrook, 2008. – 320 p.
77. Davies J. Does drug education work? / J. Davies, N. Coggans // Plant M. et all. Alcohol and drugs: the Scottish experience. – Edinburgh, Edinburgh University Press, 1992. – P. 75–81.
78. Houghton G. Community Economic Development. – Routledge, 2002. – 276 p.
79. Popple K. Analysing Community Work: its Theory and Practice / K. Popple. – Buckingham, Open University Press, 1995. – 144 p.
80. Sadan E. Empowerment and Community Planning : Theory and practice /E. Sadan. – Tel Aviv : Hakibbutz Hameuchad Publishers, 1997. – 188 p.

**Перелік цільових завдань, якими доповнено практичну підготовку  
майбутніх фахівців із соціальної роботи освітнього рівня бакалавр у  
контексті формування готовності до професійної діяльності у ТГ**

*[розроблено автором]*

Назва практики	Завдання
Ознайомлювальна (1 курс)	<p><i>Ознайомитися з:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) діяльністю соціальних служб, установ, організацій громади у формі квесту; специфікою, напрямками їх роботи та переліком соціальних послуг, що ними надаються;</li> <li>2) стратегічним плануванням роботи соціальної служби, виявленням її потенціалу і перспективних напрямів роботи</li> <li>3) переліком категорій клієнтів, яким надаються послуги соціальною службою та причинами потрапляння ними у СЖО;</li> <li>4) переліком заходів, що проводяться службами на найближчий місяць.</li> </ol>
Благодійна (2 курс)	<p><i>визначити:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) суть і зміст соціальної служби, установи, організації, провідну її ідею, її основні об'єднуючі елементи;</li> <li>2) форми, методи роботи, значущі в контексті наближення соціальних послуг до кожної особистості;</li> </ol> <p><i>запропонувати:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) ідею й взяти участь разом з представниками організації у реалізації спільного творчого заходу в громаді;</li> </ol> <p><i>підготувати і провести:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4) волонтерський захід з дітьми і молоддю в громаді, залучивши однодумців з громади.</li> </ol>
Організаційно-відпочинкова (2 курс)	<p><i>розробити й реалізувати:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) програму соціально-виховного заходу для дітей з метою активізації їх особистісно-соціального, духовно-ціннісного, суб'єктно-діяльнісного, творчого потенціалу, стимулювання до самовиявлення через позитивні вчинки;</li> <li>2) сценарій творчого виховного заходу для роботи у дитячому таборі з урахуванням основних складових дитячого колективу;</li> </ol> <p><i>визначити:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) найбільш ефективні способи вирішення проблем, які виникають під час взаємодії з дітьми;</li> <li>4) найбільш ефективні засоби соціального виховання особистості, її розвитку як суб'єкта життєдіяльності й соціального суб'єкта.</li> </ol>
Навчальна (3 курс)	<p><i>визначити:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) функції та напрями роботи соціальної служби, установи, організації;</li> <li>2) перелік послуг, які надає соціальна служба, установа, організація та категорії клієнтів, з якими працює;</li> </ol> <p><i>запропонувати клієнтам служби вправи на:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) формування толерантного ставлення;</li> <li>4) налагодження комунікації і партнерства, взаємодії;</li> <li>5) подолання струсу, емоційного напруження, конфлікту.</li> </ol> <p><i>розробити й реалізувати:</i></p>

	б) комплекс заходів соціально-виховного, інформаційного, просвітницького, творчого характеру для позитивного розвитку осіб/сімей у СЖО в громаді;
Виробнича (4 курс)	1) здійснити оцінку потреб особи/сімї з ознакою вразливості; 2) виявити проблеми/проблему класента; 3) розробити алгоритм ведення випадку із переліком заходів, що будуть реалізовуватися; 4) здійснити підбір форм та методів роботи з клієнтом; 5) реалізувати алгоритм ведення випадку; 6) представити результати ведення випадку
Професійно-орієнтована (4 курс)	1) здійснити аналіз роботи соціальної служби на рівні громади; 2) визначити перспективні напрями розвитку соціальної служби на рівні громади; 3) здійснити оцінку потреб громади у соціальних послугах; 4) розробити та зреалізувати три алгоритми ведення випадку з трьома різними категоріями клієнтів; 5) розробити та зреалізувати на рівні громади захід з активізації жителів самої громади;

**Перелік цільових завдань, якими доповнено практичну підготовку майбутніх фахівців із соціальної роботи освітнього рівня магістр у контексті формування готовності до професійної діяльності у ТГ**

Назва практики	Завдання
Переддипломна (5 курс)	1) ознайомитися з специфікою діяльності, стратегічним та операційним планом, структурою, посадовими обов'язками працівників соціальної служби на рівні ТГ; 2) визначити перелік послуг, що надається службою; 3) ознайомитися/розробити соціальний паспорт ТГ; 4) вивчити та схематично забразити напрями міжсекторальної взаємодії служби; 5) ознайомитися із специфікою соціального замовлення та договорами про співробітництво; 6) визначити стиль керівництва соціальною службою та специфікою розподілу обов'язків/ролей в ній; 7) провести супервізійну та фандрейзингову активність з працівниками служби/службою; 8) провести моніторинг та оцінку процесу надання конкретної соціальної послуги службою; 9) запропонувати/розробити та зреалізувати соціальних проект, спрямований на покращення умов життєдіяльності членів у ТГ.

## Додаток Д 6

## Перелік тем бакалаврських робіт студентів спеціальності «Соціальна робота» за 2017/2018 н.р.

*[узагальнено автором]*

Бородій Інна Володимирівна	зСР-22	Працевлаштування людей з особливими потребами: досвід ОТГ	Олійник Г.М.
Бородій Ірина Володимирівна	зСР-22	Особливості виховання дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування в прийомних сім'ях в умовах територіальної громади	Олійник Г.М.
Базалінська Мар'яна Олександрівна	зСР-22	Комплексні арт-терапевтичні технології у реабілітації дітей з особливими освітніми потребами	Сорока О.В.
Бакун Яна Анатоліївна	зСР-22	Соціальна підтримка людей з хронічними захворюваннями	Горішна Н.М.
Василишин Назар Ігорович	зСР-22	Профілактика сімейного насильства стосовно дітей у діяльності навчального закладу	Парфанович І.І.
Вівчарик Юлія Ігорівна	зСР-22	Особливості соціальної роботи з етнічно-змішаними сім'ями	Поліщук В.А.
Герун Юлія Анатоліївна	зСР-22	Зміст та характеристика соціального супроводу важковиховуваних дітей в умовах закладів соціальної реабілітації	Калаур С.М.
Гладка Марія Іванівна	зСР-22	Діяльність соціальних працівників у сфері громадського здоров'я	Слозанська Г.І.
Голич Оксана Василівна	зСР-22	Технології соціальної роботи з жінками, які постраждали від насильства	Олійник Г.М.
Грабар Оксана Миколаївна	зСР-22	Особливості корекційної роботи соціального працівника із неблагополучними сім'ями	Петришин Л.Й.
Гуменюк Яна Миколаївна	зСР-22	Організаційні засади соціального супроводу віл-інфікованих дітей та їх сімей	Калаур С.М.
Гушуляк Мар'яна Дмитрівна	зСР-22	Профілактика фізичного насильства серед дівчат і хлопців у діяльності працівників провоохоронних органів	Парфанович І.І.
Залевська Карина Володимирівна	зСР-22	Формування ціннісних орієнтацій підлітків у діяльності молодіжної громадської організації «Пласт»	Главацька О.Л.
Залевський Богдан Володимирович	зСР-22	Профілактика міжособистісних конфліктів у підлітковому середовищі	Главацька О.Л.
Зарицька Наталія Романівна	зСР-22	Особливості роботи фахівця з соціальної роботи в дитячому будинку сімейного типу	Водяна О.В.
Іванович Вадим Васильович	зСР-22	Зміст та характеристика реабілітації соціально дезадаптованих підлітків	Сорока О.В.
Ільчишин Оксана Романівна	зСР-22	Технології медико-соціальної роботи з ін'єкційними споживачами наркотиків	Олійник Г.М.

Калинчук Мар'яна Юріївна	зСР-22	Соціальний супровід молодшої сім'ї	Олексюк Н.С.
Колянюк Ігор Андрійович	зСР-22	Поліативна допомога людям похилого віку в Україні: соціальний аспект	Горішна Н.М.
Космовська Христина Володимирівна	зСР-22	Профілактика ВІЛ/СНІДу серед підлітків груп ризику	Горішна Н.М.
Кріль Юлія Михайлівна	зСР-22	Соціалізація підлітків в умовах дозвіллевої діяльності	Лещук Г.В.
Ломницька Вікторія Юріївна	зСР-22	Соціальна адаптація дітей з особливими потребами в умовах школи-інтернату	Петришин Л.Й.
Масюк Ольга Валеріївна	зСР-22	Робота з аутоагресивними дітьми у діяльності психоневрологічної лікарні	Парфанович І.І.
Миколук Зоряна Юріївна	зСР-22	Зміст роботи соціально-психологічної служби загальноосвітньої школи з молодшими школярами	Олексюк Н.С.
Мотурняк Ірина Ігорівна	зСР-22	Основи професійної діяльності фахівців соціальної сфери з неблагополучними родинами	Калаур С.М.
Петришин Ірина Володимирівна	зСР-22	Соціальна реабілітація дезадаптованих дітей та підлітків (на прикладі Центру «Соціально-психологічної реабілітації дітей Тернопільської ОДА»).	Слозанська Г.І.
Стельмах Ірина Григорівна	зСР-22	Співпраця соціальних служб і медичних установ з профілактики відмови матерів від немовлят в умовах територіальної громади	Поліщук В.А.
Стець Дана Володимирівна	зСР-22	Особливості консультування наркозалежних: соціальні аспекти	Горішна Н.М.
Тарнавська Оксана Володимирівна	зСР-22	Система реабілітації дітей та молоді з особливими потребами	Лещук Г.В.
Тимрук Віта Юріївна	зСР-22	Використання нових інформаційних технологій в професійній діяльності соціального працівника	Водяна О.В.
Ткачук Ольга Юріївна	зСР-22	Соціальний супровід сімей «груп ризику» в умовах ОТГ	Слозанська Г.І.
Шикер Юлія Андріївна	зСР-22	Професійна діяльність соціального працівника з надання соціальної допомоги малозабезпеченим родинам.	Калаур С.М.
Яремко Ніна Володимирівна	зСР-22	Робота соціального працівника з громадськими дитячими та молодіжними організаціями в умовах об'єднаної територіальної громади	Водяна О.В.
Ястремський Юрій Олександрович	зСР-22	Застосування технологій медико-соціальної роботи в діяльності соціального працівника на локальному рівні	Поліщук В.А.



## Додаток Д 7

## Перелік тем магістерських робіт студентів спеціальності «Соціальна робота» за 2017/2018 н.р.

*[узагальнено автором]*

№	Прізвище та ініціали студента	Група	Тема магістерської роботи	Прізвище та ініціали керівника
1	Вальчак Роман Іванович	мСР	Соціальний захист неповнолітніх матерів у діяльності служб у справах дітей	Парфанович І.І.
2	Гнатківська Наталія Іванівна	мСР	Соціальна діяльність релігійних організацій в Україні	Лещук Г.В.
3	Дембровська Анастасія Іванівна	мСР	Соціальна робота в установах виконання покарань України	Олексюк Н.С.
4	Егамбердієва Анастасія Мадьорівна	мСР	Організація самовиховання сучасної студентської молоді	Олійник Г.М.
5	Жеребцов Денис Миколайович	мСР	Вплив управлінської культури керівника на ефективність діяльної соціальної служби	Главацька О.Л.
6	Замойський Тарас Михайлович	мСР	Корекційно-реабілітаційна робота з особами які вчиняють сімейне насильство у діяльності соціальних структур	Парфанович І.І.
7	Зарічна Оксана Олексіївна	мСР	Основи соціальної роботи в закладах інклюзивної освіти	Водяна О.В.
8	Капелюшний Владислав Сергійович	мСР	Соціальна профілактика ксенофобії та екстремізму в молодіжному середовищі	Лещук Г.В.
9	Клизуб Іванна Іванівна	мСР	Соціально-педагогічні механізми розв'язання конфліктів на базі Копичинської ВК-112	Калаур С.М.
10	Метик Андрій Олегович	мСР	Профілактична робота з попередження наркозалежності в загальноосвітніх навчальних закладах	Поліщук В.А.
11	Нівещук Вікторія Олегівна	мСР	Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в умовах ВНЗ	Сорока О.В.
12	Нішпал Валентина Миколаївна	мСР	Профілактика вживання психоактивних речовин у підлітковому середовищі в умовах територіальної громади	Поліщук В.А.
13	Приймич Марія Михайлівна	мСР	Послуга соціальної адаптації людей похилого віку в умовах територіальної громади	Горішна Н. М.
14	Процик Наталія Ігорівна	мСР	Активізація молоді в умовах діяльності релігійних організацій (на прикладі «Обнова»)	Горішна Н. М.
15	Романишин Марта Анатоліївна	мСР	Організація зайнятості людей літнього віку в умовах ОТГ: соціальний аспект	Главацька О.Л.
16	Самойло Марія Петрівна	мСР	Діяльність соціальних працівників з активізації місцевих громад	Слозанська Г.І.
17	Стасюк Тетяна Андріївна	мСР	Підготовка майбутніх соціальних працівників до розв'язання конфліктів засобами педагогічного тренінгу	Калаур С.М.
18	Ташева Анастасія	мСР	Профілактика адиктивної поведінки підлітків засобами соціальної реклами	Слозанська Г.І.

