



# СОЦІАЛЬНА РОБОТА: РЕАЛІЇ ТА ВИКЛИКИ ЧАСУ

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова  
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

# **СОЦІАЛЬНА РОБОТА:**

*РЕАЛІЇ ТА ВИКЛИКИ ЧАСУ*  
*Навчально-методичний посібник*

Слов'янськ – 2021

**УДК 364(075.8)**  
**C70**

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради  
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»  
(Протокол № 7 від 20.04.2021 р.)*

**Рецензенти:**

**Караман О. Л.**, доктор педагогічних наук, професор.

**Курінна С. М.**, доктор педагогічних наук, професор.

**Федорченко Т. Є.**, доктор педагогічних наук, професор.

**Колектив авторів:** *Омельченко С. О., Тернопільська В. І.,  
Чернуха Н. М., Співак Я. О., Васильєва-Халатникова М. О., Бакуліна О. С.,  
Костенко Д. В., Рутьян Л. І.*

**C70**      **Соціальна робота:** реалії та виклики часу: навчально-методичний посібник. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.  
ISBN 978-617-7780-34-1

Пропонований навчально-методичний посібник «Соціальна робота: реалії та виклики часу» побудовано на основі системології та її складових – технологічного і контекстного підходу. Посібник має п'ять розділів. Кожна тема складається з теоретичного та практичного блоків. Практичний блок містить проблемні питання, практичні завдання, тести, задачі тощо.

Даний посібник розроблено з урахуванням вимог до підготовки фахівців соціальної сфери в для здійснення ефективної соціальної роботи та відповідного супроводу. Розрахований на студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» (ОПП «Соціальна робота», ОНП «Соціальна робота»), ОПП «Соціальна педагогіка», ОНП «Соціальна педагогіка»), 232 «Соціальне забезпечення», а також аспірантів, викладачів, фахівців соціальної сфери.

**УДК 364(075.8)**  
© Омельченко С. О., Тернопільська В. І.,  
Чернуха Н. М., Співак Я. О.,  
Васильєва-Халатникова М. О., Бакуліна О. С.,  
**ISBN 978-617-7780-34-1**      Костенко Д. В, Рутьян Л. І., 2021

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ В СУСПІЛЬСТВІ .....</b>	<b>5</b>
1.1. Соціалізація особистості: концепції, парадигми, методологія дослідження .....	5
1.2. Теорія сучасної соціальної роботи.....	13
1.3. Історія соціальної педагогіки .....	27
<b>РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....</b>	<b>37</b>
2.1. Методи, форми, технології соціальної роботи.....	37
2.2. Супервізія в соціальній роботі .....	45
2.3. Менеджмент у соціальній роботі.....	58
<b>РОЗДІЛ 3. ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА.....</b>	<b>73</b>
3.1. Етапи побудови кар'єри соціального педагога .....	73
3.2. Міжкультурна компетентність соціального педагога.....	82
3.3. Зміст та структура діяльності соціального педагога в закладах освіти.....	92
<b>РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ .....</b>	<b>110</b>
4.1. Інтегровані соціальні послуги в громаді: теорія і практика .....	110
4.2. Соціальне партнерство у роботі з громадою.....	118
4.3. Проєктування розвитку спільнот в умовах кризи.....	126
4.4. Профорієнтаційна робота з категоріями населення, які потребують соціальної адаптації.....	134
<b>РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ .....</b>	<b>148</b>
5.1. Населення як об'єкт соціального забезпечення .....	148
5.2. Сутність і напрями здійснення соціального забезпечення.....	158
5.3. Соціальні ризики як підстава виникнення в особи права на соціальне забезпечення .....	169
5.4. Система соціального страхування як вид соціального забезпечення.....	182
5.5. Економічна сутність, принципи соціального страхування.....	198
5.6. Державне регулювання соціального страхування, напрями вдосконалення в Україні .....	204
5.7. Соціальні пільги як вид соціального забезпечення .....	210

## ВСТУП

У розробці теоретичних і практичних проблем, на розв'язання яких орієнтують Закон України «Про вищу освіту» (2019 р.), Національна стратегія розвитку освіти України на період до 2021 року, одне з провідних місць належить дисциплінам соціального спрямування, які мають вирішальне значення у професійній підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери. Така ситуація призвела до думки про необхідність наукового пошуку у сфері оновлення й удосконалення змісту підготовки бакалаврів і магістрів спеціальності 231 «Соціальна робота», 232 «Соціальне забезпечення».

Результатом пошуку став даний навчально-методичний посібник. Посібник створений на основі системного аналізу соціально-педагогічних, соціально-економічних явищ. Посібник являє собою спробу колективу авторів міжвузівської проєктної групи сформулювати орієнтири, які є пріоритетними для вищої школи щодо підготовки фахівців соціальної сфери.

Автори посібника достатньою мірою усвідомлюють значення теоретичних ідей, законів, закономірностей, які становлять базу для практичного досвіду у соціальній сфері, відповідно до положень Закону України «Про соціальні послуги» (2019). Кожний розділ посібника складається з теоретичного і практичного блоків. До практичного блоку відносимо практичні завдання різного рівня складності. Опрацьовуючи завдання, студенти вчаться аналізувати, моделювати, конструювати, організовувати свою освітньо-професійну діяльність.

Автори посібника беруть до уваги когнітивні особливості сучасної студентської молоді, якій властиве здебільшого «кліпове мислення», здатність сприймати світ через короткі яскраві образи. Саме тому теоретичний матеріал узагальнюється схемами, таблицями, які видаються важливими за логічно-послідовними розлогіми описами.

# РОЗДІЛ 1. РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ В СУСПІЛЬСТВІ

## Тема 1.1. Соціалізація особистості: концепції, парадигми, методологія дослідження (Омельченко С.О.)

### План

1. Сутнісні характеристики поняття «соціалізація особистості».
2. Фактори соціалізації особистості.
3. Стадії процесу соціалізації особистості.
4. Концепції соціалізації особистості.

### *1.1.1. Теоретичний блок*

#### Основні положення

*Соціалізація* – це процес входження людини в суспільство з її соціальними зв'язками та інтеграцією в різні типи соціальних спільнот. Внаслідок чого відбувається розвиток, становлення, самореалізація соціального індивіда.

*Соціалізація* є процесом засвоєння особистістю зразків поведінки групи і суспільства, цінностей, норм, установок; це процес формування особистості, її життєвої позиції на основі впливу на людину системи навчання і виховання, включаючи сім'ю, родину, систему освіти, громадські організації, ЗМІ, літературу, мистецтво, тощо.

*Чинники*, які впливають на соціалізацію особистості: біологічні, фізичні, загально-культурні. Головними чинниками, які зумовлюють процес формування особистості, є груповий досвід та особистісний досвід.

Серед *факторів*, які впливають на соціалізацію особистості виокремлюють:

- ✓ сукупність ролей і соціальних статусів, що пропонуються людині суспільством;
- ✓ соціальні спільноти, в межах яких індивід може реалізувати певні соціальні ролі і набути конкретний статус;
- ✓ система соціальних цінностей і норм, які домінують у суспільстві;
- ✓ соціальні інститути, які забезпечують виробництво і відтворення культурних взірців, норм і цінностей;
- ✓ загальна ситуація в країні [2].

*Стадії процесу соціалізації* особистості відповідно до *соціологічного підходу* наведено на рис. 1.1.

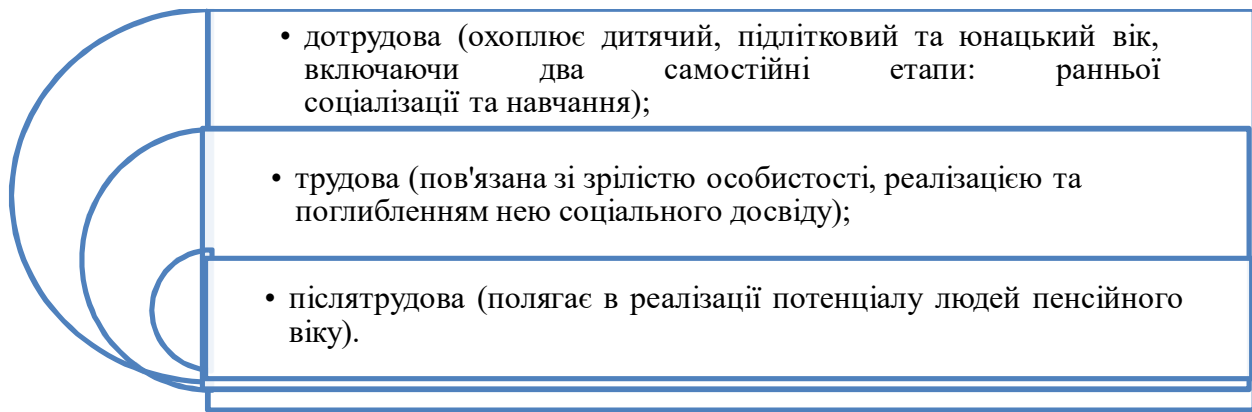


Рис. 1.1. Стадії процесу соціалізації особистості (соціологічний підхід)

Загалом стадії соціалізації визначають за допомогою таких *ознак*:

- залучення індивіда до діяльності (міра засвоєння знань, умінь і навичок та способи їх відтворення);
- рівень розвитку самосвідомості людини;
- провідні інститути соціалізації, що здійснюють домінуючий вплив на процес становлення та розвитку індивіда на цій стадії;
- способи соціалізації (опосередковані провідною діяльністю стосунки з іншими людьми, котрі визначають соціальний розвиток особистості на відповідному віковому етапі);
- соціально-психологічні механізми соціалізації.

На кожному етапі відбувається поступове формування власного «Я» індивіда. Людина не може остаточно сформуватися так, щоб уже більше ніколи не змінюватися. Упродовж життя вона набуває все нових соціальних статусів й ролей, наприклад: студент, працівник, мати тощо. Ми часто переходимо з однієї групи в іншу, пристосовуючись до нових умов. Також змінюється світ, в якому ми живемо, вимагаючи змін і від нас. Тому процес соціалізації відбувається упродовж всього життя – від народження і до глибокої старості.

Відповідно до *компетентісного підходу*, який враховує як соціологічні, так і психоаналітичні погляди виокремлюють первинний та вторинний *етапи соціалізації особистості* (рис. 1.2).

*Первинний етап соціалізації* розглядають як процес ідентифікації, засвоєння дитиною норм поведінки батьків як своїх власних. Батьківські поведінка і батьківський світ сприймається як єдино можливий, і він найбільш міцно вкорінюється в свідомості і особистості дитини. Первинна соціалізація не може відбуватися без емоційної ідентифікації з батьками.

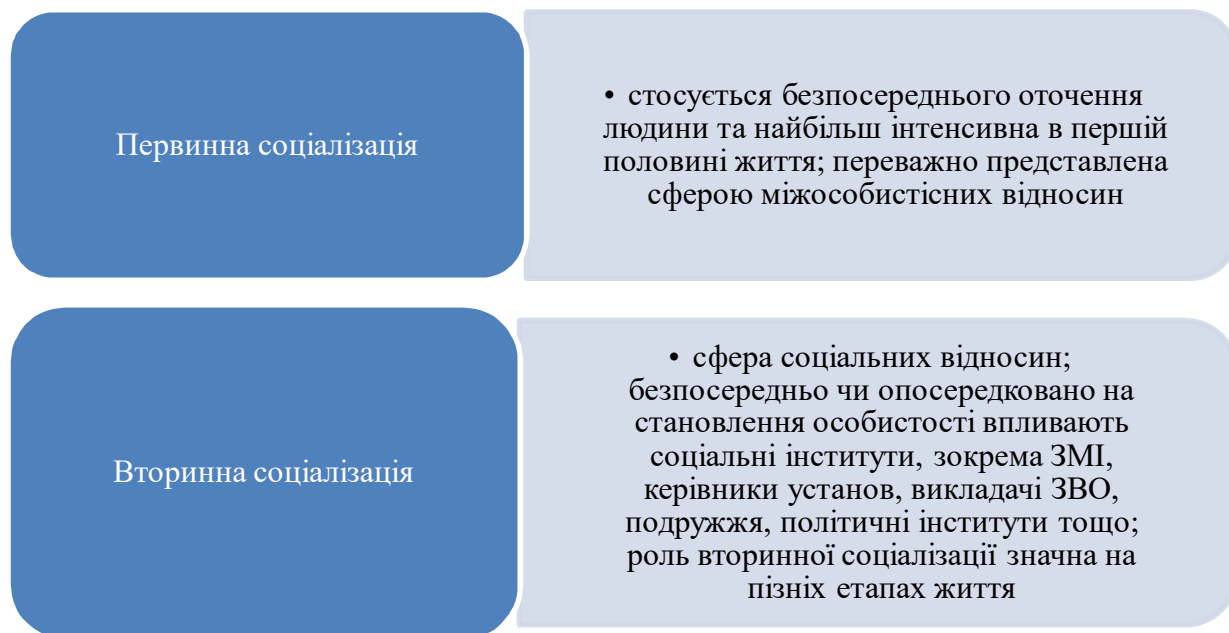


Рис. 1.2. Етапи процесу соціалізації особистості (компетентісний підхід)

*Вторинна соціалізація* – це придбання індивідом специфічно рольового знання і поведінки. Може відбуватися без емоційних відносин, ґрунтуючись на формально-ділових відносинах: (установи, соціальні інститути, офіційні особи, ЗМІ, телебачення).

Стадії первинної соціалізації наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Стадії первинної соціалізації особистості

Назва	Характеристика
1	2
Адаптації	- від народження до підліткового періоду дитина засвоює соціальний досвід некритично, адаптується, пристосовується, наслідує
Індивідуалізації	- з'являється бажання виділити себе серед інших, критичне ставлення до суспільних норм поведінки. У підлітковому віці стадія індивідуалізації, самовизначення («світ і я») характеризується як проміжна соціалізація, так як все ще нестійкий у світогляді й характері підлітка. Юнацький вік (18-25 років) характеризується як стійка концептуальна соціалізація, коли виробляються стійкі властивості особистості
Інтеграції	- з'являється бажання знайти своє місце в суспільстві, «вписатися» в суспільство). Інтеграція проходить результативно, якщо властивості людини приймаються групою, суспільством. Якщо не приймаються, можливі наступні результати: збереження своєї несхожості і поява агресивних взаємодій (взаємовідносин) з людьми і суспільством; зміна себе («стати як усі»); конформізм, зовнішнє угодвство, адаптація



1	2
Трудова	- охоплює весь період зрілості людини, весь період її трудової діяльності, коли людина не тільки засвоює соціальний досвід, а й відтворює його за рахунок активного впливу на середовище через свою діяльність
Післятрудова	- розглядає літній вік як вік, що вносить значний внесок у відтворення соціального досвіду, у процес передачі його новим поколінням.

Основні завдання людини на стадіях первинної соціалізації:

- ✓ освоїти нові соціальні ролі, перейняти сімейно-шлюбні установки;
- ✓ підготуватися до економічно самостійного життя;
- ✓ самовизначитися в професійній сфері;
- ✓ знайти друзів і кохану людину.

Результати первинної соціалізації визначають весь хід подальшого життя і розвитку людини. І хоча особистісні якості, сформовані в цей час, піддаються надалі деяким змінам і корекції, однак домогтися кардинальних змін дуже складно.

*Вторинна соціалізація* – подальше засвоєння соціальних ролей, що відрізняють життєдіяльність дорослої людини; подальші зміни і коректування особистісних якостей, норм, цінностей, моделей поведінки і відносин, сформованих в ході первинної соціалізації.

Можна виділити *ряд якісних відмінностей* первинної та вторинної соціалізації:

- соціалізація дорослих виражається головним чином у зміні їхньої зовнішньої поведінки, у той час як дитяча соціалізація формує і коригує базові ціннісні орієнтації, відносини і установки;
- дорослі можуть оцінювати норми і в залежності від своєї оцінки приймати чи не приймати їх, діти переважно засвоюють норми;
- соціалізація дорослих часто припускає розуміння відносності й умовності прийнятих норм, правил і цінностей;
- соціалізація дорослих спрямована на те, щоб допомогти людині опанувати визначеними новими навичками, необхідними для життєдіяльності (причому часто конкретного характеру, наприклад професійними); у дітей же соціалізація формує головним чином основу поведінки.

Теорія «дзеркального Я» пояснює, як саме люди творять себе і свій світ завдяки участі у процесах соціальних взаємодій (Ч. Кулі). Відповідно до цієї теорії людина творить себе, орієнтуючись на те, як її сприймають оточуючі, приглядаючись до їхніх реакцій так само, як ми вдивляємось у дзеркало. Виокремлено три *фази* в процесі творення людиною свого «Я»:

- ✓ уявляємо, який маємо вигляд в очах інших;
- ✓ уявляємо, як інші люди оцінюватимуть нас;
- ✓ на підставі зазначених вище уявлень ми виробляємо певний тип

внутрішнього самовідчуття.

Процес дзеркального відображення власного «Я» є суб'єктивним і не завжди відповідає об'єктивній дійсності. Наприклад, певний тип поведінки може бути неприйнятним для однієї групи, зате цілком прийнятним або навіть схвалюваним з погляду іншої соціальної спільноти.

Осіб, які навчають людину культурним нормам і допомагають засвоїти соціальні ролі, називають *агентами соціалізації*. Розрізняють агентів первинної соціалізації й агентів вторинної соціалізації (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

#### Агенти соціалізації

Агенти	Функції
Агенти первинної соціалізації (люди, які становлять найближче оточення особи (батьки, родичі, друзі)).	Агенти первинної соціалізації виконують багато функцій (наприклад, батьки щодо дитини можуть бути водночас вихователями, друзями, опікунами, учителями тощо), їхні функції взаємозамінні (батько за певних умов може взяти на себе виконання функцій 5 матері щодо дитини). Водночас кожен агент дає індивідові в процесі соціалізації дещо унікальне, що може дати тільки він. Крім того, агенти первинної соціалізації не отримують грошової винагороди за виконання своїх обов'язків (батьки виховують тебе, а друзі дружать із тобою не тому, що за це отримують зарплатню).
Агенти вторинної соціалізації (представники адміністрації навчального закладу, армії, підприємства, партій, засобів масової інформації, церкви тощо).	Контакти із цими агентами є зазвичай нечастими, менш тривалими, а їхній вплив, як правило, слабший, ніж в агентів первинної соціалізації. Кожен із них виконує не більше однієї-двох функцій, які є спеціалізованими, а тому не можуть бути взаємозамінними (наприклад, функції поліцейського і священика). Особливістю цих агентів є те, що вони зазвичай отримують грошову винагороду за виконання своїх функцій.

Установи, що впливають на процес соціалізації, спрямовують його, називають *інститутами соціалізації*. *Соціальний інститут* – організоване об'єднання людей, що виконує визначені соціально значимі функції, задає соціальні цінності, норми і зразки поведінки. Інститути соціалізації розвивають особистість, розширюють її знання про світ, її розуміння того, якою є бажана й небажана соціальна поведінка. Різноманітні формальні організації та офіційні установи, такі як: школа, армія, суд, церква, засоби масової інформації, партії відповідають за набуття специфічно-рольового знання, коли ролі прямо або побічно пов'язані з трудовою діяльністю. Чому ж діти, які виростили у тій самій сім'ї, іноді доволі відрізняються одне від одного, навіть якщо вони мали подібний груповий досвід, тобто на них впливали ті самі агенти соціалізації? Тому що вони не мали повністю ідентичного групового досвіду, їхній досвід був подібним, але чимось і різнився. Варто також підкреслити, що картина індивідуального досвіду ускладнюється тим, що особистість не просто накопичує досвід, а й засвоює його. Кожна людина по-своєму, відповідно до власного досвіду, інтерпретує ті події, які відбуваються з нею, її близькими та знайомими. Ці події, немов цеглинки, з яких особистість вибудовує власну споруду.

*Концепції*, які уточнюють закономірності та функції соціалізації:

✓ концепція функціоналізму (Е. Дюркгейм) – підкреслюється, що соціалізація є головним засобом суспільства, завдяки якому до біологічної і егоїстичної сутності людини додається нова соціальна сутність, в результаті чого людина отримує можливість вести моральну соціальне життя. Соціалізація - це процес засвоєння і підпорядкування людини соціальним нормам. Соціалізація забезпечує міцність і збереження суспільства і передачу інформації між поколіннями;

✓ школа структурного функціоналізму (Т. Парсонс, Р. Мертон) – дотримуються концепції «жорстокої» соціалізації (передбачає підпорядкування людини суспільству, адаптацію та повну інтеграцію людини в соціальну систему);

✓ концепція «соціального конструювання реальності» (Х. Бергер, Т. Лукман) – соціалізацію розглядають як конструювання, що включає послідовність життєвих фаз, кожна з яких має різне значення в процесі соціалізації.

В ході соціалізації відбувається взаємодія біологічних властивостей людини з соціальним контекстом, як результат – народжується особистість з певним набором особистісних властивостей.

### **1.1.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «соціалізація».
2. Охарактеризуйте стадії та етапи соціалізації.
3. У чому полягає сутність концепцій соціалізації?
4. Проаналізувати у науковій літературі визначення поняття «соціалізація». Виділіть ті, які найбільш відповідають викликам часу.
5. Назвіть основні труднощі, пов'язані із соціалізацією особистості на різних вікових етапах?

*II. Практичні завдання:*

1. Складіть опорну блок-схему до теоретичного аналізу лекції.
2. Складіть термінологічний словник не менше 10 понять.
3. Наведіть приклади мікрочинників соціалізації та визначіть в який спосіб вони вплинули на Ваше особистісне становлення.

*III. Тестовий блок:*

1. Розглядаючи процес соціалізації, цей вчений вважав, що провідна роль у ньому належить суспільству, і саме воно є суб'єктом соціалізації та прагне сформувати особистість «за своїм зразком»:

- а) Е. Дюркгейм;
- б) Т. Парсонс;
- в) Х. Бергер;
- г) Р. Мертон.

2. Процес виділення особистості як відносно самостійного суб'єкта в ході історичного розвитку суспільств, відносин – це:

- а) індивідуалізація;
- б) актуалізація;
- в) інтеграція.

3. Головним інститутом соціалізації особистості є?

- а) школа;
- б) оточення;
- в) однолітки;
- г) сім'я.

4. Агенти соціалізації – це:

- а) установи, які впливають на процес соціалізації, спрямовують його;
- б) конкретні люди, які навчають людину засвоювати соціальні ролі;
- в) всі відповіді правильні;
- г) правильна відповідь відсутня.

5. Концептуальна цілісна соціалізація особистості охоплює період від:
- а) від 2-3 до 7 років;
  - б) 7-16 років;
  - в) 17 до 25 років.
6. Представники адміністрації школи, вищого навчального закладу, армії, підприємства, партій, громадських організацій тощо є:
- а) агентами первинної соціалізації;
  - б) агентами вторинної соціалізації.

*Рекомендована література:*

1. Алексєнко Т.Ф. Соціалізація особистості: можливості й ризики: науково-методичний посібник. К.: Педагогічна думка, 2007. 153 с.
2. Герасимів Т.З., Іванишин Т.І. Соціалізація особистості: до проблеми методологічних підходів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : Юридичні науки. 2016. № 837. С. 231-235.
3. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І.Д. Зверєвої. К., Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
4. Капська А. Й. Соціальна педагогіка : підручник. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 468 с.
5. Лавриченко Н. Педагогіка соціалізації: європейські абриси. К.: ВІРА ІНСАЙТ, 2000. 444 с.
6. Методичні рекомендації до курсу «Соціалізація особистості» / укладачі: О.Л. Остапчук, С.А. Котловий. Житомир: Вид-во ЖДУ ім.І.Франка, 2017. 48 с.
7. Москаленко В.В. Соціалізація особистості: монографія. К.: Фенікс, 2013. 540 с.
8. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

## Тема 1.2. Теорія сучасної соціальної роботи (Тернопільська В.І.)

### План

1. Сутнісні характеристики поняття «соціальна робота».
2. Теорії соціальної роботи.
3. Класифікація та характеристика принципів соціальної роботи.

#### **1.2.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

Порівняльний аналіз визначень поняття «соціальна робота» у науковій літературі свідчать про різнобічні погляди вчених щодо його трактування. Так, у Законі України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» *соціальна робота* визначається як діяльність уповноважених органів, підприємств, організацій та установ, що здійснюють соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, а також фахівців з соціальної роботи та волонтерів, яка спрямована на соціальну підтримку сімей, дітей та молоді, забезпечення їхніх прав і свобод, поліпшення якості життєдіяльності, задоволення інтересів та потреб [5].

*Соціальна робота* – галузь наукових знань і професійна діяльність, спрямована на підтримання і надання кваліфікованої допомоги будь-якій людині, групі людей, громаді, що розширює або відновлює їхню здатність до соціального функціонування, сприяє реалізації громадянських прав, запобігає соціальному виключенню [1, с. 9].

*Соціальна робота* – процес визначення й надання допомоги тим, хто її потребує (індивідам, групам, сім'ям) щодо сприяння вирішенню їх життєвих проблем (економічних, медичних, медикосоціальних, правових, психолого-педагогічних, інформаційно-консультативних та інших) з метою відновлення, поліпшення чи самоспонування самовідновлювати та самополіпшувати власні здатності до життєдіяльності [10, с. 28].

*Соціальна робота* – професійна діяльність соціальних інституцій, державних та недержавних організацій, груп і окремих індивідів із надання допомоги у здійсненні успішної соціалізації особам чи групам людей у випадках, коли за відсутності належних умов у суспільстві або особистих вад їхня соціалізація утруднюється, призупиняється або відбувається у зворотному напрямі (десоціалізація) [4, с. 11].

Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи визначають *соціальну роботу* як засновану на практиці професію та академічну дисципліну, яка сприяє соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості, активізації та звільненню

людей. Центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманітності. Підкріплена теоріями соціальної роботи, соціальними і гуманітарними науками, а також місцевими знаннями соціальна робота залучає людей і структури для вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту [8].

У структурі соціальної роботи виділяють такі компоненти (рис. 1.3):

- практична професійна діяльність із надання допомоги та підтримки людям, які опинились у скрутній ситуації;
- навчальна дисципліна з професійної підготовки фахівців із соціальної допомоги та підтримки населення;
- галузь наукових знань, яка ґрунтується на сукупності концепцій і теорій, досліджує принципи і закономірності, моделі та методи соціальної роботи, має об'єкт і предмет дослідження, систему наукових понять і категорій, сукупність методів дослідження.

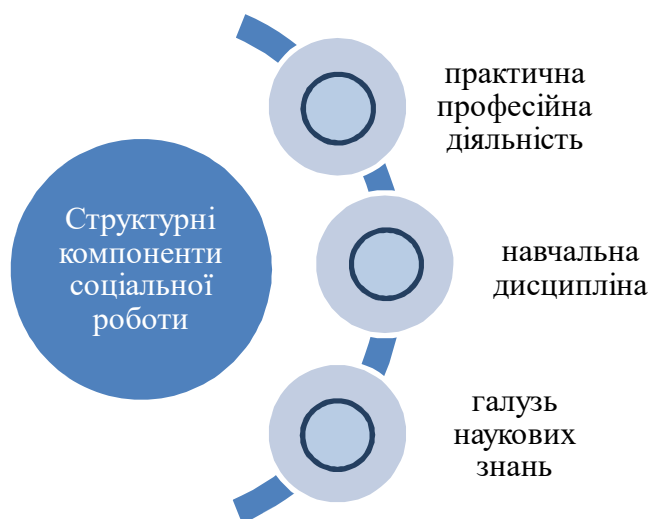


Рис. 1.3. Структурні компоненти соціальної роботи

*Статус соціальної роботи* як науки підтверджує чітко окреслений предмет її дослідження.

*Об'єктом соціальної роботи* як науки є соціальна реальність, процеси і явища, що безпосередньо стосуються життєдіяльності особистості, конкретної соціальної групи, громади, а також їхньої зміни під впливом психолого-педагогічних, економічних та управлінських чинників.

*Предметом соціальної роботи* як науки є соціальні відносини, що виникають в процесі взаємодії людей, спільнот, організація соціальних інститутів щодо подолання труднощів та надання соціальної допомоги.

За змістом соціальна робота є суспільно-гуманітарною наукою, за характером – інтегративною або міждисциплінарною. Адже вона спирається на досягнення та методи інших дисциплін – філософії, соціології, психології, педагогіки, економіки, юриспруденції тощо.

*Методологія соціальної роботи* – це вчення про принципи, методи і процеси пізнання й перетворення соціальної дійсності. Таке означення поєднує дві групи наукового інструментарію. Перша – містить систему методів пізнання соціально-економічних, соціально-правових, психолого-педагогічних ролей і є комплексом умов, засобів, принципів, орієнтирів досліджень. Друга – містить принципи, методи, засоби, процедури, що становлять технологію перетворення, регуляцію соціальної дійсності.

*Методологічною основою* соціальної роботи як науки слугує філософія. Філософський рівень методології складають загальні принципи пізнання і категоріальний апарат науки в цілому. Методологічні функції виконує вся система філософського знання. Соціальна робота використовує такі універсальні філософські категорії, як людина, соціум, гуманізм, соціальний час і простір, суспільна діяльність та ін. Вона також пов'язана з постійним аналізом, систематизацією емпіричних фактів, для узагальнення яких послуговується філософськими ідеями щодо різних аспектів людського буття, пізнання навколишньої дійсності, діалектичного взаємозв'язку різноманітних процесів і явищ. У своїй діяльності соціальні працівники спираються на філософське розуміння людини як унікальної, відкритої, інтенціональної (цілеспрямовано залученої до певної діяльності, до довкілля), амбівалентної (яка може одночасно мати спільні протилежні почуття), здатної до самопізнання та саморозвитку особистості.

Філософські принципи до аналізу соціальних груп, спільнот, соціальних інститутів, особистості, які застосовує соціальна робота наведено на рис. 1.4.

Крім філософії як методології наукового пізнання, як науки щодо найзагальніших законів розвитку природи, суспільства і людського мислення, важливими для соціальних працівників є етика, естетика, логіка, філософія права, філософія політики тощо.

Теоретичне обґрунтування соціальної роботи постійно змінюється, розвивається у відповідь на трансформації потреб клієнтів, працівників і оточення. Розвиток теорій і моделей соціальної роботи зумовлений як досягненнями споріднених наук – психології, соціології та ін., так і набуттям соціальною роботою власних емпіричних даних із практики, відпрацювання



власних методик роботи, поширенням філософії постмодернізму. Також на соціальній роботі суттєво позначилися ідеологічні та політичні концепції.

принцип детермінізму	<ul style="list-style-type: none"> <li>• висвітлює причинну зумовленість соціальних явищ економічними й політичними чинниками, що визначають стан суспільних відносин, специфіку їхнього формування і вияву;</li> </ul>
принцип гносеологічного підходу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• орієнтує на реальне вивчення і порівняння соціально-історичних особливостей процесів у суспільстві, допомагає з'ясувати їхню специфіку, тенденції розвитку і закономірності;</li> </ul>
принцип особистісного підходу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• при вивченні соціальних процесів вимагає врахування ціннісних орієнтацій, думок, почуттів та потреб конкретної людини;</li> </ul>
принцип гносеологічного підходу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• орієнтує на реальне вивчення і порівняння соціально-історичних особливостей процесів у суспільстві, допомагає з'ясувати їхню специфіку, тенденції розвитку і закономірності;</li> </ul>

Рис. 1.4. Філософські принципи, які застосовує соціальна робота

*Теорії соціальної роботи* – сукупність сформованих у процесі пізнавальної, практичної діяльності уявлень, концепцій, понять, які відображають закони, закономірності, принципи, тенденції розвитку соціальної роботи, обґрунтовують моделі практики і техніки втручання.

У вітчизняній науковій літературі класифікацію теорій соціальної роботи репрезентують: психологічно орієнтовані теорії; соціологічно орієнтовані теорії; комплексні (біопсихосоціальні) теорії (рис. 1.5) [6].

*Психологічно орієнтовані теорії соціальної роботи* включають сукупність теоретичних концепцій соціальної роботи, які ґрунтуються на пізнанні закономірностей психологічного розвитку і статусу людини в суспільстві. Вони зосереджені на психологічних, емоційних, а не соціальних, структурних чинниках виникнення у клієнта складних життєвих ситуацій. З огляду на це, допомога клієнтові може відбуватися шляхом оптимізації його щодо використання особистісних і соціальних ресурсів для впливу на несприятливу ситуацію його життя.

*Теорія кризового втручання* орієнтована на допомогу клієнтові, який перебуває в стані глибокої й гострої психологічної кризи і якому необхідне оперативне втручання для виведення з дезадаптивного стану. Соціальні працівники, які застосовують цю теорію, предметом своєї діяльності визначають не лише особу клієнта, але й психотравмуючу соціальну ситуацію в цілому.

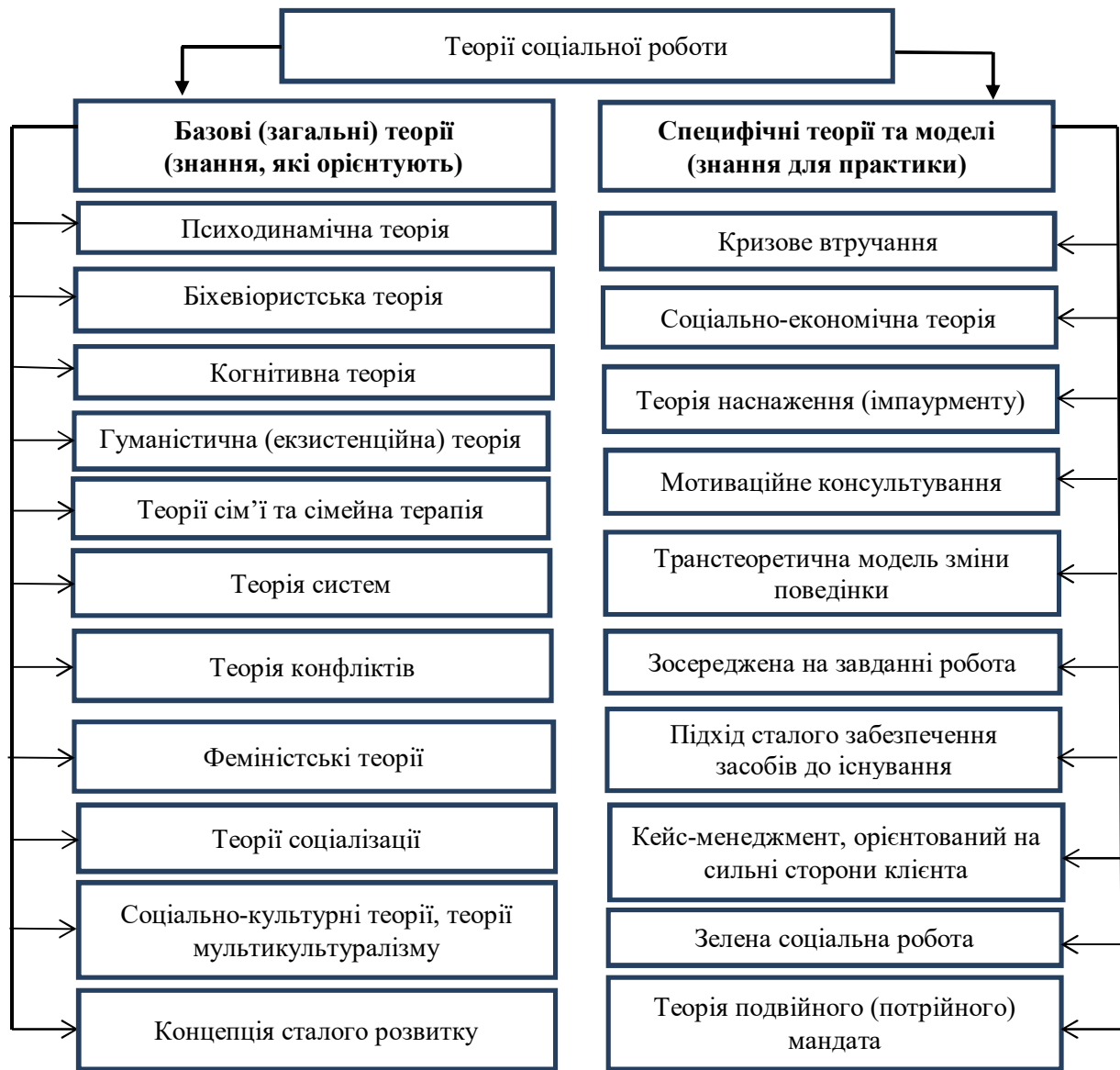


Рис. 1.5. Сучасна класифікація теорій соціальної роботи

*Психодинамічна теорія*, в основу покладено ідеї та техніки психоаналізу, обґрунтованого австрійським психологом і психіатром З. Фрейдом. Психоаналіз суттєво розширив уявлення про сутність допомоги у соціальній роботі. Психодинамічна теорія соціальної роботи фокусується на внутрішньому житті індивіда, розглядає дії та поведінку людини як такі, що є наслідком процесу її мислення, а не особливостей міжособистісних відносин або навколишньої ситуації. Вона пропонує добре розроблені техніки діагностування соціального відхилення, дає змогу для прогнозування перспектив поліпшення стану. Представниками цього напрямку можна вважати К. Юнга, А. Адлера, К. Хорн, Е. Фромма, Е. Берна. Активну роль у становленні психоаналітичної теорії відіграла американка М. Річмонд.

*Когнітивно-біхевіористська теорія соціальної роботи* ґрунтується на ідеї допомоги клієнтові, орієнтуючись на особливість його мислення, установки, які в кінцевому підсумку спрямовують його дії. Суть допомоги полягає у регуляції соціальної поведінки клієнта шляхом набуття навичок відпрацьовувати механізми своїх вчинків адекватно до соціальних умов. Поведінкові теорії розвивали Дж.-Б. Вотсон, Б. Ф. Скіннер, А. Бандура, представниками когнітивної психології, що лягла в основу когнітивно-біхевіористської теорії соціальної роботи, є: А. Елліс, А. Бек, В. Глассер. Сучасний розвиток когнітивно-біхевіористської теорії соціальної роботи пов'язують з ім'ям американського фахівця Г. Голдстейна, який модифікував застосування когнітивної та біхевіористської психології для соціальної адаптації клієнтів.

*Гуманістична теорія* вбачає головні резерви в особистості самої людини, у початково закладених у неї силах добра, психічного здоров'я й бажання до самовдосконалення. Тому в рамках цієї теорії соціальної роботи клієнтам відводять роль активних творців власного життя, стиль якого може бути обмежений тільки фізичними або соціальними впливами. Допомога у виборі стратегії дій для клієнта має орієнтуватися на його пошук власного життєвого призначення. Засновниками гуманістичного напрямку в психології вважають К. Роджерса, А. Маслоу, Ф. Перлза, В. Франкла та ін.

*Соціологічно орієнтовані теорії соціальної роботи* є сукупністю теоретичних концепцій соціальної роботи, основою яких є пізнання закономірностей соціального розвитку, структурування суспільства, взаємодії його соціальних інститутів. Ці теорії зосереджують увагу на фізичному й соціальному оточенні клієнта, соціальних нормах і соціальних патологіях, соціальному контролі за поведінкою клієнта, розглядають соціальні причини виникнення складних життєвих ситуацій. Фундаторкою соціологічного напрямку соціальної роботи вважають Дж. Адамс.

*Теорія соціальної роботи* розглядає суспільство як складну соціальну систему, утворену із сукупності взаємопов'язаних елементів у вигляді соціальних організацій та інститутів, взаємодія яких впливає на життєдіяльність людини. Ґрунтується на ідеї, що задовільне життя людини залежить від систем, які її оточують, а сім'ю можна розглядати як систему, усередині якої існують відносини між подружжям, дітьми і родичами, а сама вона включена у взаємодію з різноманітними соціальними інститутами — державою, системою освіти й виховання, економічними та іншими організаціями. Допомога полягає у виявленні факторів оточення клієнта, фіксації впливу на нього інших людей, а також соціальних факторів. Зміст

діяльності спеціалістів полягає в тому, щоб за допомогою активних методів адаптації і соціалізації клієнта досягнути особистісних змін задля досягнення відповідності між станом індивіда й вимогами навколишнього середовища, або у впливі на зміну умов оточення з тим, щоб соціальне і фізичне середовище якомога більше відповідало правам, потребам і життєвим цілям особистості.

