

**«СОЦІАЛЬНА РОБОТА З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ
НАСЕЛЕННЯ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ:
УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД»**

Колективна монографія

Тернопіль 2018

УДК 364.6:316.66

Колектив авторів:

Поліщук Н.М. – передмова.

Розділ 1. Попович А. М. – 1.1., Слозанська Г. І. – 1.2., Лещук Г. В. – 1.3., Горішна Н. М., – 1.4.

Розділ 2. Главацька О. Л. – 2.1., Бриндіков Ю. Л. – 2.2., Петришин Л. Й. – 2.3.

Розділ 3. Калаур С. М. – 3.1., Поліщук В. А., Пришляк О. Ю., Богуцька А. А. – 3.2., Олексюк Н. С. – 3.3., Логвиненко Т. О. – 3.4.

Рецензенти:

Буяк Б. Б., доктор філософських наук, професор, ректор Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка;

Мельничук І. М., доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки вищої школи та суспільних дисциплін Тернопільського державного медичного університету імені І. Я. Горбачевського;

Сайко Н. О., доктор педагогічних наук, доцент кафедри спеціальної освіти й соціальної роботи Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка

*Рекомендовано до друку Вченою радою Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка
(протокол № 12 від 22. 05. 2018 р.).*

С 69 Соціальна робота з різними категоріями населення у територіальній громаді: українські реалії та міжнародний досвід: колективна монографія / В. Поліщук, Н. Горішна, Г. Слозанська та ін. – Тернопіль : Осадца Ю.В., 2018. – 221 с.

ISBN

Колективна монографія присвячена теоретичним і прикладним аспектам організації соціального захисту населення в умовах реформування місцевого самоврядування і децентралізації влади в Україні. Висвітлено актуальні питання надання соціальних послуг у територіальній громаді: впровадження інтегрованих соціальних служб, вдосконалення механізмів фінансування вирішення соціальних проблем громади, здійснення моніторингу та оцінювання соціальних програм і проектів за участю громадськості. Розкрито етичні аспекти діяльності фахівців соціальної роботи та особливості надання соціальних послуг різним категоріям населення на місцевому рівні в Україні та за кордоном.

Монографія буде корисною для науковців та практиків у сферах соціальної роботи і місцевого самоврядування, керівників соціальних служб, викладачів, докторантів, аспірантів, слухачів магістерських і бакалаврських програм зі спеціальностей «Соціальна робота» та «Соціальне забезпечення».

УДК 364.6:316.66

ISBN

© Колектив авторів, 2018

© ФОП Осадца Ю.В., 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ	
1.1. Формування інтегрованої системи соціальних послуг на рівні громади.....	7
1.2. Етичні аспекти роботи соціального працівника в територіальній громаді.....	27
1.3. Соціальний фандрейзинг як інструмент мобілізації ресурсів громади.....	48
1.4. Партисипативний підхід до моніторингу та оцінки соціальних проєктів на рівні громади: сутність, можливості і виклики.....	67
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА РОБОТА З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ І ВІКОВИМИ ГРУПАМИ НАСЕЛЕННЯ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ	
2.1. Теоретико-сутнісна характеристика соціального супроводу людей похилого віку в умовах територіальної громади.....	87
2.2. Соціальна політика у сфері соціального захисту учасників антитерористичної операції та їх родин на місцевому рівні (приклад м. Хмельницького).....	105
2.3. Основні аспекти соціальної роботи з внутрішньо переміщеними особами у громаді.....	127
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНА РОБОТА НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ ЗА КОРДОНОМ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ	
3.1. Міжнародний досвід налагодження соціального партнерства фахівцями соціальної сфери та можливості його використання у вітчизняній практиці розв'язання конфліктів.....	145
3.2. Залучення людей літнього віку до неформальної освіти: зарубіжний досвід.....	164
3.3. Соціальна підтримка військовослужбовців збройних сил як важливий напрям соціальної політики у США.....	182
3.4. Особливості соціальної роботи у Скандинавських країнах в умовах глобалізації.....	199

ПЕРЕДМОВА

Реформи, що відбуваються сьогодні у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства, у тому числі й у галузях державного управління та місцевого самоврядування, спрямовані на децентралізацію та демократизацію влади, впровадження ефективних і відкритих механізмів управління на місцевому рівні – рівні громади. Саме громада як форма соціальної організації людей за територіальною, професійною, релігійною та іншими ознаками, відіграє ключову роль у розвитку усієї держави.

З 2015 року в Україні відбувається динамічний процес формування об'єднаних територіальних громад. Станом на березень 2018 року їх кількість становила 725. За даними Державної служби статистики у них проживало 6,3 млн. громадян, що становить 14,9 % населення країни¹. Середньостроковим планом пріоритетних дій Уряду до 2020 року передбачено створення більше 1200 об'єднаних територіальних громад, які охоплять 76% території країни². Після визначеного терміну, процес об'єднання громад триватиме і надалі, проте уже на основі іншої нормативно-правової бази. Таким чином, створення об'єднаних територіальних громад і перехід до нової системи організації влади на місцях, є незворотнім.

Згідно з реформою територіальної організації влади, держава як суб'єкт соціального захисту населення країни визначатиме лише ключові засади, принципи, стратегічні напрями розвитку соціальної політики, здійснюватиме регуляторну та координаційну діяльність у цій сфері. Визначальну роль у забезпеченні інтересів та потреб громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території, у тому числі й у сфері соціального захисту, відіграватимуть об'єднані територіальні громади.

¹ Рубікон децентралізації – успіхи головної реформи останніх 4 років [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://agropolit.com/spetsproekty/425-rubikon-detsentralizatsiyi-uspihi-golovnoyi-reformi-ostannih-4-rokiv>. – Назва з екрана.

² Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/275-2017-%D1%80>. – Назва з екрана.

Пріоритетним завданням діяльності новостворених об'єднаних територіальних громад є забезпечення комфортних умов проживання для їх мешканців, за яких вони можуть жити, зберігаючи почуття власної гідності, задовольняти свої потреби, реалізувати можливості, ефективно вирішувати проблеми, що виникають. Для реалізації делегованих повноважень у соціальній сфері перед об'єднаними територіальними громадами стоїть завдання вирішення низки питань, першочерговими з яких є: планування структури і штату підрозділів, відповідальних за соціальний захист населення; визначення потреб громади у соціальних послугах; створення ефективної системи їх надання відповідно до державних стандартів; забезпечення фінансових, кадрових, матеріально-технічних та інших ресурсів; залучення недержавних організацій та бізнес-структур до надання соціальних послуг через механізм соціального замовлення; впровадження механізмів моніторингу та оцінки якості наданих послуг.

Одним із пріоритетних напрямів соціальної діяльності в громаді та дієвим механізмом її згуртування і розвитку є соціальна робота. Її завданням є надання кваліфікованої допомоги будь-якій людині, групі людей, громаді у вирішенні соціальних проблем через розширення або відновлення їхньої здатності до соціального функціонування, запобігання соціальному виключенню, реалізацію їхніх громадянських прав. Як сфера наукової і професійної діяльності соціальна робота має оперативно реагувати на появу нових суспільних викликів і потреб, здійснюючи критичну рефлексію практичного досвіду та розробку теорій, теоретичних підходів, концепцій, моделей, технологій, форм і методів її здійснення.

Дана монографія є спробою дати відповіді на виклики, що постають перед органами місцевої влади та фахівцями із соціальної роботи в умовах реформування системи соціальних послуг у Україні. Її зміст спрямований на осмислення місця і ролі соціальної роботи як складової соціального захисту населення на місцевому рівні, шляхів модернізації системи надання соціальних послуг, способів залучення населення до вирішення соціальних проблем. Значну

увагу приділено висвітленню кращих практик надання соціальних послуг вразливим категоріям населення громади, зокрема, учасникам антитерористичної операції та членам їх родин, внутрішньо-переміщеним особам, людям літнього віку. Окремим напрямом уваги авторів монографії є вивчення міжнародного світового досвіду соціальної роботи, що, безперечно, сприятиме кращому осмисленню шляхів реформування системи соціальних послуг та моделювання перспектив її розвитку.

Сподіваємося, що ознайомлення із пропонованою монографією сприятиме актуалізації теоретичних і практичних аспектів соціальної роботи у громаді, пошуку нових підходів до розв'язання соціальних проблем населення та стане одним із стимулів до практичних змін, спрямованих на вдосконалення соціальних послуг на місцевому рівні.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

1.1. Формування інтегрованої системи соціальних послуг на рівні громади

Необхідність реформування соціальних послуг обговорюється з 1994 року, але системна діяльність у цій сфері розпочалася з 2001 року. Упродовж цього часу серед основних напрямів залишається передання органам місцевого самоврядування повноважень щодо планування, фінансування та організації надання соціальних послуг». Цей процес деталізований і в проекті «Стратегії розвитку соціальних послуг до 2022 року»³, де прописані шляхи забезпечення доступності соціальних послуг, адресності та підвищення ефективності використання фінансових ресурсів у територіальних громадах (далі – ТГ), а також підвищення їх спроможності в забезпеченні соціальних потреб.

Традиційно відповідальність за надання соціальних послуг покладалася на органи місцевого самоврядування обласного та районного рівнів, що призвело до формування інституційних форм соціального захисту вразливих верств населення, які потребують опіки держави – дітей, літніх людей, осіб з інвалідністю. Натомість у самій ТГ, насамперед сільській, таких послуг не пропонувалось. Єдиною альтернативою було вилучення людини з громади та утримання в інтернатних установах. Децентралізація влади, об'єднання ТГ, а також тривалий процес деінституалізації вимагають розроблення моделі соціальних послуг на базовому рівні (за місцем проживання отримувачів).

Поняття «інтегрована модель соціальних послуг» належить до порівняно нових категорій, вживаних у соціальній роботі. Воно формувалося впродовж останніх десяти років, але донині не отримало однозначного тлумачення.

³ Стратегія розвитку системи соціальних послуг в Україні на період до 2022 року: Проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipzn.org.ua/wpcontent/uploads/2016/04/STRATEGYYA-ROZVYTKU-SYSTEMYSOTSIALNYH-POSLUG.pdf>. – Назва з екрану.

Тенденція до інтеграції соціальних послуг розглядається як результат координації різних галузей соціальної політики або її узгодження з такими сферами, як освіта та охорона здоров'я для підвищення якості обслуговування отримувачів соціальних послуг⁴. Інтеграція полегшується тоді, коли один орган влади відповідає за всі соціальні послуги, але це не завжди можливо через різну структуру місцевого самоврядування. Зростання потреби в інтеграції послуг пов'язують також із маркетинговою соціальних послуг, щораз більшими вимогами отримувачів послуг щодо можливостей індивідуального вибору послуги, фінансовим тиском на органи місцевого самоврядування. Крім цих чинників, для України виняткове значення мають процеси адміністративного реформування та деінституалізації соціальних послуг для людей похилого віку, осіб з інвалідністю, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, правопорушників.

Перш ніж аналізувати формування інтегрованої системи надання соціальних послуг на рівні громади, охарактеризуємо сучасну ситуацію щодо самих об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ) в Україні. За даними Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України у 2015–2018 роках 3313 територіальних громад об'єдналися в 710 ОТГ (29,5% від загальної кількості рад базового рівня станом на 01.01.2015 р.)⁵. Середня кількість територіальних громад, що об'єдналися в одну ОТГ – 4,7. Середня чисельність населення однієї ОТГ – 8 595 осіб. Перші п'ять місць у загальному рейтингу щодо формування ОТГ займають Житомирська, Хмельницька, Волинська, Дніпропетровська, Запорізька, Чернігівська області. Останні п'ять – Кіровоградська, Черкаська, Київська, Вінницька, Закарпатська.

Початком розвитку інтегрованих послуг можна вважати проект Європейського Союзу «Розвиток інтегрованих соціальних служб для вразливих

⁴ Звіт про розподіл повноважень стосовно соціальних послуг між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування у країнах Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2016/09/CELGR_LEX_2016_5_.pdf. – Назва з екрану.

⁵ Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування станом на 12 лютого 2018 [Електронний ресурс] / Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/02/Monitoring-Detsentraliz-2018.12.02.pdf>. – Назва з екрану.

сімей і дітей», що реалізувався у 2005–2007 рр. представництвом благодійної організації «Кожній дитині». Відповідно до потреб членів громади створювалися спеціалізовані соціальні служби, орієнтовані на надання адресної допомоги сім'ям і дітям у подоланні складних життєвих обставин (далі – СЖО).

У 2016 році Бюро соціальних та політичних розробок на замовлення ЮНІСЕФ провело комплексне дослідження «Аналіз процесів Реформування соціального сектору в Україні»⁶. У рамках цього дослідження були визначені системні проблеми реформування й надані пропозиції щодо подальших дій із реформування соціальних послуг. Серед запропонованих за підсумками дослідження концепцій була й модель інтегрованої системи соціального сектору як інструменту людського розвитку. Згодом у межах проекту «Підходи до соціальної реформи: від інновації до традиції», експерти Бюро спільно з низкою академічних інституцій та аналітичних центрів розробили інтегровану модель соціального сектору та індикатори щодо її виконання. Модель врахувала успішний досвід реформування системи соціального захисту та надання адміністративних послуг регіонів, зокрема Одеси та Вінниці. Було напрацьовано практичні рекомендації щодо впровадження інтегрованої моделі на державному та місцевому рівнях.

Великий вплив на забезпечення цього процесу мали соціальні проекти, які реалізовувалися в Україні державними та неурядовими організаціями за підтримки міжнародних донорських інституцій. Наприкінці 2017 року в контексті реформ децентралізації та деінституалізації Міністерство соціальної політики України розпочало підготовку нової концепції інтегрованої системи соціального захисту населення на рівні ОТГ. Цьому сприяла співпраця з міжнародною консалтинговою фірмою з питань розвитку Oxford Policy Management (OPM) та Міжнародна благодійна організація «Партнерство «Кожній дитині» за підтримки Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ).

⁶ Інтегрована система соціального сектору для об'єднаних територіальних громад [Електронний ресурс]. - Бюро соціальних і політичних розробок. – Режим доступу: <https://bureau.in.ua/index.php/bureau-news/193-integrovana-sistema-sotsialnogo-sektoru-dlya-ob-ednanih-teritorialnikh-gromad>. – Назва з екрану.

Перспективна модель організації надання соціальних послуг передбачає декілька етапів: щорічне визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці в соціальних послугах; затвердження переліку пріоритетних послуг, планування необхідних видатків у місцевих бюджетах; забезпечення надання послуг через мережу комунальних та недержавних суб'єктів (проведення соціального замовлення); моніторинг, контроль та оцінювання соціальних послуг⁷. Отже, у сфері надання соціальних послуг в останні роки посилюється орієнтація на впровадження інтегрованої системи надання послуг. Зауважимо, що процес триває, він повністю не завершений у жодній з ОТГ і, можливо, зарано говорити про її повноцінне функціонування. Проте вже наявний досвід запровадження елементів інтегрованої моделі соціального захисту в багатьох ОТГ України, що дає підстави говорити про тенденцію до інтеграції соціальних послуг.

Концепцією реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні⁸ передбачено надання соціальних послуг на базовому рівні – територіальних громад. Воно реалізується через децентралізацію управління у сфері надання соціальних послуг⁹:

1) створення в містах, що є обласними центрами та містах обласного значення, центрів надання соціальних послуг у форматі «Прозорий офіс»;

2) передання повноважень у сфері надання соціальних послуг від районного рівня на рівень ОТГ;

3) адміністрування соціальних послуг через створення в ОТГ фронт-офісів і бек-офісів.

⁷ Реформування системи управління у сфері соціальної політики в рамках децентралізації влади та реформи місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу: <http://www.zoda.gov.ua/images/article/original/000052/52486/reform-sys-upr.pdf>. – Назва з екрану.

⁸ Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>. – Назва з екрану.

⁹ Про затвердження рішення колегії Міністерства соціальної політики України 27 жовтня 2017 року «Про затвердження інтегрованої моделі у сфері соціального захисту населення»: наказ Міністерства соціальної політики України від 06 листопада 2017 року №1758 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gutszn.kr-admin.gov.ua/dovge/20171206/minsoc.pdf>. – Назва з екрану.

Проаналізуємо детальніше кожен із цих напрямів формування інтегрованої системи соціальних послуг на рівні ОТГ.

Створення в містах, що є обласними центрами та містах обласного значення, центрів надання соціальних послуг у форматі «Прозорий офіс». Для функціонування «Прозорих офісів» у 2017 році субвенцію з державного бюджету одержали 10 міст: Дніпро, Київ, Одеса, Харків, Львів, Житомир, Черкаси, Кропивницький, Новоград-Волинський, Кам'янське. Нині на сайтах цих міських рад можна ознайомитися з діяльністю відповідних підрозділів. Зокрема, «Прозорий офіс» в Одесі включає в себе роботу трьох фронт-офісів – Центру надання інтегрованих соціальних послуг, Центру надання адміністративних послуг та Центру запитів та звернень громадян¹⁰. Одеський Центр надання інтегрованих соціальних послуг реалізує також перший в Україні пілотний проект супроводу клієнта за принципом «кейс-менеджменту». Одеса обрана Міністерством соціальної політики майданчиком для діалогу з головами територіальних громад, керівниками соціальних закладів міст і об'єднаних територіальних громад України, а також для наочної демонстрації та поширення досвіду надання інтегрованих послуг.

Передання повноважень у сфері надання соціальних послуг від районного рівня на рівень ОТГ. У 2017 році наказом Мінсоцполітики №1030¹¹ було визначено 38 пілотних ОТГ для впровадження моделі адміністрування надання соціальних послуг. Згадана модель передбачає: створення управлінських підрозділів з питань соціального захисту населення, введення посад фахівців із соціальної роботи, відкриття центрів надання адміністративних послуг та віддалених робочих місць у старостатах, створення служб у справах дітей в ОТГ.

Згідно з нормативними документами організація надання соціальних послуг в ОТГ здійснюється структурним підрозділом (сектором) з питань надання

¹⁰ Про реалізацію в м. Одесі пілотного проекту щодо створення центру надання соціальних послуг у форматі «Прозорий офіс»: розпорядження Одеського міського голови № 1017 від 13.10.2016 р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://omr.gov.ua/gu/acts/mayor/88926>. – Назва з екрану.

¹¹ Про деякі питання діяльності об'єднаної ТГ щодо виконання послуг із соціальної підтримки населенню: наказ Мінсоцполітики від 21.06.2016 №1030 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ccc-tck.org.ua/storage/cso_cc/1.12.pdf. – Назва з екрану.

соціальних послуг уповноваженого соціального підрозділу та фахівцем із соціальної роботи. Такий підрозділ утворюється (посадовці вводиться до штатного розпису) рішенням виконавчого органу ОТГ і підпорядковується її голові. Для роботи облаштовується спеціальне приміщення, проте за наявності Центру надання адміністративних послуг працівники можуть розташовуватися в них.

Як приклад можна розглянути організацію надання послуг із соціальної підтримки населенню в Березівській громаді Полтавської області¹². Задля організації безпосереднього прийому жителів громади за принципом «єдиного вікна» в структурі Березівської сільської ради створено відділ соціального захисту населення. Відповідно до покладених завдань, його працівники здійснюють прийом та опрацювання документів з метою визначення права на державну соціальну допомогу, призначення пенсій, страхових виплат, соціальної допомоги, житлових субсидій, компенсацій, соціальні послуги, пільги, направлення на реабілітацію осіб з інвалідністю, отримання засобів реабілітації, опіку та піклування над повнолітніми недієздатними особами та особами, цивільна дієздатність яких обмежена, з інших питань, пов'язаних із наданням соціальної підтримки населенню. Для доступності соціальних послуг жителям громади організовано віддалені робочі місця в режимі фронт-офісу. Внаслідок такої реорганізації безпосередній прийом населення громади управлінням соціального захисту населення Глухівської райдержадміністрації припиняється.

Моніторинг процесу децентралізації влади, який здійснює Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України¹³, показує, що станом на 01.02.2018 року до штатного розпису виконкомів ОТГ введено 528 спеціалістів, до повноважень яких належить

¹² Організація надання послуг із соціальної підтримки населення у Березівській громаді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://berezivska-gromada.gov.ua/organizaciya-nadannya-poslug-iz-socialnoi-pidtrimki-naselennya-u-berezivskij-gromadi-16-49-22-19-10-2017>. – Назва з екрану.

¹³ Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування станом на 12 лютого 2018 [Електронний ресурс] / Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/02/Monitoring-Detsentraliz-2018.12.02.pdf>. – Назва з екрану.

здійснення соціальної роботи, надання соціальних послуг. ОТГ заснували 108 комунальних установ, що надають соціальні послуги. Задля захисту прав дітей у виконавчих органах міських, сільських, селищних рад ОТГ створено 51 службу в справах дітей. У разі нестворення Служб відповідні повноваження покладено на 316 посадових осіб.

Посада дільничного фахівця із соціальної роботи передбачає відповідальність за виявлення, організацію й координування надання допомоги та підтримки вразливим особам/сім'ям із дітьми. За результатами дослідження стану впровадження моделі інтегрованої системи соціального захисту в пілотних ОТГ¹⁴ виявлено, що найбільш вразливими категоріями є одинокі громадяни похилого віку (7,34%), малозабезпечені сім'ї (3,84%), багатодітні сім'ї (3,49%), учасники антитерористичної операції (2,30%), внутрішньо переміщені сім'ї (1,67%), сім'ї, які виховують дитину з інвалідністю (1,60%), сім'ї з дітьми в СЖО (0,60%), жителі ОТГ, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі (0,22%), сім'ї загиблих учасників подій на Майдані, військовослужбовців та добровольців – учасників АТО (0,04).

У «Методичних рекомендаціях щодо діяльності об'єднаної ТГ у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей»¹⁵ на фахівця із соціальної роботи покладаються повноваження із надання таких послуг: соціальної профілактики, представництва інтересів, соціального супроводу/патронажу, консультування, а також оформлення документів для надання всіх видів соціальної допомоги.

Однак проведене оцінювання потреб громади в соціальних послугах у м. Маріуполі¹⁶ показує, що серед населення громади є запит на всі види послуг.

¹⁴ Кияниця З.П. Стан та завдання щодо впровадження моделі інтегрованої системи соціального захисту у пілотних об'єднаних територіальних громадах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.soc-zahyst.sm.gov.ua/index.php/uk/detsentralizatsiya-vladi>. – Назва з екрану.

¹⁵ Про деякі питання діяльності об'єднаної ТГ щодо виконання послуг із соціальної підтримки населенню: наказ Мінсоцполітики від 21.06.2016 №1030 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ccc-tck.org.ua/storage/cso_cc/1.12.pdf. – Назва з екрану.

¹⁶ Застосування технології кейс-менеджменту (ведення випадку) у громадах, які проходять процес децентралізації (на прикладі Маріуполя) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.soc-zahyst.sm.gov.ua/index.php/uk/detsentralizatsiya-vladi>. – Назва з екрану.

Рейтинг очолюють такі послуги, як консультування, соціальна профілактика, представництво інтересів, посередництво (медіація). Середні позиції займають соціальний супровід (патронаж), догляд стаціонарний, соціальний супровід при працевлаштуванні, кризове та екстрене втручання, соціально-психологічна реабілітація, соціальна реабілітація, догляд вдома, соціальна адаптація, догляд денний. На нижніх опинилися підтримане проживання, абілітація, соціальна інтеграція/реінтеграція, паліативний (хоспісний догляд), надання притулку, послуга влаштування до сімейних форм виховання.

Послуги можуть надаватися комунальними та недержавними суб'єктами, що розміщені на території самої ОТГ або суміжної громади. За браком таких вживаються заходи щодо забезпечення соціальних послуг через співпрацю з іншими ОТГ, соціального замовлення, договорів державно-приватного партнерства, залучення фізичних осіб тощо. Згідно результатів згаданого вище моніторингу процесу децентралізації влади, за укладеними угодами соціальні послуги надають 592 інші комунальні установи (районні/міські). Проте деякі дослідники¹⁷ вказують, що в результаті створення та організації роботи з надання соціальних послуг на базовому рівні, в ОТГ спостерігається порушення конституційних прав громадян на догляд: скорочується мережа наявних територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг), соціальних робітників включають до складу виконкомів ОТГ, громадян знімають з обслуговування та залишають без надання соціальних послуг або скеровують до інтернатних установ.

Для налагодження міжвідомчої координації розпорядженням виконавчого органу ОТГ створюється мультидисциплінарна команда, до складу якої входять фахівець із соціальної роботи, працівник служби в справах дітей, дільничний лікар, соціальний педагог загальноосвітнього навчального закладу, психолог, дільничний інспектор Національної поліції. Такий підхід обґрунтований з огляду на те, що до чинників ризику виникнення СЖО належать біологічні, психологічні,

¹⁷ Давидюк О. О. Деінституціоналізація соціального обслуговування осіб похилого віку в Україні [Електронний ресурс] / О.О. Давидюк // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – № 2. – С. 143-155. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_13. – Назва з екрану.

соціальні, демографічні, культурні, особистісні характеристики отримувачів соціальних послуг. Серед соціальних – бідність, вимушена міграція, жорстоке поводження, правопорушення, конфлікти, безробіття, відсутність житла, соціальна ізоляція тощо. Тому будь-які заходи щодо вирішення СЖО отримувачів соціальних послуг повинні вирішуватися в більш широкому контексті розв’язання спільних для всіх членів певної громади проблем житла, освіти, працевлаштування тощо. Клієнти соціальних служб не мають бути якоюсь відокремленою категорією населення, що перебувають під патронатом соціальних працівників, які відповідають за вирішення або ж пом’якшення їх складних життєвих ситуацій.

За результатами деяких досліджень¹⁸, у структурі фахівців різних галузей соціальної сфери, які надають послуги в ОТГ (у відсотках від їх загальної кількості в ОТГ), фахівці соціального захисту, займають третє місце (9,43%). На першому – фахівці в галузі освіти (59,9%), на другому – медичні працівники (21,92%). Працівники сфери культури займають передостаннє місце (8,13%), останнє – представники громадських організацій (0,62%).

Науковці зауважують, що зараз, у перехідний період, описана вище практика адміністрування надання послуг не дуже популярна в об’єднаних громадах¹⁹. Продовжують функціонувати районні та обласні органи й заклади, а громади перераховують їм субвенції. Такий механізм економить бюджети, проте громада не може впливати на процес надання соціальних послуг своїм жителям. Прогнозується, що «коли процес децентралізації сягне «фінішної прямої», процес добровільності завершиться, і райони будуть переформовані, тоді громади масово створюватимуть свої структури: управління соціального захисту чи комунальні підприємства, які будуть займатися наданням соціальних послуг».

¹⁸ Кияниця З.П. Стан та завдання щодо впровадження моделі інтегрованої системи соціального захисту у пілотних об’єднаних територіальних громадах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.soc-zahyst.sm.gov.ua/index.php/uk/detsentralizatsiya-vladi>. – Назва з екрану.

¹⁹ Реформування системи управління у сфері соціальної політики в рамках децентралізації влади та реформи місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу: <http://www.zoda.gov.ua/images/article/original/000052/52486/reform-sys-upr.pdf>. – Назва з екрану.

Адміністрування соціальних послуг через створення в ОТГ фронт-офісів і бек-офісів. Як структурний підрозділ фронт-офіс (англ. front office) забезпечує безпосередню роботу з отримувачами соціальних послуг. Зазвичай це відбувається або в центрі надання адміністративних послуг (далі – ЦНАП), або в уповноваженому територіальному підрозділі чи в старостаті ОТГ. Фронт-офіс має бути архітектурно доступним для людей з обмеженими фізичними можливостями, а також у ньому мають бути створені умови для проведення конфіденційної бесіди.

Бек-офіс (англ. back office) – це операційно-обліковий підрозділ, що продовжує роботу первинних підрозділів. До функцій бек-офісів належать адміністративні, обслуговчі функції щодо обробки документів та прийняття рішень. Для узгодженої діяльності цих структур щодо поширення інформації впроваджуються ІТ-системи. Це може бути невеликий софт (службове програмне забезпечення), що забезпечує автоматизований обмін даними електронних справ між фронт-офісами в старостатах та бек-офісами в управлінні соціального захисту населення.

Формуванню згаданих підрозділів сприяють зміни адміністративних структур органів Пенсійного фонду та державної служби зайнятості. Щодо адміністрування надання послуг, то на даний час відбувається перехід від їхнього забезпечення на рівні районних структур до організації «фронт-офісів» на місцях для прийому мешканців громади й надання послуг центрами зайнятості та Пенсійним фондом. У результаті цього процесу передбачається створення віддалених робочих місць в об'єднаних територіальних громадах та розбудови мережі фронт-офісів. У фронт-офісах здійснюватиметься прийом документів на призначення всіх виплат, державних допомог, субсидій, пенсій, послуг, що надаються в системі соціального страхування, інших послуг, незалежно від того, хто їх фінансує.

Згідно «Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року»²⁰ поліпшення якості обслуговування громадян планують забезпечити через: впровадження сучасної технології обслуговування громадян за принципом «єдиного вікна» фронт-офісах на рівні ТГ з подальшим опрацюванням пенсійної документації у відокремлених підрозділах (бек-офісах).

Розпочато роботу працівників Пенсійного фонду у чотирьох «Прозорих офісах» (три в м. Харків, один у м. Київ). Створено 568 віддалених робочих місць поза межами приміщень фонду, на яких здійснюється обслуговування громадян за місцем їхнього проживання: 264 віддалених робочих місця створено у 254 ОТГ; 304 – у ЦНАПах, приміщеннях банків, поштового зв'язку, бібліотеках, установах, організаціях на підприємствах²¹.

Реорганізація Служби зайнятості також сприяє перетворенню базових центрів зайнятості з адміністративних установ у сучасні сервісні центри. Базові центри зайнятості здебільшого поступово приєднуються до регіонального центру зайнятості, створюються філії та відокремлені відділи. Зазначені зміни покликані підвищити якість та ефективність послуг, оскільки працівники будуть зосереджені на обслуговуванні шукачів роботи, безробітних та на співпраці з роботодавцями.

Уповноважені представники базових центрів зайнятості на особистому прийомі в громадах (у фронт-офісах через створення віддалених робочих місць) надаватимуть послуги з питань працевлаштування та соціального захисту на випадок безробіття.

У Законі України «Про співробітництво територіальних громад»²² процедура надання послуг не регламентована. Однак практика засвідчує, що ОТГ об'єднують свої ресурси для досягнення цілей, які з різних причин складно

²⁰ Про схвалення Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.09.2016 № 672-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/672-2016-%D1%80#n8>. – Назва з екрану.

²¹ Звіт Пенсійного фонду України за 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=316921>. – Назва з екрану.

²² Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17.06.2014 № 1508-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>. – Назва з екрану.

реалізувати поодинці, у тому числі й задля економії коштів²³. ОТГ об'єднують зусилля, щоб забезпечити дошкільну освіту, пожежну безпеку, транспортне сполучення, організацію дозвілля та відпочинку, вивезення та утилізацію твердих побутових відходів тощо. До наведеного переліку належать і соціальні послуги. За даними моніторингу процесу децентралізації влади, який проводить Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, 587 ТГ скористалися міжмуніципальним співробітництвом. Серед загальної кількості проектів співробітництва (133) до сфери ЖКГ належать 40; освіти, охорони здоров'я, соцзабезпечення – 28; пожежної безпеки – 16; благоустрою – 15; інших сфер – 34²⁴.

Зважаючи на передбачені Законом України «Про співробітництво територіальних громад»²⁵ п'ять форм співпраці, у табл. 1.1. проаналізуємо детальніше деякі можливості такої співпраці.

Таблиця 1.1.

Надання соціальних послуг у різних формах співробітництва ОТГ

	Форми співробітництва ОТГ	Надання соціальних послуг
1.	Делегування одному із суб'єктів співробітництва іншими суб'єктами співробітництва виконання одного чи кількох завдань із переданням йому відповідних ресурсів	Організація автоматизованого обміну інформацією та інформування населення; ведення Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг; утворення спільної архівної установи з переданням відповідних ресурсів на її утримання
2.	Реалізація спільних проектів, що передбачає координацію діяльності суб'єктів співробітництва та акумулювання ними на визначений	Фінансування професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів з організації та надання соціальних послуг; здійснення супервізії;

²³ Організація співробітництва територіальних громад в Україні: Практичний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. – К., 2017. – Режим доступу: <http://old.decentralization.gov.ua/pics/attachments/Organizatsiya-spivrobitnitstva-teritorialnih-gromad-v-Ukrayini.pdf>. – Назва з екрану.

²⁴ Моніторинг процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування станом на 12 лютого 2018 [Електронний ресурс] / Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. – Режим доступу: <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/02/Monitoring-Detsentraliz-2018.12.02.pdf>. – Назва з екрану.

²⁵ Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17.06.2014 № 1508-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1508-18>. – Назва з екрану.

	період ресурсів із метою спільного здійснення відповідних заходів	спільне фінансування (утримання) підприємств комунальної форми власності
3.	Спільне фінансування (утримання) суб'єктами співробітництва підприємств, установ та організацій комунальної форми власності – інфраструктурних об'єктів	Спільне фінансування (утримання) центру надання адміністративних послуг; створення закладів надання послуг (центри надання соціальних послуг, територіальні центри соціального обслуговування та їхні відділення)
4.	Утворення суб'єктами співробітництва спільних комунальних підприємств, установ та організацій – спільних інфраструктурних об'єктів	Створення закладів надання послуг (центри надання соціальних послуг, територіальні центри соціального обслуговування та їхні відділення), створення фронт-офісів
5.	Утворення суб'єктами співробітництва спільного органу управління для спільного виконання визначених законом повноважень (як окремий виконавчий орган або в складі виконавчого органу одного із суб'єктів співробітництва (як структурний підрозділ – департамент, відділ, управління, проектне бюро, агенція тощо)	Створення структур соціального захисту населення (відділів надання соціальних послуг; служб у справах дітей, відділів/секторів/фахівців по роботі із сім'ями, дітьми та молоддю); введення до штату ЦНСП ОТГ (або завдяки субвенціям) посади ФСР; створення бек-офісів

Як бачимо, різні форми співробітництва ОТГ взаємопов'язані між собою, оскільки надання конкретних соціальних послуг забезпечується завдяки певним елементам цілісної системи. Принагідно треба зазначити, що попри коротку історію діяльності ОТГ різні форми співпраці, як і впровадження елементів інтегрованої системи соціальних послуг, набувають поширення на всій території України.

Тенденція демографічного старіння, інвалідизація населення, поширення сирітства, безпритульності в усіх регіонах України актуалізують надання соціальних послуг для цієї категорії населення на рівні громади. Тривалий час цю функцію здійснює мережа територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) у рамках різних структурних підрозділів. Створення згаданої вище мережі стало сходинкою у вибудовуванні нових видів соціальних послуг. Крім базових соціальних послуг: догляду вдома і в умовах тимчасового та денного перебування, соціально-побутової адаптації, соціально-медичної та натуральної допомоги, запроваджуються інноваційні, зокрема, соціально-педагогічна послуга «Університети третього віку», паліативна допомога за місцем проживання вдома, транспортні послуги. Служби термінової соціальної допомоги

забезпечують гостро потребує гарячим харчуванням, продуктовими наборами, одягом, взуттям, предметами першої необхідності.

Стабільно високим залишається попит на послуги відділення соціальної допомоги вдома. Це зумовлено низкою причин: бажанням отримувачів послуг жити вдома; економічні переваги та ефективність опіки вдома; наявність культури і традицій опіки над близькими і рідними в Україні. У середньому сьогодні на одну людину, яка потребує догляду, припадає чотири працюючих (1:4), проте, згідно з прогнозами, до 2050 року це співвідношення знизиться до 1:2²⁶.

Незважаючи на трансформацію інституту сім'ї, поширеним явищем залишається сімейний догляд. Його традиційно забезпечують близькі родичі; часто літні люди самі піклуються про своїх ровесників, і не лише про них. На рівні громад існує й підтримка інших неформальних доглядальників, таких як друзі та сусіди.

Як проміжна ланка між інтернатним доглядом і доглядом у громаді створюються спеціальні житлові будинки для ветеранів та пенсіонерів (на зразок закордонних будинків компактного проживання). Децентралізація влади повному порушує питання забезпечення різноманітності організаційних форм догляду в ОТГ. Для категорії, про яку йдеться, послуги догляду можуть надавати як територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), центри соціальних послуг, будинки сімейного типу, так і недержавні організації, фізичні особи підприємці, прийомні та опікунські сім'ї. Водночас є як системні (недосконалість правового регулювання, брак фінансових і матеріальних ресурсів, нестача кваліфікованих кадрів), так і особистісні ризики: бажання/небажання осіб похилого віку долучитися до процесу, безпека життя клієнтів (наприклад, якщо вони передають майно прийомній сім'ї), низький рівень мотивації населення долучитися до цього процесу тощо.

Державна соціальна допомога сім'ям, які доглядають за немічними особами похилого віку, а також компенсаційні виплати особам, які постійно надають соціальні послуги громадянам похилого віку та іншим категоріям осіб, нездатним

²⁶ Дангата Й. Вплив автономії пацієнта на проблему старіння населення в Європі // Медичне право. – 2013, №2 (12). – 52-62 с. – С. 55.

до самообслуговування, залишаються занадто мізерними, щоби мотивувати до такої діяльності. Стаття 34. Закону «Про місцеве самоврядування в Україні»²⁷ надає громадам повноваження встановлювати відповідно до законодавства розміри й порядок виплати щомісячної допомоги особам, які здійснюють догляд за самотніми громадянами, які за висновком медичних закладів потребують постійного стороннього догляду. Однак питання щодо того, чи зможуть ОТГ покращити фінансування таких послуг, залишається відкритим. Водночас «вікно можливостей» є досить широким: використання різних механізмів партнерства, залучення благодійних, громадських, релігійних організацій та об'єднань громадян до надання первинних і довготривалих послуг громадянам похилого віку, неформальної системи догляду за ними, повернення (компенсація) спадкоємцями вартості догляду тощо.

Мікромоделлю загальних процесів, які що відбуваються в цій сфері в Україні, є Закарпатська область. Наразі в області діють 4 інтернатні установи та 19 територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг). Ідея організації спеціалізованих житлових будинків для одиноких ветеранів війни і праці, пенсіонерів та інвалідів була реалізована через створення у 2001 році єдиного в Україні містечка для ветеранів-залізничників (шістнадцять 4-квартирних котеджів, актовий зал, їдальня, медпункт). На сьогодні цей проект виявився економічно не вигідним і в містечко не приймають нових клієнтів; у декількох будинках доживають свій вік ті, хто поступив сюди в попередні роки.

Досить активно формуються також послуги догляду й підтриманого проживання в громаді. Гарний приклад догляду за людьми похилого віку демонструють хеседи – благодійні соціальні служби єврейських громад. У Закарпатті «Хесед Шпіра» став центром, який надає матеріальну, медичну, психологічну й духовну підтримку 1100 клієнтам, які проживають у 67 населених пунктах Закарпаття²⁸. Окрім догляду вдома, створено денні центри, клуби за

²⁷ Про місцеве самоврядування в Україні: Закон від 21.05.1997 № 280/97-ВР. Редакція від 24.02.2018. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80/page3>. – Назва з екрану.

²⁸ Закарпатський обласний благодійний фонд «Хесед Шпіра» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hesed-shpira.com.ua/about-hesed-shpira>. – Назва з екрану.

інтересами, освітні гуртки та бібліотеки, є програми прокату реабілітаційного обладнання, функціонує доставка обідів додому, забезпечується безоплатне харчування в їдальнях або так званих «теплих будинках» (обідніх клубах), гуманітарна допомога, створено можливості для отримання консультацій лікарів, юристів тощо. Важливою складовою діяльності хеседів є залучення до надання послуг волонтерів, створення можливостей клієнтам для самореалізації.

Фінансування громадами такої форми догляду за людьми похилого віку як будинки сімейного типу, які б враховували фізичні особливості клієнтів і були максимально пристосовані для комфортного проживання та сприяли підтриманню навичок самообслуговування, вбачається ускладненим. Проте використання можливостей неурядових організацій та приватного капіталу робить перспективним створення будинків компактного (для 12–15 осіб) і тимчасового проживання (наприклад, на зимовий період для 10–15 осіб). Тенденція створення стаціонарних закладів нового типу – будинків із невеликою чисельністю проживаючих, знайшла відображення в загальній системі соціального обслуговування людей похилого віку на Закарпатті. Завдяки діяльності релігійних громад та міжнародних фондів в області вже діє п'ять таких будинків.

На часі організація підготовки фахівців соціальної роботи для роботи в ОТГ. Адже досить складний і тривалий процес формування інтегрованих соціальних послуг для населення ОТГ потребує належним чином підготовлених кадрових ресурсів. Отримавши низку нових повноважень, вони відчували потребу в багатьох фахівцях, зокрема й у тих, які здобули освіту за спеціальністю «Соціальна робота». На сайтах інформаційних агентств уже з'являються повідомлення про «кадровий голод» в ОТГ. Випускники закладів вищої освіти (далі – ЗВО) не завжди відгукуються на запрошення працювати у віддалених ОТГ, тому непоодинокі випадки, коли приймаються рішення про виділення коштів для направлення на навчання (підвищення кваліфікації) жителів ОТГ. Створюються бази даних вакансій ОТГ, через засоби масової інформації пропагуються нові можливості працевлаштування.

У Методичних рекомендаціях щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної ТГ у сфері соціального захисту населення²⁹ рекомендується передбачити в штатному розписі виконавчого органу ОТГ посаду фахівця із соціальної роботи та надання соціальних послуг. Територіальні зони обслуговування визначаються із розрахунку один фахівець на 1 тисячу населення сільської місцевості ОТГ. У сфері захисту прав дітей рекомендується планувати посади спеціалістів з питань захисту прав дітей у штатному розписі виконавчого органу ОТГ із розрахунку орієнтовно 1 працівник на 2 тисячі дитячого населення або утворювати структурний підрозділ захисту прав дітей (якщо дитяче населення перевищує 4 тисячі).

Типові структура і штат центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, що рекомендовані для органів місцевого самоврядування, об'єднаних територіальних громад наказом Міністерства соціальної політики України № 709 від 29.06.2016 року³⁰ передбачають формування мультидисциплінарної команди в складі юрисконсульта, практичного психолога/психолога, соціального педагога/фахівця із соціальної роботи. 1 штатна одиниця фахівця із соціальної роботи передбачена для надання послуг із кризового та екстреного втручання.

Програмами підготовки фахівців спеціальності 231 «Соціальна робота» передбачено вивчення комплексу дисциплін, що дають необхідну базову підготовку з питань надання соціальних послуг на рівні ОТГ. Однак ситуація, за якої в системі соціального захисту населення працює великий відсоток кадрів без спеціальної професійної освіти, вимагає створення системи перепідготовки, підвищення кваліфікації, отримання додаткової професійної освіти. Більше того, враховуючи тривалість підготовки фахівця з вищою професійною освітою, система до додаткової професійної освіти на найближчу перспективу залишиться основним джерелом підготовки та перепідготовки кадрів у цій галузі. Цю роль

²⁹ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної ТГ у сфері соціального захисту населення: наказ Міністерства соціальної політики України № 26 від 25.01.2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/files/26.pdf>. – Назва з екрану.

³⁰ Про затвердження типових структур і штатів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді: наказ Мінсоцполітики України від 29.06.2016 № 709 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0939-16>. – Назва з екрану.

можуть виконувати регіональні ЗВО, що мають не лише напрацьований досвід щодо підготовки та перепідготовки кадрів даного профілю, але й обізнані в специфіці проблеми розвитку конкретного регіону, проводять комплексні наукові дослідження у сфері надання соціальних послуг. При цьому навчання в зазначених навчальних закладах може здійснюватися із залученням найбільш підготовлених фахівців-практиків регіонального рівня.

Плануючи зміст навчання, варто зосередити увагу на кваліфікаційній характеристиці фахівця із соціальної роботи, яка визначає його професійні завдання та обов'язки, а також вимоги до знань і вмінь³¹. Цей нормативний документ ставить вимогу 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 тощо. Закріпити теоретичні знання, вивчити передовий досвід може проходження практики безпосередньо в громадах. Як самостійний вид додаткової професійної освіти застосовується стажування.

Фінансування такої системи професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців може здійснюватися на основі співробітництва ОТГ на основі реалізації спільних проєктів, про що йшлося в наведеній вище таблиці.

Узагальнюючи, можна окреслити основні проблеми, що супроводжують формування системи інтегрованих соціальних послуг на рівні ОТГ. Організаційні труднощі пов'язані, насамперед, зі складнощами визначення пріоритетів щодо надання соціальних послуг у зв'язку зі значною кількістю отримувачів соціальних послуг, нерозумінням суті певних видів соціальних послуг. Фінансові призводять до надмірної раціоналізації бюджету, небажання утримувати (відкривати)

³¹ Про затвердження кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи»: наказ Мінсоцполітики України від 24.03.2016 № 285 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article>. – Назва з екрану.

заклади, переведення підопічних до обласних інтернатних установ, введення до складу лише посад фахівців, які працюють безпосередньо з отримувачами послуг. Традиція використовувати соціальне замовлення лише щодо послуг, які не надаються державними та комунальними закладами, викликає потребу окремого лобювання цього механізму як постійно діючого. Існує ризик перетворення центрів соціальних послуг у монополістів місцевого рівня, що ускладнюватиме співпрацю з недержавними організаціями.

Згадані проблеми є ланками одного ланцюга, часто зумовлюють або передують одна одній. Зокрема, недостатній кадровий ресурс та недостатній рівень кваліфікації працівників, які надають соціальні послуги в ОТГ, різна професійна культура та різні управлінські вимоги в представників різних професій, які взаємодіють на базовому рівні надання соціальних послуг, можуть призводити до організаційних труднощів.

Як у самих реформах децентралізації та деінституалізації, так і в питанні формування інтегрованої системи соціальних послуг на рівні громади продовжується накопичення досвіду. Для реалізації такого підходу за попередні роки здійснено заходи з нормативно-правового забезпечення розвитку соціальних послуг у територіальних громадах. Попри великий обсяг інформації, знання в цій сфері досить уривчасті. Розуміючи, що узагальнення є попередніми, не варто применшувати вплив цього процесу на реформування системи соціальних послуг загалом.

Цей період розподілу та передання повноважень можна охарактеризувати як подвійну інституціоналізацію (одночасне функціонування старих і нових соціальних інститутів). Вона ставить перед ОТГ серйозний виклик пошуку балансу між розвитком (використанням) надання соціальних послуг в інтернатних установах та сприянням догляду вдома (в громаді) для чималої кількості отримувачів соціальних послуг, зокрема, людей похилого віку, осіб з інвалідністю, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування.

На нашу думку, поза увагою залишилися питання, яким чином інтегрована система соціальних послуг як формальна мережа буде узгоджуватися з

неформальною допомогою в громадах. Адже демографічний зсув, прояви насильства, поширення захворювань та інші проблеми на фоні соціальних, культурних та економічних змін ставлять вимогу ретельного планування заходів, які б змінювали систему як формальної, так і неформальної підтримки певних категорій населення в ситуаціях СЖО. Такі послуги, як створення центрів денного догляду, забезпечення догляду вдома, пільги для сімей, які здійснюють догляд за старими чи хворими родичами, цільові послуги для одиноких громадян тощо вимагають вироблення гнучких підходів.

У зв'язку зі становленням і розвитком системи установ і організацій соціального захисту населення безпосередньо в громадах, виникла гостра потреба у висококваліфікованих фахівцях, які можуть вирішувати складні завдання, пов'язані із наданням широкого переліку соціальних послуг. Окрім виконання своїх безпосередніх функцій, вони залучаються в ролі експертів при прийнятті рішень органами місцевого самоврядування, до розроблення проектів, діяльності неурядових організацій тощо. Це окреслює нові форми співпраці вишів та ОТГ.

1.1. Етичні аспекти роботи соціального працівника у територіальній громаді

Робота соціального працівника в громаді передбачає надання різного роду соціальних послуг різним категоріям населення. Профілактика насильства, адиктивної поведінки, інфекційних хвороб серед членів громади; консультування осіб щодо планування сім'ї, усиновлення, оформлення опікунства, створення будинків сімейного типу, запобігання вагітності; соціальний супровід осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах; соціальна реабілітація є безпосередніми обов'язками соціального працівника в громаді.

Планування й реалізація соціальним працівником інтервенцій на рівні громади, збір та обробка інформації, отриманої від клієнта напряму пов'язані з питанням етики. Отримувач послуги має бути впевненим у тому, що інформація, яку він надає, не буде використана проти нього, а інтервенція, у якій він бере участь не зашкодить йому. Гарантом цього є сам соціальний працівник.

Етика в соціальній роботі – одна з невід'ємних складових щоденної діяльності соціального працівника в громаді. Знання теоретичних та законодавчих засад професійної діяльності сприяє ефективному розв'язанню проблем, а розуміння норм і принципів етики соціальної роботи, обов'язкове і творче їх застосування в щоденній діяльності допомагає соціальному працівнику налагоджувати співпрацю з клієнтами, їхніми близькими, колегами, представниками суспільних, державних і недержавних організацій і закладів та професійно виконувати свою роботу.

Етика соціальної роботи – це вчення про моральні основи професійної соціальної діяльності з надання допомоги особам, сім'ям, соціальним групам і громадам із метою посилення чи відновлення їхньої здатності до функціонування та створення сприятливих умов для досягнення бажаних цілей, морально-етичних норм поведінки спеціалістів із соціальної роботи, працівників соціальних служб³²; специфічний прояв загальної етики в соціальному обслуговуванні населення.

Професійна етика соціального працівника визначає його рольову позицію і

³² Словарь по этике / Под ред. Кона И. С. – М., 1981. – 432 с. – С.141

взаємини з іншими людьми, включно з клієнтами і колегами. Це набір зобов'язань, які відповідають цій рольовій позиції, і положень про етичну відповідальність за виконання своєї соціальної ролі.

Етика соціальної роботи є складовою філософської науки про роль моральних начал у діяльності працівників соціальних служб. Як філософсько-соціологічне знання, відіграє унікальну роль у формуванні професійно-етичного образу спеціаліста.

Етику соціальної роботи доцільно розглядати як науку про моральні цінності вчинків та поведінки соціального працівника у сфері діяльності; як вимоги, які пред'являються до його поведінки в процесі виконання ним службових обов'язків і налагодження взаємин із клієнтами та їхнім оточенням.

У різні історичні періоди поняття «цінності», «етична поведінка» були різними. Це пов'язано зі зміною звичаїв, традицій, стилю і способу життя населення. Про етику соціальної роботи в сучасному розумінні почали говорити в кінці XVIII – на початку XIX століть, у період коли соціальна робота зародилася як професія. Інституалізація соціальної роботи вплинула на формування етики соціальної роботи: зміна форм і методів діяльності соціального працівника, введення нових функцій, поява нових клієнтів та видів послуг, що їм надавалися сприяла розвитку етики діяльності соціального працівника.

Особливої актуальності етика соціальної роботи набула у XXI столітті. У цей період соціальну роботу почали асоціювати із наданням різного роду соціальних послуг населенню. Водночас велике значення приділялось діяльності на місцевому рівні, тобто наданню соціальних послуг за місцем проживання клієнта; з 2016 року – в об'єднаних територіальних громадах. Відтак діяльність соціальних працівників зводиться до організації та надання послуг, адміністрування, моніторингу та оцінювання результативності цього процесу.

З таким підходом до справи, крім відповідних знань, умінь і навичок, необхідних для надання соціальних послуг в ОТГ, соціальні працівники мають володіти високим рівнем професійної культури, необхідними якостями, мати належне сприйняття професії та своєї ролі в ній, і, безперечно, дотримуватися

етичних принципів, норм і правил поведінки, мати правильні ціннісні орієнтації, сформовані моральні імперативи, які визначатимуть напрям їхньої професійної діяльності та слугуватимуть критерієм моральності при наданні соціальних послуг на рівні ОТГ.

В умовах загального падіння духовності й моральності, втрати позитивних ціннісних орієнтацій, низького суспільного статусу і престижу соціальної роботи як професії, відсутності добре розробленої власної системи соціальної роботи з урахуванням менталітету народу, залежності соціальної роботи від зовнішніх інститутів, що зумовлює неможливість поділу системи цінностей, яка сповідується державою, місцевими органами влади, станом економіки, відсутністю відповідної етичної регламентації, появою нових соціальних потреб у населення і збільшення кількості осіб, що потребують допомоги, організація й надання соціальних послуг на рівні ОТГ є вкрай необхідним і складним завданням. Його складність полягає в тому, що соціальному працівнику важко працювати у середовищі, в якому не розуміють суті його діяльності і, в якому його професійне становище, функції і ролі є невизначеними. У територіальних громадах їх члени, як свідчить досвід, ще не готові або не бажають (через власну обмеженість, сором'язливість) звертатися по допомогу до соціального працівника. Тому, перед тим як приступити до виконання своїх професійних обов'язків і поставлених перед ним завдань, соціальному працівнику, по-перше, треба ознайомитися з ОТГ, її членами, проблемами, інтересами, бажаннями і, головне, традиціями місцевих жителів. Результатом такої діяльності є створення паспорту громади. Варто також утвердитися на посаді в конкретній ОТГ через надання кваліфікованих соціальних послуг тим, хто їх потребує; прийняття конструктивних рішень, спрямованих на задоволення потреб та інтересів, покращення умов життєдіяльності членів ОТГ.

Соціальний працівник має також пам'ятати про особисту відповідальність за свої дії, вчинки й рішення; дотримання етичних принципів; необхідність етичної орієнтованості своєї діяльності. Це визначається позитивним ставленням із боку колег і суспільства; неможливістю використання результатів діяльності проти

людей; прагненням не дискредитувати соціальну роботу; неможливістю застосування в соціальній роботі принципу «мета виправдовує засоби» та взаємозв'язком між діяльністю соціального працівника та її кінцевим результатом.

Соціальний працівник, який працює в ОТГ, має ставити на перший план свого клієнта, задоволення його потреб та інтересів. Необхідне вміння соціального працівника розуміти клієнта, співпереживати, бути чуйним, делікатним, що визначається своєрідністю соціальної роботи, серйозністю проблем у житті клієнтів, поєднанням в особі соціального працівника високого рівня професійної кваліфікації та особливих духовних якостей, почуттям високої моральної відповідальності, готовності до виконання свого обов'язку.