	Олександрівна			
19	Хотінська Ірина Василівна	мСР	Оцінка якості надання соціальних послуг у територіальних громадах	Горішна Н. М.
20	Бабкіна Світлана Олегівна	змСР-11	Профілактика професійного вигорання у працівників соціальної сфери	Главацька О.Л.
21	Баландюк Марія Леонідівна	змСР-11	Медіація як технологія урегулювання міжособистісних конфліктів студентів коледжу	Олексюк Н.С.
22	Дембовська Вікторія Віталіївна	змСР-11	Особливості корекційно-реабілітаційної роботи з дітьми-інвалідами	Петришин Л.Й.
23	Кармазь Галина Володимирівна	змСР-11	Діагностико-профілактичний інструментарій соціальної роботи профілактики насильства у сімейних стосунках	Парфанович І.І.
24	Кирик Артур Вікторович	змСР-11	Діяльність соціального працівника з вразливими сім'ями у територіальній громаді	Горішна Н. М.
25	Колодій Ігор Васильович	змСР-11	Інноваційні PR-технології у соціальній сфері	Сорока О.В.
26	Копусяк Олександр Григорович	змСР-11	Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту соціальної організації	Сорока О.В.
27	Кулинич Юліанія Василівна	змСР-11	Гендерні аспекти зайнятості та безробіття населення	Лещук Г.В.
28	Лободець Ольга Ростиславівна	змСР-11	Профілактика відмов матерів від немовлят: соціальний аналіз проблеми	Поліщук В.А.
29	Ляхощька Ольга Ігорівна	змСР-11	Особливості соціальної роботи із дітьми з особливими освітніми потребами в навчальному закладі інклюзивної орієнтації	Петришин Л.Й.
30	Майдан Тетяна Іванівна	змСР-11	Формування іміджу соціального працівника у процесі професійної діяльності	Сорока О.В.
31	Мацьків Тетяна Романівна	змСР-11	Управління сімейними конфліктами в соціальній роботі	Олексюк Н.С.
32	Мельник Дмитро Сергійович	змСР-11	Соціально-педагогічні засади організації правоохоронної роботи з школярами	Калаур С.М.
33	Муляр Дмитро Миколайович	змСР-11	Профілактика злочинної поведінки підлітків: соціальний аспект	Олійник Г.М.
34	Невідома Вікторія Сергіївна	змСР-11	Ресоціалізація наркозалежних в умовах діяльності реабілітаційних центрів	Слозанська Г.І.
35	Пижук Галина Василівна	змСР-11	Теорія і практика подолання сприятливих умов соціалізації дітей дошкільного віку	Калаур С.М.
36	Процюк Юлія Анатоліївна	змСР-11	Соціальна робота з дівчатами легковажної поведінки у діяльності служб у справах дітей	Парфанович І.І.
37	Радковська Мар'яна Ярославівна	змСР-11	Профілактика соціальних залежностей підлітків	Лещук Г.В.
38	Савуляк Юлія Михайлівна	змСР-11	Соціальна робота з дітьми, які постраждали від насилля засобами арт-терапії	Сорока О. В.
39	Свист Ліда Михайлівна	змСР-11	Теорія і практика роботи соціального працівника із дітьми трудових мігрантів	Петришин Л.Й.
40	Соколовська Анастасія Андріївна	змСР-11	Соціальна робота з дітьми з особливими потребами в умовах інклюзивного освітнього простору	Слозанська Г.І.
41	Стецюк Роксолана Володимирівна	змСР-11	Соціальна робота в інклюзивному освітньому просторі загальноосвітнього навчального закладу	Поліщук В.А.

**Робоча програма переддипломної практики  
для студентів освітнього рівня магістр  
спеціальності 231 «Соціальна робота»  
[розроблено автором]**

**1. Опис практики**

**Предмет:** підготовка студентів до виконання основних функцій діяльності фахівця з соціальної роботи-адміністратора у ТГ, становлення і розвиток професійних компетенцій, формування професійних вмінь і навичок у процесі організації та надання соціальних послуг.

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів 6	Галузь знань <u>23 Соціальна робота</u> (шифр і назва)	Нормативна (обов'язкова)	
Модулів 2	Спеціальність: Соціальна робота	Рік підготовки	
Змістових модулів 3		5-й	5-й
Індивідуальне науково-дослідне завдання ІНДЗ (назва)		Семестр	
Загальна кількість годин 180		2-й	2-й
		Лекції	
Тижневих годин для заочної форми навчання (на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст»: аудиторних – 6 самостійної роботи студента – 35	Освітньо-кваліфікаційний рівень: бакалавр	0 год.	0 год.
		Практична робота	
		80 год.	80 год.
		Самостійна робота	
		108 год.	108 год.
		Індивідуальна робота:	
		40 год.	40 год.
Вид контролю:			
	Іспит	Іспит	

**2. Мета та завдання практики**

**Мета:** навчити студентів здійснювати організацію, адміністрування соціальних служб з надання соціальних послуг у ТГ; використовувати типові та інноваційні методи, форми, засоби, технології соціальної роботи; розвивати потребу постійного удосконалення знань,

умінь і навичок та професійної майстерності, формувати творчий інтерес до науково-дослідної роботи у сфері надання соціальних послуг

**Завдання:**

- закріпити і поглибити знання з фахових дисциплін;
- опанувати специфіку професійної діяльності в соціальних закладах різного типу;
- розвивати вміння здійснювати різні форми надання соціальних послуг
- з використанням сучасних соціальних технологій;
- ознайомити студентів із сучасним станом надання соціальних послуг в різних типах соціальних закладів, передовим досвідом здійснення соціальної роботи, станом реалізації основних завдань системи соціальних послуг;
- формувати психологічну готовність до виконання професійних завдань;
- розвивати особисті якості, необхідні в професійній діяльності соціального працівника;
- формувати вміння і навички реалізовувати професійні функції;
- встановлювати та поглиблювати зв'язок теоретичних знань студентів з реальним процесом надання соціальних послуг, розвивати вміння використовувати ці знання під час вирішення конкретних ситуацій;
- формувати у професійну майстерність;
- навчитися аналізувати результати надання соціальних послуг різного типу;
- підготувати звітну документацію з практики.

### 3. Структура залікового кредиту

Тема	Кількість годин, відведених на:		
	Самост. роботу	Індивід. Роботу	
<b>Змістовий модуль I. Навчальна діяльність.</b>			
1. Настановча конференція.	2	2	2
2. Зміст та особливості діяльності соціального закладу.		14	4
3. Професійні обов'язки фахівців у соціальних закладах.		21	2
4. Планування роботи фахівця у соціальних закладах. Особливості надання соціальних послуг.		39	4
5. Підсумкова конференція.	2	2	4
<b>Змістовий модуль II. Практична діяльність.</b>			
1. Організація діяльності.		20	
2. Діяльність з надання соціальних послуг.	4	58	
3. Аналіз здійсненої роботи.		20	
<b>Змістовий модуль III. Методичне забезпечення та звітна документація.</b>			
1. Розробка індивідуального плану роботи		10	
2. Розробка програми надання соціальних послуг.		24	
3. Робота над виконанням дослідницької частини наукової роботи	2	40	
4. Оформлення звітної документації		26	
<b>Усього годин:</b>	10	278	

### 4. Зміст практики

Переддипломна практика проходить у декілька етапів. На *першому етапі* проводиться настановча конференція, на якій студенти отримують установки щодо цілей і завдань практики, завдання та інструкції щодо їх виконання та форми звітності. Перед студентами виступають представники закладів соціальної сфери з інформацією про мету, завдання та

особливості діяльності своєї служби та характер послуг, які вони надають населенню. Студенти мають право самостійно обрати базу практики.

На *другому етапі* практики студенти безпосередньо відвідують базу практики, ознайомлюються з напрямками, формами та методами її роботи, категоріями клієнтів. Студенти також знайомляться з керівниками практики (супервізорами), яких їм делегувала соціальна служба. Протягом перших двох тижнів вони є активними спостерігачами за діяльністю досвідчених соціальних працівників-практиків або ж безпосередніх супервізорів. Після закінчення цього етапу практики студенти активно беруть участь у роботі соціальної служби, працюють з клієнтами, документацією. Робота здійснюється під керівництвом соціального працівника-наставника (супервізора). Протягом усієї практики студенти збирають необхідну документацію та оформляють її. Останні два дні перебування студентів на практиці супроводжуються

На *третьому етапі* проводиться підсумкова конференція, на якій студенти захищають підготовлені реферати та обговорюються результати проходження практики (отримані знання, вміння і навички; проблеми, які виникали під час проходження практики; пропозиції та рекомендації щодо можливостей вдосконалення організації і проведення цього виду практики). На підсумкову конференцію запрошуються представники баз практики, методисти практики, викладачі випускаючої кафедри.

### 5. Тематика індивідуально-дослідних завдань

1. Ознайомитись із метою, основними завданнями практики, програмою та методичними рекомендаціями до її організації і проведення.

2. Ознайомитись із завданнями, основними напрямками роботи, структурою бази практики.

3. Ознайомитись з режимом роботи, єдиними вимогами до роботи, правилами внутрішнього розпорядку бази практики.

4. Розробити індивідуальний план роботи.

5. Вивчити та проаналізувати досвід роботи фахівців соціальної роботи, шляхом вивчення їх планів роботи, звітів, програм, методичних напрацювань, спостереження за роботою і т.д.

6. Удосконалити практичні навички використання технологій соціальної роботи.

7. Навчитися розробляти індивідуальні плани, програми надання соціальних послуг.

Виконання індивідуального навчально-дослідного завдання спрямоване на реалізацію завдань та мети практики.

Начальний проект (ІНДЗ) з переддипломної практики виконується у формі опису-дослідження проведеної соціальної роботи. Навчальний проект повинен містити:

– характеристику-оцінку надання соціальних послуг закладом, що виступає базою практики.

– планування надання соціальних послуг студентом-практикантом (на період практики).

– розробку двох технологічних процесів надання соціальних послуг та необхідні методичні матеріали.

– аналіз трьох технологій надання соціальних послуг, які спостерігав студент-практикант.

– опис дослідження, над яким працював студент під час проходження практики.

Для забезпечення принципу конфіденційності, при виконанні зазначеного навчального проекту, особисті дані, які дають змогу ідентифікувати особу клієнта бази практики, у описі-дослідженні не наводяться.

Обсяг індивідуального навчально-дослідного завдання – до 12 друкованих сторінок.

Навчальний проект подається для оцінювання разом із всією документацією протягом трьох робочих днів після завершення проходження практики.

## 6. Тематика практичних завдань

1. Ознайомитись із метою, основними завданнями практики, програмою та методичними рекомендаціями до її організації і проведення.
2. Ознайомитись із завданнями, основними напрямками роботи, структурою бази практики.
3. Ознайомитись з режимом роботи, єдиними вимогами до роботи, правилами внутрішнього розпорядку бази практики.
4. Розробити індивідуальний план роботи.
4. Вивчити та проаналізувати досвід роботи фахівців соціальної роботи, шляхом вивчення їх планів роботи, звітів, програм, методичних напрацювань, спостереження за роботою і т.д.
5. Удосконалити практичні навички використовувати технології соціальної роботи.
6. Навчитися розробляти індивідуальні плани, програми надання соціальних послуг.
7. Навчитися готувати, проводити і аналізувати результати надання соціальних послуг різного типу.
8. Підготувати звітну документацію з практики.

## 7. Завдання для самостійної роботи

*Дослідити:*

- а) проблеми розвитку особистісного потенціалу споживачів послуг закладів соціальної сфери;
- б) особливості діяльності фахівця з різними клієнтами;
- в) правові основи діяльності соціального працівника;
- г) принципи планування роботи фахівця соціального закладу;
- д) особливості професійної адаптації працівника закладу.

*Вивчити:*

- а) вимоги кваліфікаційної характеристики до фахівця соціального закладу;
- б) нормативно-правове забезпечення діяльності соціального закладу.

*Визначити:*

- а) найбільш поширені технології надання соціальних послуг;
- б) шляхи вдосконалення професійної майстерності фахівця соціальної сфери.

## 8. Звітна документація

На протязі 3-х робочих днів після завершення практики студенти повинні подати методисту практики наступну документацію:

1. Індивідуальний план роботи.
2. Щоденник практики.
3. Пакет навчального проекту з надання соціальних послуг.
4. Характеристика на студента від керівника бази практики (за підписом методиста з бази практики).
6. Звіт про практику.

## 9. Методи навчання

Практична діяльність; дискусії, методики евристичного навчання, методики групової та колективної роботи, вирішення проблемних ситуацій; виконання домашніх і практичних творчих завдань, завдань для самостійної роботи; виконання тестів для самоперевірки, контрольних тестів і робіт; робота над навчальним проектом.

## 10. Методи контролю

поточний контроль і підсумковий контроль і оцінювання навчальної діяльності студентів (тестування); оцінка за навчальний проект.

При оцінюванні результатів роботи студента беруться до уваги: повнота виконання програми практики та відповідність проходження практики встановленим термінам, активність, відповідальність студента, якість виконання ним завдань практики, зміст та повнота звітної документації, її подання у вказані терміни. Розподіл балів за видами діяльності поданий в оцінювальному листі.

### ОЦІНЮВАЛЬНИЙ ЛИСТ

Термін проходження: з

Прізвище, ім'я студента: \_\_\_\_\_

База переддипломної практики: \_\_\_\_\_

Прізвище, ім'я, по батькові методиста навч. закладу: \_\_\_\_\_

Прізвище, ім'я, по батькові методиста бази практики: \_\_\_\_\_

Види діяльності	Кількість балів	
<b>Змістовий модуль I. Навчальна діяльність</b>		
1. Участь у настановній та підсумковій конференціях	4 бали	
2. Ознайомлення із змістом діяльності соціального закладу.	6 балів	
3. Характеристика обов'язків фахівців у соціальному закладі	10 балів	
4. Планування роботи фахівця у соціальному закладі. Особливості надання соціальних послуг.	10 балів	
<b>Всього за змістовий модуль I:</b>	<b>30 балів</b>	
<b>Змістовий модуль II. Практична діяльність</b>		
1. Складання індивідуального плану роботи спеціаліста	5 балів	
2. Складання календарно-тематичного плану за період проходження практики	5 балів	
2. Організація діяльності з надання соціальних послуг.	10 балів	
3. Проаналізувати дві технології з надання соціальних послуг	10 балів	
4. Розробити та апробувати три програми / технологій надання соціальних послуг	10 балів	
5. Підготовка і проведення виховного заходу із професії	10 балів	
6. Опис дослідження, над яким працював студент на практиці	5 балів	
<b>Всього за змістовий модуль II:</b>	<b>55 балів</b>	
<b>Змістовий модуль III. Підсумковий контроль</b>		
Оформлення звітної документації	15 балів	
<b>Всього за змістовий модуль III:</b>	<b>15 балів</b>	
<b>Всього</b>	<b>100 балів</b>	

Переддипломна практика оцінюється екзаменом за 100-бальною шкалою

#### 11. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота														Підсумковий тест (екзамен)	Сума
Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2								
T1	T2	T3	T4	T5	T6	к	T7	T8	T9	T10	T11	T12	к		
3	3+3	3+3	3+3	3	3+3	10	3+3	3+3	3+3	3+3	3	3	10	20	

T1, T2 ... T12 – теми змістових модулів;

**Шкала оцінювання: національна та ЄКТС**

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90-100	<b>A</b>	відмінно	зараховано
85-89	<b>B</b>	добре	
75-84	<b>C</b>		
65-74	<b>D</b>	задовільно	
60-64	<b>E</b>		
35-59	<b>Fx</b>	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
1-34	<b>F</b>	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

**12. Методичне забезпечення**

мультимедійні презентації з тем, таблиці, схеми, навчально-методична література, електронні версії хрестоматійних матеріалів, Інтернет-ресурси.