*Соціально-радикальна теорія соціальної роботи* акцентує увагу на ідеї допомоги клієнтові в розвитку його соціальної самосвідомості, передусім її політичної та правової складових. Мета допомоги – підвищити рівень самоконтролю та особистої відповідальності клієнта, самоактуалізації його можливостей у захисті та обстоюванні прав, протистоянні дискримінації. Теорія соціальної роботи спирається переважно на ідеї марксизму і радикального фемінізму, ідеї А. Фрейре.

*Теорія ролей і стигматизації* ґрунтується на ідеї рольової поведінки клієнта, який буде свою поведінку відповідно до загальноприйнятих моделей, схем, що відтворюються індивідуальною свідомістю. Охоплює проблеми клієнта, пов'язані з очікуваною поведінкою і бажаним розвитком з урахуванням минулого досвіду, розуміння значущості актуальних подій і механізмів формування в людини уявлень про її роль у житті.

*Комплексні (біопсихосоціальні) теорії* – сукупність теоретичних концепцій соціальної роботи, які орієнтують на цілісне бачення проблем захисту життєвих сил людини як біопсихосоціальної істоти. Враховують психологічні й соціальні чинники виникнення в клієнтів складних життєвих проблем, ґрунтуються на теоретичних надбаннях і техніках з різних сфер людських знань і діяльності – педагогіки, соціальної психіатрії, психології, соціології тощо.

*Соціально-педагогічна теорія*, яка ґрунтується на ідеї допомоги шляхом виховного впливу на процес соціалізації індивіда або соціальної групи, який здійснюється через систему інститутів – сім'ю, школу, позашкільні заклади. Ці інститути мають коригувати формування соціальних якостей особистості відповідно до суспільно значущих цінностей, обмежувати або активізувати вплив тих чи інших факторів.

Традиційну класифікацію теорій та моделей соціальної роботи наведено на рис. 1.6 [6].



Рис. 1.6. Традиційна класифікація теорій та моделей соціальної роботи

*Методологічні принципи* соціальної роботи є основою добору методів, методик та технологій у сфері надання соціальних послуг.

*Принципи соціальної роботи* – основоположні ідеї, правила, норми поведінки.

*Принципи соціальної роботи* – основні правила роботи у сфері надання соціальних послуг населенню і здійсненню втручань [8].

Серед глобальних принципів соціальної роботи виділяють, насамперед, такі:

1. Визнання гідності людини (Recognition of the Inherent Dignity of Humanity)
2. Сприяння правам людини (Promoting Human Rights)
3. Сприяння соціальній справедливості (Promoting Social Justice )
4. Сприяння праву на самовизначення (Promoting the Right to Self-Determination)
5. Сприяння праву на участь (Promoting the Right to Participation)

6. Повага конфіденційності та приватності (Respect for Confidentiality and Privacy)

7. Ставлення до людей як до цілісних індивідів (Treating People as Whole Persons)

8. Етичне використання технологій та соціальних медіа (Ethical Use of Technology and Social Media)

9. Професійна добросовісність (Professional Integrity) [7].

Ефективність соціального обслуговування населення визначається, перш за все, дотриманням у соціальній роботі таких принципів:

1. *Клієнтоцентризму*. Визнання пріоритету прав клієнта у всіх випадках, окрім тих, де вони суперечать правам та інтересам інших людей. Застосування цього принципу на практиці означає прямування за клієнтом або вплив на формування його інтересів, мотивування до зміни пріоритетів. Для реалізації цього принципу необхідно дотримуватися права клієнта на власну думку і створювати умови для її висловлення в ході втручань.

2. *Опертя на власні сили клієнта*. Ніхто, крім самої людини, не може вирішити її життєвих утруднень, усунути конфліктну ситуацію, налагодити відносини з близькими людьми. При цьому клієнт повинен мати право голосу в оцінюванні якості послуг та програми в цілому, як і право на подання скарг. Інструментом, який дає змогу обговорити й закріпити обов'язки між клієнтом та фахівцем організації, є план втручання. Реалізація цього принципу можлива через активну участь клієнта у визначенні своїх проблем, труднощів та сильних сторін, формулюванні завдань і заходів плану, його регулярному перегляді.

3. *Наснаження / активізації (імпаурменту)*. Підтримка клієнтів соціальних служб, підвищення їхньої впевненості, самооцінки, компетенції, щоб вони могли виступати від свого імені та від імені своєї родини в існуючих службах; об'єднуватися з іншими клієнтами для створення служб, які їм потрібні

4. *Максимізації соціальних ресурсів*. Кожна соціальна система виділяє мінімум засобів для надання соціальної допомоги клієнтам, соціальні працівники повинні залучати всі можливості громади для надання допомоги клієнтові, налагоджувати співпрацю з державними, громадськими, приватними закладами та організаціями, використовувати можливості груп взаємодопомоги (якщо вони діють в організації). Для цього слід провести картування ресурсів громади, послуг, які в ній можна отримати, і вести постійну роботу з залучення додаткових ресурсів.

5. *Конфіденційності*. Збереження в таємниці інформації про клієнта, його проблеми, стан здоров'я, минуле тощо. Цю інформацію дозволяється використовувати тільки з професійною метою. Вона має фіксуватися та зберігатися з дотриманням цього принципу.

6. *Толерантності*. Поважливе та гідне ставлення до клієнта, утримання від критичних суджень. Професійна толерантність вимагає визнання клієнта таким, яким він є, терпимості до нього, уникнення поділу клієнтів на «гарних» і «поганих», «зручних» та «незручних», недопущення того, щоб особисті переконання й цінності впливали на професійне ставлення до клієнта.

7. *Професійної чесності і дотримання професійних меж*. Бути чесними та звітувати про свої дії й контакти з клієнтами, іншими спеціалістами, представниками громадськості та державних установ. У процесі надання допомоги персонал має усвідомлювати межі можливостей своєї професійної діяльності й пояснювати це клієнтові. Цей принцип закликає до реалістичності, продовження навчання та вдосконалення професійних навичок; водночас його дотримання означає, що персонал має практикувати те, що знає, і те, у що вірить [2].

Вітчизняна класифікація представлена такими *принципами* надання соціальних послуг:

1. *Принцип створення рівних можливостей*. Надання соціальних послуг особистості незалежно від її віку, національності, походження, соціального статусу, сфери зайнятості, місця проживання, релігійної приналежності; створення таких соціальних умов життєдіяльності особистості, які відповідають її потребам і співвідносяться з умовами функціонування суспільства

2. *Принцип поєднання допомоги із самодопомогою*. Опора на позитивний потенціал особистості та її прагнення сприйняти соціальний вплив

3. *Принцип гуманності*. Пріоритет загальнолюдських цінностей, що передбачають погляд на людину в її взаємозв'язках з природою, суспільством, глобальними проблемами, що продиктовані особливостями та реаліями сучасності, загальнолюдською культурою, а також такими загальнолюдськими цінностями, що сягають корінням у родинне середовище і фундаментальні основи моральності; поєднання інтересів суспільства і потреб особистості в отриманні соціальних послуг

4. *Принцип диференціації та індивідуалізації*. Врахування рівнів фізичного, психічного, соціального, духовного, інтелектуального розвитку

особистості, стимулювання її активності, розкриття творчої індивідуальності кожного

5. *Принцип адаптації.* Визначає особливості залучення різних категорій і цільових груп населення до соціально значущої діяльності з метою пристосування до соціального середовища і задоволення соціально значимих потреб, а також адаптація суспільства до особливих потреб окремих категорій громадян

6. *Принцип інтеграції.* Створення умов для включення особистості в діяльність різних сфер життя суспільства, її позитивної соціалізації, індивідуалізації, ідентифікації

7. *Принцип узгодженості короткотривалих і довготривалих перспектив.* Узгодженість короткотривалих і довготривалих перспектив соціалізації особистості, взаємодія заходів державної, недержавної та особистісної програми освітнього, культурного, психічного, фізичного розвитку

8. *Принцип комплексного підходу.* Використання широкого спектра прийомів і засобів розв'язання соціально-психологічних проблем, їх варіативності державними, громадськими, приватними установами та організаціями

9. *Принцип етичності.* Відображає характер діяльності, спрямований на коректну обробку інформації та збереження конфіденційності

10. *Принцип партнерства і взаємної довіри.* Основа продуктивної взаємодії в соціальному становленні дітей і молоді, різних вікових груп населення із державними і недержавними соціальними службами

11. *Принцип поваги до особистості.* Дотримання права на особистісну думку, створення умов для волевиявлення власної думки клієнта у процесі надання соціальних послуг

12. *Принцип безкоштовності обслуговування чи коштовності послуг.* Визначається відповідно до чинного законодавства [14].

До основних *функцій соціальної роботи* як практичної діяльності відносять: організаційну, діагностичну, прогностичну, правозахисну, профілактичну, соціально-побутову, психологічну та ін. *Об'єктом соціальної роботи* є проблеми людей, розв'язання яких потребує сторонньої допомоги. До *суб'єктів* належать держава в цілому, яка здійснює соціальну політику, державні, благодійні й громадські організації, працівники соціальної сфери, клієнти.



## 1.2.2. Практичний блок

### Завдання до теми:

#### I. Дайте відповідь на запитання:

1. Яке із визначень соціальної роботи Ви вважаєте найбільш доцільним? Обґрунтуйте свою відповідь.
2. Дайте визначення об'єкта і предмета досліджень соціальної роботи як науки.
3. Розкрийте призначення соціальної роботи як навчальної дисципліни, фахової діяльності та галузі наукових знань.
4. Дайте визначення поняттю «теорія соціальної роботи», розкрийте зміст теорій соціальної роботи.

#### II. Практичні завдання:

1. Складіть опорну блок-схему до теоретичного аналізу лекції.
2. Складіть термінологічний словник не менше 10 понять.
3. Наведіть приклад ситуації щодо порушення соціальним працівником принципів надання соціальних послуг клієнту.

#### III. Тестовий блок:

1. Структурними компонентами соціальної роботи є:
  - а) методи та технології соціальної роботи;
  - б) навчальна дисципліна з професійної підготовки фахівців соціальної сфери;
  - в) практична професійна діяльність;
  - г) професійні ролі соціальних працівників.
2. Комплексну теорію соціальної роботи презентують:
  - а) системно-екологічна модель;
  - б) когнітивно-біхевіористська модель;
  - в) зосереджена на завданні модель;
  - г) теорія кризового втручання;
  - д) психосоціальна та сімейна терапія.
3. Методологічною основою соціальної роботи як науки є?
  - а) філософія;
  - б) політекономія;
  - в) соціологія;
  - г) психологія.
4. Філософський рівень методології складають:
  - а) соціальні групи;
  - б) загальні принципи пізнання;
  - в) техніки втручання;

г) категоріальний апарат науки в цілому.

5. Встановіть відповідність між принципами та їх значеннями:

а) висвітлює причинну зумовленість соціальних явищ економічними й політичними чинниками, що визначають стан суспільних відносин, специфіку їх формування і процес;

б) при вивченні соціальних процесів вимагає врахування ціннісних орієнтацій, думок, почуттів та потреб конкретної людини;

в) орієнтує на ретельне вивчення і порівняння соціально-історичних особливостей процесів у суспільстві, допомагає з'ясувати їх специфіку, тенденції розвитку і закономірність;

г) озброює соціальну роботу правильним розумінням сутності різновидів діяльності, до якої залучений клієнт, впливу рівня свідомості на неї, її форму та наслідки.

- принцип особистісного підходу;

- принцип гносеологічного підходу;

- принцип єдності свідомості і діяльності;

- принцип детермінізму.

#### *Рекомендована література:*

1. Вступ до соціальної роботи / ред. Семигіна Т.В., Мигович І.І. Київ: Академвидав, 2005. 304 с.

2. Гальчинська О., Семигіна Т. Інтегрована програма з формування прихильності до АРТ у клієнтів ВІЛ-сервісних організацій та розвитку їхньої економічної самостійності: в 3 ч. ч.1: Інтеграція програм формування прихильності до АРТ та розвитку економічної самостійності. Київ: Поліграф-плюс, 2017. С. 13-14.

3. Купенко О. В. Соціальна робота: від теорії до практики. Суми: Сумський державний університет, 2019. 185 с.

4. Лукашевич М. П., Семигіна Т. В. Соціальна робота: теорія і практика: Підручник. Київ: Каравела, 2009. 368 с.

5. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України № 2558-III від 21.06.2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>

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

7. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи // *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С.70-85.

8. Семигіна Т. Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. *Вісник АПСВ*. 2015. № 1-2. С. 6-11.

9. Семигіна Т. В. Теорії соціальної роботи: Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / заг. ред. І. Д. Зверєва. Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. С. 110-114.

10. Соціальна робота з людьми, які живуть із ВІЛ/СНІДом: метод. посібник для проведення курсів підвищення кваліфікації / ред. Семигіна Т. В. Київ: Києво-Могилянська академія, 2006. 620 с.

11. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.

12. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.

13. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Особливості застосування освітніх технологій у формуванні мобільності студентів. *Pedagogical and psychological sciences: regularities and development trends: Collective monograph*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2020. p. 370-385.

14. Тюття Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота: теорія і практика Київ: ВМУРОЛ, 2004. С. 7-22.

15. Lovelock R., Lyons, K., Powel J. *Reflecting on Social Work - Discipline and Profession*. London: Routledge, 2017. 262 p.

## Тема 1.3. Історія соціальної педагогіки (Васильєва-Халатникова М.О.)

### План

1. Основні напрями соціально-педагогічних досліджень.
2. Тарас Шевченко про соціальне виховання.
3. Філантропічна діяльність Олександра Духновича, Христини Алчевської, Миколи Корфа.
4. Соціально-педагогічні погляди Софії Русової.
5. Розвиток соціальної педагогіки в незалежній Україні.
6. Професійна підготовка соціальних педагогів в сучасній Україні.

#### ***1.3.1. Теоретичний блок***

##### Основні положення

Основоположником соціальної педагогіки як науки та практики вважається П. Наторп [1, с. 15]. Проте, питання впливу соціального середовища на формування особистості та шляхи громадянського виховання, що забезпечують таку поведінку людини, яка буде відповідати нормам та правилам поведінки, прийнятим у даному суспільстві, висвітлювались в творчості як зарубіжних, так вітчизняних науковців та практиків ще до офіційного створення соціально-педагогічної науки [1, с. 15–17].

Серед вітчизняних науковців та практиків з історії соціально-педагогічної думки відзначається діяльність К. Ушинського, А. Макаренка, В. Сухомлинського; творчість видатних українських діячів Г. Сковороди, Т. Шевченка, О. Духновича, а також яскраво сформованого представника соціальної педагогіки С. Русової [3, с. 12–40].

Основними *напрямами соціально-педагогічних досліджень* в історичній ретроспективі є:

- ✓ усунення соціальної несправедливості та встановлення соціальної гармонії в суспільстві, один з шляхів для досягнення якої є соціальне виховання (Г. Сковорода, Т. Шевченко та інші);
- ✓ вплив соціального середовища та колективу на формування особистості (Т. Шевченко, К. Ушинський, С. Русова та інші);
- ✓ соціально-педагогічна діяльність у системі освіти, наближення закладів освіти до життя (М. Пирогов, С. Русова, Х. Алчевська та інші);
- ✓ роль засобів виховання у соціалізації особистості (Г. Сковорода, К. Ушинський, О. Духнович, С. Русова та інші);
- ✓ особливості соціально-педагогічної роботи з дітьми з інвалідністю (С. Русова);

- ✓ розширення сфери дії соціальної педагогіки (С. Русова, Х. Алчевська та інші);
- ✓ виховання милосердя, смиренності, притаманних християнській релігії (М. Шашкевич, І. Вагилевич, Я. Головацький; Г. Сковорода та інші) [3, с. 12–40].

*Тарас Шевченко про соціальне виховання (1814-1861).* Тарас Шевченко вірив у велику силу виховання. Виняткову роль у вихованні відводив сім'ї. З великою симпатією писав про виховання дітей у трудових сім'ях, де матері піклуються про своїх дітей, де наполеглива праця зміцнює порядність у стосунках. По-іншому змальовує поміщицькі сім'ї, де убога мораль згубно впливала на виховання дітей. Затаврував аристократок, які безвідповідально ставились до виховання своїх дітей.

Сімейне виховання не може замінити виховання суспільного, яке передбачає життя серед однолітків, спілкування з дорослими, ознайомлення з соціальними умовами. Ніяке, навіть найкраще сімейне виховання не в силі забезпечити підготовку добре зорієнтованих у життєвих умовах юнаків та дівчат.

Тарас Шевченко виділив три *фактори формування особистості* (рис. 1.7) [8, с. 78–80].

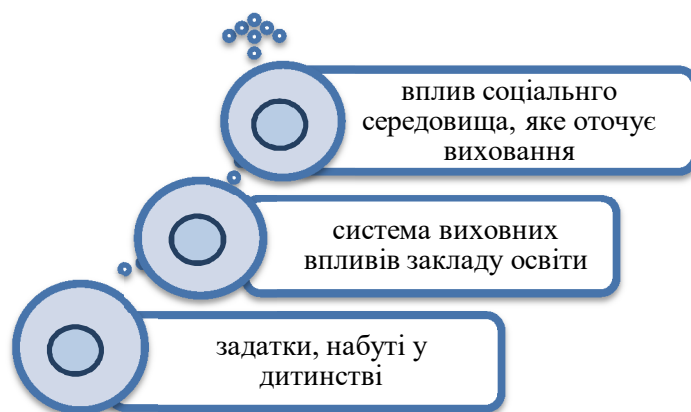


Рис. 1.7. Фактори формування особистості (за Т. Шевченко)

З творів Тараса Шевченка можна отримати чітке уявлення про його виховний ідеал, яким для нього була людина з багатогранними знаннями та високими моральними якостями, що здатна застосовувати свої знання у житті, уміє цінувати мистецтво, любить працю.

*Філантропічна діяльність* Олександра Духновича, Христини Алчевської, Миколи Корфа.

Одним з напрямів соціальної педагогіки є соціально-педагогічна діяльність зі створення благодійних (або близьких до них) навчально-виховних закладів. На Україні такими закладами були недільні школи Христини Алчевська та Софії Русова. Поряд з ними, великими філантропами та ентузіастами створення шкіл для простого народу були Олександр Духнович та Микола Корф [8, с. 87–104].

*Олександр Духнович* (1803-1865 рр.) найбільш видатний представник культурно-освітнього руху на Закарпатті. запропонував у кожному селі обирати «шкільного куратора», який би збирав кошти на шкільний будинок, оплату вчителів та створення шкільного фонду для забезпечення сиріт та дітей незаможних батьків навчальними посібниками і приладдями. Науку та просвіту розглядав як «єдиний засіб та шлях до майбутнього щастя народу». Серед соціальних факторів становлення особистості називав працю. Сформулював ідею поєднання навчання з сільськогосподарською працею, був прихильником принципу природовідповідності у вихованні [8, с. 87–104].

*Христина Алчевська* (1841-1920 рр.) відіграла провідну роль у розвитку недільних шкіл на Україні. Недільні школи набули великої популярності наприкінці 50-х років XIX ст. Так називалися школи різного типу для дорослих та підлітків. Недільна школа, відкрита Христиною Алчевською, у 1862 р. протягом восьми років діяла нелегально у зв'язку з заборонаю урядом подібних шкіл. Тільки після зняття заборони у 1870 р. була відкрита офіційно. Вона відстоювала ідею всезагального народного навчання рідною мовою. Вона є основоположником методики навчання дорослих грамоти, розробила цінні зразки уроків письма, читання, бесід про прочитане [8, с. 87–104].

*Микола Корф* (1834-1883 рр.) – основоположник земських шкіл на Україні. У створених Миколою Корфом початкових земських школа (з трирічним курсом навчання) заняття проводив один вчитель одночасно у трьох класах. Підготовці вчителів для цих шкіл він віддавав багато сил, розроблюючи плани занять та методики проведення уроків, а також сам проводив уроки. Пропагуючи ідею загальної обов'язкової початкової освіти, він відкрив понад 100 таких земських шкіл в Олександрійському та Бердянському повітах [8, с. 87–104].

*Софія Русова (Лідфорс)* (1856-1940 рр.) разом з сестрою Марією у 1871 р. відкрили у м. Києві перший Фребелівський дитячий садок. Він став осередком української національної культури, де вечорами збиралась українська інтелігенція.

Основна ідея, що об'єднує більшу частину досліджень Софії Русової концепція «Національного виховання». Для реформування школи, на думку Софії Федорівни, мало її націоналізувати, ввести рідну мову, необхідно змінити весь її устрій, запровадити принципово інші цілі та принципи виховання, наповнити роботу новим змістом. Школа повинна бути активною, будуватися на принципі самодіяльності дітей. Вона має стати школою соціального виховання [9, с. 34–184].

У своїх працях Софія Русова проаналізувала принципи як індивідуалізації, так і соціалізації виховання. Соціальне виховання розвиває в дитині особистісні риси дитини, які дадуть їй змогу стати найкращим громадянином. Стара школа цілком ігнорувала об'єднання, учні виховувались як окремі суб'єкти, підготовлені для якоїсь кар'єри або спеціальності. Лише поступова демократизація життя поставила перед школою, педагогами нове завдання: виховати громадянина, підготувати його до активної участі у соціально-політичному, культурному житті [9, с.34–184].

Суть соціального виховання в новій школі полягає у створенні наступних умов (рис. 1.8) [11, с. 144–150]:



Рис. 1.8. Суть соціального виховання в новій школі (за С. Русовою)

Поряд із школою держава, церква, клуби, кінотеатри та інші соціальні організації також повинні мати соціальний вплив на виховання дитини.

Ідея виховання в колективі – одна з провідних у спадщині Русової. Колективне виховання має великий вплив на соціалізацію особистості.

Велике соціальне значення у вихованні має праця. Колективна праця дає вагоміші результати, ніж індивідуальна.

*Розвиток соціальної педагогіки в незалежній Україні.* Соціально-педагогічна робота має свої особливості, обумовлені як історичним розвитком, так і впливом сучасних світових тенденцій. Соціально-педагогічна робота у нашій державі здійснювалась в умовах гострої економічної кризи. Серед важливих проблем соціальної політики – відсутність чітких уявлень про модель соціального захисту, пріоритет цінностей у суспільній свідомості [12, с. 56–59].

*Організаційна структура соціальної політики включала наступні складові компоненти:*

- ✓ сферу праці та заробітної плати;
- ✓ соціальний захист населення;
- ✓ соціальне забезпечення;
- ✓ соціальна робота [12, с. 56–59].

За критерієм *організаційних рівнів діяльності соціальних інституцій* соціальної роботи виділяють (рис. 1.9) [5, с. 90–98]: 1, 2, 3, 4, 5 рівні.

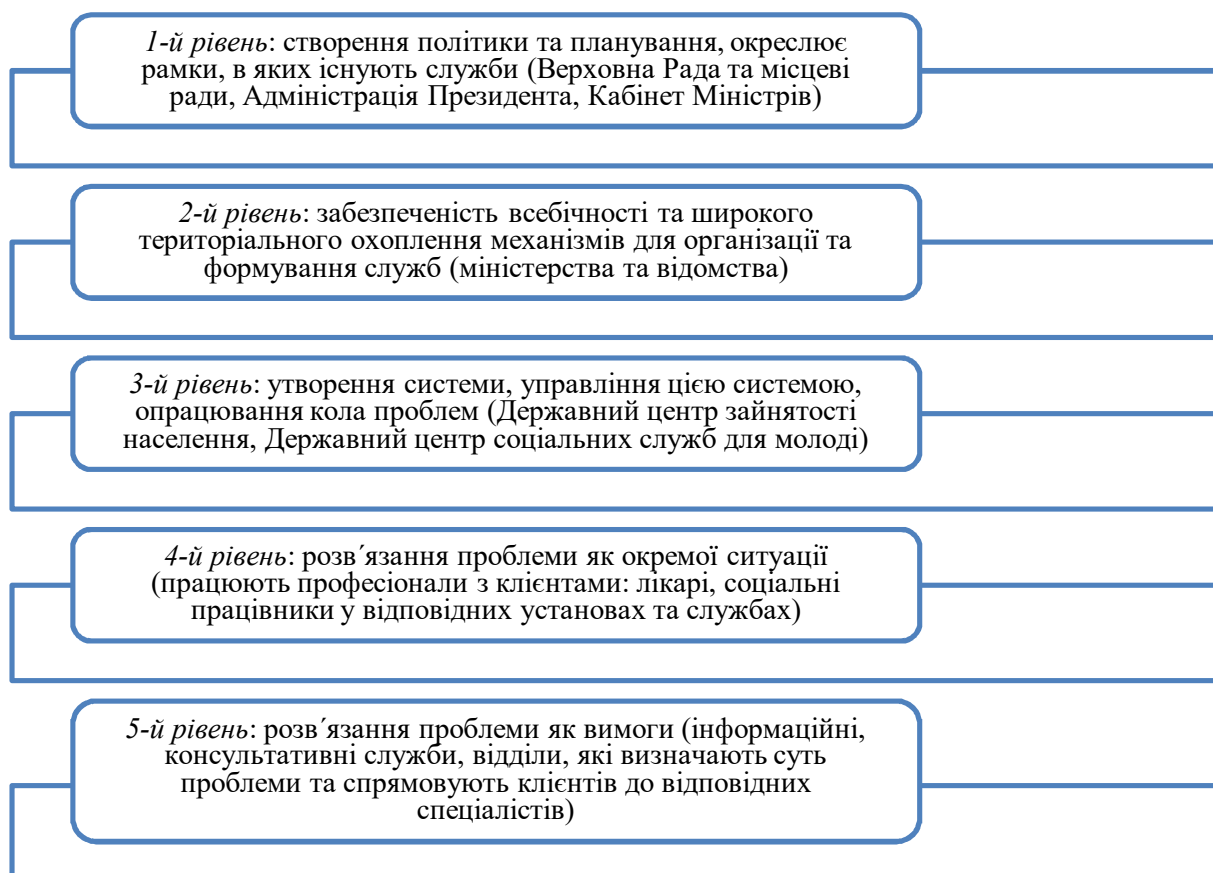


Рис. 1.9. Організаційні рівні діяльності соціальних інституцій соціальної роботи



У цей період виникає велика кількість різних недержавних організацій, зростання їхньої активності та впливу в усіх сферах життя суспільства.

*Професійна підготовка соціальних педагогів в сучасній Україні.* Україні притаманна своєрідність процесу становлення професії соціального працівника та соціального педагога: офіційне визнання професій «Соціальна робота» та «Соціальна педагогіка» можна назвати юридичним оформленням. У цьому полягає особлива складність соціальної ситуації, в якій формується професія соціального педагога та соціального працівника в Україні [8, с. 23–33].

Підготовка соціальних педагогів та соціальних працівників як окремий напрямок професійної освіти, професійної діяльності почала формуватися в на початку 1990-х років. У квітні 1991 року Постановою Держкомпраці СРСР Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців був поповнений кваліфікаційною характеристикою «Спеціаліст з соціальної роботи», «Соціальний педагог», «Соціальний працівник» [8, с. 23–33].

Професійна підготовка фахівців для соціальної сфери здійснювалась у закладах вищої освіти різних напрямків: університетах класичного профілю, педагогічних університетах, академіях, педагогічних, медичних, технічних, юридичних, економічних інститутах тощо.

В Україні виділяли наступні *рівні підготовки кадрів для соціальної сфери* [5, с. 123–145].

1. Допрофесійна підготовка на курсах, у школах, ліцеях. Випускники цих закладів мали можливість працювати у відповідних закладах.

2. Навчання у середніх навчальних закладах дало можливість очолити відділення обслуговування на дому, відділення денного перебування, невідкладної соціальної допомоги та інші відділення з обслуговування хворих, людей похилого віку.

3. Навчання у закладах вищої освіти.

4. Перепідготовка та підвищення кваліфікації працюючих фахівців (система різноманітних курсів, стажувань і т. д.).

5. Підготовка науково-педагогічних кадрів [5, с. 123–145].

*Форми підготовки соціальних працівників та соціальних педагогів* наведено на рис. 1.10.

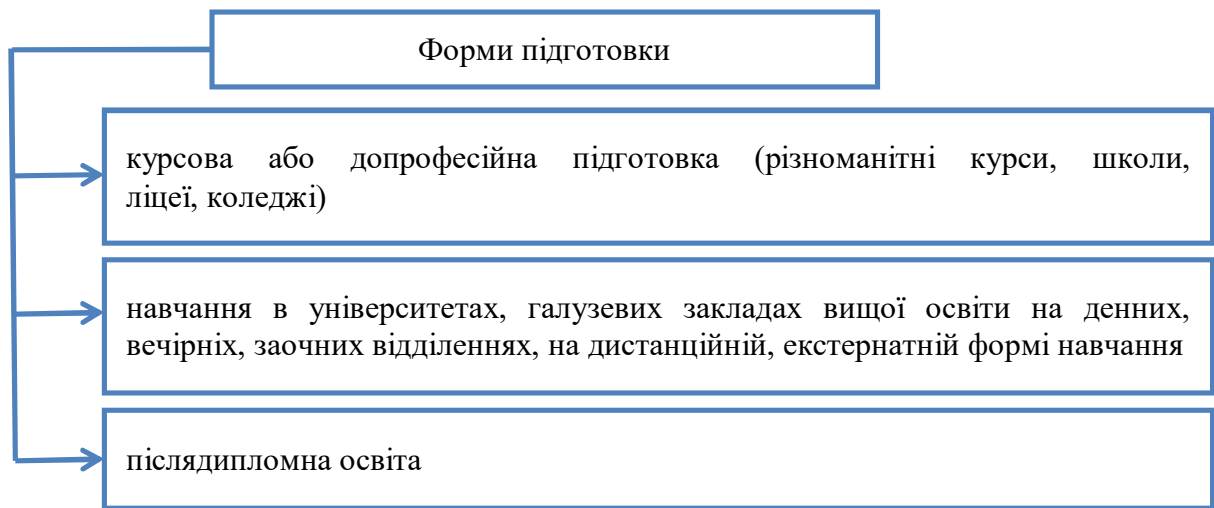


Рис. 1.10. *Форми підготовки* соціальних працівників та соціальних педагогів

*Зміст підготовки фахівців* включав наступні *компоненти*:

- ✓ глибокий аналіз сучасного соціального розвитку та формування вміння дати об'єктивну оцінку соціальній політиці, запропонувати альтернативні варіанти;
- ✓ чітке уявлення та класифікацію сучасних моделей, форм, методів самої практики соціальної роботи;
- ✓ власне процес професійної підготовки фахівців соціально-педагогічної роботи;
- ✓ розробку теорій, концепцій, моделей, технологій, спрямованих на ефективне функціонування фахівців соціально-педагогічної роботи;
- ✓ розробку та реалізацію програм, що підвищують компетентність фахівців соціально-педагогічної роботи [5, с. 123–145].

### **1.3.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*1. Дайте відповідь на запитання:*

1. Назвіть основні напрямки соціально-педагогічних досліджень в Україні.
2. Розкрийте особливості розвитку соціальної педагогіки в незалежній Україні.
3. Охарактеризуйте модель соціального захисту в незалежній Україні.
4. Назвіть рівні соціальних інституцій соціальної роботи у незалежній Україні.
5. Розкрийте особливості формування системи недержавних організацій соціально-педагогічної діяльності у незалежній Україні.

## *II. Практичні завдання:*

1. Підготуйте мультимедійну презентацію (до 10 слайдів) на тему: «Соціально-педагогічна діяльність Софії Русової».

2. Зробіть порівняльний аналіз моделей соціального захисту населення у радянській Україні та незалежній Україні.

## *III. Тестовий блок:*

1. Основоположником соціальної педагогіки як науки та практики вважається ... .

- а) А. Макаренко;
- б) С. Русова;
- в) П. Наторп;
- г) Т. Шевченко.

2. Проблеми соціально-педагогічна діяльність у системі освіти, наближення закладів освіти до життя перебували у колі дослідницьких інтересів соціально-педагогічної думки ...

- а) Х. Алчевської;
- б) Г. Сковороди;
- в) Т. Шевченко;
- г) Я. Головацького.

3. Задатки, набуті у дитинстві; систему виховних впливів закладу освіти; вплив соціального середовища, яке оточує виховання як фактори формування особистості окреслено ...

- а) Х. Алчевською;
- б) Т. Шевченко;
- в) С. Русовою;
- г) Г. Сковородою.

4. «Шкільного куратора», який би збирав кошти на шкільний будинок, оплату вчителів та створення шкільного фонду для забезпечення сиріт та дітей незаможних батьків навчальними посібниками і приладдями було запропоновано обирати у кожному селі ....

- а) Т. Шевченко;
- б) О. Духновичем;
- в) М. Корфом;
- г) Г. Сковородою.

5. Основоположником методики навчання дорослих грамоти, розробки цінних зразків уроків письма, читання, бесід про прочитане є?

- а) Х. Алчевська;
- б) С. Русова;

в) О. Духнович;

г) Г. Сковорода.

6. Для соціальної педагогіки важливою є стаття ... «Дещо про дефективних дітей у школі».

а) Х. Алчевської;

б) С. Русової;

в) Т. Шевченка;

г) О. Духновича.

7. Відданість соціальній педагогіці: допомогти вільній еволюції духовних та фізичних сил дитини і в кінцевому результаті сформувати гармонійно розвинену людину, тобто людину працездатну, соціально свідому, корисну для суспільства, з піднесеною любов'ю до рідного краю і з пошаною до інших народів простежується у творчості ...

а) Х. Алчевської;

б) С. Русової;

в) Т. Шевченка;

г) О. Духновича.

8. Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів та службовців був поповнений кваліфікаційною характеристикою «Спеціаліст з соціальної роботи», «Соціальний педагог», «Соціальний працівник» Постановою Держкомпраці СРСР у .....

а) 1992 р.;

б) 1989 р.;

в) 1990 р.;

г) 1991 р.

9. Відомий український педагог другої пол. XIX ст., фундатор земської школи .....

а) О. Духнович;

б) М. Корф;

в) Х. Алчевська;

г) К. Ушинський;

д) Б. Грінченко.

10. Ідею інтеграції виховних сил суспільства з метою розповсюдження культури освіти у народі обґрунтував на початку XX століття ...

а) П. Наторп;

б) Т. Кампанелла;

в) Т. Мор;

г) Дж. Локк.

*Рекомендована література:*

1. Андреева И. Н. Антология по истории и теории социальной педагогики: Учебн. пособие для студ. высш. учебн. заведений. М.: Изд. центр «Академия», 2010. 176 с.
2. Беляев В. И., Дубровская Т. А., Петрикова Н. Н., Новикова А. А., Студенова Е. Г. История социальной педагогики: Становление и развитие зарубежной социальной педагогики: Учебник для студ. вузов, обучающихся по направлению подгот. и спец. «Социальная работа» / за ред. В. И. Беляева. М. : Гардарики, 2013. 255с.
3. Горілий А. Г. Історія соціальної роботи в Україні. Тернопіль: ТАНГ, 2013. 68 с.
4. История социальной педагогики: Хрестоматия-учебн.: Учебн. пособие / под ред. Галагузовой М. А. М. : Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2014. 544 с.
5. Історія, теорія і практика соціальної роботи в Україні: Навч. посібник / АПН України; Науково-дослідний центр проблем соціальної педагогіки та соціальної роботи; Луганський національний педагогічний ун-т ім. Тараса Шевченка / упоряд. С. Я. Харченко. Луганськ : Альма-матер, 2013. 408 с.
6. Левківський М. В. Історія педагогіки: Навчальний посібник. Житомир: ЖДПУ, 2001. 220с.
7. Мельников В. П., Холостова Е. И. История социальной работы в России: Учебное пособие. М.: Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2015. 344 с.
8. Попович Г. М. Історія соціальної роботи в Україні і за рубежом: Навчально-методичний посібник. Ужгород: Гражда, 2010. 143 с.
9. Русова С. Дошкільне виховання. Вибрані педагогічні твори. К.: Освіта, 1996. С. 34–184.
10. Русова С. Нова школа соціального виховання. Вибрані педагогічні твори у 2-х кн. кн.2. К.: Либідь, 1997. С. 16–104.
11. Русова С. Соціальне виховання, його значення у громадському житті. Вибрані педагогічні твори у 2-х кн. кн.1. К.: Либідь, 1997. С. 144–150.
12. Якса Н. В. Історія соціальної педагогіки: метод. посібник. Житомирський держ. ун-т ім. Івана Франка. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. 156 с.
13. Яркіна-Смирнова Е. Профессиональная этика социальной работы: Учебник. М.: Ключ-с, 1998. 96 с.

## РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

### Тема 2.1. Методи, форми, технології соціальної роботи

#### (В.І. Тернопільська)

##### План

1. Поняття про методи соціальної роботи.
2. Класифікація методів соціальної роботи.
3. Поняття про форми соціальної роботи.
4. Поняття про технології соціальної роботи.

#### 2.1.1. Теоретичний блок

##### Основні положення

Вибір методів і форм соціальної роботи значною мірою зумовлений специфікою надання соціальних послуг. У загальному розумінні *метод* тлумачиться як система способів, прийомів, послідовних дій, спрямованих на досягнення мети.

У розумінні соціальної роботи – *метод* є сукупністю прийомів, способів діяльності суб'єктів соціальної роботи, які використовують для розв'язання соціальні проблеми клієнтів, стимулювання розвитку їхніх власних сил, конструктивної діяльності щодо зміни несприятливої життєвої ситуації [4].

*Метод соціальної роботи* – система прийомів, які застосовують соціальні працівники для розв'язання проблем; певні межі у яких соціальні працівники застосовують власні знання й визначають критерії ефективності своєї роботи [5].

Методи соціальної роботи *класифікують залежно від ознак*:

- 1) за напрямками і формами (організаційні, соціально-психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні тощо);
- 2) за об'єктами соціальної роботи (індивідуальні, групові, в громаді);
- 3) за суб'єктами соціальної роботи (методи, які застосовують окремі спеціалісти, соціальні служби, органи управління соціальною роботою).

Залежно від специфіки роботи державних служб соціального захисту населення методи поділяються на:

- ✓ соціально-економічні (натуральна і грошова допомога; встановлення пільг; компенсацій, допомоги; догляд і побутове обслуговування; моральне заохочення тощо);
- ✓ організаційно-розпорядчі (регламентування; нормування; інструктування);

✓ психолого-педагогічні (підтримка; надання інформації; роз'яснення; рекомендації тощо).

Серед класичних методів соціальної роботи науковці виокремлюють індивідуальну підтримку, групову роботу, роботу в громаді [2].

Умовно поділ соціальної роботи на індивідуальну, групову та роботу в громаді є найбільш обґрунтованим, оскільки він дає змогу брати до уваги, на якому рівні та з яким клієнтом ведеться робота.

*Завдання індивідуальної роботи* – вирішення проблеми клієнта шляхом надання йому підтримки та заохочення розібратися у власних труднощах та подолати їх. Процес індивідуальної роботи складається з кількох етапів: встановлення контакту, вивчення та аналіз проблемної ситуації, визначення цілей і завдань роботи, здійснення запланованого, оцінення досягнутого.

Індивідуальна робота спрямована на надання допомоги індивідам і сім'ям у розв'язанні психологічних, міжособистісних, соціоекономічних проблем шляхом взаємодії з клієнтом. Вона допомагає врахувати особливості розвитку, фізичного і духовного стану, рівень підготовки, інтересів і потреб, життєвий досвід клієнта.

Індивідуальна робота реалізується через: ведення випадку (соціальний супровід, кейс-менеджмент); каунселінг (соціально-психологічне консультування); довготривалий догляд.