Важливо дотримуватися в роботі із клієнтами золотих правил етики соціальної роботи:

не завдати шкоди клієнту та жителям ОТГ під час планування й реалізації інтервенції на рівні громади;

поважати людей, їхню унікальність та індивідуальність, незалежно від расової, статусної, релігійної, «посадової» належності;

дати клієнтам можливість на самовираження і власну думку, позицію, оскільки, фахівці не завжди знають, що для клієнта краще;

поважати права і свободу жителів громади, не дискримінувати їх;

діяти з користю для клієнта, залежно від обставин, що склалися;

не використовувати свою позицію, статус із метою отримання особистої вигоди;

не планувати, і тим паче не реалізовувати інтервенції не маючи достатніх знань, досвіду чи впевненості;

працювати над розробкою і реалізацією соціальних програм і проектів, спрямованих на задоволення потреб та інтересів жителів громади.

Варто також пам'ятати про високий рівень індивідуалізації праці. Це пов'язано, передусім, з автономністю в роботі соціального працівника на рівні ОТГ (діяльність здійснюється переважно «сам на сам»). Оскільки ОТГ – це

територіально визначена місцевість, де здебільшого всі всіх знають, тому соціальний працівник має також володіти особливими навичками й чітко дотримуватися етичних принципів, норм і правил поведінки.

Соціальному працівнику треба пам'ятати і про індивідуальний та творчий характер своєї діяльності. Кожен клієнт є індивідом, особистістю, і розв'язання його проблем, задоволення його потреб потребує індивідуального підходу.

У процесі виконання соціальним працівником своїх професійних обов'язків на рівні ОТГ у нього виникають різні типи стосунків. Стосунки – категорія, яка відображає один з об'єктивних моментів взаємозв'язку речей; взаємозумовленість компонентів дійсності в процесі розвитку³³.

У процесі надання соціальних послуг на рівні ОТГ соціальний працівник взаємодіє із клієнтом та його оточенням, своїми колегами, соціальними службами, установами та організаціями державної та недержавної форм власності, державою та суспільством. Проте, оскільки соціальний працівник працює на рівні ОТГ і найчастіше має справу із населенням громади, він має володіти системою знань, умінь і навичок, що стосуються самого оточення фахівця, способів і засобів його перетворення відповідно до потреб жителів громади. І коли об'єктивна соціальна необхідність і суспільні потреби відображаються у свідомості спеціаліста як ідеї про необхідну (відповідну) поведінку й діяльність ми говоримо про існування етичної свідомості соціального працівника³⁴.

Дотримання принципів етики соціальної роботи в діяльності соціального працівника з різними категоріями клієнтів на рівні ОТГ є вкрай необхідним. З філософської точки зору поняття «принцип» має два значення: основне, вихідне положення будь-якої теорії, вчення, концепції та ін.; провідна ідея, основне правило діяльності; внутрішнє переконання, погляд на явища, що визначають норму поведінки³⁵. Принципи професійної етики – є найбільш загальними вимогами, які виражають основні напрями поведінки спеціаліста щодо того чи

³³ Фирсов М. В. Введение в специальность и основы профессиональной этики социального работника / М. В. Фирсов – М., 1993. – 264 с. – С. 301.

³⁴ Медведева Г. П. Этика социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. П. Медведева. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 210 с. – С.49.

³⁵ Словарь по этике / под ред. Кона И. С. – М., 1981.

іншого суб'єкта стосунків, що виникають у процесі соціальної роботи³⁶.

Зазначимо, що соціальна робота ґрунтується на специфічних принципах: гуманізму, соціального реагування, комунікативності, соціальної допомоги, особистісного підходу, взаємної довіри, модальності (гнучкості), перманентності (неперервності), компетентності, посередництва тощо^{37;38}. Принципи соціальної роботи тісно взаємопов'язані з етичними аспектами цієї професії.

Основні принципи, якими повинен керуватися соціальний працівник у своїй щоденній діяльності, викладені в «Етичному кодексі соціальних працівників», «Міжнародній Декларації про етичні принципи соціальної роботи» та професійно-етичних кодексах асоціацій соціальних працівників деяких країн.

Зазначимо, що етичні кодекси соціальної роботи забезпечують адекватну професії етичну регламентацію, створюють єдину моральну основу професійної діяльності; слугують базовим критерієм для визначення професійної придатності спеціаліста; уніфікують поведінку спеціалістів на основі висунутих до них єдиних етичних вимог; визначають спрямованість дій на основі визначеної загальної системи цінностей; забезпечують несуперечливість етичних норм, покладених в основу діяльності; спрямовують етичність поведінки та дій соціальних працівників, їхніх колективів та соціальних служб; гарантують здійснення прав клієнтів; гарантують можливість здійснення взаємозамінюваності працівників; забезпечують наступність дій як окремих спеціалістів, так і соціальних служб; дають соціальним працівникам певну свободу дій для вирішення поставлених завдань у межах етичних норм і принципів; сприяють підвищенню рівня моральності соціальних працівників, клієнтів та їх соціального оточення, усього суспільства; обґрунтовують необхідність постійного морального удосконалення спеціалістів; підвищують моральний авторитет соціальної роботи в суспільстві; гарантують етичну чистоту професії.

³⁶ Медведева Г. П. Этика социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. П. Медведева. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 210 с. – С.60

³⁷ Теория и методика социальной работы (в вопросах и ответах): учеб. пособие / под ред. Панова А. М. – М., 1998. – С. 7.

³⁸ Ярская-Смирнова Е. Профессиональная этика социальной работы / Е. Ярская-Смирнова. – М., 1998. – С. 31.

З латинської мови «кодекс» означає стовбур, колода, навшені дощечки для письма³⁹. Кодекс – це сукупність моральних норм, правил поведінки, необхідних до виконання⁴⁰: стандарт етичних принципів, ідеалів, навичок та практичних умінь соціальних працівників⁴¹, покликаний давати відчуття спільної ідентичності та наявності загальних цінностей серед професійної групи.

Етичний кодекс соціальних працівників виступає своєрідною системою контролю, формує основні принципи професійної моралі та визначає сукупність рис особистості, що роблять її професійно придатною до діяльності в ролі соціального працівника, а також відображає соціальні функції, які покладені на професію суспільством.

«Міжнародна декларація етичних принципів соціальної роботи» визначає головні принципи соціальної роботи, сфери етичних проблем у практичній роботі соціального працівника (проблемні сфери), формує основні настанови для вибору методів розв'язання етичних проблем.

У документі «Міжнародні етичні стандарти соціальних працівників» визначено загальні стандарти етичної поведінки соціального працівника, а також стандарти поведінки щодо клієнтів, колег, професії, установ і організацій, з якими він співпрацює. Цей документ не є точним алгоритмом поведінки соціального працівника, а лише передбачає загальні принципи поведінки та забезпечує базу для етичності його дій.

Документом, який регламентує норми професійної етики соціального працівника в Україні є проект «Професійно-етичного кодексу соціального працівника України»⁴². Він був розроблений на основі міжнародних етичних принципів та стандартів соціальної роботи і винесений на обговорення соціальних

³⁹ Теория и методика социальной работы (в вопросах и ответах): учеб. пособие / под ред. Панова А. М. – М., 1998. – С.233.

⁴⁰ Там само.

⁴¹ Этика социальной работы : материалы методологического семинара. – М. : СТИ, 2000. – С.48-52.

⁴² Семигіна, Т. (2003). Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2493/Semigina_etychnyy_kodeks_spetsialistiv.pdf;jsessionid=64A30BA46E047DC242FEE29FB6578F27?sequence=1 – Заг. з екрану. – Мова укр.

працівників нашої держави в грудні 2000 року. Кодекс включає визначення моральної норми та її компонентів, моральних правил як конкретних вимог до поведінки й діяльності соціального працівника в процесі виконання його професійних обов'язків етичних принципів та сфер професійної діяльності, вимог до професійно-особистісних якостей соціального працівника.

Вимоги професійно-етичного кодексу базуються на загальних моральних принципах професійної діяльності, що дає підстави вважати, що він є основою морально-етичної культури фахівця.

Базовими принципами роботи соціального працівника в ТГ є:

принцип законності – представлений як вітчизняними, так і міжнародними законами й нормативними актами;

добročинність – принцип надання допомоги особам/сім'ям із дітьми, малозабезпеченим сім'ям, безробітним, особам з інвалідністю, дітям-сиротам та дітям, що позбавлені батьківського піклування, соціально незахищеним верствам населення тощо;

порядність і чесність – принцип, що передбачає необхідність гармонізації спільної діяльності людей у процесі реалізації соціальної практики, взаємної координації дій і потреб групи, громади, суспільства тощо;

толерантність – принцип, що характеризує ставлення соціального працівника до інтересів, фізичних та психічних вад, вірувань, звичок у поведінці клієнтів різних категорій;

конфіденційність – принцип, що відображає доброзичливе ставлення до таємної інформації, думок, почуттів, труднощів клієнта;

доступності послуг – принцип, що забезпечує право громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, біженцям на отримання соціальних послуг;

повага до гідності кожної людини – принцип, що передбачає особливе моральне ставлення до особистості, визнання її прав та можливостей;

довіра та взаємодія в розв'язанні проблем клієнта – принцип, що ґрунтується на доброзичливому ставленні до клієнта.

На основі принципів роботи соціального працівника виокремлено принципи

професійної етики соціального працівника, яких фахівець має дотримуватися в роботі в ОТГ. До них ми відносимо:

1. *Дотримання розумних інтересів клієнта* – соціальний працівник має дбати про оптимальне поєднання інтересів клієнта, громади й суспільства.

2. *Особиста відповідальність соціального працівника за небажані для клієнта й суспільства результати його діяльності* – соціальний працівник має діяти з позиції можливого, цілеспрямованого, необхідного й бажаного результату.

3. *Повага права клієнта* на прийняття самостійного рішення на будь-якому етапі спільних дій є проявом поваги до прав людини. З огляду на це, необхідно з'ясувати не тільки проблеми клієнта, але й його потреби, бачення проблеми, кінцевий результат; усі дії треба добре обґрунтувати й аргументувати. Клієнт має право відмовитися від них у будь-який момент, якщо його погляди змінились.

4. *Прийняття клієнта таким, яким він є* передбачає особистісний підхід, врахування індивідуальних психологічних особливостей, можливостей.

5. *Конфіденційність* – основний принцип соціальної роботи та професійної етики соціального працівника, що передбачає нерозголошення інформації, отриманої від клієнта, або повідомлення, у разі потреби, тільки за згодою клієнта.

6. *Принцип доброзичливості* є основою моральної культури соціального працівника, відображенням і проявом любові до людей. Дотримання цього принципу дозволяє здійснювати керівництво діями клієнта, тактовно й коректно вказувати на помилки й недоліки.

7. *Принцип безкорисності* передбачає не тільки виконання соціальним працівником посадових інструкцій, а й докладання всіх зусиль та використання всіх ресурсів для вирішення конкретної проблеми. Безкорисність проявляється щодо клієнта, оскільки він не оплачує послуг спеціаліста. Відносини соціального працівника та клієнта не можуть будуватися на основі будь-якої матеріальної зацікавленості.

8. *Чесність та відкритість* у взаємовідносинах соціального працівника та клієнта є основою для довіри та поваги у взаєминах; передбачає повну поінформованість клієнта про результати спільних дій, пояснення причин невдач

та вжиття заходів щодо виправлення помилок і досягнення поставленої мети.

9. *Повнота інформованості клієнта* про застосування дій сприяє активізації його особистісного потенціалу. Дотримання цього принципу передбачає повагу прав клієнта та його гідності; зменшує можливість бездіяльності або здійснення помилкових дій з боку клієнта.

10. *Відсутність будь-яких забобон та упередженості* щодо клієнта є обов'язковою умовою налагодження взаємовідносин співпраці між соціальним працівником та клієнтом. Погляди, світогляд соціального працівника і клієнта можуть не збігатися, але не можуть бути причиною для того, щоби соціальний працівник вважав свого клієнта неповноцінним, принижував у правах, ображав тощо. Соціальний працівник може тактовно висловити свій погляд, якщо цього вимагає справа або просить клієнт, але має поважати позицію свого опонента.

Принципи соціальної роботи та професійної етики соціального працівника передбачають повагу до особистості та прав клієнта, прийняття його таким, яким він є, гнучкість у підходах тощо. Усе це тісно пов'язане із розумінням толерантності в соціальній роботі.

Толерантність у діях і вчинках соціального працівника є надзвичайно важливою і спрямована на уникнення будь-якої упередженості. Толерантність (від лат. *tolerans (tolerantis)* – терплячий) – терпимість до чужих думок і вірувань⁴³. Соціальний працівник зобов'язаний підтримувати та сприяти утвердженню прав людини, демократії, що передбачає відмову від догматизму, абсолютизації певних переконань⁴⁴. Це означає визнання відмінностей між людьми та відмову від нав'язування певних поглядів, переконань.

Наявність різних категорій клієнтів, різних проблем, думок, ідей, бажань і прагнень, різних точок зору, бачення, позицій в ОТГ вимагає від соціального працівника сформованої толерантної свідомості, прояву толерантної поведінки, дій, відносин, розуміння, поваги, прийняття, готовності до співпраці з усіма, незважаючи на різницю переконань, відмінність за расовими, етнічними,

⁴³ Этика социальной работы: Материалы методологического семинара. – М. : СТИ, 2000. – С.48-52.

⁴⁴ Ярская-Смирнова Е. Профессиональная этика социальной работы / Е. Ярская-Смирнова. – М., 1998. – 96 с.

культурними, релігійними, мовними ознаками. Характерно, що фахівець не тільки має демонструвати толерантність, але і навчати терпимості до інших, пропагувати її серед жителів ОТГ. Від соціального працівника очікують створення таких соціально-економічних, політичних, соціально-психологічних умов у навчальному закладі, групі, у сім'ї, громаді, суспільстві, за яких особистість мала б свободу вибору переконань і право на їх вільне вираження.

Моральні норми й моральні правила також регламентують професійну діяльність соціального працівника в громаді. Моральні правила – це конкретні вимоги до поведінки та діяльності спеціаліста в процесі його діяльності⁴⁵. Вони є найбільш гнучкими та мінливими, відображають динаміку розвитку суспільних відносин та системи соціального захисту населення, постійно збагачуються новими вимогами до свого змісту.

В основі етичних норм соціальної роботи лежать загальнолюдські цінності, етичні традиції благодійності; цінності сучасного українського суспільства, міжнародні етичні норми та етичні нормативи зарубіжних країн, специфічні цінності сучасної соціальної роботи в Україні, особистісні цінності та ідеали спеціалістів⁴⁶.

Поняття «цінності» трактуються науковцями по-різному. Так, у «Словнику із соціальної політики»⁴⁷ розрізняють цінності-блага, під якими розуміють матеріальні ресурси, духовні продукти споживання, послуги та цінності-регламенти – моральні, правові та естетичні норми й ідеали, звичаї, традиції.

Цінності є суб'єктивними й поділяються групами людей. Кожна соціальна група формує власну систему цінностей і має свої уявлення про їх ієрархію за значущістю. Цінності змінюються з часом і є різними для різних культурних середовищ.

Цінність – стійке уявлення, переконання про людей, їхні цілі, способи їх досягнення, бажані установки; духовне формоутворення, що існує через моральні

⁴⁵ Словарь по этике / под ред. Кона И.С. – М., 1981. – 445 с.

⁴⁶ Медведева Г. П. Этика социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. П. Медведева. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 210 с. – С.102.

⁴⁷ Семигіна Т. В. Словник із соціальної політики / Т. В. Семигіна. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія». – 2005.

та естетичні категорії, теоретичні системи, утопічні образи, суспільні ідеали і є критерієм оцінювання дійсності людиною та джерела смислоутворювальної основи людського діяння⁴⁸.

Цінністю соціальної роботи як професійної діяльності є провідна потреба – слугувати своєю професією на благо навколишніх, – яка орієнтує професійно-особистісну активність соціального працівника в досягненні гуманної мети⁴⁹.

Цінності є основою моральних норм, етичних принципів, на яких ґрунтується соціальна робота. Діяльність соціального працівника в ОТГ має на меті максимально можливе досягнення суспільних ідеалів.

У науковій літературі розглядають різні підходи до визначення основних цінностей, якими мають керуватися фахівці із соціальної роботи в ОТГ. За Ф. Парслоу до цінностей соціальної роботи належать: віра в цінність кожної особистості; віра в право кожного індивіда на самостійний вибір у житті; віра в можливість індивіда змінюватися⁵⁰.

До цінностей соціального працівника, якими він має керуватися в роботі з конкретним випадком в ОТГ, за Ф. Бістеком⁵¹ належать:

- *повага до особистості* – недискримінаційне ставлення до особистості;
- *індивідуалізація* – виникнення в роботі небажаних стереотипів та ярликів, беззаперечне визнання унікальності кожного випадку, кожної особистості;
- *конфіденційність* – збереження в таємниці приватної інформації про клієнта;
- *прийняття* – терпиме розуміння і визнання почуттів, поведінки клієнта, співпереживання йому;
- *неупереджене ставлення* – уникнення оцінювання моральних якостей клієнта, що не суперечить вивченню його характеристик, особливостей;

⁴⁸ Парслоу Ф. Ценности социальной работы / Ф. Парслоу // Что такое социальная работа? – К.; Амстердам : Ассоциация психиатров Украины, 1996. – 245 с. – С. 34.

⁴⁹ Этика социальной работы: Материалы методологического семинара. – М. : СТИ, 2000. – С. 33.

⁵⁰ Клос Л. Є. Підготовка майбутніх соціальних працівників до здоров'язбережувальної діяльності: ціннісний вимір / Л. Є. Клос // Наукові записки [Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя]. Сер.: Психолого-педагогічні науки. – 2012, № 6. – С. 174-179.

⁵¹ Морщакова О. Концептуальні засади філософії соціальної роботи / О. Морщакова // Психологія і суспільство. – 2016, № (3). – С. 68-79.

– *ефективний прояв почуттів* – тактовне ставлення до почуттів клієнта, визнання його права говорити та виявляти навіть негативні почуття;

– *самовизначення клієнта* – визнання побажань, права, спроможності клієнтів відповідати за свої дії, за винятком випадків використання соціальними працівниками влади, наданої відповідною функцією чи законом.

Британський науковець Ш. Рамон⁵² визначає п'ять основних цінностей соціальної роботи в громаді:

надання повноважень / наснаження – розподіл влади і відповідальності, що веде до встановлення партнерських відносин між клієнтом та соціальним працівником. Клієнт має бути центральною фігурою під час планування послуг, прийняття рішень та виконання завдань;

насамперед – людина – незважаючи на численні проблеми, клієнт є насамперед людиною, тому він має право на отримання якісної допомоги з боку фахівців. Кожному клієнту мають бути гарантовані його права;

повага до особистості – цінність, яка змушує ставитися до людей із повагою, визнаючи те, що люди можуть допускатися помилок. Соціальний працівник не має зачіпати людської гідності клієнта;

право на самовираження – під ним розуміють право кожного вирішувати свої проблеми відповідно до своїх міркувань та можливостей. Клієнт може приймати рішення й нести за них відповідальність;

право на залежність – люди є взаємозалежними за своєю природою, і кожен, у разі потреби, має право на підтримку. Клієнт, як і інші люди, не може бути цілком самодостатнім.

Серед цінностей соціальної роботи Є. Ярска-Смирнова⁵³, передусім виділяє: повага особистості клієнта та визнання самоцінності кожного індивіда; прийняття клієнта таким, яким він є; неосудливе ставлення до клієнта; повага його права на самовизначення; віра у здатність людини змінюватися на краще; вміння розуміти соціальну природу людини як унікального створіння, яке, однак, залежить від

⁵² Лукас Д. Етичні принципи та цінності соціальної роботи / Д. Лукас. – 2000. – С.36

⁵³ Ярская-Смирнова Е. Профессиональная этика социальной работы / Е. Ярская-Смирнова. – М., 1998. – 96 с.

інших людей; індивідуальний підхід до клієнта; повага конфіденційності; емпатія; емоційна відвертість і контрольоване прилучення, тобто вміння досягати емоційного зв'язку з клієнтом, але водночас контролювати себе; професійний розвиток; зобов'язання працювати в інтересах клієнта; прагнення до соціальної справедливості та інші⁵⁴.

Як бачимо, перелік цінностей соціальної роботи досить великий і не кінцевий. Він може змінюватися під впливом суб'єктивних та об'єктивних чинників. Проте, на основі аналізу основних підходів до класифікації цінностей, запропонованих у науковій літературі, ми спробували виділити цінності, яких має дотримуватися соціальний працівник у практиці соціальної роботи в ОТГ. Їх це можна визначити як правила його діяльності. До них ми відносимо:

- не завдай шкоди;
- не перебільшуй роль 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 й бажання клієнта;
- роби тільки те, що необхідно;
- спирайся на добру волю, згоду клієнта;
- допомагай людям якомога більше дізнатися про власні ресурси й можливості їх розкриття;
- збільшуй кількість варіантів вибору для клієнта;
- будь реалістичним;
- практикуй те, що знаєш, і те, у що віриш;
- продовжуй навчатися.

У процесі роботи в соціальних працівників формуються певні ціннісні

⁵⁴ Парслоу Ф. Ценности социальной работы / Ф. Парслоу // Что такое социальная работа? – К.; Амстердам : Ассоциация психиатров Украины, 1996. – 245 с. – С.34.

орієнтації. Ціннісна орієнтація – певна сукупність ієрархічно пов'язаних між собою цінностей, яка задає спрямованість життєдіяльності людини⁵⁵. Ціннісні орієнтації – спосіб визначеної диференціації об'єктів індивідом за їхньою значущістю⁵⁶; ідеологічні, політичні, моральні, естетичні та інші оцінки конкретним суб'єктом навколишньої дійсності й орієнтація в ній⁵⁷. Ціннісні орієнтації не задаються ззовні, а є результатом і передумовою діяльності конкретної людини.

Ціннісні орієнтації – основні форми функціонування цінностей, що характеризують момент переходу останніх у діяльність⁵⁸. На засадах цінностей виникають індивідуальні установки особи, що так само мають складну ієрархічну структуру. Як елемент внутрішньої організації особистості, установки відображають діалектичну єдність загального, особливого та індивідуального в думках, почуттях, поведінці.

Питання цінностей пронизує усю професійну діяльність соціального працівника в громаді, оскільки його робота пов'язана із прийняттям непростих рішень. Необхідність вибору між двома неоднозначними можливостями називають *дилемою*. У логіці *дилема* – це судження, у якому предмету приписуються дві ознаки, які суперечать одна одній, й унеможливають наявність третьої⁵⁹. Дилемою називається становище, при якому вибір однієї з двох протилежних можливостей однаково складний, позаяк вони рівноцінні (однаково вигідні).

Етична дилема – це ситуація, у якій соціальний працівник у своїй рольовій позиції не може одночасно реалізувати етичні зобов'язання перед двома

⁵⁵ Федух І. С. Визначення змісту поняття ціннісна орієнтація у сучасній психолого-педагогічній науці / І. С. Федух // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2011. – №3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до дж. : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnads/2011_3/11fispp1.pdf.

⁵⁶ Александрова О. Роль і місце ціннісних орієнтацій у сучасній теорії виховання / О. Александрова // Вісник Запорізького національного університету. – 2012. – №(1), 17. – С.92-95.

⁵⁷ Лібанова Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – №10. – С. 120-136.

⁵⁸ Павліченко А. Ціннісні орієнтації у системі становлення особистості / А. Павліченко // Психологія і суспільство, 2005. – №4 (22). – С. 98-120.

⁵⁹ Парслоу Ф. Ценности социальной работы / Ф. Парслоу // Что такое социальная работа? – К.; Амстердам : Ассоциация психиатров Украины, 1996. – 245 с. – С.68.

учасниками процесу без порушення етичних принципів щодо одного з них⁶⁰. Необхідність вибору визначається тим, що суб'єкти, які беруть участь у процесі соціальної роботи, мають різні, але однаково важливі інтереси, вимоги й цінності. Крім того, особисті та професійні цінності соціального працівника також можуть не збігатися.

Основними проблемними галузями, де можуть виникнути дилеми, на рівні ОТГ є: випробування лояльності соціального працівника у ситуаціях конфлікту інтересів; факт діяльності соціального працівника як помічника та контролера; конфлікт між обов'язком соціального працівника захищати інтереси клієнта та необхідністю діяти ефективно, корисно й раціонально; конфлікт між особистими та професійними цінностями соціального працівника; двозначність і невпевненість; конфлікт обов'язків та очікувань (сподівань); професійні знання соціального працівника та права клієнта; поінформованість, обізнаність; різні релігійні погляди соціального працівника і клієнта; невідповідність етнокультурних традицій учасників соціальної дії; розподіл обмежених ресурсів; вибір ефективного методу втручання тощо^{61;62}.

Поряд з етичними принципами, цінностями, які регулюють та впливають на поведінку соціального працівника не менш важливу роль відіграють моральні норми. Вони є формою моральних вимог, які, через загальні приписи і заборони, що поширюються на однотипні вчинки, регулюють поведінку людей⁶³. У соціальній роботі моральна норма визначається як загальна змістовна вимога до поведінки та діяльності соціального працівника в його ставленні до суб'єктів та об'єктів соціальної роботи, справедлива в усіх ситуаціях та обставинах⁶⁴.

Норми професійної моралі в соціальній роботі є не лише інструментом для

⁶⁰ Этика социальной работы: Материалы методологического семинара. – М. : СТИ, 2000. – С. 39.

⁶¹ Bok S. Lying: Moral choice in public and private life / S. Bok. –Vintage, 1999. – 368 p.

⁶² Fried C. Right and wrong / C. Fried. – Harvard University Press. – 1978. – Vol. 153.

⁶³ Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя. – М. : Политиздат, 1975. – С. 281.

⁶⁴ Семигіна, Т. (2003). Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2493/Semigina_etychnyy_kodeks_spetsialistiv.pdf;jsessionid=64A30BA46E047DC242FEE29FB6578F27?sequence=1 – Заг. з екрану. – Мова укр.

досягнення мети, але й засобом регуляції поведінки спеціаліста⁶⁵; імперативами, що об'єктивно зумовлені взаємодією соціальних, групових та особистісних інтересів і вимагають від спеціаліста певної, соціально необхідної та професійно обумовленої поведінки⁶⁶. Норма професійної моралі може мати різний ступінь узагальнення, у зв'язку з чим можна розрізняти загальні та специфічні норми професійної моралі соціального працівника.

Моральні норми визначають наскільки поведінка соціального працівника в ОТГ є моральною. Моральна поведінка фахівця із соціальної роботи визначається певними моральними і духовними якостями, формування яких відбувається через засвоєння духовних цінностей професії, громади та суспільства, перетворення їх у процесі діяльності в переконання й потреби. Наявність відповідної моральної поведінки та моральних якостей сприяють підвищенню рівня суспільної моральності і, таким чином, вирішенню ряду соціальних проблем.

Кваліфікаційний рівень соціального працівника, рівень його компетентності та готовності до роботи в ОТГ залежить не тільки від знань, умінь, навичок, якими він володіє, а й від морального образу, який визначають його особистісні якості.

Досліджуючи соціального працівника як особистість С. Єлканов, Ю. Кулюткін, А. Маркова, Р. Овчарова, О. Холостова та інші⁶⁷ виділяють певні якості, якими він має володіти. Загалом особистісні якості фахівця із соціальної роботи можна об'єднати в три групи:

професійно-необхідні якості, які визначають готовність соціального працівника до роботи в ОТГ. До них ми можемо віднести такі психологічні характеристики, загально-педагогічні якості, які визначають придатність особистості до означеного виду діяльності: комплекс уявлень про себе як професіонала, мотивація, прагнення, сприйняття, пам'ять, мислення, уявлення,

⁶⁵ Вербівський Д. С. Деякі аспекти становлення професійної етики. // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2010. – № 49. – С. 89–92.

⁶⁶ Брещайко А. Ю. Моральна свідомість соціального працівника (Doctoral dissertation, Тернопіль: ТНЕУ). (2017). – С.230-232.

⁶⁷ Овчарова Р. В. Справочная книга социального педагога / Р.В. Овчарова. – М., 2001. – 480 с.

стресостійкість, стриманість, самовладання, стабільність, життєрадісність, цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, активність та інші;

соціально-психолого-педагогічні якості, необхідні в практичній діяльності (при наданні соціальних послуг, у роботі з клієнтами, групою клієнтів, взаємодії з колегами). До них належать професійно важливі якості (індивідуальний стиль діяльності та спілкування, стійке поєднання завдань, засобів та способів соціальної діяльності, здатність до активного впливу на клієнта та залучення всіх можливостей із метою вирішення його проблем) та творчий потенціал особистості (комплекс унікальних здібностей, зокрема, креативних, який дає змогу вирішувати соціальні завдання нестандартними шляхами);

якості, необхідні для професійного та особистісного зростання соціального працівника, його самовдосконалення. До них відносять: психолого-педагогічні якості спрямовані на створення ефекту особистої привабливості (комунікабельність, емпатійність, зовнішня привабливість, красномовність);

індивідуальні психологічні властивості (темперамент, характер, психічні процеси та стани, здатність опановувати себе); психоаналітичні якості (самокритичність, адекватна самооцінка та рівень домагань, здатність до самоаналізу, саморегуляції, самоконтролю поведінки та інші).

Стиль поведінки соціального працівника, що формується під впливом його особистісних якостей, професійних та індивідуальних цінностей та інтересів, чинить великий вплив на всю систему відношень. Мотиви діяльності соціального працівника характеризують його особистісні якості, які опосередковано проявляються в соціальній роботі як його інтереси.

Для соціального працівника, що працює в ОТГ, важливими є такі особистісні характеристики:

- гуманістична спрямованість особистості (чесність, любов до людей, доброта, емпатія);
- особиста й соціальна відповідальність (совість, об'єктивність, самокритичність);
- почуття власної гідності та повага гідності інших людей (тактовність,

уважність, спостережливість, терпимість, ввічливість);

-готовність зрозуміти інших та прийти на допомогу (терпіння, комунікабельність, справедливість);

– емоційна стійкість (витримка, самовладання, оптимізм, життєрадісність);

– особиста адекватність та соціальна адаптивність (самооцінка, сила волі, прагнення до самовдосконалення, творче мислення).

Стиль поведінки соціального працівника, зумовлений сукупністю його особистих якостей, ціннісних орієнтацій, інтересів, також впливає й на систему відносин, які він формує не тільки з клієнтом, а й колегами по роботі, жителями ОТГ.

Основними особистісно-моральними якостями соціального працівника є:

чесність – уміння говорити правду, не створювати ілюзій для клієнта, не перебільшувати свої можливості й перспективи вирішення проблем;

совість – почуття й усвідомлення моральної відповідальності за свою поведінку і вчинки перед самим собою, навколишніми людьми, громадою, суспільством; моральні переконання, принципи, погляди особистості;

об'єктивність – неупередженість пізнання, його відповідність об'єктивній дійсності;

справедливість – неупередженість, безсторонність, доброзичливість у ставленні, повага та розуміння, відповідність професійних втручань моральним і правовим нормам людських стосунків;

тактовність – почуття міри, вміння вибрати правильний підхід до будь-кого, делікатність у поведінці, уміння поводитися належним чином, виявляючи повагу до інших і зберігаючи почуття власної гідності, вміння зважати на обставини, наслідки своїх вчинків і прийнятих рішень;

уважність і спостережливість – спрямованість і зосередженість на певних об'єктах при одночасному абстрагуванні від інших; дослідження предметів та явищ об'єктивної дійсності, яке полягає в їх свідомому й цілеспрямованому сприйманні;

терпимість – здатність терпимо, поблажливо ставитися до звичок, звичаїв,

поглядів інших людей; прийняття клієнта таким, яким він є: з його інтересами, нахилами, сильними та слабкими сторонами, певним способом життя без заохочення з боку соціального працівника дій та вчинків самого клієнта, які суперечать суспільним нормам чи можуть негативно впливати на життєдіяльність як клієнта, так і його оточення;

витримка й самовладання – здатність свідомо керувати власними почуттями, настроями й погоджувати їх із конкретними життєвими ситуаціями;

любов до людей – здатність бачити позитивні якості, зміни в особистості клієнта, в громаді;

самокритичність – вияв творчої активності, показник ідейно-політичної і громадянської зрілості, відповідальності перед суспільством, громадою, колективом, своєю совістю; вміння аналізувати свої вчинки, професійну діяльність, бачити помилки та шляхи їх подолання, що допомагає соціальному працівникові самовдосконалюватись у професійній діяльності;

адекватність самооцінки – адекватне оцінювання своїх можливостей та здібностей;

терпіння – вміння контролювати та коригувати свої негативні емоції та почуття, спрямовувати їх у конструктивне русло;

комунікабельність – здатність до спілкування з іншими людьми, товариськість;

сила волі – здатність не відступати перед перешкодами, що виникають у процесі діяльності, і доводити почату справу до кінця;

оптимізм – це джерело впевненості в соціальній справедливості, здатності людини до постійного саморозвитку й самовдосконалення;

емпатія – розуміння відносин, почуттів, психічних станів іншої особи; досягнення емоційного стану проникнення в переживання іншої людини;

творче мислення – невід’ємна характеристика соціального працівника, який у кожному конкретному випадку має приймати оптимальне рішення, з огляду на найменші нюанси справи, для досягнення оптимального результату;

прагнення до самовдосконалення – представлена бажанням до професійного

зростання, вдосконалення практичних умінь і навичок, здобуття нових теоретичних знань.

Якості особистості соціального працівника мають істотний вплив на успіх його взаємодії з клієнтом і є необхідною умовою його професійної придатності. Формування моральних якостей відбувається через засвоєння духовних цінностей суспільства і професії, перетворення їх у процесі діяльності в переконання й потреби. Якості особистості соціального працівника, виявлені щодо клієнта, його оточення і всього суспільства, сприяють підвищенню рівня суспільної моральності й у такий спосіб – вирішенню низки соціальних проблем.

На основі вище зазначеного можна зробити висновки, що в процесі надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів соціальний працівник не тільки має володіти відповідними знаннями, вміннями й навичками, але й необхідними особистісними та професійними якостями, високим рівнем морально-етичної культури. Дотримання етичних принципів і стандартів, моральних норм і правил поведінки вкрай необхідне в роботі як з отримувачами послуг, так і з колегами, жителями громади. Останні регламентують та визначають етичність поведінки фахівця із соціальної роботи в ОТГ. Сформованість професійно-необхідних цінностей та ціннісних орієнтацій забезпечать правильність та легітимність дій соціального працівника в ОТГ, спрямованих на вирішення проблем, задоволення потреб населення громади, прийняття правильних рішень на користь і розвиток громади та її членів.

1.3. Соціальний фандрейзинг як інструмент мобілізації ресурсів громади

У сучасних умовах чимраз більшого поширення набуває така форма громадянської активності як соціальна ініціатива. Соціальні ініціативи являють собою ідеї, спрямовані на вирішення актуальних суспільних проблем. У різних проявах соціальні ініціативи реалізуються як неприбутковими організаціями, так і окремими громадянами. Пошук ресурсів для підтримання та реалізації соціальних ініціатив, представлених у формі соціальних проектів, порівняно недавно оформився в цілеспрямовану діяльність, яка отримала назву «фандрейзинг». Отже, діяльність, яка існувала впродовж століть у формі благодійності, філантропії, доброчинності, волонтерства, дістала нове втілення, набула актуального звучання та знаходиться в перманентному пошуку шляхів і засобів адаптації до сучасних умов інформаційного суспільства⁶⁸.

Теоретичні та практичні засади проведення благодійної роботи розроблено в наукових працях А. Капської, О. Любарської, В. Назарука; В. Петрович, Г. Лактіонова, С. Харченко досліджували роль волонтерства як складової соціально-педагогічної роботи з молоддю; у працях О. Безпалько, Р. Вайноли, Т. Лях розкрито технології залучення та підготовки молоді до благодійної діяльності; О. Кузьменко, С. Толстоуховою визначено особливості роботи волонтерів у структурі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; Н. Романова, Н. Трубнікова вивчали мотиваційну складову участі громадян у благодійній діяльності.

Вивченню сучасного стану та перспектив розвитку фандрейзингу, його теоретичних і практичних аспектів присвячено праці українських та закордонних учених А. Дж. Дугласа, Р. Кларка, Дж. Фленагана, М. Хаммера, О. Возного, О. Комаровського, Т. Крупського, С. Куц, А. Соколової, О. Шниркова, О. Чернявської. Інноваційні форми реалізації соціальних ініціатив проаналізовано

⁶⁸ Лещук Г.В. Реалізація соціальних ініціатив засобами інноваційних інформаційних технологій // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. – Випуск 1 (40). – Ужгород, 2017. – С. 146-148.

в дослідженнях Т. Башлера, Дж. Сіга, Дж. Хау, І. Васильчука, П. Книша, І. Косулі, О. Марченко та інших. Попри помітний науковий доробок у колі зазначеної проблематики соціальний фандрейзинг в Україні, як професійна діяльність та інструмент активізації громадської ініціативи, лише набуває поширення.

Власне термін «фандрейзинг» походить від англійського «fundraising» (поєднання англійських слів «fund» (кошти, фонди) і «raise» (піднімати, збільшувати) – залучення ресурсів, коштів. Фандрейзинг виник у США, де його становлення було пов'язане з розвитком третього сектору економіки, який об'єднував безліч неприбуткових організацій, що ставили перед собою ціль вирішити завдання, ігноровані державою та комерційними підприємствами. Поставлена мета визначає спрямованість фандрейзингової діяльності не на отримання прибутку, а на вирішення соціальних, благодійних, гуманітарних, культурних, освітніх, політичних, наукових і управлінських проблем.

Розвиток фандрейзингу в Україні був стимульований різними процесами:

– суспільні потреби й інтереси, які вимагали залучення фінансових ресурсів, перевищували можливості неприбуткових організацій та зумовлювали потребу в залученні коштів «зовні»;

– державні органи влади й органи місцевого самоврядування дедалі активніше підтримували соціальні проекти, які відповідали актуальним запитам громадянського суспільства;

– комерційні організації все частіше прагнули продемонструвати високий рівень соціальної відповідальності, підкреслити свою значущість і вплив на суспільні процеси.

Отже, фандрейзинг – це професійна діяльність щодо мобілізації фінансових та інших видів ресурсів для реалізації соціально значущих і науково-дослідних неприбуткових проектів, яка вимагає спеціальних знань та навичок фандрейзера, що можуть вплинути на прийняття ствердного рішення донором⁶⁹.

Як уже зазначалося вище, в основі фандрейзингу лежить благодійна діяльність. Однак, якщо благодійність – це добровільна та безкорислива допомога

⁶⁹ Чернявська О. В., Соколова А. М. Фандрайзинг. Навч. посіб. – 2-е вид., з доопрац. та допов. – К.: Алерта, 2015. – С.12.

нужденним, то фандрейзинг треба розглядати як діяльність, спрямовану на залучення цієї допомоги, як процес пошуку та мобілізації ресурсів для реалізації соціальних цілей. У цьому, власне, і полягає зв'язок між благодійністю і фандрейзингом у контексті суспільних відносин.

Для України, у якій традиції благодійності та філантропізму сягають давніх часів і є невід'ємною складовою національної ментальності та культури, науково та організаційно обґрунтований підхід до волонтерської діяльності все ще перебуває на стадії становлення й укріплення. Сьогодні наша держава переживає пік громадської активності, коли прагнення безкорисливо допомагати стає не просто трендом, але і стилем життя для багатьох громадян. У країнах Європи схоже явище спостерігалось в 50–70-х роках ХХ ст., коли волонтерство та благодійність набули поширення на фоні активізації суспільних рухів та посилення соціальної активності громадян⁷⁰.

Якщо аналізувати види благодійної активності в країнах Європи, то найчастіше волонтери там займаються власне фандрейзингом (27%), популярними формами благодійності є приготування і роздавання їжі (23%), виконання різних робіт та надання допомоги з транспортування (20%), волонтерство у сфері освіти (19%)⁷¹.

Останні десятиліття, позначені посиленням вивченням багатого закордонного досвіду діяльності в соціальній сфері, стали найбільш активним етапом розвитку благодійності в новітній історії нашої країни. За цей час добровольчий сектор стрімко розвивався насамперед завдяки ініціативам та соціальній активності молоді, яка стала основною рушійною силою волонтерства та благодійництва в Україні. Сучасний волонтерський рух у нашій державі ґрунтується на засадах благодійницької діяльності, проголошених Міжнародною експертною групою з питань волонтерства та соціального розвитку у 1999 р.: неприбутковість, добровільність, корисність, законність, гуманність, спільність інтересів і рівність

⁷⁰ Лещук Г.В. Актуальні тенденції розвитку волонтерської діяльності в Україні та за рубежом // Молодь і ринок. – №10 (117), жовтень, 2015. – С. 70-74.

⁷¹ Кудринская Л.А. Добровольческий труд: опыт теоретической реконструкции. – М.: Изд-во МГУ. – 2006. – С.21.

прав її учасників, гласність, відповідальність, конфіденційність⁷².

Значущість благодійності в суспільстві підкреслює той факт, що у світі щорічно формується рейтинг країн за індексом благодійності, який у певному сенсі можна вважати показником рівня соціального розвитку держави, її соціального капіталу та соціальної відповідальності населення.

Всесвітній індекс благодійності – World Giving Index (WGI) – комбінований показник, який вимірює досягнення країн світу з погляду ставлення їхнього населення до благодійності. Індекс визначається благодійним фондом Charities Aid Foundation (CAF) на основі даних міжнародних соціологічних опитувань у межах дослідницького проекту Gallup WorldView. Рейтинг країн формують починаючи з 2010 р. Індекс розраховується за результатами опитувань міського населення в досліджуваних країнах і він враховує не лише грошові пожертви, але й інші форми допомоги нужденним. Під час проведення опитування респонденти відповідають на три контрольні питання:

1. Чи жертвували вони кошти на благодійність впродовж останнього місяця?
2. Чи займалися вони волонтерською діяльністю впродовж останнього місяця?
3. Чи надавали вони допомогу незнайомій людині, яка її потребувала, впродовж останнього місяця?

За результатами відповідей на зазначені питання розраховується сукупний Індекс благодійності, який є комбінацією таких показників:

1. Відсоток населення, який надає допомогу незнайомим людям, які потребують допомоги.
2. Відсоток населення, який жертвує кошти на благодійні цілі.
3. Відсоток населення, який бере участь у волонтерській діяльності.

Україна демонструє таку динаміку індексу благодійності у світовому рейтингу держав:

2010 рік – 151 місце (13□%)

2011 рік – 105 місце (26□%)

⁷² On Volunteering and Social Development. Expert Working Group Meeting. New York, 29–30 November 1999. – P. 2-15.

2012 рік – 111 місце (21□%)

2013 рік – 102 місце (24□%)

2014 рік – 103 місце (23□%)

2015 рік – 89 місце (29□%)

2016 рік – 106 місце (26□%)

2017 рік – 90 місце (29□%)⁷³

Як бачимо, попри незначні спади, Україна демонструє суттєвий прогрес у популяризації благодійної діяльності в різних її формах порівнюючи із 2010 р., коли наша держава займала одне з останніх місць у рейтингу. Попри це, вважаємо, що наведені в рейтингу дані не відображають повною мірою стан благодійності та волонтерства в Україні, оскільки сьогодні благодійна і волонтерська робота стала частиною буття практично кожного українця, який є небайдужим до соціальної ситуації, яка склалася в нашій державі й ускладнилася за останні роки військовими подіями на Сході. Отже, популяризація благодійної діяльності в Україні стала поштовхом до розвитку фандрейзингу.

Фандрейзингова діяльність неможлива без участі неприбуткових організацій, які є її основними суб'єктами. Більшість відомих благодійних організацій базують свою діяльність саме на засадах фандрейзингу: вони акумулюють кошти широкого кола приватних і корпоративних благодійників. Часто українські неприбуткові організації є підрозділами міжнародних мереж або ж створювалися в розрахунок на закордонну допомогу. Наприклад, міжнародний благодійний фонд «Карітас України», що діє під патронатом УГКЦ, і релігійна місія Caritas-Spes Римсько-католицької церкви в Україні є членами всесвітньої конфедерації Caritas Internationalis, що об'єднує 165 католицьких благодійних організацій, фонд «Східна Європа» має в числі донорів Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) та Всесвітній дитячий фонд (WCF)⁷⁴.

⁷³ World Giving Index 2010-2017. A global view of giving trends Charities Aid Formation: The World Giving Index 2017 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.cafonline.org>. – Title from the screen.

⁷⁴ Вишне夫斯基 Ю. Топ-5 именных благотворительных фондов Украины (инфографика) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dsnews.ua/politics/top-5-imennyh-blagotvoritelnyh-fondov-ukrainy-infografika--18122017095500>. – Загл. с экрана.

Неоголошена війна в Україні внесла корективи в діяльність благодійних організацій і якщо волонтерський рух у країні зміцнів і популяризувався, то приватні благодійні фонди часто переживають не найкращі часи. Чисельність неприбуткових організацій в Україні, за даними Державної служби статистики, постійно зростає. На початок 2014 р. вона становила 15 тис., а на 1 листопада 2017 р. без урахування окупованого Криму, – уже 17,6 тис. Однак загальна сума витрат на благодійність в Україні, за даними УКРІНФОРМ, скоротилася з 9,43 млрд. грн. у 2015 р до 6,59 млрд. грн. у 2016 р.⁷⁵.

Водночас більше третини благодійних організацій взагалі не надають звітів про свою діяльність. Основний же благодійний бюджет України покривається сотнею організацій. Але навіть серед цих найбільших, не кажучи вже про більш дрібні інституції, кожна п'ята практично відсутня в публічному інформаційному просторі: не має ні власного сайту, ні сторінки в соціальних мережах. Відповідно, знайти будь-які відомості про їх діяльність майже неможливо.

Досягнення будь-якої значущої мети завжди пов'язане із витратою чималих ресурсів. Ресурси – набір засобів, якими володіє суб'єкт та які можуть бути ним використані при вирішенні поставленого завдання або для досягнення будь-якої мети.

Реалізація неприбутковою організацією фандрейзингової кампанії передбачає пошук потенційних джерел фінансування та інших ресурсів для ефективного втілення запланованого соціального проекту, а також обґрунтування потреби в коштах, формування, підтримання та налагодження зв'язків із донорами.

Ресурси є не тільки визначальними, але й залежними складовими, тому залежно від того, які завдання необхідно вирішити, використовуються різні види ресурсів. У разі відсутності певних ресурсів, потрібна стратегія їх залучення та мобілізації. Іноді залучення ресурсів може бути самоціллю або додатковою метою діяльності: збільшення, у разі успіху, кількості клієнтів, підвищення соціального статусу, формування іміджу організації, фандрейзера чи донора тощо. Отже,

⁷⁵ Там само.

ресурси є об'єднуючою ланкою й основою взаємодії між фандрайзером і потенційним чи реальним донором (наведено на рис. 1.1.)⁷⁶.

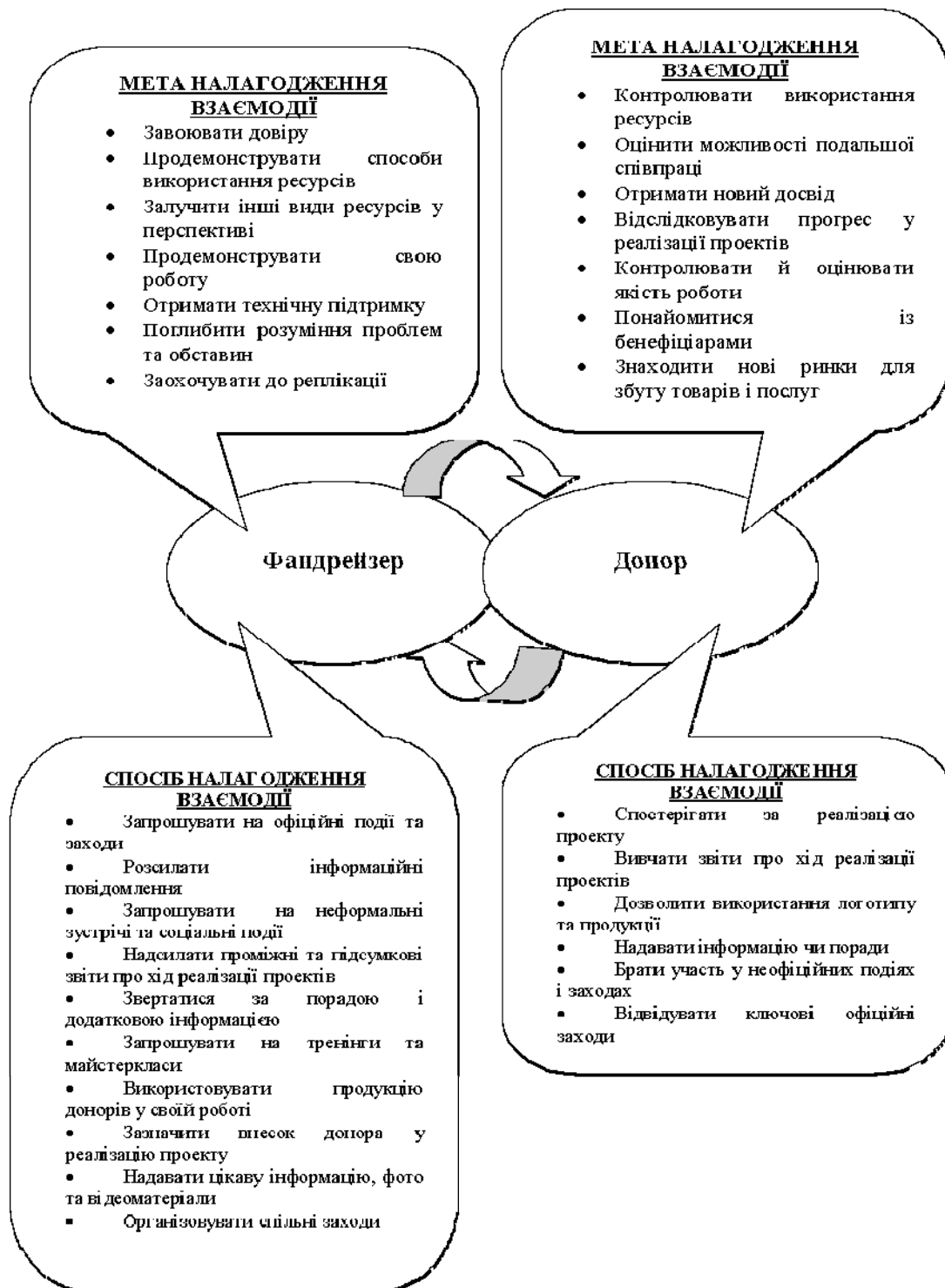


Рисунок 1.1. Схема взаємодії між фандрайзером і донором

⁷⁶ Atelier de mobilisation de ressources, tenu à Ulaan Baatar, (Mongolie), en février 2001 // Collecte de fonds et mobilisation de ressources pour les programmes de lutte contre le VIH/SIDA. Un module de formation pour le renforcement des capacités des ONG/OBC. – International HIV/AIDS Alliance, 2004. – P. 80.

Процес залучення ресурсів потребує ґрунтовних знань як ринку донорів, так і потенціалу середовища, у якому вони перебувають. Фандрейзер має займатися активним інформуванням ринку донорів про потреби й сенс інвестицій у соціальні проекти, оскільки ставлення до будь-яких запитів на виділення ресурсів є загалом критичним. Треба пам'ятати, що ресурси надаються не організацією організації, вони надаються насамперед людиною людині. Чим більш персоналізований підхід, тим більш ефективним буде фандрейзинг⁷⁷

Існує кілька підходів до сутнісної характеристики та типології ресурсів. В економіці ресурси поділяються на три основні групи:

- матеріальні ресурси (капітал);
- природні ресурси;
- людські (трудові) ресурси, зокрема інтелектуальні ресурси.

Згідно з усталеним у соціології визначенням, мобілізація є різновидом технологій, з допомогою яких індивід або кілька осіб, які згуртувалися в групу на основі спільних інтересів, накопичують ресурси для організації колективних дій для досягнення якоїсь спільної мети.

Мобілізація являє собою перехід із пасивного стану в активний, і перетворює учасників колективних дій в активних суб'єктів суспільного життя. Мобілізація ресурсів дає змогу забезпечити безперервність послуг та реалізацію соціальних проектів неприбутковою організацією, підтримання організаційної єдності, забезпечує покращення та розширення послуг.

Отже, *мобілізація ресурсів* – це мистецтво організації й ефективного використання всіх видів ресурсів для досягнення поставлених цілей, мистецтво управління ними⁷⁸.

Для оптимізації шляхів мобілізації ресурсів громади для реалізації соціальних цілей і проектів, необхідно орієнтуватися у їх видах.

⁷⁷ Kroupa J., Ledvinová J. Resource Mobilization Handbook [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.fundraising.cz>. – Title from the screen.

⁷⁸ Дремлюга С.А., Печковская И.П. Мобилизация ресурсов сообщества. Что должен знать руководитель социально ориентированной некоммерческой организации о привлечении средств. Пособие. – Тюмень: БФРГТ, 2012. – С.4.

У фандрейзингу використовують такі *види ресурсів*:

- 1) людські (робочий час, інтелектуальні та фізичні зусилля);
- 2) інформаційно-методичні (знання, навички, технології);
- 3) матеріальні (товари);
- 4) послуги, які підсилюють та активізують людський чинник);
- 5) фінансові (грошові, негрошові (акції, цінні папери, векселі);

6) іміджеві;

7) комунікаційні – корисні персональні зв'язки фандрейзера, які відчиняють чи полегшують доступ до цільових груп;

8) культурно-історичні, енергетичні, комунальні, ландшафтні, природні.

Ресурси можна також класифікувати за такими *критеріями*:

1) формою власності (власні чи чужі);

2) характером власності (приватна, колективна, корпоративна, державна: місцева, регіональна, загальнонаціональна, загальнолюдська);

3) близькістю до самої організації («близьке коло» – члени самої організації, їхні родичі та близькі та «далеке коло» – інші суб'єкти, які мають стосунки до виду або місця діяльності організації);

4) територіальною ознакою (громада міста, села, вулиці тощо)⁷⁹.