**13. Рекомендована література**

1. Закон України «Про освіту» від 23.05.91 року № 1060-ХІІ.
2. Закон України «Про вищу освіту» від 17.01.02 року № 2984-ІІІ.
3. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затверджене наказом Міністерства освіти України від 02.06.93 року № 161.
4. Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затверджене наказом Міністерства освіти України від 30.04.93 року № 35.
5. Положення про державний вищий навчальний заклад, затверджене наказом Міністерства освіти України від 05.09.96 року № 1074.
6. Положення про педагогічну практику студентів Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка
7. Бурая Н.П. Соціальна робота: Навч. посібник. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1995. – 104 с.
8. Заверіко Н.В. Міжнародні організації у соціальній сфері // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. – №4. – С. 23-25.
9. Козлов А.А., Иванова Т.Б. Практикум соціального работника. Серія «Учебные пособия». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 320 с.
10. Мигович І.І. Соціальна робота у вищій школі. – Ужгород, 2001. – 48 с.
11. Поліщук В.А. Підготовка фахівців для соціальної сфери: зарубіжний досвід. – Тернопіль, 2002. – 222 с.
12. Практична підготовка студентів із спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Соціальна робота» (методичні рекомендації для організаторів соціально-педагогічної практики) / Упорядники В.А. Поліщук, Н.С. Матвійчук. – Тернопіль, 2000. – 24 с.
13. Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під редакцією В. Полтавця. – К.: Видавничий дім «KM academia», 2000. – 236 с.



**Діагностичний інструментарій для визначення рівня сформованості  
готовності майбутніх соціальних працівників до роботи в ТГ**

<b>Критерії досліджуваної готовності</b>	<b>Методи діагностики</b>	
<b><i>Мотиваційний компонент</i></b>		
Професійна спрямованість майбутнього фахівця до роботи у ТГ	Методика визначення рівня професійної спрямованості студентів спеціальності «Соціальна робота» (Т.Д. Дубовицької) (Додаток Д 10)	
Характер ціннісного ставлення до підготовки до професійної діяльності у ТГ	Методика для діагностики навчальної мотивації студентів (А.А. Реан, В.А. Якунін, модифікація Н.Ц Бадмаєва) (Додаток Д 11)	
Сформованість професійно-необхідних цінностей	методика Д Леонтьєва (1998) (адаптована методика М. Рокича) (Додаток Д 12).	
<b><i>Компетентнісний компонент</i></b>		
Рівень сформованості системи теоретичних, методологічних, технологічних та методичних знань	Авторський опитувальник, розроблений на основі застосування таксономії Блума (Додаток Д 13–Д 15, Д 18) – для майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр	Авторський опитувальник, розроблений на основі застосування таксономії (Додаток Д 16-Д 18) – для майбутніх соціальних працівників освітнього рівня магістр
Рівень сформованості системи професійних та специфічних вмінь і практико-орієнтованих навиків, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг в умовах ОТГ	Чекіст з ранговою шкалою (Додаток Д 19)	
Характер вияву професійної креативності та творчості	Авторська анкета (Додаток Д 20),	
Активність у професійному самовираженні	Авторська анкета (Додаток Д 21), спостереження	
<b><i>Особистісно-рефлексивний компонент</i></b>		
Характер виявлення значущих для успішної роботи у ТГ груп особистісно-професійних якостей (особиста і соціальна відповідальність, почуття власної гідності та поваги до інших людей, готовності зрозуміти інших і прийти на допомогу, емоційної стійкості, особистої адекватності та соціальної адаптивності).	Адаптована методика спрямованості особистості за опитувальником В.Смекала–М.Кучера (Додаток Д 22), «Чи відповідальна Ви людина?» (А. Махнач) (Додаток Д 23), соціальної відповідальності Дж. Роттера (Додаток Д 24); експертне оцінювання для виявлення (Додаток Д 25) почуття власної гідності та поваги до інших людей; методика К. Роджерса - Р. Даймонда з додатковою шкалою (Додаток Д 26).	
Прагнення до професійного самовдосконалення на основі рефлексивно-оцінної діяльності	Адаптовані методики А. Карпова для діагностики рефлексивності особистості (Додаток Д 27) та М. Лукашевича для оцінки здатності до самовдосконалення (Додаток Д 28);	
опитувальник (Додаток Д 29) для самооцінки студентами цільових груп		

**Методики для діагностування особистісно-рефлексивного компонента  
готовності майбутніх соціальних педагогів до сталого розвитку  
соціальних груп**

**Додаток Д 10**

**Методика визначення рівня професійної спрямованості студентів  
спеціальності «Соціальна робота» (Т. Д. Дубовицької)**

*[Дубовицькая, Т. Д. (2004). Диагностика уровня профессиональной направленности студентов. Психологическая наука и образование, (2), 82-86.]*

**Інструкція до тесту:** Опитувальник складається з 20 тверджень. Вам потрібно прочитати кожне твердження та у аркуші відповідей записати свою відповідь на поставлене запитання (обрати потрібно з таких: вірно; мабуть, вірно; мабуть, невірно; невірно). Просимо Вас щиро висловити свою думку.

Метою опитування є визначення рівня професійної направленості студентів, що виражається в прагненні до оволодіння одержуваною професією і бажанні працювати по ній.

Для підвищення достовірності результатів опитувальник збалансований за кількістю позитивних і негативних відповідей: варіантам «так» і «ні» по кожній шкалі відповідає рівне число пунктів опитувальника. В інструкції вказується не безпосередня мета опитувальника, а більш глобальна, суспільно значуща мета, досягнення якої є важливим і для кожного піддослідного. Введено також буферні питання, зміст яких відповідає меті дослідження, вказаної в інструкції. Тест рекомендується для анонімного дослідження.

На відміну від традиційних варіантів відповіді типу «так» і «ні», які, як показувала психодіагностична практика часто викликають у піддослідних труднощі при виборі відповіді внаслідок своєї категоричності, в опитувальнику УПН пропонується більш розширений набір можливих відповідей: «вірно», «мабуть, вірно», «мабуть, невірно», «невірно». при обробці результатів представлені піддослідні відповіді об'єднуються в дві категорії: позитивні відповіді («вірно», «мабуть, вірно») і негативні («мабуть, невірно», «невірно»).

***Зміст тесту-опитувальника.***

**Інструкція.** З метою пошуку шляхів вдосконалення підготовки фахівців, зокрема для забезпечення кожній людині можливостей отримати бажану професію і працювати в ній, пропонуємо Вам взяти участь у нашому дослідженні. Для цього, уважно прочитайте наведені нижче судження, відзначте в листі відповідей, навпроти номера судження, один з варіантів відповідей, відповідний Вашій думці: Вірно + +; Мабуть, правильно +; Мабуть, невірно; Невірно.

Просимо Вас щиро висловити думку, яка наявна на момент відповіді.

1. Кожна людина має мати можливість отримати ту професію, яка їй подобається, відповідає його інтересам і схильностям.

2. Якби мені випала можливість почати вчитися заново, то я вибрав би ту ж професію, яку зараз здобуваю.

3. Вимушено вчуся на даному факультеті в силу певних обставин, а не маю бажання отримати дану професію.

4. Мое бажання отримати дану професію і працювати по ній є достатньо стійким і обґрунтованим.

5. Вчуся насамперед для того, щоб здобути вищу освіту, здобута професія мені мало цікава.
6. Бачу мало хорошого для себе в моїй майбутній професії.
7. Захоплення і заняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.
8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.
9. За власною ініціативою читаю додаткову літературу, що має відношення до майбутньої професії.
10. Після закінчення навчання буду далі вдосконалюватися і підвищувати кваліфікацію по одержуваній зараз професії, щоб працювати по ній більш ефективно.
11. Здобута мною професія і робота по ній навряд чи принесуть мені в майбутньому моральне задоволення.
12. Постараюся взяти всіх необхідних заходів, щоб не працювати по одержуваній професії.
13. Навіть якщо це важко, після закінчення навчання буду прагнути знайти роботу (і працювати) по отриманій зараз професії.
14. На даний момент працюю (або хочу знайти роботу) за обраним фахом.
15. У мене немає бажання працювати за обраним фахом.
16. При нагоді прагну познайомитися з роботою фахівців у галузі обраної професії.
17. Якщо я і буду працювати по здобутій зараз професії, то недовго.
18. Робота по здобутій професії дозволить мені в майбутньому в повній мірі проявити себе, свої здібності.
19. Після закінчення навчання бажаю отримати другу професію і працюватиму за нею.
20. У житті людини не все залежить від неї самої, і їй доводиться іноді миритися з обставинами.

**Обробка результатів.** Підрахунок показників опитувальника здійснюється відповідно до ключа, де «Так» означає позитивні відповіді (вірно;мабуть, вірно), а «Ні» - негативні (Мабуть, невірно; невірно).

Ключ

Так 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18

Ні 3, 5, 6, 8, 12, 12, 15 17, 19

За кожний збіг з ключем нараховується один бал. Чим вище сумарний бал, тим вище рівень професійної спрямованості.

Відповіді на питання 1 і 20 при обробці результатів не враховуються. Високі показники по тесту свідчать про те, що студент прагне до оволодіння обраною професією, здобута ним професія подобається йому; він хоче в майбутньому працювати і далі вдосконалюватися за даною професією; в вільний час займається справами, що мають відношення до майбутньої професії; має коло знайомих - фахівців в області обраної професії; вважає свою професію справою свого життя.

Низькі показники свідчать про те, що студент вимушено вчиться на даному факультеті; вступ до навчального закладу обумовлено не інтересом до майбутньої професії і бажанням працювати по здобутій спеціальності, а другими причинами, наприклад, підпорядкуванням вимогам батьків, близькістю до дому та ін.; студент не бачить нічого хорошого для себе у своїй майбутній професії; придбана професія йому малоцікава; при можливості хоче змінити професію, отримати іншу спеціальність і працювати по ній.

## Методика для діагностики навчальної мотивації студентів

(А. А. Реан, В. А. Якунін, модифікація Н. Ц. Бадмаєва)

[Бадмаєва, Н. Ц. (2004). Методика для діагностики учебной мотивации студентов (АА Реан и ВА Якунин, модификация НЦ Бадмаевой)].

**Призначення тесту.** Діагностика навчальної мотивації студентів.

**Опис тесту.** Методика розроблена на основі опитувальника А. А. Реан і В.А.Якуніна. До 16 тверджень вищезазначеного опитувальника додані твердження, що характеризують мотиви навчання, виділені В.Г.Леонтевим, а також твердження, що характеризують мотиви навчання, отримані Н. Ц. Бадмаєвою в результаті опитування студентів і школярів. Це комунікативні, професійні, навчально-пізнавальні, широкі соціальні мотиви, а також мотиви творчої самореалізації, уникнення невдачі і престижу.

**Інструкція:** Оцініть за 5-бальною системою наведені мотиви навчальної діяльності за значимістю для Вас: 1 бал відповідає мінімальній значущості мотиву, 5 балів - максимальній.

Просимо Вас щиро висловити думку, яка наявна на момент відповіді.

1. Вчуся, тому що мені подобається обрана професія.
2. Вчуся, щоб забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
3. Хочу стати фахівцем.
4. Щоб дати відповіді на актуальні питання, що належать до сфери майбутньої професійної діяльності.
5. Хочу повною мірою використовувати наявні у мене задатки, здібності і схильності до обраної професії.
6. Щоб не відставати від друзів.
7. Щоб працювати з людьми, треба мати глибокі і всебічні знання.
8. Тому що хочу бути в числі кращих студентів.
9. Тому що хочу, щоб наша навчальна група стала кращою в університеті.
10. Щоб заводити знайомства і спілкуватися з цікавими людьми.
11. Тому що отримані знання дозволять мені добитися всього необхідного.
12. Необхідно закінчити університет, щоб у знайомих не змінилася думка про мене, як в спосібній, перспективній людині.
13. Щоб уникнути осуду і покарання за погане навчання.
14. Хочу бути шанованою людиною навчального колективу.
15. Не хочу відставати від однокурсників, не бажаю опинитися серед відстаючих.
16. Тому що від успіхів у навчанні залежить рівень моєї матеріальної забезпеченості в майбутньому.
17. Успішно вчитися, скласти іспити на «добре» і «відмінно».
18. Просто подобається вчитися.
19. Потрапивши в університет, вимушений вчитися, щоб закінчити його.
20. Бути постійно готовим до чергових занять.
21. Успішно продовжити навчання на подальших курсах, щоб дати відповіді на конкретні навчальні питання.
22. Щоб придбати глибокі і міцні знання.
23. Тому що в майбутньому думаю зайнятися науковою діяльністю за фахом.

**Ключ до тесту і обробка результатів тесту**

Шкала 1. Комунікативні мотиви: 7, 10, 14, 32.

Шкала 2. Мотиви уникнення: 6, 12, 13, 15, 19.

Шкала 3. Мотиви престижу: 8, 9, 29, 30, 34.

Шкала 4. Професійні мотиви: 1, 2, 3, 4, 5, 26.

Шкала 5. Мотиви творчої самореалізації: 27, 28.

Шкала 6. Учбово-пізнавальні мотиви: 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24.

Шкала 7. Соціальні мотиви: 11, 16, 25, 31, 33.

При обробці результатів тестування необхідно підраховувати середній показник за кожною шкалою опитувальника.

### Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д. Леонтєва

[Леонтєв, Д. А. (1998). *Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени. Психологическое обозрение, 1, 47*].

**Інструкція:** Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Виберіть одне з двох тверджень, яке, на вашу думку найбільше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3, залежно від того, наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на вашу думку, однаково правильні)

**ПІБ** \_\_\_\_\_

Стать \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Освіта. \_\_\_\_\_

1	Здебільшого, я дуже нудьгую.	3210123	Здебільшого, я сповнений енергії
2	Життя здається мені завжди хвилюючим і захоплюючим	3210123	Життя здається мені абсолютно спокійним і рутинним
3	В житті я не маю визначеної мети і намірів	3210123	В житті я маю дуже ясну мету і наміри.
4	Моє життя здається мені вкрай безглуздим і безцільним.	3210123	Моє життя здається мені цілком осмисленим і цілеспрямованим
5	Кожен новий день здається мені завжди новим і не схожим на інші	3210123	Кожен день здається мені абсолютно схожим на всі інші.
6	Коли я вийду на пенсію, то займусь цікавими справами, якими завжди мріяв зайнятися.	3210123	Коли я вийду на пенсію, то намагатимусь не обтяжувати себе ніякими турботами.
7	Моє життя склалося саме так, як я мріяв.	3210123	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв
8	Я не досяг успіхів у здійсненні своїх життєвих планів.	3210123	Я здійснив багато чого з того, що було мною заплановано в житті
9	Моє життя беззмістовне і нецікаве	3210123	Моє життя наповнене цікавими справами
10	Якби мені довелося підводити сьогодні підсумок свого життя, то я б сказав, що воно було цілком осмисленим	3210123	Якби мені довелося сьогодні підводити підсумок свого життя, то я б сказав, що воно не мало сенсу
11	Якби я міг вибирати, то побудував би своє життя абсолютно інакше	3210123	Якби я міг вибирати, то я прожив би життя ще раз так само, як живу зараз
12	Оточуючий мене світ часто породжує в мені розгубленість і хвилювання	3210123	Оточуючий мене світ, він зовсім не викликає в мене відчуття хвилювання і розгубленості
13	Я людина дуже обов'язкова.	3210123	Я людина зовсім не пунктуальна
14	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за своїм бажанням.	3210123	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати через вплив вроджених здібностей і обставин
15	Я, безумовно, можу назвати себе цілеспрямованою людиною	3210123	Я не можу про себе сказати, що я є цілеспрямованою людиною
16	В житті я ще не відчув свого покликання і не маю ясних намірів.	3210123	В житті я знайшов своє покликання до певної мети.
17	Мої життєві погляди ще не визначилися	3210123	Мої життєві погляди цілком визначилися
18	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання і цікаві цілі в житті	3210123	Я не впевнений в тому, що здатний знайти покликання і цікаву мету в житті
19	Моє життя в моїх руках і я сам ним керую.	3210123	Моє життя не підвладне мені, оскільки воно керується зовнішніми подіями.
20	Мої повсякденні справи приносять мені задоволення і приємність.	3210123	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності і переживання.