*Завдання групової роботи* – надання допомоги клієнту через передачу групового досвіду у знанні себе, розвитку його духовних, фізичних можливостей, формування соціальної поведінки.

Особливість соціальної групової роботи полягає у тому, що вона дає можливість клієнтам стати більш незалежними й ініціативними у прийнятті самостійних рішень стосовно важливих проблем та виявляти відповідальність за зміни, які відбуваються в їхньому житті [3].

*Різновиди групової роботи:*

1) групова робота з ініціативи та за участі соціальних служб, соціального працівника;

2) самостійно організовані групи взаємопідтримки (самокерована групова робота).

Групова соціальна робота реалізується через: лекції, бесіди, дискусії, групову консультацію, групові інтерв'ю, соціально-психологічний тренінг, організацію групи взаємодопомоги, організацію групи соціальної дії тощо.

*Завданнями роботи в громаді* є розвиток соціальних зв'язків у місцевій громаді, організація системи взаємодопомоги та кооперацій певної

групи людей, розробка, впровадження та оцінка ефективності різних соціальних програм, що пов'язані з потребами чи інтересами населення [2].

Робота в громаді відрізняється від інших методів соціальної роботи передусім тим, що клієнтом є не одна людина чи мала група, а мешканці територіальної громади чи члени громади за інтересами в цілому.

Розрізняють три рівні роботи в громаді:

- ✓ робота за місцем проживання з окремими людьми, сім'ями та групами, а також самостійна діяльність місцевих мешканців;
- ✓ робота місцевих агенцій або між місцевими агенціями, тобто діяльність, очолювана органами влади та/або організована іншими структурами;
- ✓ регіональна та національна робота з планування громад.

Робота в громаді реалізується через: надання послуг за місцем проживання (вивчення потреб громади і формування соціальних заходів, розвиток волонтерських програм); розвиток самоорганізації громади (пересічні люди визначають свої власні потреби, виробляють рішення і працюють разом, щоб виконати його).

До «новітніх методів» соціальної роботи науковці відносять: індивідуальну терапію, сімейну терапію, групову терапію, супервізію, планування, консультування, супровід практики, розвиток організацій, менеджмент [5]

У сучасній зарубіжній практиці поширена класифікація методів на первинні (класичні й нові) та вторинні. До класичних методів належать: індивідуальна підтримка, групова робота, робота в громаді. До нових методів – індивідуальна терапія, сімейна терапія, групову терапію. До вторинних – супервізія, планування, консультування, супровід практики, розвиток організацій, менеджмент. Ці методи застосовують зазвичай при структурних змінах, коли індивідуальні процеси і розвиток перебувають ніби на другому плані. Засобами змін виступають дії, активна позиція і меншою мірою вербалізація.

С. Тетерський класифікує методи соціальної роботи на науково-дослідницькі та перетворювальні.

*Науково-дослідницькі методи* (інтерв'ю, соціальне опитування, експертна оцінка, експертний прогноз, бібліографічний метод). *Перетворювальні методи* (вулична соціальна робота, кризове втручання, соціально-психологічний тренінг, метод соціального діагнозу, переконання тощо).



*Форми соціальної роботи.* У загальному розумінні «форма» тлумачиться як зовнішній вигляд, обрис предмета, зовнішній вираз повного змісту; спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом.

*Форма соціальної роботи* – обмежена в часі й просторі взаємообумовлена діяльність соціального працівника і клієнта соціальної роботи.

*Форма соціальної роботи* – спосіб організації діяльності соціального та клієнта соціальної роботи [3]

Прикладами форм соціальної роботи є:

1. Груповий догляд – організація надання соціальних та інших послуг в установах з денним чи резидентним (інтернатним) доглядом за клієнтами, робота з командою, організація простору, координоване використання часу.

2. Вулична (мобільна) соціальна робота – встановлення контактів із представниками «закритих» соціальних груп у звичних для них місцях із метою донесення необхідної інформації та надання послуг.

3. Онлайн соціальна робота – дистанційне надання консультативних та профілактичних послуг за допомогою сучасних інформаційних технологій [5].

*Технології соціальної роботи* – сукупність наукових знань, засобів, прийомів, методів та організаційних процедур, спрямованих на оптимізацію процесу впливу. Виділяють такі технології:

✓ соціальна діагностика – процес наукового визначення та вивчення причинно-наслідкових зв'язків, ставлення індивіда до соціальних цінностей суспільства, вивчення сутності соціальних проблем, котрі утворюють складну життєву ситуацію індивіда, родини, групи;

✓ соціальна профілактика – робота, спрямована на запобігання аморальній, протиправній поведінці, іншій асоціальній поведінці, виявлення негативного впливу на життя і здоров'я людей та запобігання такому впливу;

✓ соціальна реабілітація – відновлення порушених чи втрачених суспільних зв'язків, соціальних функцій, приведення індивідуальної чи колективної поведінки у відповідність із загально визначними суспільними нормами і правилами;

✓ соціальна корекція – подолання чи послаблення вад психічного або фізичного розвитку у дітей, порушення тієї чи іншої функції у дорослих;

✓ соціальна терапія – допомога на емоційному, когнітивному чи поведінковому рівні у визнанні та розв'язанні клієнтом власних поточних труднощів.

У практичній соціальній роботі ефективним є застосування онлайн-технологій. *Онлайн* соціальна робота спрямована на:

- 1) проведення профілактичної роботи серед молоді;
- 2) надання дистанційних консультаційних послуг тим, кому незручно в силу різних причин, зокрема, фізичних обмежень, далеких відстаней, потрапити на особисту зустріч до соціального працівника;
- 3) проведення онлайн тренінгів, вебінарів та інших навчальних заходів;
- 4) проведення дослідження (онлайн опитування клієнтів, представників цільових груп, нарративні дослідження);
- 5) реалізація програми адвокації, захисту прав конкретних людей або цільових груп.

Найпоширенішими *онлайн-технологіями* для заохочення Інтернет користувачів до здорового способу життя та профілактики соціально негативних явищ, є веб-сайти, соціальні медіа (соціальні мережі, мікроблоги, блоги, відеохостінги, інтерактивні он-лайн платформи), розсилки електронною поштою.

*Онлайн-технології* використовуються для: 1) ведення уніфікованих баз клієнтів, зберігання та обміну управлінською інформацією, планування зустрічей із клієнтами; 2) демонстрації матеріалів з Інтернету під час групових занять; 3) надання клієнткам можливостей для неформального підтримувального спілкування між собою та із працівниками організації (через закриті групи у соціальній мережі «Вконтакті»; 4) надання професійної взаємопідтримки працівниками організацій (через закриту групу в соціальній мережі Фейсбук; конференції у Скайпі та комунікацію у Вайбері) [6].

До *переваг онлайн-технологій*, які використовують для профілактичної соціальної роботи, можна віднести таке: 1) економічна вигідність; 2) одночасне охоплення великої аудиторії користувачів; 3) швидке розповсюдження інформації; 4) підтримання двостороннього діалогу з цільовою аудиторією. З-поміж *обмежень онлайн-технологій* можна виокремити: 1) значну кількість часу для підтримки життєдіяльності ресурсів; 2) неможливість зміни поведінки лише через надання інформації; 3) складність використання одного ресурсу для різних цільових аудиторій.

До *переваг онлайн-технологій* у консультуванні належать: 1) доступність; можливість надання послуг особам, що не є клієнтами організації; 3) можливість залучення нових клієнтів до організації;

- 4) комфортність для клієнта внаслідок віддаленості консультанта;
- 5) анонімність.

До обмежень онлайн-технологій у консультуванні належать: 1) необхідність постійно бути присутнім онлайн; 2) складність залучення клієнта до очних консультацій у фахівця; 3) складність у відстеженні реакції клієнта; 4) незручність уточнення деталей ситуації клієнта [5].

Для розв'язання соціальних проблем клієнтів, стимулювання розвитку їхніх сил, конструктивної діяльності щодо зміни несприятливої життєвої ситуації соціальному працівнику необхідно поєднувати різноманітні методи, технології роботи.

### **2.1.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «метод соціальної роботи».
2. Охарактеризуйте методи соціальної роботи
3. Розкрийте зміст поняття «форма соціальної роботи» та наведіть приклади їх використання у роботі соціального працівника.
4. Охарактеризуйте технології соціальної роботи. Зазначте їх переваги і недоліки.
5. Назвіть та поясніть чинники, що зумовлюють вибір методів, форм, технологій соціальної роботи.

*II. Практичні завдання:*

1. Підготуватися до викладу тематичної наукової доповіді про можливість використання певного соціологічного методу в практиці соціальної роботи (за власним вибором здобувача вищої освіти).
2. Підготувати до викладу тематичної наукової доповіді про можливість та практику використання певного засобу в роботі соціальних працівників (за власним вибором здобувача вищої освіти).
3. Підготувати доповідь щодо можливостей використання конкретної організаційної форми у практиці соціальної роботи, технології її підготовки та проведення (за вибором студента).
4. Оцініть комплекс методів соціальної роботи соціальних працівників територіальних центрів, в яких Ви проходили практику.
5. Підготувати письмове реферативне повідомлення про самостійно обрану із запропонованих форм надання послуги соціальної профілактики: соціальна реклама; лекція; відео лекторій; бесіда; дебати; тренінг; форум-театр; «жива бібліотека»; масовий захід/акція.

### III. Тестовий блок:

1. Дайте визначення поняття на основі виділення головних ознак (ключових слів):

- а) метод соціальної роботи – це ...;
- б) форма соціальної роботи –це ...;
- в) вулична (мобільна) соціальна робота – це ...;
- г) технології соціальної роботи – це ...

2. Виберіть методи проведення соціальної діагностики:

а) бесіда, спостереження, інтерв'ю, анкетування, тестування, біографічний метод

б) порівняльний аналіз, класифікація, кореляція, контент-аналіз, експертні методи, ранжування

в) історико-генетичні, структурно-функціональні

г) правильна відповідь відсутня;

д) всі відповіді вірні.

3. Встановіть відповідність між соціальними технологіями та їх значенням:

а) подолання чи послаблення вад психічного або фізичного розвитку у дітей і дорослих;	- соціальна терапія;
б) робота, яка спрямована попередити аморальну, протиправну поведінку;	- соціальна профілактика;
в) допомога при емоційному, когнітивному чи поведінковому рівні у визнанні і розв'язанні клієнтом власних поточних труднощів;	- соціальна реабілітація;
г) відновлення порушених чи втрачених суспільних зв'язків, соціальні функції.	- .соціальна корекція.

4. Консультування – це такий метод соціальної роботи:

- а) загально-науковий;
- б) конкретно-науковий;
- в) практичний;
- г) теоретичний.

5. Робота, спрямована на запобігання аморальній, протиправній поведінці, іншій асоціальній поведінці, виявлення негативного впливу на життя і здоров'я людей та запобігання такому впливу – це ...

- а) соціальна діагностика;
- б) соціальна терапія;
- в) соціальна профілактика;
- г) соціальна реабілітація.

*Рекомендована література:*

1. Бакуліна О.С., Тернопільська В.І. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.
2. Лукашевич М.П., Семигіна Т.В. Соціальна робота: теорія і практика. Київ: Караван, 2015.
3. Лукашевич М.П., Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика): підручник. Київ: Каравела, 2011. 368 с.
4. Соціальна робота: короткий енциклопедичний словник. К.: УД ЦССМ, 2002.
5. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
6. Семигіна Т.В. Он-лайн технології у практичній соціальній роботі. *Інтернет-освіта-наука-2016*: матер. X міжнар. наук.-практ. конф., М. Вінниця, 11-14 жовтня. Вінниця : ВНТУ, 2016. С. 119-121.
7. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.
8. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Особливості застосування освітніх технологій у формуванні мобільності студентів. *Pedagogical and psychological sciences: regularities and development trends: Collective monograph*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2020. p. 370-385.
9. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету* : зб. наук. праць, 2012. Вип. 9. С. 208-213.
10. Тернопільська В.І. Теоретичні засади реалізації ціннісного підходу у вихованні особистості. *Нові технології навчання: наук.-метод. зб.* 2016. Вип. 88. ч. 2. С. 118–121.

## Тема 2.2. Супервізія в соціальній роботі (Тернопільська В.І.)

### План

1. Мета, завдання, функції, типи супервізії.
2. Етичні та юридичні принципи супервізії.
3. Значення супервізії у підготовці соціальних працівників.
4. Вплив супервізора на результат супервізії.

### **2.2.1. Теоретичний блок**

#### Основні положення

Супервізія є важливим напрямом у професійній діяльності фахівця. Супервізія визначається як основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу індивідуально й колективно та забезпечує стандарти роботи. Поняття супервізії визначається через моделі аналізу і компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами [2].

Інститут супервізії розглядається як «рівень технології організації соціальної роботи, який включає підготовку соціального працівника, його наступний професійний ріст, профілактику професійних ризиків».

Супервізія інтерпретується як стосунки між однією людиною – супервізором, та іншою – супервізованим. Роботодавець надає супервізору повноваження здійснювати супервізію одного чи кількох працівників. Згідно з новим законодавством, працівники повинні нести відповідальність саме перед користувачами та клієнтами соціальної служби.

*Завданням супервізора* є розвиток команди та правил групи. Хоча стосунки супервізора та супервізованого мають здебільшого індивідуальний характер, вони найчастіше набувають значення у контексті команди чи робочої групи. Розвиток усієї команди відбувається як безпосередньо через групову роботу, так і опосередковано, через індивідуальну роботу з кожним спеціалістом.

*Мета супервізії* – забезпечення висококваліфікованих послуг для клієнтів соціальних служб та допомозі супервізованому більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках. Регулярно організовані зустрічі супервізора і супервізованого формують процес виконання завдання супервізії.

*Завдання супервізії* – задоволення організаційних, професійних та особистих потреб.

*Функції супервізії:*

- освітня (формуюча) – виявляється у розвитку умінь, навичок, здібностей в професії;
- підтримуюча (тонізуюча) – виявляється у підвищенні стійкості впливу зі сторони проблем клієнтів;
- спрямовуюча (нормативна) – виявляється у контролі працівника над власною особистістю (недоліки, слабкі сторони).

Виділяють такі *типи супервізії* (рис. 2.1):

- один на один (передчасно спланована зустріч з повісткою денною задля обговорення та оцінки роботи);
- групова супервізія (колектив співробітників, у якому працівники сумісно обговорюють та оцінюють роботу один одного). Учасники розглядають питання для обговорення, група обговорює кожен випадок і те, як він вирішувався окремо. Відбувається обмін досвідом, знаннями;
- неформальна супервізія (незапланована консультація, один на один чи по телефону);
- кризова супервізія (незаплановане обговорення випадку, який, за відчуттями працівника, призвів до кризи). Відбувається одразу після роботи з клієнтом.

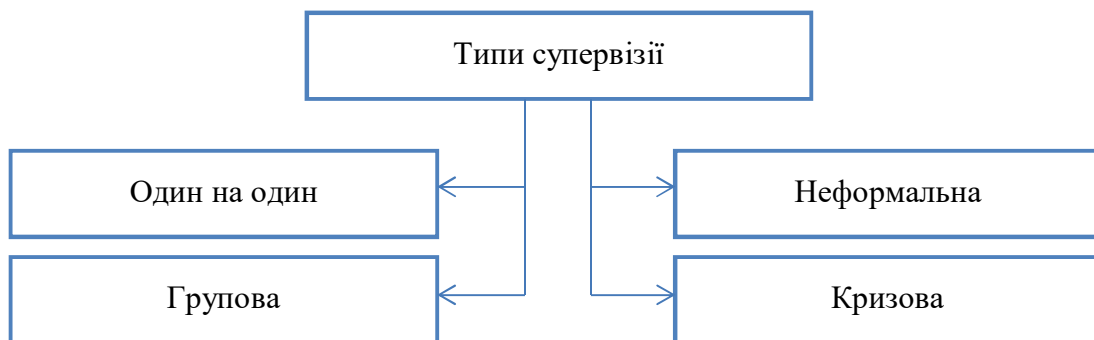


Рис. 2.1. Типи супервізії

У соціальній роботі, для якої процес часто є не менш важливим, ніж результат, доцільно визначити *етичні та юридичні принципи* у роботі супервізора (наставника) з супервізованим (молодим фахівцем) і супервізованого з клієнтом (рис. 2.2.).

*Компетентність.* Як правило, влаштовуючись на роботу, молодий фахівець соціальної служби є некваліфікованим, а тому йому необхідний наставник, який відповідатиме за якість його роботи і за зміст роботи з клієнтом, що дасть можливість професійно рости і розширювати свій досвід у складних і нестандартних ситуаціях. З огляду на це, до компетенції супервізора належить експертна оцінка не тільки знань і навичок молодого

фахівця, але і його особистої готовності взяти на себе професійну відповідальність. Супервізор несе відповідальність за кваліфіковану допомогу клієнту, яку надає супервізований [14].

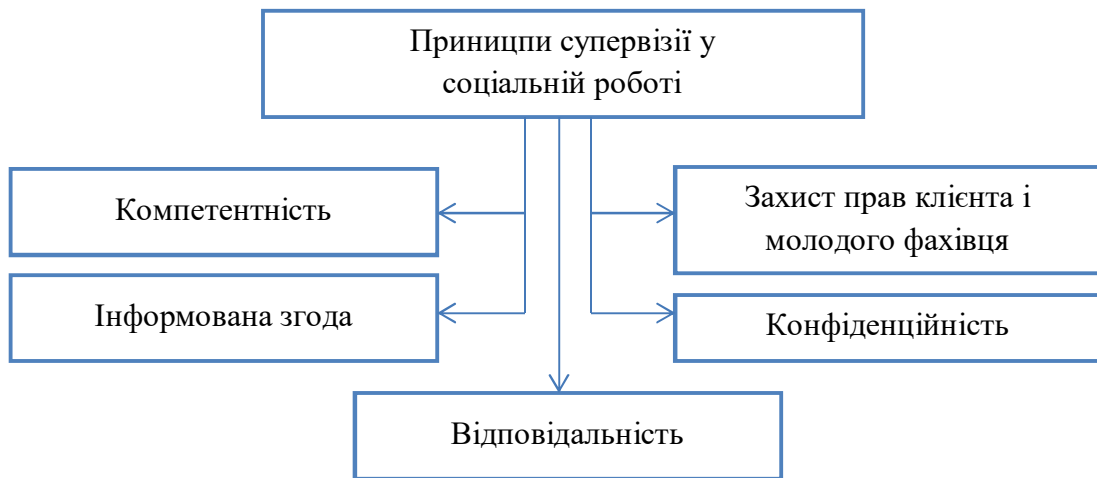


Рис. 2.2. Принципи супервізії у соціальній роботі

*Інформована згода* як засіб захисту наставника і молодого фахівця від судового переслідування з боку клієнта. Клієнт має бути завідомо попереджений про потенційний ризик або ж альтернативні можливості надання допомоги і, як результат, повинен свідомо прийняти рішення про участь у консультуванні.

Наставникам необхідно уважно відслідковувати виконання кожного з трьох рівнів інформованої згоди [9]:

1) наставник має бути впевнений, що молодий фахівець проінформував клієнта про особливості консультації;

2) наставник має бути впевнений, що клієнт усвідомлює ці особливості (наприклад, що аудіозаписи будуть прослуховуватися в супервізорській групі);

3) наставник повинен інформувати молодого фахівця про критерії оцінки супервізійного процесу й інших аспектів ситуації (наприклад, про те, що від фахівця може знадобитися інтерв'ю або опис практичної роботи тощо).

*Захист прав клієнта і молодого фахівця.* У той час як принцип інформованої згоди оголошується і затверджується наставником на початку супервізорської роботи, права всіх учасників процесу повинні дотримуватися протягом усього процесу. До обов'язків наставника входить захист прав і клієнта, і самого фахівця. Наприклад, порушенням прав молодого фахівця вважається остаточна негативна оцінка його роботи без



попередження і попереднього надання можливостей поліпшення його професійної діяльності.

*Конфіденційність.* Дотримуючись конфіденційності в рамках консультації, молодий фахівець повинен обговорити з клієнтом питання, що пов'язані зі збереженням у таємниці його особистих даних. До цих питань належать: право на нерозголошення приватної інформації, тобто зберігання й демонстрація відео- та аудіозаписів консультацій, дозвіл клієнта на їх демонстрацію та інші, а також розуміння того, у яких випадках конфіденційність може й повинна бути порушена, тобто фахівець повинен попереджати потенційних жертв злочину, так само як і повідомляти про злочини в правоохоронні заклади. Важливим є визначення меж конфіденційності у рамках процесу супервізії. Молодий фахівець повинен мати можливість довіряти наставнику приватну інформацію, але водночас знати і про винятки з правил конфіденційності. Так фахівець має бути заздалегідь повідомлений про те, що інформація про його готовність до самостійної практики (або ж професійну невідповідність посаді, яку він обіймає) буде повідомлена в організацію, що надає ліцензію. Межі конфіденційності повинні бути чітко прописані в контракті.

*Відповідальність.* Наставники не повинні через страх відповідальності уникати втручання в роботу молодого фахівця. Адже поінформований наставник є захищеним від різного роду скарг фахівця до професійної асоціації або організації знанням етичних стандартів, тривалим навчанням - професійними дискусіями стосовно етичних і юридичних дилем, консультаціями з колегами та документацією щодо консультативного і супервізійного процесів [9].

Ефективність соціальної роботи, як і будь-якого виду діяльності, багато в чому визначається якістю її організації та управління.

Супервізорство в соціальній роботі є вагомим елементом професійного розвитку діяльності і розглядається як *принцип, функція і метод*.

Як *принцип* (комплексний, цільовий, систематизуючий), Супервізія – основа змісту дій менеджера соціальної служби, що розглядається як професійний стиль менеджерської роботи.

Як *функція*, супервізія – це індивідуальне кураторство, спрямоване на виявлення та розв'язання проблем, дилем, спірних питань, труднощів деформацій у діяльності конкретного соціального працівника відповідної соціальної служби.

Як *метод*, супервізія – це навчання на досвіді. Доречно розмежовувати адміністративний та освітній методи супервізії. Обидва широко

застосовуються в соціальній роботі для допомоги соціальному працівнику забезпечити якість послуги, результат роботи за конкретних умов діяльності.

Як адміністративний метод, супервізія полягає у:

- призначенні клієнту найбільш відповідного соціального працівника;
- обговоренні результатів первинного оцінювання, плану втручання в соціальну ситуацію;
- перегляді процесу роботи з клієнтом.

Супервізія як метод навчання в соціальній службі має на меті допомогти соціальному працівнику краще зрозуміти філософію, ідеологію, політику та практику соціальної служби, дізнатися про ресурси, клієнтів, легальні та альтернативні цілі діяльності соціальної служби, сильні та слабкі сторони життєдіяльності, можливості та загрози, партнерів та конкурентів, напрями й пріоритети діяльності, а також вдосконалити свою концептуальну, технологічну, інтегративну компетентність.



Рис. 2.3. Супервізія як категорія менеджменту

До основних функцій супервізора належать (рис. 2.4):

- підтримка персоналу (управління стресом і побоюваннями; роз'яснення питань; надання порад; зворотний зв'язок; розуміння особистих проблем, що перешкоджають роботі; створення атмосфери довіри; мотивування і наснаження; підтримка вмотивованих рішень);
- управління персоналом (адміністрування, розв'язання адміністративних проблем; планування та організація виконання; встановлення стандартів; моніторинг, оцінювання якості роботи; дотримання плану роботи; дисциплінування; виконання посадових інструкцій; ефективне та економне використання ресурсів);
- навчання персоналу (інструктаж щодо політики і процедур організації; допомога в опануванні ефективною практикою моделювання роботи і проведення тренінгу; рекомендування літератури і навчальних

курсів: підтримка професійного зростання; розвиток кар'єри; мобілізація ресурсів).

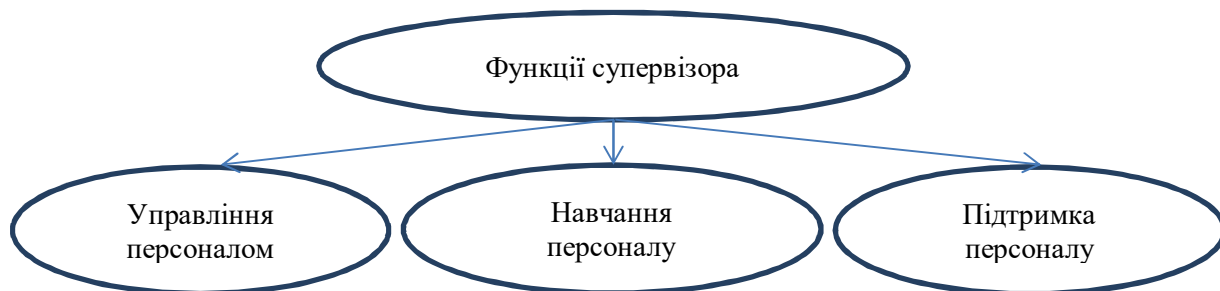


Рис. 2.4. Функції супервізора

З огляду на особливості взаємодії супервізора і супервізованого, виокремлюють такі *різновиди супервізії* (рис. 2.5):

а) менеджерська супервізія (супервізор є безпосереднім менеджером працівника, а їхні стосунки розгортаються за схемою «керівник - підлеглий»);

б) наставницька супервізія (супервізор діє як учитель, наставник, переймаючись тим, як його підопічний опановує знання і навички);

в) навчальна (тренінгова) супервізія (супервізований є студентом, який перебуває в організації на практиці, а супервізор зобов'язаний сприяти йому в цьому і несе певну відповідальність за результат);

г) консультаційна супервізія (супервізор не несе відповідальності за супервізованого і його роботу, добровільно пропонуючи свої послуги консультанта).

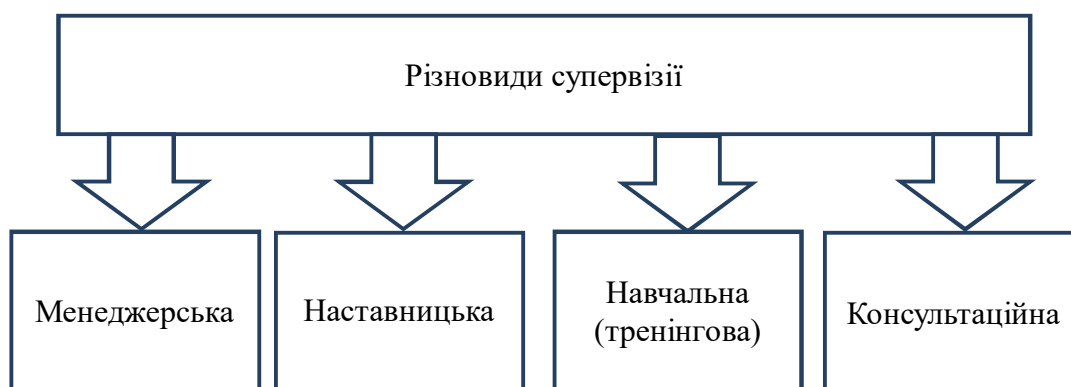


Рис. 2.5. Різновиди супервізії у соціальній роботі

Найпоширенішою є менеджерська супервізія, і тому роль супервізора часто ототожнюють з ролями керівника.

Супервізія може бути внутрішньою (здійснюють її керівники або спеціально призначені досвідчені працівники), зовнішньою (яку здійснюють запрошені експерти, консультанти), взаємною (інтравізія).

Зміст супервізії залежить від змісту діяльності соціальної служби. Однак у кожній службі він сфокусований на системі працівника (особисті його ресурси); системі практики (взаємодія з клієнтами, їхнім оточенням, особами, яким доводиться відмовляти в наданні послуг); системі команди (взаємодія всередині колективу); системі установи (організаційний клімат, нормативні вимоги, процедури, які задають параметри діяльності соціального працівника).

*Ефективність роботи супервізора* залежить від рівня його самооцінки, уміння складати портфоліо.

*Портфоліо* – це зібрані фахівцем-початківцем відомості, які необхідні для оцінки та подальшого професійного зростання в роботі з клієнтами соціальної служби. У процесі ведення супервізійних сесій молодий фахівець соціальної роботи занотовує найголовніші моменти своєї роботи, але через велику кількість матеріалу він може вилучати більш ранні матеріали та замінювати їх більш пізніми. Тому портфоліо може включати наступні елементи:

- ✓ відеозаписи. Супервізований (або молодий фахівець, соціальний працівник) і супервізор можуть зрівняти більш ранні й більш пізні відеозаписи та зробити висновки про вдосконалення певних умінь і навичок;

- ✓ оцінка прогресу клієнта соціальної служби. Як відомо з практики, до соціальних служб звертаються зазвичай такі незахищені верстви населення, як малозабезпечені сім'ї, багатодітні матері, наркомани, алкоголіки, діти, що позбавлені батьківського піклування та інші особи, що потребують різнопланової допомоги: соціальної, юридичної, а найголовніше – психологічної. У процесі роботи молоді фахівці (співробітники соціальної служби) можуть звертатися за допомогою до більш досвідчених працівників-супервізорів, із метою надання більш якісних послуг (відео- і аудіозаписів різних терапевтичних сесій і фрагментів сесій з тим самим клієнтом);

- ✓ консультаційні записи. Робляться за зразками письмових повідомлень, що використовуються у даній організації.

У портфоліо постійно додаються нові матеріали. Молодих спеціалістів, що працюють у соціальних службах, повинні постійно інструктувати з приводу методів самооцінки.

Успішна робота з супервізором залежить від проведеного моніторингу активності молодого спеціаліста. З цією метою супервізор може обрати певний метод орієнтації стосовно соціального працівника початківця й організації, у якій працює сам. Автори Вісконсінського тренінгового проєкту [12] пропонують певною мірою адаптовані ними системи оцінок для супервізора (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Адаптовані системи оцінок для супервізора

Цілі	Рівні розвитку супервізованого		
	1-й	2-й і 3-й	Найвищий
Самооцінка	Супервізований може зробити висновки про свою поведінку, коли супервізор указує на конкретні дані	Супервізований розуміє, коли його дії в даній ситуації є компетентними або недостатніми	Вони бачать свою здатність упоратися із ситуацією й зробити свої прагнення реалістичними
Зворотний зв'язок	Сприймає оцінку його дій як загальне підтвердження або неприйняття його самого	Може відокремити емоційну реакцію зворотного зв'язку від більш об'єктивного відношення	Шукає конструктивну оцінку своєї роботи й застосовує її в подальшій практиці
Удосконалення	Усвідомлює свою потребу в удосконаленні, хоче й намагається поліпшити свою роботу	Думає про те, як удосконалити свою роботу, він мотивований бажанням досягти чітких критеріїв ефективної роботи	Бере ініціативу з удосконалення своєї роботи на себе. Він шукає допомогу й ресурси для поліпшення процесу

*Рекомендації* для успішної роботи супервізора з супервізованим:

1. Супервізору необхідно описати свої критерії оцінки діяльності соціального працівника початківця (супервізованого), а також надати копію оцінних критеріїв для роботи молодого фахівця.

2. Зворотний зв'язок супервізора і супервізованого. Дослідження підтверджують, що особистість може змінювати поведінку, інтегруючи зворотний зв'язок. Зворотний зв'язок молодому фахівцю соціальної роботи повинен надаватися регулярно (наприклад, сторінка тексту щомісяця).

3. Супервізор повинен відслідковувати ступінь сензитивності менш досвідченого фахівця соціальної роботи та здійснювати зворотний зв'язок.

4. Супервізор має обговорювати з молодим фахівцем його професійну діяльність, фокусуватися на його діях, а не на особистості, показувати йому можливості професійного вдосконалення.

5. Систематично здійснювати оцінку професійної діяльності. Якщо оцінка незадовільна, вона має бути заснована на конкретних фактах, виражена в тактичній, толерантній формі.

6. Коментарі супервізора повинні бути проілюстровані й підтверджені конкретними фактами.

Елементи навчальних програм для супервізорів наведено на рис. 2.6.

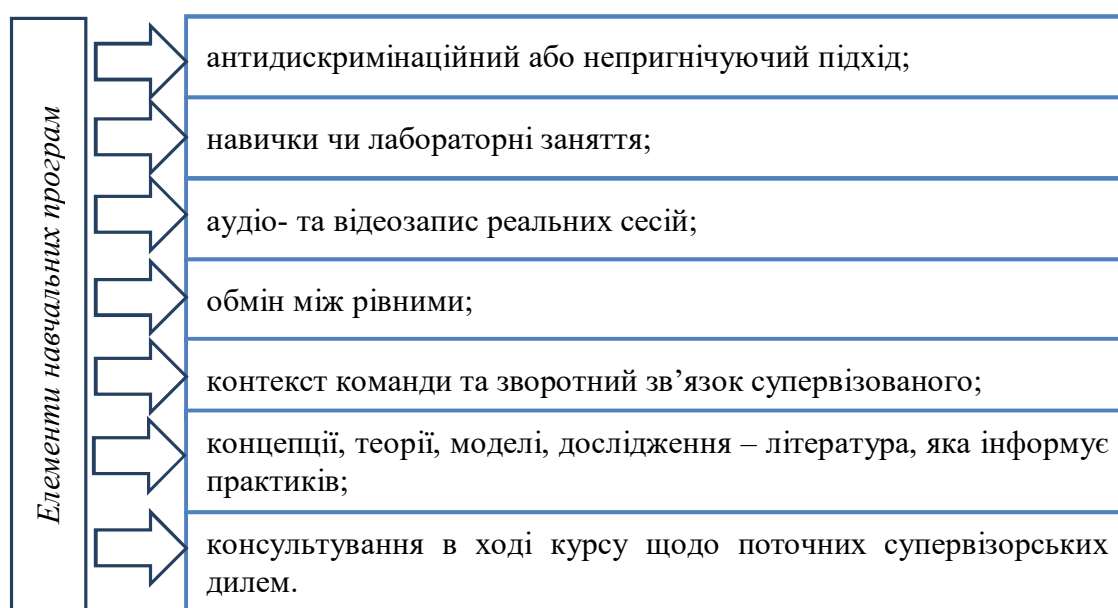


Рис. 2.6. Елементи навчальних програм для супервізорів

*Антидискримінаційний або непригнічуючий підхід.* Нові навчальні програми для супервізорів повинні розглядати питання, пов'язані з розвитком непригнічуючої культури в організації, забезпеченням для персоналу рівних, недискримінаційних можливостей щодо підвищення до посади супервізора чи керівника. Його показниками будуть: склад учасників курсу (зокрема, групи персоналу); базові правила та те, як вони з'явилися; ілюстративний матеріал; засоби вирішення проблем влади; реагування на будь-яку дискримінуючу чи пригнічуючу поведінку; доступ для людей із функціональними обмеженнями тощо.

*Навички чи лабораторні заняття.* У цьому аспекті можна застосувати два підходи, кожен із яких має свої переваги: «реальна» супервізія інших учасників курсу та рольова гра. Перший підхід полягає в «супервізії» одного

учасника курсу іншим щодо конкретної поточної проблеми, котра для них є проблематичною, і їм хотілося б отримати допомогу у її вирішенні. Ще один учасник відіграє роль спостерігача, надає зворотний зв'язок і підтримку. Потім у тріаді відбувається обмін ролями, і таким чином кожен учасник курсу практикується в ролі супервізора.

*Аудіо- та відеозапис реальних сесій.* Використання відео- та аудіозаписів може збагатити навчальний досвід. Для здійснення запису потрібно обов'язково отримати згоду супервізованого. Така діяльність розширює взаємне бачення та обговорення супервізорської сесії. За згодою супервізованого запис можна використовувати як для групового, так і для індивідуального навчання.

*Обмін між рівними.* Важлива роль у навчанні супервізора належить обміну досвідом. Навчання може відбуватись у малих навчальних групах з ведучим чи без нього.

*Контекст команди та зворотний зв'язок супервізованого.* Члени команди можуть брати участь у ретельній перевірці та оцінюванні навчання супервізії, яке проводиться у рамках курсу. Їх можна залучити до проведення одноденного спільного семінару щодо тих питань супервізії, які становлять взаємний інтерес. Зворотний зв'язок від супервізованого має складати невід'ємну частину самонавчання супервізора та допомагати у визначенні власного супервізорського стилю та навичок.

*Концепції, теорії, моделі, дослідження – література,* яка інформує практиків. Супервізорів потрібно знайомити з науковою літературою та допомогти визначити власні навчальні пріоритети.

*Консультавання в ході курсу щодо поточних супервізорських дилем.* Розгляд реальних проблем та способів їх вирішення є дуже цінним ресурсом для учасників курсу навчання.

### **2.2.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*1. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «супервізія».
2. Які Ви знаєте функції супервізії?
3. Назвіть етичні та юридичні принципи супервізії.
4. Які існують види супервізії?
5. Розкрийте зміст портфолію супервізованого?
6. Які проблеми можна виділити у процесі навчання та розвитку супервізованого?

7. У чому полягає розвиваючий підхід до навчання супервізорів?

*II. Практичні завдання:*

1. Створити буклет-пам'ятку супервізору на тему «Портфоліо фахівця-початківця».

2. Створити добірку тренінгових методик для навчання супервізора.

3. Запропонувати план роботи супервізора з супервізованим.

*III. Тестовий блок:*

1. Встановіть відповідність між функцією супервізора та її змістом:

а) управління стресом і побоюваннями; роз'яснення питань; надання порад; зворотний зв'язок; розуміння особистих проблем, що перешкоджають роботі; створення атмосфери довіри; мотивування і наснаження; підтримка вмотивованих рішень;	навчання персоналу
б) адміністрування, розв'язання адміністративних проблем; планування та організація виконання; встановлення стандартів; моніторинг, оцінювання якості роботи; дотримання плану роботи; дисциплінування; виконання посадових інструкцій; ефективне та економне використання ресурсів;	підтримка персоналу
в) інструктування щодо політики і процедур організації; допомога в опануванні ефективною практикою моделювання роботи і проведення тренінгу; рекомендації літератури і навчальних курсів; підтримка професійного зростання; розвиток кар'єри; мобілізація ресурсів.	управління персоналом

2. Супервізія – це категорія менеджменту, якою передбачається втручання у:

а) взаємодію «соціальний працівник - клієнт»;

б) взаємовідношення «соціальна служба - клієнт»;

в) взаємовплив «соціальний працівник - соціальна служба»;

г) правильна відповідь відсутня;

д) всі відповіді вірні.

3. Супервізія – це орієнтована на людину діяльність, яка вважає однаково важливими як супервізорські стосунки, почуття та розвиток персоналу, так і реалізацію завдань, регулювання та контрольну функцію?

а) так;

б) ні.

4. Встановіть відповідність між типами супервізії та їх значенням:

а) передчасно спланована зустріч з повісткою денною задля обговорення та оцінки роботи;

б) незапланована консультація, один на один чи по телефону;

в) колектив співробітників, у якому працівники сумісно обговорюють та оцінюють роботу один одного.

- неформальна;

- один на один;

- групова.



5. Встановіть відповідність між функцією супервізії та її змістом:

а) включає контроль працівника над власною особистістю (недоліки, слабкі сторони, сліпі плями, осуд);	спрямовуюча
б) включає розвиток умінь, навичок, здібностей щодо професії;	підтримуюча
в) включає підвищення стійкості впливу зі сторони проблем клієнтів.	формуюча

6. Встановіть відповідність між видом команди (щодо формальної влади) та її значенням:

а) члени команди суттєво відрізняються за своєю офіційною посадою та статусом;	ієрархічна команда
б) в команді існує відмінність між членами та їхнім рангом, роллю чи старшинством, усі вони безпосередньо підпорядковані керівникові команди;	делегована команда
в) усі члени команди мають рівний статус, між ними не існує формальної різниці, усі прямо підпорядковані одному керівнику команди.	вирівняна команда

7. Встановіть відповідність між різновидами супервізії та їх значенням:

а) супервізор виконує роль учителя, наставника і здійснює свій початковий внесок у робочий процес;	консультаційна супервізія
б) супервізор є безпосереднім керівником працівника, їхні стосунки можуть бути описані, як «керівник - підлеглий»;	менеджерська супервізія
в) супервізор не несе ніякої відповідальності за соціального працівника-початківця та за його роботу.	наставницька супервізія

8. Найявністю оціночного компонента в супервізії (особливо негативної оцінки); відмінність у можливостях супервізора та молодого соціального працівника; розходження в теоретичній орієнтації; особистісно-демографічні розходження – це ...