Ресурси можуть надаватися на різних *умовах*:

1) безповоротна допомога у всіх її різновидах (дарування, пожертва, членські внески, міжнародна технічна та гуманітарна допомога);

2) безоплатне надання товарів і послуг (відповідальне зберігання, безоплатне використання майна тощо);

3) зворотна фінансова допомога (кредити, займи, ендавмент);

4) пасивні прибутки (страхування, роялті, банківський депозит і товарний кредит);

5) власна прибуткова діяльність (операції з цінними паперами, продаж виготовлених або куплених товарів, надання платних послуг тощо)⁸⁰.

⁷⁹ Снігульська В. Що таке соціальний фандрейзинг, або як продати громаді участь у добрих справах // Газета «Соціальний педагог». – 2009. – № 8.– С. 103.

⁸⁰ Там само. – С. 104.

Треба пам'ятати, що різні донори мають певні обмеження в наданні ресурсів, наприклад:

1. Приватні особи переважно надають: одноразові дрібні пожертви; великі пожертви; майно; купівля; волонтерство; членські внески; відрахування з заробітної плати; заповіти.

2. Корпорації – благодійні пожертви; спонсорські внески в обмін на популяризацію; соціальне спонсорство; соціальний маркетинг; роялті; неоплачуване використання робочого часу співробітників або надання безоплатних послуг фірми (корпоративне волонтерство); натуральний внесок; добровольці (волонтери).

3. Державні органи – гранти; контакти; матеріальна підтримка.

4. Благодійні фонди (зокрема міжнародні) – гранти; матеріальна підтримка; технічна допомога; плата за послуги.

5. Неприбуткові організації (державні, релігійні, спілки, профспілки тощо) – партнерство; фінансова й матеріальна підтримка; волонтерство.

6. Власна громадська (неприбуткова) організація – членські внески; продаж послуг і товарів; соціальне підприємництво⁸¹.

Основними способами залучення ресурсів є:

1) звернення:

- усні / письмові / електронні;
- масові / індивідуальні;
- безпосередні / опосередковані;

2) переговори є, по суті, усним індивідуальним безпосереднім зверненням, однак дуже важливим інструментом фандрейзингу;

3) участь у конкурсах – менш поширений спосіб, ніж два попередніх.

Конкурси бувають таких типів:

- тендери;
- гранти;
- соціальне замовлення;

⁸¹ Куц С. Фандрейзинг АВС: посібник для початківців / С. Куц. – К.: Центр філантропії, 2008. – С. 55.

– іміджеві конкурси;

4) проведення фандрейзингових акцій:

– благодійні концерти, бали, марафони, сніданки;

– лотереї;

– аукціони;

5) надання платних послуг, виробництво, створення господарських об'єктів;

6) пошук (наприклад, інформації);

7) організаційно-інституційні способи:

– піклувальні ради;

– лобіювання;

– членські внески;

– формування власного капіталу⁸².

Перш ніж зупинитися на конкретному способі залучення ресурсів, насамперед, фінансових, необхідно:

1. Врахувати часові затрати:

– скільки часу буде потрібно на залучення коштів за допомогою конкретного способу (планування, організація, здійснення тощо);

– скільки мине часу з моменту початку збору коштів до моменту, коли вони надійдуть в організацію. Наприклад, звернення до фондів – трудомісткий і довготривалий процес. Крім часу, який фандрейзер витрачає на складання проекту, у кожного фонду є певна процедура розгляду заявки і прийняття рішення. Нерідко з моменту подання заявки до її фінансування минає кілька місяців. Іноді фонди пропонують включити цікавий для них проект у бюджет наступного року.

2. Попередньо оцінити ефективність запропонованого способу й реальні шанси зібрати з його допомогою необхідну суму.

3. Розрахувати витрати, яких зазнає організація під час збору коштів (чи потрібне для цього якесь обладнання, канцелярські товари, транспорт тощо).

4. Розрахувати людські ресурси (яка кількість штатних співробітників,

⁸² Крыгина Н. Учебное пособие по разработке и реализации социальных проектов. – М.: Фонд социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА», 2007. – С. 52.

волонтерів буде необхідною, чи потрібно підвищувати рівень кваліфікації залучених працівників).

5. Розрахувати вплив цього виду діяльності на імідж та репутацію організації в громаді, серед інших неприбуткових організацій.

6. Можливі проблеми зі сплатою податків.

7. Проаналізувати, як залучені кошти позначаються на бюджеті організації (фінансове планування).

8. Оцінити наявні джерела фінансування (зарубіжні фонди, державні або місцеві органи влади, громада) і вибрати оптимальний з погляду ефективності застосування обраних способів⁸³.

Отже, існують різноманітні способи встановлення контактів із потенційними донорами. Так, звернення до фізичних осіб здійснюється з допомогою листів, телефонних дзвінків, прохань, візитів, через знайомих. Робота з групами здійснюється через прийоми, обіди, конференції, зустрічі, навчальні заняття, клуби. Робота з громадою ефективна через пресу, телебачення, радіо, громадські заходи, прес-конференції.

Водночас основними інструментами інформування членів громади про фандрейзингові кампанії, які спрямовані на мобілізацію ресурсів, є:

- поширення друкованих матеріалів;
- проведення спеціальних заходів (збір підписів, агітаційних маршів, концертних турів, мистецьких виставок, надання торгових площ);
- створення веб-сайтів, де користувачі можуть пожертвувати кошти на благодійність;
- реклама на різноманітній продукції в закладах торгівлі із логотипами та ключовими гаслами добродійної акції тощо⁸⁴.

Мобілізація ресурсів часто виходить за рамки фандрейзингу: це отримання різних ресурсів від безлічі ресурсних провайдерів (або донорів) через різні

⁸³ Краудфандинг и фандрайзинг как способы успешного привлечения ресурсов для устойчивой работы организации. Методические материалы. – Белгород, 2017. – С. 9-10.

⁸⁴ Овсянюк-Бердадіна О.Ф. Перспективи використання фандрайзингу для розвитку об'єднаних територіальних громад // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Випуск 21. – С.36.

механізми. Отже, робота з мобілізації ресурсів може бути концептуалізована як комбінація трьох складових (наведено на рис.1.2.)⁸⁵: 1) ресурсів, яких потребує організація (що потрібно?)

2) механізмів, які представляють різні шляхи безпосереднього отримання ресурсів (як знайти ресурси?)

3) постачальників/донорів ресурсів, які представляють різних людей / організацій, які надають ресурси (хто надає ресурси?).

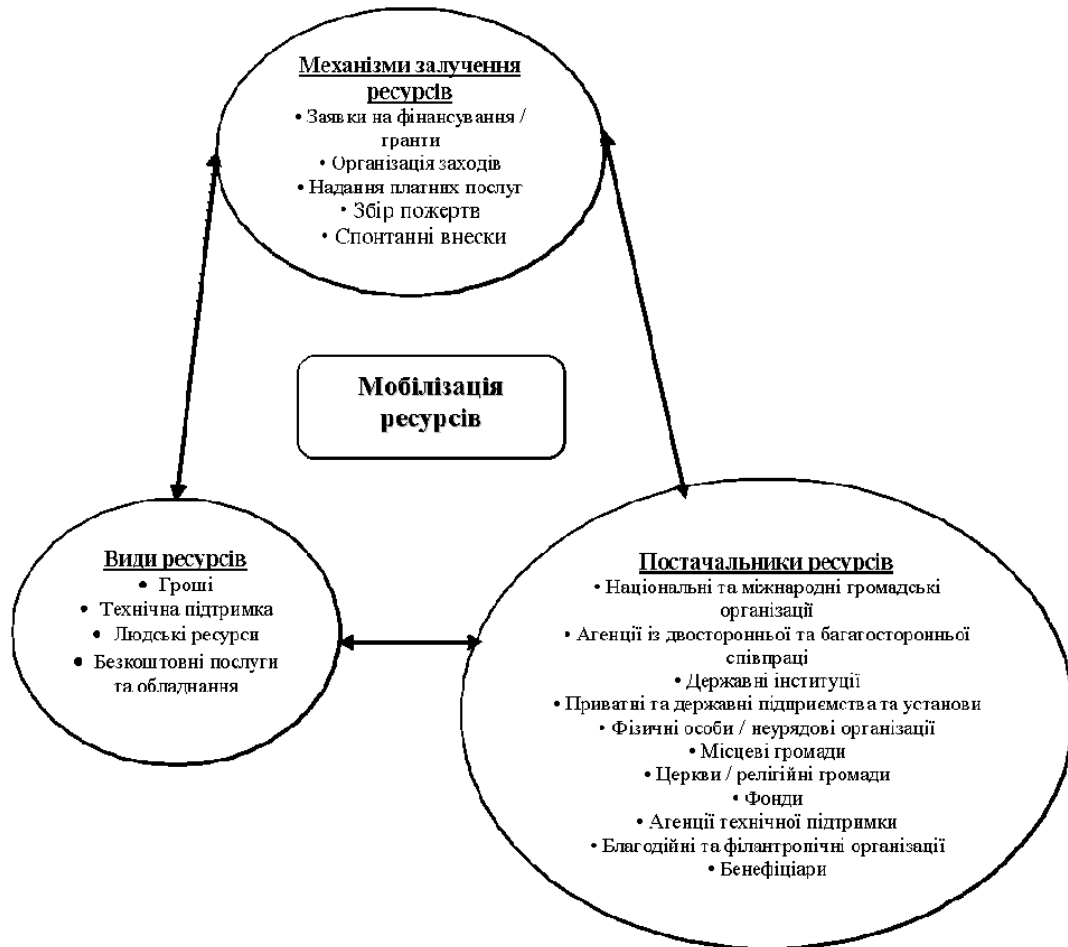


Рисунок 1.2. Мобілізація ресурсів у фандрейзингу

Процес мобілізації ресурсів включає картування ресурсів (визначення місць фокусування зусиль для встановлення соціального партнерства та залучення ресурсів); «фінансовий ландшафт» (ансамбль потенційних донорів); визначення

⁸⁵ Collecte de fonds et mobilisation de ressources pour les programmes de lutte contre le VIH/SIDA. Un module de formation pour le renforcement des capacités des ONG/OBC. – International HIV/AIDS Alliance, 2004. – P. 18-23.

прогалин у наявних ресурсах та складання плану щодо їх залучення⁸⁶.

Фандрейзинг, як комплексний процес залучення різних видів ресурсів, може розглядатися як дієвий інструмент вирішення суспільних проблем. Функціональне призначення фандрейзингу як технології пошуку коштів або ресурсів для реалізації соціальних проектів, цілком узгоджується з організаційною та функціональною парадигмами функціонування будь-якої громади.

Кожна громада володіє унікальною комбінацією ресурсів, які можуть бути ефективно використаними для здійснення фандрейзингу. Основоположним ресурсом у карті ресурсів громади є насамперед людські ресурси – інтелектуальний потенціал, вміння, навички, знання. Кожен член громади, незалежно від його персональних особливостей, може стати носієм корисних ресурсів, перетворитися із пасивного в активного учасника громадської діяльності.

Об'єднання й асоціації громадян є водночас і ресурсом, і рушійною силою в процесі мобілізації різних ресурсів громади. Громадські об'єднання є необхідними інструментами розвитку громади, акумулюючи та актуалізуючи її ресурси.

Крім людського капіталу та громадських організацій, які формують базу ресурсів громади, ведеться облік усіх формальних інституцій, розміщених у межах громади: приватні комерційні підприємства, заклади освіти, бібліотеки, неприбуткові організації на зразок лікарень та соціальних служб. Саме цей суб'єктний склад є найбільш соціально вразливим та ресурсозатратним.

Таким чином, люди, громадські об'єднання та місцеві інституції становлять основу ресурсів кожної громади, до яких належать також матеріальні, технічні,

⁸⁶ Гальчинська О. Мобілізація ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.respond.org.ua/files/attachments/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%96%D0%B2_c_0.pdf. – Назва з екрану.

природні ресурси⁸⁷.

Гроші є одним із ключових, але не єдиним із ресурсів, необхідних для забезпечення ефективної роботи суб'єктів фандрейзингу. Важливо намагатися залучати різні види ресурсів, оскільки це дає змогу заощаджувати кошти й дістати доступ до більш широкого спектру донорів, ресурсів та можливостей. Тому перш ніж планувати роботу з мобілізації ресурсів, треба продумати варіанти диверсифікації цих ресурсів.

Дієвим інструментом фандрейзингу є апробована у світовій практиці функціонування територіальних громад карта громади (community card). Вона передбачає використання системи дисконту в магазинах та інших комерційних установах окремого територіального утворення, яка передбачає певні відсотки дисконту самому покупцю (від 1% до 5%) та певні мінімальні відсотки дисконту (у тих самих розмірах), що автоматично спрямовуються на благодійні програми та проекти. Як показує практика використання карт громад у зарубіжних країнах, навіть у невеликій громаді неприбуткова організація в такий спосіб може залучити близько 2–3 тис. євро щомісяця. Дієвість використання такого інструментарію можна посилити через голосування жителів ТГ за проекти, які будуть підтримані за допомогою цієї програми⁸⁸.

Інструментом здійснення ефективної фандрейзингової діяльності можуть стати й молодіжні банки (Youth Bank), які в закордонних територіальних громадах утворюються для залучення молоді громади до вирішення суспільних проблем. Принциповим у функціонуванні молодіжних банків є те, що молодь сама обирає, які саме соціальні проекти варто втілити в життя. Для цього створюється грантовий комітет із числа зацікавлених та небайдужих молодих людей, який визначається з пріоритетами діяльності, залучає додаткове фінансування, проводить рекламну кампанію в громаді, відбирає найкращі та

⁸⁷ Kretzmann P. John, McKnight L. John. Building Communities from the Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing a Community's Assets. – Center for Urban Affairs and Policy Research, Northwestern University, 1993. – P. 82-97.

⁸⁸ Овсянюк-Бердадіна О.Ф. Перспективи використання фандрайзингу для розвитку об'єднаних територіальних громад // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Випуск 21. – С.36.

найактуальніші заявки. Робота в такому комітеті заохочує молодь до активних дій щодо покращення власного життя у своїй громаді, дає змогу швидко вчитися та надихає молодь до усвідомленої соціальної діяльності. Молодіжні банки також надають реальні можливості для розвитку молодіжного лідерства, а також дають змогу молоді долучитися до формування та оцінити пріоритети громади під впливом відповідального прийняття рішень щодо тих суспільних проектів, які мають бути реалізовані першочергово⁸⁹.

Відомим способом збору коштів у ході фандрейзингової кампанії є скрині-скарбнички (donation boxes) або скрині для пожертв, розміщені в громадських місцях. Зазвичай така скринька супроводжується інформаційним плакатом та супутніми матеріалами про походження та цілі благодійної акції. Однак відсутність звітності та непрозорість у цільовому використанні коштів, зібраних таким способом, останнім часом зменшили популярність такого способу мобілізації грошових ресурсів у нашому суспільстві.

Із появою інтерактивних електронних ЗМІ та інноваційних форм комунікації з'явилися нові можливості для більш тісної та оперативної взаємодії з членами громади. Нові Медіа (new media) – новий формат існування ЗМІ, доступних у будь-який час на цифрових пристроях, який передбачає активну участь читачів, учасників у створенні та поширенні контенту. Такий спосіб комунікації дає змогу охоплювати максимально велику аудиторію в будь-який час і на будь-якій відстані. У таких умовах ефективним інструментом фандрейзингу стають звернення за підтримкою в мережі інтернет і через мобільний зв'язок⁹⁰. До інноваційних способів мобілізації ресурсів засобами мережевих технологій можемо віднести краудстремінг (передбачає генерацію та обговорення нових ідей); краудрекрутинг (забезпечує установу чи службу необхідними їй трудовими ресурсами через пошук персоналу в соціальних мережах); – краудголосування (передбачає просте голосування за різні варіанти пропонованих рішень, без обґрунтування свого вибору чи пропозицій інших варіантів); краудфандинг (соціальна технологія колективного фінансування, ґрунтується на добровільних

⁸⁹ Там само. – С.34-37.

⁹⁰ Клещина А. А. Тенденции в современном фандрайзинге. – СПб.: ЦРНО, 2014. – С.46-54.

пожертвах).

Отже, щоби досягати успіху в постійній конкуренції за ресурси, треба чітко розуміти, а ще краще – планувати стратегію їх залучення, яка передбачає такі етапи:

1. Ідентифікація потреби – якими ресурсами громада володіє/може користуватися, а яких бракує?

2. На яких умовах готові надавати/залучати ресурси?

3. Визначення потенційних джерел/локацій ресурсів – де шукати? куди звертатися насамперед?

4. Визначення кола конкурентів, які зацікавлені або можуть бути зацікавлені в певному ресурсі – які їхні слабкі сторони та ризики? Які конкурентні переваги та потенційні можливості фандрейзингової організації?

5. Предметний пошук і комунікація щодо отримання необхідних ресурсів – якщо це міжнародна технічна допомога, то це передбачає заповнення відповідних аплікаційних форм; якщо залучення інвестицій, то це переговори з потенційними інвесторами, якщо залучення місцевих ресурсів, то необхідна тісна й активна співпраця з громадою.

6. Організаційний, інформаційний та інший супровід процесу залучення та використання ресурсів, якщо попередній етап завершився вдало, оскільки на практиці все може піти не згідно з планом.

7. Моніторинг та оцінювання результативності використання ресурсів, корекція потреби в ресурсах⁹¹.

Алгоритм культивування плану пошуку ресурсів має включати такі пункти:

1. Визначити завдання, яке потрібно виконати за допомогою залучених ресурсів. Встановити терміни і відповідальних за виконання завдань.

2. Проаналізувати минулий досвід залучення ресурсів.

3. Визначити донорів, до яких можна звернутися насамперед. Визначити до кого ще варто звернутися.

⁹¹ Ткачук А.Ф. Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль) / А. Ткачук, М. Дацишин. – К. : ІКЦ «Легальний статус», 2016. – С.24-25.

4. Продумати, що, скільки, у кого і як просити. уточнити методи збору коштів.

5. Передбачити можливі мотиви партнерів-донорів, визначити, які з них треба врахувати.

6. Розробити порядок контролю за надходженням пожертв.

7. Підготувати матеріали, які будуть презентуватися потенційним донорам.

У процесі мобілізації ресурсів слід дотримуватись основних принципів:

1. Неприбуткові організації не забезпечені підтримкою, вони мають її здобути / заслужити.

2. Успішна мобілізація ресурсів потребує багато роботи та часу.

3. Якщо організація має необхідність у додаткових ресурсах на наступний рік, починати потрібно вже сьогодні.

4. Слід бути готовими та спроможними «продати» вашу організацію та проекти на які ви шукаєте ресурси.

5. Діяльність із мобілізації ресурсів має відповідати місії, цілям та стратегічному плану діяльності неприбуткової організації.

6. Мобілізація ресурсів має відповідати потребам донора.

7. Треба розуміти потреби цільової групи фандрейзингу.

8. Необхідно бути готовими надати доказові результати вашої діяльності.

9. Організаційна спроможність сьогодні впливає на здатність залучити ресурси завтра.

10. Слід заслужити та підтримувати репутацію та довіру організації⁹².

Реальними перешкодами при мобілізації ресурсів найчастіше є: непривабливі для потенційних донорів заходи; неувага до донорів; відстороненість вищого керівництва і правління від практичної діяльності; робота без планування; робота без докладання особливих зусиль (недбале адміністрування); внутрішні конфлікти в організації; страх поставити запитання; брак культури збору коштів.

⁹² Гальчинська О. Мобілізація ресурсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.respond.org.ua/files/attachments/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%96%D0%B2_c_0.pdf. – Назва з екрану.

Загалом, можна стверджувати, що фандрейзинг в Україні, як у державі з економікою, що розвивається, характеризується такими рисами:

- 1) невеликою кількістю місцевих фондів, що надають місцеві ресурси;
- 2) ще доволі низьким рівнем культури здійснення пожертв серед населення;
- 3) браком знань про філантропію та благодійність серед представників бізнесу;
- 4) слабкою підтримкою третього сектору економіки на державному рівні, недооцінкою його значущості.

Водночас діяльність неприбуткових організацій характеризується такими особливостями:

- динамічне зростання їх кількості та ентузіазму;
- поява великої кількості невеликих благодійних організацій;
- незначна кількість професійних благодійних організацій;
- мало великих вітчизняних джерел фінансування;
- низький рівень диверсифікації ресурсів фандрейзингу;
- брак знань у сфері управління неприбутковою організацією;
- відсутній моніторинг діяльності та точний статистичний облік кількості неприбуткових організацій⁹³.

Щораз більша потреба у фінансуванні тих секторів, які залишаються без належної державної підтримки, популяризація соціального підприємництва, зростання соціальної відповідальності громадян визначає потребу в подальшому розвитку, професіоналізації та структуруванні фандрейзингу, наслідком чого має стати полегшення доступу до ресурсів громади, їх диверсифікація, лібералізація законодавства у сфері благодійності. Зорієнтований на місцеву громаду фандрейзинг сам по собі стає причиною і наслідком відродження та розвитку добровільної участі членів громади у вирішенні соціальних проблем цієї громади.

⁹³ Kroupa J., Ledvinová J. Resource Mobilization Handbook [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.fundraising.cz>. – Title from the screen.

1.4. Партисипативний підхід до моніторингу та оцінки соціальних проектів на рівні громади: сутність, можливості і виклики

Важливим аспектом формування спроможних об'єднаних територіальних громад є залучення додаткових ресурсів через розробку та реалізацію соціальних проектів та проектів інфраструктурного розвитку. Сьогодні чимало таких ініціатив реалізуються організаціями громадянського суспільства (далі – ОГС), місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування за кошти державного бюджету, вітчизняних та міжнародних організацій і фондів і фондів соціально-гуманітарного спрямування.

Впровадження проектів здійснюється задля покращення життєдіяльності населення загалом та/або окремих вразливих верств зокрема. Досягнення позитивних результатів проектної діяльності, неможливе без ефективної взаємодії між усіма зацікавленими сторонами – індивідами, групами та організаціями, на які впливає діяльність за проектом, або чиї дії можуть впливати на реалізацію проекту. Здебільшого зацікавленими сторонами, або стейкхолдерами (від англ. stakeholder – зацікавлена сторона) проектів на рівні громади виступають бенефіціари (фізичні особи, соціальні групи, які є безпосередніми адресатами допомоги), постачальники послуг, партнерські організації, органи державної влади, місцевого самоврядування, ЗМІ тощо. Керуючись своїми інтересами вони можуть впливати на проектну діяльність, сприяючи чи перешкоджаючи їй. Тому налагодження діалогу і співпраці із зацікавленими сторонами, їх залучення до реалізації проектів є важливим чинником успішної, ефективної та сталої діяльності у сфері соціального розвитку громад.

Залучення зацікавлених сторін розглядається як безперервний процес, який починається на ранній стадії розробки проекту і триває впродовж усього його життєвого циклу⁹⁴. Водночас практика реалізації соціальних та інфраструктурних проектів свідчить, що робота із зацікавленими сторонами зводиться переважно до

⁹⁴ Сивак Т. Консолідація дійових осіб публічної політики в процесі реалізації соціального проекту / Т. Сивак // Теоретичні та прикладні питання державотворення. – 2014. – №. 14. – С. 163-176. – С. 167.

їх визначення, з'ясування і врахування їхніх потреб, очікувань та вимог через проведення публічних консультацій та інформування про перебіг і результати реалізації проекту. Залучення зацікавлених сторін до розробки програм моніторингу та оцінки, які слугують інструментом контролю та оцінювання реалізації проекту, поки що не стало усталеною практикою.

Зазвичай організації, які реалізують та фінансують проекти, застосовують традиційний підхід до моніторингу та оцінки (далі – МіО) – для визначення цілей, показників, методології збору даних, оцінювання наслідків проекту та ефективності управлінських рішень, використовують дослідницькі організації чи окремих експертів. Проте така практика не відповідає не лише сучасним підходам до соціально-проектної діяльності, але й ідеології соціального розвитку, згідно з якою повноцінне відтворення людського потенціалу, соціуму загалом повинно здійснюватися на основі узгодженості соціально важливих інтересів усіх зацікавлених сторін – населення громади, громадських організацій, органів державної влади та місцевого самоврядування⁹⁵.

Сучасна ідеологія місцевого розвитку та проектного управління вимагають впровадження партисипативного (від англ. participate – брати участь) підходу до проектної діяльності, зокрема й до МіО як її невід'ємної складової. Як наслідок, останнім часом взаємодії із зацікавленими сторонами надають дедалі більшого значення. Проте сьогодні ще зарано говорити про типові практики партисипативного МіО, зважаючи на існування різних підходів до розуміння його сутності, завдань і механізмів здійснення. З одного боку, спостерігається ситуація, коли залучення широких груп зацікавлених сторін до МіО, призводить до створення занадто складних програм, які не працюють на практиці. З іншого боку, декларування партисипативного підходу часто має місце при обмеженій формальній участі стейкхолдерів. Часто програми називають партисипативними, навіть якщо участь у них зацікавлених сторін зводиться лише до збору або надання даних у сферах, визначених впливовими стейкхолдерами, зазвичай, донорами. Одним із наслідків цього є те, що місцеві жителі та ОГС відчують,

⁹⁵ Там само. – С. 165.

що їх заохочують до участі в процесах МіО, але водночас більше уваги приділяють впливовішим суб'єктам (партнерам, донорам, владним та бізнес-структурам), забезпечуючи потреби останніх у даних МіО за рахунок населення та ОГС. Така ситуація зумовлена, передусім, відсутністю чіткого розуміння, що таке «партисипативний моніторинг і оцінювання», його сутності й завдань, а також того, як він має бути належно впроваджений.

На сьогодні не існує єдиного визначення поняття «партисипативний моніторинг та оцінювання». Причини такої ситуації криються в нечіткому розмежуванні «моніторингу» та «оцінювання», відсутності однозначного тлумачення поняття «участь», нерозробленості мінімальних стандартів, згідно з якими моніторинг та оцінювання можна кваліфікувати як партисипативні⁹⁶.

Моніторинг трактують як: «систематичне спостереження за станом і тенденціями розвитку явищ і процесів»⁹⁷, «збір, обробка, аналіз та подальше використання інформації для відстеження результатів, вимірювання прогресу у виконанні проекту, визначення ризиків і проблем у процесі його впровадження»⁹⁸, «процес регулярного збирання та аналізу кількісних та якісних даних за попередньо визначеними показниками для сприяння вчасному виробленню рішень, забезпечення підзвітності та створення основи для навчання в межах проекту»⁹⁹. Одні автори¹⁰⁰ вважають моніторинг складовою управлінської діяльності, інші¹⁰¹ – лише однією з форм оцінювання.

⁹⁶ Vernooy R. Participatory monitoring and evaluation: readings and resources / R. Vernoooy // *Readings and resources*, 8. – 2005. – С. 97.

⁹⁷ Галіцин В. К. Системи моніторингу: навчальний посібник / В. К. Галіцин, О. П. Суслов, Н. К. Самченко. – К. : КНЕУ, 2015. – 408 с. – С.5.

⁹⁸ Моніторинг проектів Темпус. (процедура підготовки і проведення). Ключові рекомендації виконавцям за результатами моніторингів [Електронний ресурс] / Національний Еразмус+ офіс в Україні. – 2015. – Режим доступу: www.erasmusplus.org.ua. – Назва з екрана.

⁹⁹ Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання / А. Горошко, Т. Нарчинська, І. Озимок, В. Гарнай. – К. : ФОП Філімончук М. М. – 2016. – 56 с. – С. 20.

¹⁰⁰ Ведунг Е. Оцінювання державної політики і програм / Е. Ведунг. – К. : Всеувиито, 2003. – 350 с.

¹⁰¹ Ребкало В. А. Оцінювання державної політики і програм: Конспект лекцій до навч. дисципліни / уклад. В. А. Ребкало, Ю. Д. Полянський. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 72 с.

Поняття «оцінювання» визначають як «епізодичний аналіз змін у запланованих результатах»¹⁰², «систематичний збір інформації про діяльність, її характеристики та результати, для того, щоб: оцінити досягнення; покращити ефективність діяльності та/або винести рішення щодо майбутньої діяльності»¹⁰³,

«систематичне й об'єктивне дослідження..., метою якого є визначення ступеня досягнення цілей, рівня розвитку, ефективності, результативності, впливу та стійкості результатів проекту»¹⁰⁴ тощо.

Якщо моніторинг забезпечує внутрішній аудит перебігу виконання проекту для його корекції відповідно до ухваленого плану, то оцінювання є зовнішньою функцією, що реалізується для визначення найбільш раціональних моделей здійснення проектів. На практиці моніторинг та оцінювання взаємопов'язані, хоча й відносно самостійні: моніторинг забезпечує реєстрацію та збір даних за наперед визначеним переліком кількісних і якісних показників, за якими й оцінюють досягнення проектом запланованих результатів.

Існують різночитання й у трактуванні поняття «участь», що зумовлено його використанням у різних сферах суспільного життя. У найбільш загальному розумінні вона означає «процес спільного прийняття рішень, що впливають на чись життя та на життя суспільства»¹⁰⁵. Проте трапляються визначення, згідно з якими «участь» означає «бути задіяним у чомусь, вирішувати поставлені завдання, розділяти або брати на себе відповідальність, бути допущеним та включеним у якусь діяльність»¹⁰⁶, «допомогу в керуванні та формуванні»¹⁰⁷, або

¹⁰² Моніторинг та оцінка програм і проектів : практ. посібник / О. С. Морозова, О. В. Варецька, Т. О. Салюк та та ін. – К. : «Оранта», 2008 р. – 144 с.– С. 22.

¹⁰³ Дуля А. Глосарій з моніторингу та оцінки соціальних проектів та програм [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wiki.kubg.edu.ua/images/6/6d/%D0%A1%D0%A01_%D0%94%D1%83%D0%BB%D1%8F_pdf.pdf. – Назва з екрана.

¹⁰⁴ Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. / Горошко А., Нарчинська Т., Озимок І., Тарнай В. – Київ: Українська асоціація оцінювання, 2014 – 32 с. – С. 14.

¹⁰⁵ Hart R. Children's Participation: From Tokenism to Citizenship [Electronic resource]: UNICEF Innocenti Research Centre. – Mode of access: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/childrens_participation.pdf. – Title from the screen.

¹⁰⁶ Lauritzen P. Keynote speech on participation presented at the Training Course on the development and implementation of participation projects at local and regional level [Electronic resource]: The European Youth Centre, Strasbourg, June 2006. – Mode of access: <https://rm.coe.int/16806fcf6d>. – Title from the screen.

зводиться до того, «щоби говорити та слухати, висловлювати свою думку і прислухатися до думки інших, спільно працювати над вирішенням якої-небудь проблеми або над напрямом діяльності»¹⁰⁸.

У соціальному проектуванні участь є процесом, за допомогою якого зацікавлені сторони мають можливість впливати на прийняття рішень щодо впровадження проекту та оцінювання його наслідків. Для того, щоб участь була вагомою й дієвою, зацікавлені сторони повинні мати змогу встановлювати цілі, стежити за прогресом, пропонувати способи усунення недоліків та шляхи вдосконалення проекту. Підвищення рівня участі – зростання її масштабів і/або якості, яке називають посиленням повноважень або наснаженням (англ. *improvement*), є наслідком залучення бенефіціарів, співробітників, партнерів та інших зацікавлених сторін до реалізації та управління проектами. Отже, участь розглядається і як засіб досягнення результатів – процес участі, і як результат – посилення повноважень.

Партисипативний МіО визначають як процес, у якому основні зацікавлені сторони є активними учасниками, беруть на себе провідну роль у відстеженні та обґрунтуванні прогресу в досягненні спільно визначених або погоджених результатів на місцевому рівні і формулюванні висновків, що передбачають прийняття заходів. Ефективність (і стійкість) такого процесу вимагає, щоби він був вбудований у чітке зобов'язання щодо коригувальних дій спільнот, керівництва проектами та інших зацікавлених сторін¹⁰⁹.

Залучення зацікавлених сторін відбувається на всіх етапах проведення МіО: при плануванні, зборі та аналізі інформації, формулюванні висновків та рекомендацій, поширенні результатів оцінювання. Партисипативний МіО

¹⁰⁷ Jans M. Youth and social participation. Elements for a practical theory, Flemish Youth Council JeP! / M. Jans, K. De Backer. – Brussels. – 2002. – P. 2.

¹⁰⁸ Discussing global issues: what is participation? – UNICEF, United Kingdom. – 2004. – P. 1.

¹⁰⁹ Hilhorst T. Participatory monitoring and evaluation: a process to support governance and empowerment at the local level / T. Hilhorst, I. Guijt // Guidance Paper. – Amsterdam: KIT. – 2006. – 56 p. – P. 9.

сфокусований на інформаційних потребах зацікавлених сторін і, меншою мірою – на потребах донорів¹¹⁰.

Процес партисипативного МіО побудований на погодженні очікуваних результатів проекту, етапів його реалізації, визначенні шляхів відстеження прогресу, збору необхідних даних, проведенні спільного аналізу та прийнятті рішень щодо подальших дій. Варто зазначити, що партисипативний МіО виходить за рамки залучення основних зацікавлених сторін, визначення показників, отримання інформації або зворотного зв'язку щодо результатів. Основна увага приділяється поглибленню участі – процесу, який нерозривно пов'язаний із навчанням та посиленням повноважень¹¹¹. Тому результатом спільної роботи зацікавлених сторін у процесах МіО проектів на рівні громади є активізація внутрішніх можливостей різних груп стейкхолдерів, їхній розвиток, мобілізація можливостей та підвищення потенціалу громади.

Імплементация партисипативного підходу до МіО проектів має важливі позитивні наслідки для громади, зокрема:

- сприяє налагодженню та підтримці зв'язків між різними зацікавленими сторонами як у межах громади, так і поза нею;

- залучення громади із самого початку гарантує, що проект буде більш чутливим до місцевих умов, оскільки реалізовуватиметься із врахуванням потреб населення;

- участь громади в процесах проектування, моніторингу та оцінювання створює відчуття «належності» проекту громаді, що є важливим чинником її ефективного і сталого розвитку.

Залучення громади до розроблення та впровадження проекту сприяє зміні переконань і поведінки окремих індивідів, оскільки спонукає до їх осмислення, обґрунтування та прояву своєї позиції з актуальних питань життєдіяльності громади. Поступово це може призводити до зміни суспільних норм, цінностей і

¹¹⁰ Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання / А. Горошко, Т. Нарчинська, І. Озимок, В. Тарнай. – К. : ФОРМ Філімончук М.М. – 2016. – 56 с. – С. 21

¹¹¹ Hilhorst T. Participatory monitoring and evaluation: a process to support governance and empowerment at the local level / T. Hilhorst, I. Guijt // Guidance Paper. – Amsterdam: KIT. – 2006. – 56 p. – С. 9-10.

відносин, що сприятиме якісним змінам у громадському, соціально-економічному, духовному житті суспільства.

Очевидно, що участь населення в розвитку громади є фундаментальним процесом, що визначає її успішний соціально-економічний та культурний розвиток. Адже практика свідчить, що без активної участі громади жодна, навіть дуже гарно прописана соціальна ініціатива не може бути реалізована. А громада братиме участь у її реалізації тільки тоді, коли відчуватиме свою особисту зацікавленість і покращення рівня свого життя завдяки її реалізації¹¹².

Партисипативний моніторинг та оцінювання не є новою ідеєю для сучасної науки та суспільної практики. У світі нагромаджений значний досвід у розвитку партисипативних процесів. Зокрема, партисипативний підхід до МіО спирається на понад 20-річні традиції «досліджень за участю громадськості» (participatory action research), оцінки за участю сільського населення (participatory rural appraisal), дослідження сільськогосподарських систем (farming systems research).

Упродовж 1970-х років партисипативний МіО став складовою політики великих донорських організацій та міжнародних агенцій із розвитку, таких як Продовольча та сільськогосподарська організація (Food and Agriculture Organization), Агентство США з міжнародного розвитку (United States Agency for International Development), Данська агенція з міжнародного розвитку (the Danish International Development Agency), Світовий банк (World Bank) тощо.

На початку 1990-х років популярності набуває підхід до місцевого розвитку, який базується на врахуванні інтересів і потреб місцевого населення, і передбачає виконання певних видів робіт громадами або спільно з ними. Використання таких інструментів, як соціальне картографування, діаграми Венна, визначення рівня добробуту, стало усталеною практикою у сфері програм розвитку. Партисипативна методологія була включена в керівництва для місцевих урядів із розроблення муніципальних планів розвитку. Партисипативне оцінювання потреб, визначення пріоритетів та планування за участю населення почали

¹¹² Сивак Т. Консолідація дійових осіб публічної політики в процесі реалізації соціального проекту / Т. Сивак // Теоретичні та прикладні питання державотворення. – 2014. – №. 14. – С. 163-176. – 165.

використовувати в сотнях ініціатив із розвитку в різних країнах. Із середини 1990-х років партисипативний підхід застосовують і при проведенні моніторингу та оцінювання проектів. Основним чинником впровадження такого підходу стала потреба в отриманні різносторонньої інформації для ефективного управління ризиками під час реалізації проектів.

Серед інших причин, що викликали інтерес до партисипативного МіО Т. Гілгорст та І. Гішт називають:

– розчарування в нездатності діючих систем МіО отримувати та використовувати знання місцевого контексту, потреб, прагнень та поглядів населення громади;

– визнання в рамках ініціатив із розвитку важливості постійної адаптації та впровадження інновацій для забезпечення практичної значущості діяльності, що вимагає здатності аналізувати власний досвід і вчитися на ньому;

– необхідність звітування не лише перед грантодавцями та керівними органами, але й перед громадою, персоналом та партнерами¹¹³.

Загалом впровадження в життя партисипативного підходу до МіО стало частиною більш глобального процесу переорієнтації суспільного розвитку на забезпечення сталого соціально-економічного, екологічного, культурного зростання, гуманізацію суспільних відносин та максимальне задоволення інтересів окремої людини, групи та всієї громади. Така зміна ідеології зумовила перехід від традиційного підходу, орієнтованого на надання послуг, до підходу, який зміцнює потенціал місцевих суб'єктів, груп та організацій громадянського суспільства. Критичним аспектом такої зміни став відхід від орієнтації проектів на процес та результати діяльності до розуміння та оцінювання основних потреб, проблем, результатів та впливу проектів на процеси розвитку.

Ключові відмінності між партисипативним і традиційним МіО найкраще можна простежити на життєвому циклі проекту, що являє собою алгоритм дій із його розроблення та реалізації. Життєвий цикл проекту, розробленого на основі

¹¹³ Hilhorst T. Participatory monitoring and evaluation: a process to support governance and empowerment at the local level / T. Hilhorst, I. Guijt // Guidance Paper. – Amsterdam: KIT. – 2006. – 56 p. – С. 9-10.

партисипативного підходу, будується на залученні зацікавлених сторін на всіх його етапах (табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

**Етапи життєвого циклу
традиційного та партисипативного МіО**

традиційний підхід	партисипативний підхід
1. оцінювання потреб	1. партисипативне оцінювання потреб
2. проектування	2. партисипативне планування та розроблення структури проекту
3. збір вихідних даних	3. партисипативне визначення базових показників
4. впровадження проекту;	4. партисипативний збір вихідних даних
5. моніторинг та рефлексія	5. партисипативний моніторинг та оцінюванняка структури проекту
6. оцінювання	6. партисипативна реалізація
7. підготовка та подання звітів	7. партисипативний моніторинг
	8. партисипативне оцінювання
	9. зворотній зв'язок та партисипативне прийняття рішень

Відмінності між партисипативним і традиційним підходами стосуються не лише життєвого циклу проекту, але й рівня участі і впливу на проект зацікавлених сторін.

Партисипативний підхід до розроблення та впровадження проекту передбачає, що його учасники й ті, від кого залежить його реалізація, мають можливість впливати на весь процес, починаючи від визначення цілі й завершуючи оцінюванням впливу проекту після його завершення. Основні зацікавлені сторони та організація-виконавець спільно вирішують, з якою метою і як буде проводитися оцінювання (його тривалість, масштаби, методологія), беруть участь у зборі та аналізі даних та представленні висновків.

Традиційний підхід передбачає, що ключову роль у реалізації проекту відіграє громадська організація (далі – ГО) або інше громадське об'єднання на базі громади (далі – ОБГ), а вплив зацікавлених сторін є обмеженим. Виявленням потреб цільових груп, попередньою оцінкою концепції проекту, проведенням

моніторингу та оцінювання займаються представники донорських організацій або незалежні зовнішні консультанти.

Звідси випливає ще одна відмінність: традиційний МіО зосереджений на вимірюванні результатів: виготовлених продуктах, наданих послугах, зміні в знаннях, ставленні, мотивації, поведінці тощо. Для партисипативного МіО важливими є не лише результати, але і процес, який забезпечує їх отримання. Основними характеристиками цього процесу є включення, співпраця, колективні дії та взаємоповага.

Різниця між двома підходами полягає в напрямку руху інформації. При традиційному МіО потік інформації рухається вертикально в одному напрямку – від громади до донора. Роль громади зводиться до того, що вона є джерелом інформації, але жодним чином не впливає на те, як ця інформація буде використана. У партисипативному МіО інформація поширюється як на горизонтальному, так і на вертикальному рівнях організації-виконавця. Вона виходить із проектної групи, далі надходить до громади, а потім до донора. Важливо, що інформація поширюється й на її джерело, яким є місцева спільнота. МіО за участю зацікавлених сторін дозволяє учасникам проекту генерувати, аналізувати та використовувати інформацію для щоденного процесу прийняття рішень, а також для довгострокового планування.

Відмінність між двома підходами полягає також у тому, хто отримує доступ до інформації і яку користь він від цього має. Природно, що й організація, яка реалізує проект, й організація-донор потребують постійного оновлення даних, щоб оцінити, наскільки добре він функціонує. Крім цього, ОБГ та ГО зобов'язані звітувати органам публічної влади і/або грантодавцям про результати реалізації проектів; останні теж підзвітні вищим органам у системі управління. Результати МіО використовуються для прийняття рішень про фінансування місцевих, національних та глобальних проектів.

З огляду на ці інформаційні потреби, на етапі розроблення проекту донор і/або організація-виконавець проекту визначають очікувані результати та показники, за якими оцінюватимуться досягнення, а також методи їх

вимірювання. Співробітники ОБГ і ГО, які збирають дані для моніторингу, не завжди обізнані, з тим, для чого вони це роблять; інформація передається по ланцюжку від нижчих до вищих органів, поки не буде включена у фінальні звіти. Дані, зібрані за таких обставин, часто не аналізуються працівниками на місцях, тому вони рідко використовуються для прийняття рішень щодо корекції стратегії чи попереднього плану проекту. На етапі завершення проекту донори, зазвичай, здійснюють зовнішнє оцінювання проекту, яке проводиться командою експертів. За такого підходу МіО зазвичай розглядаються як неминучий тягар, який має єдину мету – звітування перед донором. Основною причиною такої ситуації є відсутність відчуття «належності»: громада-бенефіціар, а також ОБГ чи ГО, які реалізують проект, не відіграють вагомої ролі в цьому процесі. Громада є лише джерелом інформації, а функція ОБГ чи ГО зводиться до збору даних і їх передачі донору.

Крім того, у ситуації, коли індикатори та план моніторингу визначаються ззовні, для зацікавлених сторін непросто скористатися цією інформацією для власної користі через відсутність доступу до неї. Хоча багато донорів визнають важливість обміну звітами за результатами оцінювання з партнерами, місцевими громадами тощо, зацікавлені сторони часто не отримують копій цих звітів. Простіше кажучи, при традиційному МіО, ті, хто реалізує або бере участь у проекті, позбавлені права власності на цей процес і його результати.

Спільним для традиційного й партисипативного МіО є те, що вони обидва спрямовані на відстеження відповідності перебігу проекту попередньому плану, управління змінами та оцінювання наслідків його реалізації.

Виділяють два види партисипативного МіО, які сформувалися на різному історичному та ідеологічному підґрунті. *Практичний партисипативний МіО*, започаткований у США й Канаді у 1980-х роках, зосереджує увагу на прагматичній цілі – зборі даних для здійснення оцінювання задля більш ефективного управління запланованими змінами в межах проектів, програм чи стратегій. У межах цього підходу, вплив оцінювання поширюється на навчання та зміни в організації. Основне призначення даного виду моніторингу розглядається

не стільки як надання фінальної оцінки проекту, скільки забезпечення інформацією для прийняття рішень на етапі впровадження^{114;115}.

Трансформаційний партисипативний МіО базується ідеї соціальної справедливості та фокусується на посиленні повноважень (наснаженні) пригноблених груп. Такий підхід виник в 1970-х роках у Латинській Америці, Індії та Африці як реакція на наукові дослідження, що були визнані експлуаторськими та далекими від нагальних соціальних та економічних проблем¹¹⁶. У межах цього підходу партисипативний МіО спрямований на демократизацію соціальних змін¹¹⁷.

Принципи трансформаційного партисипативного МіО спираються на три основні засади:

– доступ до знань та їх виробництво. Розширення повноважень можливе через підвищення рівня знань та обізнаності, а «народне знання» є таким же достовірним та корисним, як і наукове;

– спосіб здійснення оцінки. Дистанція між тим, хто оцінює й тим, кого оцінюють, нівелюється: усі учасники процесу працюють колективно й роблять свій внесок у спільну справу;

– критичне відображення. У процесі оцінювання його учасники заохочуються до розгляду широкого спектру соціальних чинників, у тому числі власних упереджень та припущень, їх обговорення та критичний аналіз.

Хоча ці два види партисипативного МіО відрізняються своїми цілями, історичним та ідеологічним корінням, у них є багато спільного, зокрема, у функціях, які вони виконують¹¹⁸.

¹¹⁴ Patton M. Q. Toward distinguishing empowerment evaluation and placing it in a larger context / M. Q. Patton // *Evaluation Practice*. – 1997. – № 18 (2). – P. 147-163.

¹¹⁵ Who Measures Change? An Introduction to Participatory Monitoring and Evaluation of Communication for Social Change / W. Parks, D. Gray-Felder, J. Hunt, A. Byrne. – New Jersey. – Communication For Social Change Consortium. – 2005. – 48 p. – P. 10.

¹¹⁶ Whitmore E. (ed.) *Understanding and Practicing Participatory Evaluation*. New Directions for Evaluation. – San Francisco: Jossey-Bass Publishers. – 1998. – P. 5-23.

¹¹⁷ McTaggart R. When Democratic Evaluation doesn't seem democratic / R. McTaggart // *Evaluation Practice*. – № 12(1). – P.9-21.

¹¹⁸ Who Measures Change? An Introduction to Participatory Monitoring and Evaluation of Communication for Social Change / W. Parks, D. Gray-Felder, J. Hunt, A. Byrne. – New Jersey. – Communication For Social Change Consortium. – 2005. – 48 p. – C. 11.

У сучасних умовах, окрім виконання традиційної для МіО функції з надання інтегральної оцінки реалізації проекту, партисипативний МіО використовується також для:

- налагодження взаємодії зі стейкхолдерами на основі розвитку партнерських відносин;
- посилення ініціатив, спрямованих на саморозвиток громад;
- забезпечення підзвітності національних і регіональних програм та проектів місцевим громадам;
- сприяння впровадженню інституційної реформи щодо посилення участі населення в місцевому самоврядуванні й державному управлінні;
- стимулювання організаційного розвитку та навчання;
- впливу на формування політики місцевого розвитку або її переорієнтацію;
- вдосконалення діяльності не лише неурядових організацій, але й державних структур¹¹⁹.

Як уже зазначалось, найефективніші результати МіО досягаються при постійній і суттєвій участі зацікавлених сторін на всіх етапах управління проектом. Власне процес залучення стейкхолдерів включає чотири етапи: планування, підготовку, реалізацію участі, її оцінку і вдосконалення.

Ключовим завданнями на етапі *планування* є визначення мети й масштабів участі зацікавлених сторін у МіО. У широкому сенсі мета залучення може стосуватися визначення впливу проекту на розв'язання проблеми або ж вирішення поточних завдань його реалізації, наприклад, уточнення проблем цільових груп проекту, оцінювання ефективності використання ресурсів тощо. Масштаби участі зацікавлених сторін залежать від мети їх залучення, сфер та тривалості їхнього впливу.

Керуючись визначеною метою й масштабами партисипативного МіО здійснюється визначення та оцінювання потенціалу зацікавлених сторін. Для цього складаються карти стейкхолдерів та аналізується доцільність залучення кожного з них за такими критеріями: компетентність у питаннях, пов'язаних із

¹¹⁹ Vernooy R. Participatory monitoring and evaluation: readings and resources / R. Vernooy // Readings and resources, 8. – 2005. – С. 30.

предметом МіО; інтереси та очікування; здатність і бажання брати участь у МіО; відносини з організацією-виконавцем проекту та іншими зацікавленими сторонами, рівень впливу; особливості культури та географічної локалізації.

Результати такого аналізу слугують підставою для визначення найбільш важливих зацікавлених сторін, як груп, так і окремих індивідів. Вибір стейкхолдерів здійснюється з урахуванням визначених масштабів їхньої участі та наявності в них таких якостей, як зацікавленість (наявність інтересу в реалізації проекту, причетність до нього); відповідальність (свідоме ставлення до виконання доручених обов'язків і завдань, дотримання морально-етичних норм); залежність (існування потреб чи проблем, на задоволення або вирішення яких спрямований проект); вплив (здатність вносити зміни в поведінку організації-виконавця або інших стейкхолдерів проекту на стратегічному або операційному рівнях діяльності); різні погляди (наявність інших точок зору на проблемну ситуацію, що сприятиме її альтернативному осмисленню та визначенню нових можливостей і шляхів її вирішення).

На стадії планування розробляється план взаємодії, який включає: мету й масштаби участі зацікавлених сторін у МіО; функції та сфери відповідальності організації, відповідальної за МіО; методологію та результати визначення стейкхолдерів; методологію МіО; опис діяльності, що передувала залученню; рівні й методи залучення (табл. 1.); обмеження щодо поширення інформації. У плані також мають бути чітко визначені правила і способи взаємодії, конкретні завдання, особи, відповідальні за їхню реалізацію, терміни виконання.

Таблиця 1.2.

Рівні й методи залучення зацікавлених сторін

Рівні залучення	Методи залучення
Консультавання (обмежена двостороння взаємодія: організація формулює запитання, стейкхолдери відповідають на них)	<ul style="list-style-type: none"> – дослідження – фокус-групи – зустрічі з окремими стейкхолдерами – публічні зустрічі – робочі наради – он-лайн механізми зворотного зв'язку – дорадчі комітети
Перемовини	– колективні перемовини з працівниками через їхні профспілкові організації

Включення (двостороння або багатостороння взаємодія: взаємний обмін інформацією, але кожен діє окремо)	<ul style="list-style-type: none"> – багатосторонні форуми – консультативні групи – участь у процесах прийняття рішення – фокус-групи – он-лайн механізми зворотного зв'язку
Співпраця (двостороння або багатостороння взаємодія: взаємне інформування, спільне прийняття рішень та діяльність)	<ul style="list-style-type: none"> – спільні проекти – спільні заходи – партнерство – багатосторонні ініціативи
Наснаження (нові форми підзвітності; рішення, делеговані зацікавленим сторонам; участь в управлінні)	<ul style="list-style-type: none"> – участь стейкхолдерів у визначенні стратегічних та операційних цілей, прийнятті рішень

Джерело:¹²⁰

На *етапі підготовки* відбувається визначення та залучення необхідних фінансових, людських та матеріально-технічних ресурсів для реалізації партисипативного МіО. Ресурси необхідні як для організації самого процесу взаємодії (проведення навчання стейкхолдерів, спільних заходів, компенсації часу та інших витрат, пов'язаних з участю в МіО тощо), так і для вдосконалення управління й реалізації соціальних програм і проектів через використання результатів МіО. Види та обсяг ресурсів повинні бути чітко визначені та задокументовані в плані взаємодії. При цьому необхідно враховувати, що будь-яка фінансова підтримка стейкхолдерів не повинна викликати конфлікту інтересів.

Етап планування передбачає також реалізацію заходів зі зміцнення потенціалу зацікавлених сторін, оскільки до участі в МіО можуть залучатися стейкхолдери з різним рівнем знань, досвіду, впевненості, або ж різного роду перешкоди (брак знань, культурні бар'єри, відстань тощо) можуть заважати їхній участі в цьому процесі. Сфери, у яких зміцнення потенціалу може бути актуальним і корисним, включають: знання (розуміння місцевої культури, політики, діяльності організації), вміння й навички (аналізу інформації, співпраці,

¹²⁰ AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2011: Final Exposure Draft. London, UK: Account Ability, 2011. – 52 p. – P. 27

комунікації), можливості (наявність необхідних ресурсів, доступу до інформації тощо).

Важливим на цьому етапі є також визначення можливих ризиків (наприклад, конфлікти між стейкхолдерами, їхнє небажання брати участь у МіО, втрата інтересу, відсутність балансу між сильними і слабкими стейкхолдерами) та розроблення плану для їх попередження або мінімізації.

Етап реалізації партисипативного МіО розпочинається із запрошення стейкхолдерів до взаємодії. Організація має подбати, щоби стейкхолдери були повідомлені заздалегідь, а запрошення містило інформацію про мету й масштаби взаємодії, її зміст і тривалість, роль стейкхолдерів, переваги для них, логістичну інформацію, спосіб відповіді на запрошення, додаткову інформацію, що буде надана, наступні кроки. Пропозиція участі в МіО може здійснюватися через соціальні мережі, відповідні ЗМІ, списки розсилки, телефонні дзвінки та особисті візити.

Для того, щоби залучення зацікавлених сторін було ефективним, організація має забезпечити стейкхолдерів інформаційними матеріалами. Останні мають бути надані завчасно, містити різнобічну та збалансовану інформацію, адаптовану до потреб різних груп та подану доступною і зрозумілою мовою.

Зміст інформаційних матеріалів має висвітлювати:

- мету й масштаби взаємодії;
- питання, які цікавлять організацію, їх важливість, ризики й можливості, пов'язані з ними;
- опис того, як ці питання вирішуються організацією на цей час;
- стратегії і практики, які вже використовуються;
- результати, які організація може й хоче досягти в реалізації проекту.