**Ключі до шкал тесту СЖО**

Для підрахунку балів необхідно перевести відзначені випробовуваним позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки по висхідній або низхідній асиметричній шкалі за наступним правилом:

У висхідну шкалу **1 2 3 4 5 6 7** переводяться пункти *1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17*.

В низхідну шкалу **7 6 5 4 3 2 1** переводяться пункти *2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20*.

Ось приклад переведення відповідей на перші п'ять пунктів тесту в оцінки за асиметричними шкалами:

1. 3 2 1 0 1 2 3 -> 3

2. 3 2 1 0 1 2 3 -> 1

3. 3 2 1 0 1 2 3 -> 4

4. 3 2 1 0 1 2 3 -> 5

5. 3 2 1 0 1 2 3 -> 2

Після цього підсумовуються бали асиметричних шкал, відповідні позиціям, відзначеним випробовуваним.

Загальний показник ОЖ - всі **20** пунктів тесту;

Субшкала 1 (*Мета*) - пп. **3, 4, 10, 16, 17, 18**.

Субшкала 2 (*Процес*) - пп. **1, 2, 4, 5, 7, 9**

Субшкала 3 (*Результат*) - пп. **8, 9, 10, 12, 20**.

Субшкала 4 (*Локус контролю –Я*) - пп. **1, 15, 16, 19**.

Субшкала 5 (*Локус контролю - життя*) - пп. **7, 10, 11, 14, 18, 19**.

Норми, необхідні для оцінки результатів, приведені в таблиці 2.

### **Інтерпретація субшкал тесту СЖО:**

**1. Мета в житті.** Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті випробовуваного цілей на майбутнє, які надають життю смислу, спрямованості і тимчасової перспективи. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, що живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим, високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, але й прожектера, плани якого не мають реальної опори ж теперішньому часі і не підкріплюються особистісною відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, зважаючи на показники за іншими шкалами СЖО.

**2. Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.** Зміст цієї шкали співпадає з відомою теорією про те що єдиний смисл життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, чи сприймає випробуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і сповнений смислу. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою - ознака невдоволеності своїм життям в теперішньому часі; при цьому, проте, їй можуть додавати повноцінного смислу спогади минулого або націленість в майбутнє.

**3. Результативність життя або задоволеність самореалізацією.** Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивно і осмислено його прожито. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризуватимуть людину, яка доживає своє життя, у якої все вже в минулому, але минуле здатне надати смислу залишку життя. Низькі бали - невдоволеність прожитою частиною життя.

**4. Локус контролю-Я (Я - господар життя).** Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особу, володіючу достатньою свободою вибору, аби побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і розумінням смислу. Низькі бали – свідчать про невіру в свої сили та здатність контролювати події власного життя.

**5. Локус контролю-життя або керованість життям.** При високих балах - переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно ухвалювати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали - фаталізм, переконаність в тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

## Методики діагностики компетентнісного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до соціальної роботи у ТГ

### Додаток Д 13

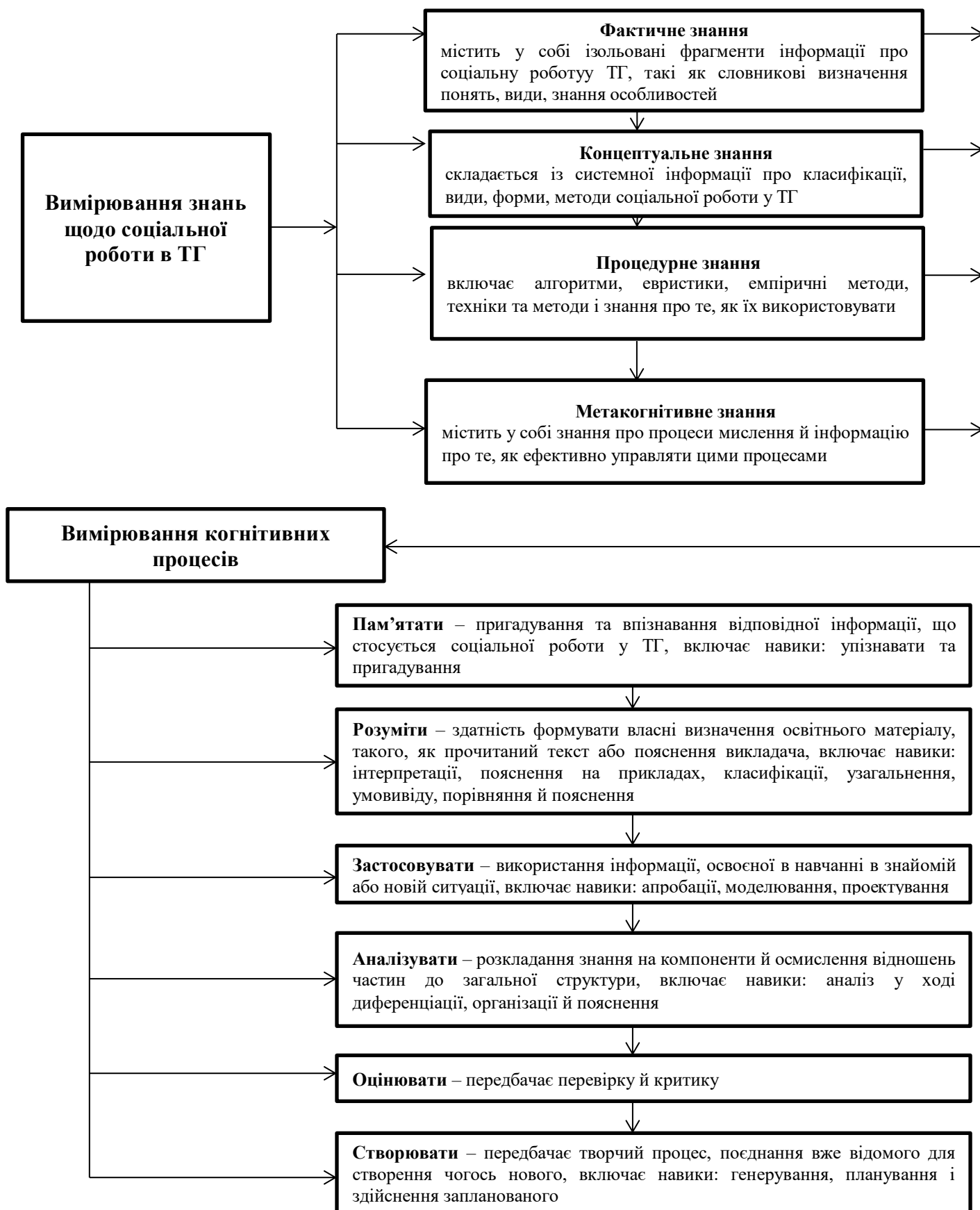
**Методика діагностики рівня сформованості у майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних і специфічних вмінь, практико-орієнтованих навиків, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг у ТГ.**

#### Таксономія освітніх цілей у пізнавальній сфері (Б. Блум, Л. Андерсен)

[Anderson, L. W. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: Addison Wesley Longman. 302; Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals: Handbook I, cognitive domain*. New York : Longman.]

#### Таксономія освітніх цілей Б. Блума

№ з/п	Категорія	Визначення	Конкретні дії, що свідчать про досягнення даного рівня	Ключові слова
1	<b>Знання</b>	Запам'ятовування та пригадування, відтворення інформації (вивченого матеріалу) – від конкретних фактів до цілісної теорії.	- трактування понять, визначення особливостей, форм, методів і процедур та принципів.	Визначати, описувати, називати, дізнаватися, відтворювати, впливати.
2	<b>Розуміння</b>	Розуміння суті, змісту, уміння перефразувати та подавати основну думку, ідею, інтерпретація матеріалу та перетворення з однієї форми вираження в іншу, припущення про подальший розвиток явищ, подій, процесів.	- пояснення суті, змісту фактів, правил, принципів; - перетворення словесного матеріалу в ідеї, принципи, поняття; - приблизний опис майбутніх результатів, що впливають із наявних даних.	Узагальнювати, синтезувати, перетворювати, перефразувати, інтерпретувати, наводити приклади.
3	<b>Застосування</b>	Уміння використовувати наявну інформацію, концепцію, ідею (вивчений матеріал) у конкретних умовах і нових ситуаціях.	- застосування форм, методів, застосування засобів індивідуально, залежно від конкретних практичних ситуацій; - використання понять і принципів у нових ситуаціях.	Вибудовувати, підбирати, моделювати, проєктувати, прогнозувати, організовувати.
4	<b>Аналіз</b>	Уміння синтезувати, розділяти, виділяти необхідну інформацію, ідею, концепцію (матеріал) на складові частини так, щоб ясно виступала структура і з можливістю подальшого застосування його частин.	- виділення частини цілого; - виявлення взаємозв'язків між ними; - визначення принципів організації цілого; - знаходження помилок у логіці міркування; - знаходження розходжень між фактами і наслідками; - оцінювання значимості даних.	Зрівнювати, пропоставляти, розбивати, синтезувати, виділяти, відбирати, розмежовувати.
5	<b>Синтез</b>	Уміння комбінувати, по'єднувати деталі, елементи, ідеї для створення єдиного цілого, яке має новизну	- написання виступу, доповіді, заходу; - пропонування плану його проведення, презентації організації; - складання схеми.	Групувати, узагальнювати, реконструювати, організовувати.
6	<b>Оцінка</b>	Уміння робити судження щодо цінності того або іншого наявного матеріалу.	- оцінювання логіки побудови заходу; - оцінювання відповідності висновків меті та отриманим даним; - оцінювання значимості того або іншого продукту діяльності.	Оцінювати, криптикувати, судити, виправдувати, заперечувати, підтримувати.





**Вимірювання рівня сформованості у майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних іспецифічних вмінь, практико-орієнтованих навичок, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг у ТГ**  
**(на основі застосування уточненої таксономії Б. Блума Л. Андерсена)**  
*[розроблено автором]*

Категорія	Навички	Приклад
<b>Пам'ятати</b> – видобувати необхідну інформацію з пам'яті	Упізнавання	- упізнати різновиди соціальної роботи у ТГ; - відповісти на будь-яке питання, яке має відношення до процесу надання соціальних послуг у ТГ.
	Пригадування	- визначення поняття «грумада», «територіальна грумада», «соціальна робота в ТГ»; - записати по пам'яті специфіку організації соціальної роботи в ТГ та процес надання соціальних послуг у ТГ на сучасному етапі.
<b>Розуміти</b> – створювати значення на базі навчальних матеріалів або досвіду	Інтерпретація	- визначити особливості соціальної роботи у ТГ; - побудувати та відобразити концептуальну схему процесу надання соціальних послуг у ТГ; - визначити роль соціального працівника як надвача соціальних послуг в ТГ.
	Наведення прикладів	- навести приклад соціальної послуги, передбаченої для надання у ТГ та процедурі її надання; - назвати основні форми та методи соціальної роботи у ТГ.
	Класифікація	- співвіднести поняття «грумада» та «територіальна грумада»; - назвати основні теорії соціальної роботи у ТГ; - виділити базові та концептуальні моделі соціальної роботи у ТГ.
	Узагальнення	- придумати назву заходу для отримувачів послуг у ТГ та спробувати презентувати свою ідею.
	Умовивід	- здогадатися про значення невідомого поняття з контексту; - прийняти рішення та знайти вихід із ситуації, що склалася.
	Порівняння	- описати та порівняти досвід організації соціальної роботи у ТГ за кордоном та в Україні.
	Пояснення	- пояснити різницю між «формою» і «методом»; - пояснити доцільність застосування того чи іншого методу в процес роботи з тию чи іншою категорією клієнтів у ТГ.
<b>Застосувати</b> – використовувати процедуру	Виконання	- розробити план заходу, алгоритм технології відповідно до наявного запиту; - з'ясувати, що доцільно враховувати при наданні соціальних послуг різним категоріям клієнтів у ТГ.
	Застосування	- підібрати технологію/форму/метод соціальної роботи у роботі з клієнтом, відповідно до запропонованої ситуації - відредагувати технологію, оцінити соціальний проект/програму, що пропонується.

<b>Аналізувати</b> – вичленовувати із поняття кілька частин й описувати те, як частини співвідносяться із цілим	<b>Диференціація</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вичленувати істотні характеристики запропонованої для аналізу проблеми, які треба враховувати в процесі організації соціальної роботи/ надання соціальних послуг;</li> <li>- скласти орієнтовний план роботи соціального працівника у ТГ з інформування населення про послуги, що надаються в ТГ.</li> </ul>
	<b>Організація</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відсортувати файли каталогу за типами;</li> <li>- намалювати схему, яка дозволить залучити наявні та потенційні ресурси до організації процесу надання соціальних послуг у ТГ;</li> <li>- намалювати схему об'єктів предметної області та пояснити, як вони пов'язані між собою, які мають властивості, яке відношення до організації надання соціальних послуг у ТГ.</li> </ul>
	<b>Співвіднесення</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- визначити доцільність проведення того чи іншого заходу на основі врахування інтересів, бажань жителів ТГ;</li> <li>- ознайомитися з вмістом діяльності запропонованої громадської організації та визначити доцільність її залучення до надання соціальних послуг у ТГ.</li> </ul>
<b>Оцінювати</b> – робити судження, засновані на критеріях і стандартах	<b>Перевірка</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- брати участь у роботі групи, оцінити аргументацію ідей і логіку аргументації колег;</li> <li>- проаналізувати план проекту соціального заходу на предмет доцільності його проведення у ТГ.</li> </ul>
	<b>Критика</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- після розробки критеріїв оцінки соціального проекту, проаналізувати, наскільки добре проект відповідає визначеним критеріям;</li> <li>- аргументувати доцільність використання того чи іншого методу у процесі роботи із запропонованою категорією клієнтів;</li> <li>- оцінити переконливість аргументів «за» і «проти»</li> </ul>
<b>Створити</b> – з'єднати частини, щоб з'явилося щось нове й визначити компоненти нової структури	<b>Генерація</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- запропонувати шляхи поліпшення процесу надання соціальних послуг у ТГ;</li> <li>- запропонувати набір альтернатив, технологій, які дозволять вирішити ряд питань та покращити якість надання соціальних послуг у ТГ;</li> <li>- визначити кілька альтернативних гіпотез, заснованих на вказаних критеріях.</li> </ul>
	<b>Планування</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- розробити технологію/алгоритм роботи з отримувачами послуг відповідно до запропонованої ситуації.</li> <li>- розробити алгоритм технології введення випадку, відповідно до запропонованої ситуації.</li> </ul>
	<b>Виробництво</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- створити та опублікувати на Інтернет-сайті організації, які є провайдером соціальних послуг;</li> <li>- створити власний блог певної тематики.</li> </ul>