- а) типи опору;
- б) фактори опору;
- в) зміст опору.

9. Виникає, коли супервізор відповідає молодому фахівцю так само, як молодий фахівець відповідає клієнтам соціальної служби.

- а) трансференція;
- б) контртрансференція;
- в) активтрансференція.

10. Опір – це ...

а) сила і процес, що виконує витіснення і підтримує його за допомогою протидії переходу уявлень та симптомів з несвідомого у свідомість;

б) вірна ознака конфлікту, що виходить з тих самих вищих шарів і систем психіки, які свого часу були витіснені;

в) захисна поведінка, що має на меті зменшення тривоги;

г) вірна відповідь відсутня;

д) всі відповіді вірні.

*Рекомендована література:*

1. Бакуліна О.С., Тернопільська В.І. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.
2. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / пер. з англ. Т. Семигіної. К. : Унів. вид-во «Пульсари», 2003. 240 с.
3. Винер Дж., Майзен Р., Дакхэм Дж. Супервізія супервізора. Практика в поське теорії. М. : «Когіто-Центр», 2006. 360 с.
4. Кодекс етики и практики супервізорів Британської асоціації консьультирования. *Журнал практической психологии и психоанализа*. 2000. № 4.
5. Перлз Ф., Хефферлін Р., Гудмэн П. Опыты психологии самопознания. М. : Гиль-Эстель, 1993.
6. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.
7. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Особливості застосування освітніх технологій у формуванні мобільності студентів. *Pedagogical and psychological sciences: regularities and development trends: Collective monograph*. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2020. p. 370-385.
8. Уильяме Э. Вы – супервізор: Шестифокусная модель, роли и техники в супервізії. М. : Независимая фирма «Класс», 2001.
9. Ушакова І. В. Супервізія : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 228 с.
10. Ховкінс П., Шохет Р. Супервізія. Індивідуальний, груповий и організаційний підходи. СПб : Речь, 2002. 352 с.
11. Якобс Д. Супервізорство / Д. Якобс и др. СПб : Б.С.К., 1997.
12. Friedlander M. L., Ward L.G. Development and validation of the Supervisory Styles Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 1984. № 31. P. 541-557.
13. Guk, O., Zavorodnia, Y., Ryzhykov, V., Ternopilskaya, V., Chernukha, N. Variants of the educational paradigm in training of managers. *Espacios*. 2019. 40(29).
14. Harrar W. R., VandeCreek I. Knapp. S. Ethical and legal aspects of clinical supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*. 1990. №21(1). P. 37-41.

## Тема 2.3. Менеджмент у соціальній роботі (Бакуліна О.С.)

### План

1. Категорії «управління», «менеджмент», «стратегія». Основні підходи щодо дослідження у сфері взаємозв'язку управління і менеджменту.
2. Розуміння менеджменту соціальної роботи.
3. Складові процесу менеджменту соціальної роботи.
4. Основні принципи менеджменту соціальної роботи.
5. Методи та функції менеджменту соціальної роботи.
6. Стратегічний менеджмент у соціальній роботі.

### 2.3.1. Теоретичний блок

#### Основні положення

Для визначення діяльності з координації роботи людей на практиці використовують різні поняття:

✓ *Управління* – найбільш загальне поняття. Воно поширюється на велике коло різноманітних об'єктів, явищ і процесів, наприклад: технічні системи; господарські системи, комп'ютерні мережі тощо. *Управління* – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку зі зміною обставин. *Управління* – вид діяльності, що полягає у керуванні людьми, процесами, елементами і системами соціально-економічного та політичного життя суспільства, діяльністю органів влади, керівних органів.

✓ *Менеджмент* є різновидом управління, який стосується лише управління людьми (працівниками, колективами працівників, групами, організацією тощо). *Менеджмент* – цілеспрямований вплив на діяльність працівників або колектив працівників для успішного досягнення цілей організації, шляхом ефективного використання наявних ресурсів.

✓ *Адміністрування* – поширюється на управління державними установами або для позначення процесів керування діяльністю апарата управління підприємства.

✓ *Керування* – поширюється на мистецтво тієї або іншої особи (менеджера) впливати на поведінку і мотиви діяльності підлеглих з метою досягнення цілей організації.

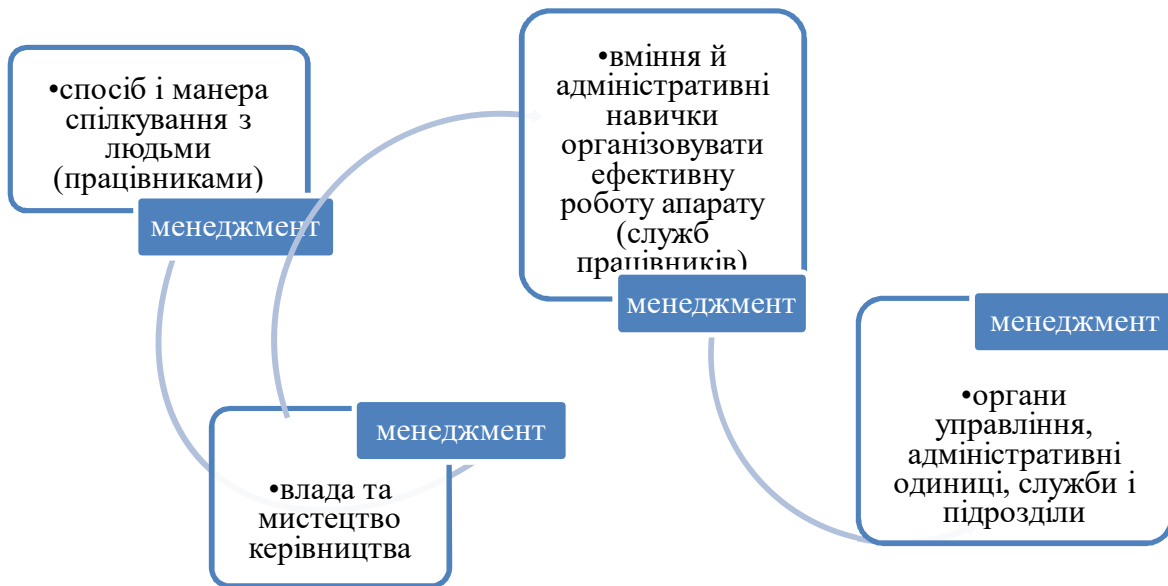


Рис. 2.7. Складові поняття «менеджмент»

З функціонального погляду менеджмент – це процес планування, організації, мотивації, контролю та регулювання, покликаний забезпечити формування та досягнення цілей організації (підприємств, банків, асоціацій та їх підрозділів).

В свою чергу, *стратегія* – це довгостроковий курс розвитку організації, спосіб досягнення цілей, який воно визначає для себе, керуючись власними міркуваннями. *Стратегія* – це довгострокова програма діяльності організації, яка постійно піддається контролю, оцінюється та коригується в процесі її реалізації.

Стратегія розробляється і реалізується для всієї організації як єдиної господарської одиниці на тривалий період і стосується лише концептуальних, життєво важливих для неї напрямків діяльності. Розробити типову стратегію неможливо: кожна стратегія є унікальною.

*Стратегія не дає:*

- ✓ негайного результату;
- ✓ 100%-го передбачення майбутнього, котре б забезпечувало у поточному періоді прийняття «винятково правильних рішень»;
- ✓ 100%-го виконання усіх стратегічних настанов;
- ✓ визначення стандартного переліку дій та етапів розробки стратегії для всіх без винятку суб'єктів господарської діяльності;
- ✓ обов'язкового забезпечення виживання організації у довгостроковій перспективі.

Стратегічне планування – це управління за планами, а *стратегічний менеджмент* – управління за результатами.

*Менеджмент соціальної роботи* є одним із видів соціального управління, тобто такої управлінської праці, де головним *суб'єктом та об'єктом* діяльності на рівні відповідної організації соціальної сфери виступає людина. На рис. 2.8. наведено взаємозв'язок суб'єктів та об'єктів менеджменту соціальної роботи.

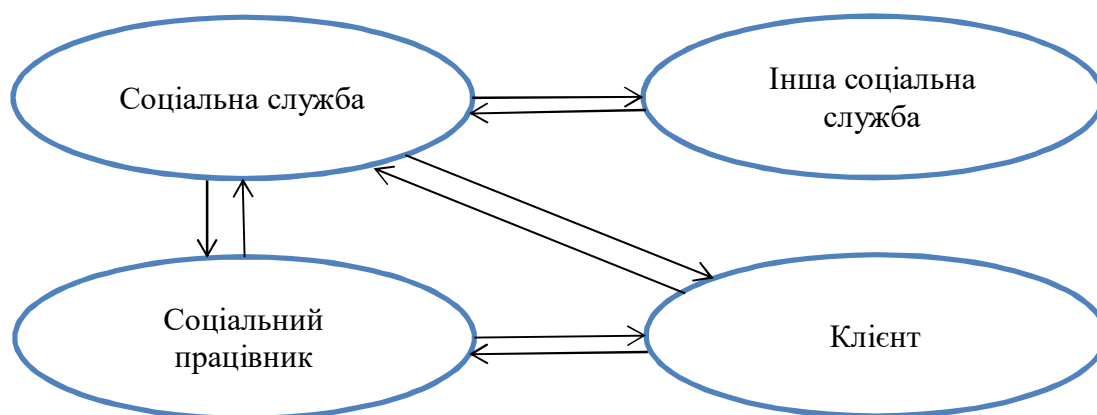


Рис. 2.8. Взаємозв'язок суб'єктів та об'єктів менеджменту соціальної роботи

*Менеджмент соціальної роботи* – це самостійний вид професійної діяльності, яка спрямована на досягнення установою соціальної роботи, що діє в ринкових умовах, визначених цілей шляхом раціонального використання матеріальних, людських та інших ресурсів із застосуванням науково обґрунтованих форм, принципів, функцій і методів управління. *Менеджмент соціальної роботи* – особливий вид управлінської праці, що забезпечує виконання відповідних соціальних завдань засобами адекватної організаційної структури соціальних служб. *Менеджмент соціальної роботи* – система гнучкого підприємницького управління в суспільстві, спрямованого на ефективне регулювання соціального становища всіх учасників суспільного життя і на забезпечення їх розвитку як суб'єктів всіх видів суспільних відносин, на забезпечення гідного цивілізаційного існування.

*Значення* менеджменту соціальної роботи як наукового управління установою соціальної роботи, яка діє в умовах ринку і ринкової економіки наведено на рис. 2.9.

Головна *мета* менеджменту соціальної роботи – забезпечення реалізації основних принципів державного підходу до організації соціальної роботи в умовах конкретної соціальної служби.

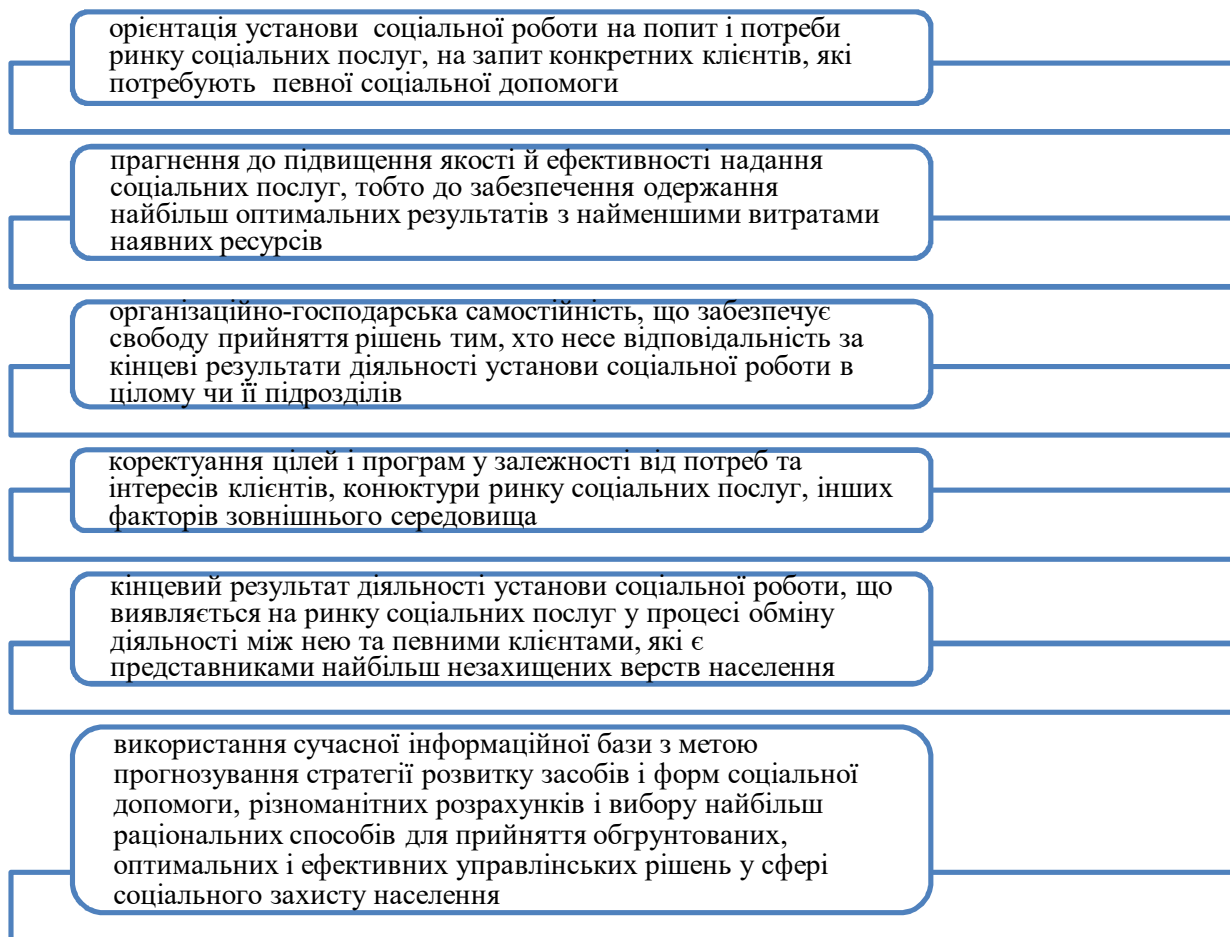


Рис. 2.9. Значення менеджменту соціальної роботи

Організаційну структуру системи менеджменту соціальної роботи наведено на рис. 2.10.

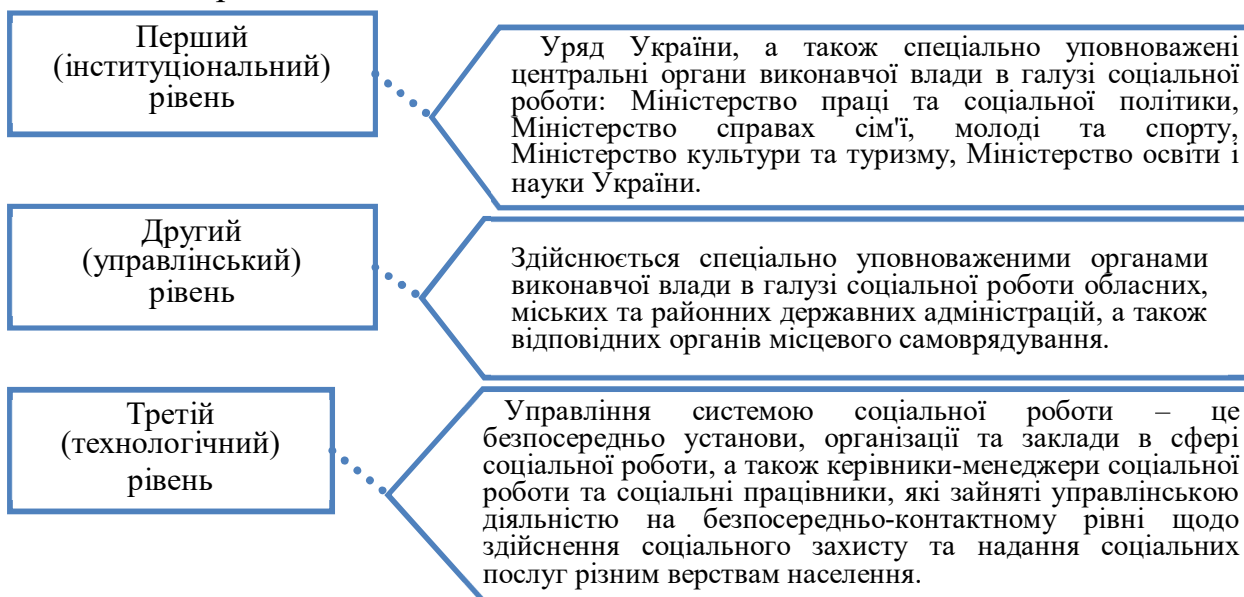


Рис. 2.10. Організаційна структура системи менеджменту соціальної роботи

*Складові процесу менеджменту соціальної роботи:*

1. Збір, обробка, передача інформації (предмет менеджменту), що використовується для відпрацювання рішень (продукт менеджменту).

2. Мета управління, спосіб досягнення мети, об'єкт і суб'єкт управління, які взаємодіють у певному середовищі.

3. Функції управління організацією: планування, організація, оперативне управління, мотивація (активізація та стимулювання роботи), навчання кадрів, облік та аналіз, зворотній зв'язок, координація, контроль.

4. Засоби управлінської праці: методи, засоби обробки та аналізу інформації, прийняття на цій основі конкретних рішень.

5. Технологія управління: прийоми, засоби та порядок (послідовність, регламент) здійснення процесу управління в цілому та в його складових функціях.

*Принципи менеджменту соціальної роботи:*

✓ соціальної детермінації в управлінні закладом ґрунтується на розумінні керівництва державної соціальної політики, суспільної ідеології соціальної роботи на конкретному етапі історичного розвитку держави;

✓ гуманізації вимагає на всіх етапах управлінської діяльності орієнтуватися на людину, її потреби, інтереси, цінності;

✓ науковості в управлінні установами соціальної роботи вимагає оволодіння керівником теоретичними основами і технологією діяльності і цій сфері, управлінської психології, сучасної політології, соціології та менеджменту;

✓ єдиноначальності та колегіальності вимагає широкого залучення працівників до обговорення та підготовки рішень у поєднанні з особистою відповідальністю керівника за прийняття та виконання управлінського рішення;

✓ інформаційної достатності обумовлює її вирішальну роль на всіх етапах управлінського циклу: планування, прийняття рішення, організації виконання, мотивації та контролю. Безперервна робота з інформацією, що надходить, її аналіз, прийняття та реалізація відповідних рішень, забезпечення зворотного зв'язку;

✓ аналітичного прогнозування відображає моделюючі процеси різного рівня, що мають відбуватися в керованій соціальній системі, якою є заклад соціальної роботи (здійснення аналізу діяльності, висунення прогнозів);

✓ мотивації праці вимагає врахування в управлінській діяльності різноманітності мотивів, які приводять людей до роботи у соціальній сфері;

✓ раціонального добору, підготовки, розміщення та використання кадрів орієнтує на забезпечення відповідності професійній компетентності, ерудиції, загальної культури, інших ділових якостей працівників вимогам мети та завдань організації, робочих місць і посад;

✓ економічності та ефективності вимагає орієнтації всіх стратегічних цілей на можливості їх науково-методичного, матеріально-технічного фінансування;

✓ зворотного зв'язку вимагає відслідковувати хід виконання управлінських рішень, отримувати інформацію про якість і умови їхнього здійснення, мати конкретні кількісні показники.

*Типи* менеджменту соціальної роботи залежно від пріоритетів в організації:

1. Функціонально-виробничий менеджмент соціальної роботи. В основі його побудови лежить організація виробництва соціальних послуг, тобто функції їхнього виробництва відіграють вирішальну роль. За такого типу управління вся проблематика і вся увага зосереджені на внутрішніх виробничих процесах. Зовнішнє управління існує лише в міру необхідності щодо вирішення внутрішніх, переважно виробничих завдань.

2. Менеджмент соціальної роботи за результатами. Він існує там і тоді, де і коли результат виробництва або надання соціальних послуг клієнтам розглядається як матеріалізація діяльності у виготовленому продукті. Іноді такий вид управління має назву «управління по продукту». Результатом управління вважається якість продукції (товару або послуги), імідж організації або прибуток; інколи поняття результату ототожнюється з метою, що не зовсім виправдано, оскільки ціль – це маяк у діяльності, тобто далека перспектива або орієнтир розвитку установи соціальної роботи.

3. Стратегічний менеджмент у соціальній роботі. Управління, яке зорієнтоване на мету, і для нього характерним є пріоритет стратегії установи соціальної роботи. Особливість стратегічного менеджменту у соціальній роботі полягає в тому, що всі процеси його здійснення в обов'язковому порядку погоджуються з розробленою та прийнятою стратегією розвитку установи соціальної роботи, її поведінням на ринку соціальних послуг, її суспільним іміджем та її місією, а також досягненням нею у майбутньому визначеного положення.

4. Програмно-цільовий менеджмент соціальної роботи. Якщо для забезпечення стратегічного менеджменту соціальної роботи служить програма, яка зорієнтована на досягнення стратегічних цілей, і всі пріоритети управління укладаються в таку програму, то такий менеджмент називається



програмно-цільовим. Його специфіка полягає в тому, що в концептуальному й організаційному відношенні програмно-цільовий тип менеджменту соціальної роботи будується виключно за попередньо розробленою відповідною програмою (або проектом) дій.

Об'єктивні, стійкі, загальні та повторювальні зв'язки між явищами, процесами, категоріями менеджменту є *закономірностями менеджменту* (рис. 2.11).

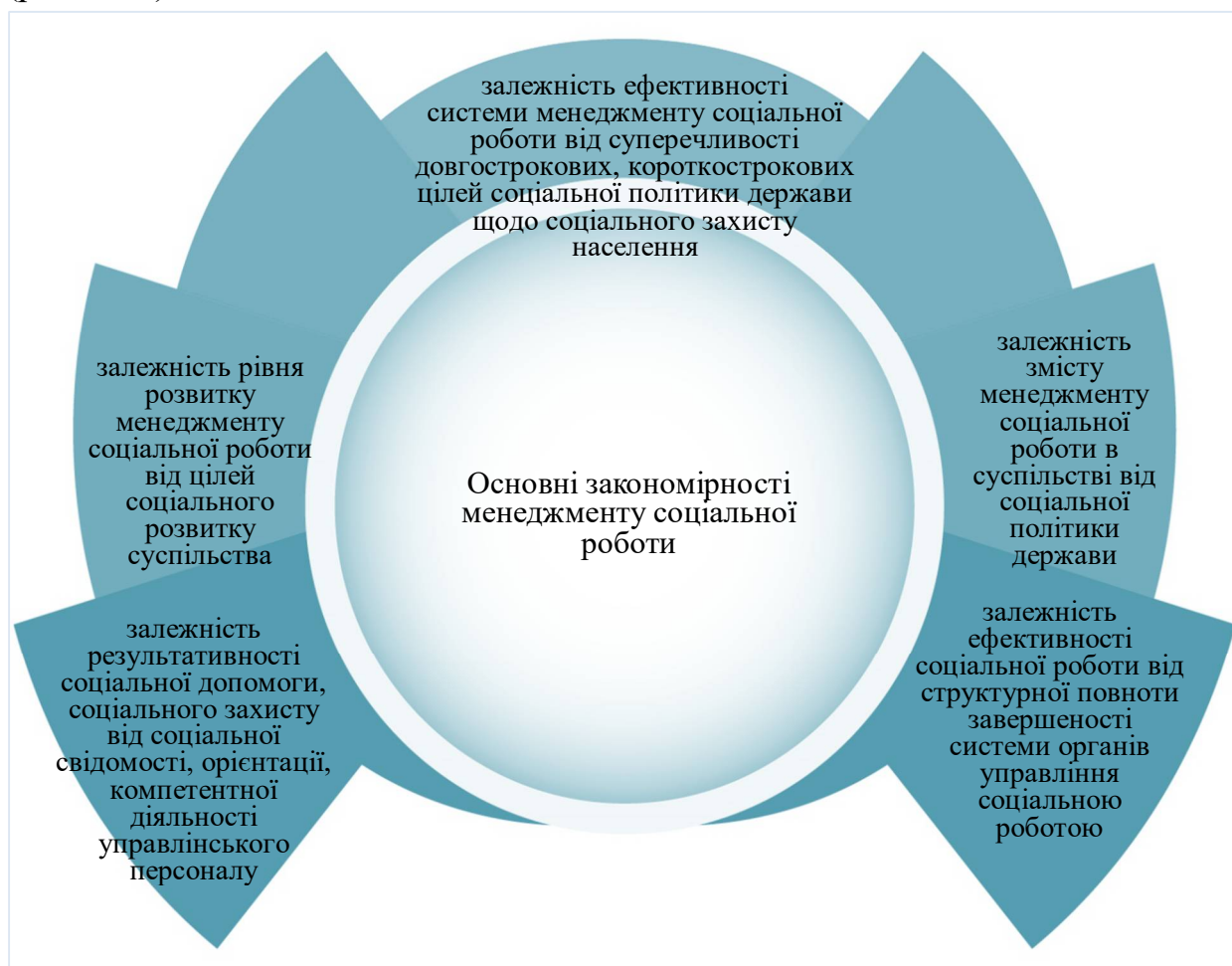


Рис. 2.11. Основні закономірності менеджменту соціальної роботи

*Ефективне здійснення цілей менеджменту соціальної роботи* на безпосередньо контактному рівні (між соціальним працівником (менеджером соціальної роботи) та клієнтом залежить від врахування дії й таких *закономірностей*, як-от:

- ✓ спільна зацікавленість соціального працівника (або менеджера соціальної роботи) і клієнта, що потребує певної соціальної допомоги, в кінцевих результатах їхньої взаємодії;

- ✓ комплексність та цілісність впливу фахівця або менеджера соціальної роботи на клієнта, що потребує певної соціальної допомоги;

✓ співвідношення повноважень та відповідальності в діяльності менеджерів соціальної роботи стосовно надання соціальних послуг клієнтам, які потребують відповідної допомоги;

✓ співвідношення рівня компетенції менеджерів соціальної роботи і клієнтів, соціальних служб, і певних верств населення, що потребують соціальної допомоги.

Система управління передбачає наступні *елементи*:

механізм управління → мету, засоби, методи, функції, принципи;

структуру управління → кадри, техніку управління;

процес управління → органи управління, технологію, матеріальну частину органів управління;

раціоналізацію системи управління → упровадження досягнень науки в управлінні, оновлення кадрів, удосконалення господарської системи управління.

*Метод управління* – це послідовність необхідних дій людей у ході розв’язання управлінської проблеми.

*Форма управління* – це структура відносин, зв’язків між людьми при виконанні цих дій.

1. *Регламентуючі методи* – це жорсткий тип впливу. До цієї групи відносяться:

✓ регламентування є розробкою і застосуванням положень, посадових інструкцій та інших документів, які регулюють діяльність членів колективу;

✓ орієнтування – це метод, за допомогою якого впорядковуються положення і переміщення працівника на підприємстві, в закладі, встановлюється місце і значення того чи іншого об’єкта, предмета, події на підприємстві. Системи орієнтації: нумераційна, словесна (надписи), словесно-нумераційна (комбінація), символічна (символи, піктограми, емблеми, значки), графічна (карти, схеми, таблиці), кольорова;

✓ організаційні методи. Застосовуються при необхідності утворення тої чи ін. соціальної системи, при проектуванні організаційної структури підприємства, закладу;

✓ інструктування – настановний процес в усній і письмовій формі. Використовується як метод, за допомогою якого керівник визначає мету, завдання, обов’язки і права працівників.

2. *Розпорядчі (адміністративні) методи* використовуються для корекції системи і оперативного уточнення завдань управління, для вдосконалення організації і направлені на розв’язання конкретних завдань. Виділяють дві форми використання цих методів: письмово-документальна (директиви, постанови) і усна (накази, розпорядження і вказівки).

3. *Дисциплінарні методи* (дотримання трудової дисципліни, встановлення особистої і професійної відповідальності перед клієнтами, колективами, групами). Правильне сполучення різних видів відповідальності підвищує ефективність і дієвість організаційних методів управління.

*Функції управління* – це об'єктивно необхідна, відносно самостійна частина управлінської діяльності (елемент управління), яка характеризується специфічним змістом, універсальністю втілення, особливою просторово-часовою формою вираження.

Одна із *головних функцій* соціального управління – *планування*. Планування передбачає (рис. 2.12):



Рис. 2.12 Напрями планування соціального управління

Планування як функція управління має складну структуру і реалізується на практиці через свої *підфункції*:

- ✓ прогнозування – наукове передбачення майбутнього, визначення кінцевого стану клієнта (об'єкта впливу) на перспективу, її перехідних станів;
- ✓ моделювання – ідеальна розробка різних ситуацій і станів розвитку об'єкта протягом всього запланованого періоду;
- ✓ програмування – виявлення етапів послідовного переходу в новий стан. Сюди входить розробка самого алгоритму функціонування системи,

визначення необхідних ресурсів, вибір засобів і методів діяльності соціальних закладів, служб і спеціалістів.

Завершується планування доведенням змісту плану до виконавців. *Завдання*, розв'язання яких сприятиме досягненню поставлених цілей:

1) розподіл ролей (соціальний працівник повинен уміти знайти єдину правильну позицію, варіант участі в даній ситуації);

2) спілкування і встановлення комунікацій;

3) встановлення міжособистісних відносин;

4) поетапне розв'язання конфліктних протиріч (якщо проблему не можна зняти повністю і одразу, спеціаліст в області соціальної роботи має розв'язати її «по частинам»);

5) уточнення цілей (постійний аналіз, діагностика існуючих ситуацій, прийняття відповідного рішення).

Керівник соціальної служби або спеціаліст у сфері соціальної роботи виступає в декількох *ролях* (рис. 2.13).

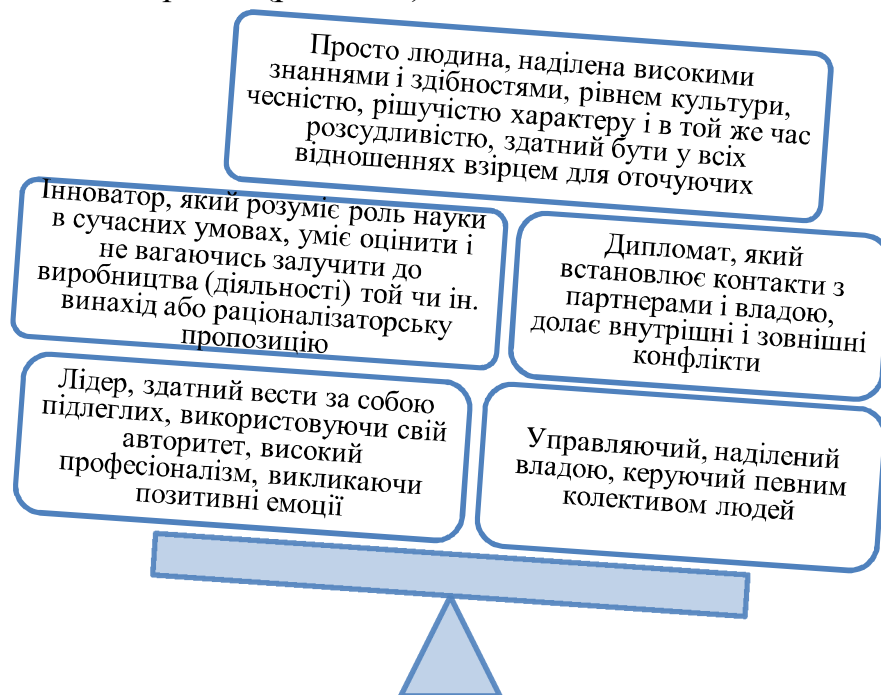


Рис. 2.13. Ролі керівника (спеціаліста) соціальної служби у сфері соціальної роботи

*Інструменти* менеджменту соціальної роботи:

- ✓ мета соціальної роботи;
- ✓ критерії оцінки ефективності соціальної роботи;
- ✓ соціальна технологія;
- ✓ соціальна послуга;
- ✓ соціальна модель;
- ✓ соціальна програма;
- ✓ соціальна інновація;
- ✓ етичні правила соціальної роботи

Інструментальні *етапи організації* прийняття та виконання рішення:

- |  |  |
|--|--|
| ✓ визначення проблеми;                 | ✓ оцінка альтернатив і                       |
| ✓ аналіз проблеми;                     | вибір найкращої;                             |
| ✓ визначення<br>альтернативних рішень; | ✓ виконання рішення та<br>оцінка результату. |

Прийоми процедури прийняття рішення наведено на рис. 2.14.

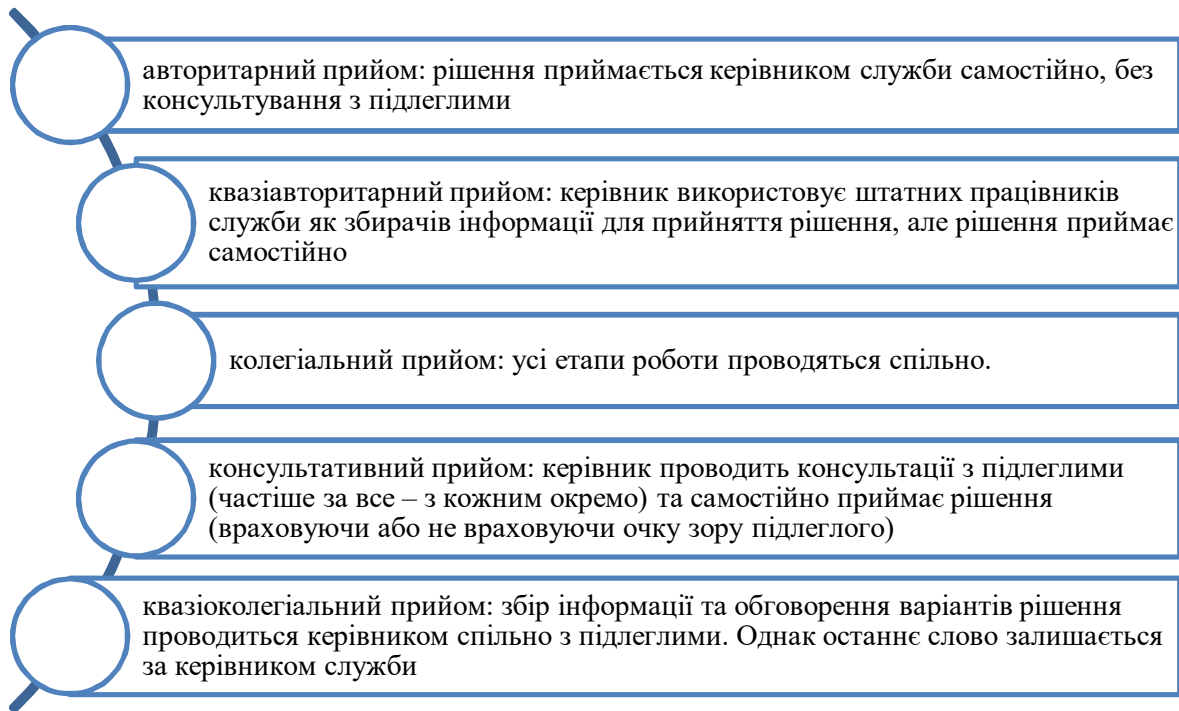


Рис. 2.14. Прийоми процедури прийняття рішення

*Види контролю у менеджменті соціальної роботи:*

- попередній контроль (до початку роботи соціального працівника, реалізації соціальної програми);
- поточний контроль (безпосередньо у процесі виконання соціальної роботи);
- заключний контроль (після того, як роботу виконано (закриття справи клієнта, затвердження звіту про виконання соціальної програми)).

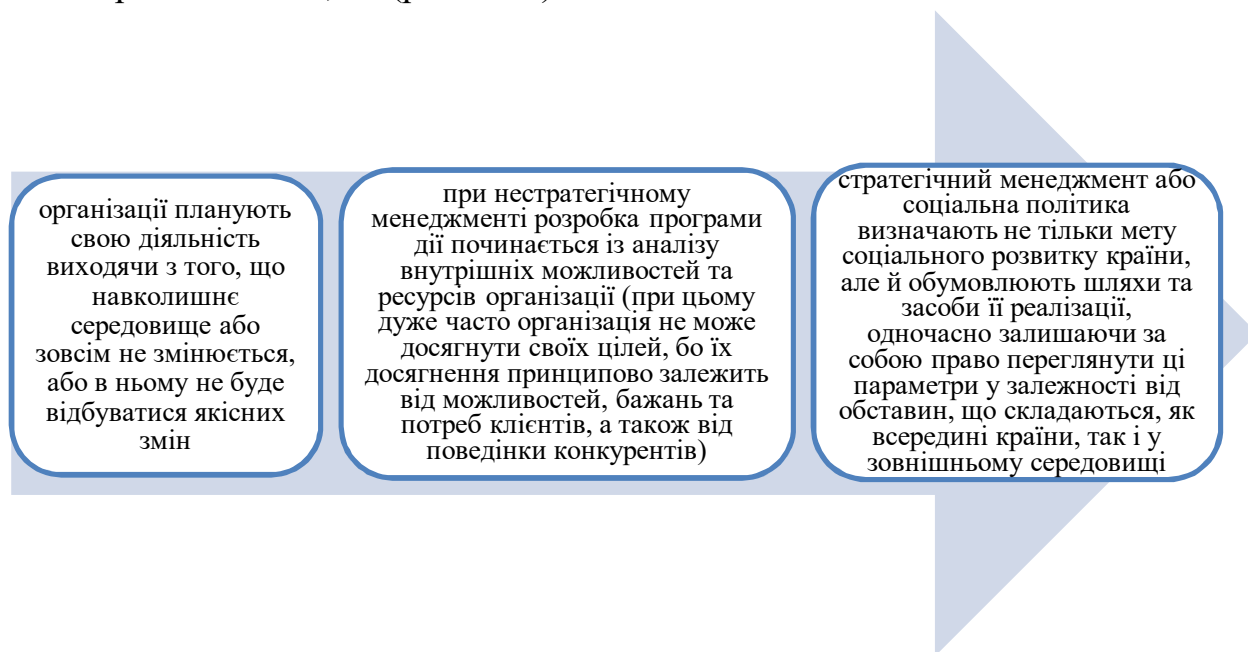
*Вимоги до управлінських рішень у сфері соціальної роботи:*

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> виражена цілеспрямованість;  | <input type="checkbox"/> конкретність; |
| <input type="checkbox"/> максимальна обґрунтованість; | <input type="checkbox"/> своєчасність; |
| <input type="checkbox"/> адресність;                  | <input type="checkbox"/> повнота;      |
| <input type="checkbox"/> узгодженість;                | <input type="checkbox"/> чіткість;     |
| <input type="checkbox"/> правомірність;               | <input type="checkbox"/> стислість.    |
| <input type="checkbox"/> ефективність;                |  |

*Стратегічний менеджмент у соціальній роботі* – управління, яке зорієнтоване на мету, і для нього характерним є пріоритет стратегії установи соціальної роботи. *Стратегічний менеджмент соціальної роботи* – управління мережею соціальних організацій, що спирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на попит споживачів, оперативно реагує й здійснює своєчасно зміни в організації соціальної роботи, що відповідає виклику з боку соціального середовища та дозволяє досягати максимального ефекту у використанні можливостей мережі соціальної допомоги громадян країни.

У стратегічному менеджменті соціальним розвитком країни *стратегія* розглядається як довгостроковий, якісно визначений напрям соціального розвитку України і торкається сфери, засобів та форм діяльності, системи формування механізму взаємовідносин як всередині країни, так і її позиції на міжнародній арені.