На даному етапі доцільним є спільне з усіма зацікавленими сторонами визначення та прийняття принципів і правила взаємодії. Врахування думки стейкхолдерів може позначитись на перегляді мети й масштабів взаємодії.

Використання фасилітації в робочих заходах зі стейкхолдерами дає змогу виявляти і вчасно реагувати на вияви недовіри до організації, суперництва між

різними групами учасників, нечітке визначення проблем або питань, неефективне використання часу тощо.

Результати залучення зацікавлених сторін мають бути документально зафіксовані в протоколах зустрічей, резолюціях, резюме обговорень ключових питань, запитах, пропозиціях, рекомендаціях.

За результатами залучення стейкхолдерів до МіО організація має розробити план дій, спрямований на вдосконалення діяльності за проектом. Результати партисипативного МіО та заходи вжиті внаслідок цього процесу, повинні бути донесені до стейкхолдерів. Важливо, щоби між ними та організацію підтримувався постійний зворотний зв'язок. Це може відбуватись у формі письмових звітів, особистих зустрічей, телефонних розмов, заходів для стейкхолдерів, надання доступу до інформації на веб-сайтах тощо.

Завершальним етапом партисипативного МіО є *оцінка якості участі* стейкхолдерів загалом та їх окремих груп зокрема з метою подальшого вдосконалення цього процесу.

Розроблення і впровадження програм МіО за участю зацікавлених сторін наштовхуються на проблеми і виклики, знання й розуміння яких може суттєво полегшити реалізацію цих завдань.

Одна з головних проблем, з якими зустрічаються менеджери проектів, міститься в самому процесі планування: недостатньо часу виділяється на роз'яснення цілей соціального розвитку, які зацікавлені сторони сподіваються вирішити в межах проекту, встановленню логічних зв'язків між проблемою й ціллю, завданнями та діями. Маючи обмеження в часі, проблеми, цілі, завдання та очікувані результати визначаються командою проекту, іноді при незначній допомозі зацікавлених сторін. При такому підході, незадіяність ключових зацікавлених сторін проекту на етапі планування продовжується й на стадії розроблення програми МіО, оскільки її основу становлять показники, закладені в логічній матриці проекту. Навіть у випадках залучення стейкхолдерів до розробки програми МіО або її реалізації, їхня роль залишається пасивною, оскільки вони не

мають можливості брати реальну участь у проекті і здійснювати суттєвий вплив на нього.

Ще одна причина слабкої інтеграції партисипативного підходу в процес МіО – призначення менеджерів проекту після його схвалення, або після того, як його концепція вже визначена.

Вагомий вплив на незалучення або обмеження участі стейкхолдерів у МіО має переконання, що цю діяльність здатні виконувати лише фахівці з відповідною підготовкою й досвідом. Тому у великих організаціях відповідні функції передається зовнішнім експертам, які, як уже було сказано, зацікавлені не в успішній реалізації проекту, а в тому, щоби прозвітувати керівництву або донорам.

Часто МіО не розглядається як невід’ємна частина управління проектами. Це особливо актуально в ситуаціях, коли команда з моніторингу та оцінювання в головному офісі організації-виконавця створює програму МіО для регіональних програм та проектів, а місцеві менеджери, як очікується, повинні досягати визначених цілей та забезпечувати заплановані результати.

Отже, конструктивна участь ключових зацікавлених сторін у багатьох проектах нівелюється вже на початкових етапах проектного циклу. Для того, щоби партисипативний МіО був ефективним, проект від самого початку має базуватися на принципі активної співучасті зацікавлених сторін.

Впровадження партисипативного МіО в практику управління соціальними та інфраструктурними проектами потребує врахування низки важливих аспектів:

- необхідність мати справу із «різношерстою» групою зацікавлених сторін, які часто займають різне становище в суспільстві, мають різний доступ до влади й «порядок денний»;

- потреба в застосуванні широкого спектру партисипативних методів та більш критичного й селективного підходу до їхнього вибору для отримання об’єктивних результатів;

- врахування думки бенефіціарів щодо вибору показників МіО, оскільки вони краще розуміють ситуацію «на місцях»;

– важливість не лише результатів, але і процесу: для представників зацікавлених сторін, особливо бенефіціарів, які надають зворотний зв'язок, збирають та аналізують дані, ця діяльність має бути такою ж значущою й корисною, як і її результати;

– використання результатів МіО: практичним застосуванням результатів МіО мають бути не просто зміни в реалізації проекту, а реальні зміни в становищі громади та її членів.

У найближчі роки більшість програм міжнародної допомоги та донорських організацій, які фінансують проекти з розвитку громад, як і раніше, будуть мати потребу в інформації, щоб оцінити ефективність вкладених коштів. Тому ОБГ та ГО повинні очікувати, що більшість донорів включатимуть у грантові вимоги й контракти вимогу щодо проведення моніторингу та оцінки.

Як свідчить практика, донори та ОГС, зазвичай, потребують різного типу інформації. Донори, маючи справу з численними проектами та організаціями, зосереджують увагу на показниках, які можна легко виміряти, які не вимагають великих витрат часу, зусиль і коштів, і, які, об'єктивніше відображають суть змін. Тому їх у переважно цікавлять кількісні дані, такі, наприклад, як кількість проведених тренінгів, чисельність їх учасників, їхній статевий розподіл тощо.

Для ОБГ та ГО більш корисними є показники, які дають змогу проаналізувати глибину змін і визначити чинники успіхів та невдач проекту. Тому вони більше зацікавлені у якісних даних, таких як думка учасників про те, наскільки корисною для них є програма тренінгу, які її складові потребують змін і яких саме.

Таким чином традиційний МіО в більшій мірі відповідає потребам донорів, а партисипативний – потребам ОБГ та ГО. Проте це не означає, що ці два підходи взаємовиключні, навпаки, вони доповнюють один одного, а якісні дані становлять не меншу цінність, ніж кількісні. Включені у звіти для донорів, вони, наприклад, можуть пояснити, чому відбулися відхилення від попереднього плану реалізації проекту; обговорюючи впровадження проекту з громадою, якісні показники дають змогу працівникам, бенефіціарам та членам громади коригувати діяльність

за проектом, роботи її більш ефективною. Тому, власне, партисипативний МіО в більшій мірі, ніж традиційний здатний задовольнити інформаційні потреби обох сторін.

Партисипативний МіО передбачає залучення зацікавлених сторін до збору, обробки та аналізу даних та інформації для визначення ризиків, досягнень і прогресу в реалізації проектів. Суттєва відмінність партисипативного підходу до МіО від традиційного полягає в тому, що ключові стейкхолдери беруть участь на всіх етапах життєвого циклу проекту. Потреба у впровадженні партисипативного підходу до розроблення й реалізації соціальних та інфраструктурних проектів, зокрема й до їхнього моніторингу та оцінювання, зумовлена необхідністю реалізації узгоджених підходів до діяльності у сфері соціального розвитку громад.

Партисипативний МіО заохочує діалог на низовому рівні та переміщує громаду з позиції пасивних бенефіціарів до активних учасників із можливістю впливати на діяльність за проектом, зважаючи на результати аналізу її потреб. Він слугує не лише засобом управління проектами, але й механізму зміцнення потенціалу організацій громадянського суспільства та місцевої спільноти.

Упродовж наступних років використання партисипативного підходу буде пов'язане з необхідністю вирішення низки питань, що стосуються «права власності» на дані МіО, використання його результатів для покращення становища вразливих груп і категорій населення громади, її сталого розвитку, розбудови сильного громадянського суспільства.

Розділ 2.

Соціальна робота з різними категоріями і віковими групами населення в територіальній громаді

2.1. Теоретико-сутнісна характеристика соціального супроводу людей похилого віку в умовах територіальної громади

Соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються сьогодні в Україні призвели до серйозних втрат, руйнування життєвих сил та життєвого простору абсолютної більшості населення старшого віку. Громадяни похилого віку, які зробили чималий внесок у розвиток економіки та культури нашої держави, стикнулися з проблемою бідності, матеріальних втрат. Більшість із них переживають складну морально-психологічну кризу, спричинену руйнуванням колишніх духовних цінностей, різким падінням їхнього соціального статусу, соціальної ролі в житті суспільства. Соціальне нездоров'я цієї категорії населення актуалізує завдання пошуку механізмів інтеграції людей похилого віку у сучасний соціум, їхньої адаптації до нових умов соціально-економічного та суспільного життя.

Головна відповідальність за надання соціальних послуг людям похилого віку в умовах територіальної громади покладається на відділення соціальних служб місцевих органів влади, муніципальні відділення служби соціального забезпечення, патронажні відділення, регіональні комісії охорони здоров'я та соціального забезпечення.

Аналіз робіт вітчизняних дослідників засвідчує, що спеціалісти різних галузей знань розглядають причини та наслідки старіння населення з погляду конкретної науки й лише інтегративний характер дає змогу дослідити цю проблему комплексно.

Тому професійна соціальна діяльність із населенням похилого віку в умовах ТГ набуває актуальності як із наукових, так і з практичних позицій. Оскільки, на думку науковців, успішне керівництво громадою полягає в тому, що воно:

- представляє інтереси різних мешканців (членів громади) та їхні прагнення до поліпшення якості життя;
- розвиває солідарність у громаді через підтримку та повагу до всього особливого й унікального;
- представляє таку перспективу громади, у якій різні групи можуть знайти в громаді сенс свого життя;
- визначає загальну політику та основні пріоритети для досягнення цілей громади;
- виконує роль контролювального та виховного чинника для всіх членів громади;
- виступає посередником між громадою та державними установами¹²¹.

У зв'язку з цим громада має взяти на себе відповідальність за створення людям похилого віку сприятливих умов для їх повноцінного функціонування й реалізації особистісного потенціалу, надання допомоги, здійснення соціального супроводу.

У науковій літературі соціальний супровід є формою соціальної підтримки та передбачає надання конкретній особі комплексу соціальних послуг. Він необхідний усім категоріям людей, які відчують труднощі в процесі своєї життєдіяльності, але водночас необхідно враховувати кризовість ситуації, екстремальність умов життя. Соціальний супровід повинен здійснюватися тільки з урахуванням результатів соціального обстеження клієнта. Така форма роботи спрямована на здійснення соціальної опіки, допомоги та патронажу соціально

¹²¹Батанов О.В. ТГ – основа місцевого самоврядування в Україні : монографія / О.В. Батанов. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. – С. 58-60.

Місцеве самоврядування в Україні: історія, сучасність, перспективи розвитку: навч. посібник / [Кравченко В.В., Лисюченко В.П., Негода В.А., Пітцик М. В. та ін.]. – К. : Арарат-Центр, 2000. – С. 84-90.

незахищених осіб із метою подолання життєвих труднощів, збереження, підвищення їх соціального статусу¹²².

Під соціальним супроводом людей похилого віку ми розуміємо професійну соціальну роботу, яка здійснюється спеціально підготовленими фахівцями та спрямована на надання індивідуальної допомоги старій людині, її сім'ї або групі осіб похилого віку, які опинилися у скрутному життєвому становищі, через інформування, діагностику, консультування, психологічну підтримку, пряму натуральну та фінансову допомогу, догляд та обслуговування хворих, самотніх і орієнтує старих людей, які потребують допомоги, на власну активність у вирішенні складних життєвих ситуацій і допомагає їм у цьому.

Головною метою соціальної роботи з людьми похилого віку в контексті соціального супроводу є відновлення їхньої здатності до нормального функціонування в суспільстві, створення для них умов, що сприяють їх фізичному виживанню, збереженню соціальної активності, покращенню соціального здоров'я.

До завдань соціальної роботи з людьми похилого віку в умовах ТГ слід віднести:

- створення сприятливих умов для життєдіяльності громадян похилого віку;
- оптимізацію системи соціального обслуговування та соціального забезпечення громадян похилого віку;
- надання всебічної підтримки людям похилого віку;
- активізацію особистісного та групового потенціалу людей похилого віку, залучення їх до всіх сфер життєдіяльності суспільства;
- гарантування рівності та доступності всіх соціальних благ, послуг та культурних цінностей населенню старшого віку;
- забезпечення дотримання прав та свобод громадян похилого віку.

Соціальна робота з людьми похилого віку базується на принципах, які були прийняті на п'ятдесятій сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1995 році¹²³. Ці принципи об'єднано в п'ять груп.

¹²²Соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах : методичний посібник / [І. Д. Зверева та ін.]. – К. : Держсоцслужба, 2006. – С. 32.

Принципи групи «незалежність» мають на увазі, що люди похилого віку повинні мати доступ до основних благ та обслуговування; можливість працювати або займатися іншими видами діяльності, які приносять прибуток; самим визначати термін припинення трудової діяльності; зберігати можливість брати участь у програмах освіти та професійної підготовки; жити в безпечних умовах з урахуванням особистісних нахилів та стану здоров'я; отримувати сприяння в проживанні в домашніх умовах до того часу, поки це можливо.

Принципи групи «участь» відображають питання залучення людей похилого віку до життя в суспільстві та активної участі в розробленні та здійсненні політики, що стосується їхнього добробуту, можливість створювати групи або асоціації людей похилого віку.

Принципи групи «догляд» торкаються проблеми забезпеченості доглядом і захистом з боку сім'ї, суспільства; доступу до соціальних, правових послуг, медичного обслуговування для того, щоби підтримати або відновити нормальний функціональний стан організму та запобігти розвитку захворювань; користування послугами опікунських закладів і обов'язкового дотримання соціальними закладами прав людини та основних свобод, зокрема поваги до їхніх переконань, потреб, особистого життя, права приймати рішення щодо догляду та якості життя.

Принципи групи «реалізація внутрішнього потенціалу» закликають до того, щоби старі люди мали можливість для всебічної реалізації свого потенціалу, вільного доступу до суспільних цінностей у галузі освіти, культури, духовного життя та відпочинку.

Принципи групи «гідність» мають на увазі питання недопущення експлуатації, фізичного та психічного насильства щодо людей похилого віку, забезпечення їм права на справедливе ставлення незалежно від віку, статі, расової або етнічної належності, інвалідності або іншого статусу, а також незалежно від їхнього трудового внеску.

¹²³Яцемирская Р.С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Р.С. Яцемирская, И.Г. Беленькая. – М. : ВЛАДОС, 1999. – С. 98-99.

Зміст соціальної роботи з людьми похилого віку в контексті соціального супроводу становить науково обґрунтовані та своєчасно вжиті дії професіоналів та волонтерів, спрямовані на:

- профілактику фізичних, психологічних і соціокультурних змін у людей похилого віку, як в окремих індивідів, так і в соціальній групі загалом;

- збереження, підтримання й захист нормального рівня життя і здоров'я;

- сприяння старим людям у досягненні поставлених цілей і розкриття їхнього внутрішнього потенціалу;

- соціально-психологічна та юридична підтримка, призначенням якої є надання професійної допомоги та посередницька діяльність професіоналів у вирішенні різноманітних проблем особистості й соціальної групи. Посередницька діяльність здійснюється тоді, коли соціальний працівник не може самостійно знайти засоби розв'язання проблем клієнта похилого віку. Тоді він сприяє прийому клієнта фахівцями інших спеціалізованих закладів і організацій, які можуть їх вирішити¹²⁴.

У процесі здійснення соціального супроводу людей похилого віку соціальний працівник надає:

- інформаційні послуги: надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги), а саме: про види соціальних виплат (якщо особа має на них право відповідно до чинного законодавства); контактні телефони служб або установ, куди необхідно звернутися за відповідною допомогою; про заклади, які можуть надати послуги, умови отримання соціальних послуг тощо;

- психологічні послуги: психологічна діагностика, спрямована на виявлення соціально-психологічних характеристик особистості; надання консультацій з питань психологічного здоров'я та поліпшення взаємин із соціальним оточенням; навчання долати труднощі та конфлікти з оточенням; сприяння в запобіганні виникненню непорозумінь та конфліктів між членами сім'ї; організація та

¹²⁴Безпалько О.В. Соціальна робота в громаді : навчальний посібник / О.В. Безпалько. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – С. 76.

координація психотерапевтичних груп та груп взаємодопомоги; психологічна корекція та психологічна реабілітація;

– соціально-педагогічні послуги: планування спільно із сім'єю чи особою заходів та дій щодо усунення причин, які спричинили СЖО, моніторинг виконання запланованих дій; виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів людини; мобілізації її власних ресурсів для розв'язання проблем надалі;

– соціально-медичні послуги: посередництво в здійсненні профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів; консультації з питань збереження і зміцнення здоров'я; формування здорового способу життя й подолання шкідливих звичок; сприяння в підтриманні та охороні здоров'я тощо;

– юридичні послуги: надання консультацій з питань чинного законодавства, гарантій та пільг; здійснення захисту прав та інтересів людини;

– соціально-економічні послуги: допомога в залученні додаткових ресурсів для задоволення матеріальних інтересів і потреб людини, яка перебуває в СЖО; сприяння в отриманні державних соціальних допомог та наданні грошової допомоги; посередництво в наданні гуманітарної допомоги тощо¹²⁵.

Саме цей вид роботи передбачає посилення правової захищеності людей похилого віку, зокрема:

– підвищення відповідальності виконавчої влади за забезпечення користування громадянами похилого віку всіма соціально-економічними й особистими правами і свободами, закріпленими Конституцією України, іншими законодавчими актами;

– запобігання невиконанню чинних законів та будь-яким спробам суб'єктів права законодавчої ініціативи звужити обсяг чи зміст наявних прав ветеранів праці, які містяться в законодавчих нормах;

¹²⁵Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика) : навчальний посібник / Т.В. Семигіна, М.П. Лукашевич. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – С. 132-133.

– забезпечення координації зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій, спрямованих на захист прав літніх людей¹²⁶.

Треба наголосити, що до вирішення проблем, які виникли внаслідок СЖО людини похилого віку, на різних етапах здійснення соціального супроводу в умовах ТГ можуть долучитися інші суб'єкти соціальної роботи (органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації різних форм власності, юридичні та фізичні особи тощо). Окрім цього, до роботи з цією категорією громадян приєднуються громадські організації, фонди, релігійні конфесії, учнівська та студентська молодь.

Науковці вважають, що до основних форм організації соціальної роботи з людьми похилого віку треба віднести¹²⁷:

– індивідуальну, сутність якої полягає в консультуванні клієнта, наданні соціальних послуг, допомоги та здійсненні соціальної реабілітації відповідно до потреб особистості та характеру тих проблем, які в нього існують. Така робота повинна складатися з трьох основних етапів: оцінка реальної ситуації; визначення потреб клієнта, очікуваних результатів; соціальна дія (допомога клієнту перевести розроблені стратегії в конкретні цілеспрямовані дії);

– групову, призначенням якої є організація соціально значущих ініціатив, участі особистості в соціально спрямованій діяльності громадських об'єднань та організацій;

– організацію соціально значущої діяльності, зокрема добродійної.

Технології соціальної роботи з людьми похилого віку реалізуються за допомогою конкретних методик або технік: техніки спілкування з клієнтами, техніки виконання конкретних соціально-побутових дій, техніки адаптації, психотехніки тощо.

¹²⁶Тюптя Л.Т. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб./ Л.Т. Тюптя, І.Б. Іванова. – К. : Знання, 2008. – С. 76.

¹²⁷Главацька О. Л. Теорія соціальної роботи : навчально-методичний посібник / О. Л. Главацька. – Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2008. – С. 161.

¹²⁷Семигіна Т.В. Робота в громаді : практика й політика / Т.В. Семигіна. – К. : Видавничий дім «КМ Академія», 2004. – С. 112.

Методика професійного спілкування є однією з найважливіших у практиці соціальної роботи з людьми похилого віку. Дефіцит спілкування в самотніх старих людей негативно впливає на їхню емоційну сферу та психіку.

Соціально-побутова допомога людям похилого віку передбачає обстеження матеріально-побутових умов проживання та визначення потреб в отриманні матеріальної, натуральної, побутової допомоги та послуг.

Науковці О. Бондаренко, Ю. Мацкевич, Р. Яцемірська вважають, що особливе місце в роботі з людьми похилого віку посідає технологія соціальної терапії¹²⁸. У практиці широко використовуються індивідуальна та групова форми терапії. Індивідуальна терапія застосовується до клієнтів похилого віку, вирішення проблем яких потребує конфіденційності, які не можуть брати участь у колективній терапії за станом здоров'я або в силу характеру. Методика полягає в застосуванні прийомів самовиховання та самонавіювання за допомогою аутогенного тренування. До них належать такі прийоми: самоаналіз, самооцінка, переоцінка особистості та власного минулого, з'ясування індивідуальних «психологічних бар'єрів», створення бажаного образу «Я» та ін.¹²⁹ Групова терапія разом з індивідуальною дає змогу літньому клієнтові подивитися на себе очима групи, скорегувати свою поведінку, посилити ефективність індивідуальної терапії. Це можуть бути загальні вправи (релаксація, участь у «конструктивному сперечанні», розігрування ролей, переказ біографій, обговорення анонімної історії хвороби та ін. До групових методів терапії належать: тренінг соціальних навичок у місцях їх спільного проживання (комунальна квартира, інтернат, спеціалізовані будинки для престарілих тощо), дискусії на відповідну тему, бесіди-спогади про минуле та ін.¹³⁰

Соціальна терапія тісно пов'язана з психотерапією, де використовуються методи впливу на психіку. При всій своїй ефективності психотерапія не вирішує

¹²⁸Яцемірская Р.С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Р.С. Яцемірская, И.Г. Беленькая. – М. : ВЛАДОС, 1999. – С. 124.

¹²⁹Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості : навчальний посібник / О.Ф. Бондаренко. – Х. : Фоліо, 1996. – С. 188.

¹³⁰Мацкевич Ю.Р. Старі люди і соціум: ретроспективний аналіз взаємостосунків / Ю.Р. Мацкевич // Наукові записки Вінницького держ. пед. університету. Серія: Педагогіка і психологія. – Вип. 4. – Вінниця, 2001. – С. 21-25.

соціальних проблем, а лише забезпечує психологічно сприятливий фон, який пом'якшує суб'єктивні відчуття літньої людини. У вирішенні її проблем соціальний працівник не завжди має можливість безпосередньої співпраці з професійними психологами та психотерапевтами. Тому він має володіти основними практичними методами, які застосовуються психотерапевтами, вміти надавати необхідну психологічну допомогу, з'ясувати мотиви поведінки, психологічний клімат та душевний стан старої людини, проводити консультації, бесіди з людьми похилого віку для зниження рівня їхньої тривожності через кращу орієнтацію в зовнішніх та внутрішніх процесах, набуття активної життєвої позиції¹³¹.

Загалом, організація роботи із соціального супроводу людей похилого віку включає в себе декілька етапів: прийом і вивчення клієнта, первинне й комплексне обстеження клієнта, планування та укладання угоди, надання допомоги клієнту, завершення й оцінювання проведеної роботи, написання звіту й обговорення проведеної роботи. Схематично це зображено на рис. 2.1.

Науковці однозначні в тому, що соціальний супровід людей похилого віку має поєднуватись із соціальною допомогою, соціальним обслуговуванням, соціальною реабілітацією та соціальною профілактикою.

Соціальна допомога літнім та старим людям – це забезпечення в грошовій або натуральній формі, у вигляді послуг або пільг, які надаються згідно з законодавчо встановленими державою соціальними гарантіями щодо соціального забезпечення. Соціальна допомога має характер періодичних і одноразових доплат до пенсій та інших грошових виплат, натуральної допомоги та послуг із метою надання адресної, диференційованої підтримки тим категоріям старих людей, які відчувають потребу в процесі своєї життєдіяльності.

Розрізняють такі види соціальної допомоги¹³²:

¹³¹Шахматов Н.Ф. Психическое старение / Н.Ф. Шахматов. – М. : Медицина, 1996. – С. 98.

¹³²Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика) : навчальний посібник / Т.В. Семигіна, М.П. Лукашевич. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – С. 222.

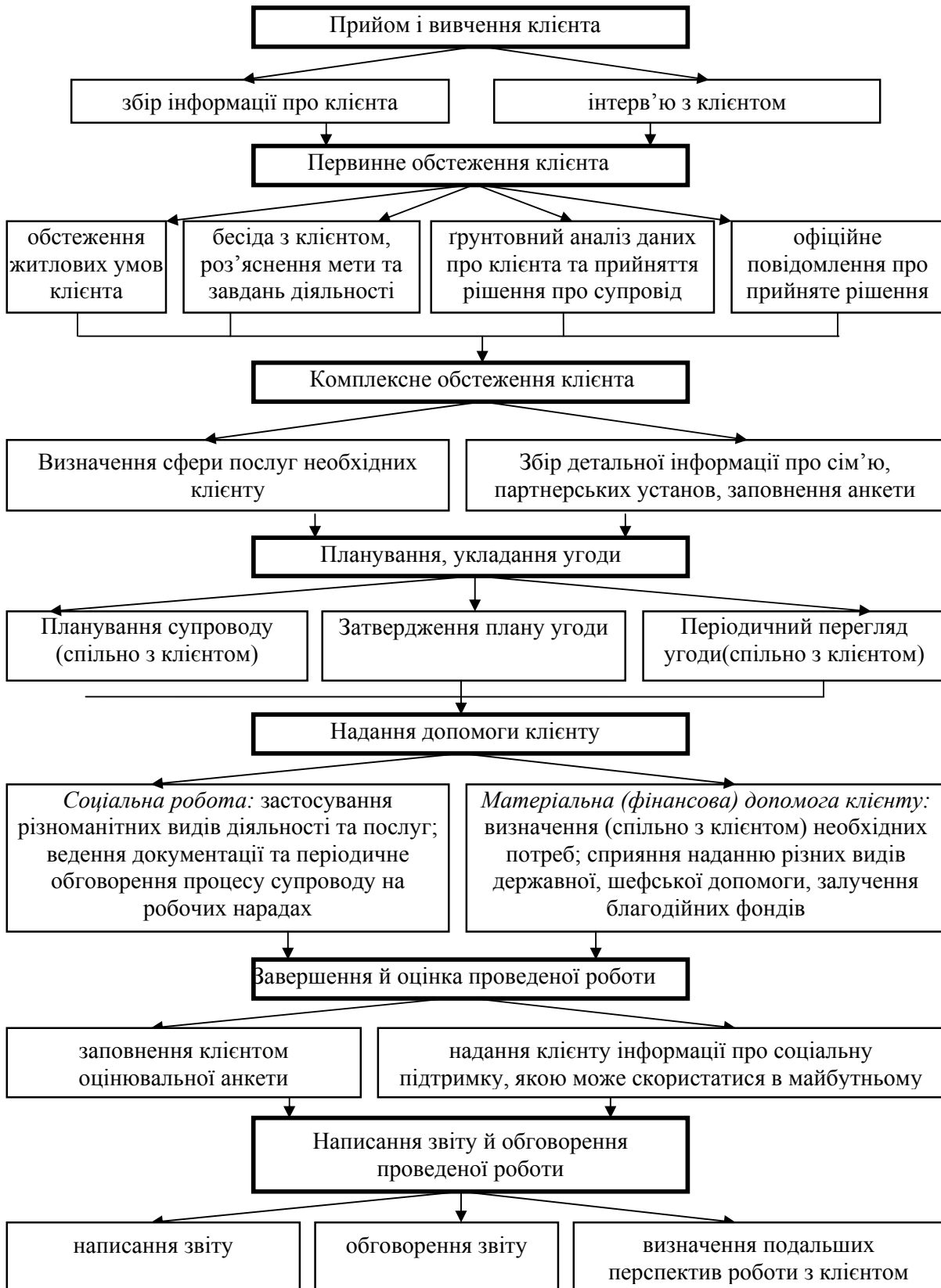


Рисунок 2.1.Схема організації соціального супроводу клієнта (людини похилого віку)

Термінова соціальна допомога – це надання допомоги разового характеру старим людям, які відчують гостру потребу в цьому. Вона вміщує разове забезпечення безоплатним гарячим харчуванням або продуктовими наборами; забезпечення одягом, взуттям, предметами першої необхідності; разове надання матеріальної допомоги; сприяння в отриманні тимчасового житла.

Адресна соціальна допомога в кризовій ситуації надається самотнім старим людям. Соціальна підтримка проводиться з урахуванням специфіки регіону.

Бригадна форма допомоги важкохворим – це комплексне обслуговування з наданням соціальних та медичних послуг. Соціальні працівники надають хворим послуги побутового характеру, а медичні сестри здійснюють медичний догляд, слідкують за виконанням призначень лікаря.

Соціальне обслуговування – це сукупність соціальних послуг, які надаються громадянам похилого віку в домашніх умовах або спеціалізованих закладах. Воно вміщує в себе соціально-побутову та морально-психологічну підтримку. Система соціального обслуговування базується на використанні та розвитку всіх форм власності і вміщує державний, муніципальний та недержавний сектори соціального обслуговування¹³³:

Державний сектор соціального обслуговування складається з органів управління соціальним обслуговуванням, органів соціального обслуговування, а також органів соціального обслуговування, які перебувають у державній власності.

Муніципальний сектор соціального обслуговування вміщує органи управління соціальним обслуговуванням та заклади муніципального підпорядкування, які надають соціальні послуги. Основною формою муніципального сектору є центри соціального обслуговування громадян похилого віку.

Недержавний сектор соціального обслуговування об'єднує відповідні заклади, які за формою власності не належать до державних та муніципальних, а також осіб, які здійснюють приватну діяльність у сфері соціального

¹³³Тюптя Л.Т. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб. / Л.Т. Тюптя, І.Б. Іванова. – К. : Знання, 2008. – С. 224-226.

обслуговування. До цього сектору відносяться громадські об'єднання, професійні асоціації, благодійні та релігійні організації, діяльність яких пов'язана із соціальним обслуговуванням старих людей.

Соціальне обслуговування старих людей має такі форми:

стаціонарне соціальне обслуговування, до якого належать будинки-інтернати для старих громадян, пансіонати для ветеранів праці та інвалідів, ветеранів Великої Вітчизняної війни, деяких професійних категорій (артистів, письменників тощо); спеціальні будинки для самотніх і бездітних подружніх пар із комплексом служб соціально-побутового призначення;

– напівстаціонарне соціальне обслуговування, куди входять відділення денного та нічного перебування, реабілітаційні центри, медико-соціальні відділення;

– нестаціонарне соціальне обслуговування вміщує соціальне обслуговування вдома, термінове соціальне обслуговування, соціально-консультативну допомогу, соціально-психологічну підтримку.

Соціальна реабілітація людей похилого віку – це система заходів, спрямованих на відновлення порушених чи втрачених індивідом суспільних зв'язків та відносин внаслідок стану здоров'я зі стійкими розладами функцій організму, зміни соціального статусу, забезпечення збереження їхньої здатності до роботи й полегшення реінтеграції в соціум, а також незалежного існування¹³⁴.

Метою соціальної реабілітації є забезпечення соціальної адаптації, повернення особистості до суспільно-корисної діяльності, формування позитивного ставлення до життя, праці, приведення поведінки відповідно до загально визнаних суспільних правил та норм.

Стратегія реабілітації людей похилого віку полягає в застосуванні, по-перше, впливів які, зменшують темп старіння, розвиток вікової патології, по-друге, – засобів, які підвищують низький рівень працездатності. У глобальному плані проблема вікової реабілітації збігається з проблемою продовження тривалості життя.

¹³⁴Яцемирская Р.С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Р.С. Яцемирская, И.Г. Беленькая. – М. : ВЛАДОС, 1999. – С. 148.

Проблема реабілітації осіб пенсійного віку надто складна й має комплексний характер: медичний, професійно-трудоий та власне соціальний¹³⁵.

Під медичною реабілітацією старих людей треба розуміти комплекс лікувальних заходів, спрямованих на підтримку фізіологічних функцій організму, а в разі виникнення захворювання – їхнього відновлення задля забезпечення умов для адаптації, реадaptaції та повернення до самостійного життя. Цей аспект реабілітації, пов'язаний переважно з лікувальними заходами, включає питання шпиталізації, диспансерного спостереження, організації раціонального харчування, рухової активності тощо. У комплекс заходів медичної реабілітації входять також фізіотерапія, лікувальна фізкультура, трудотерапія, ортопедія, забезпечення компенсуючими технічними засобами, окулярами, слуховими апаратами, ортопедичним взуттям.

Професійно-трудова реабілітація – сукупність юридичних, виробничих, педагогічних, організаційних та інших необхідних заходів, спрямованих на підтримання, підвищення і відновлення професійної працездатності людини.

Професійно-трудова реабілітація включає в себе виробничу адаптацію до своєї професії, яка передбачає адекватне виробниче навантаження, раціональний режим праці, перерозподіл на робочі місця і професії, перехід з основних видів праці в допоміжні, зміну характеру і структури діяльності, зниження щільності робочого часу, зменшення зайнятості на основних операціях та збільшення її на допоміжних, скорочення періодів безперервної праці, збільшення тривалості відпочинку, поділ роботи на етапи та ін. Велика увага має приділятися формуванню трудових колективів зі схожими особистісними, психосоціальними та психомоторними характеристиками індивідів, з психосоціальною кореляцією взаємостосунків у колективі. Підготовка до переходу на пенсію має проводитися у формі профорієнтаційної роботи в передпенсійний період, яка полягає в тренуванні професійно значущих функцій, навчанні й перенавчанні трудовим навичкам, у переводі на полегшенні умови діяльності у звичайному виробництві. Профорієнтація в передпенсійному віці спрямована на надання відповідних знань

¹³⁵Яцемирская Р.С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Р.С. Яцемирская, И.Г. Беленькая. – М. : ВЛАДОС, 1999. – С. 202.

із раціональних форм організації праці для літніх людей, про медико-фізіологічні переваги таких форм, про можливості раціонального працевлаштування після досягнення пенсійного віку, посильне фізичне навантаження в домашніх умовах.

Соціальна реабілітація передбачає підготовку до раціонального способу життя в пенсійний період. Активізація суспільного життя передбачає заходи з розширення сфери спілкування через організацію клубів за інтересами, об'єднань художньої самодіяльності, суспільної роботи, відновлення різноманітних видів наставництва, розширення комунально-побутових послуг тощо. Актуальним заходом може бути пропаганда курсів загальної освіти за типом «університетів третього віку». При навчанні людей похилого віку необхідно застосовувати спеціальні, психологічно обґрунтовані методи, наприклад, подання матеріалу невеликими частинами, часте й довготривале його повторення, вибір легкого для засвоєння матеріалу, практичний показ та тренування навичок ремесла. Навчання людини в похилому віці вважається одним зі способів продовження активного життя та соціальної інтеграції.

Науковець Н. Шахматов вважає, що при плануванні реабілітаційних заходів для людей похилого віку необхідно враховувати соціально-групові та індивідуальні особливості людей, які старіють, їхній освітній рівень та інтереси, вікові зміни інтелекту, пам'яті, здатність сприймати нову інформацію. Реабілітаційні заходи мають ґрунтуватися на психофізіологічних особливостях організму, його здатності до пристосування відповідно до можливостей компенсаторно-відновлюючих процесів щодо нових умов життєдіяльності¹³⁶.

Ефективність реабілітації можна розглядати за трьома параметрами:

– фізіологічна ефективність, тобто поліпшення або стабілізація функціонального статусу;

– економічна ефективність, тобто збільшення продуктивності праці і скорочення термінів ресоціалізації працівників, які старіють;

¹³⁶Шахматов Н.Ф. Психическое старение / Н.Ф. Шахматов. – М. : Медицина, 1996. – С. 124.

– соціальна ефективність, тобто усунення шкідливого впливу довкілля¹³⁷.

Соціальна профілактика ґрунтується на виявленні несприятливих психо-біологічних умов, психологічних чинників, які зумовлюють відхилення в психічному та соціальному розвитку людей похилого віку в їхній поведінці, стану здоров'я тощо, а також в організації життєдіяльності.

Зміст соціальної профілактики складають:

– стимулювання прогресивної громадської думки щодо підтримки людей похилого віку, що має сприяти формуванню в соціумі позитивного ставлення до цієї категорії населення, подоланню негативних стереотипів щодо старості, створенню атмосфери доброзичливості й розуміння їхніх проблем, поважного ставлення до кожної людини;

– роз'яснення правових норм соціально значущої діяльності;

– ознайомлення з нормативними міжнародними й державними документами, спрямованими на забезпечення розвитку особистості;

– надання людям передпенсійного віку та пенсіонерам інформації про можливі зміни у зв'язку зі старінням та виходом на пенсію;

– заходи щодо забезпечення програми позитивної життєдіяльності особистості;

– здійснення системи соціального захисту різних категорій людей похилого віку.

У науковій літературі описані такі види і форми соціальної профілактики:

– організація інформаційних кампаній із проблем людей похилого віку («круглі столи», конференції, радіо- та телепередачі, статті в газетах і журналах присвячені різним проблемам людей похилого віку);

– сприяння діяльності неформальних об'єднань людей похилого віку (на зразок груп самопомоги), реалізація волонтерських програм;

– надання допомоги в створенні громадських організацій, асоціацій пенсіонерів, укладання з ними угод про співробітництво. Встановлення прямих

¹³⁷Яцемирская Р.С. Социальная геронтология : учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Р.С. Яцемирская, И.Г. Беленькая. – М. : ВЛАДОС, 1999. – С. 182.

контактів із такими організаціями відчиняє можливість впливу на політику й рішення Уряду в усіх сферах, які їх стосуються;

- індивідуальна робота із сім'єю старої людини, якій потрібна професійна порада та підтримка, щоби справитись із залежністю від неї їх старого родича;

- організація спеціальної підготовки до виходу на пенсію для людей, які перебувають у передпенсійному віці. На таких семінарах розповідається як застосовувати правила соціального забезпечення, користуватися системою медичної допомоги, як забезпечуються прибутки пенсіонерів за кошт держави, підприємств, на яких вони працюють;

- юридичне, фінансове та психологічне консультування пенсіонерів;

- розв'язання проблеми зайнятості та працевлаштування пенсіонерів, які мають бажання працювати, завдяки створенню для них робочих місць¹³⁸.

Незважаючи на те, що суспільство приділяє велику увагу потребам людей похилого віку, самі старі люди відіграють важливу роль у задоволенні власних потреб та потреб інших. Велика частина людей похилого віку добровільно надають допомогу сусідам, знайомим та родичам. Багато людей старшого віку залучаються до такої діяльності через різноманітні програми допомоги, які розробляються державними установами, навчальними закладами та іншими організаціями.

Основні цілі таких програм¹³⁹:

- надання людям похилого віку можливості принести користь, хворим та немічним людям, інвалідам, самотнім, які потребують допомоги і, надаючи допомогу іншим, заслужити повагу, відчутти задоволення від усвідомлення своєї користі та можливості зробити когось щасливим;

- організація додаткових служб у складі людей похилого віку, які добровільно надають допомогу своїм одноліткам;

¹³⁸Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика) : навчальний посібник / Т.В. Семигіна, М.П. Лукашевич. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – С. 267.

¹³⁹Соціальний супровід сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах : методичний посібник / [І. Д. Зверева та ін.]. – К. : Держсоцслужба, 2006. – С. 98.

– допомога людям похилого віку з низькими прибутками, які не мають змоги повноцінно себе обслуговувати, для того, щоби продовжити їх проживання у власному будинку та віддалити переїзд до будинку-інтернату;

– формування в суспільстві поважного ставлення до старих людей як до його повноправних членів суспільства;

– використання досвіду та знань людей похилого віку для надання допомоги соціальним органам, школам, адміністративним структурам через консультації; реалізація програми «Візити дідусів та бабусь», у межах якої люди похилого віку допомагають дітям із маргінальних сімей долати труднощі в навчанні;

– сприяння поліпшенню зв'язків між поколінням, зближенню людей похилого віку та молоді, збереження зв'язків людей похилого віку зі своїми працюючими колегами, організаціями, де вони працювали.

Велика увага приділяється залученню людей похилого віку до роботи з молоддю за програмою «Покоління разом». Мета – створення можливостей для проведення часу разом, взаємного збагачення знаннями внаслідок такого спілкування, передавання досвіду та умінь старих людей, налагодження взаєморозуміння і взаємоповаги¹⁴⁰.

Треба наголосити на допомозі, яку надають волонтери людям похилого віку. Види такої допомоги дуже різноманітні: допомога по дому, супроводження до лікаря, придбання та доставка на дім продуктів харчування, виготовлення різноманітних пристосувань для полегшення життя пристарілих людей та інвалідів у власних квартирах, допомога в організації дозвілля, розваг для людей похилого віку тощо.

Отже, соціальні працівники, працюючи в ТГ, мають зуміти з'ясувати проблему клієнта похилого віку, оцінити його потреби, рівень домагань, усі чинники, що впливають на нього та його проблему; спланувати оптимальні дії; вибрати відповідні методи, засоби розв'язання проблеми. При певному рівні соціального супроводу можна обґрунтовано очікувати на активізацію потенційних можливостей людей

¹⁴⁰Тюптя Л.Т. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб. / Л.Т. Тюптя, І.Б. Іванова. – К. : Знання, 2008. – С. 346.

похилого віку, включення пристосованих і компенсаторних механізмів успішної соціалізації, формування нових необхідних цінностей і соціальних якостей, залучення до діяльного соціального життя.

Отже, реалізація вищевказаних положень забезпечить комплексний підхід у соціальній роботі з людьми похилого віку в ТГ, її активізацію та мобілізацію ресурсного потенціалу, а також планування соціальних послуг та форм роботи з огляду на їхні інтереси й потреби, підвищення рівня відповідальності членів громади щодо забезпечення їм щасливої старості.

Загалом, можна стверджувати, що професійне здійснення соціальної роботи в територіальних громадах в Україні дасть змогу покращити життєдіяльність людей похилого віку, вчасно попередити їхні соціальні проблеми, підвищити рівень їх життєвої активності та інтеграції в комунікативний і соціокультурний простір, реалізовувати основні принципи соціальної роботи щодо ефективного функціонування всіх членів соціальної спільноти.

2.2. Соціальна політика у сфері соціального захисту учасників антитерористичної операції та їх родин на місцевому рівні (приклад м. Хмельницького)

Сучасна Україна характеризується системною суспільною кризою, якій передували економічна напруга, відчутна різниця між номінальними та реальними доходами населення, різке зниження платоспроможності українців, майнове розшарування, ріст кримінальних правопорушень, девіантні прояви, протистояння нових морально-етичних норм та цінностей старим, погіршення демографічної ситуації, бездіяльність політичних сил у вирішенні питання соціальної захищеності осіб, які перебувають у кризовому становищі та потребують підтримки для подолання складних життєвих обставин.

Український соціум охарактеризувався зубожінням населення та хитким становищем таких суспільно значущих галузей як освіта, медицина, культура внаслідок проблемного фінансування. Похідною даної проблеми стала поява соціально незахищених категорій населення, серед яких можна назвати дітей-сиріт, матерів-одиначок, людей молодого віку, пенсіонерів, людей з обмеженими функціональними можливостями, алко- та нарко-хворих, осіб із діагнозом ВІЛ/СНІД, біженців тощо.

Нещодавно до чималого переліку соціально незахищених категорій людей додалась ще одна – учасники антитерористичної операції (далі – АТО) та члени їх сімей. Учасники бойових дій нерідко потребують протезування, забезпечення житлом, санаторно-курортного лікування, вирішення питань соціальної, професійної адаптації та матеріального забезпечення.

Увесь перелік потреб військовослужбовців-учасників бойових дій та їх родин повинен забезпечуватися через посередництво діяльності уряду в аспекті впровадження соціальної політики, яке здійснюється шляхом виконання урядових програм та планів обласними, місцевими адміністраціями та їх структурними підрозділами в таких сферах як:

- охорона здоров'я;
- освіта;

- зайнятість населення;
- житлова політика;
- соціальне забезпечення.

Отже, метою даного дослідження є висвітлення змісту поняття «соціальна політика», аналіз нормативно-правових актів, що гарантують захист та забезпечення соціальних гарантій учасникам АТО та їхнім родинам. Дослідження передбачає висвітлення стану реалізації соціальної політики на загальнодержавному рівні, її впровадження через виконання урядових планів та програм на місцевому рівні, зокрема органами виконавчої влади м. Хмельницького.

Обговорюючи сутність соціальної політики, ми акцентуємо увагу на забезпеченні вроджених та набутих потреб людини, які полягають у відтворенні населення, у їжі, диханні, русі, одязі, житлі, відпочинку; у безпеці свого існування, впевненості в завтрашньому дні, стабільності суспільства, гарантованості праці; у належності до колективу, групи чи спільноти, у спілкуванні, турботі про інших та увазі до себе, в участі в спільній трудовій діяльності; у повазі з боку інших, визнанні та високій оцінці своїх якостей, у службовому зростанні і високому статусі в суспільстві; у самовираженні, у самореалізації (або самоактуалізації), тобто в діяльному прояві себе як самостійної, оригінальної, творчої особистості; потребі в нових знаннях про навколишній світ, у самопізнанні, залученні до наук, мистецтв тощо¹⁴¹.

Забезпечення людських потреб здійснюється через виконання заходів, програм та планів, передбачених урядом України з метою реалізації соціальної політики на всіх щаблях державної влади. Саме втілення соціальної політики робить нашу державу соціальною, що передбачає гарантії соціальних прав людини (табл. 2.1.)¹⁴².

¹⁴¹ Бриндіков Ю.Л. Курс лекцій з дисципліни «Людина у сучасному соціумі». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://msn.khnu.km.ua/mod/resource/view.php?id=118918>. – Назва з екрану.

¹⁴² Основи соціальних знань. Навчальний посібник. Під загальною редакцією Ю.О. Шклярського. – Миколаїв: Видавництво «КВІТ», 2008. – 440 с.

Соціальні права людини в Конституції України

№	Стаття	Зміст
1	Ст. 1	Україна є суверенна й незалежна, демократична, соціальна, правова держава
2	Ст. 3	Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність
3	Ст. 17	Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі в Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей
4	Ст. 21	Усі люди є вільні й рівні у своїй гідності та правах. Права та свободи людини є невідчужуваними та непорушними
5	Ст. 22	Конституційні права і свободи гарантуються й не можуть бути скасованими. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав та свобод
6	Ст. 23	Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості
7	Ст. 24	Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками
8	Ст. 43	Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці
9	Ст. 46	Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом
10	Ст. 47	Кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожен громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду
11	Ст. 48	Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло
12	Ст. 49	Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Держава створює умови для ефективного й доступного для всіх громадян медичного обслуговування
13	Ст. 51	Батьки зобов'язані утримувати дітей до повноліття. Повнолітні діти зобов'язані піклуватись про своїх непрацездатних батьків
14	Ст. 52	Утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу
15	Ст. 53	Кожен має право на освіту. Повна загальна освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних та комунальних навчальних закладах

Таким чином, перелік конституційних прав пояснює нам соціальне забезпечення громадян як комплекс заходів, спрямованих на підтримку та

розвиток усіх сфер життя українців, необхідних для їхньої повноцінної соціалізації.

Зауважено, що соціальна політика є системою програм, заходів та служб, спрямованих на досягнення соціальних цілей. Виконання урядових програм та заходів відбувається відповідно до чинного законодавства, спрямованого на регулювання соціального захисту учасників АТО та їхніх родин. У систему законодавчого регулювання соціального захисту учасників АТО входять наступні закони України¹⁴³: «Про боротьбу з тероризмом», «Про військовий обов'язок та військову службу», «Про збройні сили України», «Про національну гвардію України», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про оздоровлення та відпочинок дітей» (з відповідними змінами щодо оздоровлення дітей учасників АТО), «Про охорону дитинства», «Про вищу освіту» (ці закони гарантують державну цільову підтримку для здобуття професійно-технічної та вищої освіти в державних та комунальних навчальних закладах дітям учасників бойових дій, учасникам АТО), «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист», «Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються зі служби у зв'язку з реформуванням Збройних сил України, та членів їх сімей», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні». Зазначені законодавчі акти передбачають спеціальні права військовослужбовців-учасників бойових дій, зокрема тих комбатантів, які отримали інвалідність під час виконання професійних обов'язків, для їх подальшої інтеграції в соціум, а саме права на¹⁴⁴:

– медичну допомогу (безоплатно або на пільгових умовах) та медичну реабілітацію;

¹⁴³ Чижов Д.А. Нормативно-правове забезпечення права на соціальний захист учасників АТО та членів їх родин / Д.А. Чижов // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки. – 2016. – Вип. 845. – С. 173-182.

¹⁴⁴ Шахрай В.М. Технології соціальної роботи. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 464 с.

- освіти;
- матеріальне забезпечення;
- соціально-побутове обслуговування;
- санаторно-курортне лікування;
- транспортне обслуговування;
- створення громадських об'єднань;
- забезпечення безперешкодного доступу до об'єктів соціальної інфраструктури;
- забезпечення безперешкодного доступу до інформації за допомогою засобів комунікації.

При впровадженні соціальної політики, важливу регулятивну функцію здійснюють підзаконні нормативно-правові акти, які видані на основі закону, відповідно до закону і спрямовані на його виконання з конкретизацією законодавчих приписів або встановлення первинних норм. Підзаконні акти володіють необхідною юридичною силою. До таких нормативно-правових документів належать укази Президента України («Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників АТО», «Про рішення Ради національної безпеки й оборони України від 18 лютого 2015 року «Про заходи щодо створення належної матеріально-технічної бази для лікування, реабілітації та оздоровлення військовослужбовців та інших осіб, які брали безпосередню участь в АТО, забезпеченні її проведення, а також учасників бойових дій та інвалідів війни»), нормативні акти міністерств та інших центральних органів виконавчої влади (наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок та умови виплати винагороди особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту за безпосередню участь в антитерористичній операції, інших заходах в умовах особливого періоду»; наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Положення про експертну групу з розгляду документів щодо протезування та/або ортезування учасників антитерористичної операції, які втратили функціональні можливості кінцівок»; наказ Міністерства інфраструктури «Про затвердження Інструкції про порядок та розміри виплати

винагороди військовослужбовцям Державної спеціальної служби транспорту за безпосередню участь у воєнних конфліктах чи антитерористичній операції, інших заходах в умовах особливого періоду»), акти Кабінету Міністрів України («Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які боронили незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення»), «Деякі питання протезування та ортезування виробами підвищеної функціональності за новітніми технологіями та технологіями виготовлення, які відсутні в Україні, окремих категорій громадян, які брали участь в антитерористичній операції та/або забезпеченні її проведення і втратили функціональні можливості кінцівки або кінцівок», «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів із соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції (крім військовослужбовців, звільнених у запас або відставку)», «Про затвердження порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті на забезпечення постраждалих учасників антитерористичної операції санаторно-курортним лікуванням», «Про утворення Міжвідомчого координаційного центру соціально-трудової реабілітації учасників антитерористичної операції, які дістали поранення, контузію, каліцтво або інше захворювання під час участі в антитерористичній операції»), нормативні акти місцевих органів виконавчої влади (Програма соціальних виплат у Львівській області на 2015–2019 рр. дітям військовослужбовців, добровольців, волонтерів які загинули під час участі в АТО або померли внаслідок поранення, контузії чи каліцтва, отриманих у зоні АТО. Розпорядження Київського міського голови В. Кличко¹⁴⁵ від 12.11.2014 року №□398 «Про окремі питання координації діяльності з підтримки киян, які беруть участь в антитерористичній операції в східних областях України, та переміщених із тимчасово окупованої території й зони проведення антитерористичної операції осіб»; від 11.11.2014 року №□397 «Про утворення робочої групи з опрацювання

¹⁴⁵ Офіційний інтернет-портал Дніпровської районної державної адміністрації в місті Києві. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dnipr.kievcity.gov.ua/content/normatyvnopravova-baza-ato.html>. – Назва з екрану.

питання соціального захисту у сфері житлового забезпечення киян-учасників антитерористичної операції та сімей киян, які загинули під час проведення антитерористичної операції на сході України»; від 12.11.2014 року № 1323 «Про комісію з вирішення питань надання допомоги киянам-учасникам антитерористичної операції»; від 23.10.2014 року № 1190 «Про відведення секторів для почесних поховань загиблих (померлих) учасників антитерористичної операції на кладовищах міста Києва»; від 03.09.2014 року «Про утворення Координаційної ради з питань підтримки киян, які беруть участь у антитерористичній операції в східних областях України та тимчасово переміщених, із зони антитерористичної операції, осіб». Рішення восьмої сесії Хмельницької міської ради від 21.09.2016 року № 56 «Про затвердження «Програми соціальної підтримки учасників АТО та членів їх сімей на 2016–2017 рр.»¹⁴⁶, рішення двадцятої сесії Хмельницької міської ради від 31.01.2018 року № 82 «Про затвердження «Програми соціальної підтримки учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їх сімей на 2018–2020 рр.»¹⁴⁷).

Розглядаючи в дослідженні питання реалізації соціальної політики у сфері соціального захисту учасників АТО та їхніх родин на місцевому рівні, спираючись на досвід та практику законодавчих та виконавчих органів державної влади м. Хмельницького, зосередимо увагу на висвітленні змісту та виконанні «Програми соціальної підтримки учасників АТО та членів їх сімей на 2016–2017 рр.» та «Програми соціальної підтримки учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їх сімей на 2018–2020 рр.».

Зважаючи на збройний конфлікт на східних рубежах нашої держави, появи нової категорії населення України – учасники АТО та їхні родини, які перебувають у СЖО, виникає необхідність надання додаткових соціальних

¹⁴⁶ Звіт про хід виконання Програми соціальної підтримки учасників АТО та членів їх сімей на 2016-2017 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.khmelnysky.com/index.php?option=com_content&view=article&id=39968%3A-----2016-2017-&catid=330%3A2011-09-30-07-09-51&Itemid=251. – Назва з екрану.

¹⁴⁷ Рішення двадцятої сесії Хмельницької міської ради від 31.01.2018 року № 82 «Про затвердження «Програми соціальної підтримки учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їх сімей на 2018 – 2020 рр.» - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.khmelnysky.com/index.php?option=com_content&view=article&id=39968%3A-----2016-2017-&catid=330%3A2011-09-30-07-09-51&Itemid=251. – Назва з екрану.

гарантій учасникам АТО, членам їхніх сімей, членам сімей загиблих або померлих осіб, які брали участь в АТО, зокрема в аспекті покращення фінансово-матеріального стану даної категорії.