**Вимірювання рівня сформованості у майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних іспецифічних вмінь, практико-орієнтованих навиків, що забезпечують ефективність професійної діяльності з надання соціальних послуг у ТГ.**

**(на основі застосування уточненої таксономії Б. Блума Л. Андерсена)**

*[систематизовано автором]*

№ з/п	Рівень знань	Визначення	Приклад
1	<b>Фактичне знання</b>	Знання термінології	Словникові поняття, глосарій, особливостей соціальної роботи у ТГ
	– базова інформація	Знання специфічних деталей та елементів	Логічна побудова соціальної роботи у ТГ
2	<b>Концептуальне знання</b> – відношення між частинами великої структури	Знання класифікації і категорій	Види соціальних послуг у ТГ, види теорій, меделей, технологій, етапи їх побудови, різновиди форм та методів, засобів
		Знання принципів і способів узагальнень	Зміст, мета, завдання, принципи роботи соціального працівника у Тг як провайдера соціальних посуг, його функції та рольовий репертуар
		Знання теорій, моделей і структур	Знання особливостей реалізації технологій, створення умов для ефективної життєдіяльності членів ТГ
3	<b>Процедурне знання</b> – як робити що-небудь	Володіння специфічними навичками й алгоритмами	Послідовність дій при надання соціальних посуг у ТГ, підбір форм і методів залежно від вікових, психологічних та фізіологічних особливостей отримувачів послуг, уміння з підготовки та проведення відповідних заходів задля покращення умов життєдіяльності членів ТГ
		Володіння специфічними техніками та методами	Вміння залучати наявні та необхідні ресурси при організації та надання соціальних послуг у ТГ;
		Знання того, коли варто застосовувати відповідні процедури	Знаходити спільну мову з об'єктами та суб'єктами надання соціальних послуг у ТГ
			Доцільність реалізації технологій у роботі з різними категоріями клієнтів у процесі надання соціальних послуг у ТГ.
4	<b>Метакогнітивне знання</b> – знання мислення в цілому й власного мислення зокрема	Стратегічне знання	Особливості організації соціальної роботи у ТГ за кордоном
		Знання про когнітивні завдання, включаючи відповідне контекстне й умовне значення	Різні вимоги, які ставляться до процесу організації соціальної роботи у ТГ
		Самопізнання	Необхідність використання діаграм і схем для кращого розуміння та засвоєння необхідної інформації з метою налагодження ефективного процесу надання соціальних послуг у ТГ

**Вимірювання рівня сформованості у майбутніх соціальних працівників освітнього рівня магістр системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних і специфічних вмінь, практико-орієнтованих навиків з організації, адміністрування та надання соціальних послуг у ТГ.**

**(на основі застосування уточненої таксономії Б. Блума Л. Андерсена)  
[розроблено автором]**

Категорія	Навички	Приклад
<b>Пам'ятати</b> – видобувати необхідну інформацію з пам'яті	Складати перелік	- обов'язків практичного соціального працівника у ТГ; - відповісти на будь-яке питання, яке має відношення до організації процесу надання соціальних послуг у ТГ.
	Пригадування	- скласти соціальний паспорт ТГ ; - зобразити по пам'яті структуру відділу/Центру надання соціальних послуг у ТГ та процес надання соціальних послуг.
<b>Розуміти</b> – створювати значення на базі навчальних матеріалів або досвіду	Інтерпретація	- визначити моделі надання соціальних послуг у ТГ; - побудувати та відобразити концептуальну схему налагодження міжмуніципального співробітництва у ТГ; - визначити роль фахівця з соціальної роботи в організації процесу надання соціальних послуг в ТГ.
	Наведення прикладів	- навести приклад доцільності проведення супервізії в соціальній роботі у ТГ; - назвати основні форми та методи медіації.
	Класифікація	- співвіднести поняття «грумада» та «територіальна громада»; - назвати основні способи поширення інформації у ТГ; - виділити види супервізії в соціальній роботі.
	Узагальнення	- спланувати соціальне замовлення на основі оцінки потреб ТГ;
	Умовивід	- спланувати роботу відділу/центру на основі наявного соціального паспорта ТГ; - прийняти рішення про перелік соціальних послуг і спосіб їх надання;
	Порівняння	- описати та порівняти досвід організації соціальної роботи у ТГ за кордоном та в Україні.
	Пояснення	- пояснити різницю між «формою» і «методом»; - пояснити доцільність застосування того чи іншого методу в процес роботи з тєю чи іншою категорією клієнтів у ТГ.
<b>Застосувати</b> – використовувати процедуру	Виконання	- розробити операційний та стратегічний план роботи відділу/центру ТГ; - розподілити наявні у ТГ ресурси при наданні соціальних послуг різним категоріям клієнтів у ТГ.
	Застосування	- укомплектувати працівниками відділ/центр надання соціальних послуг у ТГ в залежності від кількості клієнтів та їх потреб; - залучити додаткові ресурси при проектування соціальної послуги у громаді
<b>Аналізувати</b> – вичленувати	Диференціація	- вичленувати базові проблеми ТГ та розробити проекти, спрямовані на їх вирішення;

із поняття кілька частин й описувати те, як частини співвідносяться із цілим		- скласти орієнтовний план роботи соціального працівника у ТГ з інформування населення про послуги, що надаються в ТГ.
	Організація	- організувати роботу фокус групи та виступити модератором; - взяти участь у засіданні робочої групи з питань планування простору у ТГ; - визначити пріоритетні напрямки розвитку ТГ на найближчий рік.
	Співвіднесення	- визначити доцільність впровадження інноваційних підходів, форм, методів у процес надання соціальних послуг у ТГ; - ознайомитися з вмістом діяльності запропонованої громадської організації та визначити доцільність її залучення до надання соціальних послуг у ТГ.
Оцінювати – роботи судження, засновані на критеріях і стандартах	Перевірка	- здійснити моніторинг та оцінку якості послуг, що надаються у ТГ; - проаналізувати доцільність та ефективність реалізації соціального проекту, спрямованого на покращення умов життєдіяльності у ТГ.
	Критика	- після розробки критеріїв оцінки соціального проекту, проаналізувати, наскільки добре проект відповідає визначеним критеріям; - аргументувати доцільність залучення та розподілу наявних ресурсів у залежності від постіб клієнтів; - оцінити переконливість аргументів «за» і «проти»
Створити – з'єднати частини, щоб з'явилося щось нове й визначити компоненти нової структури	Генерація	- запропонувати шляхи покращення роботи відділу/центру надання соціальних послуг у ТГ; - запропонувати способи для покращення якості надання соціальних послуг у ТГ.
	Планування	- розробити технологію/алгоритм проведення переговорів/нарад з провайдерами послуг; – розробити алгоритм моніторингу та оцінки соціальних проектів, що реалізуються на рівні ТГ.
	Виробництво	- індивідуалізувати отримувачів соціальних послуг; - створити власний блог певної тематики.

**Вимірювання рівня сформованості у майбутніх соціальних працівників освітнього рівня магістр системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних і специфічних вмінь, практико-орієнтованих навиків з організації, адміністрування та надання соціальних послуг у ТГ.**

**(на основі застосування уточненої таксономії Б. Блума Л. Андерсена)**

*[систематизовано автором]*

№ з/п	Рівень знань	Визначення	Приклад
1	<b>Фактичне знання</b> – базова інформація	Пригадування інформації	Словникові поняття, глосарій, особливостей організації соціальної роботи у ТГ та діяльності соціальних агентств;
		Знання специфічних деталей, елементів, фактів, подій	Побудова відділу/центру надання соціальних послуг.
2	<b>Концептуальне знання</b> – відношення між частинами великої структури	Знання класифікації і категорій	Види соціальних послуг у ТГ, види теорій, меделей, технологій, етапи їх побудови, різновиди форм та методів, засобів
		Знання принципів і способів узагальнень	Зміст, мета, завдання, принципи надання соціальних послуг у ТГ, функції та рольовий репертуар фахівців із соціальної роботи в громаді
		Знання теорій, моделей і структур	Знання моделей надання соціальних послуг, інноваційних підходів до їх надання у ТГ.
3	<b>Процедурне знання</b> – як робити що-небудь	Володіння специфічними навичками й алгоритмами	Планування, організація, адміністрування, моніторинг та оцінка процесу надання соціальних послуг у ТГ; Здійснення оцінки соціальних потреб та проблем, соціального замовлення;
		Володіння специфічними техніками та методами	Вміння планувати, організовувати та надавати соціальних послуг у ТГ; Впроваджувати сучасні інноваційні технології у роботу провайдерів соціальних послуг;
		Знання того, коли варто застосовувати відповідні процедури	Налагодити партнерську взаємодію, укласти договори про співробітництво; Доцільність розробки та реалізації соціальних програм та проектів для покращення умов життєдіяльності у ТГ.
4	<b>Метакогнітивне знання</b> – знання мислення в цілому й власного мислення зокрема	Стратегічне знання	Механізми організації діяльності соціальної служби; соціальної роботи у ТГ за кордоном
		Самопізнання	Необхідність використання діаграм і схем для кращого розуміння та засвоєння необхідної інформації з метою налагодження ефективного процесу надання соціальних послуг у ТГ

**Рівні сформованості компетентнісного компонента готовності майбутніх соціальних працівників освітнього рівня бакалавр і магістр до роботи в ТГ (на основі застосування уточненої таксономії Б. Блума Л. Андерсена) для визначення рівнів сформованості системи теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань, професійних іспецифічних вмінь, практико-орієнтованих навиків**  
*[систематизовано автором]*

Рівень сформованості	Рівень знань	Рівень когнітивного процесу
Низький (базовий)	<i>1.Фактичне</i> знання – знання ізольованих фрагментів інформації (словникові визначення, специфічні деталі).	<i>1.Памя'тати</i> – здатність пригадувати та упізнавати відповідну інформацію, що стосується соціальної роботи у ТГ.
Середній (реконструктивний)	<i>2.Концептуальне</i> знання – знання співвідношень між частинами структури, завдяки яким вона діє як одне ціле (поняття, класифікації, види, способи узагальнень, моделі, структури). <i>3.Процедурне</i> знання – знання специфічних технологій, алгоритмів, евристик, форм, методів, засобів організації освітньо-дозвілєвої діяльності знання про те, коли та як їх використовувати.	<i>2.Розуміти</i> – здатність формувати власні значення з навчального матеріалу або досвіду шляхом здійснення інтерпретації, наведення прикладів, класифікації, узагальнення, умовиводу, порівняння, пояснення. <i>3.Застосовувати</i> – здатність використання процедури, освоєної в навчанні в знайомій або новій ситуації. <i>4.Аналізувати</i> – здатність розкладати знання на компоненти й описувати відношення частин до загальної структури (виділення частин цілого, порівняння, протиставлення, співвіднесення, розмежування, диференціація істотного і неістотного, виявлення взаємозв'язків, принципів організації).
Високий (творчий)	<i>4.Метакогнітивне</i> знання – знання особливостей організації освітньо-дозвілєвої діяльності із врахуванням вікових особливостей об'єктів, про ефективне управління цими процесами.	<i>5.Оцінювати</i> – здатність робити судження про цінність, засновані на критеріях і стандартах (перевіряти, критикувати, судити, виправдовувати, заперечувати, підтримувати). <i>6.Створювати</i> – здатність комбінувати, з'єднувати компоненти, ідеї для створення цілого, яке не має новизни (групування, узагальнення, реконструкція, генерація, планування, виробництво).





**Анкета для виявлення здатності студентів  
до професійної креативності та творчості**

*[розроблено автором]*

*Шановні друзі!*

*Висловіть, будь-ласка, своє ставлення (позначивши «так» чи «ні») до наведених тверджень.*

1. Я завжди шукаю нестандартні шляхи вирішення проблемних ситуацій.
2. Якщо є вибір, то я надаю перевагу організації творчого заходу соціального характеру, аніж глибокому розгляду теоретичних питань.
3. Мені подобається добирати цікавий матеріал, створювати оригінальні сценарії для проведення соціальних активностей.
4. Мені подобається знаходити різні варіанти вирішення проблемних ситуацій – це цікаво.
5. Мені подобається добирати цікавий переконливий матеріал для розвитку гуманістичної спрямованості особистості.
6. Мені подобається установлювати причинно-наслідкові зв'язки процесів та явищ.
7. Мені подобається працювати як з дітьми так і з дорослими, сприяючи їхньому розвитку.
8. Вважаю, що найкраща атмосфера занять – атмосфера творчого пошуку.
9. Завжди застосовую творчий підхід до вирішення професійних завдань.
10. Мене не задовольняють стереотипи, алгоритми у вирішенні соціальних проблем.
11. Я можу творчо застосовувати знання й вміння з дисциплін зі спеціальності на практиці.
12. Для того, щоб знайти ефективний творчий підхід до вирішення соціальної проблеми, задоволення потреби особи/сімі в СЖО, розвитку системи цінностей, значущих особистісних якостей особистості під час волонтерського заходу я працюю не жалкуючи часу і сил.

**Дякуємо за співробітництво! Бажаємо успіху!**

**Анкета для виявлення активності майбутніх фахівців з соціальної роботи у ТГ у професійному самовиявленні**

*[розроблено автором]*

**1. Чи долучаєтеся Ви до розробки соціальних програм та проектів задля вирішення соціальних проблем, задоволення потреб та інтересів жителів міста/села в якому ви проживаєте?**

- а) лише коли це потрібно для складання заліку чи іспиту;
- б) іноді, оскільки це можливість виявити себе перед викладачем;
- в) це чудова можливість перевірити свої професійні і творчі здібності

**2. Ви приймаєте участь у розробці й реалізації соціальних активностей, соціально-виховних заходів у різних соціальних сферах тому, що:**

- а) цього вимагає викладач;
- б) це можливість виявити себе у колективі;
- в) із задоволенням, це чудова можливість як для особистісного й професійно-творчого вдосконалення, так і для покращення навколишнього світу;

**3. Яким є Ваше ставлення до розробки й реалізації просвітницьких, соціально-виховних, волонтерських заходів з метою покращення умов життєдіяльності членів громади?**

- а) суперечливе, вважаю це досить складним завданням, що потребує багато часу;
- б) в цілому позитивне, хотілося б приймати участь у таких заходах;
- в) позитивне, постійно приймаю участь у таких заходах, вважаю, що така участь надає значні можливості для розвитку власного творчого потенціалу, удосконалення вмінь, набуття професійної компетентності.

**4. Чи приймаєте Ви участь у практичній діяльності зі розвитку та покращення умов життєіснування у громаді під час навчання у ЗВО?**

- а) майже не приймаю, мені нецікаво, намагаюся уникати такої діяльності
- б) приймаю, якщо цього вимагає викладач;
- в) із задоволенням, вважаю таку діяльність місією соціального працівника в суспільстві;

**5. Як часто ви приймаєте участь у волонтерських заходах з метою розвитку представників різних категорій клієнтів у ТГ?**

- а) рідко, майже не приймаю;
- б) час від часу, здебільшого за компанію з іншими значущими для мені людьми;
- в) постійно, оскільки вважаю таку діяльність важливою для блага інших людей та суспільства.