Відсутність стратегічного менеджменту у соціальній роботі спостерігається там, де (рис. 2.15):



Отже, формування стратегічного плану дій є складним моментом підготовки системи організації до майбутнього. Розробка стратегічного плану соціальної роботи є систематизована робота з удосконалення системи соціальної роботи до функціонування у майбутньому.

### **2.3.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*1. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «менеджмент у соціальній роботі».

2. Назвіть та розкрийте зміст принципів менеджменту соціальної роботи.

3. Які існують типи менеджменту соціальної роботи залежно від пріоритетів в організації?

4. Охарактеризуйте організаційну структуру системи менеджменту соціальної роботи.

5. Назвіть та розкрийте зміст складових процесу менеджменту соціальної роботи.

### *II. Практичні завдання:*

1. Провести SWOT–аналіз громадської організації соціального спрямування.

2. Провести PEST–аналіз громадської організації соціального спрямування.

### *III. Тестовий блок:*

1. Методи, які використовуються для корекції системи і оперативного уточнення завдань управління, для вдосконалення організації і направлені на розв’язання конкретних завдань називаються ...

- а) регламентуючі;
- б) організаційні;
- в) розпорядчі;
- г) дисциплінарні.

2. Тип менеджменту соціальної роботи, який характеризується тим, що в основі його побудови лежить організація виробництва соціальних послуг, тобто функції їхнього виробництва відіграють вирішальну роль – це ...

- а) менеджмент соціальної роботи за результатами;
- б) стратегічний менеджмент у соціальній роботі;
- в) функціонально-виробничий менеджмент соціальної роботи;
- г) програмно-цільовий менеджмент соціальної роботи.

3. Встановіть відповідність між принципом менеджменту соціальної роботи та його змістом:

а) вимагає широкого залучення працівників до обговорення та підготовки рішень у поєднанні з особистою відповідальністю керівника за прийняття та виконання управлінського рішення;	аналітичного прогнозування
б) відображає моделюючі процеси різного рівня, що мають відбуватися в керованій соціальній системі, якою є заклад соціальної роботи;	єдиноначальності та колегіальності
в) вимагає орієнтації всіх стратегічних цілей на можливості їх науково-методичного, матеріально-технічного фінансування.	економічності та ефективності

4. Встановіть відповідність між рівнями організаційної структури системи менеджменту соціальної роботи та їх змістом:

а) спеціально уповноважені органи виконавчої влади в галузі соціальної роботи обласних, міських та районних державних адміністрацій, а також відповідні органи місцевого самоврядування;	інституціональний рівень
б) установи, організації та заклади в сфері соціальної роботи, а також керівники-менеджери соціальної роботи та соціальні працівники, які зайняті управлінською діяльністю на безпосередньо-контактному рівні щодо здійснення соціального захисту та надання соціальних послуг різним верствам населення;	управлінський рівень
в) Уряд України, а також спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади в галузі соціальної роботи.	технологічний рівень

5. Якщо для забезпечення стратегічного менеджменту соціальної роботи служить програма, яка зорієнтована на досягнення стратегічних цілей, і всі пріоритети управління укладаються в таку програму, то такий менеджмент називається ....

- а) менеджмент соціальної роботи за результатами;
- б) стратегічний менеджмент у соціальній роботі;
- в) функціонально-виробничий менеджмент соціальної роботи;
- г) програмно-цільовий менеджмент соціальної роботи.

*Рекомендована література:*

1. Бакуліна О.С., Тернопільська В.І. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.

2. Бакуліна О. С. Формирование организационноэкономического механизма управления мотивацией персонала предприятий. *Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Paata Gugushvili Institute of Economics «Economisti»*. 2013. № 4. С. 23–30.

3. Ковалінський В.І., Бакуліна О.С. Активізація інноваційної діяльності підприємства: теоретичний аспект. *Наукові роботи студентів УДФСУ: зб. статей здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня*. ННІ економіки, оподаткування та митної справи Університету ДФС України: у 4 ч., ч. 3. 2019. С. 202-207.

4. Колбіна Л. А. Менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2017. 406 с.

5. Песоцька О.П., Дєдов Є.Г. Менеджмент соціальної роботи: навч. посіб. для студ. спец. «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка». Луганськ: Альма-матер, 2012. 110 с.



6. Міклухо-Маклай М., Бакуліна О.С. Антикризове управління діяльністю підприємства: теоретичний аспект. *Наукові роботи студентів УДФСУ*: зб. статей здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня. ННІ економіки, оподаткування та митної справи Університету ДФС України: у 4 ч., ч. 3. 2019. С. 231-236.

5. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.

6. Bakulina O., Legan I., Bakhov I. Cluster Associations as a Factor of Innovative and Integrative Development of the Economy. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*. 2019. № 8(10). pp. 2249-2255.

7. Guk O., Zavorodnia Y., Ryzhykov V., Ternopil'ska V., Chernukha N. Variants of the educational paradigm in training of managers. *Espacios*. 2019. № 40 (29).

## РОЗДІЛ 3. ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

### Тема 3.1. Етапи побудови кар'єри соціального педагога (Чернуха Н.М.)

#### План

1. Сутнісні характеристики поняття «кар'єра».
2. Критерії успішної кар'єри соціального педагога.
3. Фактори становлення успішної кар'єри.
4. Професійно важливі якості соціального педагога.

#### **3.1.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

Поняття «*кар'єра*» (франц. «*carrière*») означає успішне просування в суспільній, службовій, науковій й інших видах діяльності; рід занять; професію [9, с. 28].

*Кар'єра як соціальне явище* – це особистий механізм відтворення, удосконалення або зміни соціальної структури певного соціуму шляхом просування особистостей вгору сходами соціальної ієрархії [5, с. 156].

Здійснення кар'єри передбачає визначений соціальний просторово-часовий континіум, який не безмежний, оскільки має свідомий початок і не завжди усвідомлене завершення, що означає або досягнення, або вичерпність життєвих ресурсів особистості. Кар'єра здійснюється завдяки особистим вмінням з долаття перешкод і труднощів на шляху до успіху, зміни статусу і самоствердження [5, с. 154].

*Ознаками кар'єрної поведінки* як досягнення успіху служать:

- 1) усвідомлений, цілеспрямований характер просування вгору;
- 2) прагнення до зміни (підвищення) соціального статусу;
- 3) досягнення суспільного визнання у певній соціальній сфері.

Критерії кар'єри можуть бути поділені на об'єктивні та суб'єктивні (рис. 3.1).

Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, який стан і спосіб її професійного життя і усвідомлення власної ролі в ній [9, с.28].

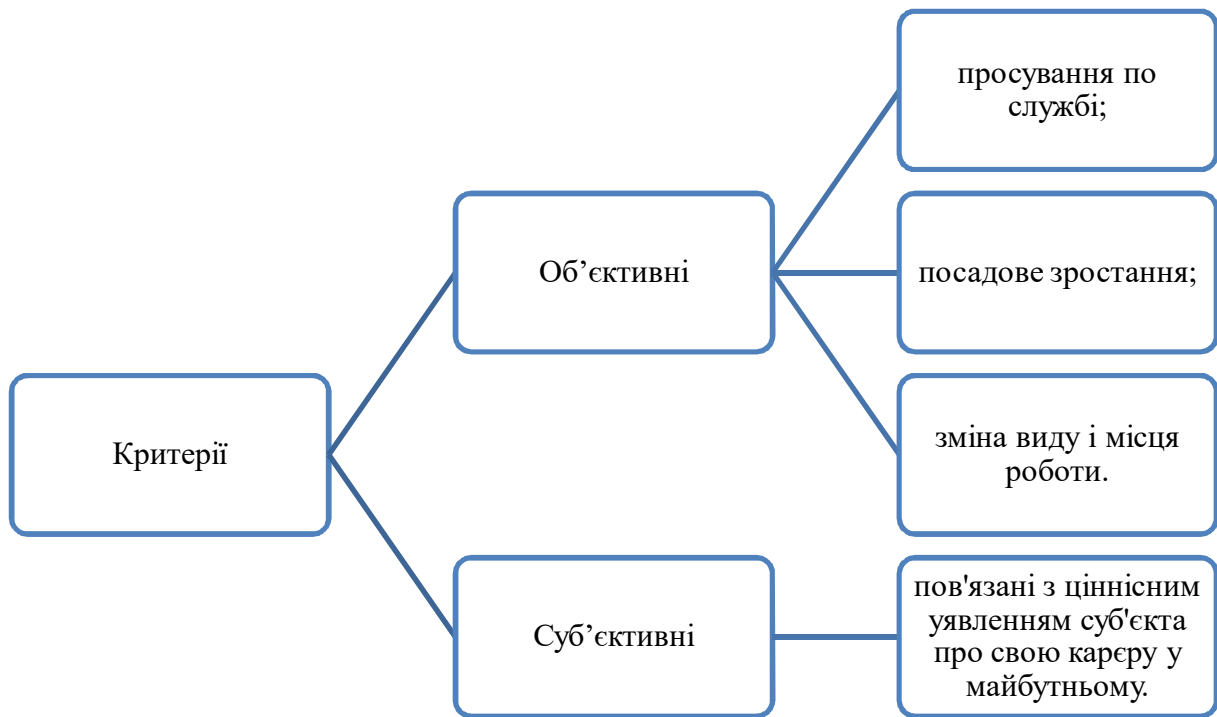


Рис. 3.1. Критерії кар'єри

*Критеріями успішної кар'єри є:*

- ✓ задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій);
- ✓ соціальний успіх (об'єктивний критерій).

*Планування кар'єри* є процесом визначення мети, якої людина хоче досягнути у процесі професійної діяльності. Головним завданням планування кар'єри є досягнення об'єднання цілей, інтересів, формування критеріїв просування і обґрунтованої оцінки реального кар'єрного потенціалу.

*Планування кар'єри* – це процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення відповідно до власних здібностей, мотивів, потреб та цінностей. Дослідник стверджує, що оскільки особа знає себе краще, ніж інші, то вона сама формує пункти своєї кар'єри і рухається відповідно до цих планів [6, с. 605].

На процес планування кар'єри впливають *факторів*, серед яких:

- соціально-професійні фактори (загальні та спеціальні знання, кваліфікація, виробничі успіхи, професійні здібності);
- особисті якості (працездатність, трудова й соціальна активність, орієнтація та установки, соціально-психологічні властивості);
- випадкові обставини (вдалий збіг обставин, походження, добрі стосунки з керівником);
- демографічні фактори (стать, вік, природні дані).

*Факторами становлення успішної кар'єри можуть бути:* випадок, що надає людині шанс; реалістичний підхід до вибору напряму діяльності; можливості, які створює соціально-економічний статус родини (освіта, зв'язки); рефлексія власних сильних і слабких сторін; чітке планування. Внутрішня оцінка успішності і неуспішності кар'єри відбувається шляхом зіставлення реального становища з особистими цілями і домаганнями людини, а зовнішня – ґрунтується на думці навколишніх, наявній посаді, статусі, впливовості. Ці оцінки можуть і не відповідати одна одній, що є чинником розвитку внутрішнього конфлікту.

*Мотиви* побудови кар'єри, які примушують людину прагнути до покращення свого становища в професійній сфері наведено на рис. 3.2. [5, с.157].

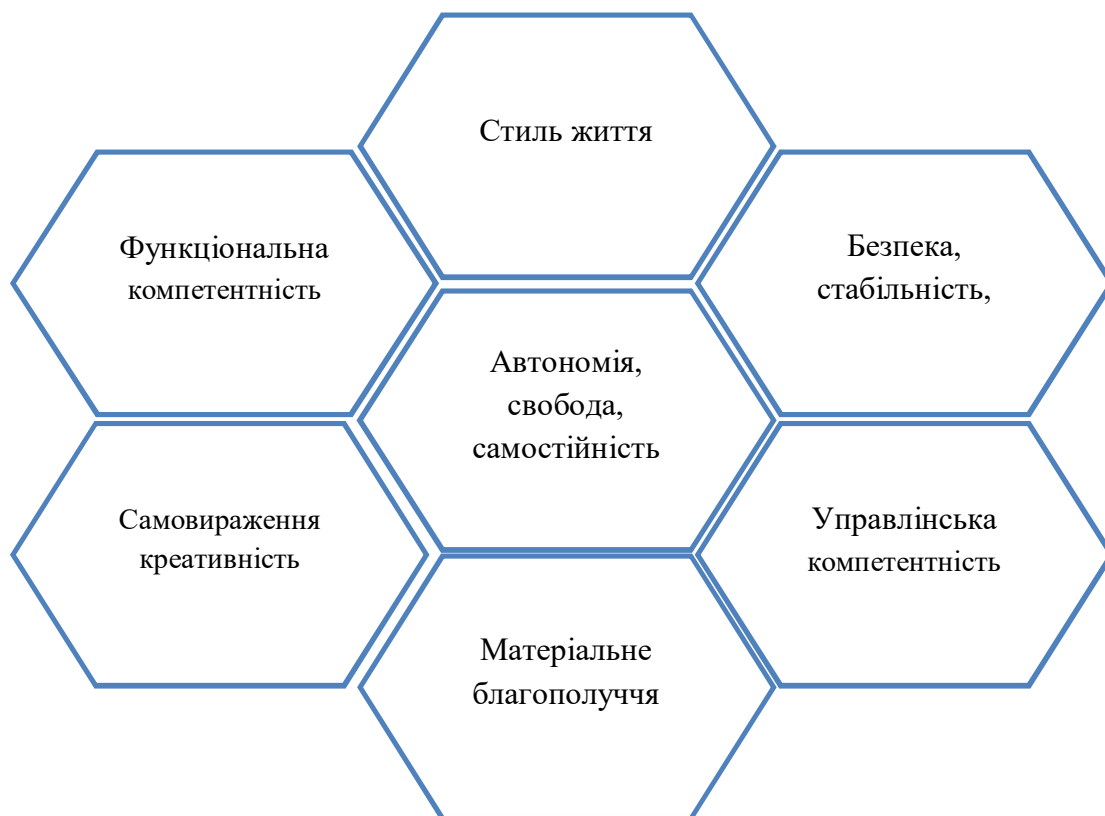


Рис. 3.2. Мотиви кар'єрного зростання

Виділяють кілька типів кар'єрних орієнтацій, або «якорів кар'єри» [7; 10]:

1. Автономія – орієнтація з яскраво вираженою потребою все робити по-своєму, звільнитися від організаційних правил, приписів, обмежень. Людина хоче добитися незалежності, щоб отримати можливість робити так, як вважає за потрібне. У рамках організації таку можливість надає висока посада, статус, авторитет або заслуги, з якими всі змушені рахуватися.

2. Професійна компетентність – орієнтація, що пов'язана з наявністю талантів і здібностей у певній сфері діяльності. Ця орієнтація визначає прагнення людини стати кращим спеціалістом у своїй справі, домогтися успішності в професійній сфері, здобути визнання своїх талантів. У конкретній діяльності вона орієнтується на професійне зростання, а посадове просування розглядає крізь призму професійного. До матеріальної сторони справи такі люди в основному байдужі, зате високо цінують зовнішнє визнання з боку адміністрації та колег.

3. Стабільність – орієнтація, зумовлена потребою в безпеці, стабільності, передбачуваності майбутніх подій. Діяльністю працівників керує намагання зберегти та закріпити своє становище в організації, мати впевненість у завтрашньому дні, тому основна їхня мета – обійняти посаду, що дає такі гарантії.

4. Управлінська компетентність – орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, на управління різними сторонами діяльності виробництва. Людина прагне влади, лідерства, успіху, які асоціюються з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою, привілеями, визнанням.

5. Підприємницька креативність – орієнтація, що пов'язана з прагненням людини створювати щось нове, тобто займатися творчістю. Для такої людини основні мотиви кар'єри – це влада і свобода, які надає відповідна посада.

6. Служіння – орієнтація, що спрямована на реалізацію головних цінностей життя, таких як, наприклад, робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим.

7. Виклик – орієнтація, що пов'язана з такими цінностями, як конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, готовність до ризику, вирішення складних завдань. Людина хоче зробити кар'єру заради того, щоб бути завжди і скрізь першою.

8. Інтеграція стилів життя – орієнтація на інтеграцію різних сторін способу життя. Прагнення людини до того, щоб все було збалансовано – і сім'я, і кар'єра, і саморозвиток.

Для забезпечення стійкості кар'єрного зростання доцільно орієнтуватися на такі *принципи*:

✓ безперервності (досягнута мета не може бути кінцевою і стати приводом для зупинки);

- ✓ осмисленості (будь-яка кар'єрна дія повинна бути обґрунтованою);
- ✓ пропорційності (успішна кар'єра – просування у групі лідерів, а тому швидкість пропорційна загальному руху);
- ✓ маневрування (не можна рухатися лише по прямій, оскільки можливі зіткнення, а слід вміти йти на компроміс, рухатися зигзагом, обходити перепони, знати обхідні шляхи);
- ✓ економічності (забезпечувати найбільший результат за найменших затрат ресурсів);
- ✓ зайнятості (щоб забезпечити кар'єрний ріст, треба, щоб особистість помітили) [5, с.159].

Для становлення кар'єри соціального педагога мають значення різні соціальні умови старту особистості та ставлення його до свого професійного росту, службової кар'єри. Знання щодо планування кар'єри необхідно кожній людині, якщо вона не байдужа до свого майбутнього, до становлення її як особистості, успішного просування у житті [5, с.159].

*Якості, які визначають кар'єрний успіх особистості у професії наведено на рис. 3.3.*

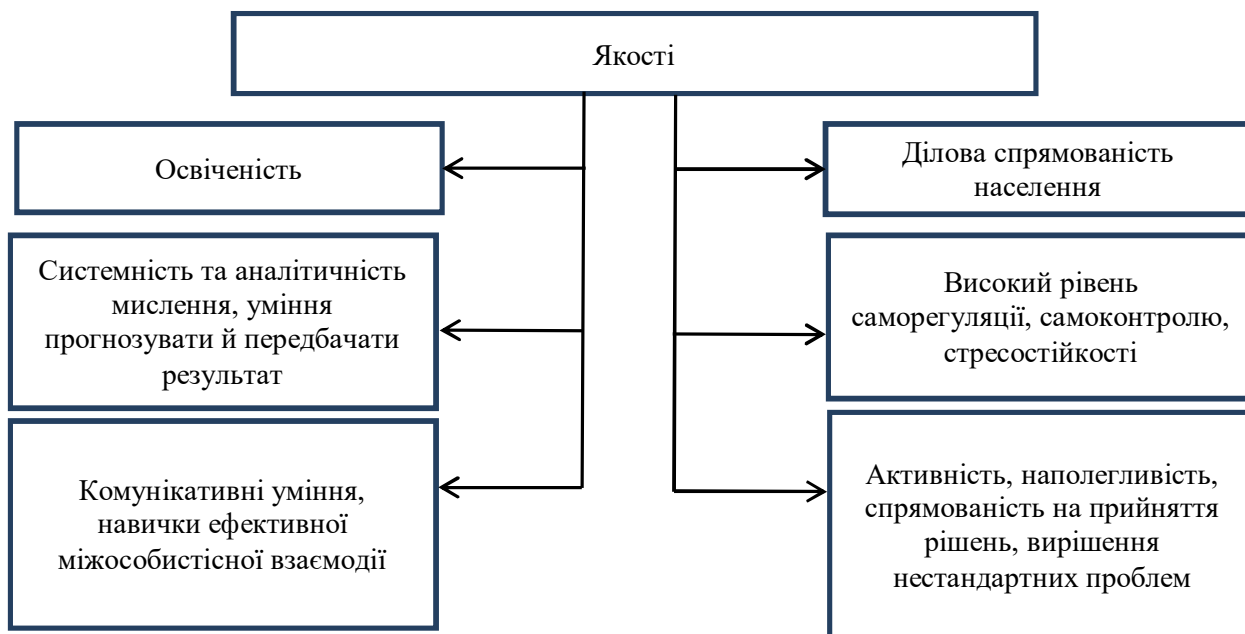


Рис. 3.3. Якості, які сприяють кар'єрному успіху

*Професійно важливі якості соціального педагога:*

- ✓ комунікабельність;
- ✓ вміння швидко приймати рішення;
- ✓ організаторські здібності;
- ✓ практицизм;

- ✓ розвинена інтуїція;
- ✓ любов до людей;
- ✓ психологічна стійкість;
- ✓ життєрадісність;
- ✓ відчуття такту;
- ✓ високий рівень культури;
- ✓ розвинене аналітичне мислення;
- ✓ працьовитість;
- ✓ активність.

Типові обов'язки соціального педагога наведено на рис 3.4.

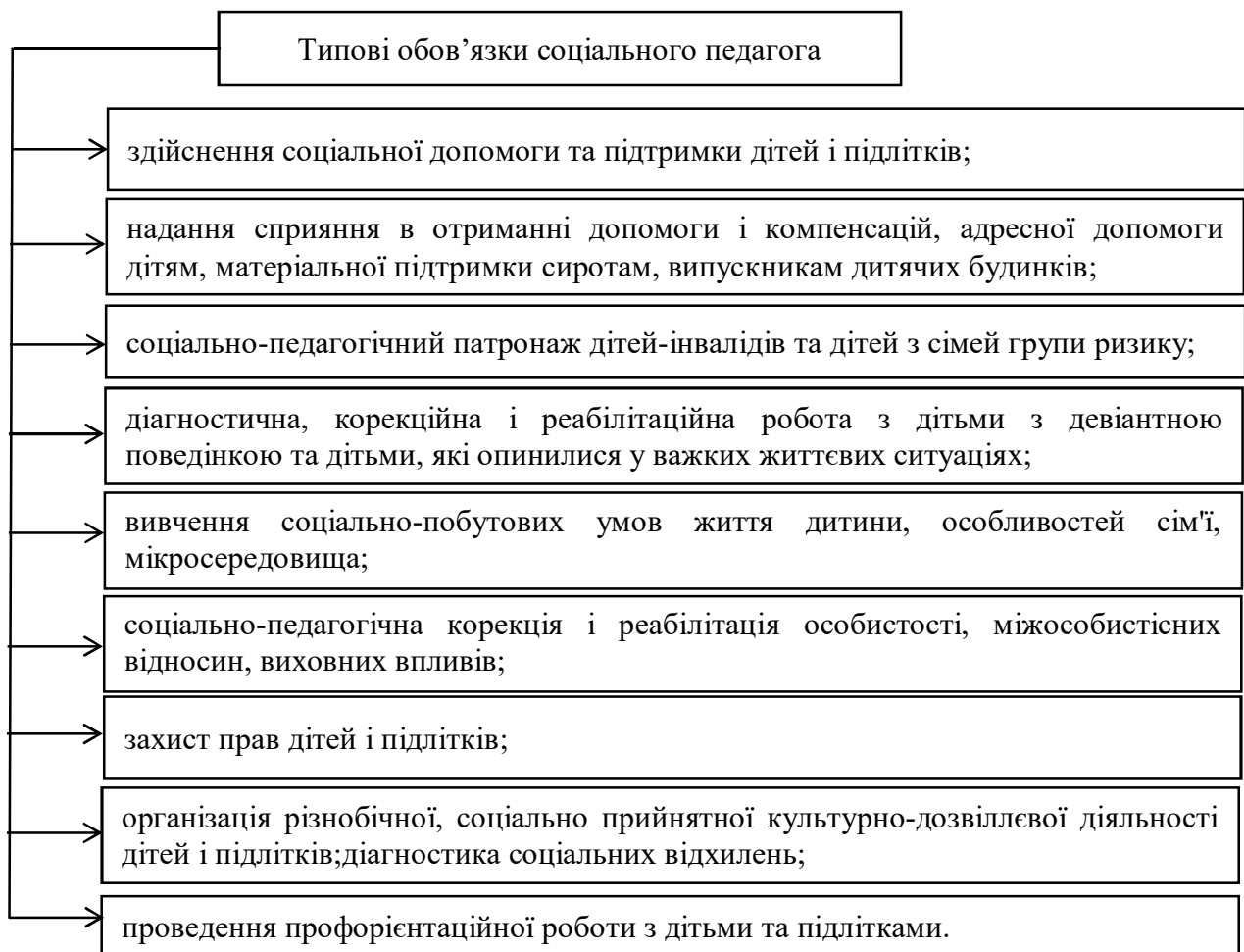


Рис. 3.4. Типові обов'язки соціального педагога

Професія, в якій повною мірою розкриваються здібності особистості, забезпечить їй швидкість, точність і якість досягнення професійного результату, а продуктивність праці – конкурентоспроможність на ринку.

### 3.1.2. Практичний блок

Завдання до теми:

I. Дайте відповідь на запитання:

1. Розкрийте зміст поняття «кар'єра».
2. Запропонуйте перелік чинників, що впливають на успішну побудову кар'єри соціального педагога.
3. Визначте основні професійні якості сучасного соціального педагога.
4. Назвіть фактори, які впливають на процес планування кар'єри соціального педагога.
5. Які існують етапи/стадії професійного самовизначення особистості?

II. Практичні завдання:

1. Створити алгоритм дій щодо побудови успішної кар'єри соціального педагога на сучасному ринку праці.
2. Дослідити перспективи професійного зростання соціального педагога.

III. Тестовий блок:

1. Встановіть відповідність між етапами професійного самовизначення особистості та їх змістом:

а) формується працелюбність й усвідомлюється значущість праці у житті людини за рахунок включення дитини у різноманітні види пізнавальної, ігрової, суспільно корисної і трудової діяльності; мотивування і наснаження; підтримка вмотивованих рішень;	емоційно-образний
б) формується професійна спрямованість особистості, усвідомлюються інтереси, мотиви і власні індивідуальні особливості;	пропедевтичний
в) формується позитивне ставлення до праці і світу професій через оволодіння початковими навичками трудової діяльності;	пошуковий
г) формуються особистісні смисли вибору професії, вміння співвідносити особистісні ідеали і суспільні цілі, яке досягається через вивчення курсів з основ вибору майбутньої професії.	розвиток професійного самовизначення

2. Процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення відповідно до власних здібностей, мотивів, потреб та цінностей – це:

- а) кар'єрне зростання;
- б) професійне самовизначення;
- в) кар'єрна поведінка;
- г) кар'єрне планування.

3. Особистий механізм відтворення, удосконалення або зміни соціальної структури певного соціуму шляхом просування особистості вгору сходами соціальної ієрархії – це планування кар'єри?



а) так;

б) ні.

4. До загальних принципів забезпечення стійкості кар'єрного процесу відносяться:

а) безперервності, добровільності, пропорційності;

б) осмисленості, добровільності, зайнятості;

в) маневрування, осмисленості, економічності.

5. Встановіть відповідність між факторами, які впливають на процес планування кар'єри та їх змістом:

а) загальні та спеціальні знання, кваліфікація, виробничі успіхи, професійні здібності;	- особисті якості;
б) працездатність, трудова й соціальна активність, орієнтація та установки, соціально-психологічні властивості;	- випадкові обставини;
в) вдалий збіг обставин, походження, добрі стосунки з керівником.	- соціально-професійні.

*Рекомендована література:*

1. Бакулина О. С. Формирование организационно-экономического механизма управления мотивацией персонала предприятий. *Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Paata Gugushvili Institute of Economics «Economisti»*. 2013. № 4. С. 23–30.

2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І.Д. Звереві. К., Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.

3. Капська А. Й. Соціальна педагогіка: підручник. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 468 с.

4. Лозовецька В.Т. Професійна карєра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: 2015. 279 с.

5. Огоренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 304 с.

6. Пачковський Ю.Ф. Соціологія і психологія / за заг. ред. Ю.Ф. Пачковського. К. : Каравела, 2012. 760 с.

7. Поняття і цілі ділової кар'єри. Конспект лекцій «Основи менеджменту». URL: <http://library.if.ua/book/3/444.html>.

8. Про соціальні послуги: Закон України. Відомості Верховної ради України. 2019. №2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.

9. Проскурка Н.М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіаційного університету*. 2009. №2. С. 28-31.

10. Психологічні умови успішності професійної кар'єри в середині життя. URL: <http://www.info-works.com.ua/referats/sociologia/422.html>.

11. Семігіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

12. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2012. Вип. 9. С. 208-213.

13. Bakhov I., Brovko K., Ternopil'ska V., Chernukha N., Zagorodnya A. Research of motives for formation of corporate culture of students in the context of the paradigm of cognitive psychology. *Journal of Advanced Pharmacy Education and Research*. 2020. 10(2). P. 195-202.

14. Guk O., Zavorodnia Y., Ryzhykov V., Ternopil'ska V., Chernukha N. Variants of the educational paradigm in training of managers. *Espacios*. 2019. № 40(29).

## Тема 3.2. Міжкультурна компетентність соціального педагога (Чернуха Н.М, Костенко Д.В.)

### План

1. Сутнісні характеристики поняття «міжкультурна компетентність».
2. Структура міжкультурної компетентності особистості.
3. Принципи формування міжкультурної компетентності соціального працівника.
4. Функції міжкультурної компетентності соціального працівника.

### 3.2.1. Теоретичний блок

#### Основні положення

*Міжкультурна компетентність* визначається як «комплекс аналітичних і стратегічних здібностей, що розширює інтерпретаційний спектр індивіда в процесі міжособистісної взаємодії з представниками іншої культури». *Міжкультурна компетентність* – це сукупність якостей, необхідних для успішної взаємодії представників різних культур, що базуються на знаннях про культуру в цілому, власну та іншу культуру; можливостях ведення переговорів, управління конфліктними ситуаціями, адаптації; компетентностях (гнучкість, емпатія, терпимість, оптимізм, відкритий розум); психологічних та емоційних ресурсах (мотивація, задоволення від ризиків, можливості управління напругою) [13, с. 668-691].

*Міжкультурна компетентність* в західній культурній антропології розглядається в двох аспектах: як здатність сформувати в собі чужу культурну ідентичність, що передбачає знання мови, цінностей, норм, стандартів поведінки іншого комунікативного співтовариства. При такому підході засвоєння максимального обсягу інформації та адекватного знання іншої культури є основною метою процесу комунікації. Таке завдання може бути поставлене для досягнення акультурації, аж до повної відмови від рідної культурної приналежності; як здатність досягати успіху, контактуючи з представниками іншого культурного співтовариства навіть при недостатньому знанні основних елементів культури своїх партнерів. Саме з цим варіантом міжкультурної компетентності доводиться найчастіше стикатися в практиці комунікації [12].

Міжкультурна компетентність виявляється у здатності членів певної культурної спільності домогтися розуміння в процесі взаємодії з представниками іншої культури з використанням компенсаторних стратегій для запобігання конфліктів «свого» і «чужого» і створювати в ході взаємодії нову міжкультурну комунікативну спільність» [3].

*Крос-культурна компетентність* – знання та уміння особистості, її здатність здійснювати міжкультурне спілкування завдяки створенню для комунікантів спільного значення того, що відбувається та досягнення зрештою позитивного для двох сторін результату спілкування; метою формування міжкультурної компетентності є досягнення такої якості особистості, яке дасть їй можливість вийти за межі власної культури і набути якості медіатора культур, не втрачаючи власної культурної ідентичності [10; 11].

*Міжкультурна компетентність* є здатністю, що дозволяє особистості реалізувати себе в рамках діалогу культур, тобто в умовах міжкультурної комунікації. Її становлення здійснюється у взаємозв'язку освоєння іншомовного коду і розвитку культурного досвіду людини, в складі якого можна виокремити ставлення людини до себе, до світу, а також досвід творчої діяльності [2, с. 326].

Міжкультурна компетентність передбачає здатність соціального педагога ефективно здійснювати професійну діяльність в полікультурному світі.

Змістові характеристики міжкультурної компетентності соціального працівника (рис. 3.5):

- ✓ знання: мови іноземного партнера, культури країни (історії, мистецтва, економіки тощо); міжкультурних розходжень, психології, можливих бар'єрів міжкультурної взаємодії, способів їх запобігання та подолання, культурних цінностей і установок власної й інших культур, відносності цінностей тощо;

- ✓ уміння: будувати власне поведіння відповідно до норм іншої культури в ситуаціях міжкультурного спілкування, сприймати психологічні, соціальні, культурні розходження; справлятися зі стресом, переборювати протиріччя й конфлікти в контактах, здійснювати міжкультурну комунікацію в стилі співробітництва, аналізувати свою й іншу культуру, переборювати стереотипи; обирати комунікативні засоби залежно від ситуації спілкування тощо;

- ✓ досвід міжкультурного спілкування;

- ✓ готовність й бажання особистості вступати в контакт із представниками країн світу, відкритості до пізнання інших культур;

- ✓ особистісні якості: терпимості до неоднозначності (здатності справлятися без агресії із суперечливими ситуаціями); емпатії (здатності поставити себе на місце співрозмовника, розуміти його точку зору, відчути його стан і врахувати це у своєму поведінні); стійкості до дратівних

факторів у міжкультурному спілкуванні; відсутності упереджень (здатності сприймати, переробляти незвичайну, суперечну попередньому досвіду інформацію), комунікабельності, толерантності, гнучкості мислення, тактовності тощо [1; 6].



Рис. 3.5. Змістові характеристики міжкультурної компетентності соціального працівника

У структурі міжкультурної компетентності виокремлюється мовна, комунікативна й культурна складові. При цьому комунікативна компетентність передбачає наявність комплексу умінь, що дозволяють адекватно оцінювати комунікативну ситуацію, співвіднести інтенції з передбачуваним вибором вербальних і невербальних засобів, втілити в життя комунікативний намір і верифікувати результати комунікативного акту за допомогою зворотного зв'язку [5].

Компоненти структури міжкультурної компетентності особистості: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльний, емоційний (рис. 3.6).



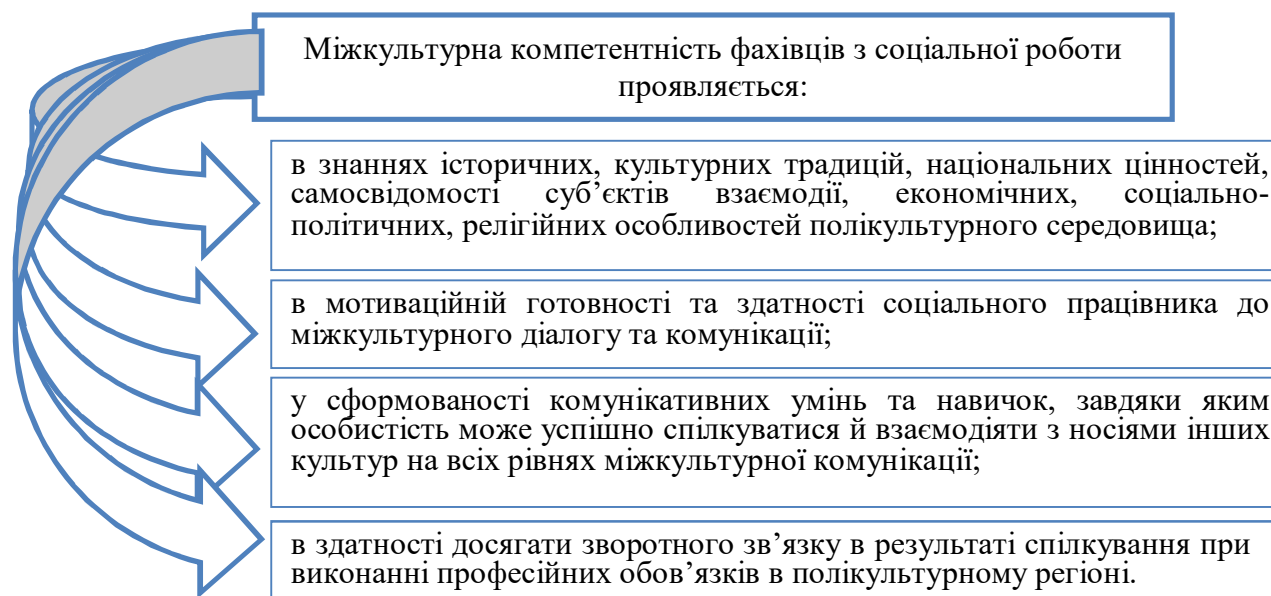
Рис. 3.6. Компоненти структури міжкультурної компетентності особистості [4, с. 12-15]

*Ознаки міжкультурної компетентності:*

- ✓ відкритість до пізнання чужої культури і сприйняття психологічних, соціальних та інших міжкультурних відмінностей;
- ✓ психологічне налаштування на кооперацію з представниками інших культур;
- ✓ вміння розмежовувати колективне й індивідуальне в комунікативній поведінці представників інших культур;
- ✓ здатність долати соціальні, етнічні та культурні стереотипи;
- ✓ володіння набором комунікативних засобів і правильний їх вибір в залежності від ситуації спілкування;
- ✓ дотримання етикетних норм у процесі комунікації.

Фахівці з соціальної роботи зможуть застосовувати здобутий багаж знань за різних обставин та різних сфер спілкування, як от:

- під час обміну повідомленнями в телекомунікаційних та соціальних мережах, де існує вірогідність наштотуватися на інформаційний булінг з метою досягнення цільової аудиторії у разі здійснення розпалювання расової, міжетнічної ворожнечі;
- у процесі пошуку інформації та її обробки, яка представлена в тому числі й іноземною мовою;
- проходження курсів підвищення кваліфікації; користування платформами дистанційного навчання та електронними курсами;
- укладанні угод про міжнародне співробітництво;
- участі в міжнародних програмах обміну, тощо.



*Принципи* формування міжкультурної компетентності майбутнього фахівця соціальної роботи (соціального педагога):

1. *Принцип гуманізації* є складовою гуманістичної концепції сучасної освіти, відповідно до якої найвищою соціальною цінністю є особистість студента. Принцип гуманізації полягає у максимальному розкритті здібностей студента, задоволенні його освітніх потреб, сприянні його самореалізації в умовах професійної діяльності; забезпеченні пріоритетності загальнолюдських і громадянських цінностей; формуванні професійно компетентного фахівця, підготовленого не лише в науково-технологічному плані, а й із розвиненою гуманістичною свідомістю; побудові гармонійних стосунків у системі «студент-довкілля-викладач» на основі засвоєння широкого кола гуманітарних та фундаментальних природничих знань; у підсиленні гуманітарної спрямованості загальноосвітніх та спеціальних предметів; згуртування як студентських, так і педагогічних колективів.

2. *Принцип культуровідповідності* базується на провідних культурологічних ідеях сьогодення. У зв'язку з цим під час формування міжкультурної компетентності у майбутніх фахівців галузі «Соціальна робота» посилюється роль соціально-гуманітарної спрямованості освіти, розвиток інтелектуальної, інформаційної, творчої компетентності особистості; утвердження духовно-національних цінностей в умовах сучасного глобального та мобільного світу. З точки зору культурологічного підходу, центром виховання та розвитку є людина, як вільна, активна особистість, яка здатна до особистісної самодетермінації у спілкуванні та співробітництві з іншими людьми.

3. *Принцип науковості* до процесу формування міжкультурної компетентності означає його побудову на основі фундаментальної та спеціально наукової методології педагогічної науки, застосуванні сучасних методів дослідження і обробки даних; реалізації наукових концепцій, підходів, принципів.

4. *Принцип систематичності та послідовності* у формуванні міжкультурної компетентності вимагає побудови чіткої моделі її формування (системи) та дотримання основних етапів її реалізації, враховуючи взаємозв'язок між усіма її компонентами та блоками.

5. *Принцип доступності* передбачає адаптацію складного матеріалу з природничих дисциплін до індивідуального розвитку особистості кожного студента з урахуванням рівня розвитку його пізнавальної активності, психічних процесів, фізичних можливостей; добір методів, форм і засобів, стилю спілкування, які максимально сприяють активізації мисленнєвих

процесів; введення до програм природничих дисциплін матеріалу, пов'язаного з майбутньою професійною діяльністю, що сприяє підвищенню мотивації до навчання та активізує процес сприйняття інформації.