Спираючись на звіт начальника управління праці та соціального захисту населення Хмельницької міської ради Воронцького С. І. про хід виконання «Програми соціальної підтримки учасників АТО та членів їх сімей на 2016–2017 рр.», можемо стверджувати, що ця програма є комплексом заходів, які реалізувалися з метою надання соціальних, медичних, психологічних та юридичних послуг громадянам – учасникам АТО на сході України, членам їх сімей, у тому числі членам сімей загиблих учасників АТО, які перебували у скрутному соціально-психологічному становищі й потребували допомоги.

Отже, комплексність та багатовекторність даної програми засвідчує пряме дотримання всіх норм та завдань соціальної політики, таких як забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів, які є суб'єктами такої політики; формування оптимального співвідношення та підтримання необхідних пропорцій між ними; здійснення координації діяльності різних елементів системи, усвідомленої спрямованості їхніх зусиль; спрямування різних форм, засобів, заходів, методів на одержання очікуваних результатів; створення умов реалізації соціального потенціалу людини; перетворення соціальних чинників на одну з домінант з економічного зростання; посилення адресної підтримки соціально незахищених верств населення тощо.

Дана Програма спрямована на розв'язання найважливіших проблем та поєднання зусиль наступних суб'єктів соціальної політики: органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, підприємств, організацій, установ різних форм власності, одним із векторів діяльності яких є поглиблення соціального захисту, адаптації, спільна координація наявних ресурсів для забезпечення соціальних гарантій учасників АТО, членів їхніх сімей, сприяння виявленню поваги до комбатантів та створення світлого образу учасника бойових дій-захисника Батьківщини.

Виконання Програми регламентується такими законодавчими актами, як Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», постанов і розпоряджень КМУ щодо соціального захисту сімей загиблих учасників АТО, інвалідів війни, поранених учасників АТО та вшанування пам'яті загиблих.

Отже, оперуючи статистичними даними, необхідно зауважити, що в Єдиному державному реєстрі осіб, що мають право на пільги перебуває дві тисячі сімсот тридцять чотири особи, які мають пільговий статус, пов'язаний з АТО, з них: 2615 осіб – учасники бойових дій, 48 осіб – інваліди війни, 82 особи – члени сімей загиблих, 3 особи – учасники війни.

З метою виконання Програми проводиться відшкодування пільг за житлово-комунальні послуги (у розмірі 50%) членам сімей загиблих (померлих) учасників АТО, які на даний час зареєстровані та проживають у м. Хмельницькому. Таким чином, у 2016 році 46 осіб отримали пільги на загальну суму вісім тисяч п'ятсот гривень, у 2017 році 82 особи – п'ятдесят вісім тисяч триста сорок гривень. Зокрема, у 2016 році 1003 особи були звільнені від сплати за послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій на загальну суму 428,20 тис. грн. Матеріальну допомогу в розмірі 1098,90 тис. грн. було надано у 2016 році 994 учасникам АТО, у 2017 році 1415 осіб отримали відповідно 1352,40 тис. грн. Потрібно зазначити, що впродовж 2016–2017 років було здійснено відшкодування коштів за встановлення лічильників об'ємних витрат газу 9 сім'ям учасників та 5 сім'ям загиблих учасників АТО.

Як ми знаємо, соціальна політика є неоднозначним поняттям, що пов'язане із рядом урядових програм та заходів, які спрямовані на покращення системи зайнятості населення, житлової політики, системи освіти, соціального забезпечення та охорони здоров'я. Останній напрям теж висвітлюється в Програмі через інформування про проведення обов'язкових медичних оглядів демобілізованих учасників АТО в кількості 678 осіб. Проведено диспансерний огляд комбатантів, оглянуто комплексно понад 400 хмельничан зазначеної

категорії. За медичною допомогою до лікувальних закладів міста Хмельницького звернулись 9 учасників АТО, з них 4 особи, що дістали поранення в зоні АТО, 6 осіб із захворюваннями, які виникли під час перебування в зоні АТО, двох військовослужбовців-учасників бойових дій шпиталізовано.

Упродовж 2016 р. здійснено зубопротезування 19 військовослужбовцям-учасникам бойових дій на суму 124 тисячі гривень; у 2017 році проведено зубопротезування 38 учасникам АТО на загальну суму 173 тисячі гривень у межах Програми з використанням сучасних матеріалів. За 2 роки стоматологічну допомогу отримали більш ніж 180 учасників бойових дій. Упродовж 2016–2017 рр. сурдологом було оглянуто 47 учасників бойових дій. Працівниками амбулаторно-поліклінічних закладів охорони здоров'я проведено медичний добір на санаторно-курортне лікування та оформлено відповідну документацію 99 учасникам АТО.

Оздоровлено в дитячих таборах 257 дітей, батьки яких загинули, дістали поранення, контузію або каліцтва, беручи участь у бойових діях на Сході України. Здійснюється постійний психолого-педагогічний супровід дітей шкільного віку із сімей учасників АТО. Безоплатним харчуванням забезпечено 1038 учнів загальноосвітніх навчальних закладів та 463 вихованці дошкільних навчальних закладів.

Забезпечено звільнення від сплати за навчання в початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладах 71 дитину загиблих військовослужбовців-учасників бойових дій на Сході України, а також 21 дитину із сімей, які переміщені з тимчасово окупованої території та районів проведення АТО, на що використано з міського бюджету 46 000 гривень.

Головними суб'єктами соціальної політики, як стверджує автор навчального посібника «Соціальна політика» П. Шевчук¹⁴⁸, є люди, держава, суспільство, політичні партії, громадські організації, які мають неоднакові можливості, глибину, способи та засоби впливу на об'єкти соціального буття, характеризуються різною юридичною та економічною діяльністю, але всі вони

¹⁴⁸ Шевчук П.І. Соціальна політика: 2-е вид. – Львів: Світ, 2005. – 400 с.

мають спільний вектор соціального забезпечення та підтримки осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах. У звіті по Програмі доведено дійсність цього твердження висвітленням діяльності ряду організацій та установ, серед яких вирізняються Рекреаційний центр «Берег надії», міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; Хмельницький міський центр зайнятості, «Хмельницький міський спортивно-технічний клуб ДТСААФ», автошкола ОСТК ТСУ тощо.

Рекреаційним центром «Берег надії» здійснюється психологічна реабілітація учасників АТО та членів їхніх сімей: у 2017 році оздоровлено 86 дітей учасників бойових дій; в осінньо-зимовий період відбулось 2 заїзди учасників АТО (48 осіб). Центром надається послуга іпотерапії, відвідувачі мають змогу користуватися тренажерними та комп'ютерними залами, здійснювати велосипедні екскурсії, насолоджуватися профілактичним масажем та кисневими коктейлями.

Щодо діяльності Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, то необхідно зосередити увагу на візитах фахівців Центру з метою визначення потреб військовослужбовців-учасників бойових дій та їхніх сімей для подолання СЖО. За 2016–2017 роки було складено 200 соціальних паспортів потреб учасника АТО, здійснено оцінку потреб, надано психологічну, юридичну, гуманітарну допомогу сім'ям загиблих воїнів-визволителів.

Через посередництво діяльності Хмельницького міського Центру зайнятості зі 141 учасника АТО, які перебувають на обліку, працевлаштовані 24 особи, зокрема 4 особи заснували підприємницьку діяльність за сприяння служби зайнятості, отримавши одноразову виплату допомоги по безробіттю. Перераховуючи здобутки Центру зайнятості, зауважимо, що 12 осіб пройшли професійне навчання за професіями електрогазозварник, охоронець та відновили професійні навички після тривалої перерви в роботі через стажування на виробництві, 1 особа брала участь у громадських роботах.

За результатами проведеного тендеру, укладено договори про навчання учасників АТО у двох хмельницьких автошколах: ПП «Хмельницький міський спортивно-технічний клуб ДТСААФ» за адресою вул. Березнева, 3, у якому

освітніми послугами було охоплено 64 особи; автошкола ОСТК ТСУ (вул. Кам'янецька, 96) навчала 84 особи.

Шість громадських організацій, що опікуються учасниками АТО та їхніми сім'ями, отримали у 2017 р. з міського бюджету 123 000 гривень.

Діти учасників бойових дій беруть активну участь у різних заходах. Зокрема, за 2016–2017 роки у загальноміських заходах (новорічні та різдвяні свята, День матері, Міжнародний День захисту дітей, акція «Бібліотечне місто», заходи до Дня міста) було залучено близько тисячі дітей.

Організовано безоплатне відвідування програм гастролюючих цирків та атракціонів луна-парків для 350 дітей учасників бойових дій, що загинули та дітей із сімей, які переміщені з тимчасово окупованих територій та районів проведення АТО.

Відповідно до рішення шістнадцятої сесії Хмельницької міської ради від 12.07.2017 року № 14 «Про затвердження Порядку забезпечення 50% оплати навчання у вищих навчальних закладах м. Хмельницького для учасників АТО, які перебувають на обліку в Єдиному державному автоматизованому реєстрі осіб і мають право на пільги та зареєстровані в місті Хмельницькому» проведено 50% оплати за навчання для 35 студентів міста на суму 70 000 гривень¹⁴⁹.

Здійснено розподіл субвенції з державного бюджету на будівництво (придбання) житла для 11 сімей загиблих військовослужбовців, які боронили східні рубежі України. На поліпшення житлово-побутових умов комбатантам I-II груп інвалідності витрачено 7 000 000 гривень (фінанси виділено 11 сім'ям на придбання квартир).

Здійснюється розроблення проектів землеустрою щодо відведення земельних ділянок для будівництва й обслуговування житлового будинку, господарських будівель і споруд для 11 учасників АТО та 3 членів сімей загиблих воїнів

¹⁴⁹ Рішення шістнадцятої сесії Хмельницької міської ради від 12.07.2017 року № 14 «Про затвердження Порядку забезпечення 50% оплати навчання у вищих навчальних закладах м. Хмельницького для учасників АТО, які перебувають на обліку в Єдиному державному автоматизованому реєстрі осіб, які мають право на пільги та зареєстровані в місті Хмельницькому» - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.khmelnytsky.com/index.php?option=com_content&view=article&id=.- Назва з екрану.

загальною площею 9200 м²; для будівництва індивідуальних гаражів 33 учасникам бойових дій та членам сімей загиблих комбатантів загальною площею 756 м².

Прийнято рішення про затвердження проектів землеустрою щодо відведення та надання земельних ділянок у власність для будівництва й обслуговування житлового будинку, господарських будівель та споруд для 27 бійців загальною площею 16 200 м², для будівництва індивідуальних гаражів 71 учаснику АТО загальною площею 1 728 м². 219 осіб зазначених категорій поставлено на чергу по наданню земельних ділянок для будівництва та обслуговування житлового будинку, господарських будівель та споруд.

Крім того, встановлюються меморіальні дошки в закладах освіти, надгробки на могилах воїнів, що полягли, обстоюючи честь та гідність своєї держави. 50 учасників АТО нагороджено Почесною відзнакою «Воля та мужність»¹⁵⁰.

Ми бачимо здійснення чималої роботи із вшанування та гарантування соціально-правового захисту учасників бойових дій та їхніх сімей виконавчим комітетом Хмельницької міської ради та його структурними підрозділами. Хмельницька міська влада й надалі планує співпрацювати із організаціями та установами різних форм власності для забезпечення соціальної підтримки вище зазначених категорій населення. Свідченням перспективної роботи є рішення двадцятої сесії «Про затвердження «Програми соціальної підтримки учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їхніх сімей на 2018–2020 рр.».

Програмою передбачається реалізація комплексу взаємопов'язаних завдань та заходів, що спрямовані на вирішення нагальних проблем, поєднання зусиль усіх суб'єктів соціальної політики для поглиблення соціального захисту, адаптації, спільної координації наявних ресурсів для забезпечення соціальних гарантій учасників АТО, членів їхніх сімей; створення в суспільстві атмосфери підтримки та поваги до членів сімей загиблих та учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їхніх сімей.

¹⁵⁰ Звіт про хід виконання Програми соціальної підтримки учасників АТО та членів їх сімей на 2016-2017 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.khmelnysky.com/index.php?option=com_content&view=article&id=39968%3A-----2016-2017-&catid=330%3A2011-09-30-07-09-51&Itemid=251. – Назва з екрану.

Внаслідок реалізації заходів та виконання завдань Програми (табл. 2) очікується досягнення певних зрушень у реалізації соціальної політики в місті, охоплення чималої кількості учасників АТО, Революції Гідності та членів їхніх сімей заходами соціальної адаптації та соціально-психологічної підтримки через дотримання державних соціальних гарантій, а також впровадження нових форм адресної допомоги.

Таблиця 2.2.

Завдання та заходи щодо виконання Програми соціальної підтримки учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їхніх сімей на 2018–2020 роки

№ з/п	Зміст заходу	Відповідальні виконавці	Джерело фінансування	Орієнтовний обсяг фінансування, тис. грн.		
				2018 р.	2019 р.	2020 р.
1.	Відшкодування пільг за житлово-комунальні послуги (у розмірі 50%) членам сімей загиблих учасників АТО, учасників Революції Гідності, які на даний час зареєстровані та проживають у м. Хмельницьку	Управління праці та соціального захисту	Міський бюджет	396,72	455,0	525,0
2.	Звільнення учасників АТО, членів сімей загиблих під час участі в АТО від сплати за послуги з утримання будинків і споруд та прибудинкових територій (незалежно від загальної площі житла з урахуванням наявних пільг)	Управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	640,73	735,0	845,0
3.	Надання одноразової матеріальної допомоги учасникам АТО, учасникам Революції Гідності, членам їхніх сімей та членам сімей загиблих таких осіб	Управління праці та соціального захисту	Міський бюджет	1000,0	1700,0	1800,0

Продовження таблиці 2.2.

4.	Відшкодування коштів за встановлення лічильників обліку спожитої води та об'ємної витрати газу учасникам АТО, учасникам Революції Гідності та членам сімей загиблих таких осіб	Управління праці та соціального захисту	Міський бюджет	100,0	120,0	150,0
5.	Формування реєстру учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їхніх сімей	Управління праці та соціального захисту населення, управління охорони здоров'я, управління освіти	–	–	–	–
6.	Забезпечення щорічного проведення профілактичних оглядів учасникам АТО, учасникам Революції Гідності та медикаментозне забезпечення	Управління охорони здоров'я	Міський бюджет	150,0	150,0	200,0
7.	Забезпечення учасників АТО, учасників Революції Гідності пільговим зубопротезуванням із використанням сучасних матеріалів (за винятком протезування з дорогоцінних металів) та слухопротезуванням	Управління охорони здоров'я	Міський бюджет	400,0	400,0	400,0
8.	Надання планової стоматологічної допомоги з використанням сучасних матеріалів демобілізованим учасникам АТО, учасникам Революції Гідності	Управління охорони здоров'я	Міський бюджет	200,0	200,0	200,0
9.	Визначення потреби та забезпечення постраждалих учасників АТО, учасників Революції Гідності санаторно-курортним лікуванням	Управління праці та соціального захисту населення, управління охорони здоров'я	Державний бюджет	–	–	–

Продовження таблиці 2.2.

10.	Визначення потреби та забезпечення постраждалих учасників АТО, учасників Революції Гідності технічними та іншими засобами реабілітації	Управління праці та соціального захисту населення, управління охорони здоров'я	Державний бюджет	–	–	–
11.	Здійснення заходів щодо психологічної реабілітації постраждалих учасників АТО, учасників Революції Гідності	Управління праці та соціального захисту населення	–	–	–	–
12.	Проведення екскурсій для учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їх сімей по історичних місцях області	Управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	40,0	50,0	60,0
13.	Розширення спектру надання соціальних послуг у рекреаційному центрі сімейного типу по відновленню здоров'я дітей-інвалідів та інших груп населення з обмеженими можливостями «Берег надії» з метою реабілітації учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів їхніх сімей	Управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	–	–	–
14.	Забезпечення оздоровленням дітей, батьки яких загинули, дістали поранення, контузію або каліцтво під час участі в АТО або під час масових акцій громадянського протесту	Управління освіти, управління молоді та спорту, управління охорони здоров'я	Міський бюджет	528,0	561,0	594,0
15.	Забезпечення учасників АТО, учасників Революції Гідності безоплатним доступом до спортивних споруд, залів для організації тренувального процесу та занять спортом	Управління молоді та спорту	–	–	–	–
16.	Залучення учасників АТО до участі в міських змаганнях із різних видів спорту	Управління молоді та спорту	–	–	–	–

Продовження таблиці 2.2.

17.	Оформлення соціального паспорту потреб учасників АТО, учасників Революції Гідності (за особистим зверненням у міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді) з метою визначення видів соціальної допомоги та надання комплексу соціальних послуг	Міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	–	–	–	–
18.	Надання соціальних послуг та здійснення соціального супроводу учасників АТО, Революції Гідності з метою подолання (мінімізації) СЖО, у тому числі проведення психологічної роботи	Міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	–	–	–	–
19.	Надання соціально-побутових послуг самотнім пенсіонерам, які є членами сімей загиблих осіб, що брали участь в АТО або під час масових акцій громадянського протесту та опинились у СЖОах (відповідно до діючого законодавства)	Міський територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг)	–	–	–	–
20.	Сприяти демобілізованим військовослужбовцям-учасникам АТО, учасникам Революції Гідності в працевлаштуванні, зокрема через професійне навчання на замовлення роботодавців ЄСВ та працевлаштування безробітних із числа учасників бойових дій	Міський центр зайнятості	–	–	–	–
21.	Надання безоплатної первинної правової допомоги учасникам бойових дій АТО, учасникам Революції Гідності та членам їхніх сімей	Виконавчі органи міської ради	–	–	–	–
22.	Надання фінансової підтримки громадським організаціям, які опікуються учасниками АТО, учасниками Революції Гідності та членами сімей загиблих	Управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	200,0	200,0	250,0

Продовження таблиці 2.2.

23.	Проведення культурно-мистецьких заходів для учасників АТО, учасників Революції Гідності та членів сімей загиблих таких осіб	Управління праці та соціального захисту населення, управління культури й туризму	Міський бюджет	200,0	200,0	250,0
24.	Організація соціальної та професійної адаптації учасників АТО, учасників Революції Гідності згідно з Постановою КМУ від 21 червня 2017 р. №432	управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	500,0	575,0	590,0
25.	Виділення житла учасникам АТО, учасникам Революції Гідності та членам сімей загиблих осіб відповідно до вимог чинного законодавства	Відділ обліку та розподілу житлової площі	–	–	–	–
26.	Здійснення психолого-педагогічного супроводу дітей із сімей учасників АТО, учасників Революції Гідності в закладах освіти	Департамент освіти та науки	–	–	–	–
27.	Забезпечення безоплатним харчуванням у закладах загальної середньої освіти дітей, батьки яких загинули під час участі в АТО, батьки яких є учасниками АТО або брали участь у АТО, із сімей учасників Революції Гідності, які отримали ушкодження здоров'я, із сімей загиблих під час участі в Революції Гідності	Департамент освіти та науки	Міський бюджет	3354,6	3596,1	3811,9
28.	Забезпечення безоплатним харчуванням у закладах дошкільної освіти дітей, батьки яких загинули під час участі в АТО, батьки яких є учасниками АТО або брали участь у АТО, із сімей учасників Революції Гідності, які отримали ушкодження здоров'я, із сімей загиблих під час участі в Революції Гідності	Департамент освіти та науки	Міський бюджет	2708,9	2903,9	3078,2

Продовження таблиці 2.2.

29.	Влаштування в дошкільні навчальні заклади дітей, батьки яких учасники АТО, учасники Революції Гідності або загинули (померли) під час участі в АТО, участі в Революції Гідності	Департамент освіти й науки	–	–	–	–
30.	Залучення дітей учасників АТО, учасників Революції Гідності до загальноміських заходів	Управління культури й туризму, управління освіти, управління молоді та спорту	Міський бюджет	10,0	15,0	20,0
31.	Звільнення від сплати за навчання в початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладах дітей із сімей загиблих під час участі в АТО, дітей із сімей, які переміщені з тимчасово окупованої території та районів проведення АТО	Управління культури й туризму	Міський бюджет	80,0	90,0	100,0
32.	Передбачити безоплатне відвідування програм гастролюючих цирків та відвідування атракціонів луна-парків дітьми із сімей загиблих під час участі в АТО, дітьми, батьки яких є учасниками АТО, учасниками Революції Гідності та дітьми із сімей, які переміщені з тимчасово окупованої території та районів проведення АТО згідно з поданими списками	Управління культури й туризму	–	–	–	–
33.	Забезпечення поховання загиблих (померлих) осіб, які брали участь в АТО (у межах вимог діючого законодавства)	СКП «Хмельницька ритуальна служба»	По мірі необхідності	–	–	–

Продовження таблиці 2.2.

34.	Забезпечення догляду за могилами загиблих (померлих) осіб, які брали участь в АТО та учасників Революції Гідності	СКП «Хмельницька ритуальна служба»	Включено до фінансування заходів із виконання послуг по утриманню міських кладовищ	–	–	–
35.	Забезпечення встановлення меморіальних дошок у навчальних закладах, у яких навчалися загиблі (померлі) особи, які брали участь в АТО, є учасниками Революції Гідності	Департамент освіти й науки	Міський бюджет	–	–	–
36.	Передплата газет «Проскурів», «Подільські вісті» інвалідам АТО та членам сімей загиблих під час участі в АТО	Управління організаційно - інформаційно і роботи та контролю, управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	30,0	40,0	50,0
37.	Виділення земельних ділянок для індивідуального будівництва учасникам АТО, учасникам Революції Гідності та членам їхніх сімей (відповідно до чинного законодавства)	Управління земельних ресурсів та земельної реформи	–	–	–	–
38.	Запровадження місцевими засобами масової інформації тематичних передач, публікації матеріалів про героїчні вчинки учасників АТО, учасників Революції Гідності	Управління організаційно - інформаційно і роботи та контролю, МТРК «Місто», газета Хмельницької міської ради «Проскурів»	Міський бюджет	–	–	–

Продовження таблиці 2.2.

39.	Закупівля відзнаки «Воля та мужність» для нагородження учасників АТО	Управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	100,0	100,0	150,0
40.	Забезпечення 50% оплати навчання у вищих навчальних закладах м. Хмельницького учасників АТО, які перебувають на обліку в Єдиному державному реєстрі осіб, які мають право на пільги та зареєстровані в м. Хмельницькому	Управління праці та соціального захисту населення	Міський бюджет	300,0	300,0	300,0
41.	Здійснення будівництва (встановлення) надгробків на могилах загиблих (померлих) учасників АТО на кладовищах м. Хмельницького	Управління праці та соціального захисту населення, СКП «Хмельницька міська ритуальна служба»	Міський бюджет	200,0	100,0	100,0
42.	Надання грошової компенсації учасникам АТО за належні для отримання жилі приміщення	Управління праці та соціального захисту населення, відділ обліку та розподілу житлової площі, управління капітального будівництва	Міський бюджет із передбачених кошторисних призначень	5000,0	5000,0	5000,0
43.	Розробка проекту та встановлення пам'ятника учасникам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України	Управління культури й туризму, управління капітального будівництва	Міський бюджет із передбаченого кошторису	–	–	–

Гарантування правового та соціального захисту військовослужбовців-учасників бойових дій та членів їхніх сімей є одним із пріоритетних напрямів у діяльності виконавчого комітету Хмельницької міської ради та його структурних підрозділів. Вищезазначені управління, засоби масової інформації, організації та

установи демонструють гарні кількісно-якісні показники в роботі із забезпечення соціально-правових гарантій учасників АТО, Революції Гідності та членів їх родин, що самовіддано боролись за незалежність та єдність нашої держави і продовжують цю святу роботу й нині.

Завдяки активній діяльності всіх суб'єктів соціальної політики міста Хмельницького, було досягнуто високих результатів щодо реалізації в життя всіх напрямів соціальної підтримки та соціальної адаптації комбатантів та членів їх сімей. Попри існуючі проблеми, пов'язані із недостатнім фінансуванням, не досить великою кількістю охоплених оздоровленням та відпочинком дітей, відсутністю великих можливостей у покращенні житлових умов та забезпеченні земельними ділянками всіх потребуючих військовослужбовців, є позитивна динаміка соціально-психологічного забезпечення таких осіб шляхом дотримання державних соціальних гарантій та впровадженням додаткових форм адресної підтримки, надання додаткових гарантій соціального захисту за кошт міського бюджету.

2.3. Основні аспекти соціальної роботи з внутрішньо переміщеними особами у громаді

Динамічні перетворення, які відбуваються в політичному, соціальному, економічному житті нашої країни, зумовлюють потребу в діяльних, активно мислячих фахівцях соціальної сфери, які здатні самостійно визначати й вирішувати багатоаспектні проблеми внутрішньо вимушено переміщених осіб (далі – ВПО) у нестандартних ситуаціях професійної діяльності. Соціальний працівник у даному контексті, повинен володіти знаннями як фундаментального, так і прикладного характеру, бути носієм загальнолюдських цінностей та норм; самостійно орієнтуватися в нестандартних ситуаціях та компетентно і креативно розв'язувати ті чи інші професійні питання.

Для вітчизняної системи професійної освіти підготовка фахівців соціальної сфери до роботи з внутрішньо вимушеними особами є новим завданням і викликає суперечливі погляди. Тому необхідно, щоб уся система освіти миттєво реагувала на такі зміни й могла швидко їх вирішувати або мінімізувати негативні наслідки.

Сама ж проблема ВПО в останні роки спричиняє занепокоєння міжнародного світового співтовариства, оскільки перетворилася на одну із найбільш гострих політичних та гуманітарних проблем. Теоретико-методичним підґрунтям розв'язання окресленої проблеми стали наукові праці Ю. Арутюнян, Ю. Бромлей, Дж.Беррі, В. Грищенко, О. Зайцева, І. Зверєвої, А. Капської, Ю. Моргун, О. Малиновської, Я. Овсяннікової, О. Ольхович, О. Пісун, А. Похлебаєва, Г. Солдатова, А. Фернхем, К. Халепа, А. Шацької, Л. Шестак; Г. Гудвін-Гілла, Р. Дженнінгса, М. Ніколайчук та інших. Поняття вимушено переміщені особи із соціологічної точки зору було конкретизовано саме Г. Гудвіном-Гіллом та М. Ніколайчук.

Переважає більшість сучасних наукових досліджень присвячена аналізу міжнародного режиму захисту прав та міжнародно-правового статусу біженців та вимушено внутрішньо переміщених осіб як шукачів притулку. Окремі аспекти щодо проблем вимушено внутрішньо переміщених осіб в Україні загалом

розглядали: І. Аракелова, О. Балуська, І. Беззуб, С. Бритченко, М. Буроменський, О. Гончаренко, В. Гринчак, О. Зельдін, Д. Іванов, І. Козинець, О. Малиновська, М. Ніколайчук, В. Новік, В. Потапова, С. Чехович. Слід зауважити, що права ВПО досліджував Б. Захаров, пропозиції щодо забезпечення їх зайнятості розглянуті в роботі Ю. Рогозян, шляхи вирішення проблеми внутрішньо переміщених осіб розкрито в працях О. Гостєва, особливості соціально-педагогічної роботи з переселенцями в Україні досліджує К. Лук'янова, особливості соціально-правового захисту – Т. Кульчицький.

На сьогодні питання внутрішньо вимушено переміщених осіб є предметом наукових досліджень сучасних науковців, таких як А. Ібрагімова, Н. Шуклінова. Вагомий внесок у вивчення проблем ВПО внесла О. Балакірева у своїх дослідженнях «Спектр проблем вимушено внутрішньо переміщених осіб в Україні: швидка оцінка ситуації та потреб», «Оцінка потреб внутрішньо переміщених жінок та осіб похилого віку в Україні», «Ставлення до переселенців і волонтерської діяльності», у яких вона визначала основні проблеми та потреби різних категорій ВПО. Проблему адаптації ВПО досліджували О. Міхєєва та В. Серєда у своїй праці «Сучасні українські внутрішньо переміщені особи: основні причини, стратегії переселення та проблеми адаптації».

Для визначення основних аспектів соціальної роботи із ВПО в громаді зазначимо, що в статті першій проекту Закону України «Про вимушених переселенців» подається найбільш точне і правильне визначення поняття «вимушений переселенець». Зокрема, «вимушений переселенець» – це внутрішньо-переміщена особа, або особа, яка покинула або залишила місце постійного проживання в результаті, або щоб уникнути, негативних наслідків збройного конфлікту, окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини, внаслідок стихійного лиха, голоду, епідемії чи надзвичайних ситуацій природного й техногенного характеру»¹⁵¹. У процесі аналізу сучасних науково-статистичних досліджень можемо зазначити, що сьогодні й у світовому

¹⁵¹ Проект Закону України «Про вимушених переселенців»: за станом на 15 квітня 2014 р. [Електронний ресурс] / Народні депутати. – Режим доступу: <http://khpg.org/index.php?id=1397592025>. – Назва з екрану.

співтоваристві зростає чисельність переселенців вимушеного характеру, але заданими на 1 січня 2017 року Україна перебуває на восьмому місці за чисельністю ВПО після таких країн як Сирія, Іран, Колумбія, Ємен, Судан, Південний Судан, Нігерія.

Для визначення змісту соціальної роботи із ВПО, слід звернути увагу на те, що розвиток соціальної роботи в громаді знайшов відображення у соціальній політиці багатьох держав і став одним із найпоширеніших явищ у другій половині ХХ ст. Узагальнивши західний досвід, можна стверджувати, що форми роботи в громаді включали цілу низку як загальних для соціальної роботи, так і специфічних для цього напрямку видів діяльності, а саме: надання соціальних послуг за місцем проживання, вивчення проблем громади, надання первинної соціальної підтримки членам громади, підготовку експертних висновків, звернення за субсидіями для членів громади, роботу із засобами масової інформації, переговори, угоди, проведення конференцій, організацію страйків, публічних/громадських слухань, акцій громадянської непокори, представництво інтересів громади та її членів, вжиття заходів через законодавчі або виконавчі органи¹⁵².

Важливим є те, що існує певна термінологічна й методологічна проблема в розумінні поняття «робота в громаді». В Україні її ще називають «соціальна робота в громаді», «соціальна робота з громадою» чи «общинна соціальна робота». Пов'язано це зі складністю перекладу англійського словосполучення «communitywork». «Робота з громадою» є до певної міри неадекватним перекладом суті цього виду діяльності, бо стилістично підкреслює протиставлення громади фахівцям, котрі таку роботу здійснюють.

Роботу в громаді вважають методом соціальної роботи¹⁵³, її різновидом¹⁵⁴, формою¹⁵⁵, рівнем соціальної роботи¹⁵⁶ та навіть рівнем втручання соціального

¹⁵²Кульчицький Т. Р. Поняття та ознаки внутрішньо переміщених осіб в Україні // Актуальні правові та гуманітарно-економічні проблеми в період реформування демократичного суспільства. Кіровоград : ПВНЗ КІДМУ КПУ, 2016. – С. 229-234.

¹⁵³Семигіна Т. Робота в громаді як складова діяльності соціального працівника // Соціальна політика і соціальна робота. – 2001. – № 4. – С. 31-50.

працівника¹⁵⁷. Однак буде доречним розглядати роботу в громаді як рівень соціальної роботи, адже цьому різновиду діяльності притаманні власні методи, підходи, форми роботи. Виділяють такі фази розвитку рівня соціальної роботи в громаді як професійної діяльності: організація груп та служб у громаді; розвиток професіоналізму та компетентності у членів громади, як співробітників, так і волонтерів; боротьба за зміни, зокрема у соціальній політиці.

Прийнято також розрізняти три рівні роботи в громаді: роботу за місцем проживання з окремими людьми, сім'ями та групами, а також самостійну діяльність місцевих мешканців; роботу місцевих агенцій або між агенціями, тобто діяльність, що очолюється органами влади та/або організована іншими структурами; регіональну та національну роботу з планування громад¹⁵⁸. На практиці такі рівні роботи в громаді є безперервними й потребують міждисциплінарних підходів. Тому соціальні працівники, які працюють у громаді на різних рівнях, мають використовувати не тільки знання та навички із соціальної роботи, але й знання в галузі управління та менеджменту, сформовані в соціології, педагогіці, психології, політології.

Фахова соціальна робота в громаді ґрунтується на таких засадах: громадяни мають право брати безпосередню участь у виробленні рішень, які впливають на їхнє життя; забезпеченні громадян належною інформацією для участі у процесі вироблення практичних рішень проблеми. Робота в громаді відрізняється від інших рівнів чи методів соціальної роботи передусім тим, що клієнтом є не одна людина чи мала група, а мешканці ТГ чи її члени загалом. Різниця в потребах чи

¹⁵⁴Скочиляс А. Від традиційної політики до політики громад // Громадські ініціативи. – 2001. – № 3. – С. 13-22.

¹⁵⁵Сміт П. Розвиток місцевої спільноти // Спільнота: Посібник із будівництва спільноти (команди). [Електронний ресурс] / Західноукраїнський ресурсний інтернет-портал дистанційної освіти з суспільно-гуманітарних наук. – Режим доступу: – <http://www.zurc.org.ua>. – Назва з екрану.

¹⁵⁶Стасевич В. О. «Громада» як альтернативний шлях у виживанні населення на кризових територіях Донбаського регіону // Майбутнє старих промислових регіонів: Інформаційний бюлетень Агентства регіонального розвитку «Донбас». – 2003. – № 24. – С. 2.

¹⁵⁷Спікер Н. Соціальна політика: Теми та підходи / Пер. з англ. – К.: Фенікс, 2000. – 157 с., С. 64.

¹⁵⁸Стасевич В. О. «Громада» як альтернативний шлях у виживанні населення на кризових територіях Донбаського регіону // Майбутнє старих промислових регіонів: Інформаційний бюлетень Агентства регіонального розвитку «Донбас». – 2003. – № 24. – С. 6.

проблемах клієнта зумовлює застосування відповідних прийомів, засобів, тактик із метою подолання труднощів, зрозуміло, що вони відрізнятимуться залежно від наявної проблеми. Так, робота в громаді з ВПО може передбачати використання тактик, що не застосовуються в процесі вирішення проблем інших членів громади (наприклад: кризове втручання; аутріч робота; концепція «людина в оточенні»).

На сучасному етапі викликом для соціальної роботи в Україні є певною мірою новий рівень фахової діяльності, такий як робота із внутрішньо переміщеними особами на рівні приймаючих громад. Треба зауважити, що кількість ВПО невпинно зростає. Зокрема, ще на початку серпня 2015 року переселенців із Криму та Донбасу було близько півмільйона, а вже у жовтні того ж року за останніми даними Міністерства соціальної політики, кількість вимушених переселенців невідворотно наближається до цифри півтора мільйона осіб^{159;160}. Станом на 07.08.2017 рік, за даними Міністерства соціальної політики в Україні взято на облік 1 586 439 переселенців. Варто зазначити, що серед найгостріших проблем, з якими зустрічаються вимушені переселенці у регіонах були: житло (90% на Харківщині, понад 80% – у Дніпропетровській, Запорізькій та Миколаївській областях, понад 70% – у Донецькій області та Києві, а на Львівщині – понад 60%); проблеми з оформленням статусу переселенця (Миколаївська область – 48%, Київщина – майже 13%, Дніпропетровщина – 8%); на зловживання під час надання допомоги поскаржилися майже 19% на Харківщині й майже 5% – у Запорізькій і Луганській областях; луганчани також скаржилися на проблеми з отриманням соціальних виплат – майже 70%, а донеччани – на нестачу або погане медичне обслуговування – майже 5%^{161;162}.

¹⁵⁹Коваль Л. Вимушені переселенці: проаналізувати, зрозуміти, допомогти / Л. Коваль // Урядовий кур'єр: газета центр. органів виконав. влади України. – К., 2015. – 1 жовт. – № 182. – С. 4.

¹⁶⁰Комплексна програма допомоги переселенцям в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dw.com/uk>. – Назва з екрану.

¹⁶¹Кульчицький Т. Р. Особливості правового змісту поняття «внутрішньо переміщені особи» // Справедливість у юриспруденції: теорія та практика. – К.: Видавничий дім «АртЕк», 2017. – С. 89-92.

¹⁶²Луканська Г. Проблема вимушених переселенців: потрібна довгострокова стратегія / Г. Луканська // Голос України: газета ВРУ. – К, 2015. – 4 берез. – № 39. – С. 8.

Серія досліджень з інтеграції переселенців, нещодавно розпочата Міжнародною організацією з міграції (МОМ), свідчить, що проблеми з житлом та працевлаштуванням залишаються найбільшими бар'єрами на шляху інтеграції ВПО. Лише трохи більше половини тих, хто працював до моменту переселення, змогли знайти роботу на новому місці, і 40% опитаних ВПО свідчать, що їм доводиться економити навіть на харчуванні. Приблизно 70% переселенців винаймають житло і скаржаться на його високу вартість¹⁶³.

Треба зазначити, що найменш задоволеними потребами вимушено внутрішньо переміщених осіб України на сучасному етапі є соціально-інформаційні, а саме:

- формування навичок подолання стигми та дискримінації;
- консультації щодо процедури реєстрації та переваг отримання статусу ВПО;
- отримання оперативної інформації про бойові дії та їх наслідки, імена постраждалих;
- забезпечення телефонного та інтернет зв'язку з родичами та близькими, які перебувають у зоні конфлікту.

Притік ВПО в громади по всій країні створив додатковий тиск на місцеві бюджети та соціальну інфраструктуру. Це породило численні проблеми, які внутрішньо вимушено переміщені особи та громади які їх приймають, повинні долати разом.

Основну роль у процесі вимушеного внутрішнього переселення осіб, що потрапили в кризову ситуацію, були такі мотиви: врятування власного життя, запобігання шкоди здоров'ю, переведення установи та підприємства, у якій працювала вимушено переміщена особа, переїзд за політичними переконаннями, втрата місця роботи, власного бізнесу, безробіття, страх перед невизначеним майбутнім. Саме тому серед найважливіших питань українського сьогодення залишається проблема впровадження ефективних механізмів підтримки та

¹⁶³Стасевич В. О. «Громада» як альтернативний шлях у виживанні населення на кризових територіях Донбаського регіону // Майбутнє старих промислових регіонів: Інформаційний бюлетень Агентства регіонального розвитку «Донбас». – 2003. – № 24. – С. 6.

соціальної інтеграції ВПО у приймаючі громади. Разом із тим із наявністю ВПО в приймаючих громадах виникло ряд проблем, більшість із яких пов'язані зі збільшенням навантаження на державні структури, що надають послуги членам громад.

За оцінками експертів, серед проблем, які є домінуючими у громадах і зумовлені саме наявністю ВПО, найбільш поширеними є: несприйняття ВПО членами громади; зростання навантаження на освітні, дошкільні заклади, медичні та соціальні заклади, пенсійні фонди, служби зайнятості у зв'язку із необхідністю задоволення потребам ВПО; посилення конкуренції на ринку праці; збільшення кількості бідних; зростання напруженості та конфліктності у приймаючій громаді; наявність соціокультурної різниці у мові, традиціях і цінностях.

«Громади, які приймають внутрішньо переміщених осіб, потребують уваги та підтримки з боку держави, адже саме вони є надійною опорою для вимушених переселенців, – заявив Міністр із питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб В. Черниш. – Якісна організація роботи на рівні громад дає відповіді на ключові питання, з якими стикаються ВПО, а це: забезпечення соціального захисту, місця проживання, надання медичної допомоги, влаштування дітей у дошкільні та загальноосвітні навчальні заклади. Це відповідає основним принципам децентралізації влади. Спроможність громади – ключ до вирішення проблем!»¹⁶⁴.

На сучасному етапі в Україні проводиться низка заходів, спрямованих на інтеграцію ВПО в громади, зокрема ГО «Міцна громада» впроваджує такі пріоритетні напрями роботи:

– програму «ІНО (ТЕАТР)» – проведення воркшопів із форум-театру та публічних вистав, ця програма організації є постійно діючою, у Донецькій та Луганській областях реалізується наш проект «Інтеграція ВПО-студентів до приймаючих громад через організацію модульних театрів» при підтримці Ради

¹⁶⁴Вимушені переселенці та громади, які їх приймають, потребують комплексної підтримки та інноваційних рішень задля інтеграції та розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/249153923>. – Назва з екрану.

Європи в межах проекту «Посилення захисту прав людини внутрішньо переміщених осіб в Україні»;

– програму «Живе право» – застосування інтерактивних методів правової освіти, навчання практичному праву для повсякденного життя;

– роботу творчої майстерні «Сундук» – проведення майстер-класів із традиційних ремесел та воркшопів із сучасних технік хендмейду;

– проекту «Активні громадяни» – проведення у межах програми Британської Ради (організація є партнером програми) інтерактивних тренінгів спрямованих на активізацію громади, сприяння її соціальним змінам, налагодження безконфліктного діалогу.

– проведення освітніх заходів соціокультурного рівня у приймаючих громадах¹⁶⁵.

Окремим аспектом соціальної роботи із ВПО є на думку А. Акмалова, В. Капіцина увага до трьох сфер життя людини, через які відбувається пристосування до нових умов:

1. Природно-антропологічної сфери, яка визначає механізм територіальної реабілітації та соціальної адаптації на новому місці. Оскільки ця сфера пов'язана з домівкою, природою, системою побутового обслуговування, переселенцям необхідна допомога у створенні нової ідентичності на новому місці.

2. Агентно-професійної сфери, яка покликана забезпечити професійну адаптацію завдяки отриманню місця роботи, виробленню конкурентоспроможних якостей, їх репрезентації на ринку праці, збереженню трудової практики за фахом. У цьому випадку соціальний працівник активно співпрацює зі службами зайнятості, які займаються працевлаштуванням переміщених осіб.

3. Духовно-культурної сфери, яка допомагає підтримувати духовні цінності й гідність особистості. Тому найголовнішим завданням для соціальних працівників

¹⁶⁵Вимушені переселенці та громади, які їх приймають, потребують комплексної підтримки та інноваційних рішень задля інтеграції та розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/249153923>. – Назва з екрану.

є допомога у відновленні та задоволенні духовних, соціокультурних потреб переміщених осіб¹⁶⁶.

Усі ці сфери повинні гармоніювати між собою, бути системою, що сприятиме зміцненню активізації адаптаційного потенціалу ВПО, запобіганню негативних впливів на них, забезпеченню охорони та захисту прав внутрішньо вимушено переміщених осіб та їхніх сімей.

З огляду на вищезазначене, соціальну роботу з ВПО, як і будь-який різновид діяльності, на нашу думку, можна розглядати як ряд практичних заходів, побудованих на основі певних цілеспрямованих теоретичних засад. Вважаємо за необхідність зазначити, що об'єктом соціальної діяльності внутрішньо вимушено переміщені особи та їх сім'ї, а також їх безпосереднє оточення – члени тимчасово приймаючих громад. Зокрема соціальну діяльність на рівні громади з ВПО здійснюють соціальні працівники та педагоги, які і є суб'єктами соціальної роботи.

З огляду на це, мета соціальної роботи з ВПО та їхніми сім'ями в приймаючих громадах полягає у:

1) забезпеченні доступності комплексу послуг для вимушених переміщених осіб та їх сімей;

2) наданні допомоги ВПО в набутті навичок адекватного поведіння в новому соціальному середовищі, частиною якого є найближче оточення (родичі, сусіди, близькі);

3) мінімізації негативних наслідків або навіть повне розв'язання проблем ВПО та їхніх сімей;

4) усуненні труднощів, пов'язаних з адаптацією ВПО до нових умов навколишнього та соціального середовища;

5) наданні ефективних соціально-гуманітарних послуг із метою поліпшення якості життя ВПО та їх сімей.

До основних завдань соціальної роботи з ВПО в приймаючих громадах віднести:

¹⁶⁶ Акмалова А. А. Социальная работа с мигрантами и беженцами: учеб. пособие / А. А. Акмалова, В.М. Капицын; [отв. ред. П.Д. Павленко]. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 220 с., С. 36-39.

- надання соціальної допомоги вимушено внутрішньо переміщеним особам;
- вдосконалення соціального статусу ВПО;
- підвищення соціальної активності;
- зростання адаптивних та інтеграційних здібностей ВПО;
- мінімізація ризиків соціального відторгнення ВПО;
- спрощення процедур реєстрації, отримання житла, працевлаштування, відновлення бізнесу, підприємництва;
- підвищення рівня толерантності постійного населення приймаючої громади до ВПО;
- формування профілю ВПО та їхніх сімей: аналіз сучасного становища та визначення їх основних потреб, оцінка ресурсів та потреб;
- вивчення потенційних можливостей ВПО та вплив на них зовнішніх чинників для подальшої роботи;
- визначення цілей, завдань і пріоритетів ВПО у приймаючій громаді, розробка стратегічного плану подальшої інтеграції;
- продуктивна робота з конфліктами всередині приймаючої громади та поміж групами ВПО¹⁶⁷.

Для виконання поставлених завдань у цілому соціальні працівники повинні використовувати такі методологічні підходи:

1) концептуальний аналіз: збирання даних, визначення існуючих проблем, оцінювання актуальності кожної з них, уточнення цілей, вибір політичних альтернатив та оцінка результатів політики;

2) сприяння взаємодії: створення структур для планування в громаді та ухвалення рішень, висування лідерів, формування групової згуртованості, мобілізація енергії та полегшення зв'язків, обговорення умов та обмін думками між сторонами, залученими до діяльності щодо вирішення проблем.

Необхідним для соціального працівника у роботі з ВПО в приймаючій громаді є вміння налагоджувати контакти між громадами, об'єднувати ВПО із

¹⁶⁷Коваль Л. Вимушені переселенці: проаналізувати, зрозуміти, допомогти / Л. Коваль // Урядовий кур'єр: газета центр. органів виконав. влади України. – К., 2015. – 1 жовт. – № 182. – С. 4.

постійними членами громади, допомагати ВПО покращувати соціальний статус, посилювати їхні соціальні зв'язки. Аби виконувати такі дії, необхідно розуміти людську мотивацію та методи посилення віри людей у можливість змін, саме тому соціальний працівник має володіти такими навичками:

- дослідження та моделювання (пошук фактів, оцінювання потреб, проведення соціологічних досліджень; аналіз політики; розроблення програм);

- полегшення та координації процесу (техніки ухвалення рішень; налагодження політичних зв'язків; підготовка законопроектів; адміністрування постачання);

- впровадження програм (виконання адміністративних ролей та функцій; пошук додаткових ресурсів та підготовка проектних пропозицій; проведення консультацій; розвиток персоналу та здійснення супервізії, тобто професійної підтримки; використання технік просвіти, просування та зв'язків із громадськістю; проведення оцінювання програм);

- підтримки організаційного процесу (початкова організація та забезпечення участі людей у суспільному житті; проведення засідань; розвиток лідерства та навчання);

- поширення впливу (створення та діяльність коаліцій; проведення переговорів, консультацій, тренінгів);

- підтримки міжособистісних зв'язків (інтерв'ювання; самопрезентації; ведення групових дискусій¹⁶⁸).

Щодо форм роботи з ВПО та членами їхніх сімей, в умовах приймаючої громади, то у даному контексті слід використовувати: індивідуальні, що дають можливість клієнту тет-а-тет розповісти про свої проблеми, про які він не зміг би розповісти в присутності інших (конфіденційна інформація); групові, за яких робота здійснюється за принципом взаємодопомоги або методу «рівний-рівному».

Ефективними методами роботи з ВПО у приймаючих громадах, на нашу думку, є:

¹⁶⁸Костенко Р. Проблеми поєднання ефективного державного управління і лобізму// «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>. – Назва з екрану.

– соціальна допомога, підтримка, профілактика: вибір програми і плану дій; обговорення альтернативних шляхів вирішення проблеми; допомога в організації виходу з проблеми; координація зусиль найближчого оточення особистості; створення групи підтримки;

– корекція відносин та реабілітація; моделювання ситуації для вирішення подібних проблем у майбутньому; моделювання сфер успішної діяльності; підтримка ініціатив ВПО; відновлення втрачених вмінь та навичок (при травмі разом з іншими спеціалістами) та повернення людини до нормального життя;

– консультивання;

– соціальний супровід, патронаж;

– соціальний захист, організація груп взаємодопомоги із членів приймаючої громади;

– соціальна підтримка, позитивний приклад членів приймаючої громади;

– соціальна терапія.

Вважаємо за необхідне зазначити, що зміст роботи соціального працівника з ВПО та їхніми сім'ями повинен визначатись послідовністю етапів щодо вирішення їхніх проблем із використанням найбільш ефективних форм, методів та засобів діяльності.

Етапи роботи соціального працівника з ВПО та їхніми сім'ями:

1. Формування банку даних про ВПО та членів їхніх сімей (здійснюється спільно зі службами охорони здоров'я, соціального захисту та ін. Основними методами роботи є аналіз документів, створення банку даних).

2. Діагностика проблем (вивчення індивідуальних особливостей кожного ВПО, з'ясування їхніх інтересів і потреб, труднощів і проблем, визначення причин, відслідковування джерел їх виникнення, дослідження умов і особливостей взаємин у мікросередовищі приймаючої громади. За потреби – надання термінової допомоги (захист прав, пошук тимчасового житла). Надання інформації про установи, які займаються вирішення проблем ВПО).

3. Розроблення програми соціальної діяльності з ВПО (за результатами діагностики визначаються першочергові потреби, підбираються ефективні та

посильні психолого-педагогічні, соціальні засоби для вирішення проблем ВПО для мінімізації негативних наслідків).

4. Забезпечення умов реалізації програми (здійснюється розподіл відповідальності між усіма її учасниками. Соціальний працівник виконує роль координатора, організовує реалізацію програми, відслідковує результати, інформує про її виконання).

5. Завершення програми соціальної діяльності (аналіз роботи соціального працівника та характеристика налагодження рівня життєдіяльності ВПО).

На нашу думку, соціальна робота набуватиме свого розвитку при врахуванні таких принципів: добровільності (допомога має надаватися, виходячи з добровільного звернення); своєчасності; персоналізації (допомога персонально кожній особистості); поваги (допомога не повинна принижувати честь і гідність людини, її самооцінку і самоповагу); активізації (основний зміст полягає в оволодінні людиною здатністю до самостійного вирішення своїх проблем); комплексності (допомога, спрямована на зняття небажаної емоційної напруги та на ліквідацію причин, які спричиняють такий стан у людини)¹⁶⁹.

Окрім того слід зазначити, що соціальний працівник у роботі з ВПО та їхніми сім'ями повинен дотримуватися таких груп цінностей:

– цінності, які відображають специфіку професійної діяльності альтруїстичного характеру (допоможи тому, хто потребує допомоги);

– цінності етичної відповідальності перед професією (соціальний педагог і соціальний працівник захищає гідність і цілісність професії, дотримується етичних принципів і норм, примножує знання й розширює місію соціально-педагогічної роботи);

– цінності, які пов'язані з потребами самореалізації, самоствердження, самовдосконалення особистості соціального працівника/педагога й здобутті досягнень у професійній діяльності¹⁷⁰.

¹⁶⁹Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога: навчальний посібник для ВНЗ / Л. М. Завацька. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2008. – 240 с., С. 124-126.

¹⁷⁰Там же.

Для ВПО та їхніх сімей характерною ознакою є соціальна дезадаптація, а звідси випливають її прояви: агресивна поведінка, конфлікти з вчителями і ровесниками, вживання алкоголю й наркотиків, здійснення правопорушень (бійки, крадіжки й ін.) невідвідування школи, бродяжництво, спроби суїциду та ін.¹⁷¹. Тому, ми вважаємо, що соціальному працівнику слід знати про ці характерні негативні прояви з метою їх профілактики. Робота соціального працівника сама по собі є вкрай важкою. Він завжди повинен бути в курсі всіх актуальних проблем, знати ефективні способи їх вирішення або мінімізувати негативні наслідки.

Основним аспектом змісту роботи соціального працівника у приймаючих громадах із ВПО та їхніми сім'ями, на нашу думку, є створення атмосфери співробітництва та партнерства. Загалом соціальний працівник, який працює із ВПО повинен мати наступні якості:

– високий професіоналізм, компетентність у різноманітних проблемах, високий рівень загальної освіти й культури (в тому числі й духовної), володіння суміжними спеціальностями і знаннями з педагогіки, психології, юриспруденції та ін.;

– доброту, любов до людей, душевність, доброзичливість, чуйність, бажання прийняти чужий біль на себе, милосердя, людяність, емпатію;

– комунікабельність, вміння правильно зрозуміти людину і поставити себе на її місце, гнучкість і делікатність, тактовність у спілкуванні, вміння слухати, спроможність підтримати іншого і стимулювати його на розвиток особистих сил, вміння викликати довірливе ставлення до себе, організаційні здібності¹⁷².

Окремим аспектом соціальної роботи з ВПО є надання допомоги та вирішення соціальних проблем усіх членів сім'ї вимушено переміщених осіб, які підлягають соціальному інспектуванню, у результаті якого вивчаються їхні потреби; у разі необхідності такі сім'ї беруться під соціальний супровід. Для

¹⁷¹Фоміна К. Допомога дітям із зони АТО / К. Фоміна // Соціальний педагог. – К., 2015. – № 6. – С. 31-34.

¹⁷²Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога: навчальний посібник для ВНЗ / Л. М. Завацька. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2008. – 240 с. – С. 8.

розв'язання проблемних питань ВПО залучаються всі суб'єкти соціальної роботи, члени приймаючих громад, благодійні та громадські організації.

І. Зверева та низка інших дослідників у соціальній роботі з переселенцями виокремлюють дві групи проблем, які потребують негайного вирішення¹⁷³:

– об'єктивні, пов'язані із забезпеченням правової нормативної бази фінансуванням, матеріальним постачанням, забезпеченням життєдіяльності переселенців, а також підготовкою штату соціальних працівників;

– суб'єктивні – підтримка правової гідності людини, допомога у відновленні функцій у новому мікросоціумі для її успішної самореалізації, забезпеченні умов для формування в особистості соціальних якостей, а також соціально-психологічна допомога.