**6. Чи приймаєте Ви участь у студентському самоврядуванні, активно передаєте свої знання й поширюєте досвід діяльності в студентському середовищі?**

- а) майже ні, оскільки не вважаю це важливим;
- б) іноді, принагідно, на прохання викладача;
- в) постійно.

**7. Чи співпрацюєте Ви з представниками громадських організацій, іншими соціальними суб'єктами для спільної діяльності в контексті розвитку соціальної роботи в ТГ?**

- а) не замислювався про можливість такої співпраці;
- б) іноді, на вимогу викладача чи за громадським дорученням;
- в) так, постійно.

**8. Чи приймаєте Ви участь у творчій науково-дослідницькій діяльності (олімпіадах, науково-практичних конференціях, конкурсах соціальних проєктів, соціальної реклами, діяльності наукових гуртків) для розробки оригінальних інноваційних засобів стимулювання особи/сімі в СЖО до вирішення власних проблем, розвитку?**

- а) по можливості намагаюся уникати такої діяльності;
- б) на прохання викладача, якого я поважаю, чи для підвищення оцінки з предмету;
- в) так, постійно, із задоволенням, це можливість випробувати себе у такій діяльності.

**9. Чи ініціюєте Ви самостійно проведення спільних просвітницьких, соціовиховних заходів з метою розвитку різних категорій клієнтів у різних соціальних сферах?**

- а) майже ніколи не роблю цього;
- б) час-від-часу, це можливість справити враження на викладача, підвищити оцінку з предмета, твердити себе в студентському середовищі, стати лідером колективу;
- в) так, постійно, це можливість реалізовувати власні ідеї, випробувувати власні сили в професійній діяльності.

**10. Чи поширюєте Ви знання з соціальної роботи у ТГ серед своїх рідних, знайомих і друзів, в найближчому оточенні:**

- а) майже ні, оскільки не вважаю це такою вже важливою справою;
- б) принагідно, якщо є настрій, натхнення;
- в) постійно, із задоволенням, оскільки вважаю, що це принесе користь усім (як їм самим, так і всьому суспільству);

**11. Оцініть ступінь власної соціальної активності:**

- а) не вважаю себе соціально активною особистістю;

б) приймаю участь у соціально-спрямованих акціях, виховних, волонтерських заходах, що організовуються в університеті й на факультеті;

в) є членом громадської, волонтерської організації, постійно діючим волонтером, лідером студентського самоврядування, куратором-наставником студентів молодших курсів.

**Дякуємо за відповіді!**

**Кожна відповідь а) оцінюється одним балом, б) – двома, в) – трьома балами**

Набрана сума балів 25-33 свідчить про високий рівень активності майбутніх фахівців у професійному самовиявленні, 16-24 – середній, 10-15 – низький рівень вияву показника.

## Методики для діагностування особистісно-рефлексивного компонента готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у ТГ

### Вивчення спрямованості особистості (Методика В. Смекала і М. Кучера)

*[Психологу для роботи. Діагностичні методик: збірник [Текст]/[уклад.: М. Лемак, В. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво О. Гпркуші, 2012. 616 с.: іл.]*

В основі методики Смекала - Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Баса. Методика Смекала - Кучера заснована на словесних реакціях випробуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою, або участю в них інших людей. Відповіді випробуваного залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу.

Призначення дослідження – визначення спрямованості людини: особистісної (на себе), ділової (на завдання) і колективістської (на взаємодію).

#### Інструкція:

На кожен пункт анкети можливі 3 відповіді, позначені літерами А, В, С. З відповідей на кожен пункт виберіть ту, яка найкраще виражає вашу точку зору, яка для вас найбільш цінна, або найбільше відповідає правді. Букву вашої відповіді напишіть в листі відповідей проти номера питання в стовпчику «Найбільше». Потім з відповідей на це ж питання виберіть ту, яка найдалі стоїть від вашої точки зору, найменш цінна для вас, або найменше відповідна правді. Відповідну букву напишіть проти номера питання, але в рубриці «Найменше». Для кожного питання використовуйте тільки дві літери, відповіді, що залишилися, не записуйте ніде. Над питаннями не думайте занадто довго: перший вибір самий правильний зазвичай буває найкращим. Час від часу контролюйте себе: чи правильно ви записуєте відповіді, в ті чи стовпці, чи скрізь проставлені букви. Якщо виявиться помилка, виправте її.

#### Текст опитувальника

1. Найбільше задоволення в житті дає:
  - А. Оцінка роботи.
  - В. Свідомість того, що робота виконана добре.
  - С. Свідомість, що знаходишся серед друзів.
2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:
  - А. Тренером, який розробляє тактику гри.
  - В. Відомим гравцем.
  - С. Обраним капітаном команди.
3. Кращими викладачами є ті, які:
  - А. Мають індивідуальний підхід.
  - В. Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.
  - С. Створюють в колективі атмосферу, в якій ніхто не боїться висловити свою точку зору.
4. Учні оцінюють як найгірших таких викладачів, які:
  - А. Не приховують, що деякі люди їм несимпатичні.
  - В. Викликають у всіх дух змагання.
  - С. Проводять враження, що предмет, який вони викладають, їм не цікавить.
5. Я радий, коли мої друзі:

- A. Допомагають іншим, коли надається випадок.
  - B. Завжди вірні і надійні.
  - C. інтелігентність і у них широкі інтереси.
6. Кращими друзями вважають тих:
- A. С якими складаються взаємні відносини.
  - B. Які можуть більше, ніж я.
  - C. На яких можна сподіватися.
7. Я хотів би бути відомим, як ті:
- A. Хто домігся життєвого успіху.
  - B. Хто може сильно любити.
  - C. Хто відрізняється дружелюбністю і доброзичливістю.
8. Якщо я б міг вибирати, я хотів би бути:
- A. Науковим працівником.
  - B. Начальником відділу.
  - C. Досвідченим льотчиком.
9. Коли я був дитиною, я любив:
- A. Ігри з друзями.
  - B. Успіхи в справах.
  - C. Коли мене хвалили.
10. Найбільше мені не подобається, коли я:
- A. Зустрічаю перешкоду при виконанні покладеної на мене завдання.
  - B. Коли в колективі погіршуються товариські відносини.
  - C. Коли мене критикує дорослий (учитель).
11. Основна роль школи повинна полягати в:
- A. Підготовці учнів до роботи за фахом.
  - B. Розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.
  - C. Виховання в учнів якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.
12. Мені не подобаються колективи, в яких:
- A. Недемократична система.
  - B. Людина втрачає індивідуальність в загальній масі.
  - C. Неможливо прояв власної ініціативи.
13. Якби у мене було більше вільного часу, я б використав його:
- A. Для спілкування з друзями.
  - B. Для улюблених справ і самоосвіти.
  - C. Для безтурботного відпочинку.
14. Мені здається, що я здатний на максимальне, коли:
- A. Працюю з симпатичними людьми.
  - B. У мене робота, яка мене задовольняє.
  - C. Мої зусилля досить винагороджені.
15. Я люблю, коли:
- A. Приємно проводжу час з друзями.
  - B. Інші цінують мене.
  - C. Відчуваю задоволення від виконаної роботи.
16. Якщо про мене писали в газетах, мені хотілося б, щоб:
- A. Відзначили справу, яке я виконав.
  - B. похвалили мене за мою роботу.
  - C. Повідомили про те, що мене вибрали в комітет або бюро.
17. Найкраще я вчився б, якби викладач:
- A. Мав до мене індивідуальний підхід.
  - B. стимулювати мене на більш цікава праця.
  - C. Викликав дискусію по розбираємо питань.
18. Немає нічого гіршого, ніж
- A. Образа особистої гідності.

- В. Неуспіх при виконанні важливого завдання.  
С. Втрата друзів.
19. Найбільше я ціную:  
А. Особистий успіх.  
В. Загальну роботу.  
С. Практичні результати.
20. Дуже мало людей:  
А. Дійсно радіють виконану роботу.  
В. С задоволення працюють в колективі.  
С. Виконують роботу по-справжньому добре.
21. Я не переносю:  
А. Сварки і суперечки.  
В. відкидання всього нового.  
С. Людей, які ставлять себе вище інших.
22. Я хотів би:  
А. щоб оточуючі вважали мене своїм другом.  
В. Допомогати іншим у спільній справі.  
С. Викликати захоплення інших.
23. Я люблю начальство, коли воно:  
А. Вимогливо.  
В. Користується авторитетом.  
С. Доступно.
24. На роботі я хотів би:  
А. Щоб рішення приймалися колективно.  
В. Самостійно працювати над вирішенням проблеми.  
С. Щоб начальник визнав мої достоїнства.
25. Я хотів би прочитати книгу:  
А. Про мистецтво добре уживатися з людьми.  
В. Про життя відомої людини.  
С. Типу «Зроби сам».
26. Якщо у мене були б музичні здібності, я хотів би бути:  
А. диригент.  
В. Солістом.  
С. Композитором.
27. Вільний час з найбільшим задоволенням проводжу:  
А. Дивлячись детективні фільми.  
В. В розвагах з друзями.  
С. Займаючись своїм захопленням.
28. За умови однакової фінансової успіху я б із задоволенням:  
А. Вигадав цікавий конкурс.  
В. Виграв би в конкурсі.  
С. Організував би конкурс і керував ним.
29. Для мене найважливіше знати:  
А. Що я хочу зробити.  
В. Як досягти мети.  
С. Як залучити інших до досягнення моєї мети.
30. Людина повинна вести себе так, щоб:  
А. Інші були задоволені ним.  
В. Виконати насамперед свою задачу.  
С. Не потрібно було докоряти йому за роботу.

*Ключ до опитувальника Смекала-Кучера*

НС			НВ			НЗ			
А	В	З	З	З	А	В	А	В	
В	В	З	З	А	А	А	З	В	
А	З	В	З	А	З	В	В	А	
А	З	З	В	А	А	З	В	В	
В	А	В	А	З	А	З	В	З	
З	В	В	А	З	А	В	А	З	
А	А	А	З	З	В	В	В	З	
З	А	В	В	З	З	А	В	А	
З	А	А	А	В	З	В	З	В	
З	З	З	В	В	А	А	А	В	

**Обробка результатів.** Якщо зазначена в ключі буква занесена в рубрику «Найбільше» (форма 5а), то випробуваному ставиться знак «+» по даному виду спрямованості: якщо - «Найменше», то йому ставиться знак «-». Потім підраховують кількість голосів, яке записують до відповідних стовпці підсумкової таблиці (форма 5б). Так само підраховується кількість мінусів. Далі кількість плюсів підсумовується з кількістю мінусів (з урахуванням знака!). Отриманий результат записується в підсумкову таблицю в рядок «Сума». Нарешті, до отриманого числа додається 30 (знову з урахуванням знака!). Цей показник і характеризує рівень вираженості даного виду спрямованості. Загальна сума всіх балів за трьома видами спрямованості повинна дорівнювати 90.

#### БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

№	найбільше	Менше всього	№	найбільше	Менше всього	№	найбільше	Менше всього
1.			11.			21.		
2.			12.			22.		
3.			13.			23.		
4.			14.			24.		
5.			15.			25.		
6.			16.			26.		
7.			17.			27.		
8.			18.			28.		
9.			19.			29.		
10.			20.			30.		

**Дякуємо за співробітництво!**



## Додаток Д 23

## Методика «Чи відповідальна Ви людина?» (А. Махнач)

[Психологу для роботи. Діагностичні методик: збірник [Текст]/[уклад.: М. Лемак, В. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво О. Гпркуші, 2012. 616 с.: іл.]

**Мета:** Визначення стану розвитку показника особистісного критерію сформованості ПК у студентів Вам пропонується 25 тверджень. Оберіть той варіант відповіді, який характеризує Вас. У залежності від обраної відповіді поставте позначку у одній з колонок – «Ні, не згоден» або «Так, згоден».

1. Я достатньо швидко досягаю необхідних мені результатів
2. Якщо це необхідно, я легко працюю без вихідних
3. Свою майбутню роботу вважаю відповідальною
4. Як правило, розпочате діло я доводжу до кінця
5. Я здатен бути об'єктивним в оцінці власних досягнень і невдач
6. Я завжди повертаюся до того, що зробив, і виправляю власні помилки
7. Багато людей уважають, що я відповідально ставлюся до роботи (навчання)
8. Я вважаю, що особисте життя не має впливати на роботу
9. Приймаючи рішення, я маю чітко уявляти, як воно відіб'ється на справі
10. Я завжди закінчую справи, що розпочав
11. В моєму житті було більше успіхів, ніж невдач
12. Я здатен достатньо точно визначати пріоритети у власній роботі
13. Для мене важливо, щоб моя робота приносила користь іншим
14. Якщо я буду позбавлений улюбленого заняття, життя втратить для мене сенс
15. Я вважаю, що треба постійно вдосконалювати власний професіоналізм
16. Я можу признатися у тому, що був неправий
17. Мені приємно приймати відповідальні рішення
18. Я здатен побачити власні проблеми в істинному світлі
19. Виконана справа приносить мені задоволення
20. Я здатен доводити свої плани до логічного кінця
21. Іноді трапляється, що я беру на себе зобов'язання інших
22. Якщо я погано виконаю якусь роботу, то довго почуваю себе недобре
23. Помилки моїх підлеглих – мої помилки
24. Я достатньо близько до серця приймаю проблеми інших
25. Я завжди підкорююся вказівкам начальника

**Обробка результатів.**

Підсумовуються всі відповіді „Так”, кожна з яких оцінюється в 1 бал.  
Інтерпретація результатів:

20-25 балів – високий рівень. Ви дуже відповідальна людина, у Вас розвинуте почуття обов'язку. Зазвичай Ви доводите розпочаті справи до кінця, і, якщо певні події заважають Вам реалізувати намічені плани, це завдає Вам певних незручностей. Ви людина, яка бере відповідальність за інших людей на себе, радо усім допомагає, здатна жертвувати собою в інтересах інших. Ви критично ставитися до непослідовності, неточності й інших слабостей оточуючих, тому Ви схильні будувати міжособистісні відносини, ґрунтуючись на тому, наскільки люди, які Вас оточують, відзначаються почуттям обов'язку й відповідальності. Для досягнення власних цілей Ви виявляєте наполегливість і завзятість. Ви цілеспрямовані, Ваш стиль роботи характеризується високою обов'язковістю й точністю.

15-19 балів – середній рівень. Ви, безумовно, маєте почуття відповідальності й обов'язку, але Ви маєте бути впевнені, що від Вас ніхто не буде вимагати більше того, що Ви можете зробити. Іноді Ви буваєте надто пасивними, щоб хтось із оточуючих не розцінив Ваше бажання як намагання взяти на себе кермо влади й повну відповідальність за те, що відбувається. Побоюючись цього, Ви іноді стримуєте бажання щось зробити, у той час як Ваша природна активність і працездатність цілком дозволяють Вам приймати відповідальні рішення й доводити розпочаті справи до кінця.