6. *Принцип демократизації* передбачає: модернізацію змісту освіти, наповнення його загальнолюдськими та громадянськими цінностями; переорієнтацію процесуальної сторони навчально-пізнавальної діяльності у напрямі встановлення суб'єкт-суб'єктних відносин в системі «викладач-студент»; співробітництво, взаємоповагу та співтворчість між викладачем і студентом, визнання повноправності останнього у спільній освітній діяльності; застосування демократичного стилю спілкування; здійснення фахової підготовки майбутніх фахівців галузі «Інформаційні технології» на різних рівнях складності, відповідно до потреб особистості та сучасного ринку праці; кожний рівень фахової підготовки відкриває можливості для подальшого самовдосконалення, продовження навчання, розвитку здібностей тощо.

7. *Принцип активності та свідомості* є провідним, оскільки визначає головне спрямування пізнавальної діяльності студентської молоді й управління нею. Він впливає з особливостей процесу навчання, які передбачають осмислений і творчий підхід до опанування знань. Свідомому засвоєнню знань сприяють: роз'яснення мети й завдань окремої дисципліни, значення його для вирішення життєвих проблем, для перспектив студента; використання у процесі навчання мислинневих операцій (аналізу, синтезу, узагальнення, індукції, дедукції); позитивні емоції; мотиви навчання; раціональні прийоми роботи під час занять; критичний підхід у процесі викладання матеріалу та його засвоєння; належний контроль і самоконтроль. Свідомість у навчанні забезпечується високим рівнем активності студентів.

Розглянуті принципи в процесі навчання діють у тісному взаємозв'язку, функціонуючи як цілісний комплекс. Тільки системне упровадження методологічних принципів забезпечує правильне визначення завдань, відбір змісту, форм, методів і засобів найдоцільнішої діяльності під час формування міжкультурної компетентності у майбутніх фахівців галузі «Соціальна робота».

*Функції* міжкультурної компетентності фахівців соціальної роботи: етнокультурна, аксіологічна, нормативна, соціальна, професійно-комунікативна, професійно-регулятивна (рис. 3.7)





Рис 3.7. Функції міжкультурної компетентності фахівців соціальної роботи

Отже, міжкультурна компетентність займає незаперечно важливе місце в професійній діяльності фахівців соціальної роботи, соціальних педагогів і є суттєвим підґрунтям для успішної самореалізації в професії.

### 3.2.2. Практичний блок

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «міжкультурна компетентність».
2. Охарактеризуйте змістові складові міжкультурної компетентності особистості.
3. Розкрийте принципи і функції формування міжкультурної компетентності майбутнього соціального працівника.
4. Знайдіть спільні і відмінні риси у поняттях «міжкультурна компетентність» та «крос-культурна компетентність».
5. Визначте основні функції міжкультурної компетентності соціального педагога.

*II. Практичні завдання:*

1. Запропонувати інформацію щодо міжнародних проєктів у сфері підготовки соціальних працівників.
2. Дослідити методологічні аспекти міжкультурної компетентності (місія, мета, наукові підходи, принципи тощо).

*III. Тестовий блок:*

1. Встановіть відповідність між принципами формування міжкультурної компетентності майбутнього фахівця соціальної роботи та їх змістом:

а) побудова чіткої моделі формування (системи) та дотримання основних етапів її реалізації, враховуючи взаємозв'язок між усіма її компонентами та блоками;	науковості
б) побудова на основі фундаментальної та спеціально наукової методології педагогічної науки, застосування сучасних методів дослідження і обробки даних; реалізація наукових концепцій, підходів, принципів;	доступності
в) адаптація складного матеріалу до індивідуального розвитку особистості з урахуванням рівня розвитку її пізнавальної активності, психічних процесів, фізичних можливостей;	систематичності й послідовності
г) модернізація змісту освіти, наповнення його загальнолюдськими та громадянськими цінностями; застосування демократичного стилю спілкування.	демократизації

2. Міжкультурна компетентність базується на:

- а) укладанні угод про міжнародне співробітництво;
- б) досвіді міжкультурного спілкування;
- в) особистісних якостях;
- г) участі в міжнародних програмах обміну.

3. Комплексна якість особистості, яка формується в процесі професійної підготовки на основі толерантності, що характеризується усвідомленням власної багатокультурної ідентичності, проявляється в здатності розв'язувати професійні завдання конструктивної взаємодії з представниками інших культурних груп – це міжкультурна компетентність?

- а) так;
- б) ні.

4. Складовими структури міжкультурної компетентності є:

- а) комунікативна, когнітивна, діяльнісна;
- б) комунікативна, культурна, мотиваційна;
- в) мовленнєва, комунікативна, культурна.

5. Встановіть відповідність між змістовими компонентами структури міжкультурної компетентності особистості та їх змістом:

а) ціннісні установки, ставлення до майбутньої професійної діяльності як до цінності, потребу у формуванні та самовихованні своєї полікультурної компетентності, прагнення до особистісного самовдосконалення;	когнітивний
б) сукупність знань про культуру, сутність і способи самовиховання полікультурної компетентності, володіння іноземною мовою, здатність до систематизації та узагальнення знань;	діяльний
в) наявність умінь вступати в міжкультурну комунікацію з носіями іншої культури, передавати інструментарій самопізнання й саморозвитку іншому, аналізувати власну діяльність і поведінку;	емоційний

г) позитивне оцінювання педагогічних явищ з опорою на соціальні та особистісно значимі цінності, здатність сприймати внутрішній світ іншого й ототожнювати з ним себе.	мотиваційно-ціннісний
--	-----------------------

*Рекомендована література:*

1. Александрова С.А. Формування міжкультурної компетентності студентів туристських спеціальностей *Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки.* ч. I. 2011. №14 (225). С. 6-10.

2. Гальскова Н. Д. Теория обучения иностранным языкам. Лингводидактика и методика. М.: Академия, 2007. 336 с.

3. Грiтченко А. Інформаційно-комунікаційні технології в освітньому процесі вищого навчального закладу. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи.* 2011. Вип. 39. С. 97–102.

4. Данилова Л. Ю. Формирование поликультурной компетентности студентов. *Учитель.* 2007. № 3. С. 12–15.

5. Леонтович О. А. Россия и США: Введение в межкультурную коммуникацию: учеб. пособие. Волгоград: Перемена, 2003. С. 50.

6. Смирнова Н.С. Межкультурная компетентность как предмет социально-философского анализа в современной Германии: автореф. дис.канд. филос. наук / Н. С. Смирнова. Архангельск, 2007. URL: [www.lib.ua-gu.net](http://www.lib.ua-gu.net).

7. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету.* 2012. Вип. 9. С. 208-213.

8. Тернопільська В. І. Теоретичні аспекти феномена «соціально-комунікативна культура». *Вісник Львів. ун-ту. Серія педагогічна.* 2007. Вип. 22. С. 44–50.

9. Babiy S., Bezkorovaina O., Matviienko O., Petko St., Ternopilska V., Soichuk R., Stanislavchuk N. Entrepreneurship model of professional development of actuaries in Canada. *Journal of Entrepreneurship Education (JEE).* USA. 2019. Vol: 22 Issue 3. P. 1–8.

10. Bakhov I. S. Historical dimension to the formation of multicultural education of Canada. *Pedagogika* . 2015. Vol. 117(1). P. 7–15.

11. Bakhov I. S. The implementation of the idea of multiculturalism in education policy of the United States and Europe: history, current state and perspectives. *Innovations in education: monograph* / ed. by M. Kołodziejczyk. Vienna, Austria: «East West» Association for Advances Studies and Higher Education GmbH, 2014. P. 48–63.

12. Kostenko D. V., Chernukha N. M. A competency approach as a strategy for forming of intercultural competence of the 'Information Technology' branch students in the educational environment of the university. Vector of modern pedagogical and psychological science in Ukraine and EU countries: Collective monograph. Riga: Baltija Publishing, 2020. P. 353–372.

13. Rakotomena M. H. Les ressources individuelles pour la compétence interculturelle individuelle. *In Revue internationale sur le travail et la société*. 2005. P. 668–691.

### **Тема 3.3. Зміст та структура діяльності соціального педагога в закладах освіти (Васильєва-Халатникова М. О.)**

#### **План**

1. Нормативно-правова база діяльності соціального педагога.
2. Кваліфікаційна характеристика соціального педагога.
3. Етичний кодекс фахівців соціальної роботи України.
4. Статистичний звіт про роботу соціального педагога.
5. Зразки типової документації діяльності соціального педагога.

#### **3.3.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

*Нормативно-правова база діяльності соціального педагога.* Перелік документів, наказів, листів, які необхідно знати та використовувати у роботі соціального педагога закладу освіти.

1. Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 року [12].
2. Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р. [12, с. 44 – 45].
3. Конвенція про права дитини від 2.09. 1990 р. [12, с. 46].
4. Закон України про охорону дитинства від 26 квітня 2001 року.
5. Етичний кодекс фахівців соціальної роботи України.
6. Положення про психологічну службу системи освіти України від 03.05.1999р. № 127. [12, с. 47 – 49].
7. Положення про психологічний кабінет дошкільних, загальноосвітніх та інших навчальних закладів від 19.10.2001 р.
8. Лист Міністерства освіти і науки України від 27.08.2000. № 1/9-352.
9. Лист Міністерства освіти і науки України від 15.06.2004 р. № 1/9-324 «Про внесення змін і доповнень до нормативної чисельності практичних психологів та соціальних педагогів навчальних закладів».
10. Лист про дотримання нормативно-правових документів № 01-05/10-425 від 14. 03. 2002 р [12, с. 48 – 55].
11. Наказ МОНУ від 28.12.2006 р. № 864 «Про планування діяльності та ведення документації соціальних педагогів, соціальних педагогів по роботі з дітьми-інвалідами системи Міністерства освіти і науки України».
12. Наказ МОНУ від 02.07.2009 р. №616 «Про внесення змін до Положення про психологічну службу системи освіти України».
13. Наказ про експертизу соціологічного та психологічного інструментарію № 198 від 26. 06. 2002 р.
14. Наказ МОН від 2.10.2018 р. № 1047 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення реагування на випадки

домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників з іншими органами та службами».

15. Наказ МОН від 22.05.2018 р. № 509 «Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України».

16. Наказ МОН від 8.08.2017 р. № 1127 «Про затвердження плану заходів Міністерства освіти і науки України щодо розвитку психологічної служби системи освіти України на період до 2020 року».

17. Наказ МОН від 2.03.2017 р. № 334 «Про унормування діяльності психологічної служби системи освіти».

18. Наказ МОН від 29.09.2014 р. № 1/9-498 «Щодо впровадження порядку розгляду звернень та повідомлень з приводу жорсткого поводження з дітьми або загрози його вчинення».

19. Наказ МОН від 28.12.2006 р. № 864 «Про планування діяльності та ведення документації соціальних педагогів, соціальних педагогів по роботі з дітьми-інвалідами системи Міністерства освіти і науки України».

20. Лист МОН від 18.07.2019 р. № 1/9-462 «Про пріоритетні напрями роботи психологічної служби у системі освіти на 2019 / 2020 н. р.».

21. Лист МОН від 24.07.2019 р. № 1/ 9-477 «Про типову документацію працівників психологічної служби у системі освіти України».

22. Лист МОН від 27.06.2019 р. № 1/ 9-414 «Деякі питання щодо створення у 2019/2020 н.р. безпечного освітнього середовища, формування в дітей та учнівської молоді ціннісних життєвих навичок».

23. Лист МОН від 27.07.2020 р. № 22.1 / 10-1495 «Про пріоритетні напрями роботи психологічної служби в системі освіти на 2020/2021 н. р.» [11, с. 67 – 69].

Соціальний педагог виконує *функції* (рис. 3.8):

✓ діагностичну (вивчає та оцінює особливості діяльності і розвитку учнів (вихованців), мікроколективу (класу чи референтної групи), шкільного колективу в цілому, неформальних молодіжних об'єднань; досліджує спрямованість впливу мікросередовища, особливостей сім'ї та сімейного виховання, позитивного виховного потенціалу в мікрорайоні та джерела негативного впливу на дітей і підлітків);

✓ *прогностичну* (прогнозує на основі спостережень та досліджень посилення негативних чи позитивних сторін соціальної ситуації, що впливає на розвиток особистості учня чи групи; прогнозує результати навчально-виховного процесу з урахуванням найважливіших факторів становлення особистості);

✓ *консультативну* (дає рекомендації (поради) учням, батькам, вчителям та іншим особам з питань соціальної педагогіки; надає необхідну консультативну соціально-педагогічну допомогу дитячим, молодіжним об'єднанням, дітям, підліткам, які потребують піклування чи знаходяться у складних життєвих обставинах тощо);

✓ *захисну* (забезпечує дотримання норм охорони та захисту прав дітей і підлітків, представляє їхні інтереси у різноманітних інстанціях);

✓ *профілактичну* (переконує учнів в доцільності дотримання соціально значимих норм та правил поведінки, ведення здорового способу життя; сприяє попередженню негативних явищ в учнівському середовищі);

✓ *соціально-перетворювальну* (надає соціальні послуги, спрямовані на задоволення соціальних потреб учнівської молоді; здійснює соціально-педагогічний супровід навчально-виховного процесу, соціально-педагогічний патронаж соціально-незахищених категорій дітей; сприяє соціальному і професійному визначенню особистості, дбає про професійне самовизначення та соціальну адаптацію молоді);

✓ *організаційну* (координує діяльність й взаємодію усіх суб'єктів соціального виховання; сприяє соціально корисній діяльності дітей і підлітків; формує демократичну систему взаєностосунків в підлітковому середовищі, а також серед дітей і дорослих; сприяє розкриттю здібностей, талантів, обдарувань вихованців через їх участь у науковій, технічній, художній творчості. Залучає громадські організації, творчі спілки, окремих громадян тощо до культурно-освітньої, профілактично-виховної, спортивно-оздоровчої та інших видів роботи; займається профілактикою правопорушень неповнолітніх. Дотримується педагогічної етики, поважає гідність особистості дитини, захищає її від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, запобігає вживанню ними алкоголю, наркотиків, іншим шкідливим звичкам, пропагує здоровий спосіб життя. Постійно підвищує свій професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру) [7, с. 104 – 106].

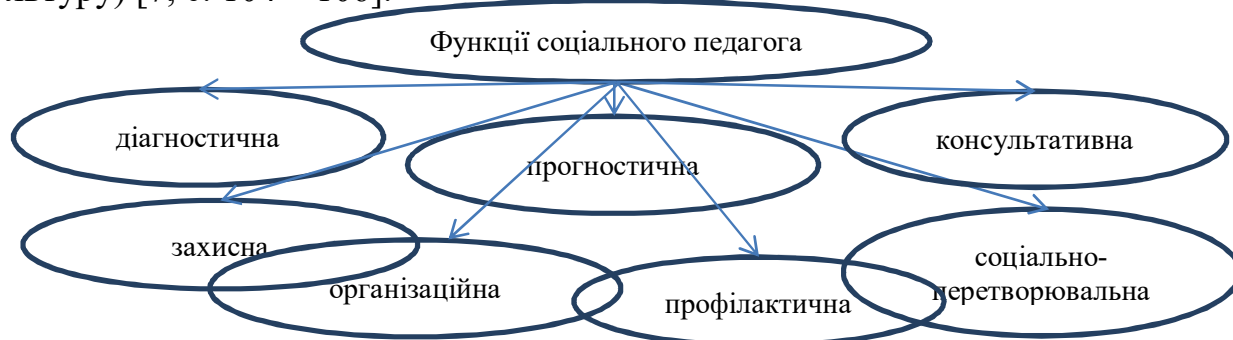


Рис. 3.8. Функції соціального педагога

Вміння та знання соціального педагога наведено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Знання та вміння соціального педагога [9, с. 87 – 93]

Знання	Вміння
вікову, педагогічну, соціальну психологію; етику, естетику, педагогічну деонтологію, основи права, екології; методологічні принципи, закономірності, зміст, методи та форми виховання;	застосовувати професійні знання в практичній діяльності, вивчати відхилення у поведінці особистості;
інноваційні процеси, технології освітньо-виховної роботи в навчальних закладах різних типів;	проводити профілактичну роботу з попередження девіантної поведінки, а також розробляти програми та проекти роботи з «дітьми вулиці», працювати з групами ризику в умовах неформального спілкування, сприяти прояву ініціативи, активізації суб'єктивної позиції вихованців (клієнтів);
особливості профілактики девіантної поведінки учнів різного віку, негативних явищ у підлітковому середовищі, проблеми статево-рольової соціалізації особистості;	
форми та методи роботи у сімейно-побутовому середовищі, у позашкільних закладах, за місцем проживання;	
основи валеології, зміст, форми та методи організації здорового способу життя дітей та учнів різного віку;	
специфіку роботи у загальноосвітніх школах-інтернатах, спеціальних, санаторних та школах соціальної реабілітації;	організовувати взаємодію педагогічного колективу, батьків, громадських об'єднань та організацій, служб у справах неповнолітніх, служб соціального захисту, профспілок, правоохоронних органів, медичних установ щодо виховання, оздоровлення, здійснення соціального патронажу, профілактичної роботи та соціальної реабілітації дітей та підлітків
сучасний стан і тенденції розвитку дитячих, підліткових спілок, рухів, організацій тощо та їхній вплив на особистість;	
функції, права системи державних інститутів, установ, громадських організацій у галузі освіти, навчання та виховання підростаючого покоління; культурні, економічні, демографічні, екологічні особливості соціального середовища, в якому організовується робота;	
основи трудового законодавства України, правила охорони праці та техніки безпеки; Закон України «Про освіту», Декларацію прав людини, Конвенцію ООН про права дитини, інші законодавчі і нормативно-правові акти та документи з питань навчання і виховання; державну мову відповідно до чинного законодавства про мови в Україні	

Соціальний педагог повинен володіти:

- ✓ розвиненими комунікативними та організаційними здібностями, здатністю співчувати, співпереживати;
- ✓ ціннісними орієнтаціями, спрямованими на розвиток особистості дитини як найвищої цінності суспільства, на творчу педагогічну діяльність;



✓ навичками проведення співбесід, інтерв'ювання, вирішення конфліктних ситуацій, проведення групових занять з дітьми та дорослими.

*Категорії соціальних педагогів та їх кваліфікаційні характеристики* (рис. 3.9).

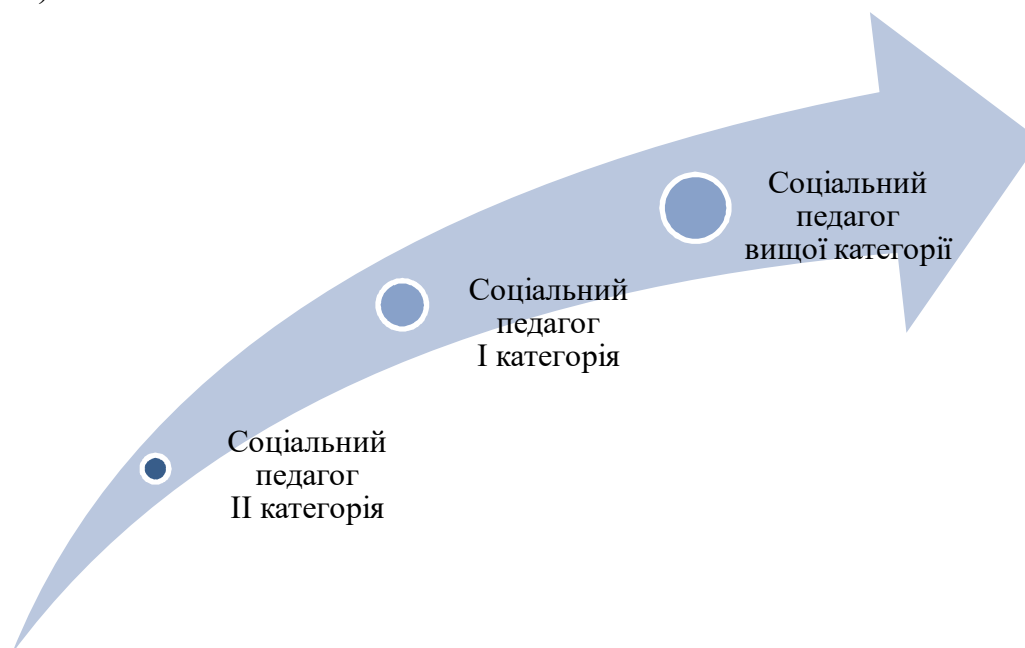


Рис. 3.9. Категорії соціальних педагогів

*Соціальний педагог вищої категорії* має вищу освіту зі спеціальностей «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота», дотримується вимог етичного кодексу, виявляє високий рівень професіоналізму, ініціативу, досконало володіє ефективними формами, методами організації педагогічної роботи серед дітей, молоді, батьків, забезпечує високу якість своєї праці, має власні методичні розробки, відзначається загальною культурою, моральними якостями, що служать прикладом для наслідування. Стаж роботи на посаді соціального педагога – не менше 8 років.

*Соціальний педагог I категорії* має вищу освіту зі спеціальностей «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота», дотримується вимог етичного кодексу, виявляє високий рівень професійної компетентності, використовує сучасні форми, методи навчально-виховної роботи, досяг значного рівня соціально-педагогічної діяльності, відзначається загальною культурою, моральними якостями, що служать прикладом для наслідування. Стаж роботи на посаді соціального педагога – не менше 5 років.

*Соціальний педагог II категорії* має вищу освіту зі спеціальностей «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота», дотримується вимог етичного кодексу, достатній рівень професіоналізму, використовує сучасні форми, методи виховання, відзначається загальною культурою, моральними

якостями, що служать прикладом для наслідування. Стаж роботи на посаді соціального педагога – не менше 3 років. Соціальний педагог має вищу або середню освіту зі спеціальностей «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота», дотримується вимог етичного кодексу, професійно компетентний, забезпечує нормативні вимоги до рівня навчально-виховної роботи у соціальному середовищі, відповідає загальним етичним та культурним вимогам до педагогічних працівників [9, с. 87–93].

*Етичний кодекс фахівців соціальної роботи (соціальних працівників та соціальних педагогів) України* – це документ, який націлює на здійснення соціальної роботи в багатьох функціональних сферах з метою розвитку потенціалу та можливостей особистості, а також задоволення людських потреб.

В Етичному кодексі фахівців соціальної роботи України визначено положення, які є для фахівців принципними орієнтирами з питань професійної діяльності, виконання службових обов'язків, організації взаємодії з клієнтами. У документі визначено шляхи розв'язання моральних проблем та прийняття найбільш адекватного професійного рішення в етичних питаннях (рис. 3.10).

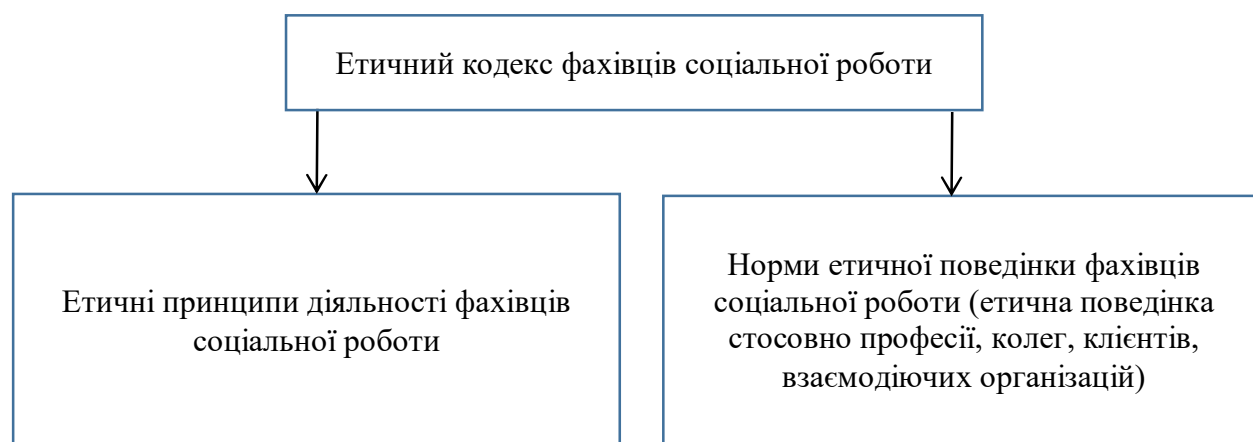


Рис. 3.10. Етичний кодекс фахівців соціальної роботи України

Зокрема розділі 1. «Етичні принципи діяльності фахівців соціальної роботи» містить наступні пункти:

- 1.1. Повага до гідності кожної людини.
- 1.2. Пріоритетність інтереси, клієнтів.
- 1.3. Толерантність.
- 1.4. Довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта.
- 1.5. Доступність послуг.
- 1.6. Конфіденційність.

## 1.7. Дотримання норм професійної етики.

*Розділ 2. «Норми етичної поведінки фахівців соціальної роботи»* містить норми етичної поведінки фахівців соціальної роботи є основою їхньої професійної діяльності згідно з загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи. Він включає наступні підрозділи:

### 2.1. Етична поведінка стосовно професії:

2.1.1. Дотримуватися Етичного кодексу, діяти відповідно до принципів і норм етичної поведінки.

2.1.2. Підвищувати якість та ефективність соціальних послуг, розвивати професіоналізм у соціальній роботі, залучаючи волонтерів (добровільних помічників) до виконання посильних для них завдань.

2.1.3. Бути відповідальним за клієнтів у рамках обмежень, установлених положеннями цього кодексу.

2.1.4. Визначати і з'ясувати характер та причини індивідуальних, сімейних, групових соціальних проблем, проблем територіальної громади та глобальних соціальних проблем.

2.1.5. Підвищувати статус соціальної та соціально-педагогічної роботи.

2.1.6. Стимулювати розробку та впровадження соціальних технологій, методів, методик, програм, що спрямовані на покращення якості життя людини, сім'ї, групи людей, громади, спільноти та суспільства.

2.1.7. Визнавати пріоритети професійної відповідальності над власними інтересами.

2.1.8. Роз'яснювати призначення, цілі та завдання професійної соціальної та соціально-педагогічної роботи.

### 2.2. Етична поведінка стосовно колег:

2.2.1. Визнавати різні погляди та форми практичного досвіду колег у соціальній роботі й інших фахівців, висловлювати критичні зауваження та пропозиції лаконічно та коректно.

2.2.2. Піддавати конструктивному аналізу професійні дії колег, теоретичні та методичні засади їхньої професійної діяльності.

2.2.3. Створювати та систематично використовувати можливості, умови для обміну знаннями, досвідом та поглядами з колегами у соціальній роботі, фахівцями інших галузей, волонтерами з метою вдосконалення власної практики роботи та збагачення інтелектуальних ресурсів професійної групи.

2.2.4. Підтримувати діяльність легалізованих професійних об'єднань та асоціацій, що відповідає вимогам чинного законодавства.

2.2.5. Відстоювати професійну честь і гідність своїх колег, не допускати упередженої критики на їхню адресу та щодо професії взагалі.

2.2.6. Звертати увагу відповідних організацій на будь-які порушення положень цього Кодексу.

### *2.3. Етична поведінка стосовно клієнтів:*

2.3.1. Поважати особистість клієнта та гарантувати захист його гідності та прав незалежно від походження, статі, віку та внеску в суспільний та соціальний розвиток.

2.3.2. Прагнути зрозуміти кожного клієнта, з'ясувати всі чинники проблеми, що виникла, пропонувати оптимальні види професійної діяльності або соціальних послуг.

2.3.3. Безпека клієнтів з першою умовою діяльності фахівців соціальної роботи.

2.3.4. Допомогати всім клієнтам рівною мірою.

2.3.5. Заохочувати клієнта до взаємодії, яка ґрунтується на довірі, співчутті та збереженні конфіденційності.

2.3.6. Визнавати та поважати наміри, відповідальність клієнтів за прийняте рішення.

2.3.7. Якщо неможливо надати відповідну соціальну послугу, фахівці соціальної роботи зобов'язані повідомити про це клієнтам, залишивши за ними право на свободу дій.

### *2.4. Етична поведінка стосовно взаємодіючих організацій:*

2.4.1. Співпрацювати з тими установами й організаціями, наміри та діяльність яких спрямовані на надання соціальних послуг, використовувати досвід їхньої роботи як ресурсну можливість для підвищення якості допомоги клієнтам.

2.4.2. Підтримувати та популяризувати партнерські стосунки між організаціями, що здійснюють соціальну діяльність у громаді, в суспільстві.

2.4.3. Забезпечувати професійну звітність перед клієнтами та громадськістю про ефективність та продуктивність роботи шляхом періодичних публічних оглядів якості, результативності та ефективності послуг, що надаються [10, с. 90 – 95].

Нормативи часу на основні види роботи соціального педагога наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

## Нормативи часу на основні види роботи соціального педагога

№ п/п	Найменування виду робіт	Одиниця виміру обсягу роботи	Нормативи часу (год.)
1	2	3	4
<i>1. Організаційно-методична робота</i>			
	Складання плану роботи: на місяць на рік	план	2,5 6
	Складання звіту про виконану роботу: за місяць (чверть) за рік (півріччя)	Звіт	4 8
	Підготовка до проведення тренінгів, інтерактивних занять, ділових ігор тощо з учнями (дітьми), батьками	Один захід	7
	Підготовка до педагогічних консиліумів	Один захід	5
	Підготовка до виступів на батьківських зборах, педагогічних нарадах, семінарах для педагогів	Один захід	3
	Підготовка до проведення виховних годин з учнями (дітьми), навчальних занять (курси за вибором)	Один захід	3
	Робота в бібліотеці, самопідготовка	Місяць	8
	Консультації в навчально-методичних та наукових центрах (закладах)	Один захід	5
	Участь в навчально-методичних семінарах (нарадах) соціальних педагогів	Місяць	8
	Складання та корекція банку даних (списків учнів, сімей різних соціальних категорій тощо)	Один список	Фактично
	Робота з документами: опрацювання нормативно-правових актів, написання листів, позовів та ін.	Один документ	Фактично
	Проведення / участь у благодійних акціях	Один захід	Фактично
<i>2. Соціально-педагогічні дослідження</i>			
	Індивідуальна діагностика (обстеження, обробка результатів, оформлення висновків та рекомендацій)	Один учень, педагогічний працівник, батьки	3
	Групова діагностика (обстеження, обробка результатів, оформлення висновків та рекомендацій): - спостереження - анкетування - соціометричне дослідження - референтометрія - експертне опитування	Один клас (група дітей), група педагогічних працівників, батьків	6

Продовження табл. 3.2

1	2	3	4
<i>3. Консультативна робота</i>			
	Індивідуальне консультування (консультативна бесіда): а) учнів (дітей) у т.ч.: - початкових класів - середніх класів - старших класів б) педагогічних працівників в) батьків/опікунів	Одна бесіда	1 1,5 1,5 1,5 2
	<i>Проведено групових консультацій</i> а) учнів (дітей) всього: - початкових класів - середніх класів - старших класів б) педагогічних працівників в) батьків/опікунів	Одна група	1 1 1 1,5 2
<i>4. Профілактична та розвивальна робота</i>			
	Соціально-реабілітаційна та розвивальна робота з учнями (дітьми) у т.ч.: а) індивідуальна б) групова	Один учень Один клас (група)	12 18
	Проведення ділових ігор, тренінгів для учнів, педагогічних працівників, батьків/опікунів	Одна група	20
	<i>Психологічна просвіта</i>		
	Виступ перед учнями (дітьми), педагогічними працівниками, батьками/опікунами, в установах та організаціях тощо	Один виступ	Фактично
	<i>Навчальна діяльність:</i>		
	Викладання навчального матеріалу за програмами курсів за вибором, факультативів, гуртків	Одне заняття	1
	<i>Зв'язки з громадськістю</i>		
	Відвідування учнів (дітей) вдома, бесіди з батьками	Один захід	2
	Відвідування батьків за місцем роботи	Один захід	3
	Участь у судових засіданнях щодо розгляду справ стосовно неповнолітніх	Один захід	Фактично
	Вирішення питань з місцевими органами виконавчої влади та громадського самоврядування	Один захід	2,5
<i>5. Соціальне інспектування</i>			
	Обстеження житлово-побутових умов дітей-сиріт, багатодітних сімей, сімей, які перебувають у кризовій ситуації та ін. категорій (та/або за запитом)	Одне обстеження	3
	Складання акту обстеження житлово-побутових умов (іншого документу)	Один документ	1
	Оформлення документації на оздоровлення дітей	Один документ	1
	Оформлення інших документів	Один документ	Фактично

Зразок статистичного звіту про роботу соціального педагога наведено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

СТАТИСТИЧНИЙ ЗВІТ  
Про роботу соціального педагога  
(назва закладу освіти)  
(прізвище, ім'я, по батькові)  
за \_\_\_\_\_ чверть 202\_ -202\_ навчального року

№ з/п	Функції та основні види робіт	К-сть осіб	К-сть класів	Витрачений час
1	2	3	4	5
<i>1</i>	<i>Діагностичні</i>			
	Індивідуальна діагностика:			
	а) учнів (дітей) всього			
	У т.ч. – дошкільного віку			
	- початкових класів			
	- старших класів			
	б) педагогічних працівників			
	в) батьків/опікунів			
	Групова діагностика, соціально-педагогічні дослідження серед:			
	а) класів (груп) всього			
	У т.ч. – дошкільного віку			
	- середніх класів			
	- старших класів			
	б) педпрацівників			
<i>2</i>	<i>Консультативні</i>			
	Проведено індивідуальних консультацій (консультативних бесід):			
	а) учнів (дітей) всього:			
	- середніх класів			
	- старших класів			
	б) педагогічних працівників			
	д) батьків/опікунів			
	<i>Проведено групових консультацій:</i>			
	а) учнів (дітей) всього:			
	- початкових класів			
	- середніх класів			
	- старших класів			
	б) педагогічних працівників			
	д) батьків/опікунів			
<i>3</i>	<i>Захисні</i>			
	Зв'язки з громадськістю, відвідування (кількість дітей/заходів):			
	- учнів (дітей), сімей вдома			
	- батьків за місцем роботи			
	- органів виконавчої влади та громадського самоврядування			

1	2	3	4	5
	- участь в судових засіданнях щодо розгляду справ			
4	<i>Соціально-перетворювальні та профілактичні</i> Розвивальна групова робота з учнями (дітьми) всього:			
	У т.ч. – дошкільного віку			
	- початкових класів			
	- старших класів			
	Проведення ділових ігор, інтерактивних занять, тренінгів для:			
	б) педагогічних працівників			
	д) батьків/опікунів			
	Просвіта, виступи перед:			
	а) учнями			
	б) педагогічними працівниками			
	д) батьками/опікунами			
	г) іншими представниками громади			
5	<i>Навчальна діяльність (кількість класів, груп):</i>			
	- курси за вибором			
	- факультативні заняття			
	- гурткова робота			
6	<i>Організаційні види діяльності</i> Обстеження житлово-побутових умов дітей-сиріт, багатодітних сімей, сімей, які перебувають у кризовій ситуації та ін. категорій (та/або за запитом) ( <i>к-сть дітей/заходів</i> )			
	Складання акту обстеження житлово-побутових умов (іншого документу)			
	Оформлення документації на оздоровлення дітей			
	Оформлення інших документів (вказати)			
	Інші види робіт (вказати)			
	<i>Всього</i>			

Документація соціального педагога ділиться на три категорії:

*1. Нормативна і довідково-інформаційна:*

✓ Конституція України, Декларація прав людини, Конвенція ООН про права дитини;

✓ положення про психологічну службу в системі закладів освіти України, Етичний кодекс практичного психолога, нормативно-правові документи (копії наказів, листів, положень тощо), які регламентують діяльність психологічної служби;

✓ папка з особистими документами;

✓ вхідна документація;

✓ вихідна документація;



- ✓ папка з районними та обласними програмами;
- ✓ план роботи на рік, затверджений директором закладу освіти;

При складанні річного плану враховується:

- участь у реалізації державних (обласних, районних) програм, наказів та рішень колегії Міністерства освіти і науки України;
- пріоритетні напрями діяльності закладу освіти та запити педагогічного колективу;
- специфіку роботи з учнями (дітьми) на кожному віковому етапі їх розвитку;
- тижневий графік роботи у закладі освіти.

## 2. Документи для службового користування:

- ✓ індивідуальні картки соціально-педагогічного супроводу учнів;
- ✓ соціально-демографічний паспорт учня та його сім'ї;
- ✓ журнал реєстрації індивідуальних консультацій;
- ✓ матеріали проведення соціально-педагогічної роботи;
- ✓ тексти соціально-педагогічних та психолого-діагностичних методик, матеріали соціально-педагогічних та психолого-діагностичних досліджень.

## 3. Обліково-реєстраційна:

- журнал щотижневого та щоденного обліку роботи;

Документи для службового користування та обліково-реєстраційні вміщують лише професійно необхідні матеріали. До цих матеріалів, пов'язаних з конфіденційним змістом діяльності соціального педагога, не має включатися доступ сторонніх осіб. У тих же випадках, коли соціальний педагог звертається за допомогою до інших фахівців, потрібно спеціально ознайомити їх з питаннями, що стосуються умов і терміну зберігання таких матеріалів, а також обмежень у використанні інформації про клієнта і попередити про міру відповідальності за недотримання конфіденційності.

Для злагодженої роботи соціального педагога створюються папки для роботи з окремими групами дітей, в яких міститься:

- 1) теоретичний матеріал;
- 2) перелік методик;
- 3) розробки методик для використання в роботі;
- 4) проведені методики.

Замість індивідуальних карток соціально-педагогічного супроводу учнів, соціальний педагог, має змогу запропонувати учням створити власне портфоліо, в якому опише свої особистісні риси. Такий вид діяльності дасть

змогу учням об'єктивно оцінити свої особистісні риси та полегшить роботу соціального педагога.

У папці «Робота з батьками» зберігаються методичні рекомендації:

- щодо проведення конференцій для батьків учнів;
- матеріали для батьківських зборів з вікових особливостей учнів;
- тематика батьківських зборів залежно від вікових особливостей учнів;
- сценарії батьківських зборів;
- анкети, таблиці та пам'ятки, що використовуються у проведенні заходів.

Соціальний педагог зобов'язаний оберегти професійну таємницю, не поширювати відомостей. Додатково згідно з рекомендаціями в кабінеті розробляється список спеціалізованих центрів та консультацій соціально-педагогічного та медико-психологічного профілю [7, с. 101–105].

### **3.3.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Охарактеризуйте нормативно-правову базу діяльності соціального педагога.
2. Розкрийте зміст кваліфікаційної характеристики та посадові інструкції соціального педагога.
3. Проаналізуйте складові статистичного звіту про роботу соціального педагога.

*II. Практичні завдання:*

1. Складіть план роботи соціального педагога у закладі освіти (за різними напрямками):
  - а) на тиждень;
  - б) на місяць;
  - в) на рік.
2. Складіть соціально-педагогічний паспорт закладу освіти.
3. Складіть соціально-педагогічний паспорт дітей, що потребують підвищеної соціально-педагогічної уваги.
4. Представте алгоритм профілактичної роботи соціального педагога щодо учнів 1-ого класу на тему: «Небезпечні дорослі».
5. У 3-ому класі закладу освіти є учень з розладом аутичного спектру. Яким чином має побудувати свою роботу соціальний педагог?

6. У 9-му класі є випадок кібербулінгу. Як соціальний педагог має працювати з боулінг-жертвами та боулінг-агресорами?

*III. Тестовий блок:*

1. Функція соціального педагога, яка вивчає та оцінює особливості діяльності і розвитку учнів (вихованців), мікроколективу (класу чи референтної групи), шкільного колективу в цілому, неформальних молодіжних об'єднань; досліджує спрямованість впливу мікросередовища, особливостей сім'ї та сімейного виховання, позитивного виховного потенціалу в мікрорайоні та джерела негативного впливу на дітей і підлітків – це:

- а) діагностична;
- б) прогностична;
- в) консультативна;
- г) захисна.