Важливим є розвиток у ВПО здатності самостійного розв'язання проблем та подолання труднощів. А. Капська виокремлює наступні функції соціального працівника, ефективність реалізації яких, на нашу думку, сприятиме налагодженню ефективності змісту роботи з вимушено внутрішньо переміщеними особами¹⁷⁴:

– соціально-побутову – сприяння в отриманні необхідної допомоги у поліпшенні житлових умов або забезпеченні житлом, організації нормального побуту;

– соціально-медичну – організація роботи з проведення профілактики захворювань, співпраця з закладами охорони здоров'я в наданні медичної допомоги;

– соціально-педагогічну – створення сприятливих умов для соціальної адаптації, всебічного розвитку особистості, виявлення та задоволення соціокультурних потреб та інтересів у різних видах діяльності;

¹⁷³Соціальна робота в Україні: навчальний посібник / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; [за заг. ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової]. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 256 с. – С.186.

¹⁷⁴Капська А. Й. Соціальна робота: навчальний посібник / А. Й. Капська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с., С. 104.

– соціально-психологічну – проведення консультацій, здійснення корекції міжособистісних людей у різних соціальних інститутах, надання допомоги в соціальній реабілітації.

Треба зазначити, що соціальна робота з ВПО та їхніми сім'ями, є певним рівнем фахової соціальної діяльності, спрямованим на забезпечення адекватної соціальної підтримки та здійснення соціального захисту ВПО, зміцнення та активізацію їх адаптаційного потенціалу, створення сприятливих умов для їхньої життєдіяльності, забезпечення тривалих соціальних відносин, налагодження механізмів самоорганізації й саморозвитку, допомоги членам сімей ВПО у їх позитивній соціалізації та адаптації.

Узагальнюючи усе вище зазначене, ми можемо визначити обов'язки соціального працівника у роботі із вимушено внутрішньо переміщеними особами в приймаючих громадах:

1) визначати базові потреби ВПО, використовуючи Форму первинної оцінки, та забезпечує надання необхідних послуг для їх задоволення;

2) здійснювати прийом ВПО в приймаючій громаді;

3) відвідувати ВПО в місцях їх тимчасового перебування;

4) здійснювати разом із ВПО оцінку потреб (медичних, житлових, юридичних, економічних, освітніх, психологічних, соціальних та інформаційних, наявних ресурсів та обмежень ВПО;

5) визначати цілі роботи, розробляти проект індивідуальної роботи із ВПО, враховуючи потреби та побажання, місце проживання, практичні навички професійної діяльності, фінансове становище;

6) сприяти в отриманні необхідних послуг забезпечення гуманітарною допомогою, тимчасовим житлом, оформлення тимчасової реєстрації, відновлення документів, працевлаштування, проходження необхідних медичних обстежень та лікування, отримання психологічної допомоги, юридичних консультацій, оформлення державних виплат, влаштування дітей у заклади освіти;

7) сприяти реалізації прав ВПО, представляти їхні інтереси в державних та недержавних організаціях, закладах, установах;

8) залучати ресурси приймаючої громади, мобілізувати персональні ресурси ВПО та ресурси членів сім'ї та родичів;

9) здійснювати координацію діяльності з установами, організаціями, які надають допомогу внутрішньо вимушено переміщеним особам;

10) дотримуватись етичних принципів соціальної роботи, працюючи в межах своєї компетентності¹⁷⁵.

Отже, узагальнюючи, ми можемо виокремити основні аспекти змісту соціальної роботи з ВПО та членами їхніх родин у громаді:

– робота соціального працівника з ВПО в приймаючій громаді повинна регламентуватися принципами добровільності, своєчасності; персоналізації, поваги, активізації ВПО;

– соціальний працівник у роботі ВПО має дотримуватися цінностей, що відображають альтруїстичний характер професійної діяльності, а також цінностей етичної відповідальності перед професією та тих, що пов'язані з потребами самореалізації, самоствердження, самовдосконалення особистості соціального працівника і потребами ВПО;

– зміст роботи соціального працівника з ВПО у приймаючій громаді являє собою послідовність етапів: формування банку даних про ВПО та членів їхніх сімей, діагностику проблем, розроблення програми діяльності ВПО, забезпечення умов реалізації програми, завершення програми;

– основними методами роботи соціального працівника з ВПО у приймаючій громаді є: соціальна допомога, профілактика, корекція взаємин та реабілітація, підтримка ініціатив ВПО, відновлення втрачених вмінь та навичок, консультування, соціальний супровід, патронаж, соціальний захист, організація груп взаємодопомоги із членів приймаючої громади, соціальна підтримка, позитивний приклад членів приймаючої громади, соціальна терапія;

– у роботі з ВПО та членами їхніх сімей в умовах приймаючої громади, слід використовувати такі форми: індивідуальні, що дають можливість тет-а-те

¹⁷⁵Капська А. Й. Соціальна робота: навчальний посібник / А. Й. Капська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с., С. 39-42.

розповісти про свої проблеми; групі, за яких робота здійснюється за принципом взаємодопомоги або методу «рівний-рівному».

Робота в громаді з ВПО та членами їхніх сімей є доволі складним і комплексним рівнем соціальної роботи, що потребує інтегрованого підходу й різнопланових знань. Тому підготовка соціальних працівників до такої роботи має спиратися на вивчення інноваційних методів роботи з приймаючою громадою ВПО, вибору методів оцінювання потреб ВПО як нових членів громади, планування програм для розвитку ВПО та їх інформаційного супроводу, опанування навичок залучення громадськості до розв'язання соціальних проблем ВПО у приймаючій громаді.

Розділ 3.

Соціальна робота на місцевому рівні за кордоном: досвід для України

3.1. Міжнародний досвід налагодження соціального партнерства фахівцями соціальної сфери та можливості його використання у вітчизняній практиці розв'язування конфліктів

Серед численних систем координат, за якими відбувається відтворення соціального простору, вагому роль відіграє саме соціальна сфера. Ця сфера розглядається як особлива цілісна підсистема суспільства, основою якої виступають соціальні зв'язки, соціальні відносини, соціальні ідеї та соціальні інститути, а ключовою її функцією є цілісне соціальне відтворення різних суб'єктів життєдіяльності, забезпечення їх соціальної поведінки, соціального функціонування й досягнення на цій основі соціального добробуту відповідно до позитивних соціальних потреб. Слід наголосити на тому, що дослідження методичних аспектів соціальної сфери проводять у Міністерстві соціальної політики, Інституті соціальних досліджень, Раді по вивченню продуктивних сил України НАН України, Національному Інституті стратегічних досліджень, Інституті прогнозування НАН України, Інституті регіональних досліджень. Тобто саме соціальна сфера охоплює весь простір життя людини – від умов її праці та побуту, здоров'я і дозвілля до соціально-класових і соціально-етнічних стосунків.

З точки зору конкретно-наукового рівня методологічного дослідження, соціальна сфера – комплекс галузей, що забезпечують зростання рівня споживання і вдосконалення благ; охоплює соціальні, соціально-економічні, національні взаємини та базується на зв'язку суспільства й особистості. Вона тісно пов'язана із наданням різноманітних послуг населенню¹⁷⁶. В узагальненому сенсі соціальна сфера є однією із найбільш складних сфер українського

¹⁷⁶ Калаур С.М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до розв'язання конфліктів у професійній діяльності : [монографія] / С.М. Калаур. – Тернопіль : Осадца Ю.В., 2018. – С 14.

суспільства, а головним результатом її діяльності є послуги, що виступають у якості особливого елемента та є специфічною споживчою вартістю. У нашому дослідженні мова буде йти про ту структурну частину соціальної сфери, яка спеціалізується на наданні населенню соціальних послуг. Так, у Законі України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966–IV¹⁷⁷ вони визначені як комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги (далі – особи, що потребують соціальних послуг) з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя. Наголосимо на тому, що надання соціальних послуг громадянам на сьогодні найбільшою мірою перебуває в юрисдикції таких соціальних інституцій, як Міністерство соціальної політики, Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Управління соціального захисту населення.

У нашому розумінні соціальні працівники мають бути найбільш компетентними в реалізації повного спектру соціальних послуг. З практичного погляду під час безпосередньої реалізації своєї професійної діяльності ці фахівці виконують чималий спектр професійних обов'язків, пов'язаних із виявленням осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, визначенням потреб у соціальних послугах, організацією надання соціальних послуг тим клієнтам, які цього потребують, консультуванням громадян щодо надання всіх видів соціальної допомоги, прийомом заяв та необхідних документів для реалізації соціального обслуговування та захисту, здійсненням соціально-виховних, реабілітаційних, адаптаційних та інших заходів.

Зважаючи на той факт, що кількість соціальних проблем в українському суспільстві невпинно зростає, можемо спостерігати нагальну потребу щодо вдосконалення загальних підходів до організації та практичної реалізації соціальної політики та очікувати зростання якості надання соціальних послуг. Клієнти, які звертаються за допомогою в соціальні служби, разом із проблемою

¹⁷⁷ Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 № 966-IV : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/966-15>. – Назва з екрану.

матеріального, фізичного, духовного змісту відчують конфліктний стан. Тому поряд із розв'язанням проблем клієнтів, фахівці соціальної роботи безпосередньо або опосередковано розв'язують конфлікти.

Конфлікти як феномени людського життя, глибоко проникли у всі сфери суспільства, а тому фахівці соціальної сфери, як ніхто інший, у своїй професійній діяльності безпосередньо дотичні до їх розв'язання. Конфлікти вважаються один із головних умов розвитку соціальної сфери. Розвиток соціуму завжди містить потенційні конфлікти, але управління, координація змін з метою оптимізації взаємовідносин між усіма суб'єктами соціальної сфери знімає можливість переходу потенційного конфлікту у відкриту форму та дасть змогу перевести деструктивне конфліктне протистояння в конструктивну взаємодію. У цьому контексті стверджуємо, що дефініція «конфлікт» є однією із найбільш актуальних та найчастіше вживаних у соціальній сфері наукових категорій.

Сьогодні у нашій країні реалізовувати соціальну політику повинні фахівці, які мають високий рівень готовності до професійної діяльності загалом, та до розв'язання конфліктів зокрема. Як доказ вагомості такої тези наведемо наступний факт: згідно з Наказом Міністерства соціальної політики «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації)» від 17.08.2016 р.¹⁷⁸, майбутній фахівець має уміти кваліфіковано надавати допомогу у врегулюванні конфлікту/спору як посередник (медіатор).

Суттєве ускладнення характеру соціальних проблем, на вирішення яких мають спрямовувати свої зусилля професіонали, призвело до нагальної потреби перегляду розуміння місії професії, а також і до необхідності реформ у системі професійної підготовки студентів, що прийдуть на роботу в соціальну сферу в різних країнах. Очевидно, що для того, аби відповідати новим вимогам професії – сприяти соціальному розвитку, розробляти та впроваджувати соціальні реформи, ефективно долати нові виклики, – фахівці, повинні володіти відповідними знаннями і вміннями в галузі налагодження партнерських стосунків та

¹⁷⁸ Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги посередництва (медіації)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1243-16>. – Загол. з екрану.

розв'язання конфліктів. З огляду на це, актуальним вбачається вивчення закордонного досвіду професійної підготовки майбутніх фахівців до розв'язання конфліктів та налагодження соціального партнерства та імплементація його в українську освітню систему.

У глобальному контексті провідною тенденцією в професійній підготовці фахівців, які реалізовуватимуть соціальну політику, є потреба в її уніфікації. У відповідь та цю потребу Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи (IASSW) та Міжнародною асоціацією соціальних працівників (IFSW) у 2004 р. були розроблені й затверджені «Глобальні стандарти підготовки соціальних працівників». Їх метою є впровадження єдиних підходів до підготовки фахівців, її стандартизація в різних культурних, релігійних та етнічних контекстах. «Глобальні стандарти» є керівництвом для міжнародних програм підготовки соціальних працівників у країнах Західної Європи і США; для навчальних закладів із країн Східної Європи, Африки, Азії та Китаю вони слугують певним орієнтиром щодо «ключових знань, процесу, цінностей та умінь соціальних працівників»¹⁷⁹. Доволі перспективним є поєднання підготовки із соціальної роботи з іншими галузями знань, що практикується у різних країнах світу, зокрема у США, Великобританії, Австралії. Заклади вищої освіти ініціюють упровадження програм подвійних спеціальностей між факультетами і школами з метою сприяння академічній колегіальності та реалізації міждисциплінарної співпраці. Така тенденція відповідає також вимогам практики соціальної роботи та потребам сучасного ринку праці.

Нині фахівці дедалі частіше зустрічаються з глобальними викликами, такими як міжнародна міграція, міжнародне усиновлення, торгівля людьми, транскордонна злочинність та ін. В умовах ускладнення цілей, змісту та функцій соціальної роботи, модернізація систем їхньої професійної підготовки є актуальною не лише у країнах, де соціальна освіта та соціальна робота є новим напрямом професійної підготовки, але й у розвинутих країнах світу, де вже

¹⁷⁹ Grey M. Global —double standards in social work: A critical analysis / M. Grey, S. Webb [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.researchgate.net/publication/248920653_The_Myth_of_Global_Social_Work_Double_Standards_and_the_Local-Global_Divide. – Title from the screen.

сформувалися національні моделі підготовки майбутніх фахівців для соціальної сфери.

Вивчаючи означену проблематику, Н. Горішня наголошує на тому, що «основними тенденціями модернізації професійної підготовки фахівців для соціальної сфери є децентралізація управління вищою освітою, уніфікація змісту підготовки, упровадження технологій дистанційної освіти, посилення міждисциплінарної взаємодії, інтернаціоналізація освіти»¹⁸⁰. У нашому баченні дослідження та максимальне врахування світових тенденцій є важливими не лише з погляду підвищення якості соціальної освіти, але й у контексті інтеграції фахівців з українськими дипломами у європейський та світовий простір робочої сили у соціальній сфері.

Важливе значення, у контексті нашого дослідження мають праці, у яких висвітлюються загальний стан та особливості реформування професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери в різних країнах (Великобританії, Канаді, США, Німеччині). До прикладу, аналіз публікації М. Кастельса (M. Castells)¹⁸¹ засвідчує, що сучасний стан соціальної сфери характеризується різноманітними проблемами (зростанням соціальної нерівності, міграції, тероризму, порушенням прав людини та ін.). У контексті нинішніх глобалізаційних процесів принципово змінюється характер та специфіка професійної діяльності фахівців. Як наслідок – майбутні фахівці мають знати, як поводитися самим у таких конфліктних ситуаціях та як допомогти своїм клієнтам чи колегам у їх розв'язанні.

Зазначимо, що доволі визначальним у контексті змін професійної підготовки фахівців соціальної сфери вважаємо документ «Світові пріоритети соціальної роботи й соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (2012 р.), який спільно оприлюднено Міжнародною федерація соціальних працівників, Міжнародною

¹⁸⁰ Горішня Н. М. Сучасні тенденції модернізації підготовки соціальних працівників / Н. М. Горішня // Соціальна робота і соціальна педагогіка: виклики сьогодення: Зб. наук. праць за матеріалами IV всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. В.А. Поліщук, С.М. Калаур, Г.І. Слезанської – Тернопіль: Вектор, 2016. – С. 38.

¹⁸¹ Castells M. «The new global economy». In Challenges of globalisation: South African debates with Manuel Castells ed. by J. Muller, N. Cloete & S. Badat. – Cape Town: Maskew Miller Longman, 2001. – P. 2–21.

асоціацією шкіл соціальної роботи та Міжнародною радою з питань соціального добробуту. Головна ідея цього документу полягає в «просуванні нового світового порядку, який зробить реальністю повагу до прав людини та її гідності, а також призведе до появи іншої структури відносин між людьми»¹⁸². Зокрема, у документі наголошено на необхідності опиратися на професійні навички щодо вироблення прагматичних рішень для досягнення стійких результатів у розв'язанні індивідуальних та глобальних соціальних проблем і конфліктів. У згаданому документі йдеться про необхідність формування умінь налагоджувати стосунки при виконанні професійних обов'язків у процесу професійної підготовки майбутніх фахівців.

Сьогодні в багатьох країнах світу відбуваються активні реформаційні процеси у підготовці майбутніх фахівців для соціальної роботи, врахування яких є актуальними не лише для вдосконалення професійної підготовки відповідних фахівців, але й для реформування всієї системи вищої освіти України та її інтеграції у європейський та світовий освітній простір.

У процесі дослідження було встановлено, що доволі часто в іноземних публікаціях професіоналізм сприймається через призму конкурентоспроможності. Зокрема, основні напрями розвитку конкурентоспроможної особистості в найбільш загальному аспекті спрямовано на три сфери: діяльність, спілкування та самосвідомість, що охоплює здатність передбачати, оновлюватись і використовувати всі можливості для розвитку.

Згідно з європейською моделлю організації вищої освіти, професійна підготовка майбутніх фахівців має втілюватися на умовах міждисциплінарного підходу, що забезпечує системне мислення, спрямовує професійну компетентність майбутнього фахівця до розуміння сутності та визначення ефективних напрямів попередження й вирішення соціальних проблем. Так, підготовка до професійної діяльності в соціальних службах Франції, як зазначено в публікації О. Родко, вимагає оволодіння знаннями в галузі наукових дисциплін, необхідних для роботи в соціальній сфері, оволодіння специфічними методами

¹⁸² The Global Agenda for Social Work and Social Development [Electronic resource]. – Mode of access: www.globalsocialagenda.org. – Title from the screen.

кожної із цих дисциплін і аналізу сфери їх практичного застосування. Ці вимоги покладені в основу побудови курсів, що включають у себе 5 основних дисциплін: 1) Структура інститутів соціальної роботи; 2) Соціальна економіка; 3) Соціальне середовище; 4) Здоров'я, гігієна й медично-соціальний захист населення; 5) Відносини між людьми¹⁸³.

Більш ґрунтовне вивчення програм курсів дало змогу констатувати, що навчальний курс «Відносини між людьми» передбачає формування конфліктологічної компетентності та націлює на партнерську взаємодію.

На основі вивчення публікацій С. Кубицького¹⁸⁴ та К. Оганяна¹⁸⁵ встановлено, що структура підготовки дипломованих фахівців соціальної сфери у *Великій Британії* визначається Центральною радою з питань навчання й підготовки у соціальній роботі, створеною у 1983 р., яка розробляє національні освітні стандарти, ліцензує факультети соціальної роботи, видає дипломи про присудження кваліфікації випускниками. Також вона розподіляє державні замовлення і гранти на науково-дослідну діяльність у галузі соціальної роботи, визначає компетентність, яку кандидат має продемонструвати до того, як здобуде кваліфікацію, що передбачає наявність відповідних знань і вмінь та розуміння цінностей соціальної роботи. Зміст програми підготовки фахівців соціальної роботи зводиться до шести блоків:

- 1) спілкування і найм, сприяння та підтримка;
- 2) допомога клієнту;
- 3) аналіз і планування;
- 4) втручання в життя клієнта й надання йому необхідних соціальних послуг;
- 5) робота в організації;
- 6) розвиток професійної компетентності.

¹⁸³ Ротко О. М. Зарубіжний досвід організації професійної підготовки фахівців із соціальної роботи / О. М. Ротко // Соціальна робота і соціальна педагогіка: виклики сьогодення: Зб. наук. праць за матеріалами ІV всеукр. наук.-практ. конф. / за заг. ред. В.А. Поліщук, С.М. Калаур, Г.І. Слозанської – Тернопіль: Вектор, 2016. – С. 148.

¹⁸⁴ Кубицький С. О. Технології соціально-педагогічної роботи в зарубіжних країнах: навч. посіб / С. О. Кубицький. – 3-тє вид. доп. і перероб. – К. : Міленіум, 2015. – 300 с.

¹⁸⁵ Оганян К. М. Социальная работа за рубежом: международный опыт и шведская модель : [монография] / К. М. Оганян. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 231 с.

Отже, як бачимо, для того, аби надати допомогу (2 блок) та здійснити втручання у життя клієнта (4 блок), майбутній фахівець повинен володіти теоретичними знаннями та мати практичні навички розв'язання конфліктів. Зокрема, було з'ясовано основні особливості бакалаврської програми «Соціальна робота» в університеті Кентербері. До них віднесено такі: 1) викладають педагоги з великим практичним досвідом соціальної роботи; 2) студентство є космополітичним (суміш зрілих і молодих студентів, з різних етнічних груп і національностей); 3) програма передбачає великий обсяг практичного навчання у виробничих умовах, що відповідає національним вимогам. Бакалаврська програма «Інтелектуальний розвиток «інвалідів» призначена для студентів, які в майбутньому будуть надавати послуги людям із проблемною поведінкою. Після отримання диплому бакалавра студенти зможуть працювати вихователями або фахівцями у сфері послуг, охорони здоров'я, соціального захисту та освіти для людей із відхиленнями в розвитку.

Зупинимося на більш ґрунтовному аналізі особливостей викладання *конфліктологічних дисциплін у США*. На основі аналізу публікації І. Голубевої та А. Гірника¹⁸⁶ було встановлено, що у майбутніх фахівців із розв'язання конфліктів проходить активне формування особистісного ставлення до різних соціальних процесів, подій і фактів як на свідомому, так і на підсвідомому рівнях. Найбільшу перспективу під час викладання конфліктологічних дисциплін в університетах США мають такі методи навчання, як: дискусія (у малій або великій групі), мозковий штурм; перегляд відеоматеріалів; кейс-метод; рольові ігри; індивідуальна робота з роздатковим навчально-методичним матеріалом; виступ провідного спеціаліста в певній галузі; вправи для обговорення особистісних цінностей.

Вагому роль під час навчання студентів теорії та практики розв'язання конфліктних ситуацій в американських університетах, за даними Р. Дунн (Rita

¹⁸⁶ Голубева І. В. Стилі учіння студентів при викладанні конфліктології у ВНЗ США та України / І. В. Голубева, В. А. Гірник // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2007. – Т. 71. – С. 26–29.

Dunn)¹⁸⁷, відведено стилям учіння студентів. Тобто для вибору оптимального стилю учіння викладачу щодо кожного студента необхідно дослідити його реакцію на навколишнє оточення, рівень емоційної підготовки, соціальні уподобання щодо навчання, фізіологічні чинники, співвідношення синтетичного та аналітичного мислення. У цьому контексті підтримуємо американських дослідників у тому, що лише в такому разі можна очікувати, що вивчення конфліктологічних дисциплін буде спрямоване не просто на трансляцію певної суми знань від викладача до студентів, а на формування навичок аналітичного, незалежного, критичного самостійного мислення. Зокрема, на переконання дослідниці, усі студенти можуть вчитися, але ресурси, підходи та інструменти навчання мають різнитися відповідно до особистості кожного.

Доволі креативним вважаємо те, що на факультеті соціології студентам університету Колорадо пропонується прослухати навчальний курс «Управління конфліктами в соціальних інституціях» (код навчальної дисципліни – SOCY 4021–640)¹⁸⁸. Зокрема, цю дисципліну студенти мають змогу проходити як у режимі очного, так і дистанційного навчання. Курс є екзаменаційним та має 3 кредити, причому його вартість є різною – 555 \$ (очна) та 465 \$ (дистанційна) форма. Як було встановлено, дистанційна форма навчання пропонується з метою максимального забезпечення потреб студентів щодо таких критеріїв: 1) час вивчення курсу; 2) обсяг навчального матеріалу, який можна опанувати за одне заняття; 3) узгодження індивідуальних можливостей студентів (пам'ять, інтелект, втомлюваність, увага) зі швидкістю опанування навчальної інформації; 4) наявність вільного графіка організації навчального процесу, що носить індивідуальний характер. Опрацьовування публікації І. Голубевої дозволило нам констатувати, що студенти під час вивчення навчального курсу «Управління конфліктами в соціальних інституціях» повинні написати від 6 до 8 підсумкових

¹⁸⁷ Practical approach to using learning styles in higher education / Rita Dunn and Shirley A. Griggs. – Connecticut : Bergin&Garvet, 2000. – P. 68–74.

¹⁸⁸ Голубева І. В. Особливості викладання конфліктологічних дисциплін у форматі дистанційного навчання у США / І. В. Голубева // Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – 2005. – Т. 47. – С. 31–36.

письмових робіт у вигляді есе обсягом до 8 сторінок та скласти іспит у формі дидактичного тесту. Майбутні фахівці мають змогу досліджувати теорію розв'язання конфліктів, ознайомитися з арсеналом методологічних прийомів та методів, які доцільно використовувати під час запобігання міжособистісних, міжгрупових та міжорганізаційних конфліктів.

Зокрема, студенти вивчають такі модулі:

- 1) загальні положення;
- 2) основні поняття курсу;
- 3) комунікація та визначення фактів;
- 4) ескалація конфлікту;
- 5) силове вирішення конфліктів;
- 6) інтеграційна система;
- 7) обмін інформацією та процедурні проблеми;
- 8) інтеграційні підходи.

Усі модулі розділено на чотири частини. Перша частина зосереджена на основних концепціях і теоретичних ідеях: вона містить основні поняття про природу та функції конфліктів. Наступні три частини присвячені практичним аспектам вирішення конфліктних ситуацій. У другій частині студенти вчать визначати, у чому полягає конфліктна ситуація, визначають усі сторони конфлікту та вивчають його наслідки. Третя частина дає змогу розглядати чинники, що ускладнюють конфлікти. Четверта – спрямована на розкриття сутності конфронтаційних стратегій через використання сили, відкритих переговорів, зміни думки. За подібним сценарієм відбувається й опанування магістерського курсу «Вчення про конфлікти», який містить інтерактивні компоненти.

У процесі вивчення означеного спектру питань було встановлено той факт, що доволі перспективним у закордонній освіті є підготовка студентів у контексті надання *посередницьких* послуг під час врегулювання конфліктів. До прикладу, актуальним у контексті нашого дослідження є той факт, що нині на законодавчому рівні посередницькі послуги закріплені у відповідних правових

актах у США, Австрії, Великій Британії, Німеччині, Нідерландах та Франції. Як доводять А. Журавський¹⁸⁹ та Н. Гайдук¹⁹⁰, вивчення міжнародного досвіду свідчить про те, що рух альтернативного розв'язання спорів поступово сформувався у сферу професійної діяльності, що дістала назву «розв'язання конфліктів», де фахівцем є «посередник». Підготовка до посередництва скерована на задоволення потреб становлення сфери освіти в цій галузі, що розпочинається в початковій загальноосвітній школі і триває на рівні професійної освіти в коледжах та університетах.

Науковці з Оттави¹⁹¹ доводять, що еkleктичний і плюралістичний характер посередництва зумовив залучення до процесу підготовки фахівців у сфері розв'язання конфліктів представників юриспруденції, соціальної роботи, економіки й менеджменту. Прикладом такого об'єднання є «Консорціум із питань досліджень, освіти й розвитку» (The Consortium on Peace Research, Education, and Development), до якого увійшли 32 коледжі й університети США, канадський Університет Ватерлоо, ізраїльський Університет Хайфи, британський Університет Бредфорда. Такі об'єднані заклади освіти готують фахівців, які здатні застосовувати теоретичні знання, практичні вміння та навички з різних галузей знань, для розв'язання широкого спектру конфліктів: від міжособистісних стосунків до міжнародної дипломатії.

Посередництво використовується в справах родини, як альтернатива суду між потерпілим та правопорушником, у системі освіти, на робочому місці, у системі охорони здоров'я, для розв'язання міжнародних конфліктів у «гарячих точках» планети. Ще на початку ХХІ століття про вагомість використання альтернативного підходу для розв'язання спорів у професійній діяльності

¹⁸⁹ Журавський А. Модель процесу посередництва : концепції, методи та прийоми : навч. посіб. / А. Журавський, Н. Гайдук. – Л. : Вид во МАЛТІ М, 2004. – 150 с.

¹⁹⁰ Гайдук Н. М. Професійна підготовка соціальних працівників до здійснення посередництва (на матеріалах США і Канади) : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Ніна Михайлівна Гайдук; Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2005. – 23 с.

¹⁹¹ Bonta J., Wallace-Capretta S., Rooney J. Restorative justice : An evaluation of the restorative resolution project. – Ottawa : Solicitor General Canada, 1998. – 37 p.

соціальних працівників наголошували англійські дослідники М. Ізенгард (M. Isenhard) та М. Спангле (M. Spangle)¹⁹².

У публікаціях М. Ланга (M. Lang) та А. Тейлора (A. Taylor)¹⁹³ акцентовано увагу на тому, що становлення нової сфери професійної діяльності супроводжується спробами окреслити найсуттєвіші елементи професійної компетентності фахівця, а також визначити стратегічні напрями в організації змісту професійної підготовки посередників. Зокрема, формування професійної компетентності у сфері посередництва розглядається науковцями як динамічний процес розвитку на таких стадіях: перша – початківець; друга – підмайстер; третя – фахівець практик; четверта (найвища) – майстер професіонал. Під час навчання відбувається активна інтеграція теорії та практики, а також студенти залучаються до інтерактивної діяльності в роботі з клієнтами на шляху професійного становлення як професійного посередника.

На основі узагальнення напрацювань закордонних фахівців було виокремлено три основні групи *професійних умінь*, якими має оволодіти майбутній *фахівець-посередник*. До них віднесено такі: 1) здатність аналізувати конфлікт як явище з погляду його особливостей, динаміки розгортання та підходів до його вирішення; 2) здатність оцінювати конкретну конфліктну ситуацію та визначати такі аспекти: а) можливі підходи до її розв'язання та прийнятність посередництва, б) спірні питання, в) можливі невиявлені потреби, д) особливості спілкування, ж) рівень гніву/ворожості; 3) здатність застосовувати технології посередницької діяльності, дотримуватися її чітких етичних засад.

Зупинимося більш ґрунтовно на особливостях медіаторської діяльності та висвітлимо методичні аспекти щодо підготовки й організації і проведення за кордоном. Зокрема, як доводить Т. Подковенко¹⁹⁴, практика медіації набуває поширення й у країнах Східної Європи та колишніх республіках СРСР. Чималий

¹⁹² Isenhard M. W. & Spangle M. collaborative approaches to resolving conflict. – London : Sage Publishers, Inc., 2000. – 328 p.

¹⁹³ Lang M., & Taylor A. The making of a mediator : Developing artistry in practice. – San Francisco : Jossey-Bass, Inc., 2000. – 254 p.

¹⁹⁴ Подковенко Т. О. Роль медіації у розв'язанні юридичних конфліктів / Т.О. Подковенко // Актуальні проблеми правознавства : наук. зб. ЮФ ТНЕУ. – Тернопіль : Астон, 2012. – Вип. 1 (2). – С. 44–50.

досвід уже має *Польща*, де медіація є надзвичайно вагомим компонентом правової системи, що була офіційно запроваджена у 1997 р. у зв'язку із прийняттям нового Кримінального кодексу. На цей час створено Польський центр медіації, який нараховує 1000 членів і має 50 осередків та філій по всій країні. Стосовно вимог до медіації та медіаторів, то визначено основні засади та форму проведення медіації; розроблено вимоги, яким мають відповідати авторитетні установи або особа; запроваджено механізм реєстрації та підготовку медіаторів; окреслено коло справ для медіації та умови одержання медіатором матеріалів справи; затверджено форму подання звіту щодо результатів медіації.

У *Болгарії* 17 грудня 2004 р. було прийнято Закон «Про медіацію (посередництво)»¹⁹⁵, який регулює відносини, пов'язані із медіацією (посередництвом) як альтернативним способом вирішення як правових, так і неправових суперечок. У законі визначено, що медіація (посередництво) є добровільною й конфіденційною процедурою для позасудового вирішення суперечок, у яких третя особа – медіатор (посередник) – допомагає сторонам, що сперечаються, дійти згоди. Статтею 3 (1) закону встановлено, що предметом медіації можуть бути громадські, комерційні, трудові, сімейні й адміністративні суперечки, пов'язані із правами споживачів, та інші суперечки між фізичними та/чи юридичними особами. Також медіація проводиться й у випадках, передбачених Кримінально-процесуальним кодексом. Закон визначає такі принципи медіації (посередництва): добровільність і рівноправність, нейтральність та неупередженість, конфіденційність. Варто зазначити, що законом докладно визначено правовий статус медіатора та деталізована процедура проведення медіації. Виконувати роль медіатора можуть і соціальні працівники, а сама процедура медіації може проводитися на базі соціальних центрів.

Встановлено, що значного поширення медіаторська діяльність набула в американському суспільстві, де прийнято «Акт про медіацію», відповідно до якого американські суди приймають судовий позов до розгляду лише у тому разі,

¹⁹⁵ Про медіацію (посередництво) Закон Болгарії від 17 грудня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.commonground.org.ua. – Загол. з екрану.

коли сторони аргументовано доводять, що медіативне розв'язання конфлікту є було використано та не принесло результатів. Зокрема, упродовж понад 15 років у США активно діє Національний інститут розв'язання конфліктів, провідні фахівці якого безпосередньо причетні до розроблення нових методів медіаторської діяльності¹⁹⁶.

Так, С. Бесемер (С. Besemer) наводить дані про те, що в США активно діють центри «сусідської юстиції» (майже 700), які надають безоплатні послуги посередництва, займаються врегулюванням спорів між орендарями та найманими працівниками, а також вирішують сімейні конфлікти¹⁹⁷. Такі державні структури в американському суспільстві розглядаються як альтернативні заклади, що дають змогу розвантажити судову систему. Усі наведені факти доводять, що з метою активної пропаганди медіаторської діяльності виникає нагальна потреба у кваліфікованих кадрах, які можуть на професійному рівні надавати кваліфіковані медіаторські послуги.

Цікаві традиції щодо медіаторської діяльності має *Європейський союз* (далі – ЄС), де активно дотримуються Кодексу медіатора, а також діють директиви, які врегульовують діяльність посередників. Зокрема, Директива 2008/52, яка зобов'язала країни, що є членами ЄС, до 2011 р. ввести в дію закони, нормативні акти та розробити адміністративні правила, які б були спрямовані на забезпечення спрощеного доступу всіх громадян ЄС до вирішення конфліктів через медіаторську діяльність. Цей факт доводить, що, по-перше, на законодавчому рівні визнано ефективність медіації як найшвидшого позасудового способу вирішення конфліктів; по-друге, засвідчено потребу в підготовці кваліфікованих фахівців-медіаторів, які мають ґрунтовні знання та володіють практичними вміннями у сфері врегулювання конфліктів у громадських та комерційних справах.

¹⁹⁶ Базовий курс медиации: рефлексивные заметки / М. С. Бойко и др.; под. ред. С. В. Лабода. – Минск : Медисонт, 2011. – 316 с.

¹⁹⁷ Besemer С. *Mediation – Vermittlung in Konflikten* / Werkstatt für Gewaltfreie Aktion. 9. – Auflage, Baden 2002. – P. 47–48.

У Великій Британії, як зазначає Н. Заверико¹⁹⁸, використати послуги медіатора можна не тільки очно, але й у дистанційному режимі (заочно) через телефонну службу «гаряча лінія». Авторка наводить доволі цікаву норму, про те, що у разі, коли сторона відмовляється від досудової посередницької діяльності, то на її плечі лягають усі судові витрати навіть тоді, коли справу виграно.

В університеті Саламанка (Іспанія) за 1 рік на стаціонарній формі навчання студентам надається ступінь магістра в галузі консультування та сімейної медіації. Як доводять науковці¹⁹⁹, створені іспанським Урядом комплексні плани спеціалізованої міждисциплінарної соціальної служби з підтримки сім'ї, є відповіддю на складну ситуацію з даної проблеми. Після отримання магістерського ступеня майбутні соціальні працівники зможуть працювати як фахівці в галузі шлюбу й сім'ї щодо здійснення консультування та сімейної медіації; матимуть можливість надавати численні послуги як у приватних, так і державних установах, а саме: закладах освіти, центрах здоров'я, соціальних службах, муніципалітетах, асоціаціях сімей.

У процесі дослідження означеного кола питань було встановлено, що найвище оцінено фах медіатора в Австрії, де цю професію занесено в номенклатуру державних посад. Зокрема, ще на початку ХХІ століття, а саме у 2004 р., у цій країні, як свідчать науковці²⁰⁰, прийнято закон на федеральному рівні про медіацію, на основі якого розроблено стандарти професійної підготовки медіаторів, а також відбувається їхня освіта.

На основі вивчення напрацювань Т. Авельцевої та Н. Зимівець²⁰¹ було з'ясовано, що у найбільш загальному контексті під час професійної підготовки

¹⁹⁸ Заверико Н. В. Медіація як технологія розв'язання конфліктів серед підлітків: вітчизняний та зарубіжний досвід / Н. В. Заверико // Соціальна педагогіка : теорія та практика. – 2012. – №2. – С. 28–33.

¹⁹⁹ Universidad Pontificia De Salamanca: Máster Interdisciplinar en el Estudio y Prevención de la Violencia de Género [Інформаційний ресурс]. – Access technique : <https://www.estudios-onlinea.com/M%C3%A1ster-Interdisciplinar-en-el-Estudio-y>. – Заголовок з екрану.

²⁰⁰ Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями / Составители: Г. Мета, Г. Похмелкина / Перевод с немецкого Г. Похмелкиной. – Москва : Издательство «VERTE», 2004. – 320 с.

²⁰¹ Сімейні групові наради як метод розв'язання конфліктних ситуацій : метод. матеріали для тренера / упоряд. : Т. П. Авельцева, Н. В. Зимівець, О. А. Калібаба, В. П. Лютий; за заг. ред. І. Д. Звереві. – К. : Наук. світ, 2003. – 86 с.

майбутніх медіаторів у Австралії, Канаді та Новій Зеландії їх активно готують до проведення з клієнтами програм відновного правосуддя. Під час навчання медіатори мають змогу опанувати такими програмами, як:

- медіація (посередництво) жертв і правопорушників під назвою «Примирення жертв і правопорушників»;

- сімейна конференція (залучення до зустрічей представників місцевих співтовариств і найближчого соціального оточення сторін правопорушення);

- кола правосуддя (на основі використання традиційних підходів північноамериканських індіанців).

Як свідчать наведені факти, за кордоном існують доволі цікаві приклади формування в студентів готовності до розв'язання конфліктів, а також звертається значна увага на медіаторську компетентність майбутніх фахівців, що працюватимуть у соціальних структурах. У цьому контексті на основі вивчення напрацювань іноземних науковців^{202;203;204} щодо класифікації загальних компетентностей магістрантів було виокремлено спектр тих ключових компетентностей студентів найвищого освітнього рівня, які є найбільш цінними під час формування готовності до розв'язання професійних конфліктів. До них віднесено такі:

- здатність до аналізу та синтезу;
- уміння застосовувати знання на практиці;
- застосування базових знань професії на практиці;
- здатність до самонавчання;
- навички роботи з інформацією;
- здатність до самокритики та критики;
- здатність адаптуватися до нових ситуацій;

²⁰² Competence-based learning A proposal for the assessment of generic competences Editors Aurelio Villa Sánchez Manuel Poblete Ruiz Authors Ana García Olalla Gonzalo Malla Mora José Antonio Marín Paredes José Moya Otero M.^a Isabel Muñoz San Ildefonso Manuel Poblete Ruiz (Co-ordinator) Josu Solabarrieta Eizaguirre Aurelio Villa Sánchez 2008 University of Deusto. □ 336 p.

²⁰³ Hutmacher Walo. Key competencies for Europe: Report of the Symposium Berne, Switzerland, 27-30 March 1996 / Council for Cultural Co-operation (CDCC) // Secondary Education for Europe Strasbourg. – 1997. – P. 11.

²⁰⁴ Zingheim P. K., Ledford G. E., jr., Schuster J. R. (1996). «Competencies and Competency Models: Does One Size Fit All?» En ACA Journal. – P. 56-65.

- спроможність генерувати нові ідеї;
- навички розв'язання завдань і прийняття рішень;
- навички робота в команді;
- уміння спілкуватися з непрофесіоналами у галузі;
- вміння дотримуватись етики.

Провідна ідея виокремлення із переліку саме наведених вище компетентностей ґрунтується на необхідності розвитку потенціалу соціальної сфери, приведення її у відповідність до вимог європейського та світового освітнього простору. У цьому зв'язку очевидною є необхідність розроблення педагогічної концепції організації неперервності професійної підготовки фахівців соціальної сфери, яка охоплює стратегії розвитку загальних компетентностей студентів магістратури в контексті формування готовності до розв'язання професійних конфліктів.

Як свідчить проведений аналіз вивченого закордонного досвіду підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, основна увага зосереджується на формуванні активності життєвої позиції. За кордоном студенти ще зі студентської лави усвідомлюють, що кожна людина прагне безпеки, визнання, а також індивідуальної свободи. Задоволення цих потреб під час конфліктної взаємодії стає головною умовою налагодження партнерських стосунків.

Методологічне вивчення на філософсько-загальнонауковому, конкретно-науковому та практико-професійних рівнях дало змогу з'ясувати, що соціальна сфера – єдиний соціальний інститут, де реалізується соціальна політика держави через розподіл матеріальних і духовних благ та надання клієнтам соціальних послуг. Мета соціальної сфери – забезпечення високої якості життя населення; продуктом діяльності є послуги; результат спрямований на задоволення потреб людини й суспільства через надання послуг. З'ясовано, що конфлікт оптимізує взаємовідносини між усіма суб'єктами соціальної сфери, дає змогу перевести деструктивне протистояння у конструктивну взаємодію.

Однією з тенденцій сучасної освітньої парадигми, що зумовлена новою філософією освіти, є підготовка фахівця нової генерації, який оволодів достатнім

тезаурусом під час своєї професійної підготовки й має належну базу знань для успішної орієнтації в будь-якій конфліктній ситуації упродовж своєї професійної кар'єри. Визначальними чинниками успіху випускника є моральна довершеність, надійний знансєвий багаж, високий рівень інтелектуального розвитку, володіння методами самостійної пізнавальної діяльності, прагнення досягти успіху й уміння будувати гармонійні та неконфліктні міжособистісні стосунки. Клієнт, який звертається за підтримкою, розповідає спеціалісту про проблеми, які виникли між ним і його родичами, сусідами, офіційними особами. У цій ситуації фахівець соціальної сфери виступає в ролі посередника (медіатора) і застосовує технології медіаторської діяльності для вирішення конфлікту на основі з'ясування інтересів і цілей конфліктуючих сторін. Зміст конфліктів може бути різноманітним. Однак їх об'єднувальною рисою є той факт, що фахівець захищаючи права клієнта, сам вступає у конфлікт. Тобто, якщо конфлікт у сім'ї виник між чоловіком та дружиною, то фахівець захищає законні права однієї зі сторін, вступаючи в конфліктну взаємодію. У тому випадку, коли захищати необхідно права клієнта в його протистоянні з офіційними особами та державними установами, фахівець соціальної сфери переходить у складні, конфліктні стосунки з даними соціальними структурами та їхніми керівниками.

У цьому контексті вагомі здобутки є на міжнародному рівні, які можуть слугувати зразком для наслідування. Зокрема, на основі вивчення міжнародного досвіду щодо налагодження соціального партнерства було встановлено, що визначальним є документ «Світові пріоритети соціальної роботи й соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (2012 р.), головна ідея якого спрямована на налагодження конструктивних відносин між людьми через вироблення прагматичних рішень у розв'язанні індивідуальних та глобальних соціальних конфліктів. З'ясовано, що на законодавчому рівні майбутніх фахівців у США, Австрії, Великій Британії, Німеччині, Нідерландах, Польщі, Болгарії та Франції готують до надання медіаторських послуг. У країнах Євросоюзу дотримуються «Кодексу медіатора», діють директиви, які врегульовують діяльність посередників. Найвище медіатор оцінений в Австрії, де розроблено стандарти

професійної підготовки відповідних фахівців. У США прийнято «Акт про медіацію», відповідно до якого суди приймають позов лише тоді, коли сторони пройшли медіацію. Під час професійної підготовки майбутніх медіаторів у Австралії, Канаді та Новій Зеландії їх готують до проведення з клієнтами програм відновного правосуддя на основі програм примирення жертв і правопорушників; кола правосуддя; сімейної конференції.

Визнання європейською спільнотою ефективності медіації відображається в положеннях прийнятої 21.05.2008 р. Директиви Європарламенту «Про деякі аспекти медіації в цивільних та господарських спорах», що містить зобов'язання держав-членів ЄС щодо впровадження законів та інших нормативних актів, які необхідні для належного виконання положень цієї Директиви. З юридичного погляду, для імплементації зарубіжного досвіду налагодження партнерських стосунків та конструктивного розв'язання конфліктів у соціальній сфері важливе значення мають такі закони України, як «Про третейські суди» та «Про порядок вирішення трудових та колективних спорів». Про бажання України приєднатися до прогресивного тренду, який поширений у багатьох країнах Європи та виконувати взяті на себе зобов'язання з належного впровадження в українське суспільство процедури медіації та підтримки світових тенденцій у цій сфері, свідчить виданий у 2006 р. Президентом України Указ «Про концепцію вдосконалення судівництва для утворення справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів». Одним із пріоритетних напрямів цієї концепції є створення реальних можливостей для розвитку альтернативних (позасудових) способів розв'язання спорів, реформування та розвитку інститутів, які безпосередньо пов'язані з реалізацією права особи на судовий захист.

3.2. Залучення людей літнього віку до неформальної освіти: зарубіжний досвід

У сучасних умовах чітко проявляється загальнопланетарна тенденція зростання чисельності людей літнього віку. На рубежі XXI століття у світі налічується близько 600 мільйонів людей, вік яких сягає більше 60 років, а до 2050 року орієнтовно чисельність людей такого віку становитиме близько 2 мільярдів. Щомісяця понад мільйон жителів планети переступають поріг свого 60-річчя. У сучасних умовах кожен десятий житель планети є старшим 60 років²⁰⁵.

У міжнародній практиці трактування поняття «люди третього віку» відноситься не стільки до вікової категорії осіб 50-75 років і старше, скільки до їх соціального статусу, який характеризується тим, що їх повсякденне життя більше не прив'язане до постійної роботи та відповідальності за сім'ю²⁰⁶.

Завдання розробки технологій залучення людей літнього віку до неформальної освіти взяли на себе різноманітні міжнародні ради, асоціації, фонди, комісії, комітети, організації, зокрема, Міжнародна рада освіти дорослих (International Council for Adult Education, ICAE), Всесвітня асоціація освіти дорослих (World Association for Adult Education, WAAE), Коаліція організацій з освіти дорослих (Coalition of Adult Education Organizations, CAEO), Міжнародна асоціація університетів третього віку (International Association of Universities of the Third Age, IAUTA), Європейська асоціація освіти дорослих (European Association for the Education of Adults, EAEA), Європейська мережа міжкультурного навчання в освіті дорослих (European Network on Intercultural Learning in Adult Education, NILE), Європейська спілка досліджень освіти дорослих (European Society for Research on the Education of Adults, ESREA), Міжнародний інститут планування освіти дорослих (Париж), Інститут освіти ЮНЕСКО (Гамбург), Міжнародний інститут освіти (США), Міжнародна Асоціація «Знання» та інші.

²⁰⁵ Пастухова О. А. Особливості старіння населення України та його економічні наслідки [Електронний ресурс] / О. А. Пастухова, А. А. Котвіцька. – Режим доступу : URL : <http://socpharm.nuph.edu.ua/files/2013/04/3T7-K-P.pdf>. – Загол. з екрану.

²⁰⁶ Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Електронний ресурс] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Режим доступу: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197> – Загол. з екрану.

Координатором їх співпраці виступає Організація Об'єднаних націй з питань освіти, науки і культури (скорочено ЮНЕСКО від англ. UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), яка у 1951 році заснувала Інститут освіти ЮНЕСКО. Основними завданнями його діяльності є проведення різноманітних досліджень, що пов'язані з освітою дорослих і неперервною освітою та розширення освітніх програм серед дорослого населення; вивчення потенційних можливостей неформальної освіти в контексті концепції освіти впродовж життя. У сучасних умовах ЮНЕСКО виступає інтегруючою інституцією, яка об'єднує функціонування організацій освіти дорослих на глобальному, регіональному та національному рівнях, забезпечуючи їй відповідність глобальним викликам сучасності та сприяючи у пошуку адекватних відповідей на них. У своїй діяльності ця організація керується такими провідними принципами: універсальності, різноманітності та забезпечення людської гідності.

У XXI столітті місію ЮНЕСКО у контексті сприяння і забезпечення освіти дорослих можна схарактеризувати як таку, що сприяє «забезпеченню платформи для діалогу та дій – з охопленням як державного, так і приватного секторів; сприянню вільному потоку інформації, знань та обміну ними, а також виконання ролі глобального «брокера знань» у всіх галузях своєї компетенції»²⁰⁷.

Об'єднуючи більшість країн світу, ця міжнародна організація з моменту свого заснування ініціювала низку міжнародних конференцій, кожна із яких у більшій чи меншій мірі сприяла актуалізації проблеми залучення людей літнього віку до освітніх проектів і програм. Важливим результатом проведення цих конференцій стало формування і утвердження концепції пріоритетності права людини на освіту та права навчатися впродовж усього життя, розробка та упровадження стратегії позитивної освіти²⁰⁸.

Закономірно, що сучасні соціально-економічні реалії й демографічні

²⁰⁷ UNESCO: Lifelong Learning in Europe: Moving towards EFA Goals and the CONFITEA V Agenda / Sofia Conference on Adult Education Call to Action 9th November 2002. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.unesco.org/education/efa/news_en/CONFITEA/Vagenda.shtml. – Загол. з екрану.

²⁰⁸ UNESCO. The General Conference Adopts a Recommendation on Adult Education. // Adult Education Notes. – P., 1977. – № 1. – P. 2.

тенденції актуалізують перед усіма країнами світу необхідність пошуку інноваційних підходів до реалізації концепції пожиттєвої освіти. У цьому контексті значний науковий і практичний інтерес становить міжнародний досвід створення й функціонування університетів третього віку, який визнано одним із найбільш успішних проєктів кінця ХХ – початку ХХІ століття стосовно вирішення проблем вдосконалення життєдіяльності і життєвої самореалізації людей літнього віку та залучення їх до освіти. Мета міжнародного руху «Університети третього віку» полягає у створенні різноманітних освітніх, соціально-культурних і дозвіллевих центрів для стимулювання людей літнього віку до активної життєдіяльності через залучення їх до обміну життєвим досвідом, оволодіння новими знаннями, формування нових чи вдосконалення наявних вмінь і навичок, спілкування й організації змістовного дозвілля та ін.)²⁰⁹.

Аналіз опрацьованих нами матеріалів дає можливість стверджувати, що з моменту започаткування у 1972 році університети третього віку на сьогоднішній час створені й функціонують на всіх п'яти континентах і забезпечують можливість навчання, саморозвитку й самореалізації мільйонам людей літнього віку. Так, наприклад, на рубежі тисячоліть тільки у Китаї функціонують понад 19 300 центрів навчання людей літнього віку, в яких навчаються близько 1 810 000 осіб²¹⁰.

Упродовж останніх років діяльність університетів третього віку активно досліджують зарубіжні вчені (М. Азаріна, Р. Ван дер Він, А. Вільямсон, А. Вітнелл, Б. Грумбрідж, Е. Есгін Гюндер, П. Леслетт, Д. Люмсден, Е. Мідвінтер, К. Морріс, Х. Муді, Д. Редкліф, Р. Свіндел, Дж. Томпсон, М. Формоса, М. Філіберт, Б. Фіндсен, Ч. Хуанг, Р. Шеррон, М. Янг та ін.)²¹¹.

²⁰⁹ Objects and principles. – UK: The Third Age Trust, 2014. – 6 p. – P. 1.

²¹⁰ Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Electronic resource] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Mode of access: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197> – Title from the screen.

²¹¹ Formosa M. Older Adult Education in a Maltese University of the Third Age: A critical perspective [Electronic resource] / Marvin Formosa // Education and Ageing. – 2000. – Mode of access: http://www.uni-ulm.de/LiLL/5.0/aufsaetze/MFormosa/MFormosa-Critical_U3A.pdf. – Title from the screen.

Координує діяльність міжнародного руху «Університети третього віку» Міжнародна асоціація університетів третього віку (International Association of Universities of the Third Age) (IAUTA), заснована у 1974 році. Вона охоплює своїм впливом 130 країн-учасниць та більше 25 000 університетів по всьому світу. Головне призначення діяльності Міжнародної асоціації університетів третього віку полягає в: «об'єднанні по всьому світу університетів третього віку та організацій, які мають інші назви, але схожі завдання діяльності»²¹². Провідним принципом діяльності Асоціації є «створення за підтримки університетів третього віку по всьому світу міжнародної мережі закладів пожиттєвої освіти з метою дослідження та забезпечення освітніх потреб людей літнього віку за їх підтримки та активної участі»²¹³.

Міжнародна асоціація університетів третього віку сприяє розширенню мережі цих закладів, міжнародній співпраці між університетами та їх членами, обміну досвідом роботи. Наприклад, нагромаджено цікавий досвід співпраці й обміну учасниками університетів третього віку між Великою Британією та партнерськими організаціями США, Японії, Швейцарії.

Завдяки зусиллям Міжнародної асоціації університетів третього віку проведено низку міжнародних конгресів, конференцій, присвячених різним аспектам життєдіяльності і соціального захисту людей літнього віку, у тому числі й залученню їх до неформальної освіти. Наприклад, XVIII Конгрес у Нанті (Франція, вересень 1996 р.) і XIX Конгрес у Швєбіш-Гмюнд (Німеччина, вересень 1998 р.), на яких обговорювалися проблеми можливостей людей літнього віку та необхідності мобілізації зусиль світового співтовариства у протистоянні всім формам їх ізоляції та порушення їх прав і людської гідності²¹⁴. Конгрес у

²¹² Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Electronic resource] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Mode of access: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197>. – Title from the screen.

²¹³ IAUTASTatuts/IAUTAConstitution. – P. 3.

²¹⁴ Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики [Текст] : в 4 т. / науч. ред. В. И. Подобед ; Российская академия образования, Институт образования взрослых. - СПб. : Издательство ИОВ РАО, 2000 .Т. 1, кн. 2: Социально-экономические и правовые предпосылки развития образования взрослых (Т.1). Политика в области образования взрослых (кн.2) / Н. Г. Виноградова [и др.]. – СПб. : [б.и.], 2001. – 123 с. – С. 77.

Німеччині, присвячений проблемі «Вчитися у третьому віці. Як і навіщо?», зібрав понад 500 учасників²¹⁵.