Менше 14 балів – низький рівень. Ви людина, схильна до спонтанних, а іноді й до непослідовних рішень. Ви часто не замислюєтесь над тим, що від Вас очікують відповідальних рішень. У майбутній професійній діяльності Ваша неточність і необов'язковість можуть призвести до конфлікту як з учнями, так і з колективом колег. Занадто легковажне відношення до своїх обов'язків, а може й до життя в цілому, не завдає Вам неприємностей лише тому, що Ви поки що не стикалися з серйозними вимогами з боку інших. Те, що Вам необхідно – це уявити, як приємно вчасно зробити все те, що заплановано, показати собі й іншим, що Ви здатні бути відповідальною людиною, здатною до прийняття вольових, відповідальних рішень.

## Додаток Д 24

**Методика для визначення сформованості соціальної відповідальності  
(за методикою визначення виду локус-контролю у ситуаціях неуспіху  
Дж. Роттера, адаптованою до умов експерименту)**

*[Психологу для роботи. Діагностичні методик: збірник [Текст]/[уклад.: М. Лемак, В. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво О. Гпркуші, 2012. 616 с.: іл.]*

*Шановні студенти! Дайте, будь-ласка, відповіді на питання «+» або «-». Визначте, чи погоджуєтесь Ви із даними твердженнями:*

1. Просування по службі залежить від вдалого поєднання обставин, аніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли прилаштуватись один до одного.
3. Хвороба – справа випадку, якщо це доля – захворієш.
4. Я глибоко зацікавлений у результативності майбутньої професійної діяльності.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. У вільний час я краще піду розважатись із друзями, аніж перегляну інформацію з цікавої для мене дисципліни в Інтернеті.
7. Зовнішні обставини (батьки, благополуччя) впливають на сімейне щастя не менше, аніж відносини подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Зазвичай, будь-яка робота є більш ефективною, якщо керівництво чітко контролює дії підлеглих, а не спирається на їхню самостійність.
10. Мої оцінки у школі часто залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою учителя), а не від моїх власних зусиль.
11. Коли я будую свої плани, я переконаний, що можу їх здійснити.
12. Те, що багатьом людям здається везінням, насправді є результатом довготривалих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більшою мірою допомогти здоров'ю людини, аніж лікарі та ліки.
14. Я завжди зважаю (ураховую) на наслідки своїх дій.
15. Я вважаю, що науково-технічний прогрес – це однозначно дуже добре для суспільства.
16. Діти виростають такими, якими їх виховали батьки.
17. Вважаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі у моєму житті.
18. Я намагаюсь не планувати далеко вперед тому, що багато залежить від того, якими будуть обставини.

19. Мої оцінки у школі більшою мірою залежали від моїх зусиль та ступеня моєї підготовленості.

20. Вважаю, що педагогічна професія є особливо відповідальною.

21. Життя більшості людей залежить від обставин.

22. Вважаю, що людина має брати відповідальність за власні успіхи і невдачі лише на себе.

23. Вважаю, що мій спосіб життя в жодній мірі не є причиною моїх хвороб.

24. Зазвичай, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіху у справах.

25. Я розумію тих, хто є прибічником обережного застосування інновацій.

26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у відносинах, що склались у моїй сім'ї.

27. Я вважаю, що лише за створених необхідних зовнішніх умов навчання (методичних, технічних) можна стати висококомпетентним спеціалістом.

28. На майбутнє покоління впливає так багато різних обставин, що виховні зусилля батьків часто стають даремними.

29. Те, що стається зі мною – діло моїх власних зусиль.

30. Мене дивують студенти, які не відвідують заняття.

31. Людина, що не змогла досягти успіху, швидше за все, не виявила достатніх зусиль для його досягнення.

32. Я відчуваю, що від значною мірою залежить щастя моєї сім'ї.

33. У неприємностях та невдачах, що були у моєму житті, більшою мірою винні інші люди, аніж я сам.

34. Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.

35. Мені подобається робота, пов'язана з відповідальною адміністративною діяльністю.

36. Я завжди усвідомлюю відповідальність за власні вчинки та поведінку

37. Я намагаюся уникати громадської роботи й пов'язаної з нею відповідальності.

38. Я усвідомлюю відповідальність за безпосередні і віддалені результати професійної діяльності (власної поведінки).

39. Я завжди вважаю за краще прийняти рішення і діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших людей або на долю.

40. Більшість невдач у моєму житті відбулось через невміння, незнання або лінощі й мало залежали від везіння або невезіння.

Порівняйте свої відповіді із ключем:

Номера питань

«+» згоден 2, 4, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40\$ «-» не згоден 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 18, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 33, 37

Результати:

Високий 30 – 40 Середній 15 – 29 Низький 10 – 14

**Дякуємо за співробітництво!**



**Методика дослідження соціально-психологічної адаптації****К. Роджерса - Р. Даймонда**

*[Психологу для роботи. Діагностичні методик: збірник [Текст]/[уклад.: М. Лемак, В. Петрище]. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво О. Гпркуші, 2012. 616 с.: іл.]*

**Процедура дослідження**

Психолог пропонує досліджуваному прочитати висловлювання та порівняти їх зі своїм досвідом. У бланку слід зазначити відповідь, базуючись на таких оцінках:

- 0 - це мене зовсім не стосується;
- 1 - це мене не стосується;
- 2 - мабуть, це мене не стосується;
- 3 - не знаю, чи це мене стосується;
- 4 - це схоже на мене, але маю сумніви;
- 5 - це схоже на мене;
- 6 - це точно я.

**Текст методики**

1. Відчуває незручність, коли вступає з кимось у діалог.
2. Не має бажання розкриватися перед іншими.
3. У всьому подобається ризик, боротьба, змагання.
4. Має до себе високі вимоги.
5. Часто сварить себе за те, що зробив.
6. Часто відчуває себе пригнобленим.
7. Має сумніви, що може подобатися особам протилежної статі.
8. Свої обіцянки виконує завжди.
9. Теплі, добрі стосунки з оточуючими.
10. Людина стримана, замкнена; тримається осторонь.
11. У невдачах звинувачує себе.
12. Людина відповідальна; на неї можна покластися.
13. Відчуває, що не у змозі змінити щось, усі зусилля марні.
14. На багато речей дивиться очима однолітків.
15. Приймає в цілому ті правила й вимоги, яких варто дотримуватись.
16. Власних переконань і правил не вистачає.
17. Подобається мріяти, іноді - вдень; важко повертається від мрії до реальності.
18. Завжди готовий до захисту і навіть нападу: переживає образи болісно, розмірковуючи над способами помсти.
19. Уміє керувати собою і власними вчинками, примушувати себе або дозволяти собі; самоконтроль для нього - не проблема.
20. Часто змінюється настрій: настає нудьга.

21. Усе, що стосується інших, не хвилює: зосереджений на собі, зайнятий собою.
22. Люди, як правило, йому подобаються.
23. Не соромиться своїх почуттів, відкрито їх виражає.
24. Серед великого скупчення людей відчуває себе дещо самотньо.
25. Нині бажає все покинути, кудись сховатися.
26. З оточуючими зазвичай вільно спілкується.
27. Важко боротися із самим собою.
28. Напружено сприймає доброзичливе ставлення оточуючих, якщо вважає, що не заслуговує на нього.
29. У душі - оптиміст, вірить у найкраще.
30. Людина вперта; таких називають важкими.
31. До людей критичний, засуджує їх, якщо вважає, що вони цього заслуговують.
32. Часто відчуває себе не тим, хто веде, а тим, кого ведуть: йому не завжди вдається думати і діяти самостійно.
33. Більшість із тих, хто його знає, добре до нього ставиться, люблять його.
34. Іноді бувають такі думки, про які не хочеться комусь розповідати.
35. Людина з привабливою зовнішністю.
36. Відчуває себе безпомічним, має потребу відчувати когось поруч.
37. Прийнявши рішення, виконує його.
38. Приймаючи самостійні рішення, не може звільнитися від впливу інших людей.
39. Відчуває почуття провини, навіть коли звинувачувати себе немає сенсу.
40. Відчуває неприязнь до того, що його оточує.
41. Усім задоволений.
42. Почувається погано: не може організувати себе.
43. Відчуває млявість; усе, що раніше хвилювало, стало байдужим.
44. Урівноважений, спокійний.
45. Роздратований, часто не може стриматися.
46. Часто відчуває себе ображеним.
47. Людина спонтанна, нетерпляча, гарячкувата: бракує стриманості.
48. Буває, що поширює плітки.
49. Не дуже довіряє своїм почуттям: вони іноді підводять його.
50. Досить важко бути самим собою.
51. На першому місці - думки, а не почуття: перед тим як щось зробити, добре поміркує.
52. Те, що відбувається, тлумачить по-своєму, здатен нафантазувати зайве.
53. Терплячий до інших і приймає кожного таким, яким він є.
54. Намагається не думати про свої проблеми.
55. Вважає себе цікавою людиною - привабливою як особистість, помітною.
56. Людина сором'язлива.

57. Обов'язково треба нагадувати, підштовхувати, щоб доводив справу до кінця.
58. У душі відчуває перевагу над іншими.
59. Немає нічого, у чому б виявив індивідуальність, своє "Я".
60. Боїться думок інших про себе.
61. Честолюбний, небайдужий до успіху, схвалення: у тому, що для нього суттєво, намагається бути кращим.
62. Людина, у якої на даний момент багато такого, що викликає презирство.
63. Людина діяльна, енергійна, ініціативна.
64. Пасує перед труднощами й ситуаціями, які загрожують ускладненнями.
65. Просто недостатньо оцінює себе.
66. Ватажок, вміє впливати на інших.
67. Ставиться до себе в цілому добре.
68. Людина наполеглива, їй завжди важливо зробити все по-своєму.
69. Не подобається, коли з кимось порушуються зв'язки, особливо - якщо починаються сварки.
70. Досить довго не може прийняти рішення, потім має сумніви щодо його правильності.
71. Розгублений, невпевнений у собі.
72. Задоволений собою.
73. Йому часто нещастить.
74. Людина приємна, приваблює інших.
75. Можливо, не дуже вродливий, але може подобатись як людина, особистість.
76. З презирством ставиться до осіб протилежної статі й не має контактів із ними.
77. Коли треба щось зробити, його охоплюють страх, сумніви.
78. Легко, спокійно на душі, немає нічого, що сильно хвилювало б.
79. Уміє наполегливо працювати.
80. Відчуває, що росте, дорослішає: змінюється сам і змінює ставлення до навколишнього світу.
81. Іноді говорить про те, про що насправді не має уявлення.
82. Завжди говорить тільки правду.
83. Схвильований, напружений.
84. Щоб він щось зробив, треба вперто наполягати на цьому.
85. Відчуває невпевненість у собі.
86. Обставини часто змушують захищати себе, виправдовуватись і обґрунтовувати свої вчинки.
87. Людина поступлива, м'яка у ставленні до інших.
88. Людина, якій подобається міркувати.
89. Іноді подобається хизуватися.
90. Приймає рішення і відразу змінює їх; звинувачує себе у відсутності волі, а вдіяти з собою нічого не може.



91. Намагається покладатися на свої сили, не розраховує на чиюсь допомогу.
92. Ніколи не запізнюється.
93. Відчуває внутрішню несвободу.
94. Відрізняється від інших.
95. Не дуже надійний, на нього не можна покластися.
96. Добре себе розуміє, усе в собі приймає.
97. Товариська, відкрита людина; легко спілкується з людьми.
98. Сили і здібності відповідають тим завданням, які треба вирішувати; усе може виконати.
99. Себе не цінує: ніхто його не сприймає серйозно, у кращому випадку усі до нього ставляться поблажливо, просто терплять.
100. Хвилюється, що забагато переймається особами протилежної статі.
101. Усі свої звички вважає позитивними.

#### Обробка та оцінювання результатів

Підраховуються коефіцієнти за формулами:

адаптація (A), самоприйняття (S), емоційна комфортність (E):

$$A, S, E = (a / (a+b)) \cdot 100\%;$$

сприйняття інших:

$$L = (1,2a / (1,2a + b)) \cdot 100\%;$$

інтегральність:

$$I = (a / (a + 1,4b)) \cdot 100\%;$$

прагнення до домінування:

$$D = (2a / (2a + b)) \cdot 100\%.$$

Результати, менші від норми, інтерпретуються як надмірно низькі, а більші від норми - як високі.

№ з/п		Показники	Номер висловлювань	Норма
A	a	Адаптивність	4, 5, 9, 11, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 68, 72, 74, 75, 78, 79, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98	68-136
	б	Дезадаптивність	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 52, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 65, 70, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	68-136
2		Неправда -	34,45, 48,81,89	18 - 36
		Неправда +	8, 82, 92, 101	
S	a	Прийняття себе	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96	22-42
	б	Неприйняття себе	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99	14 - 28
L	a	Прийняття інших	9, 14, 22, 26, 53, 97	12 - 24
	б	Неприйняття інших	2, 10,21,28, 40, 60, 76	14 - 28
E	a	Емоційний комфорт	23,29,30,41,44,47, 78	14 - 28
	б	Емоційний	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85	14 - 28

		дискомфорт		
I	a	Внутрішній контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98	26 – 52
	б	Зовнішній контроль	13, 25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77	18 – 36
D	a	Домінування	58, 61, 66	6 – 12
	б	Підлеглість	16, 32, 38, 69, 84, 87	12 – 24
8		Есканізм (уникнення проблем)	17, 18, 54, 64, 86	10 – 20

Загальний показник адаптованості визначається відношенням суми позитивних відповідей по шкалі адаптованості до суми позитивних відповідей по шкалі неадаптованості. Чим вище одержаний коефіцієнт, тим вище рівень соціально-психологічної адаптованості індивіда. Визначити особливості соціально-психологічної неадаптованості (які визначають її причини, форми, найбільш гострі переживання) можна за допомогою додаткової шкали, побудованої за принципом не-закінчених пропозицій. Одержувані в результаті матеріали дають в основному якісну інформацію, обробка якої дуже важка. Тому використовувати її ефективно насамперед для самоаналізу.

### Додаткова шкала до опитувальника К. Роджерса

**Інструкція.** Вам потрібно, прочитавши уважно запропоновані пропозиції, закінчити їх таким чином, щоб вони були логічно завершеними. Природно, продовження (закінчення) повинне відноситися до вас, до ваших звичайних проявів і звичок.

1. Я відчуваю внутрішню незручність і зняковілість, коли спілкуюся з людьми, включаючи однокурсників (колеги по роботі). Це відбувається через те, що...

2. Я люблю змагання, дух змагання, боротьбу. Прагну бути одним із кращих в...

3. Я багато в чому живу поглядами, правилами і переконаннями моїх однолітків (людей мого покоління). Однак не розділяю поглядів і переконань з питань...

4. Я люблю мріяти, іноді прямо серед дня. Це може відбуватися прямо на заняттях (під час роботи); я відволікаюся, і мені важко повернутися від мрії до реальності. Звичайно я мрію...