2. Функція соціального педагога, яка прогнозує на основі спостережень та досліджень посилення негативних чи позитивних сторін соціальної ситуації, що впливає на розвиток особистості учня чи групи; прогнозує результати навчально-виховного процесу з урахуванням найважливіших факторів становлення особистості – це:

- а) консультативна;
- б) захисна;
- в) прогностична;
- г) діагностична.

3. Функція соціального педагога, яка дає рекомендації (поради) учням, батькам, вчителям та іншим особам з питань соціальної педагогіки; надає необхідну консультативну соціально-педагогічну допомогу дитячим, молодіжним об'єднанням, дітям, підліткам, які потребують піклування чи знаходяться у складних життєвих обставинах – це:

- а) консультативна;
- б) захисна;
- в) прогностична;
- г) діагностична.

4. Функція соціального педагога, яка надає соціальні послуги, спрямовані на задоволення соціальних потреб учнівської молоді; здійснює соціально-педагогічний супровід навчально-виховного процесу, соціально-педагогічний патронаж соціально-незахищених категорій дітей; сприяє соціальному і професійному визначенню особистості, дбає про професійне самовизначення та соціальну адаптацію молоді – це:

- а) профілактична;
- б) соціально-перетворювальна;
- в) організаційна;
- г) консультативна.

5. Функція соціального педагога, яка забезпечує дотримання норм охорони та захисту прав дітей і підлітків, представляє їхні інтереси у різноманітних інстанціях – це:

- а) прогностична;
- б) профілактична;
- в) діагностична;
- г) захисна.

6. Визначає охорону дитинства в Україні як стратегічний загальнонаціональний пріоритет і з метою забезпечення реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист та всебічний розвиток, встановлює основні засади державної політики у цій сфері ....

- а) Етичний кодекс фахівців соціальної роботи України;
- б) Конвенція про права дитини від 2.09. 1990 р.;
- в) Закон України про охорону дитинства від 26 квітня 2001 року;
- г) Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р.

7. Проголошено з метою забезпечити дітям щасливе дитинство і користування, на їхнє власне благо і на благо суспільства, правами і свободами, які тут передбачені, і закликає батьків, чоловіків та жінок, як окремих осіб, а також добровільні організації, місцеву владу і національні уряди до того, щоб вони визнали і намагались дотримуватись цих прав шляхом законодавчих та інших заходів, поступово впроваджуваних відповідно до принципів, зазначених в декларації ....

- а) Етичний кодекс фахівців соціальної роботи України;
- б) Конвенція про права дитини від 2.09. 1990 р.;
- в) Закон України про охорону дитинства від 26 квітня 2001 року;
- г) Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р.

8. Регулюючий документ, який спрямовує соціальних педагогів здійснювати соціальну роботу в багатьох функціональних сферах з метою задоволення людських потреб, розвитку потенціалу та можливостей особистості – це:

- а) Етичний кодекс фахівців соціальної роботи України;
- б) Конвенція про права дитини від 2.09. 1990 р.;
- в) Закон України про охорону дитинства від 26 квітня 2001 року;
- г) Декларація прав дитини від 20 листопада 1959 р.

9. ... : фахівці соціальної роботи надають допомогу кожному, хто звертається до них за захистом, підтримкою, консультацією або порадою, без будь-якої дискримінації щодо статі, віку, фізичних або розумових обмежень, соціальної чи расової приналежності, віросповідання, мови, політичних поглядів, сексуальної орієнтації.

- а) конфіденційність;
- б) дотримання норм професійної етики;
- в) доступність послуг;
- г) довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта.

10. ... є основою їхньої професійної діяльності згідно з загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи.

- а) норми етичної поведінки фахівців соціальної роботи;
- б) етичні принципи діяльності фахівців соціальної роботи;
- в) нормативи часу на основні види роботи соціального педагога;
- г) складові соціально-педагогічної роботи.

#### *Рекомендована література:*

1. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / А.Й. Капська, О.В. Безпалько, Р.Х. Вайнола та ін.; за заг. ред. І.Зверєвої та Г.Лактіонової. К.: Наук, світ, 2011. 129 с.

2. Бочарова В.Г. Социальная работа: знакомство с профессией. М., 1994. 235 с.

3. Василькова Ю.В. Методика и опыт работы социального педагога. М.: Изд. центр «Академия», 2008. – 160 с.

4. Гільбух Ю.З. Розумовообдарована дитина. Психологія, діагностика, педагогіка. К.: РОВО «Укрвузполіграф», 2002. 84 с.

5. Діти з особливими потребами в школі: психол.-пед. супровід / авт.-упоряд.: Романова О. М. та ін. К. : Шкільний світ, 2016. 127с.

6. Коваль Л. Г., Зверєва І. Д., Хлебик С. Р. Соціальна педагогіка. Соціальна робота: Навч. посібник. К.: 13МН, 1997. 39 с.

7. Овчарова Р.В. Книга социального педагога. М.: ТЦ «Сфера», 2001. 480 с.

8. Садова І. Інклюзія у закладах загальної середньої освіти України: тенденції розвитку: монографія. Дрогобич : Посвіт, 2020. 448 с.

9. Соціальна робота в Україні: теорія та практика. / за заг. ред. А.Я. Ходорчук. К.: ДЦССМ, 2002. 177 с.

10. Соціальний педагог у школі. Рекомендації для початківця. Ю.Потоцька, О.Зайкіна. Київ : Шкільний світ, 2019. 107 с.

11. Теорія і практика інклюзивної освіти: навч.-метод. посіб. Кривий Ріг : ФОП Чернявський, 2019. 170 с.

12. Шептенко П.А., Борошна Р.А. Методика и технология работы социального педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А. Сластенина. М.: Издательский центр «Академия», 2011. 208 с.

## РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

### Тема 4.1. Інтегровані соціальні послуги в громаді: теорія і практика (Чернуха Н.М.)

#### План

1. Сутність інтегрованих соціальних послуг в громаді.
2. Види соціальних послуг.
3. Інноваційні соціальні послуги.
4. Ціннісна складова побудови надання інтегрованої системи послуг.

#### **4.1.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

*Інтегровані послуги* – концепція надання послуг, в якій окремі блоки послуг скоординовані між собою та спрямовані на забезпечення економічної ефективності, поліпшення якості та підвищення рівня задоволеності отримувачів і надавачів [1].

*Інтегрована система надання соціальних послуг* – це загальновизнаний та високоєфективний підхід до організації та надання соціальних послуг і задоволення потреб громадян [5]. Сутність інтегрованої системи полягає в узгодженні та координуванні функцій і заходів суб'єктів різних рівнів управління, які, працюючи синхронно і узгоджено, забезпечують комплексний та економічно ефективний підхід до розв'язання проблемних ситуацій, попередження та усунення соціальних ризиків і вразливості громадянина.

Інтегровані соціальні послуги включають в себе комплексне надання послуг соціального захисту, на рівні громади – єдина для клієнтів контактна особа, яка приводить їх до повного пакету соціальних послуг, що надаються постачальниками, таким чином забезпечуючи якісно покращений процес надання послуг [1].

*Громада* – певна кількість людей, які живуть разом, утворюючи, визначаючи та підтримуючи свою спільну єдність. *Характеристики громади* наведено на рис. 4.1.

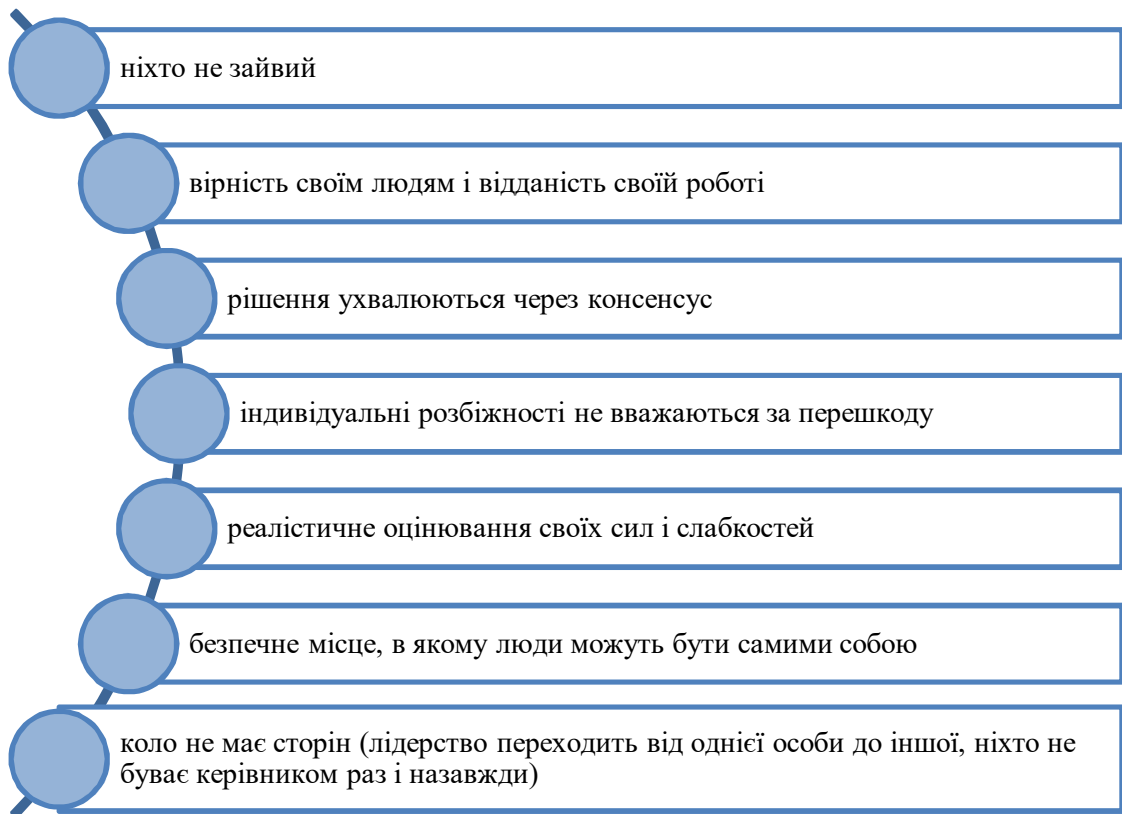


Рис. 4.1. Характеристики громади (за С. Пек)

Надання соціальних послуг регламентується нормами законів України «Про соціальні послуги», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», відповідних постанов Кабінету Міністрів, стандартами соціальних послуг, етичними нормами відповідних професій.

*Соціальні послуги*, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають [5]. Набір і зміст соціальних послуг визначаються особливостями діяльності кожної зі спеціалізованих служб, що входять до складу інтегрованих соціальних служб. В системі органів праці та соціального захисту населення області соціальне обслуговування та соціальні послуги громадянам надаються через підрозділи територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг). У складі відділів соціальної допомоги функціонують: стаціонарні відділення для постійного проживання одиноких непрацездатних громадян, відділення соціально-медичних послуг, відділення соціально-побутової адаптації, відділення реабілітації дітей-інвалідів, відділення з надання адресної грошової та натуральної допомоги.



Класифікацію соціальних послуг наведено на рис. 4.2.

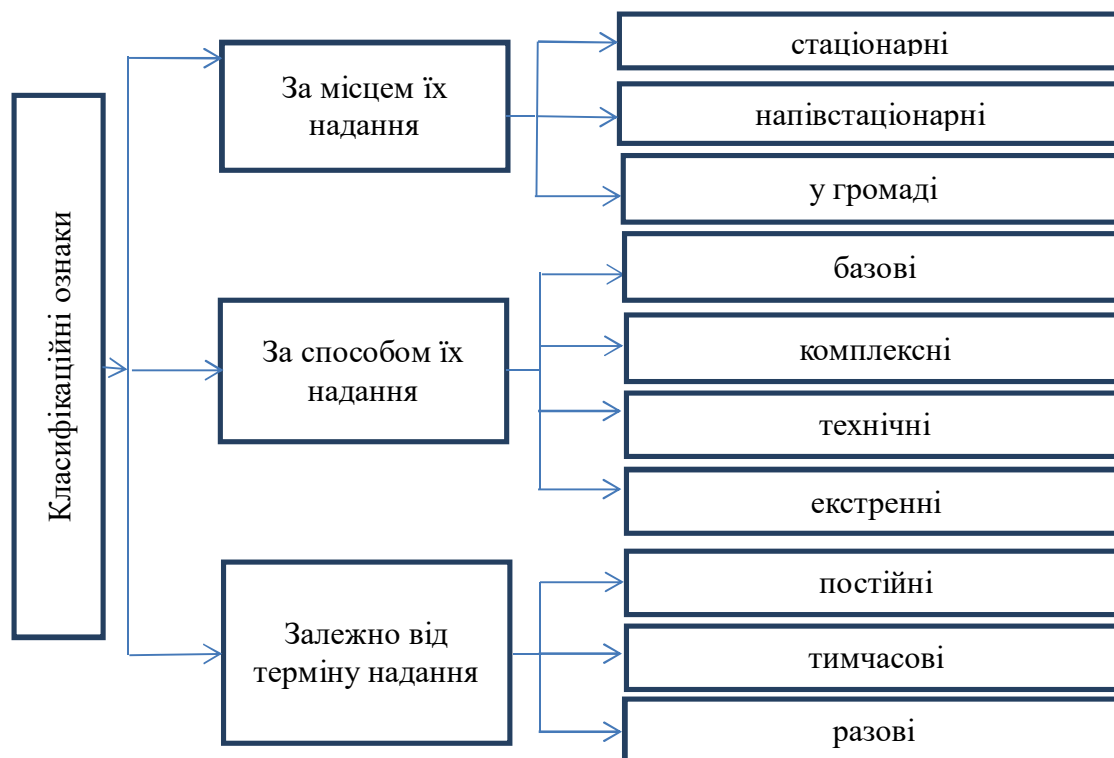


Рис. 4.2. Класифікація соціальних послуг

Так, соціальні послуги *за місцем їх надання* поділяються на:

✓ стаціонарні – соціальні послуги, що надаються постійно, тимчасово (на термін, визначений договором про надання соціальних послуг) або протягом п'яти днів на тиждень в умовах цілодобового перебування (проживання) отримувачів у надавачів соціальних послуг; отримувачі стаціонарних соціальних послуг забезпечуються житловим приміщенням;

✓ напівстаціонарні – соціальні послуги, що надаються їх отримувачу в приміщенні у надавача соціальної послуги протягом визначеного часу доби: з умовами для нічного перебування (проживання) отримувачів у надавачів соціальних послуг; із місцем для прийому або денного перебування осіб протягом визначеного часу доби;

✓ у громаді – соціальні послуги, що надаються за місцем перебування отримувачів, у тому числі на вулиці;

✓ за місцем проживання – соціальні послуги, що надаються в домашніх умовах отримувачів.

Соціальні послуги *за способом їх надання* поділяються на:

✓ базові – соціальні послуги, що не передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги (інформування,

консультування, посередництво, надання притулку, представництво інтересів тощо);

✓ комплексні – соціальні послуги, що передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги (догляд, влаштування до сімейних форм виховання, соціальний супровід/патронаж, кризове втручання, підтримане проживання, реабілітація, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція, соціальна реабілітація тощо);

✓ технічні – соціальні послуги, що надаються отримувачу, який має необхідність отримання натуральної допомоги (продукти харчування, засоби санітарії і особистої гігієни, засоби догляду за дітьми, одяг, взуття та інші предмети першої необхідності, паливо, обробіток присадибних ділянок а також технічні та інші засоби реабілітації), транспортні послуги, сурдопереклад, тифлосурдопереклад тощо;

✓ екстрені – соціальні послуги, що терміново (протягом доби) надаються отримувачам, що потрапили в ситуацію, яка загрожує їх життю, здоров'ю тощо.

Соціальні послуги *залежно від терміну надання* поділяються на: постійні – соціальні послуги, що надаються не менше 1 разу на місяць більше 1 року; тимчасові – соціальні послуги, що надаються не рідше 1 разу на місяць до 1 року; разові – соціальні послуги, що мають разовий характер.

*Соціальні послуги в громаді* – 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, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя. Соціальні послуги можуть надаватись інституційно – в рамках соціальних служб, установ та закладів – та індивідуально – безпосередньо соціальним працівником чи іншим спеціалістом потребуючій особі (клієнтові) [5].

*Термінові соціальні послуги:*

- забезпечення одягом, взуттям та іншими предметами першої необхідності;

- сприяння в отриманні тимчасового житла;

- сприяння в отриманні юридичної допомоги з метою захисту прав і законних інтересів отримувачів соціальних послуг;

- сприяння в отриманні екстреної психологічної допомоги із залученням до цієї роботи психологів і священнослужителів;

- надання консультативної допомоги з питань соціально-побутового і соціально-медичного забезпечення життєдіяльності, психолого-педагогічної допомоги, соціально-правового захисту.

Соціальні послуги *включають в себе*:

- ✓ соціального обслуговування за місцем проживання;
- ✓ догляд за клієнтами, що потребують довгострокового соціального догляду вдома та в установах соціальної реабілітації;
- ✓ послуги з соціальної реабілітації за місцем проживання та в установах;
- ✓ професійну реабілітацію;
- ✓ надання технічних засобів.

*Оцінювання потреб особи/сім'ї* у соціальних послугах здійснюють шляхом аналізу документів, фактів та інформації. Всі ці дані збирають під час спілкування з особою/сім'єю та їхнім найближчим оточенням, а також отримують від юридичних та фізичних осіб у встановленому порядку (стаття 20). Таке оцінювання здійснює фахівець із соціальної роботи, соціальний працівник, соціальний менеджер. У разі необхідності до оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах залучають медичних, педагогічних працівників, психологів, реабілітологів, ерготерапевтів та інших фахівців. Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах здійснюють протягом 5 робочих днів з дня одержання заяви, звернення, повідомлення про надання соціальних послуг. Порядок оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення [6].

У масштабному проєкті Світового банку, здійснюваного через Фонд соціальних інвестицій (УФСІ), було розроблено *стандарти* і пропілотовано кілька *інноваційних соціальних послуг*:

- супровід інклюзивного навчання;
- раннє втручання;
- соціальна адаптація випускників інтернатних закладів;
- альтернативна опіка дітей, які зазнали насильства в сім'ї;
- соціальний супровід сімей, які опинились у складних життєвих обставинах;
- функціонування прийомних сімей та ДБСТ;
- кризове втручання.

*Мінімальні державні стандарти соціальних послуг* для інвалідів, дітей-інвалідів та осіб з розумовою відсталістю:

- ✓ підтриманого проживання в громаді;

- ✓ комплексної реабілітації/абілітації (включаючи фізичну);
- ✓ навчання основних соціальних навичок;
- ✓ соціально-побутового патронажу;
- ✓ працетерапії;
- ✓ психологічної підтримки і супроводу сім'ї;
- ✓ кризового та екстреного втручання;
- ✓ тимчасового цілодобового догляду.

Побудова інтегрованої системи надання соціальних послуг на рівні ОТГ має бути заснована на цінностях (рис. 4.3).



Рис. 4.3. Цінності інтегрованої системи надання соціальних послуг

*Напрями* впровадження інтегрованої моделі соціальних послуг [9]:

- ✓ інтеграція врядування (створення структурних підрозділів, що мають повноваження щодо управління системою надання соціальних послуг та соціального захисту);
- ✓ інтеграція стратегій (планування та програмно-цільового бюджетування, узгодження місцевих програм);
- ✓ інтеграція процесів у наданні соціальних процесів (забезпечення доступності, ефективності, запровадження комплексного підходу до розв'язання проблем).

Відтак, інтегрований підхід до надання соціальних послуг в ОТГ вимагає переходу від вузького погляду: «Ми робимо для отримувача тільки те, що входить в наші обов'язки і можливості» до широкого: «Ми прагнемо досягти цілей, і для цього шукаємо можливості і залучаємо ресурси з усіх

доступних джерел, у тому числі від отримувача та його найближчого оточення».

#### **4.1.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «інтегровані соціальні послуги».
2. Назвіть види інтегрованих соціальних послуг.
3. У чому полягає ціннісна складова побудови інтегрованої системи надання соціальних послуг на рівні ОТГ.

*II. Практичні завдання:*

1. Розробити та презентувати соціальний проєкт «Моя громада: виклики, ризики, вектори успіху».
2. Теоретично обґрунтувати та схематизувати центри надання інтегрованих соціальних послуг.

*III. Тестовий блок:*

1. Концепція надання послуг, в якій окремі блоки послуг скоординовані між собою і яка спрямована на забезпечення економічної ефективності, поліпшення якості та підвищення рівня задоволеності отримувачів і надавачів – це:

- а) соціальні послуги в громаді;
- б) інтегрована система послуг;
- в) інтегрована система надання соціальних послуг;
- г) стандарти соціальних послуг.

2. Сутність інтеграції в процесі надання соціальних послуг полягає

В...

- а) використанні стратегічного планування й програмно-цільового бюджетування;
- б) узгодженні й координації функцій і заходів суб'єктів різних рівнів управління;
- в) формуванні інтегрованої організаційної структури управління.

3. Дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/ сімей, які в них перебувають – це:

- а) термінові соціальні послуги;
- б) комплексні соціальні послуги;
- в) екстрені соціальні послуги;
- г) соціальні послуги.

4. Особи/сім'ї можуть надаватися одна або одночасно декілька соціальних послуг?

- а) так;
- б) ні.

5. Інтеграція відвідування; інтеграція стратегій; інтеграція процесів – це:

- а) напрями впровадження інтегрованої моделі соціальних послуг;
- б) стратегії впровадження інтегрованих соціальних послуг;
- в) формування єдиного інформаційного простору;
- г) вірні відповіді відсутні.

*Рекомендована література:*

1. Ільчук Л.І. Розвиток системи інтегрованих соціальних послуг в умовах децентралізації (на прикладі об'єднаних територіальних громад). *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 116-123.

2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І.Д. Звереві. К., Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.

3. Капська А. Й. Соціальна педагогіка : підручник / А.Й. Капська. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 468 с.

4. Про освіту: Закон України. Відомості Верховної ради України. 2019. №2657-VIII. 2661 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

5. Про соціальні послуги: Закон України. Відомості Верховної ради України. 2019. №2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.

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

7. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.

8. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.

9. Токарева У. Модель інтегрованих соціальних послуг для українських громад. 2019. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/573/Soledar.pdf>

## Тема 4.2. Соціальне партнерство у роботі з громадою (Чернуха Н.М., Рутьян Л.Г.)

### План

1. Сутність поняття «соціальне партнерство в громаді».
2. Підходи до організації соціальної роботи в громаді.
3. Особливості взаємодії соціальних суб'єктів в громаді.

#### 4.2.1. Теоретичний блок

##### Основні положення

*Соціальне партнерство* – об'єднання зусиль різних суб'єктів (соціальних партнерів) заради спільно визначених цілей, що передбачає низку спільних дій, спільний пошук шляхів розв'язання наявних проблем або нових можливостей і їх реалізацію.

*Соціальне партнерство* у широкому сенсі (*міжсекторальне партнерство*) – це відносини щодо розподілу та використання ресурсів у соціальній сфері; у вузькому сенсі – це система колективних відносин між працівниками, роботодавцями, виконавчою владою [2; 9].

*Громада* – це соціальна спільнота, що об'єднує людей у контексті соціальної взаємодії для досягнення значущих для них цілей і реалізації особистих і соціальних потреб, причому в основі формування соціальних спільнот можуть лежати різні ознаки – соціально-демографічні особливості, професійний статус, місце проживання, соціально-психологічні особливості та ментальні характеристики, культурні детермінанти. Такі чинники визначають певні моделі формування функціонування спільнот, серед яких виділяють «часткову спільноту», що формується за рахунок задоволення індивідуальних, специфічних потреб та інтересів. Інша модель спільноти представлена в концепції Т. Мак-Айвера, в основі якої лежить процес задоволення соціальних та індивідуальних інтересів всіх членів громади. Для такої спільноти притаманна характерна суб'єктність – «здатність до самостійного (автономного) відтворення на власній соціокультурній основі різних способів, форм, засобів соціальної активності, спрямованої на задоволення потреб людей» [7, с. 67–78].

*Підходи* до соціальної роботи в громаді:

- ✓ використовується державними та недержавними організаціями і полягає у наданні ними соціальних послуг;
- ✓ реалізується за допомогою активізаційних мотиваторів громади щодо вирішення існуючих проблем, тобто індивіди, виходячи зі свого

бачення, визначають власні потреби та випрацьовують механізм їх задоволення.

Основні функціональні напрями соціальної роботи в громаді наведено на рис. 4.4.

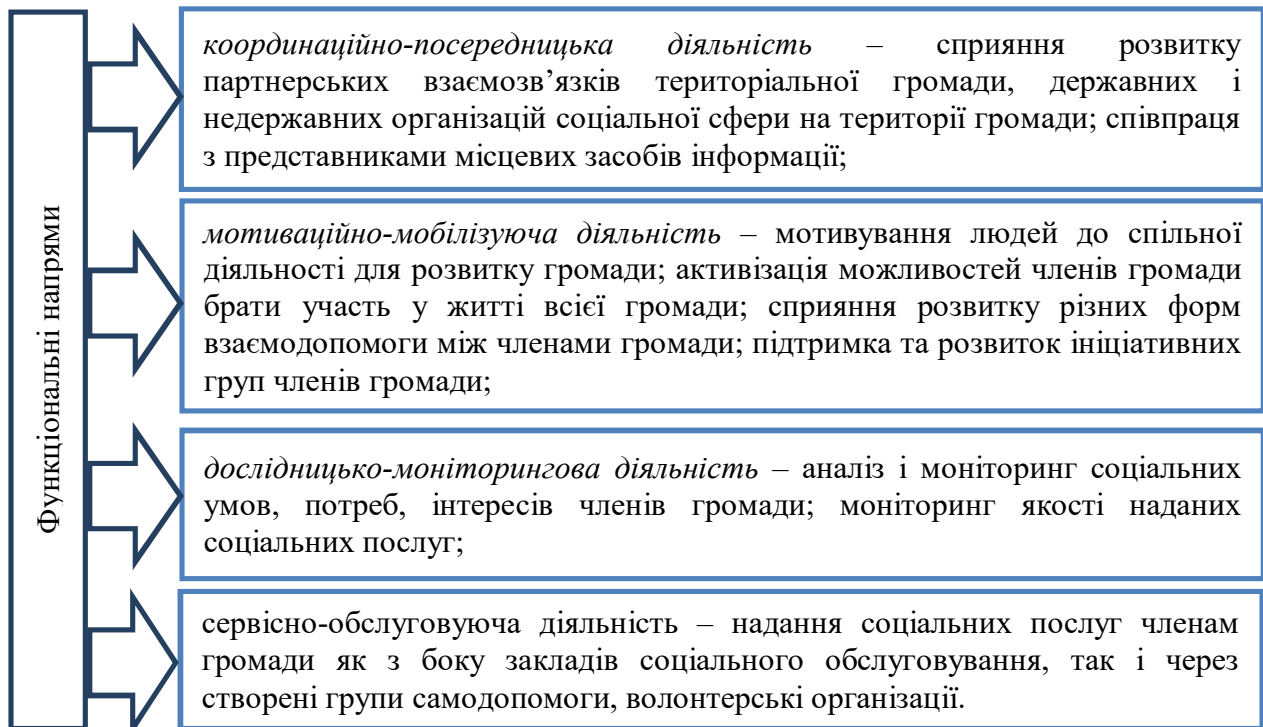


Рис. 4.4. Функціональні напрями соціальної роботи в громаді

Соціальне партнерство в наданні соціальних послуг на рівні об'єднаної територіальної громади передбачає взаємодію соціальних суб'єктів (рис. 4.5).



Рис. 4.5. Соціальне партнерство в наданні соціальних послуг на рівні об'єднаної територіальної громади



*Співпраця у межах досягнення певної мети, вирішення конкретних завдань чи тривале партнерство передбачають об'єднання й координацію зусиль, ресурсів, рівність участі кожної зі сторін та спільну відповідальність за результати діяльності. Така взаємодія можлива як на рівні інституцій у межах одного сектору – наприклад, між організаціями громадянського суспільства (ОГС), – так і між різними секторами – громадою, органами влади й місцевого самоврядування, правоохоронними органами, бізнесом, донорськими організаціями, засобами масової комунікації тощо. Це дає можливість залучити якомога більше необхідних ресурсів, а отже – охопити широкий спектр соціальних, економічних, природоохоронних, інформаційно-комунікаційних та інших завдань, подолати умовні та реальні бар'єри й ефективно вирішувати важливі суспільні завдання.*

*Співпраця органів влади й місцевого самоврядування з організаціями громадянського суспільства є ознакою демократичного суспільства, у якому його потреби лежать в основі державної політики. У свою чергу «третій сектор» сприяє підконтрольності держави суспільству, налагодженню публічного взаємозв'язку громади й органів влади на засадах відкритості, публічності й партнерства.*

*Співпраця громадського сектору з бізнесом не лише сприяє активізації та розвитку його соціальної відповідальності, а й об'єднанню зусиль навколо спільних завдань (наприклад, розвиток території – окремої ділянки, всього міста, регіону, держави в цілому. Однак партнерство між цими секторами буде можливим лише тоді, коли громадські організації будуть працювати прозоро, чітко розумітимуть, яких змін хочуть досягнути, і позиціонуватимуть себе не як «прохачі» (дайте нам грошей, бо ми хороші), а як рівнозначні партнери.*

*Співпраця громадських організацій і засобів масової комунікації теж повинна будуватися на засадах відкритості й прозорості. Проте основною її умовою є відсутність бізнес-складової. І громадський сектор, і ЗМІ діють у межах певної громади і задля громади, використовуючи лише різні інструменти і ставлячи перед собою різні першочергові цілі. Однак при налагодженні діалогу обидві сторони мають розуміти, що ключова точка перетину їхніх інтересів лежить не в тому, щоб одні отримали журналістський матеріал, а інші – гроші за його розміщення, а в підвищенні рівня поінформованості суспільства про можливі шляхи вирішення актуальних питань, його активізація, розвиток, а отже – підвищення загального рівня добробуту.*

*Міжсекторальне партнерство* – це новий досвід, нові можливості, нові рішення, новий погляд на давно відомі речі, формування нової культури взаємозв'язків у суспільстві. За умови налагодження конструктивної взаємодії влади, громади і бізнесу можемо говорити про соціальне партнерство в управлінні життям суспільства.

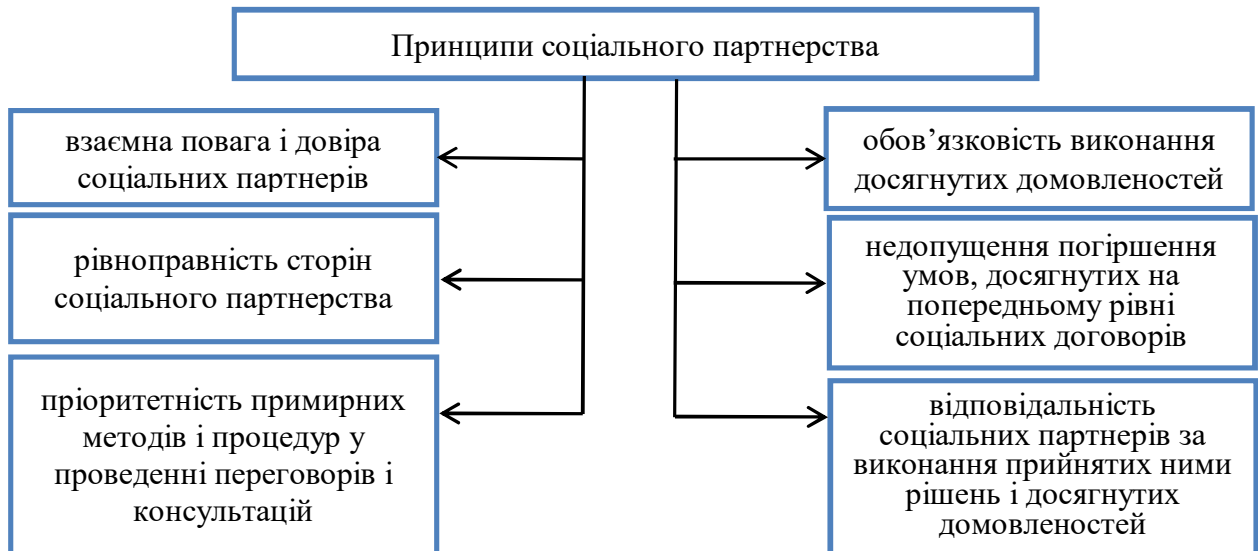


Рис. 4.6. Принципи соціального партнерства

*Механізми* соціальної партнерства у роботі з громадою на регіональному рівні є організаційно-управлінські механізми, який передбачає:

- ✓ створення надійного соціального середовища, що означає упевненість партнерів і місцевого співтовариства в цілому, що зобов'язання будуть виконані, а конструктивні пропозиції розглянуті та прийняті до виконання;
- ✓ забезпечення можливості здобуття повної та достовірної інформації про партнерів, їх відкритості перед місцевим співтовариством;
- ✓ визначення норм, що спонукають партнерів не шукати вигоду лише для себе, а прагнути до досягнення загальної мети: підвищення якості надання соціальних послуг територіальним громадам;
- ✓ координація й залучення ресурсів органів влади (субсидії, гранти некомерційним організаціям), бізнес-структур (спонсорство, добродійність, меценатство) і громадськості (фінансові, матеріальні, людські ресурси);
- ✓ розробка та підписання відповідної угоди про партнерство з метою закріплення основаних на відповідній правовій базі його пріоритетних напрямів, механізмів, технологій, критеріїв оцінювання ефективності; визначення обов'язків сторін [2].

Серед *функціональних типів* механізмів соціального партнерства у роботі з громадою, які можуть бути реалізовані на регіональному рівні, В. Якимець виділяє: конкурсні, організаційні та процедурні (рис. 4.7) [9, с. 184–186].



Рис. 4.7. Функціональні типи механізмів соціального партнерства у роботі з громадою на регіональному рівні

Зрозуміло, що партнерські відносини не існують у довершеному форматі – їх треба вибудовувати, враховуючи зацікавленості усіх сторін і ймовірні ризики. Однак основою цих відносин є визнання рівноправності й незалежності кожного з учасників. Рівноправність не означає абсолютно однаковий вплив на процеси або внесення рівнозначних ресурсів – ідеться про можливість рівнозначної участі в прийнятті рішень, «гру» в команді за спільними правилами і принципами. З одного боку, це буде вибудовувати взаємну довіру партнерів одне до одного, а з іншого унеможлиблює конфлікт інтересів.

*Активні громади* – рушійна сила місцевого розвитку. В тих громадах, де активно діють об'єднання громадян, жителі беруть участь в реалізації спільних проектів, вони досягають значних результатів. Це і покращення інфраструктури, впровадження енергозберігаючих та енергоефективних технологій, ремонт закладів соціальної сфери. Тобто, це ті заходи, які дозволяють зробити життя в своїй громаді комфортним і зручним.

## 4.2.2. Практичний блок

### Завдання до теми:

#### I. Дайте відповідь на запитання:

1. Охарактеризуйте підходи до соціальної роботи в громаді.
2. Дайте визначення понять «соціальне партнерство», «громада», «міжсекторальне партнерство».
3. Розкрийте особливості взаємодії соціальних суб'єктів у громаді.
4. Охарактеризуйте види громадської участі за рівнем популярності.
5. Розкрийте значення та роль держави у формуванні запиту на розвиток соціального партнерства.

#### II. Практичні завдання:

1. Описати процес міжсекторальної співпраці у громаді (письмово).
2. Дослідити шляхи розвитку соціального партнерства в Україні.
3. Визначити перспективи розвитку громадянського суспільства в Україні.
4. Дослідити роль громадянського сектору в формуванні запиту на розвиток соціального партнерства (на прикладах).
5. Розробити соціальний проєкт щодо соціального партнерства в громаді (тематика партнерства за вибором).

#### III. Тестовий блок:

1. Яке із завдань соціального партнерства є найважливішим?
  - а) участь у розробленні законодавчої бази з питань соціально-трудових відносин;
  - б) запобігання і розв'язання колективних трудових конфліктів;
  - в) посилення мотивації до праці в забезпеченні високих результатів роботи працівників;
  - г) підготовка рекомендацій щодо основного напрямку соціального партнерства.
2. Особливий соціальний вид відносин, які забезпечують оптимальний баланс та реалізацію основних інтересів різних соціальних груп:
  - а) соціальне партнерство;
  - б) соціальна взаємодопомога;
  - в) соціальна підтримка.
3. Головні передумови розвитку соціального партнерства:
  - а) формування трудового законодавства та інститутів громадянського суспільства;
  - б) участь найманих робітників в управлінні підприємством, проведення колективних переговорів;

в) забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики;

г) створення організацій, що представляють інтереси найманих працівників – професійних спілок.

4. Соціальне партнерство – це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем у:

- а) соціальній діяльності;
- б) економічній діяльності;
- в) виробничій діяльності;
- г) юридичній діяльності.

5. Що означає поняття «соціальне партнерство»?

- а) соціальні стосунки між трьома суб'єктами ринкової економіки: державою, найманими працівниками, роботодавцями;
- б) відносини між найманими працівниками і власниками підприємства (роботодавцями);
- в) форма існування різних суб'єктів суспільних відносин;
- г) усі відповіді вірні.

*Рекомендована література:*

1. Капська А. Й. Соціальна педагогіка: підручник. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 468 с.

2. Мещан І.В. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2016. Вип. 27. С. 46-54.

3. Організація партнерства у місцевих громадах: Метод. рек. для практиків соціальної сфери / Т.П. Басюк, О.В. Безпалько, І.В. Братусь та ін.; за заг. ред. І.Д. Зверєвої. К.: Наук, світ, 2006. 43 с.

4. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 13. Ст. 91 (із змінами, внесеними Законом України від 14 травня 2020 р. № 562-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>.

5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 24. Ст. 170 (із змінами, внесеними Законом України від 18 березня 2021 р. № 1258-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>

6. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 червня 2012 р. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 1. Ст. 1 (із змінами, внесеними

Законом України від 28 квітня 2020 р. № 361-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>

7. Семигіна Т. Робота в громаді: практика і політика. Київ : Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 288 с.

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

9. Якимец В. Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы. Москва : Эудиторил УРСС, 2004. 384 с.

## Тема 4.3. Проектування розвитку спільнот в умовах кризи (Чернуха Н. М., Васильєва-Халатникова М. О.)

### План

1. Поняття «проект», «проектування», «соціальне проектування».
2. Поняття «спільнота», «соціальна спільнота», «соціальна група».
3. Поняття «криза», «соціальна криза». Види криз.
4. Поняття «медіація». Види медіації. Етапи медіації.

#### 4.3.1. Теоретичний блок

##### Основні положення

*Проект* – це сукупність дій, обмежених у часі та спрямованих на вирішення проблеми або досягнення конкретної мети [2, с. 342].

*Ознаки проекту* наведено на рис. 4.8 [2, с. 342–345].



Рис. 4.8. Характерні ознаки проекту

Найбільш поширені визначення поняття «проектування»:

- ✓ пристосування засобів, що є в наявності, для досягнення мети, координація складових частин чи окремих дій для отримання необхідного результату;
- ✓ конструювання варіантів оптимального з точки зору мети майбутнього стану об'єкта;
- ✓ моделювання дій до їх здійснення, доки не з'явиться повна впевненість у кінцевому результаті;

✓ прийняття рішень в умовах невизначеності [4, с. 231 – 243].

*Соціальне проектування* – це систематичний опис соціального експерименту, одна з форм випереджального відображення соціальної дійсності, що містить пропозиції щодо даної розробки на практиці [4, с. 231–243].

*Спільнота* – це об'єднання людей, згуртованих спільними умовами життя, метою, інтересами [2, с. 342 – 344].

*Соціальна спільнота* – сукупність людей, яку характеризують умови їхньої життєдіяльності, спільні для даної групи взаємодіючих особистостей; приналежність до територіальних утворень, які історично склалися, приналежність групи взаємодіючих особистостей, що вивчається, до тих або інших соціальних інститутів.