У дослідженнях зарубіжних (А. Вільямсон, А. Вітнелл, Б. Грумбрідж, Е. Естін Гюндер, П. Леслетт, Д. Люмсен, Е. Мідвінтер, К. Морріс, Х. Муді, Д. Редкліф, Р. Свіндел, Дж. Томпсон, М. Формоса, М. Філібертта ін.) і вітчизняних учених (В. Андрущенко, В. Кремень, В. Кудін, Л. Лук'янова, Н. Ничкало О. Пехота Л. Пуховська, Л. Сігаєва, А. Сбруєва та ін.) розкриті соціальні переваги залучення людей літнього віку до неформальної освіти та схарактеризовано роль університетів третього віку в забезпеченні їх активної життєдіяльності та життєвої реалізації. Власне університети третього віку, на думку дослідників, допомагають людям літнього віку залишатися інтегрованими в суспільство та активно впливати на формування їх соціального оточення, одночасно сприяючи створенню сприятливого середовища для їх інтелектуального й духовному розвитку.

Ідея створення університетів третього віку вперше була обґрунтована французьким дослідником П. Велла. Її суть полягала в прагненні поєднати геронтологічні дослідження з освітою людей літнього віку, сприяючи тим самим покращенню якості їхнього життя²¹⁶. Основні цілі діяльності університетів третього віку були сформульовані дослідником таким чином:

- підвищення якості життя людей літнього віку шляхом залучення їх до освітніх програм;
- координація геронтологічних досліджень і науково-дослідних програм;
- реалізація постійних освітніх програм в галузі геронтології;
- реалізація постійно діючих освітніх програм для людей літнього віку²¹⁷.

У 1973 році у Франції було високо оцінено курс геронтології, відкритий у Тулузькому університеті суспільних наук виключно для місцевих пенсіонерів. Власне цей факт і призвів до формування першого у Франції університету

²¹⁵ Там само. – С. 78.

²¹⁶ Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Electronic resource] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Mode of access: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197> 197. – Title from the screen.

²¹⁷ Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Electronic resource] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Mode of access: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197>. – Title from the screen.

третього віку. Уся навчальна діяльність у цьому університеті відбувалася у денний час, 5 днів на тиждень, протягом 8–9 місяців протягом року. Слухачам університету не присвоювалися жодні кваліфікації; до них не пред'являлась вимога оволодіння певними програмами; вони не здавали іспити; фінансові внески були зведені до мінімуму.

Програма діяльності університету виявилася настільки успішною і популярною, що невдовзі були створені інші аналогічні групи як у Тулузі, так і в інших частинах Франції та інших європейських країнах.

З кінця 1970-х років у межах Франції набули поширення й інші підходи до функціонування університетів третього віку. Це призвело до появи декількох університетів, створених місцевим самоврядуванням, діяльність яких не була пов'язана з жодним із традиційних університетів. Освітні програми для людей літнього віку різнилися за спрямуванням діяльності, формою організації навчання, змістом, стилем і способом проведення занять. Вцілому вони демонстрували доступність запропонованих програм, які, в основному, стосувалися галузі гуманітарних наук і мистецтв.

Вважаємо за доцільне зауважити, що первинну орієнтацію на освіту людей літнього віку університети почали розширювати за рахунок залучення інших вразливих щодо здобуття освіти груп населення. Так, були розроблені й впроваджені програми для домогосподарок, безробітних і людей з особливими потребами і функціональними обмеженнями. Власне зміна концепції функціонування послужила причиною перейменування окремих з них в університети дозвілля, університети вільного часу, міжвікові університети, тощо.

Щодо фінансування університетів третього віку у Франції, то слід відмітити, що окремі з них фінансуються базовими університетами; інші – за рахунок благодійних коштів, внесків а також фінансових дотацій місцевих органів управління. Окремі університети знаходяться на самофінансуванні. Це зумовлено тим фактом, що у 90-х роках ХХ століття у Франції зросла чисельність університетів третього віку, в яких тягар відповідальності за оплату курсів і

оренду споруд було покладено на його учасників²¹⁸. Такий підхід призвів до змін у навчальних програмах, в яких, відповідно до потреб і запитів слухачів у більшій мірі акцент було зроблено на оволодіння життєво важливими знаннями і формування відповідних практичних вмінь і навичок. У Франції кожні два роки організовується конференція, присвячена діяльності університетів третього віку, за результатами якої публікується щорічний інформаційний лист.

До 1975 року ідея відкриття університетів третього віку поширилася в інших французьких університетах, а також в університетах Німеччини, Бельгії, Данії, Польщі, Італії, Іспанії Нідерландах, Швейцарії, Швеції, Фінляндії та інших країн.

Як свідчать опрацьовані нами матеріали, у сучасній міжнародній практиці мають місце різні моделі функціонування університетів третього віку, що різняться як організацією їх діяльності, так і рівнем зв'язку з базовими традиційними вищими навчальними закладами, змістом і видами пропонуванних освітніх програм, формами організації освітньої діяльності, рівнем участі членів університету третього віку в їх організації і забезпеченні функціонування²¹⁹.

Провідними моделями функціонування університетів третього віку в сучасному світі визнано французьку, британську, північноамериканську франкомовну, південно-американську та культурогібридну.

Як уже було нами відзначено, особливістю французької моделі функціонування університетів третього віку є тісна співпраця з традиційними університетами та місцевими органами влади (відкриття, фінансування, забезпечення діяльності); дотримання високих академічних стандартів; видача дипломів сертифікатів державного зразка; залучення до навчального процесу професійних лекторів і наукових співробітників. Деякі з них функціонують як допоміжні центри, інститути, коледжі при традиційних університетах. Французькі університети третього віку тісно співпрацюють з місцевими органами влади;

²¹⁸ Swindell R. An International Perspective of the University of the Third Age [Electronic resource] / R. Swindell, J. Thompson – 2015. – Mode of access: <http://worldu3a.org/resources/u3a-worldwide.htm>. – Title from the screen.

²¹⁹ Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Electronic resource] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Mode of access: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197>. – Title from the screen.

окремі з них створені і фінансуються місцевими органами самоврядування. Усі французькі університети третього віку приділяють значну увагу високим академічним стандартам; вони докладають значних зусиль, щоб залучити до роботи в університетах третього віку лекторів і наукових співробітників.

За французькою моделлю здійснюється навчання людей третього віку в Німеччині (у так званих Seniorenstudium), яке було започатковане ще у 70-х рр. ХХ століття. На той час більшість потенційних студентів (слухачів) розглядали таке навчання як можливість надолужити знання, які вони не змогли здобути після закінчення школи через певні об'єктивні чи суб'єктивні причини, тобто як спробу компенсувати дефіцит освіти певного рівня.

У цей період в Ольденбурзі (1979 р.) та в Дортмунд і (1981р., 1984 р.) відбулася низка дискусій з приводу «відкриття вищих шкіл для старших дорослих». На початку 80-х рр. ХХ ст. в університеті м. Дортмунд було здійснено пілотний проект «Розвиток та апробація навчальних пропозицій для підготовки аніматорів та мультиплікаторів з числа людей поважного віку». Таким чином було закладено підґрунтя для розвитку перших навчальних курсів для людей поважного віку в Західній Німеччині. У 1995 р. засновано федеральну спілку (асоціацію) «Відкриття вищих шкіл для старших дорослих» – головну організацію німецьких «університетів для людей поважного віку», яка в 1996 р. була перейменована у «Федеральне професійне товариство наукового підвищення кваліфікації людей поважного віку» (BAG-WiWA).

Перший набір у навчальні заклади такого типу був проведений на базі університетів Дортмунда, Олденбурга, Манхайма, Франкфурта, Білефельда, Мюнстера та Магдебурга. Відтоді кількість університетів, які забезпечують навчання старших дорослих, постійно зростає. У сучасних умовах чисельність вищих навчальних закладів, в яких можуть навчатися сеньйори, налічує близько сотні.

У німецьких навчальних закладах для людей літнього віку практикуються різні види і форми навчання: звичайне регулярне стаціонарне навчання, навчання в якості вільних слухачів і навчання сеньйорів. Регулярне навчання (ordentliches

Studium) представлене у формі формального права людини літнього віку на вступ до вищого навчального закладу аналогічно молодій людині, що має закінчену повну середню освіту (Abitur). Однак з урахуванням особливостей обраної спеціалізації для людини літнього віку під час вступу можуть існувати певні обмеження. Такий вид навчання у вищому навчальному закладі обирають приблизно 25 % літніх людей. Зміст і структура навчання регулюється нормативними документами і положенням про організацію навчального процесу. У ході навчання люди літнього віку повинні, як правило, надаватися докази успіхів у формі відвідування семінарів і проміжних заліків та іспитів. Навчання у вищому навчальному закладі закінчується випускним іспитом та видачею диплома.

Навчання у вищому навчальному закладі в якості вільного слухача (Gasthörer Studium) передбачає підвищення кваліфікації з окремих галузей знань. Таку форму навчання обирають люди літнього віку, які хотіли б оновити свої раніше отримані професійні знання або підвищити їх якість без необхідності складання іспитів або отримання будь-якого свідоцтва. При цьому, зазвичай, не вимагається документа про середню освіту (за винятком вищих навчальних закладів Баварії). Проте в деяких вищих навчальних закладах країни існують винятки, коли прийом людей літнього віку на таку форму навчання здійснюється з урахуванням наявної професійної освіти, досвіду попередньої роботи або особливих, (наприклад, наукових, мистецьких та ін.) інтересів.

Слухачам пропонується широкий спектр спеціалізацій та окремих курсів за винятком тих, на які поширюються обмеження допуску. Слухачі можуть самостійно планувати своє навчання у вузі; кураторство з боку педагогічного чи адміністративного персоналу не передбачається. Організація навчання слухачів, як правило, передбачає наявність спеціальних відділів у вузах, а також центрального відомства для підвищення наукової кваліфікації літніх людей, у яких міститься інформація про порядок допуску до навчання, положення про навчання та форма плати за нього і т.п. Таку форму навчання обирають 15-20 % літніх людей.

Навчання сеньйорів (тобто літніх людей старших за 65 років) – це специфічна форма навчання в якості вільних слухачів. До особливостей організації їх навчання відноситься особлива підтримка через спеціальне орієнтування, консультування та навчальний супровід. При цьому у кожному вищому навчальному закладі існують власні форми такої навчальної підтримки, тобто свої моделі навчання сеньйорів («Senioren studium»). Ці моделі навчання передбачають, як правило, структуровану навчальну програму, регулярне відвідування спеціальних навчальних заходів, у тому числі екскурсій, можливість прослухати певний цикл лекцій тощо.

У кожній федеральній землі Німеччини декілька університетів і спеціалізованих вищих навчальних закладів пропонують людям літнього віку можливість або отримати нову спеціальність (зазвичай, за гуманітарним або природознавчим профілем), або прослухати окремий навчальний курс.

Як приклад, розглянемо організацію навчання людей літнього віку в університеті міста Дортмунд. У цей університет зараховуються літні люди вже з 50 років, при цьому наявність «абітура» не є обов'язковою, потрібно лише переконливе бажання отримувати знання. Навчання триває п'ять семестрів і завершується проходженням практики і написанням звіту, а також підготовкою випускної роботи. Після закінчення навчання, люди літнього віку отримують відповідне свідоцтво. Прийом до університету (60 навчальних місць) проводиться щорічно в жовтні на осінньо-зимовий навчальний семестр. Усі бажаючі навчатися мають своєчасно пройти співбесіду з консультантом або співробітником робочої групи відділення для сеньйорів. Плата за навчання становить 90 євро за семестр. Це відділення університету пропонує людям літнього віку і сеньйорам такі навчальні спеціалізації: соціальна геронтологія, соціологія, виховна справа, психологія, філософія і теологія. Окрім того, університет надає можливість прослухати курс з інших галузей знань, про які можна отримати інформацію в ході бесіди з консультантом. Перший навчальний семестр виступає в якості адаптаційного періоду і триває 4 місяці (з листопада по лютий). Обов'язкові для відвідування навчальні заходи складають в семестр 48 годин, по дві години на

навчальний захід два рази на тиждень. У ході навчальної практики особа, яка навчається, має перевірити себе практично і переконатися в освоєнні отриманих під час навчання знань за допомогою виконання конкретної практичної роботи. У якості баз практики університет пропонує роботу в громадах, проведення групових фізичних занять, відвідування пансіонатів для престарілих, участь в інтеграційній роботі з іноземцями, надання допомоги дитячим садкам, школам та іншим освітнім установам, роботу з людьми похилого віку в агентствах з праці, організацію громадської роботи серед сусідів за місцем проживання та ін. Тривалість практики становить 72 години.

За французькою моделлю на базі класичних університетів працюють і Польські університети третього віку. Усі польські університети третього віку належать до національної асоціації, яка інтегрована до Варшавського медичного університету. Закономірно, що польські Університети третього віку налагодили тісну співпрацю з французькими університетами, особливо в сфері відкриття груп для підготовки людей до виходу на пенсію. У Польщі університети третього віку є найбільш популярними інституціями, що займаються навчанням людей літнього віку.

Перший такий університет заснувала професор Х. Шварц при Медичному центрі післядипломної освіти. Варшавський університет третього віку, розпочав свою діяльність у 1975 році. На час заснування в університеті навчались 323 особи. У сучасних умовах у Варшавському університеті навчаються декілька тисяч слухачів. Університет підтримує тісні зв'язки з інституціями, які займаються навчанням дорослих як у Польщі, так і за кордоном. Навчальну діяльність університету сконцентровано навколо таких напрямів: літературний, пластичний, туристичний, рухова рекреація, психотерапевтичний. Усе навчання здійснюється на кількох рівнях і пристосовано до потреб і вимог слухачів. Програмою університету передбачено вивчення чотирьох іноземних мов.

У сучасних умовах у Польщі функціонують 22 університети третього віку, а в останні роки в країні взято курс на створення Федерації польських університетів третього віку. Є. Халіцький виокремлює такі провідні освітні цілі діяльності

університетів: попередження старості; подолання негативних ознак старіння за допомогою пропаганди психічної та фізичної активності; задоволення бажання слухачів в оволодінні новими знаннями. і поглиблення наявних; підготовка людини до пенсії. В університетах для людей літнього віку проводяться семінари з психології та філософії життя, встановлення контактів з іншими людьми; залучення до різних видів суспільної активності та діяльності у громаді. Слухачі університетів вчать під девізом: «Працюючи для себе, стань корисним для інших», вони беруть участь у громадських акціях допомоги інвалідам, у групах взаємодопомоги²²⁰.

В Італії функціонують понад 150 університетів третього віку. Їх діяльність, в основному, носить академічний характер, хоча не всі з них працюють на базі традиційних університетів. Іспанія має близько 100 університетів третього віку і проекти, які забезпечують освітні та соціальні заходи для бідних верств населення. Принаймні шість із них працюють на базі традиційних університетів.

Особливістю північноамериканської франкомовної моделі є: академічний характер діяльності; використання матеріально-технічної бази і ресурсів класичних університетів; різноманітність спецкурсів, освітніх програм з отриманням або без отримання сертифікатів.

Північноамериканська франкомовна модель базується на тісному зв'язку з університетами, але щоденне управління заходами знаходиться в руках студентів. За своєю суттю ця модель є близькою до французької, але включає в себе різноманітні освітні програми і турботу про найбільш знедолених і вразливих верств населення літніх людей²²¹.

Китайська модель характеризується спрямованістю на збереження і розвиток громадянської і культурної консолідації, філософської рефлексії і фізичної гармонії, забезпечення можливостей відвідування різноманітних курсів (з

²²⁰ Халицьки Е. Обучающая геронтология [Электронный ресурс] / Е. Халицкий; перевод с польск. Татьяны Шадриной. – М.: Общество «Знание России», 2000. – 256 с. – Режим доступа: <http://www.znaniye.org>. – Загл. с экрана.

²²¹ Formosa M. Universities of the Third Age: A Rationale for Transformative Education in Later Life [Electronic resource] / Marvin Formosa // Journal of Transformative Education. – 2011. – Mode of access: <http://jtd.sagepub.com/content/8/3/197>. – Title from the screen.

геронтології, психології, основ здоров'я, гігієни, політології, поезії, театрального мистецтва) та спеціалізованих факультативів (з філософської рефлексії, тілесної гармонію, китайської каліграфії, живопису, фотографію, танці, кулінарію, садівництво, спорт та ін.). Китайські університети третього віку тісно співпрацюють з рекреаційними центрами і використовують їх ресурси (спортивну, медичну базу, соціальні їдальні, технології роботи, тощо).

Вважаємо за доцільне більш детально зупинитися на аналізі британської моделі діяльності університетів третього віку, яка у міжнародній практиці визнана однією з найбільш демократичних і доступних. Як свідчить аналіз опрацьованих нами джерел, британська модель набула масового поширення у Великій Британії та багатьох англійських країнах (Австралії, Болівії, Бразилії, Еквадорі, Парагваї та інших). Домінантною концепцією британської моделі організації і функціонування університетів третього віку є самоорганізація, самофінансування, взаємодопомога у навчанні практично без підтримки або за мінімальною підтримки з боку зовнішніх ресурсів²²².

З'ясовано, що у сучасних умовах університети третього віку у Великій Британії є найбільш масовими об'єднаннями людей літнього віку: у 2016 році в Англії, Шотландії і Уельсі офіційно зареєстровано 1 010 університетів, які налічують 385 029 членів. Мережа університетів третього віку продовжує швидко розширюватися. В середньому щороку у Великій Британії відкриваються близько 50 нових університетів третього віку.

Основна мета діяльності університетів третього віку Великої Британії полягає у підвищенні рівня освіченості британського суспільства; у створенні закладів для стимулювання й організації навчання людей літнього віку заради їх власного задоволення; у допомозі людям літнього віку в ефективному використанні вільного від роботи часу і розробці ефективних способів досягнення самореалізації; у забезпеченні людей літнього віку ресурсами, необхідними для розвитку і поглиблення їх інтелектуального, культурного та творчого життя; у

²²² Swindell R. An International Perspective of the University of the Third Age [Electronic resource] / R. Swindell, J. Thompson – 2015. – Mode of access: <http://worldu3a.org/resources/u3a-worldwide.htm>. – Title from the screen.

проведенні досліджень процесів старіння британського суспільства і розробці сучасних технологій попередження цього процесу. Основою формою діяльності університетів третього віку є функціонування груп за інтересами, які формуються за умови наявності двох і більше осіб, зацікавлених у певній тематиці.

Університети третього віку у Великій Британії у своїй діяльності керуються такими основними принципами: принципом П. Ласлетта, принципом третього віку, принципом самоорганізації навчання, принципом взаємодопомоги, принципом особистого вибору доцільності змісту і форм навчання.

У процесі дослідження з'ясовано, що у Великій Британії створено національний орган, який представляє усі університети третього віку Великої Британії на національному та міжнародному рівнях – Траст університетів третього віку. Мета діяльності Трасту полягає у розвитку нових університетів третього віку та забезпеченні існуючих освітньою та адміністративною підтримкою. Очолює траст опікунська Рада (Національний виконавчий комітет (НВК)), що складається з чотирьох обраних менеджерів (голови, двох заступників, керуючого фінансами) і дванадцятьох регіональних керуючих, котрі обираються університетами третього віку в межах географічного регіону (адміністративних регіонів в Англії, графств Північної Ірландії і Шотландії та Уельсу). Члени Ради директорів та Національного виконавчого комітету управляють Трастом відповідно до його Статуту та угоди. У складі національного виконавчого комітету функціонують підкомітети з освіти, розвитку, фінансових питань і наукових досліджень.

Провідними концепціями функціонування університетів третього віку у Великій Британії є організаційна і фінансова незалежність, самоорганізація, самофінансування, взаємодопомога у навчанні; відсутність академічних стандартів, пізнавально-розвивальний характер освітньої діяльності, опора на запити, бажання та зацікавленість членів університету.

Університети третього віку у Великій Британії є функціонально незалежними організаціями, що самі відповідають за свою діяльність і фінанси, але як члени Трасту вони зобов'язані діяти в рамках його основних принципів і правил.

Провідною формою самоврядування університетів третього віку у Великій Британії є загальні щомісячні збори.

У процесі дослідження з'ясовано, що кожен університет третього віку у Великій Британії є унікальним і відображає запити й бажання своїх членів. Тому університети третього віку у Великій Британії характеризуються різноманітністю за напрямками діяльності, освітніми програмами та кількістю членів. Чисельність членів коливається від 20 до 20 000 і більше. Кожен університет третього віку знаходиться на самофінансуванні за рахунок членських внесків, розмір яких є надзвичайно низьким, що не викликає жодних заперечень чи утруднень з боку членів університету. Зовнішнє фінансування розглядається можливим лише за умови, якщо це не ставить під загрозу самостійність і незалежність університету. Членство в університетах третього віку у Великій Британії є відкритим для пенсіонерів та осіб, зайнятих неповний робочий день, незалежно від раси, релігії, політичних поглядів, рівня освіти чи кваліфікації.

З'ясовано, що основою формою діяльності університетів третього віку є функціонування груп за інтересами. Такі групи формуються за умови наявності двох і більше осіб, зацікавлених у спорідненій (чи спільній) тематиці. Вони можуть бути стаціонарними самофункціонуючими навчальними групами або групами, які «ведуть» експерти; групи можуть функціонувати в он-лайн режимі.

Аналіз досвіду діяльності груп за інтересами свідчить про дивовижну широту спрямувань: від наукових і технічних досліджень, культурології, геології, валеології, фізики, біології, медицини, різних напрямів історії (країн світу, міст, поселень, будинків, родоводу, історичних постатей), проблем формування сучасного клімату, виникнення і попередження явища глобального потепління до розвитку практичних вмінь і навичок з кулінарії, садівництва, квітникарства, тощо. Протягом останніх років значного поширення набули групи з вивчення іноземних мов, що пов'язано з розширенням можливостей людей літнього віку подорожувати, та групи оволодінням знаннями й формуванням навичок гармонійного й здорового способу життя, основ здорового харчування, фізичної активності (активної ходьби, прогулянок, плавання, гри в теніс, баскетбол,

волейбол, футбол, аеробіки, фізичних вправ, пішохідні й велопогулянки, туристичні походи, ходьба на лижах, катання на велосипедах, екскурсії та ознайомлювальні поїздки по країні й за кордоном).

Аналіз досвіду роботи університетів третього віку у Великій Британії свідчить про те, що в цій країні використовуються і схвалюються до використання усі форми й методи роботи, які обирають самі члени університету. На основі опрацьованих нами джерел й аналізу досвіду роботи університетів третього віку засвідчуємо, що в групах за інтересами найбільш поширеними є такі форми роботи: регулярні планові зустрічі членів групи за інтересами, лекції, семінари, дискусії, дебати, відеопрезентації, походи, прогулянки, експедиції, подорожі, пішохідні й велопогулянки, ходьба на лижах, катання на велосипедах, екскурсії (різного спрямування), ознайомлювальні поїздки по країні й за кордоном, походи в кінотеатри, музеї, театри, картинні галереї ігри, спортивні заняття (теніс, стрільба з лука), творчі майстерні, тематичні майстер-класи, робота з архівними чи літературними джерелами, іншими матеріалами, навчання гри на музичних інструментах, навчання танців, тощо). У сучасних умовах у Великій Британії набули поширення проекти спільного навчання.

У Великій Британії значна увага приділяється ресурсній і організаційно-методичній підтримці діяльності груп за інтересами та їх керівників. Важливим ресурсом діяльності університетів третього віку є: видання, що пропонуються в он-лайн режимі міжнародною асоціацією університетів третього віку, а саме: газети «Новини третього віку» («Third Age News») і «Sources» («Джерела»), які видаються тричі на рік з безкоштовним примірником для кожного члена університетів; послуги публічних місцевих бібліотек, спеціалізованих місцевих чи регіональних асоціацій, таких, наприклад, як місцеві асоціації з історії, асоціації сімейної історії, музеїв, архівів, які, у разі потреби, надають університетам необхідну інформацію, лекторів, консультантів); ресурси місцевих університетів (аудиторний фонд, спортивні зали, університетські і публічні бібліотеки). У Великій Британії створено національну мережу університетів третього віку, яка об'єднує членів за спільними інтересами а також організовує семінари і майстер-

класи. Провідна особливість функціонування університетів третього у Великій Британії полягає у тому, що вони є добровільними об'єднаннями людей літнього віку – членів громади за місцем проживання, які об'єдналися з метою займатися різноманітною освітньою, творчою, дозвіллевою і оздоровчою діяльністю.

Домінантною концепцією організації і функціонування університетів третього віку у Великій Британії є самоорганізація, самофінансування, взаємодопомога у навчанні. Британські університети третього віку не акцентують увагу на академічних стандартах, вони дотримуються позиції, що освітня діяльність в університетах третього віку має носити пізнавальний характер, базуватися виключно на запитах і зацікавленості членів університету і приносити їм задоволення. Університети третього віку у цій країні організаційно і фінансово є незалежними.

Культурогібридна модель характеризується поєднанням ознак французької та британської моделей.

Певну цікавість для України має досвід Австрії, яка розробила власну модель діяльності університетів третього віку, відмінну від французької чи британської моделей. Австрійські університети третього віку передбачають отримання кваліфікації студентами літнього віку, що навчаються за звичайною академічною програмою. Вони, фактично є членами Асоціації студентів літнього віку. Ці Асоціації виступають за права людей похилого віку в університетах і їх представники присутні на засіданнях Сенату.

Отже, аналіз опрацьованих нами матеріалів дає змогу узагальнити, що у міжнародній практиці ідея залучення людей літнього віку до неформальної освіти набула значного поширення. У ХХ столітті особливого поширення набула концепція освіти людей літнього віку в університетах третього віку, які функціонують як освітні установи, соціально-культурні чи дозвіллеві центри і виконують значну роль у стимулюванні людей літнього віку до активної життєдіяльності через залучення їх до оволодіння новими знаннями, обміну життєвим досвідом, формування нових чи вдосконалення наявних вмінь і навичок, спілкування й організацію змістовного дозвілля.

Університети третього віку в міжнародній практиці різняться організацією їх діяльності, рівнем зв'язку з базовими традиційними вищими навчальними закладами, змістом і видами пропонованих освітніх програм, формами організації освітньої діяльності, формами участі членів університету третього віку в їх організації і функціонуванні.

Протягом останніх десятиліть набули поширення численні як масштабні, так і короткотривалі проекти, спрямовані на розширення освітніх можливостей людей літнього віку. Серед них особливої уваги і схвалення заслуговують проекти, пов'язані із навчанням людей літнього віку, які не виходять з дому або перебувають у денних стаціонарах, геріатричних центрах і будинках для людей з обмеженими функціональними можливостями та особливими потребами.

Вивчення міжнародного досвіду залучення людей літнього віку до неформальної освіти сприяє визначенню стратегії і реалізації різноманітних аспектів освіти людей літнього віку в Україні. Так, на основі аналізу міжнародного досвіду діяльності університетів третього віку нами здійснено спробу виявити прогресивні ідеї, які заслуговують імплементації в Україні (розширення трактування концептуальних основ функціонування університетів третього віку та мети їх діяльності; забезпечення суб'єктної позиції громад за місцем проживання та людей літнього віку у їх відкритті, організації діяльності та ресурсно-методичній підтримці; відповідність принципів, змісту, форм і методів діяльності університетів третього віку потребам, запитам, побажанням і прагненням людей літнього віку; забезпечення варіативності освітніх програм, форм і методів роботи; удосконалення навчально-методичного, ресурсного і фінансового забезпечення та доступності навчання).

3.3. Соціальна підтримка військовослужбовців Збройних Сил як важливий напрям соціальної політики у США

У період складних змін в Україні, зумовлених окупацією Російською Федерацією Криму, військовими діями на Донбасі, численними внутрішніми протиріччями, складним реформуванням багатьох галузей господарства, надзвичайно важливими стали реалізація державних соціальних гарантій, надання медико-психологічних, оздоровчих, інформаційно-правових послуг, соціальні захист і допомога вразливим категоріям населення, до яких, насамперед, відносимо військовослужбовців-учасників антитерористичної операції (від 30 квітня 2018 року – операції об'єднаних сил), членів їх сімей та сімей загиблих військовослужбовців. Згідно офіційної статистики, за період проведення антитерористичної операції/операції об'єднаних сил, її учасниками стали понад півмільйона українців, близько 346 тис. з яких набули статусу учасника бойових дій та потребують належної уваги до себе з боку держави та суспільства²²³. В умовах постійного зростання числа громадян означених категорій проведення комплексу заходів з відновлювального лікування і подальшої соціальної інтеграції військовослужбовців-ветеранів антитерористичної операції / операції об'єднаних сил в суспільство є одним із пріоритетних напрямів соціальної політики нашої держави²²⁴.

Відповідно до Конституції України, основні засади державної політики у сфері соціальної підтримки військовослужбовців визначено Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», який встановлює єдину систему їх соціального та правового захисту, надаючи означеним категоріям комплекс гарантій. Протягом останніх років в дію введено також ряд Законів України («Про військовий обов'язок і військову службу», «Про

²²³ Інформація Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції щодо надання статусу учасника бойових дій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsvv.gov.ua/dostup-do-publichnoji-informatsiji/informatsiya-schodopadannya-statusu-uchasnyka-bojovyh-dij.html>. – Назва з екрану.

²²⁴ Кокун О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Остапчук В.В. Психологічна робота з військовослужбовцями-учасниками АТО на етапі відновлення: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2017. – 282 с. – С. 7.

оборону України, «Про Збройні Сили України», «Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб», «Про ратифікацію Угоди про взаємне визнання пільг і гарантій для учасників та інвалідів Великої Вітчизняної війни, учасників бойових дій на території інших держав, сімей загиблих військовослужбовців», «Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни» тощо), Постанов Кабінету Міністрів України («Про погодження реорганізації територіальних органів Державної служби у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції», «Деякі питання соціального захисту ветеранів війни та членів їх сімей», «Про порядок надання пільг, передбачених Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про затвердження Порядку використання коштів передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції», «Про збільшення розмірів пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» тощо), а також Указ Президента України «Про підтримку розвитку системи спортивної реабілітації учасників бойових дій, які брали участь в антитерористичній операції, у заходах із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях»²²⁵.

Варто зазначити, що з метою реалізації державної політики у сфері соціальної підтримки військовослужбовців-ветеранів війни та учасників антитерористичної операції/операції об'єднаних сил, зокрема щодо «забезпечення їх адаптації та психологічної реабілітації, забезпечення санаторно-курортним лікуванням, технічними та іншими засобами реабілітації, забезпечення житлом ветеранів війни, надання їм освітніх послуг, соціальної та професійної адаптації

²²⁵ Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>. – Назва з екрану.

військовослужбовців, які звільняються з військової служби, інших учасників антитерористичної операції та осіб, звільнених з військової служби, організації їх поховання»²²⁶ створено Державну службу України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції. Окрім цієї служби в Україні засновано ряд громадських організацій (Всеукраїнська організація інвалідів війни, Збройних сил та учасників бойових дій; Громадська спілка «Вища координаційна рада у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції» та ін.), об'єднань волонтерів (Громадська спілка «Всеукраїнське об'єднання учасників бойових дій та волонтерів АТО» та ін.), діяльність яких також спрямована на надання допомоги військовослужбовцям-учасникам бойових дій та їх сім'ям.

Відрядно, що протягом останніх років значно посилюється інтерес науковців до проблеми соціальної підтримки військовослужбовців і членів їх родин. Так, соціальні стандарти НАТО та проблеми їх сумісності зі стандартами Збройних Сил України вивчав О. Нестеров. Зарубіжний досвід надання соціальних гарантій військовослужбовцям та членам їх сімей аналізував С. Корольов, механізми соціально-правового захисту означених категорій громадян описав у своїх працях І. Дацюк. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту військовослужбовців досліджував О. Шкуропацький. Можливості організації і здійснення ефективної реабілітації учасників бойових дій описані в монографії Ю. Бриндікова. Проте, незважаючи на таку посилену увагу до військовослужбовців Збройних Сил з боку держави та громадськості, не вирішеними сьогодні все ж залишається ціла низка питань щодо їх соціальної підтримки, захисту та реабілітації. Це пояснюється, насамперед, відсутністю в Україні належного досвіду соціальної роботи з військовослужбовцями та їх сім'ями, сім'ями загиблих військовослужбовців, а також недостатньою професійною компетентністю фахівців, які могли б належним чином виконувати цю роботу.

²²⁶ Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції» (від 11 серпня 2014 р. № 326) [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://dsvv.gov.ua/pro-derzhavnu-sluzhbu/osnovni-zavdannya-ta-normativno-pravovi-zasady.html>. – Назва з екрану.

Світова практика доводить: військовослужбовці, чії спеціалізовані професійні обов'язки зумовлюють особливий ряд прав і виключні засоби захисту, складають особливу спільноту громадян. Адже за своєю суттю військова служба має певні характерні особливості, а саме: наявність ризику для життя; чітка регламентація професійної діяльності, поведінки та побуту; можливість застосування насильства (іноді – з використанням зброї) при виконанні закріплених законом функцій; певні обмеження у особистих, громадянських, політичних та соціально-економічних правах; відсутність звичних умов життя; звуження кола людей, з якими спілкується військовослужбовець і його сім'я. Специфіка праці військовослужбовця формує у нього такі соціально-типові якості, характерні для військової професії, як: законслухняність, виконавчість, мужність, відповідальність, дисциплінованість тощо. Означені якості набувають характеру духовно-моральних зразків, цінностей, норм, що формують так звану військову субкультуру. Особливості професійної діяльності військовослужбовців, наявність тих чи інших особистісних якостей накладають відбиток і на життєдіяльність їхніх сімей²²⁷.

В Україні права та обов'язки військовослужбовців і їх сімей окреслені у затверджених законом Статутах Збройних Сил України – зведеннях законів військової служби, на основі яких проходять повсякденне життя, виховання, навчання, бойова діяльність військ; у яких роз'яснюється порядок проходження військової служби, виділяються морально-бойові якості, якими повинен володіти військовослужбовець, щоб бути надійним і вмілим захисником Батьківщини²²⁸. Так, згідно Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України, військовослужбовець є захисником своєї Батьківщини. Він особисто відповідає за захист і недоторканність держави, повинен неухильно дотримуватися Конституції і Законів України та Військової присяги; бути дисциплінованим, чесним,

²²⁷ Олексюк Н. С. Соціально-педагогічна робота з сім'ями військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил України [монографія] / Н. С. Олексюк – Київ : Видавничий дім «Слово», 2011. – 304с. – С. 21.

²²⁸ Басараб С. Обличчям до військових / С. Басараб // Військо України. – 2015. – Березень, 16. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://viysko.com.ua/journal-online/obly-chchycham-dovijjs-kovy-h/> – Назва з екрану.

хоробрим, дорожити честю і славою Збройних Сил, своєї військової частини і гідністю свого військового звання²²⁹. Проте за результатами аналізу затверджених у Статутах норм щодо дотримання у війську прав людини виявлено, що така норма не зафіксована. Отже, до військовослужбовця Збройних Сил, як до захисника Вітчизни та представника специфічного виду професії, ставляться досить серйозні вимоги, хоча поряд з цим простежується відсутність будь-яких зобов'язань з боку держави щодо дотримання його громадянських та особистих прав і свобод. Водночас викликає тривогу стан забезпечення, насамперед, права військовослужбовців Збройних Сил України на життя та здоров'я, честь й гідність, особисту недоторканність та безпеку²³⁰.

Відродно, що в багатьох державах накопичений великий досвід створення і функціонування систем захисту соціальних прав й свобод військовослужбовців (у тому числі – ветеранів, учасників бойових дій) та їхніх сімей, надання їм необхідної допомоги, що, однаковою мірою, є значимим як для цих категорій, так і для військових інституцій, для яких турбота про військовослужбовців є обов'язком. Саме тому, на наш погляд, доречним сьогодні є всебічний аналіз цього досвіду з метою запозичення найоптимальніших в умовах нашої країни досягнень і уникнення можливих помилок.

Особливу цікавість викликає зміст соціальної підтримки військовослужбовців і членів їх сімей у США як країні з найбільшою практикою в означеній сфері. Соціальне забезпечення військовослужбовців Збройних Сил США займає неабияке місце в системі організації їх дієвої та ефективної структури й функціональності. Слід зазначити, що американці досить значну увагу приділяють забезпеченню військових, тому система соціальної підтримки й захисту військових, ветеранів і членів їх сімей у США є досить налагодженою та ефективною.

²²⁹ Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show>. – Назва з екрану.

²³⁰ Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні: Доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ombudsman.kiev.ua>. – Назва з екрану.

Важливо, що окремого закону, який регулює соціальну підтримку військовослужбовців в США немає. Загальні положення про соціально-правовий статус військовослужбовців Збройних Сил США викладені у частині 2 «Особовий склад» підзаголовку А «Загальне військове право» заголовку 10 «Збройні Сили» Кодексу законів США. Законодавство США, що деталізується, регулюється статутами, настановами й іншими нормативно-правовими актами, закріплює роль і місце Збройних Сил у суспільстві й соціально-правове становище військовослужбовців та членів їх сімей, включаючи їхні права на: медичне забезпечення та охорону здоров'я; відшкодування шкоди, заподіяної військовослужбовцю або його власності при виконанні ним службових обов'язків; пенсійне забезпечення тощо. Усі права військовослужбовців і членів їхніх сімей об'єднано у законодавстві США у три основні категорії: рівний захист зі сторони закону, належна правова процедура та свобода самовираження. Права військовослужбовця в межах кожної з трьох категорій розкривають спеціалізовані правові акти²³¹.

Права військових США захищаються Єдиним кодексом військової юстиції. Крім судового захисту в США діє військово-юридична служба Збройних Сил, яка являє собою складну систему взаємозалежних органів військової юстиції, призначену для розв'язання задач щодо правового забезпечення діяльності командирів усіх рангів, штабів, служб й інших зацікавлених осіб відповідно до вимог військового законодавства, внутрішнього законодавства США, норм міжнародного права. Військово-юридична служба дозволяє забезпечити надійний правовий захист військовослужбовців, цивільних службовців у Збройних Силах і членів їхніх родин.

Для вирішення питань інформування про права та привілеї військовослужбовців Збройних Сил США, їхніх соціального забезпечення і захисту, адаптації до цивільного життя функціонує Міністерство у справах ветеранів військової служби США. Воно є органом виконавчої влади, який в

²³¹ Горбенко С. В. Досвід адаптації військовослужбовців до цивільного життя в США / С. В. Горбенко, В. В. Хома, Г. В. Шпанчук // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних сил. – 2014. – Вип. 2. – С. 42–44. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZKhUPS_2014_2_11. – Назва з екрану.

межах своєї компетенції спільно з Міністерством оборони й Міністерством охорони здоров'я та соціального забезпечення США діє у сфері соціального захисту ветеранів військової служби, членів їхніх родин та осіб, які перебувають на їх утриманні (у тому числі загиблих військовослужбовців). До складу Міністерства входять такі основні департаменти/адміністрації: Адміністрація з питань медичного забезпечення; Адміністрація з питань пільг та привілеїв; Адміністрація у похоронних справах та з питань утримання місць поховання ветеранів військової служби. У структурі Міністерства діють також апарати заступників і помічників міністра з наступних питань: фінансів й планування; інформаційних ресурсів і менеджменту; кадрової політики та адміністративних питань; зв'язків з ветеранами; координації соціальних програм, закупівель й споруджень; зв'язків з Конгресом та громадськістю, а також низка інших адміністративних підрозділів, які сприяють вирішенню питань забезпечення ветеранів військової служби, у тому числі: генеральної інспекції; бюджетно-фінансової служби; матеріально-технічні та логістичні; зв'язків з комерційними структурами; юридичних питань; розгляду скарг і заяв; безпеки й захисту тощо. У рамках своїх повноважень Міністерство веде базу даних громадян США, які проходили військову службу у Збройних Силах держави у воєнний час, або які брали участь у збройних конфліктах, включаючи ветеранів, що проживають поза межами США. За офіційними даними, послугами Міністерства користуються або мають право користуватися близько 25 млн. ветеранів військової служби, а також більш ніж 30 млн. членів їхніх родин та утриманців²³².

Відрядно, що з 1 січня 2019 року в нашій країні також розпочне роботу Міністерство у справах ветеранів. Міністерство створюється на базі Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції як центральний орган виконавчої влади для забезпечення формування та реалізації державної політики у сфері соціального захисту ветеранів війни та учасників бойових дій. Необхідність створення Міністерства зумовлюється

²³² Social worker in the U. S. Army [Electronic resource] // U. S. Army. – Mode of access: <http://www.goarmy.com/careers-andjobs/amedd-categories/medical-service-corps-jobs/socialworker.html>. – Title from the screen.

насамперед тим, що сьогодні функції з надання пільг та забезпечення соціальних гарантій військовослужбовцям-учасникам антитерористичної операції/операції об'єднаних сил, ветеранам, членам їх сімей і сімей загиблих військовослужбовців, виконують понад двадцять міністерств, а це, в свою чергу, часто спричинює їх несвоєчасність і низьку якість²³³.

На основі аналізу наукової літератури визначено такі рівні соціальної підтримки військовослужбовців та членів їх сімей, як:

1) державний, регіональний, місцевий (система правових, організаційних, економічних, інформаційних та освітніх заходів, які застосовуються органами управління щодо забезпечення умов для формування та діяльності системи закладів соціальної реабілітації різної відомчої підпорядкованості та різних форм власності, а саме: створення законодавчої бази, що становить правове поле реабілітаційної діяльності; визначення напрямів підготовки фахівців соціальної реабілітації; створення економічних умов для підприємницької та комерційної діяльності у сфері реабілітаційної діяльності; розробку положень про порядок надання реабілітаційних послуг різним категоріям військовослужбовців ЗСУ та членам їх сімей; координацію діяльності системи закладів соціальної реабілітації різної відомчої підпорядкованості та різних форм власності; надання приміщень для закладів соціальної реабілітації);

2) груповий та індивідуальний (технології або система форм, методів, прийомів й засобів, які застосовуються фахівцями для відновлення втрачених або формування раніше не набутих військовослужбовцями та членами їх сімей навичок і умінь формування необхідних соціальних відносин, виконання соціальних функцій та ролей)²³⁴.

Важливою особливістю соціальної підтримки військовослужбовців у США є їх постійне стимулювання, яке можна умовно розділити на пряме та непряме. Пряме стимулювання військовослужбовців являє собою суто фінансові методи –

²³³ Міністерство у справах ветеранів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2540516-ministerstvo-u-spravah-veteraniv-rekomendacii-peredbacaut-pat-reform.html>. – Назва з екрану.

²³⁴ Зверева І. Д. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / За заг. ред. проф. І. Д. Зверевої. – Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. – С. 169–171.

різного роду виплати Міністерства оборони США особовому складу (грошове забезпечення, податкові пільги). Непряме стимулювання (економічні методи) складається з видатків на ресурси, які використовуються під час виконання професійних обов'язків, навчання, розміщення та забезпечення особового складу (медичне обслуговування, індивідуальна освіта, створення оптимальних умов проживання на військових базах), а також забезпечення особистих немайнових прав, яких не мають цивільні працівники²³⁵.

Таким чином, стан соціальної підтримки військовослужбовців Збройних Сил США дозволяє постійно забезпечувати необхідні кількісні та якісні показники укомплектованості особовим складом. При цьому лави Збройних Сил поповнюються розвинені в інтелектуальному та фізичному плані громадяни, для яких військова служба є не тимчасовою формою працевлаштування, а свідомим професійним вибором, що дійсно направлений на повноцінне та якісне виконання службових обов'язків²³⁶. Ураховуючи високий рівень розвитку економіки США, є підстави вважати, що їхня система соціальної підтримки військовослужбовців не є обмеженою умовними рамками та має тенденцію до постійного удосконалення та оновлення згідно вимог часу.

Аналіз досвіду адаптації військовослужбовців, які перебувають на дійсній військовій службі, до цивільного життя в США засвідчує, що усі військовослужбовці США, які звільняються із лав Збройних Сил мають право на адаптацію до цивільного життя протягом 180 днів до звільнення в запас або у відставку. Це право не залежить від вислуги років на військовій службі. Причому консультації з приводу звільнення можуть проводитися протягом року до звільнення для тих, хто звільняється без права на пенсію, та на протязі двох років для тих, хто звільняється на пенсію.

Під час консультацій американським військовослужбовцям пропонується заздалегідь скласти індивідуальний план власної адаптації до цивільного життя.

²³⁵ Нестеров О.О. Соціальні стандарти НАТО та проблеми сумісності Збройних Сил України / О.О. Нестеров // Стратегічна панорама. – 2005. – № 1. – С. 145.

²³⁶ Даник В. Г., Говоруха В. В. Парадигма несилової складової в механізмах забезпечення національної безпеки держави / В. Г. Даник, В. В. Говоруха // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2006. – №3 (30). – С. 311–325.

План являє собою перелік дій для вдалого повернення до цивільного життя, що ґрунтується на унікальних знаннях, вміннях, досвіді та можливостях конкретного військовослужбовця. Форма індивідуального плану є довільною, оскільки він створюється військовослужбовцем для самого себе. У складанні плану військовим допомагають спеціальні консультанти, які діють відповідно до державної програми підтримки адаптації військовослужбовців до цивільного життя. Індивідуальний план адаптації до цивільного життя подається за 180 днів до дати звільнення до консультантів так званої служби адаптації військовослужбовців. Консультанти починають допомагати в розробці оцінки індивідуальних потреб, визначають корисні ресурси, пропонують негайну та тривалу кар'єрну підтримку, направляють до представників інших служб або установ при необхідності додаткової підтримки. Консультанти вимагають максимальної участі військовослужбовців та членів їх сімей у процесі створення індивідуального плану адаптації до цивільного життя.²³⁷

Цікавим, на наш погляд, є також досвід соціальної підтримки військовослужбовців, які звільнилися з лав Збройних Сил США. В країні діє перехідна програма допомоги такій частині військових. Скористатися нею можуть військовослужбовці всіх категорій незалежно від типу підписаного ними контракту. Програма передбачає: виплату спеціальної грошової допомоги після звільнення у запас, розмір якої залежить від звання та вислуги років; оплату переїзду звільненого військовослужбовця та членів його сім'ї до будь-якого міста США; безкоштовне медичне обслуговування звільнених військовослужбовців та членів їхніх сімей протягом 120 днів; безкоштовне лікування захворювань, одержаних під час служби, протягом року; виплату допомоги по безробіттю впродовж 26 тижнів; дозвіл безкоштовного проживання у державних житлових будинках звільненим військовослужбовцям та їхнім сім'ям протягом шести місяців; збереження за ними права купувати товари у військових магазинах. Окрім перелічених гарантій, програма сприяє пошуку роботи і надає пов'язані з

²³⁷ Social worker in the U. S. Army [Electronic resource] // U. S. Army. – Mode of access: <http://www.goarmy.com/careers-andjobs/amedd-categories/medical-service-corps-jobs/socialworker.html>. – Title from the screen.

цим послуги навіть протягом 10 років після звільнення військового зі служби. Окрім Міністерства у справах ветеранів до роботи в рамках програми залучаються інші Міністерства та урядові структури. Відповідно до чинного законодавства, американські громадяни, які прослужили на дійсній військовій службі не менше терміну, встановленого для курсу підготовки новобранця (180) та звільнені не з причини негідної поведінки, підпадають під категорію «ветеран» й отримують право на користування певними пільгами (для звільнених за інвалідністю мінімальні терміни служби не встановлюються), а саме на: допомогу в одержанні освіти; реалізацію програми професійної реабілітації; допомогу при працевлаштуванні; допомогу з безробіття; психотерапевтичну допомогу; допомогу за інвалідністю; здійснення на пільгових умовах медичного обслуговування, страхування життя, надання позик на будівництво житла, організацію поховань, інші послуги. Кількість пільг і соціальних гарантій залежить від типу контракту, терміну й місця служби, роду військ, завдань, які виконував військовослужбовець, його досягнень у службі, причини звільнення. Варто зазначити, що ветерани Збройних Сил США, які проходили дійсну військову службу тільки в мирний час, мають також право на отримання окремих пільг, які надаються учасникам воєн й збройних конфліктів²³⁸.

Оскільки на думку багатьох військовослужбовців США основною пільгою є їхнє право на безкоштовну освіту (при цьому під час навчання ветеран може отримувати стипендію в розмірі близько 1700 доларів; пільги надаються на 36 місяців навчання), то в кожному виді Збройних Сил США функціонує Офіс з питань освіти, через який реалізується право військовослужбовця на освіту чи професійну перепідготовку. З цією метою Офісами організуються семінари, які проводять фахівці Державної служби зайнятості, Служби підтримки військових сімей департаменту праці та штатні співробітники Центру ветеранів з питань зайнятості і працевлаштування. До програм семінарів включаються відомості про пільгові програми та способи подачі документів для участі в них, оцінка

²³⁸ Там само.

особистих якостей їх учасників, дослідження кар'єри, стратегія для ефективного пошуку роботи, інтерв'ю, розгляд пропозицій роботи, психологічна підтримка²³⁹.

Важливу роль у виборі напряму перепідготовки військовослужбовця відіграють професійно-технічні освітні консультації. Така допомога може включати тестування здібностей, професійні дослідження, вибір правильного типу навчальної програми для подальшого навчання та вибір освітніх і навчальних засобів, якими може скористатися військовослужбовець. Крім того військовослужбовець у вигіднішому положенні на ринку праці, адже держава надає податкову пільгу підприємству, яке бере на роботу ветерана. Варто зазначити, що для військовослужбовців, які втратили працездатність розроблені спеціальні програми. При втраті працездатності не менше, ніж на 50%, призначають пенсію. При цьому військовослужбовцю потрібно уважно ставитися до проходження медичної комісії наприкінці служби, на основі висновку якої потім призначають пенсію і визначають пільгову категорію²⁴⁰.

Одним із потужних засобів соціального захисту військовослужбовця після завершення служби виступає також механізм вихідної винагороди, тобто виплата певної суми грошей на організацію цивільного життя. В США така сума може сягати \$160 000. Треба визнати, що для військовослужбовця це може бути однією з вагомих причин для відповідальної служби, а для американського Міністерства оборони – інструментом формування його кар'єрної поведінки. За допомогою винагороди командування мотивує військового служити саме той час, протягом якого він є ефективним для армії, і підштовхує його звільнитись, якщо він перестав приносити необхідну користь армії за ті гроші, що виплачуються на його

²³⁹ Горбенко С. В. Досвід адаптації військовослужбовців до цивільного життя в США / С. В. Горбенко, В. В. Хома, Г. В. Шпанчук // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних сил. – 2014. – Вип. 2. – С. 42. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ZKhUPS_2014_2_11. – Назва з екрану.

²⁴⁰ Дацюк І. П. Порівняльний аналіз механізмів соціально-правового захисту військовослужбовців у розвинутих країнах світу / І. П. Дацюк // Державне будівництво. – 2007. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_2_48. – Назва з екрану.

утримання. Все це здійснюється через складний, але прозорий механізм нарахування вихідної винагороди²⁴¹.

На відміну від американського військовослужбовця, українські військові у разі звільнення в запас отримують право лише на один вид пенсії за вибором (у випадку якщо виникає право на декілька видів пенсійного забезпечення). До того ж таке право виникає лише після вислуги військовослужбовцем не менше 20 років. Що стосується перекваліфікації та допомоги у працевлаштуванні, то зазначені питання взагалі не регулюються та навіть не задекларовані в українському законодавстві. Внаслідок чого, особи, які проходили службу в Збройних Силах України, добровільно та сумлінно несли службу власній державі протягом 20 та більше років, права яких було обмежено через особливості військової служби, які виконували завдання пов'язані із ризиком для життя та здоров'я та зазнавали певних обмежень заради безпеки української держави, фактично після звільнення з військової служби потрапляють до категорії безробітних, а іноді ще й малозабезпечених осіб²⁴².

Потрібно зазначити, що у США існує також велика кількість програм, спрямованих на соціально-психологічну реабілітацію військовослужбовців, які брали участь у бойових діях та завершили службу в Збройних Силах. При тому, що психологічна реабілітація є доступною для кожного, оскільки здійснюється для усіх бажаючих на безоплатній основі (за статистикою близько 40% американських ветеранів звертаються за психологічною допомогою), в США рівень самогубств серед ветеранів все ще залишається доволі високим. Але хочемо зауважити, що військовим психологам тут легше працювати, ніж в Україні, оскільки клієнти звертаються до них лише добровільно, тобто ті, хто вмотивований лікуватися. Окрім того, в США діють спеціалізовані центри

²⁴¹ Шкуропацький О. І. Світовий досвід адміністративно-правового регулювання соціального захисту офіцерського складу Збройних Сил України / О. І. Шкуропацький // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Право. – 2016. – вип. 22. – С. 118–122. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPR_2016_22_30. – Назва з екрану.

²⁴² Олексюк Н. С. Соціально-педагогічна робота з сім'ями військовослужбовців в умовах реформування Збройних Сил України [монографія] / Н. С. Олексюк – Київ : Видавничий дім «Слово», 2011. – 304с. – С. 23.

психологічної реабілітації, в яких психологи, психотерапевти, соціальні працівники акумулюють досвід роботи з людьми, які страждають від посттравматичного стресового розладу²⁴³.

Що стосується України, то сьогодні у Міністерстві охорони здоров'я створено окремих відділ медичної реабілітації та паліативної медицини, який буде забезпечувати цей напрям роботи. Розробкою наукових програм, протоколів реабілітації, методичним керівництвом реабілітаційних закладів займаються дев'ять науково-дослідних установ, зокрема: Науково-дослідний інститут (далі – НДІ) реабілітації інвалідів Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова, Український НДІ медичної реабілітації та курортології (м. Одеса), Український НДІ соціальної і судової психіатрії та наркології (м. Київ); Український державний НДІ медико-соціальних проблем інвалідності. У вищих навчальних закладах і у закладах післядипломної освіти працюють профільні кафедри. Клінічну базу реабілітації становлять лікарні відновного лікування, обласні госпіталі інвалідів війни, фізіотерапевтичні лікарні та відомчі санаторно-курортні заклади. Створені і функціонують: Центр травматерапії «Повернення» (м. Київ), Центр соціально-психологічної адаптації (м. Харків), Консультативний центр Психологічної кризової служби (м. Суми), Консультативний центр (м. Запоріжжя), Програма соціально-психологічної адаптації (м. Дніпропетровськ), Центр реабілітації та адаптації (м. Черкаси), Центр психологічної адаптації (м. Луцьк), Центр психологічної допомоги учасникам АТО (м. Івано-Франківськ), Реабілітаційно-консультаційний центр (м. Кривий Ріг), Центр медико-психологічної реабілітації «КОМ-ПАС» (м. Кіровоград), Центр психологічної допомоги учасникам АТО та їх сім'ям (м. Хмельницький), Служба психологічно-соціального відновлення (м. Чернігів), Центр правової та психологічної допомоги учасникам АТО та членам їх родин (м. Вінниця).