5. У мене часто псується настрій: раптом знаходить зневіра, нудьга; це звичайно буває...

6. Мене не дуже часто хвилює все, що стосується інших. Я поглинений своїми інтересами, турботами. Мені нецікаво брати участь у колективних заходах, тому що...

7. Якщо я знаходжусь серед великої кількості людей, мені буває самотньо, тому що...

8. Я непоступливий і непіддатливий. Таких як я називають впертими. Але все-таки я можу бути поступливим, якщо...

9. Я критичний до усіх, хто оточує мене: до однокурсників, до педагогів, до людей взагалі, і суджу їх в основному за...

10. Я часто випробую почуття провини перед людьми, з якими спілкуюся вдома, у школі, в інституті, на роботі. Звичайно це буває після...

11. Розлютившись, я нерідко виходжу із себе. У цьому випадку я, як правило...

12. Я часто почуваю себе скривдженим. Основна причина...

13. Я почуваю внутрішню перевагу перед іншими людьми в...

14. Мене постійно цікавлять і турбують думки про мене навколишніх, насамперед...

15. У мене завжди вистачає сил зустріти в обличчя труднощі чи складні ситуації. Звичайно в таких випадках я...

16. Я по натурі ватажок і вмію впливати на інші. Особливо мені подобається...

17. Я поступливий, м'який, піддатливий у відносинах з іншими. Особливо легко мені...

18. Відчуття скутості, власної несвободи виникає в мене, коли...

Результати роботи над додатковою шкалою можна вико-ристовувати для організації колективного обговорення. З цією метою всі члени групи пишуть свої варіанти відповідей на окремих листках і потім, не підписуючи їх, складають відповідно до номерів висловлень. Отримані результати дають дуже інформативний матеріал для групової дискусії. Можуть бути обговорені такі аспекти, як домінуючі тенденції в групі і їхній вплив на самосприйняття людьми з різними особливостями дезадаптації. Тут багато чого буде залежати від гнучкості ви-кладача, його вміння орієнтуватися ситуації, що склалася. Наприклад, може виявитися, що на твердження не було отримано жодної відповіді. Тоді аналіз йде в напрямку - життя групи, у якій ніхто не вважає себе лідером; причини такого положення; що заважає виділенню лідерів складу групи і т.п. Якщо ж більшість вказала на те, що відчуває себе «ватажком», аналіз варто направити на те, як це впливає на стан членів групи, погано адаптованих до соціального середовища, і т.п. Корисно обговорити співвідношення внутрішніх і зовнішніх факторів, що визначають адаптованість і неадаптованість окремих індивідів, способи переборення неадаптованості чи пов'язаних з нею переживань, які використовують неусвідомлено окремі члени групи (це чітко просліджується і відповідей).

**Адаптована методика А. Карпова  
для діагностики рефлексивності особистості**

[Карпов, А. В. (2003). Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики. Психологический журнал, 24(5), 45-57.]

Визначення стану розвитку рефлексивного показника студентів (діагностична методика А. Карпова, В.Пономарьова)

**Інструкція для обстежуваних.** Вам потрібно дати відповіді на декілька тверджень опитувальника. У бланку відповідей номера питання напишіть, будь ласка, цифру, що відповідає варіанту Вашої відповіді: 1 - абсолютно неправильно; 2 - неправильно; 3 - мабуть неправильно; 4 - не знаю; 5 - мабуть, правильно; 6 - правильно; 7 - цілком правильно. Не замислюйтеся довго над відповідями. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей у цьому випадку не може бути. Перша відповідь, яка спала на думку, і є правильною.

*Шановні студенти! Відповідаючи на запитання анкети, проставте, будь ласка, бали, що відповідають Вашій думці:*

«5» – якщо дане твердження повністю відповідає дійсності;

«4» – скоріше відповідає, ніж ні;

«3» – і так, і ні;

«2» – скоріше не відповідає;

«1» – не відповідає.

№	Запитання	«1»	«2»	«3»	«4»	«5»
1.	Я довго думаю про прочитану книгу, мені хочеться її з будь-ким обговорити.					
2.	Я завжди здійснюю самоаналіз зробленого					
3.	Перш, ніж почати телефонну розмову, я планую її зміст.					
4.	Здійснивши будь-яку помилку, я довго потім не можу відволіктись від думки про неї.					
5.	Коли я думаю над чимось або бесідую з іншими, мені буває цікаво раптом згадати, що стало початком ланцюжка думок.					
6.	Я аналізую свої почуття та досвід.					
7.	Я завжди аналізую свою поведінку, досягнення й невдачі.					
8.	Я часто ставлю себе на місце іншої людини.					
9.	Я завжди визнаю свої помилки й намагаюсь їх виправити.					

10.	Мені вдавалося б складним написати серйозного листа без раніше визначеного плану.					
11.	Я вважаю за краще діяти, а не думати про причини своїх невдач.					
12.	Я доволі легко приймаю рішення стосовно дорогої покупки.					
13.	Зазвичай, щось замисливши, я визначаю декілька можливих сценаріїв розвитку подій.					
14.	Я турбуюсь про своє майбутнє.					
15.	Я завжди замислююся про причини своїх помилок та невдач.					
16.	Закінчивши розмову, я часто продовжую її вести подумки, надаючи все нові аргументи на захист своєї точки зору.					
17.	В конфліктних ситуаціях, шукаючи винного, я в першу чергу, починаю з себе.					
18.	Перш, ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся усе ретельно обдумати.					
19.	Вирішуючи складне завдання, я думаю про нього навіть тоді, коли роблю інші справи.					
20.	Буває, що, обдумуючи розмову з іншою людиною, я подумки веду діалог з нею.					

Підрахуйте загальну суму балів.

Якщо Ви набрали 65 та більше балів, значить Ви активно реалізуєте свої можливості та потреби в саморозвитку;

при 35-64 балах Вам необхідно визнати, що у Вас відсутня організована система саморозвитку;

при 15-34 балах Ви повинні зрозуміти, що знаходитесь на стадії зупиненого саморозвитку.

## Додаток Д 28

**Методика оцінки здатності до самовдосконалення  
(за М. П. Лукашевичем)**

[Лукашевич, М. П., & Мигович, І. І. (2003). *Теорія і методи соціальної роботи*.  
К.: МАУП, 2003, 168].

*Інструкція: заповніть, будь-ласка, бланк. При відповіді на питання необхідно вибрати тільки один варіант відповіді.*

№	Питання	Варіанти відповідей		
		ні	частко во	так
1	2	3	4	5
1	Чи знаєте Ви що-небудь про принципи, методи, правила, способи самоосвіти, самовиховання, саморозвиток особистості?			
2	Чи маєте Ви серйозне прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистісно-професійних якостей?			
3	Чи відзначають друзі й знайомі Ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?			
4	Чи прагнете Ви глибше пізнати самого себе, реалізувати свої творчі здібності?			
5	Чи маєте ви свій ідеал і чи спонукує він Вас до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку?			
6	Чи працюєте Ви самостійно для підвищення власної професійної компетентності?			
7	Чи здатні Ви до самостійного оволодіння новими видами діяльності?			
8	Чи здатні ви продовжувати вирішувати важке завдання чи проблему, якщо довгий час Ваші зусилля не дають очікуваного результату?			
9	Чи ведете Ви щоденник, де плануєте своє життя (на рік, найближчі місяці, тиждень, день) й аналізуєте, що із запланованого вдалося чи не вдалося виконати й чому?			
10	Чи вважають Вас Ваші друзі людиною здатною до наполегливої праці для подолання труднощів?			
11	Чи знаєте Ви свої сильні й слабкі якості?			
12	Чи наполегливі Ви у досягненні мети?			
13	Чи прагнете Ви до того, щоб Вас поважали найближчі друзі й батьки?			
14	Чи здатні Ви керувати собою?			
15	Чи прагнете Ви виховати в собі силу волі або інші			

	якості?			
16	Чи вважаєте Ви себе цілеспрямованою людиною?			
17	Чи здійснюєте Ви конкретні дії для власного розвитку?			
18	Чи аналізуєте Ви свої почуття і досвід?			
19	Чи керуєте Ви своїм професійним розвитком?			
20	Чи працюєте Ви над власним особистісним і професійним удосконаленням?			
21	Чи вірите Ви в себе, навіть, тоді, коли внутрішньо відчуваєте труднощі?			
22	Чи вмієте Ви себе мобілізувати, щоб успішно виконати професійне завдання?			
23	Чи вмієте Ви програмувати процес власного розвитку?			
24	Чи працюєте Ви наполегливо, щоб досягти бажаного результату?			
25	Чи вважаєте Ви, що перешкоди не заважають, а допомагають рухатися вперед?			
26	Чи вважаєте Ви, що зусилля, витрачені на планування діяльності, варті того?			
27	Чи розширюєте Ви власні знання, працюючи зі спеціальною літературою.			
28	Чи плануєте Ви своє майбутнє на декілька днів, тижнів, місяць, рік уперед?			
29	Чи роблять Вас невдачі наполегливішим у досягнення мети?			

Обробіть отримані результати. Підрахуйте число отриманих балів, з огляду на те, що «Ні» -1 бал, «Частково» - 2 бали, «так»- 3 бали.

**Разом балів:**

#### Інтерпретація результатів

Кількість балів	Рівень розвитку	Рівень розвитку
21-28	1-й – дуже низький	Низький
29-36	2-й – низький	
36-43	3-й – нижче за середній	
43-48	4-й – дещо нижче за середній	Середній
49-55	5-й – середній	
56-60	6-й – дещо вище за середній	
61-67	7-й – вище за середній	Високий
68-76	8-й – високий	
77-87	9-й – дуже високий	

**Анкета самооцінки майбутніми соціальними працівниками рівня  
готовності до роботи у ТГ**  
*[розроблено автором]*

Шановні студенти!

*Оцініть, будь-ласка ступінь сформованості (вияву) ставлення, знань, умінь, особистісних якостей обравши один з трьох варіантів відповідей.*

**БЛОК 1**

1. Спрямованість на професійну діяльність у ТГ (рівень сформованості):

а) висока (усвідомлення соціальної значущості вирішення соціальних проблем жителів ТГ, власної місії у ТГ, стійка мотивація до здійснення діяльності у ТГ, стійкий професійно-пізнавальний інтерес у професійній підготовці);

б) середній (недостатнє усвідомлення соціальної значущості вирішення соціальних проблем жителів ТГ, власної місії у ТГ, ситуативний інтерес до здійснення відповідної діяльності);

в) низький (неусвідомлення соціальної значущості вирішення соціальних проблем жителів ТГ, власної місії у ТГ, короткочасний інтерес, зовнішня мотивація підготовки).

2. Ціннісне ставлення до професійної підготовки до роботи у ТГ:

а) маю позитивно-активне ставлення до підготовки, оскільки вважаю відповідну готовність невід'ємним компонентом професійної компетентності соціального працівника;

б) маю позитивно-пасивне ставлення до відповідної підготовки, котра в цілому є необхідною для власної ефективної життєдіяльності;

в) не вважаю таку підготовку настільки суттєвою для професійної діяльності соціального працівника.

3. Характер виявлення сформованих професійно-необхідних цінностей у фахівця з соціальної роботи у ТГ:

а) маю стійку систему професійно-необхідних цінностей для роботи у ТГ;

б) у цілому маю стійку систему професійно-необхідних цінностей для роботи у ТГ й намагаюся стверджувати їх у життєдіяльності;

в) не вважаю формування системи професійно-необхідних цінностей для роботи у ТГ пріоритетним завданням соціального працівника.



## БЛОК 2

4. Чи достатньо Ви володієте теоретичних, методологічних, технологічних і методичних знань (суті, мети, завдань, основних напрямів, моделей, теорій, методів, основних закономірностей; особливостей організації різних видів діяльності у ТГ)?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою.

5. Чи достатньо Ви володієте системою професійних і специфічних вмінь, практико-орієнтованих навиків з соціальної роботи у ТГ?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою.

6. Чи достатньо Ви володієте знаннями про форми та методи соціальної роботи у ТГ?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою

7. Чи достатньо Ви володієте знаннями про особливості соціальної роботи зі стимулювання до розвитку представників різних соціальних груп (різновікових, сім'ї, представників «груп ризику») з урахуванням їх специфіки у ТГ?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою.

8. Чи достатньо Ви володієте знаннями про особливості соціальної роботи з проблемними соціальними групами, різними типами сімей та «групами ризику» у ТГ?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою

9. Чи достатньо Ви володієте знаннями про форми та методи просвітницької, рекламно-інформаційної, превентивної, корекційно-реабілітаційної діяльності з різними категоріями клієнтів у ТГ?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою

10. Чи достатньо Ви володієте вміннями здійснювати просвітницьку, рекламно-інформаційну, превентивну, корекційно-реабілітаційну види діяльності з різними категоріями клієнтів у ТГ?

- а) володію цими знаннями у повному обсязі;
- б) володію цими знаннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими знаннями частково, незначною мірою

11. Чи достатньо володієте уміннями налагоджувати взаємодію, партнерські відносини, спільну діяльність різних соціальних суб'єктів (встановлювати професійні взаємини з різними соціальними суб'єктами, налагоджувати соціальне партнерство для спільної діяльності, співпрацю представників різних соціальних груп для вирішення соціальних потреб, задоволення потреб та інтересів, взаємодопомоги, спільного вирішення важливих суспільних завдань (проблем)?

- а) володію цими уміннями у повному обсязі;
- б) володію цими уміннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими уміннями частково, незначною мірою.

12. Чи володієте уміннями проектувати систему соціальної роботи у ТГ?

- а) володію цими уміннями у повному обсязі;
- б) володію цими уміннями частково, більшою мірою;
- в) володію цими уміннями частково, незначною мірою.

13. Чи здатні Ви до професійної творчості під час роботи у ТГ?

- а) здатний повною мірою;
- б) здатний частково, більшою мірою;
- в) здатний частково, незначною мірою.

14. Чи виявляєте Ви активність у процесі підготовки у ЗВО до роботи у ТГ?

- а) виявляю повною мірою;
- б) виявляю частково, більшою мірою;
- в) виявляю частково, незначною мірою.

### БЛОК 3

15. Чи усвідомлюєте особисту і соціальну відповідальність за результати власної професійної діяльності?

а) усвідомлюю повною мірою;

б) усвідомлюю частково, більшою мірою;

в) усвідомлюю частково, незначною мірою (зазвичай я звертаю мало уваги на результативність своєї діяльності)

16. Оцініть, будь ласка, ступінь вияву (сформованості) значущих особистісно-професійних якостей: гуманістична спрямованість, відповідальність, креативність, ініціативність, комунікативність, сформованість стійкої особистісно-соціальної та фасилітувальної професійної позиції, розвиненості стратегічного мислення, здатність до професійного самовдосконалення на основі рефлексивно-оцінної діяльності

а) виявляються повною мірою;

б) сформовані частково, більшою мірою;

в) сформовані частково, незначною мірою

17. Як ви оцінюєте рівень своєї професійної готовності до соціальної роботи у ТГ?

а) високий;

б) середній;

в) низький.

Дякуємо за увагу!