

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у обраному напрямі. Отже, констатуємо, що нині виваженої роботи потребують неповні сім'ї у контексті підсилення їх виховних та соціально-адаптивних можливостей. Кваліфіковані соціальні працівники, які працюють в громадах, мають цілеспрямовано працювати над створенням ефективних «механізмів» соціальної допомоги неповним родинам на основі системного використання засобів андрагогічного та психолого-педагогічного просвіщення батьків, а також оптимізації соціальної підтримки неповної сім'ї шляхом встановлення соціального партнерства всіх суб'єктів, що надають соціальну допомогу батькам і дітям з неповної сім'ї. Подальші наші напрацювання будуть спрямовані на розробку цілісної соціально-педагогічної тренінгової програми, яка буде спрямована на налагодження ефективної взаємодії соціального працівника з батьками та дітьми з неповних родин.

Список використаних джерел:

1. Капська А.Й., Олексюк Н.С., Калаур С.М., Фалинська З.З. Соціально-педагогічна робота з проблемними сім'ями: посібник. Тернопіль: Астон, 2010. 304 с.
2. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 року №2402-III. *Відомості Верховної ради України*. 2001. № 30. С. 142

Ірина Болда,
*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальності 321 Соціальна робота,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

Науковий керівник: Галина Лещук,
*доктор педагогічних наук, професор кафедри
соціальної роботи та соціальної педагогіки
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

ОСОБЛИВОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Постановка проблеми. У сучасних умовах децентралізації та формування об'єднаних територіальних громад (ОТГ) значно зростає роль соціальної підтримки населення на місцевому рівні. Особливої уваги потребують вразливі категорії громадян: люди похилого віку, особи з інвалідністю, малозабезпечені сім'ї, внутрішньо переміщені особи, діти, що опинилися у складних життєвих обставинах. У багатьох громадах спостерігається нестача штатних працівників, як ресурсу соціальних служб, що актуалізує необхідність залучення волонтерів до виконання соціально важливих завдань.

Виклад основного матеріалу. Соціальний працівник у ролі волонтера або

координатора волонтерського руху стає ключовою фігурою у формуванні системи взаємодопомоги на рівні громади. Саме він забезпечує організацію, координацію та підтримку волонтерської діяльності, в середині ОТГ, сприяє розвитку громадської активності та підвищенню рівня соціальної згуртованості. У контексті нинішніх викликів – воєнного стану, економічної нестабільності та міграційних процесів – волонтерська діяльність у сфері соціальної роботи набуває стратегічного значення [3].

Процес децентралізації в Україні створив нові умови для розвитку системи соціального захисту, у якій провідну роль почали відігравати не лише державні структури, а й місцеві ініціативи, зокрема волонтерські. В об'єднаних територіальних громадах (ОТГ) соціальний працівник виступає не лише як виконавець державних соціальних програм, але й як організатор громадської активності, координатор доброчинних ініціатив та посередник між владою і населенням [5].

Однією з ключових особливостей волонтерської діяльності в умовах ОТГ є ресурсна обмеженість. У малих громадах часто відсутні розвинені соціальні інституції, тому виконання значної частини соціально важливих завдань покладається саме на волонтерів. У таких випадках соціальний працівник організовує пошук, мотивацію та навчання волонтерів, формує команди взаємодопомоги та визначає пріоритетні напрями їх діяльності.

Серед основних сфер волонтерської підтримки – догляд за людьми похилого віку, доставка гуманітарної допомоги, психологічна підтримка внутрішньо переміщених осіб, допомога сім'ям у складних життєвих обставинах, участь у благодійних ярмарках, освітніх та культурних заходах [2].

Наступною важливою особливістю є неформальність волонтерської взаємодії, що дозволяє діяти швидко та гнучко. Соціальний працівник повинен компетентно використовувати соціальні мережі, месенджери, місцеві групи взаємодопомоги для мобілізації населення у кризових ситуаціях. Особливо ефективними виявились локальні ініціативи на рівні старостинських округів, вуличні комітети, шкільні волонтерські загони. Для більшості громадян участь у таких ініціативах є формою соціальної самореалізації та прояву локального патріотизму.

Як бачимо, що мотивація волонтерів у громадах має свою специфіку. Якщо у великих містах волонтерство часто пов'язане з кар'єрним розвитком чи соціальним статусом, то в ОТГ домінує особистісний, родинний або сусідський характер взаємодопомоги. Саме тому, соціальний працівник повинен використовувати індивідуальний підхід у мотивації до волонтерської діяльності та визнавати внесок кожного члена ОТГ, забезпечувати емоційну підтримку та профілактику вигорання серед активістів [1].

Окремої уваги заслуговує питання правового та організаційного супроводу волонтерства. В умовах ОТГ соціальний працівник може виконувати функції координатора офіційно зареєстрованого волонтерського підрозділу при центрі

соціальних послуг або працювати у співпраці з благодійними фондами та громадськими організаціями [2; 5]. Важливою є наявність локальних програм підтримки волонтерів, що включають страхування, навчання, сертифікацію та публічне визнання внеску.

Висновки. Загалом можна зауважити, що волонтерська діяльність в умовах ведення військових дій реалізує безпековий компонент у життєдіяльності ОТГ. Соціальні працівники та волонтери активно залучаються до підтримки військових, забезпечення тилових потреб, евакуації населення, облаштування пунктів прихистку. Це вимагає стресостійкості, комунікативної компетентності та здатності працювати в умовах невизначеності, разом з тим волонтерська діяльність соціального працівника в умовах ОТГ базується на інтеграції професійних соціальних функцій та громадської ініціативності.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко А., Вдовцов Ю. Посібник по роботі з волонтерами. Київ: Карітас України, 2021. 164 с. URL: https://caritas.ua/wp-content/uploads/2022/02/5_ukr_digital_whole.pdf (дата звернення: 01.10.2025).
2. Котелевець А.М. Розвиток соціальної активності студентів у волонтерській діяльності: дис. ... канд. пед. наук. Київ: КСУ, 2024. 118 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/50028/1/Котелевець_А_дисертація_кеп.pdf (дата звернення: 01.10.2025).
3. Курило М. М. Організація волонтерської діяльності в умовах військового стану в Баштанській міській територіальній громаді 2022–2024 рр. Миколаїв, 2025. 70 с. URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4025>
4. Цебенко О. Формування соціальної згуртованості територіальної громади через волонтерство: магістерська робота / Львів, 2023. 92 с.
5. Шелкошвеев І.В. Волонтерська діяльність у соціальній роботі: соціальні функції // Соц. робота і практика. 2016. №3. С. 45–52.

Дмитро Бугера,
*провідний фахівець із соціальної роботи
відділу інформаційно-аналітичної роботи
Тернопільського обласного центру
соціальних служб*

КРЕАТИВНІСТЬ ЯК ОСОБИСТІСНИЙ РЕСУРС ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ У ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Сучасні соціальні кризи та ризики визначають необхідність формування нових вимог та якостей до професіоналізму фахівців із соціальної роботи. Їх діяльність в умовах невизначеності характеризується суттєвим зростанням складності, нестандартності і появи нових завдань, необхідністю негайного прийняття ефективних рішень у нестандартних ситуаціях, розробкою і впровадженням інновацій, застосуванням новітніх підходів, оскільки традиційний алгоритм соціальної роботи є недостатнім для розв'язання сучасних соціальних проблем. Професійна діяльність фахівців із соціальної роботи вимагає не лише розвитку гнучкості,