Як зазначено у Порядку проведення психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції, «метою психологічної реабілітації

²⁴³ Ломакін Г. І. Соціально-психологічні складові соціальної роботи з учасниками бойових дій: методичний посібник / Г. І. Ломакін. – Харків: Оберіг, 2014. – 168 с. – С. 16.

військовослужбовців-учасників бойових дій є збереження або відновлення їхнього фізичного та психічного здоров'я, досягнення соціально-психологічного благополуччя, зниження частоти та тяжкості наслідків перенесених бойових психічних травм у формі гострих стресових реакцій, запобігання інвалідності, профілактика агресивної та саморуйнівної поведінки. Психологічна реабілітація передбачає надання послуг психологічної діагностики, просвіти та інформування, консультації, підтримки і супроводження, психотерапії та групової роботи»²⁴⁴.

На відміну від військових США, військовослужбовцям Збройних Сил України, членам їхніх сімей, сімей загиблих військовослужбовців, послуги з психологічної реабілітації надаються раз на рік за місцем проживання або в умовах стаціонару короткостроково, періодично чи довгостроково. Але, як і у американських воїнів, їх перелік визначається індивідуально для кожного отримувача послуг з урахуванням його потреб. Для отримання послуг військовослужбовець або члени його сім'ї звертаються із заявою до органу соціального захисту населення за місцем реєстрації або проживання та обирають суб'єкта надання послуг з оприлюдненого органами соціального захисту населення їх переліку та укладають тристоронній договір з надання відповідних послуг²⁴⁵. Проте часто психологічна реабілітація зводиться до того, що під час лікування в госпіталі чи під час відпочинку в санаторії психолог поспілкується з військовослужбовцем, інколи навіть незалежно від його бажання. Відрадно, що сьогодні у Збройних Силах України вже існують напрацювання з направлення військовослужбовців на психологічну реабілітацію за пілотними проектами, на різних етапах проходження служби як під час безпосередньої участі в антитерористичній операції/операції об'єднаних сил, так і у процесі виведення підрозділів на ротацию, чи під час проведення заходів з відновлення боєздатності. Для реалізації свого права на таку реабілітацію означені особи повинні звернутися

²⁴⁴ Порядок проведення психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://np.pl.ua/2018/01/pro-poryadok-otrymannya-psyholohichnoji-reabilitatsiji-uchasnykamy-antyterorystychnoji-operatsiji-darya-bryndak/> – Назва з екрану.

²⁴⁵ Потіха А. Соціально-психологічна та медична реабілітація учасників АТО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=858. – Назва з екрану.

до місцевих органів соціального захисту за місцем розташування військової частини чи підрозділу, у тому числі через командира (начальника) частини (підрозділу)²⁴⁶.

Говорячи у цілому про соціальну підтримку військовослужбовців у США, варто розглядати систему стосунків громадянин-держава загалом. Американське суспільство менш схильне до споживчого ставлення до держави, не вважаючи її зобов'язаною тобі чимось. Ветерани не звільнені від сплати податків, розмір державної пенсії є невеликий. Бажаним є страхування життя і здоров'я. Наприклад, військовослужбовець, відправляючись у гарячу точку, може застрахувати життя. Якщо він загине, його родина отримає відповідні страхові виплати. У випадку ж відсутності страхування, родина не отримає нічого²⁴⁷.

Родина українського військовослужбовця, в разі його загибелі, отримає від держави виплату в розмірі 609 тисяч гривень. Виплата є обов'язковою, оскільки система страхування життя військовослужбовця в Україні поки не функціонує. Є різниця також і у наданні учасникам бойових дій інших послуг та реалізації гарантій. Отримавши статус учасника бойових дій, ветеран Збройних Сил України має доступ до безкоштовного лікування (входить і право на безкоштовні послуги дантиста, у тому числі протезування зубів). Держава надає також безкоштовно земельну ділянку, безкоштовний проїзд, санаторно-курортне лікування та ін.

Поряд з цим хочемо відзначити, що в США на загальнодержавному рівні вирішене питання шанобливого ставлення до військовослужбовців, ветеранів Збройних Сил і їхніх родин, чого на жаль не скажеш про сучасну Україну. Маємо визнати відсутність сформованих загальних правил поведінки, якими б мали керуватись усі суб'єкти суспільних відносин у ставленні і спілкуванні з означеними категоріями громадян. Це основоположні принципи, які включали б в себе повагу, шанобливе ставлення, забезпечення гідних умов життя під час і після

²⁴⁶ Інформація щодо реалізації заходів з психологічної реабілітації учасників АТО та постраждалих учасників Революції Гідності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kadrovik.ua/novyny/informaciya-shchodo-realizaciyi-zahodiv-z-psyhologichnoyi-reabilitaciyi-uchasnykiv-ato>. – Назва з екрану.

²⁴⁷ Нестеров О.О. Соціальні стандарти НАТО та проблеми сумісності Збройних Сил України / О.О. Нестеров // Стратегічна панорама. – 2005. – № 1. – 244 с. – С. 145.

служби, рівних послуг. Саме тому вважаємо за доцільне виконавчим органам розробити концепцію державної стратегії щодо ветеранів, а також запровадити відповідну державну політику. Це сприяло б не лише удосконаленню соціальної підтримки військовослужбовців і членів їхніх сімей, сімей загиблих воїнів, але формувало б відповідну мотивацію до служби в рядах Збройних Сил України, сприяло б національно-патріотичному вихованню дітей та молоді.

Таким чином, практика США у сфері оборони доводить, що повага до фундаментальних прав і основоположних свобод військовослужбовців формує їх надійну позицію у суспільстві, а дотримання їхніх прав та прав членів їх сімей є індикатором їх значимості для держави в цілому. Адже чим більше держава вкладає у сферу оборони (у матеріальне забезпечення та обороноздатність, навчання та інвестиції у людський ресурс, підтримку бойового духу), тим надійнішою ця оборона є. Аналіз досвіду соціальної підтримки військовослужбовців у США свідчить про те, що соціальна адаптація має починатись задовго до звільнення у запас або у відставку, що: допоможе пришвидшити процес пристосування до цивільних умов, сприятиме поверненню до повноцінного життя, а також зменшить можливість виникнення дезадаптації на фоні невідповідності сучасним вимогам ринку праці. У цілому цей досвід містить багато позитивних і можливих для імплементації в Україні аспектів. Окрім схарактеризованих, до них відносимо, наприклад, формування єдиного в Україні реєстру військовослужбовців-ветеранів й створення дослідницького центру у справах ветеранів і членів їхніх сімей, сімей загиблих військовослужбовців, завданням якого стали б збір та аналітика даних щодо означених категорій населення й проблем, які у них виникають. Усе це, на наш погляд, сприятиме підвищенню загального престижу військової служби серед громадян держави; соціальній адаптації та поверненню до повноцінного життя учасників антитерористичної операції/операції об'єднаних сил та членів їх сімей, сімей загиблих військовослужбовців; впровадження ефективного механізму реалізації усіх видів соціальних гарантій, передбачених для них чинним законодавством України.

3.4. Особливості соціальної роботи у Скандинавських країнах в умовах глобалізації

Для кожного з етапів цивілізаційного розвитку суспільства існують конкретні характеристики будь-яких соціокультурних явищ, які розкривають якісну специфіку матеріальної, духовної, соціальної, політичної історії життя країни або декількох країн. Це положення стосується і Скандинавських країн, а в них – такого сучасного феномену як соціальна робота. Соціальна робота – динамічне соціальне явище, яке під впливом комплексу чинників змінювалося впродовж віків суспільного цивілізаційного поступу. У Швеції, Норвегії, Данії вона має свої історичні корені, особливості становлення, розвитку та сучасного функціонування, характеризується також спільними, об'єктивно зумовленими тенденціями в динаміці цього соціального явища.

Зробимо короткий історичний екскурс у становлення й розвиток соціальної роботи в Скандинавських країнах. Аналізуючи історичні витоки соціальної роботи, Л. Димитрова зазначає: «Кожне покоління вирішує проблеми допомоги бідним, хворим, самотнім. У людській історії простежуються певні етапи розвитку соціальної роботи, які змінюються залежно від зміни навколишнього середовища»²⁴⁸.

Характеризуючи історію Норвегії, К. Гелле підкреслює, що в середньовічному суспільстві індивід у розв'язанні життєвих проблем міг покладатися тільки на себе. Люди не відчували турботи держави. Церква відіграла більшу роль, ніж королівська влада. Окрім суто релігійних функцій, вона виконувала багато соціальних завдань, передовсім виявляючи турботу про бідних, хворих та немічних. Це відбувалося за допомогою спеціального податку на бідних, подаянь, будівництва шпиталів, догляду за хворими та утримання в

²⁴⁸ Соціальна робота : в 3 ч. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004. – Ч. 1 : Основи соціальної роботи / Н. Б. Бондаренко, І. М. Грига, Н. В. Кабаченко та ін.; за ред. Т. Семігіної та І. Григи. – 2004. – С. 34

церковних притулках тих, хто цього потребував. Церква займалася також просвітою народу, створюючи школи при соборах і монастирях²⁴⁹.

Поступово обов'язки надання допомоги тим, хто її потребував, щоразу більше покладалися на державу. Наприклад, у Данії до початку XVIII ст. турбота про бідних зводилася до дозволу їм просити подаяння. Цим міг користуватися лише той, хто став бідним не зі своєї вини, а внаслідок хвороби, старості, інвалідності. У 1708 р. прийнятим указом повністю заборонялося жебрацтво. Усі жебраки поділялися на три категорії: 1) ті, хто зовсім не міг прогодуватися власною працею; 2) діти-сироти; 3) ті, хто лише частково міг себе забезпечити²⁵⁰. На практиці в сільських приходах кожний із прихожан почергово брав на себе турботу про бідних, даючи їм якийсь одяг і що-небудь для обігріву. У містах вияв бідних і добровільний збір засобів для них входили до компетенції інспекцій у справах бідних. Згодом був прийнятий указ, за яким нужденні, що були здатні виконувати хоча яку-небудь роботу, скеровувалися в створені в багатьох місцях «робітничі будинки». З 1803 р. у кожному приході організовувалася комісія зі справ нужденних, яку очолював пастор. Допомогати йому мали декілька авторитетних селян, які регулярно з'ясовували потреби місцевих бідняків і можливості розподілу засобів допомоги. Гроші в комісію збиралися за рахунок добровільних пожертвувань, а коли їх було недостатньо, то – з усіх громадян²⁵¹.

У Норвегії між 1741 р. і 1790 р. кожна громада намагалася боротися з бідністю. Кожна парафія створювала свою раду представників із селянства, які мали відповідний вплив на адміністрацію. Місцеве самоврядування проіснувало до 1837 р. як установа для залагодження окремих індивідуальних вимог. У 1741 р. у Норвегії виданий декрет про забезпечення бідних в окрузі Алергюс²⁵².

У Швеції в середині XVIII ст. почали зміцнюватися такі два напрями форм допомоги нужденним: турбота про хворих і допомога бідним. Важливим

²⁴⁹ Гелле К. Історія Норвегії; [пер. з норв. Н. Іваничук, І. Сабор, М. Красавіна] / К. Гелле, С. Дюрвік, Р. Даніельсон. – Львів : Літопис, 2001. – С. 63.

²⁵⁰ Історія Данії; [пер. с дат.] / Палудан Х., Расмуссен К., Бондеруп Г. и др. – М. : Издательство «Весь мир», 2007. – С. 268.

²⁵¹ Там само. – С. 269.

²⁵² Історія Норвегії / отв. ред. А. Кан. – М. : Наука, 1980. – С.142.

рішенням уряду країни у 1847 р. було проголошення програми з допомоги бідним. У Законі «Про допомогу бідним» зазначалося, що кожне місто й кожна парафія зобов'язані годувати своїх бідних. Муніципальні реформи 1862 р. визнали допомогу бідним муніципальним об'єктом, а у 1866 р. у Стокгольмі відкрився «Союз відкритого благодійництва», основним завданням якого була допомога безробітним. Ці заходи відтворювали загальноєвропейську тенденцію, за якою в Європі розширювалися й урізноманітнювалися форми допомоги бідним, зміцнювалося поєднання державних і недержавних видів і напрямів опіки, що стало особливо характерним наприкінці XIX ст. У цей період відбувався історичний процес трансформації благодійності, зміцнення її статусу на суспільному та державному рівнях, створення більш чітких організаційних форм²⁵³.

У ході історичного розвитку (наприкінці XIX – поч. XX ст.) соціальна робота із благодійної діяльності поступово перетворилася на системну, організовану фахову діяльність. У ній почало діяти чимало спеціальних служб соціальної роботи (державних, приватних, громадських, релігійних), що сприяли розв'язанню наявних у житті людей різних проблем, які, на думку І. Миговича, були спричинені поганими взаємостосунками з оточенням, несприятливими умовами праці, погіршенням здоров'я, конфліктами у сім'ї, економічними труднощами, віковими змінами, фізичними особливостями, катастрофами природного та соціального походження²⁵⁴. За визнанням Т. Ганслі, важливу роль у розвитку соціальних служб у європейських країнах та збільшенню до них уваги відіграла друга половина XX ст. У поняттєвому апараті посіли чільне місце терміни «громадські служби», «соціальні служби», «персональні служби» та ін. Т. Ганслі²⁵⁵ наголошував на існуванні багатьох чинників, які сприяли цьому процесу: бідність, необхідність забезпечення трудової зайнятості населення,

²⁵³ Вейбулль Й. Коротка історія Швеції / Й. Вейбулль. – Стокгольм : Шведський інститут, 1998. – 163 с.

²⁵⁴ Мигович І. І. Теоретичні засади соціальної роботи : [навч. посіб.] / І. Мигович. – Ужгород : Говерла, 2007. – С.90.

²⁵⁵ Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки; [пер. з англ. О. Перепадя] / Т. Ганслі. – К. : Основи, 1995. – 237 с.

недбале та жорстоке ставлення до дітей, злочини, жертви катастроф, ненормальна або деструктивна поведінка, заміщення функцій сім'ї, утримання від шкідливої та заохочення бажаної поведінки. Він розкривав різні цільові, організаційно-змістові та методичні аспекти діяльності соціальних служб.

Історичні аспекти розвитку соціальної роботи та соціальних служб у країнах Скандинавії є предметом вивчення багатьох дослідників і дослідницьких проектів. В аналітичних матеріалах одного із таких досліджень, виконаного науковцями Данії, Норвегії, Швеції, Фінляндії констатувалося, що зародження соціальних служб у Скандинавії відбулося у другій половині XIX ст. Першопричиною відкриття служб було поширення бідності, особливо серед селян, які шукали колективних форм захисту на місцевому рівні. Упродовж останньої декади XIX ст. заклади для бідних поступово трансформувалися у будинки догляду за слабкими, хворими людьми похилого віку. У Данії у 80-х роках XIX ст. функціонувало 300 будинків такого типу, у Швеції ідеї створення таких установ розвинулися у 20-х роках XX ст. Поступово, завдяки зусиллям місцевих громад цих країн, їхня діяльність розширювалася. У Швеції в таких будинках (1950 р.) проживало до 32000 громадян у віці 65 років і старше, у Норвегії – 5% . На початку 50-х рр. XX ст. у названих країнах служби соціального догляду людей похилого віку почали діяти як служби допомоги на дому з наданням необхідних субсидій. Дитячі заклади денного догляду склалися з денних ясел і дитячих садків²⁵⁶.

Значне зростання впливу соціальних служб у країнах Скандинавії відбулося у 60-х роках XX ст., збільшувався кількісний склад працівників соціальних служб, їхня діяльність професіоналізувалась. Уряд посилив субсидування системи соціальних служб, зростає роль служб надання допомоги на дому. Вони були зобов'язані підтримувати домашній догляд людей похилого віку, осіб з особливими потребами та хворих. Це призвело до уповільнення зростання кількості будинків опіки. Скандинавські країни тримали першість з-поміж

²⁵⁶ Логвиненко Т. О. Організація роботи сімейних центрів у Скандинавських країнах / Т. О. Логвиненко // Теорія і практика - znaczenie badań naukowych : зб. наук. праць. – Ч. 3/2. – Люблін, 2013. – С. 28 – 32.

європейських держав щодо зменшення ліжок-місць у закладах для німічних людей похилого віку. Водночас були підвищені стандарти життя людей, яких доглядали на дому та їхніх близьких родичів. У названі роки система соціальної роботи вдосконалювалася на принципах побудови більш гуманного суспільства, реалізації громадянських прав і свобод. Особливо це виявилось у діяльності служб догляду за дітьми, хворими, людьми похилого віку та неповносправними. Водночас зі зростанням ролі жінок на ринку праці в різних видах трудової діяльності та органах влади розвивалися служби денної опіки дітей, захисту жінок-матерів. Соціальні служби з догляду стали доступними, універсальними²⁵⁷.

Отже, у ХХ ст. сформувалася певна модель соціальних служб, характерна для Скандинавських країн.

Сучасна соціальна робота у Швеції, Норвегії, Данії має багато спільних ознак, що зумовлені спорідненістю історичного розвитку та, головню, належністю до «держав загального добробуту». Аналіз наукових джерел, і безпосередне ознайомлення із соціальною роботою у Швеції дає можливість зробити висновок, що вона в цій країні здійснюється згідно з чинним законодавством. Основоположну роль відіграє Закон «Про соціальні служби», який був прийнятий у 1982 р. У наступні роки з метою вдосконалення та більшої відповідності вимогам життя Закон декілька разів переглядався, позбуваючись застарілих положень, оновлюючись і доповнюючись. Однак, водночас незмінними залишалися цілі та фундаментальні, демократичні принципи діяльності соціальних служб²⁵⁸. Згідно із Законом, за різні напрями соціальної роботи передбачена відповідальність певних міністерств. Вирішальну роль у повсякденній реалізації завдань соціальної роботи, її різнобічному спрямуванні та змісті відіграють органи місцевої влади (муніципалітети, ради), які здійснюють переважно фінансування (із деякими дотаціями з загальнодержавного бюджету) діяльності соціальних служб. У кожному з муніципалітетів за соціальне

²⁵⁷ Family centre in Nordic countries – a meeting point for children and families / A. Thyraug, F. Adolfsen, J. Ahnquist. – Copenhagen : Nordic Council Ministers, 2012. – 122 p. – P. 68.

²⁵⁸ Social Services Act 1981:5. – Stockholm : Ministry of Health and Social Affairs, 1981. – 26 p. – P. 18.

обслуговування відповідає комітет соціальної допомоги, який вибудовує свою діяльність у межах повноважень, наданих йому чинним законодавством. Закон встановлює відповідальність муніципальної влади за забезпечення гарантованої підтримки і допомоги всім жителям муніципалітету, які цього потребують. Важливим у Законі є положення, яким наголошується, що допомога має бути високої якості та здійснюватися групою фахівців із відповідною підготовкою та досвідом. Якщо рівень допомоги (якість послуг, лікування, поводження з клієнтом і ін.) не задовольняє особу, вона має право звертатися до представників влади місцевого муніципалітету або контролювальних органів, окружного адміністративного управління (департаменту, ради) з відповідною заявою. Шведський парламент прийняв рішення, що фінансова допомога (або соціальна безпека) може враховувати необхідність витрат на їжу, одяг і взуття, ігри та дозвілля (відпочинок), здоров'я та гігієнічні потреби, оплату телефону, телевізійну ліцензію, щоденні газети, товари широкого вжитку. Фінансова підтримка також передбачає покриття обґрунтованих витрат на житло, електроенергію, проїзд на місце праці, домашнє страхування тощо. Кожного року уряд встановлює офіційний рівень цих витрат, які застосовуються у всій країні; планує, на які кошти має право сім'я відповідно до національного стандарту. Якщо виникають спеціальні потреби, то соціальними службами ці суми можуть збільшуватися (наприклад, потреби медичного характеру) або, навпаки, зменшуватись²⁵⁹. У Законі визначаються групи людей, яким може надаватися допомога, а саме: діти і підлітки (молодь); люди з наркотичною й алкогольною залежністю; перестарілі громадяни; особи з функціональними обмеженнями; ті, хто доглядає за родичами; жертви злочинів. У кожному муніципалітеті діють різні соціальні служби, які планують свою діяльність, застосовуючи відповідні форми та засоби соціальної роботи. До державних соціальних служб входять: муніципальні служби догляду за дітьми віком від 1 до 6 років; муніципальні служби догляду за дітьми шкільного віку; служби допомоги вдома для людей похилого віку та людей із функціональними обмеженнями; спеціальне житло для

²⁵⁹ Social Services in Sweden – an overview 2003. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.sos.se/FULLTEXT/111/2003-111-1/Summary.htm>. – Title from the screen.

людей похилого віку – трудові будинки; спеціалізовані стаціонарні заклади для людей похилого віку; транспортні служби для людей похилого віку та людей із функціональними обмеженнями; служби для людей із проблемами психічного здоров'я; молодіжні консультації; родинні консультації, зокрема з правових питань; консультаційні та лікувальні служби для людей із різними видами uzалежнень²⁶⁰. У країні діє розгалужена мережа спеціалізованих закладів соціального обслуговування. До відносно самостійних належать: кризові центри для чоловіків; кризові центри для жінок; молодіжні центри переборення кризи; притулки для підлітків. Заклади, об'єднані в єдину службу, – це наркологічні служби, А-клініки, станції допомоги неповнолітнім, витверезники, інтернати-лікарні, інтернати-гуртожитки, опорні пункти-квартири, диспансери та ін. Активну участь у наданні соціальної допомоги населенню бере поштова служба, що пов'язано з особливостями заселення цієї доволі великої за площею країни. Сільські листоноші, пересуваючись закріпленими за ними ділянками на автомашинах, здійснюють роль з'єднувальної ланки між населенням і соціальними службами. Вони, виконуючи свої службові обов'язки та зустрічаючись із людьми, дізнаються про проблеми в їхньому житті, повідомляють про це соціальні служби, надають певні види соціальних послуг (якщо укладена відповідна угода між муніципалітетом і поштовим відділенням)²⁶¹.

Чимала увага законодавством Швеції приділяється соціальному захисту дітей та молоді. На розв'язання цієї важливої проблеми спрямовується Закон «Про соціальні служби» й Закон «Про захист молодих людей». Швецію у світі називають вітриною зразкового ставлення до дітей, яких у ній проживає приблизно 2 млн. На першому місці при цьому – безпека дітей. За добробутом дитини пильно стежать сотні громадських організацій, тисячі соціальних працівників. Вони контролюють, щоби діти почувалися комфортно не лише в

²⁶⁰ Семигіна Т. В. Соціальна політика : історія та сучасний розвиток / Т. В. Семигіна. – К. : Агентство України, 2008. – С.111.

²⁶¹ Кубицький С. О. Історія соціальної роботи в зарубіжних країнах : навчальний посібник / С. О. Кубицький. – К. : ДАКККіМ, 2009. – 298 с. – С. 186.

навчальних закладах, а і вдома в рідних стінах. Якщо соціальним службам стає відомо, що дитині загрожує певний вид небезпеки, то вони оцінюють потребу в застосуванні необхідних запобіжних заходів. Комітет соціального добробуту в муніципалітеті звертає увагу на дітей, які зазнають жорстокості або приниження в поведженні з ними. Діти та підлітки можуть бути примусово взяті під опіку на виконання рішення адміністративної ради, а також влаштовані в прийомні сім'ї²⁶².

Піклування про дітей яскраво виявляється в організації виховання дітей у дитячих садках, яких у країні дуже багато. За розмірами садочки невеликі, але їх є достатня кількість у кожному населеному пункті. На одного педагога в середньому припадає чотири вихованці віком 1-3 років і не більше семи – у віці 3-5 років. Робота з дітьми дуже індивідуалізована, враховуються побажання батьків, що стосуються харчування дітей, їхнього дозвілля, сну. Соціальні служби також беруть участь у розв'язанні специфічних питань: підтвердження батьківства дітей, які народилися в батьків, що не є одруженими; опіка дітей батьками, які розлучилися; дослідження домашніх умов для проживання в сім'ях, де батьки прагнуть прийняти на виховання дитину з-за кордону тощо²⁶³.

Швеція є однією з тих держав, які ратифікували Конвенцію про права людей з обмеженими можливостями (особливими потребами). Політика щодо неповносправних є міжсекторальною, стосується різних напрямів суспільної діяльності (освіти, працевлаштування, медичної допомоги тощо). Таким особам надається індивідуальна допомога, застосовуються спеціальні допоміжні технології й у разі потреби – забезпечується транспортом і супроводом тощо.

У складі соціальних служб умовно можна виділити три основні групи фахівців: 1) соціальні працівники, які доглядають хворих та інвалідів, і працюють здебільшого у медичних закладах; 2) соціальні педагоги; 3) соціальні працівники (патронаж), які представляють розгалужену мережу соціальних фахівців різноманітного спрямування. Проілюструємо деякі особливості соціальної роботи

²⁶² Eydal B. G. Social work and Nordic welfare policies for children – present challenges in the light of the past / B. G. Eydal, M. Mirja // *European Journal of Social Work*. – 2006. – Vol.9. – № 3. – P. 305 – 322.

²⁶³ Family centre in Nordic countries – a meeting point for children and families / A. Thyraug, F. Adolfsen, J. Ahnquist. – Copenhagen : Nordic Council Ministers, 2012. – 122 p. – P. 98.

локального рівня на прикладі столиці Швеції – Стокгольма, який розкриває дослідник С. Мельник²⁶⁴. Адміністративно м. Стокгольм має 14 районів, органами місцевої влади в них є адміністрації й ради. Вони відповідають за такі напрями державного функціонування: розроблення та реалізацію рекреаційних програм для дітей і молоді; діяльність дошкільних закладів; надання соціальних послуг і соціального забезпечення (соціальні пільги та допомога, підтримка та догляд за дітьми, молоддю та дорослими, консультації із сімейного права та ін.); догляд людей похилого віку та немічних перестарілих; діяльність служб щодо приймання біженців тощо. Районні міські адміністрації в здійсненні соціальної роботи керуються Законами «Про соціальні послуги», «Про підтримку та обслуговування окремих категорій громадян з обмеженими можливостями» та ін. Адміністрація взаємодіє й надає фінансову допомогу 150 громадським недержавним організаціям, які сприяють розв'язанню проблем бездомності, сирітства, підтримки осіб, які раніше зловживали наркотиками, алкоголем, а також тим, які мають обмежені матеріальні можливості тощо²⁶⁵.

Важливим напрямом роботи соціальних служб Стокгольма є турбота про дітей та здоровий клімат у сім'ях з дітьми. Міські служби надають послуги з догляду за дошкільнятами для батьків, які працюють чи навчаються, або у випадках, коли існують індивідуальні потреби в такому догляді. Види цих послуг різні, і батьки мають право вибору, серед них: няні вдома, дитячі садки, часткове шкільне навчання, школи продовженого дня. Соціальні служби допомоги сім'ям із дітьми взаємодіють із центрами турботи про матерів і дітей, надаючи консультативну допомогу молоді й майбутнім батькам. Підтримка батьків здійснюється в різних формах: функціонування груп сприяння самотнім та неповнолітнім матерям; реалізація програм навчання батьків у допологових і післяпологових клініках; розв'язання питань та окремих проблем сімейних взаємовідносин у центрах консультаційної допомоги сім'ям; діяльність групових центрів для місцевих іммігрантських груп, у яких можна одержати консультації та

²⁶⁴ Мельник С. Шведський досвід формування та реалізації політики соціального забезпечення та страхування / С. Мельник // Соціальна політика. – 2008. – № 9. – С. 114 – 126.

²⁶⁵ Мельник С. Шведський досвід формування та реалізації політики соціального забезпечення та страхування / С. Мельник // Соціальна політика. – 2008. – № 9. – С. 115 – 116.

допомогу з питань проживання й роботи в новому суспільстві, у здійсненні догляду за дітьми; організація сімей підтримки, які доглядають дітей, а батькові чи матері надається певна короткотермінова відпустка²⁶⁶. Чимало турботи через соціальну роботу отримують у столиці Швеції й люди похилого віку, особи з обмеженими можливостями. Характерною особливістю є те, що соціальні служби, які доглядають за перестарілими громадянами, надають їм можливість вибору: або отримувати допомогу в домашніх умовах, або в спеціальному місці проживання, де будуть задовольнятися їхні потреби. Приблизно 15% жителів Стокгольма мають більше ніж 65 років, кожний п'ятий із них одержує щоденну допомогу соціальних служб (готування їжі, прибирання приміщення, закупівля продуктів і ін.), кожен десятий житель столиці перебуває в спеціальних закладах для людей похилого віку, де за бажанням має окрему кімнату, фінансово відшкодовує свій догляд та харчування²⁶⁷.

Прогресивною є соціальна робота з людьми, що мають обмежені можливості. Відзначимо такі особливості гуманістичного та демократичного ставлення до осіб з особливими потребами в Стокгольмі, як забезпечення міської комунікаційної доступності. Вона полягає в тому, що в столиці реалізовується завдання: зробити так, щоби кожен її комунікаційний об'єкт (вулиця, будівля, парк, одиниця міського транспорту, водоймище і т. д.) були доступними для всіх жителів – маленьких дітей, людей похилого віку, осіб з обмеженими можливостями тощо. Міська програма нової соціальної урбанізованої інфраструктури складається з 10 позицій. Внаслідок її впровадження в життя в Стокгольмі скрізь обладнано спеціальні ескалатори, які дають змогу інвалідам на візках і з іншими пристосуваннями відвідувати крамниці, стадіони, музеї, ресторани тощо. Для водіїв з обмеженими можливостями обладнані спеціальні автостоянки. У міському транспорті передбачені спеціальні сидячі місця з полегшеним доступом, встановлено понад 10 тисяч світлофорів для незрячих та багато іншого, що

²⁶⁶ Там само. – С.123.

²⁶⁷ Мельник С. Шведський досвід формування та реалізації політики соціального забезпечення та страхування / С. Мельник // Соціальна політика. – 2008. – № 9. – С.120.

розширює можливості життєдіяльності людей²⁶⁸. Такі приклади соціальної роботи – вияв справжньої турботи урядів Скандинавських країн про добробут своїх громадян, забезпечення їхніх життєвих потреб і прав та принципу гуманності у людських взаєминах.

Соціальна служба виконує і таку функцію, як скерування дитини в прийомну сім'ю. Залежно від різних обставин, перебування дитини в прийомній сім'ї може бути тимчасовим або постійним. До розв'язання цих питань також долучається суд. Прийомні сім'ї ретельно відбираються й постійно контролюються²⁶⁹.

У Норвегії соціальна робота має багато спільного зі шведською системою, що зумовлено реалізацією в цих країнах принципів загального добробуту. Вона здійснюється на державному, регіональному та муніципальному рівнях: на державному – важливу роль у соціальному обслуговуванні відіграє Акт національного страхування (1966 р.), ухвалений Міністерством здоров'я та соціальних справ. Регіональні адміністрації несуть відповідальність за охорону здоров'я та організацію роботи відповідних установ, здійснення ними необхідних послуг: профілактична робота серед дітей, вакцинація – у медичних центрах, центрах здоров'я; громадське харчування в школах, фізіотерапія, надомні служби (для людей похилого віку та з фізичними вадами)²⁷⁰. Кожен муніципалітет має соціальні служби, які надають населенню широкий спектр послуг. Соціальний захист за Актом 1964 р. передбачає надання соціально-економічної допомоги тим, у кого немає права на виплати, пенсію за схемою національного страхування, хто нездатний підтримувати своє існування. Важливими у діяльності муніципалітетів, як зазначає Є. Новак, є відділи служб захисту дітей, що здійснюють основні профілактичні заходи та захисні заходи в сім'ях²⁷¹. Мета основних профілактичних заходів – поліпшення життєвих умов дітей. Це реалізується унаслідок громадської діяльності, відкриття дитячих майданчиків, дитячих садків,

²⁶⁸ Там само. – С.119.

²⁶⁹ Montesino N. Social Integration and New Realities in the Swedish Welfare Society / N. Montesino // Social Work and Society. – 2010. – Volume 8. – № 1. – P. 94 – 103.

²⁷⁰ Norwegian legislation [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ub.uio.no/cgi-bin/ujur/ulov/sok.cgi?type=LOV>. – Title from the screen.

²⁷¹ Социальная работа за рубежом : учебн. пособ. / Е. С. Новак, Е. Г. Лозовская, М. А. Кузнецова / под. общ. ред. Е. С. Новак. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2001. – С. 35.

розв'язання транспортних проблем. Основне завдання соціального захисту дітей – дати дітям (до 18 р.), які живуть у шкідливих і небезпечних для здоров'я умовах, необхідну допомогу та захист. Це проявляється в нагляді, підтримці та наданні порад сім'ї, економічній підтримці, допомозі у вирішенні існуючих шкільних проблем або забезпеченні дітей місцями в яслах чи дитячих садках, щоби батьки могли дати дітям необхідне виховання. Існує й така практика соціальної роботи: якщо батьки не здатні турбуватися про своїх дітей та здійснювати необхідне виховання, відділ із захисту дітей бере на себе відповідальність за їхній захист, виховання та здійснює влаштування в прийомні сім'ї або дитячі будинки. Здебільшого ці заходи мають тимчасовий характер; якщо ситуація змінюється й набуває позитивних ознак дитина може повернутися в сім'ю. Існують різні види закладів, призначені для цієї мети: будинки матері й дитини, молодіжні будинки, сімейні будинки, заклади для наркоманів та ін.

Крім названих, існують й інші соціальні служби: волонтерські центри, завдання яких полягає в налагодженні зв'язків із людьми, що прагнуть допомоги, і тими, хто її потребує; служби, що працюють із конфліктуючими сторонами, що ведуть обговорення умов громадянського контракту між правопорушником і тим, хто постраждав; молодіжні клуби, які організують діяльність молоді (10 – 16 р.) з метою запобігання злочинності та вживання наркотиків; притулки для жінок, які потерпають від насилля в сім'ях; центри для біженців (тимчасові притулки, що спрямовані на надання соціальної допомоги й адаптацію до певної соціальної системи); притулки, приватні будинки, у яких здійснюється догляд за перестарілими та інвалідами.

У молодіжному середовищі проводиться безпосередня робота за місцем проживання з метою реабілітації осіб із девіантною поведінкою. Соціальними службами надаються й такі послуги: допомога нянями на декілька годин на день, супровід дітей до школи, догляд за ними під час канікул, під час домашнього лікування. У професійній соціальній роботі в Норвегії її завдання виконують: соціальний працівник, який працює в міських державних службах, спрямованих на забезпечення соціального захисту; соціальний педагог, який професійно

працює з дітьми в різних дитячих і молодіжних інституціях; соціальний працівник, який спеціалізується на роботі з інвалідами²⁷².

У Данії соціальна робота має подібні загальні ознаки, що характеризують її здійснення в попередньо розглянутих країнах «загального добробуту». Вона також тісно пов'язана й зумовлюється соціальною політикою країни, спрямованою на реалізацію ідеї про гідний рівень життя для всіх груп населення. Закон «Про соціальні служби» (від 18 січня 2007 р.) має загальний характер, стосується різних аспектів роботи соціальних працівників. Значне місце в Законі відведено соціальній роботі з дітьми та молоддю, з-поміж інших у ньому здійснено розгляд таких питань: денний догляд дітей, спеціальна підтримка дітей та молоді; клубні та інші дозвіллеві можливості для старших підлітків та молоді; заходи для молоді 18 – 22 років; догляд дітей у приватному секторі (без державних субсидій) та ін.²⁷³.

Соціальна робота здійснюється органами влади на різних рівнях: загальнодержавному й місцевих. Вищий орган влади в соціальній сфері – Міністерство соціальних справ, яке визначає розподіл витрат, видає накази, директивні вказівки, здійснює планування, аналіз і фінансовий контроль за діяльністю соціальних служб. На місцях влада діє в 14 графствах і 275 округах, на які поділена Данія. Найважливіший орган місцевого управління – громада та її рада, яка обирається населенням певної громади. Громади відзначаються високим рівнем самостійності, вони використовують 2/3 державних коштів, значна частина яких витрачається на соціальну сферу. Громада може створювати дві або одну управлінські служби із соціальної роботи: у першому випадку – це служба зі справ дітей, молоді (включно зі шкільною освітою); у другому – у справах перестарілих та інвалідів.

Щодо денного догляду за дітьми зазначено, що муніципальна рада повинна забезпечити можливість денного догляду необхідній кількості дітей. Вона визначає об'єкти й обсяг роботи з денного догляду, включаючи загальне,

²⁷² Социальная работа за рубежом : учебн. пособ. / Е. С. Новак, Е. Г. Лозовская, М. А. Кузнецова / под. общ. ред. Е. С. Новак. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2001. – С. 36.

²⁷³ Consolidation Act on Social Services [Electronic resource]. – Mode of access: <http://english.sim.dk /media/963363/ consolidation-act-on-social-services.pdf>. – Title from the screen.

профілактичне й підтримуюче спрямування заходів, які призначені для дітей, котрі мають порушення фізичного та інтелектуального розвитку, потребу в допомозі через інші проблеми здоров'я. Послуги з денного догляду передбачають здійснення комплексу взаємопов'язаних завдань: розвиток уяви, творчості, мовних навичок, створення необхідних умов для гри та навчання, занять фізичними вправами, соціалізації дітей та пізнання ними довкілля, розуміння демократії, забезпечення інтеграції до неї та солідарності з данським суспільством, засвоєння дітьми культурних цінностей, залучення до спілкування з природою тощо. Послуги денного догляду можуть надаватися не лише установами місцевого муніципалітету, але й приватними закладами, діяльність яких контролюється з боку місцевих органів. Для дітей з особливими потребами муніципалітети надають послуги денної опіки в спеціальних установах, якщо їм не забезпечується необхідна якість у звичайних муніципальних чи приватних закладах.

Закон покладає на муніципальні ради (комітети) відповідальність за організацію і функціонування соціально-педагогічних дозвілєвих закладів (клубів та інших) для старших дітей та молодих осіб. Муніципальна рада визначає діяльність клубів та інших соціально-педагогічних закладів з організації дозвілля як інтегративної складової загальної системи дозвілля, профілактичних і підтримуючих заходів, що запроваджуються на користь дітей та молоді.

Соціальна робота в країні проводиться кваліфікованими фахівцями: соціальними працівниками та соціальними педагогами, про що стверджується у міжнаціональному дослідженні, проведеному викладачами одного з лондонських університетів, які вивчали європейські перспективи соціальної роботи на прикладі деяких європейських країн, зокрема Данії. Ними збиралася й аналізувалася інформація, що стосувалася різних питань соціальної роботи, водночас особлива увага приділялася роботі з дітьми та сім'ями. Соціальні працівники в Данії відповідають за розв'язання проблемних питань різного характеру та змісту, питань планування, організації, управління, контролю тощо. Соціальні педагоги

залучаються до безпосередньої роботи з дітьми та сім'ями, часто практикують змішані команди соціальних працівників і соціальних педагогів.

У соціальній роботі в Данії в останні десятиліття зростає участь волонтерів. Міністерство соціальних справ активно співпрацює і фінансує добровільні соціальні агентства. Ця співпраця дає позитивні результати у різних напрямках²⁷⁴. Так, чимало позитивного містить у собі такий напрям соціальної роботи в Данії, як організація працевлаштування, подолання безробіття, робота з безробітними та маргінальними верствами населення, що, безумовно, тісно пов'язано з характером соціальної політики в цій країні, якою забезпечується дієва координація роботи служб зайнятості й соціальної допомоги. Систему соціальної допомоги Данії останнім часом часто називають зразковою через досягнення балансу і гнучкості в розв'язанні проблем зайнятості та охоплення населення соціальним захистом, спільну ефективну організацію роботи служб соціальної допомоги та зайнятості.

Велика увага в Данії приділяється консультаційній роботі з молоддю щодо загальноосвітніх і професійних питань. З цією метою у 2003 р. Парламент Данії затвердив новий акт із надання консультаційної допомоги молоді з питань прийняття нею реалістичних рішень щодо можливостей навчання та здійснення трудової кар'єри²⁷⁵. Відповідно до цього документа, було засновано два нових типи консультативних центрів: 46 молодіжних, завдання яких – надання консультацій-рекомендацій у зв'язку з переходом від обов'язкового шкільного навчання до програм молодіжної освіти; 7 – регіональних, які займаються питаннями вищої освіти. Консультанти зобов'язані проводити різні заходи в школах, бібліотеках, в інших місцях, де збирається молодь. До форм співпраці консультантів із молоддю належать проведення діалогів, «зустрічей у кафе», видання журналів, організація творчих майстерень, виставок, ярмарок, групових та індивідуальних консультацій тощо. Діє національний консультаційний портал «Путівник з освіти», який вміщує інформацію про всі рівні освітніх програм і

²⁷⁴ Ламбаева И. А. Социальная работа за рубежом : учеб. пособ. / И. А. Ламбаева. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2000. – С. 59.

²⁷⁵ Хаардер Б. Молодежная политика в Дании / Б. Хаардер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Forum21/Issue_No11/N11_YP_Denmark_ru.pdf. – Загл. с экрана.

програм професійного навчання, заняття/професії, ринок праці, питання та можливості для отримання освіти за кордоном. Він також містить адресу електронної пошти для скерування запитів; можливість розроблення інтерактивного індивідуального навчального плану; консультаційні засоби, що ґрунтуються на використанні Інтернету і які полегшують вибір освітньої траєкторії; відповідні посилання стосовно занять та кар'єри тощо²⁷⁶. У 2002 р. Міністерство зі справ біженців, іммігрантів та інтеграції Данії розпочало кампанію «Нам потрібні всі молоді люди» («Brug for alle»), яка триває до цього часу. Одна з головних цілей цієї кампанії полягає у покращенні доступу та якості інформації для молодих людей, які не мають данського етнічного походження, про освіту та робочі місця – і, у такий спосіб – підвищення обізнаності цих людей про різноманітні можливості, що надаються системою освіти Данії та потреби ринку праці. У країні ефективно діє Рада з питань добровільної соціальної роботи (урядова консультативна Рада). Вона консультує міністра соціального забезпечення Данії й Парламент країни з питань розвитку й можливостей у сфері добровільної соціальної роботи. Чимала увага в соціальній роботі приділяється профілактиці та подоланню серед молоді правопорушень, наркоманії, маргіналізації. Водночас здійснюється тісна взаємодія між соціальною владою, соціальними працівниками, школою, поліцією. Міністерство соціального забезпечення сприяє здійсненню необхідної діяльності через законодавство та організацію науково-дослідницьких груп із розроблення і реалізації заходів з профілактики і подолання маргіналізації²⁷⁷.

Важливою складовою соціальної роботи в Данії, Норвегії і Швеції є організація діяльності сімейних центрів, різні аспекти якої розкривають В. Бонг (V. Bong), Т. Йоханссон (T. Johansson) (Швеція), А. Тхурхауг (A. Thyrgaug) (Норвегія) у праці «Сімейні центри й сімейна політика в Північних країнах» (Family centre and family policy in the Nordic countries)²⁷⁸. Автори дослідження – активні учасники створення мережі сімейних центрів та обґрунтування їхньої

²⁷⁶ Там само.

²⁷⁷ Там само.

²⁷⁸ Family centre in Nordic countries – a meeting point for children and families / A. Thyrgaug, F. Adolfsen, J. Ahnquist. – Copenhagen : Nordic Council Ministers, 2012. – 122 p.

діяльності. У сучасній Швеції діє понад 100 сформованих центрів, у яких інтегровано забезпечуються всі послуги з догляду та захисту здоров'я дітей, соціального супроводу та соціального консультування. Сімейні центри зорієнтовані на всіх майбутніх і молодих батьків та їхніх дітей віком до 5 років, а не лише на найбільш уразливих. Розвиток сімейних центрів у Швеції, а потім і в інших Скандинавських країнах, характеризувався певними особливостями виникнення та стабілізації, на що впливала низка чинників. Виникнення установ відбулося у Швеції у 70-их роках ХХ ст., у 1979 р. Парламент Швеції прийняв резолюцію, в якій акцентувалася увага на питаннях батьківства (йдеться про майбутніх і молодих батьків). Ця державна ініціатива дала поштовх і заклала фундамент для створення і поширення сімейних центрів. У 1990 р. Швеція ратифікувала Конвенцію «Про права дитини». З майбутніми та молодими батьками почали працювати не окремі професіонали, а цілі групи, об'єднані єдиною метою, створювалися курси для батьків, ясла, дитячі клініки здоров'я. Виникла потреба залучити соціальних працівників до роботи з дітьми та їхніми батьками, зробити їх доступними всім батькам малих дітей. Чимало соціальних працівників перейшли в цей період зі службових офісів у центри. Ця форма співпраці професіоналів одержала назву «Гетеборзька модель» (за назвою одного з перших міст, де почав діяти сімейний центр, що згодом став попередником сучасних центрів цього типу). Щодення спільна праця медичних працівників, вихователів дитячих ясел, соціальних працівників забезпечила позитивні результати в роботі з дітьми та їхніми батьками, підвищила рівень умінь працівників, стимулювала їх до налагодження зв'язків із менеджерами, тими, хто приймає рішення щодо цієї сфери діяльності. Місце для зустрічей та об'єднаної спільної роботи дістало назву «Сімейний центр», до завдань якого входить: надати територіально місця для співпраці й зустрічей; посилити соціальні мережі навколо дітей та їхніх батьків; визначити методи роботи, у яких діти та батьки можуть брати участь; надати підтримку; діяти як центр надання знань та інформації; забезпечувати якісне обслуговування тощо. За період з 1997 р. до 2010 р. кількість сімейних центрів зросла з 35 до 130. Нині питання роботи

Центрів не втратили своєї актуальності, а навпаки, набули поглиблення, зокрема, у науковому контексті. У 2005 р. «Шведська асоціація поширення центрів сім'ї» святкувала десятиріччя свого функціонування, провівши в Стенангсанді конференцію «Північний центр сім'ї». Понад 600 делегатів конференції впродовж чотирьох днів роботи мали можливість відвідати лекції, курси, семінари, тренінги, взяти участь у різнопрофільних робочих групах.

У 2007 р. Північна Рада Міністрів профінансувала Північну конференцію науковців-дослідників у Північній школі громадського здоров'я м. Гетеборг. Після проведених цих конференцій представники влади, міністерств посилили увагу до діяльності центрів. Це стосувалося й діяльності науковців, зокрема, у 2005, 2009, 2010 рр. було захищено три дисертації з проблем організації й управління діяльністю центрів сім'ї²⁷⁹.

У Норвегії популярними й ефективними стали сімейні будинки – міждисциплінарні, муніципальні (комунальні) служби охорони здоров'я дітей, молоді та їхніх сімей. Вони пропонують послуги, які стосуються інтелектуального та фізичного розвитку молодого покоління. Так, упродовж 2002 – 2004 рр. регіональний Центр дитячого та молодіжного інтелектуального здоров'я й дитячого добробуту при університеті м. Тромсе за дорученням норвезьких керівників у сфері охорони здоров'я здійснював національне пілотне дослідження діяльності центрів сім'ї (сімейних будинків). Робота здійснювалась у вигляді проекту, які спирався на шведську модель центрів сім'ї, але з адаптацією до норвезьких умов. Цей проект був внесений до Національного плану консультативного догляду за інтелектуальним здоров'ям, який реалізовувався впродовж 1999-2008 рр. Норвезькі представники влади рекомендували муніципалітетам організовувати послуги своїх соціальних служб відповідно до моделі сімейних будинків, які покликані об'єднати, скоординувати послуги, що стосуються комплексу потреб дітей, молоді та сімей, створити зручну модель для організації співпраці при розв'язанні проблем цієї групи. Здійснення завдань сімейних будинків щодо поліпшення умов для розвитку дітей і молоді

²⁷⁹ Esping-Andersen G. After the Golden Age: The Future of Welfare States in the new Global Order / G. Esping-Andersen. – UNRISD, Occasional Paper. – № 7. – P. 29.

передбачається через такі заходи, як: виявлення на ранньому етапі розвитку дитини фізичних та інтелектуальних проблем, які стосуються дитини та її сім'ї; надання необхідної підтримки; допомога батькам у виконанні ними батьківських завдань; розвиток комунікації й методів спільної роботи з дітьми та батьками; реалізація необхідних, скоординованих і міждисциплінарних послуг для клієнтів; влаштування місць для зустрічей та роботи в тих регіонах, де проживають клієнти; поширення різнобічної інформації²⁸⁰.

Треба зазначити, що існують і певні особливості організації роботи центрів денного догляду за дітьми в Данії. У матеріалах Данської національної федерації педагогів раннього дитинства і вихователів молоді зазначається, що ці центри охоплюють денні ясла (вік 0 – 3 роки), дитячі садки (2 – 5 років) та центри денного догляду для вікової групи до 10 років і позашкільні центри для дітей цієї ж вікової категорії. Вони розглядаються як місця, де діти мають можливість за власними інтересами і вибором інтегруватися в дитяче життя. Діти залучаються до різних видів діяльності, що відрізняються від шкільних за тривалістю, рівнем привабливості, можливістю проявити дітям ініціативу тощо. Перебування дітей у центрах денного догляду розглядається в Данії як піклування про емоційний, фізичний, когнітивний розвиток дітей. У процесі діяльності і формування вони здобувають знання, у них розвиваються вміння вивчати світ, досліджувати й розуміти його, обирати життєві цінності, діяти згідно з етичними нормами суспільства, у якому вони живуть. Фахівці, які працюють у центрах, виступають у різних ролях: як вихователі дошкільних закладів, працівники-організатори ігрової діяльності, інструктори з дозвілля тощо. У діяльності педагогів таких центрів реалізується, існуючий у наукових колах Данії, погляд на педагогічну професію як таку, що спрямована на різнобічний розвиток, навчання і формування дітей, молоді та дорослих. Наголосимо, що в Данії, як у «державі загального добробуту», сфері догляду за дітьми приділяється велика увага. У країні створена відповідна цілісна система денного догляду: 95% усіх дітей 3-5 років відвідують дитсадок; 80% дітей віком 1-3 роки – ясла; 80% дітей 6-10 років біля 5-ти

²⁸⁰ Family centre and family policy in the Nordic countries. – Copenhagen : NORDEN, 2012. – 120 p. – С. 59.

годин можуть щоденно перебувати в центрах денного догляду після завершення навчання в школі²⁸¹.

У документах Національної Федерації роз'яснюється, що щоденно 60 000 педагогів створює безпечне, привабливе, веселе середовище для дітей, у якому здійснюється догляд, який супроводжується переживаннями, інтересом до життя, набуттям нових знань, формуванням переконань на власному досвіді. Це вимагає від фахівців теоретичного і практичного знання дитячого розвитку, особливостей організації ігрової діяльності, питань формування дружби, подолання конфліктів, забезпечення емоційного контакту й соціальної взаємодії в діяльності педагога та дітей, вияву почуття любові до вихованців, урахування дитячих потреб, інтересів дітей, розуміння їхніх проблем, уміння слухати, спільно обговорювати питання тощо²⁸²

Рівень забезпечення соціальної сфери досліджуваних країн професійно підготовленими фахівцями (у порівнянні з іншими країнами Європи) ілюструють наступні дані. Так, на одного соціального працівника в Данії припадає 95 жителів країни, Швеції – 150, Норвегії – 158, а у Франції – майже 300, Литві – 425, Болгарії – 1 086, в Австрії – 1 187, Італії – 1 621, в Ірландії – 1 700, Німеччині – 2 733, Румунії – 5 111, у Сербії – 5 333²⁸³.

Отже, у Скандинавських країнах, зокрема, у Данії, Норвегії, Швеції соціальна робота в сучасних умовах досягла високого рівня ефективності. Вона охоплює дітей, молодь, доросле населення, надаючи їм у спеціально організованих закладах послуги різного характеру, задовольняючи матеріальні та духовні потреби. Рівень забезпеченості соціальними працівниками в цих країнах є найвищим серед інших європейських держав. Існує розгалужена, потужна мережа спеціальних служб соціальної роботи, у яких творчо працюють фахівці, реалізуючи комплекс важливих соціальних завдань надаючи допомогу різним категоріям громадян.

²⁸¹ Family centre and family policy in the Nordic countries. – Copenhagen : NORDEN, 2012. – 120 p. – P. 72.

²⁸² Education – from Kindergarten to Adult Education. – Oslo: Norwegian Ministry of Education and Research, 2009. – 28 p.

²⁸³ Nordic Statistical Yearbook 2014. – Norden, 2014. – 178 p.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ:

Богуцька Анастасія Анатоліївна – фахівець секретаріату ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет МОЗ України»

Бриндіков Юрій Леонідович – кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки, Хмельницький національний університет

Главацька Ольга Леонідівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Горішна Надія Мирославівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Калаур Світлана Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Лешук Галина Василівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Логвиненко Тетяна Олександрівна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної педагогіки та корекційної освіти, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

Олексюк Наталія Степанівна – доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Петришин Людмила Йосипівна – доктор педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Поліщук Віра Аркадіївна – доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Попович Анна Михайлівна – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології та соціальної роботи, ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

Пришляк Оксана Юріївна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Слозанська Ганна Іванівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка

Колектив авторів:

А. А. Богуцька, Ю. Л. Бриндіков, О. Л. Главацька, Н. М. Горішна, С. М. Калаур,
Г. В. Лешук, Т. О. Логвиненко, Н. С. Олексюк, Л. Й. Петришин, В. А. Полішук,
А. М. Попович, О. Ю. Пришляк, Г. І. Слозанська.

За достовірність фактів, дат, найменувань, прізвищ, кількісних даних, за орфографічне, пунктуаційне, стилістичне оформлення несуть відповідальність автори публікацій. Матеріали друкуються за авторськими варіантами.

Підписано до друку _____2018
Формат 60x84/16. Гарнітура Times New Roman.
Папір офсетний 80г/м². Друк електрографічний.
Умов. друк. Аркушів _____. Обл.-вид. арк. _____.
Тираж 300 примірників. Замовлення № _____.

Видавець та виготувач:

ФОП Осадца Ю.В.
м. Тернопіль, вул. Винниченка, 9/7
Тел. (0352) 40-08-12, (0352) 40-00-63, (097) 988-53-23