Соціальна спільнота об'єктивно задана реальним способом соціального взаємозв'язку людей та відображає повсякденну форму їх колективної життєдіяльності – об'єднання. Соціальні спільноти різного типу визначаються тим чи іншим способом (типом) взаємозв'язку людей. Люди одночасно є членами різних спільнот, з різним ступенем внутрішньої єдності [2, с. 342 – 344].

*Соціальна група* – сукупність особистостей, об'єднаних спільною метою, ідеєю, працею; сукупність особистостей, що взаємодіють певним чином на основі сподівань кожного члена групи, що розділяються, відносно інших.

Оскільки кожна людина в процесі своєї життєдіяльності є членом найрізноманітніших соціальних груп, що розрізняються за розмірами, характером взаємодії, ступеня організованості та багатьма іншими ознаками, то виникає необхідність в їх класифікації за певними критеріями (рис. 4.9).

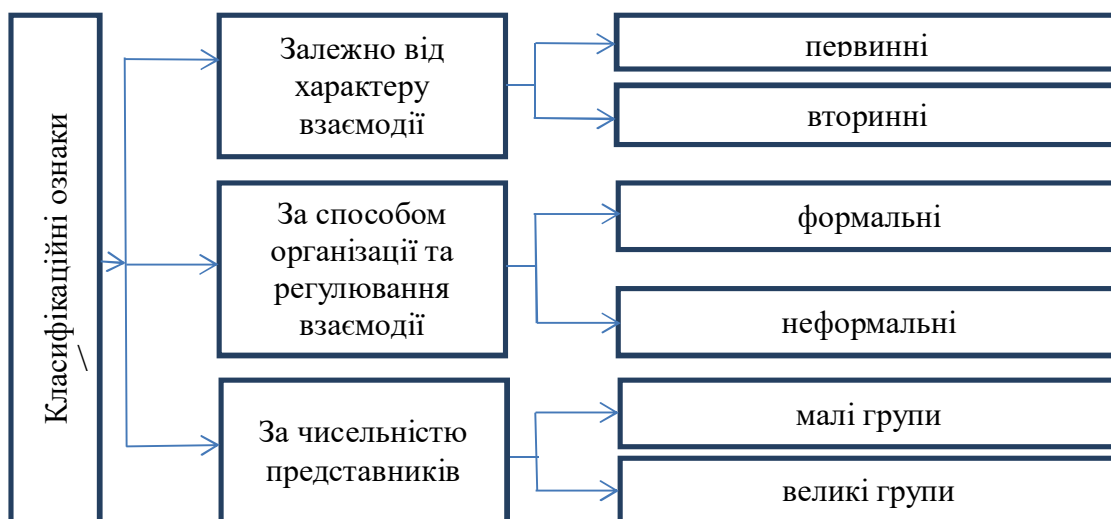


Рис. 4.9. Класифікація соціальних груп



Залежно від характеру взаємодії виділяють первинні; та вторинні соціальні групи. *Первинна група*: взаємодія між членами носить безпосередній, міжособистісний характер та відрізняється високим рівнем емоційності. *Вторинна група*: відрізняється більшою чисельністю, взаємодією заради досягнення мети та формальним, безособовим характером.

За способом організації та регулювання взаємодії (формальні; неформальні). *Формальна група* володіє юридичним статусом, підпорядковується системі формалізованих правил та має чітку мету. *Неформальна група* виникає стихійно та не має юридичного статусу.

За чисельністю представників (*малі та великі*). *Мала група* – це група, в якій безпосередньо контактує нечисленна група людей, об'єднана для здійснення спільної діяльності. *Велика група* завжди має велику кількість представників та чітку мету свого функціонування [7, с. 297 – 304].

*Криза* – розлад, занепад, загострення (політичних, економічних, соціальних) протиріч, а також переломний момент хвороби, коли стан хворого поліпшується чи погіршується [2, с. 76 – 84].

*Соціальна криза* – форма прояву соціальних суперечностей унаслідок порушення нормальної взаємодії між членами суспільства, соціальними групами та інститутами. Соціальна криза ускладнює або унеможливорює стабільне функціонування важливих підсистем суспільства чи всього суспільства. Вона виникає у випадку проблематизації повсякденних соціальних практик, впорядкована наявними нормами, цінностями, правилами, ролями [2, с. 76 – 84].

Соціальна криза може бути короткочасною або тривалою; загальною; обмеженою; відбуватися у мирній або насильницькій формах; реалізовуватися як криза довіри у суспільстві, соціальної адаптації соціальних інституцій.

*Види криз* наведено на рис. 4.10 [2, с. 76 – 84].

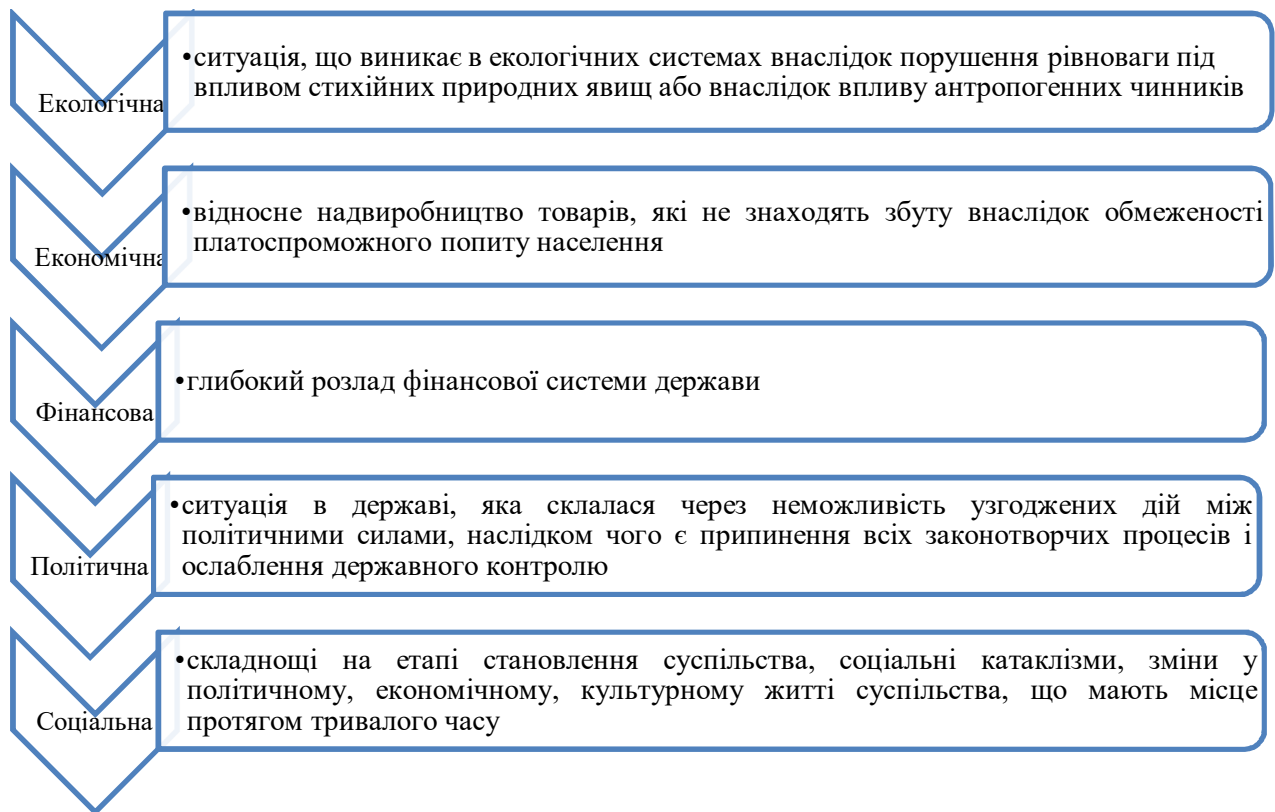


Рис. 4.10. Види криз

*Медіація* – вид альтернативного врегулювання суперечок, метод вирішення суперечок з залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам конфлікту налагодити процес комунікації та проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників конфлікту. На відміну від формального судового чи господарського процесу, під час медіації сторони доходять згоди самі – медіатор не приймає рішення за них [7, с. 305 – 314].

*Принципи медіації:*

✓ *Добровільність.* Кожна з сторін добровільно обирає рішення щодо участі у переговорах та усвідомлює, що рішення може бути досягнуте тільки шляхом співробітництва; можливість добровільного припинення процесу на будь-якому етапі.

✓ *Конфіденційність.* Усе, що відбувається на медіації не розголошується ні медіатором, ні сторонами. За винятком ситуацій, коли сторони планують завдати шкоди собі чи комусь.

✓ *Щирість намірів* щодо вирішення конфлікту.

✓ *Нейтральність* – під час процесу медіатор не займає позицію однієї з сторін, не оцінює їх, а в рівній мірі допомагає обом.

- ✓ *Розподіл відповідальності* – сторони несуть відповідальність за прийняття рішення та його виконання.
  - ✓ *Неформальність та гнучкість* процедури медіації.
- Переваги* медіації наведено на рис. 4.11.

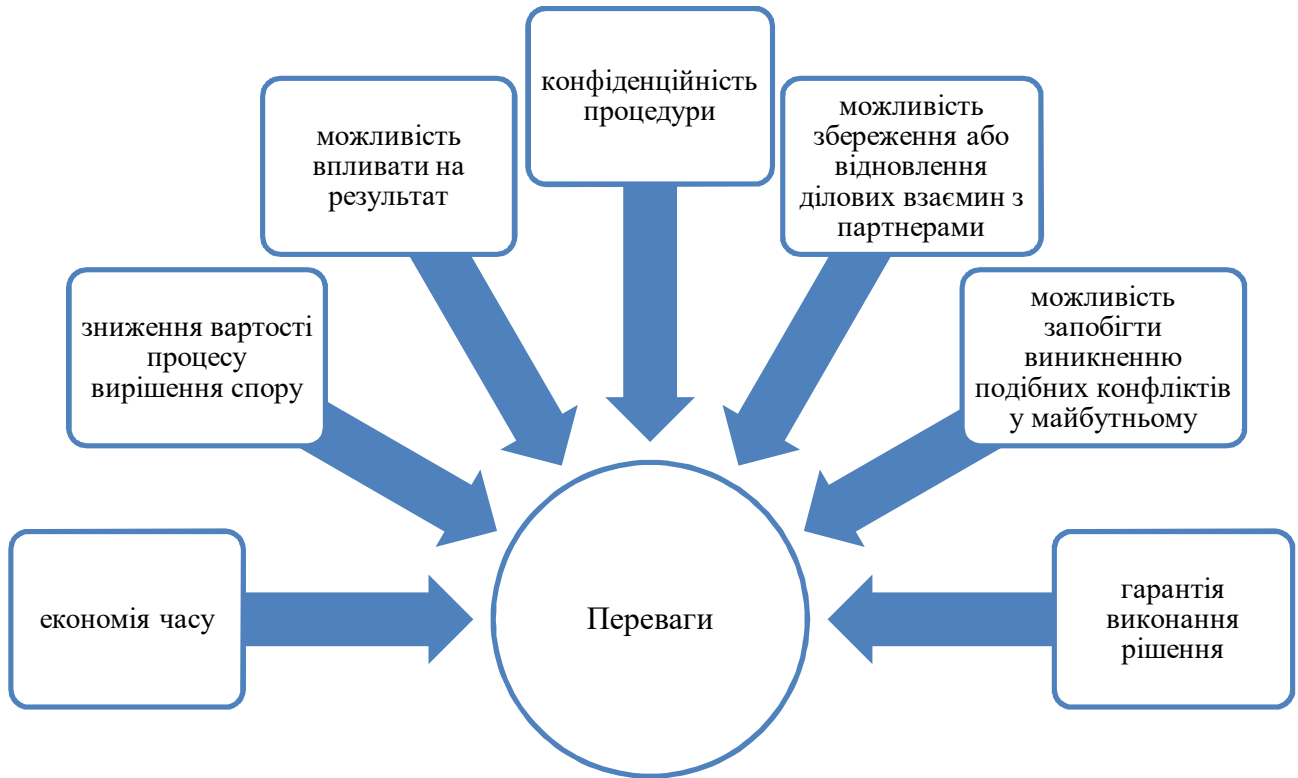


Рис. 4.11. Переваги медіації

Процес медіації у соціально-педагогічній роботі складається з етапів, кожен з яких має свою мету і зміст (рис. 4.12).

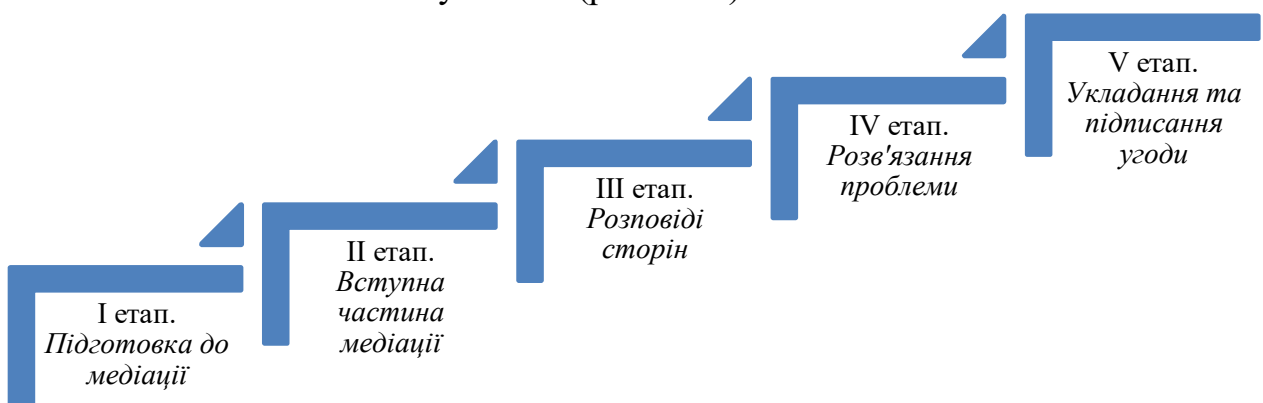


Рис. 4.12. Етапи процесу медіації у соціально-педагогічній роботі

*Підготовка до медіації (етап 1)*. Підготовка є вирішальним етапом у процесі медіації. Етап підготовки до спільної зустрічі передбачає роботу з

двома важливими компонентами: налагодження контактів зі сторонами та організації простору для проведення медіації.

Медіатор попередньо розмовляє з кожним учасником конфлікту окремо. Така розмова проводиться для того, щоб:

- ✓ проінформувати учасників про процедуру медіації, роль медіатора і учасників в ній та отримати згоду на участь у медіації;
- ✓ пояснити принципи та правила медіації та отримати згоду сторін дотримуватися цих правил;
- ✓ упевнитися, що час, призначений для зустрічі, зручний для всіх;
- ✓ відповісти на питання учасників конфлікту.

*Вступна частина медіації (етап 2).* На цьому етапі медіатор знайомить учасників з процедурою медіації та її принципами, обговорює зі сторонами правила медіації, відповідає на питання сторін. Перш ніж безпосередньо перейти до обговорення змісту конфліктної ситуації, необхідно переконатися, що сторони розуміють суть процедури, її принципи та погоджуються дотримуватися правил і брати участь у медіації.

*Розповіді сторін (етап 3).* Цей етап починається з прохання медіатора описати конфліктну ситуацію, пояснити, що сталося. Медіатор може звернутися до одного з учасників або запропонувати сторонам визначитися, хто розпочинатиме розповідь. Завдання цього етапу є надати сторонам можливість висловитися стосовно конфліктної ситуації і їх ставлення до неї.

*Розв'язання проблеми (етап 4).* Завдання цього етапу – визначити шляхи розв'язання проблеми та знайти варіант, який задовольнить обидві сторони конфлікту. Для цього медіатор повинен допомогти сторонам:

- визначити, які питання потрібно розв'язати в першу чергу, щоб створити основу для наступних рішень.
- розглянути питання від найважливіших до менш суттєвих, коли атмосфера не надто напружена. Коли напруженість значна, обирати першими до опрацювання найлегші пункти.

*Укладання та підписання угоди (етап 5).* Останній етап процедури медіації присвячено підписанню документа, який офіційно закріплює досягнуте протягом попереднього етапу порозуміння [7, с. 305 – 314].

### **4.3.2. Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте сутність та зміст проектування в соціальній роботі.

2. Охарактеризуйте принципи та структурні складові процесу проектування у соціальній сфері.

3. Розкрийте технологію розробки та реалізації соціального проєкту.

4. Розкрийте змістові характеристики поняття «грумада» та «спільнота»: спільне та відмінне.

5. Охарактеризуйте поняття «криза» та його співвідношення з поняттям «спільнота».

### *II. Практичні завдання:*

1. Навести приклад вдалого соціального проєкту.

2. Навести приклад не вдалого соціального проєкту.

3. Розкрити алгоритм дій соціального працівника в умовах екологічної кризи.

4. Проаналізувати особливості проектування дій соціальних працівників в умовах техногенної кризи.

5. Розкрийте алгоритм дій соціального працівника в умовах економічної кризи.

### *III. Тестовий блок:*

1. Форма прояву соціальних суперечностей унаслідок порушення нормальної взаємодії між членами суспільства, соціальними групами та інститутами – це:

а) економічна криза;

б) екологічна криза;

в) соціальна криза;

г) фінансова криза.

2. Ситуація в державі, яка склалася через неможливість узгоджених дій між політичними силами, наслідком чого є припинення всіх законотворчих процесів і ослаблення державного контролю – це:

а) економічна криза;

б) екологічна криза;

в) політична криза;

г) фінансова криза.

3. Ситуація, що виникає в екологічних системах внаслідок порушення рівноваги під впливом стихійних природних явищ або внаслідок впливу антропогенних чинників – це:

а) екологічна криза;

б) соціальна криза;

в) економічна криза.

г) фінансова криза.

4. Об'єднання людей, згуртованих спільними умовами життя, метою, інтересами – це:

- а) клас;
- б) спільнота;
- в) об'єднання;
- г) група.

5. Обмежений час виконання; обмежені ресурси; не повторюваність після завершення; керування змінами; непередбачуваність та завжди унікальність результату є ознаками ...

- а) спільноти;
- б) проекту;
- в) групи;
- г) медіації.

*Рекомендована література:*

1. Введение в социально-педагогическое проектирование: Учеб. пособие к спецкурсу / Е. А. Крюкова. М.: 2012. 207с.

2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І.Д. Звереві. Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.

3. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская; под ред. И. А. Колесниковой. М: Издательский центр «Академия», 2015. 288 с.

4. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование: Учебное пособие. Ростов на Дону : «Феникс», 2011. 416 с.

5. Марков А. П., Бирженюк Г. М. Основы социально-культурного проектирования. Учебное пособие. СПб, 2007. 205 с.

6. Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб для студ. пед. учеб. заведений. 5-е изд., испр. и доп. М.: Академия, 2015.192 с.

7. Овчарова Р. В. Справочная книга социального педагога. М.: Сфера, 2011. 480 с.

8. Селевко Г. К., Селевко, А. Г. Социально-воспитательные технологии. М.: Народное образование, 2012. 176 с.

9. Соціальна педагогіка. Теорія і технології. Підручник. / за ред. І.Д. Звереві. К., 2006. 316 с.

10. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.

## **Тема 4.4. Профорієнтаційна робота з категоріями населення, які потребують соціальної адаптації (Васильєва-Халатникова М.О.)**

### **План**

1. Сутнісні характеристики поняття «професійна орієнтація».
2. Мета профорієнтаційної роботи, професійне самовизначення особистості.
3. Напрями професійної орієнтації.
4. Критерії ефективності профорієнтаційної роботи.
5. Соціально-педагогічні форми профорієнтаційної роботи у закладі освіти.

### **4.4.1. Теоретичний блок**

#### Основні положення

*Професійна орієнтація* – заходи, спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями та можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну з найбільш підходящих для неї професій з врахуванням потреб виробництва.

*Професійна орієнтація* – це наукова дисципліна, яка допомагає людині обрати свою майбутню професію з урахуванням всіх її здібностей, потреб і бажань [1, с. 5–6]. Професійна орієнтація містить технологію розвитку у людини позитивного ставлення до праці.

*Професійна орієнтація* – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності [2, с. 11 – 19].

Етапи робота з профорієнтації наведено на рис. 4.13.

*Перший етап – інформаційний (профосвіта)*. Перш ніж обрати професію, абітурієнти мають отримати максимум інформації про професії, їх зміст, статус на ринку праці, рівні освіти, перспективи працевлаштування, можливості продовження навчання.

*Другий етап – діагностичний*. Для того, щоб обрати якусь конкретну професію, абітурієнт має визначити, які у нього схильності, інтереси, чи усвідомлює він до кінця свій вибір.

*Третій етап – консультаційний*. Передбачається, що протягом консультацій кожен абітурієнт отримає індивідуальну консультативну

допомогу у виборі професії з використанням професіограм і психограм. Також проводиться робота зі схемою аналізу професій. У процесі консультації може здійснюватися (відбуватися) переорієнтація абітурієнтів на іншу професію (спеціальність), якщо обрана ним професія є неактуальною або не відповідає здібностям абітурієнта, однак кінцевий вибір залишається за ним.

*Четвертий етап – трудові спроби.* На цьому етапі майстри виробничого навчання або педагоги проводять практику з абітурієнтами, які первинно визначилися з професією (спеціальністю), в лабораторіях і навчально-виробничих майстернях закладів професійного навчання. Під час трудових спроб абітурієнти знайомляться з робочими місцями, їх технічним оснащенням; порівнюють свої очікування з реальними умовами трудової діяльності; оцінюють свої можливості в обраній професії.

*П'ятий етап – співбесіда.* Адміністрація та роботодавці спілкуються індивідуально з кожним абітурієнтом. Мета співбесіди – визначити, чи готовий працювати абітурієнт, і в разі його готовності запропонувати йому певну вакансію [3, с. 69 –70].

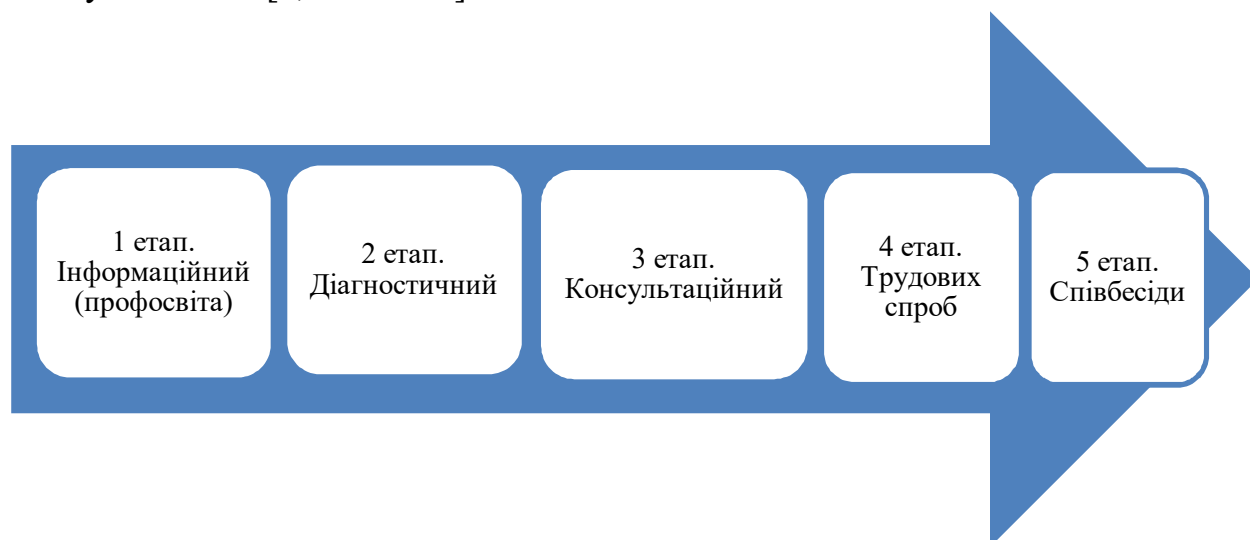


Рис. 4.13. Етапи робота з професійної орієнтації

Важливою умовою ефективності системи профорієнтаційної роботи є наступність окремих її етапів, на кожному з яких профорієнтація має свої завдання, методи:

✓ *профорієнтаційна робота у закладах середньої освіти.* Основне завдання профорієнтації на цьому етапі – професійна просвіта та визначення здібностей і професійних намірів;



✓ *профорієнтаційна робота у позашкільних закладах освіти.* Для цього етапу характерна систематизація досвіду, знань, умінь, навичок, набутих на першому етапі;

✓ *профорієнтаційна робота у професійному середовищі.* Її особливістю є, насамперед, професійна адаптація.

В основу профорієнтаційної діяльності покладені наступні *принципи*:

– комплексний характер профорієнтаційних послуг: організація профорієнтаційної діяльності повинна здійснюватися в соціально-економічному, психолого-педагогічному, медико-фізіологічному та професійному напрямках для забезпечення різнобічної готовності людини до вибору професії;

– узгодження інтересів особистості та суспільства через ринок праці;

– діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

– рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних громадян, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;

– доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування;

– добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;

– взаємозв'язок закладу освіти, сім'ї, виробництва та громадськості в здійсненні профорієнтаційних заходів;

– систематичність та наступність у профорієнтації: необхідність проведення профорієнтаційної роботи у закладі освіти системно.

Підходи до проведення профорієнтаційної діяльності (рис. 4.14).

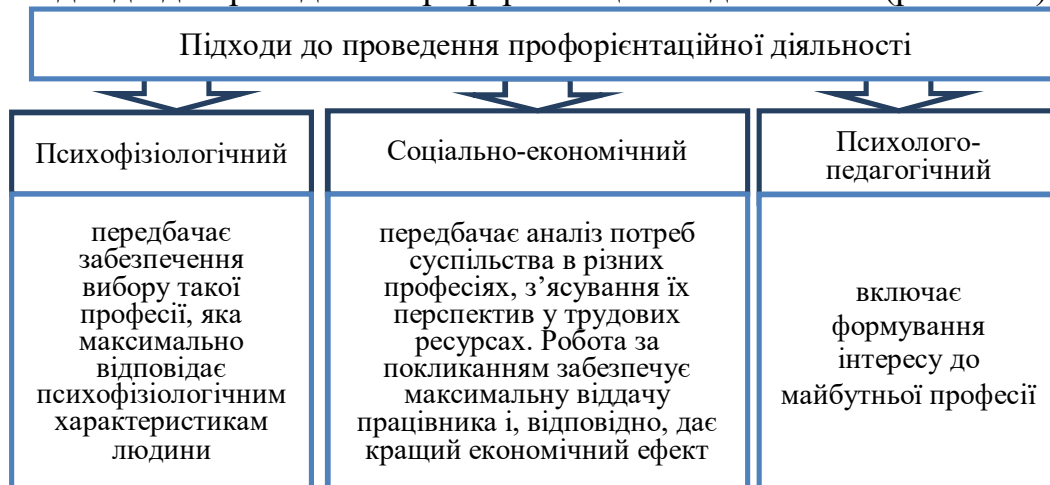


Рис. 4.14. Підходи до проведення профорієнтаційної діяльності

*Об'єктом* профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, в тому числі молодь, що навчається, вивільнювані працівники та люди з інвалідністю.

*Метою* профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

*Професія* (від латинського «professio» – офіційно вказане заняття, спеціальність) – вид праці, заняття, що потребує певної підготовки і є джерелом існування. Професія характеризується системою знань, умінь і навичок, властивих певній людині [4, с. 24 – 26].

Слід зазначити, що термін «самовизначення» вживається у соціально-педагогічній літературі в самих різних значеннях. Так, говорять про самовизначення – особистісне, соціальне, життєве, професійне, моральне, сімейне, релігійне тощо.

*Самовизначення* – це встановлення людиною власних особливостей, можливостей, здібностей, вибір критеріїв, норм оцінювання себе. Одночасно, це складний процес розвитку людини. Його структурними елементами є різновиди самовизначення (особистісне та професійне), що постійно взаємодіють. Рушійною силою самовизначення особистості є розв'язання протиріччя між «хочу» – «можу» – «є» – «ти зобов'язаний», що трансформуються в «я зобов'язаний, інакше не можу».

*Особистісне самовизначення* – це вибір життєвої позиції, визначення перспектив у діяльності та сімейних планах, а також перехід від однозначної ролі до соціально диференціальних ролей.

*Професійне самовизначення* – це складний динамічний процес орієнтації особистості у професійно-трудоному середовищі, розвитку та самореалізації духовних та фізичних можливостей, формування адекватних професійних намірів та планів, реалістичного образу себе, як професіонала [4, с. 78 – 80].

Сутністю професійного самовизначення є визначення людиною себе щодо вироблених у суспільстві (й прийнятих даною людиною) критеріїв професіоналізму. Сучасне розуміння професійного самовизначення охоплює проблеми взаємозв'язку професійного самовизначення із загальним життєвим самовизначенням особистості, впливів на особистість навколишнього соціального середовища, професійного становлення і необхідність активної життєвої позиції людини.

Професійне самовизначення включає такі *етапи*:

- ✓ первинний вибір професії, для якого характерні диференційовані уявлення про світ професій, ситуативні уявлення про внутрішні ресурси, необхідні для певної діяльності, нестійкість професійних намірів. На цьому етапі у особистості ще не виникає запитань про зміст професії та умови роботи;
- ✓ виникнення і формування професійних намірів та первинне орієнтування в різних сферах праці;
- ✓ професійного навчання (опанування обраною професією);
- ✓ самореалізація людини у праці (часткова або повна).

Фактори професійного самовизначення (рис. 4.15).

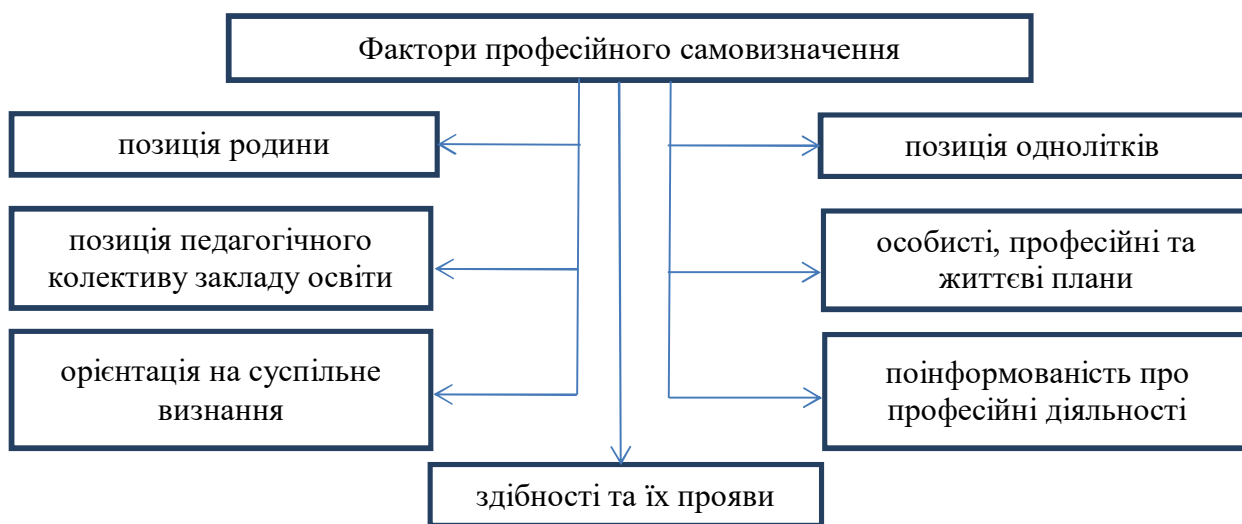


Рис. 4.15. Фактори професійного самовизначення особистості

Напрямами професійної орієнтації є:

✓ *професійна інформація* – ознайомлення різних груп населення з сучасними видами виробництва, станом ринку праці, потребами господарського комплексу у кваліфікованих кадрах, змістом і перспективами розвитку ринку професій, формами та умовами їх освоєння, вимогами, що пред'являються професіями до людини, можливостями професійно-кваліфікаційного зростання та самовдосконалення в процесі трудової діяльності;

✓ *професійна консультація* – надання допомоги людині в професійному самовизначенні з метою прийняття усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням його психологічних особливостей та можливостей, а також потреб суспільства;

✓ *професійний добір* – надання рекомендацій людині про можливі напрямки професійної діяльності, найбільш відповідних його соціальним,

психофізіологічним особливостям, на основі результатів соціально-педагогічної та медико-психологічної діагностики;

✓ *професійний відбір* – визначення міри професійної придатності людини до конкретної професії (робочого місця, посади) відповідно до нормативних вимог;

✓ *професійна адаптація* – система заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формування у нього відповідних соціальних та професійних якостей, установок і потреб до активної творчої праці, досягненню вищого рівня професіоналізму [2, с. 11–19].

*Метою оцінки ефективності профорієнтаційної роботи є:*

– визначення найефективніших форм, методів, інструментарію професійної орієнтації, перерозподілу кадрових та матеріальних ресурсів;

– визначення особливостей надання ефективних профорієнтаційних послуг різним категоріям, групам населення, зокрема незайнятим громадянам та учнівській молоді, та найефективніших форм, методів та засобів профорієнтаційної роботи для кожної категорії клієнтів;

– визначення найефективніших профорієнтаційних послуг залежно від особливостей місцевих ринків праці, кадрових, матеріальних та фінансових ресурсів;

– надання на основі відповідної оцінки практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації та форм, методів, засобів та прийомів профорієнтаційної роботи [3, с. 89 – 90].

При розробці критеріїв та показників оцінки результатів (як кінцевих, так і проміжних) профорієнтаційної роботи увагу необхідно зосередити на тому, що сталося з особистостями внаслідок їхньої участі в певній програмі чи заході або в результаті застосування конкретних форм роботи. Результати застосування конкретних форм роботи наведено на рис. 4.16.



Рис. 4.16. Результати застосування форм роботи профорієнтаційної роботи

*Критерії оцінки профорієнтаційної роботи та системи їх застосування можна класифікувати таким чином:*

- ✓ за спрямованістю – економічні, соціальні, організаційні;
- ✓ за об'єктом оцінювання – результативні, процесуальні;
- ✓ за характером – кількісні, якісні;
- ✓ за ступенем врахування впливу – безпосередні, опосередковані;
- ✓ за рівнями – державний, регіональний, базовий;
- ✓ за методом віддзеркалення змін – статичні, динамічні;
- ✓ за методом вимірювання показників – абсолютні, відносні;
- ✓ за ступенем врахування результатів – кінцеві, проміжні;
- ✓ за періодичністю оцінювання – разові, тривалі;
- ✓ за періодом оцінювання результатів, процесів – короткострокові (поточні), довгострокові (перспективні);
- ✓ за повнотою охоплення клієнтів, програм, форм роботи – суцільні, окремі (спеціальні) [3, с. 101 – 105].

Критерії оцінювання профорієнтаційної роботи:

1. Активність особистості на ринку праці. Головним результатом активної поведінки особистості на ринку праці є свідомий вибір ним професії, профілю професійного навчання, місця роботи та успішне працевлаштування відповідно до власних здібностей, інтересів, нахилів та потреб ринку праці [3, с. 101 – 105].

2. Відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особистості.

3. Відповідність обраної професії потребам ринку праці [3, с. 101 – 105].

4. Охоплення особистості профорієнтаційними послугами [3, с. 101 – 105].

5. Охоплення закладів освіти заходами профорієнтаційної спрямованості [3, с. 101 – 105].

Ефективність профорієнтаційної роботи з молоддю значною мірою залежить від участі в ній педагогічних колективів. Вони мають підвищити виховні функції навчальних дисциплін, наблизити їх до соціальної практики через проведення різноманітних профорієнтаційних заходів, спрямованих на ознайомлення з професіями. Тому, одним з критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи є залучення педагогічних колективів закладів освіти до профорієнтаційних заходів.

*Професійна орієнтація* – це багатоаспектна система, що включає в себе просвітництво, виховання, вивчення психофізіологічних особливостей, проведення психодіагностики, організація спеціального навчання.

Аспекти профорієнтаційної роботи у закладі освіти (рис. 4.17) [2, с. 234–236].

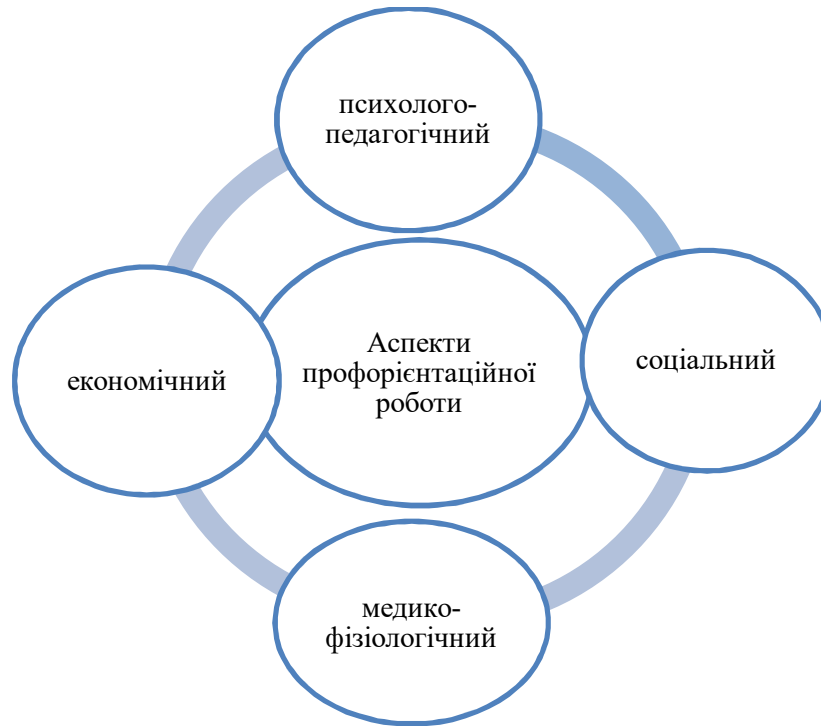


Рис. 4.17. Аспекти профорієнтаційної роботи у закладі освіти

*Соціальний аспект* полягає у формуванні ціннісних орієнтацій у професійному самовизначенні, де робиться акцент на вивченні вимог до кваліфікації працівника тієї чи іншої сфери.

*Економічний аспект* – це процес управління вибором професії відповідно до потреб суспільства та можливостями особистості (вивчення ринку праці).

*Психологічний аспект* полягає у вивченні структури особистості, формуванні професійної спрямованості (здатність до усвідомленого вибору).

*Педагогічний аспект* пов'язаний з формуванням суспільно значущих мотивів вибору професії та професійних інтересів.

*Медико-фізіологічний аспект* висуває такі основні завдання як: розробка критеріїв професійного відбору відповідно до стану здоров'я, а також вимог, які пред'являє професія до особистості кандидата [2, с. 122 – 124].

*Систему професійної орієнтації* в закладі загальної середньої освіти наведено на рис. 3.18.



Рис. 4.18. Система професійної орієнтації в закладі загальної середньої освіти

З урахуванням психологічних та вікових особливостей школярів можна виділити наступні *етапи, зміст профорієнтаційної роботи* у закладі середньої освіти:

*1 – 4 класи:* формування у молодших школярів ціннісного ставлення до праці, розуміння його ролі в житті людини та у суспільстві, розвиток інтересу до навчально-пізнавальної діяльності, заснованої на посильній практичній включеності в різні її види, в тому числі соціальну, професійну, ігрову, дослідницьку.

*5 – 7 класи:* розвиток у школярів особистісного сенсу у набутті пізнавального досвіду та інтересу до професійної діяльності; розуміння власних інтересів і можливостей (формування образу «Я»); набуття первинного досвіду в різних сферах соціально-професійної практики: техніці, мистецтві, медицині, сільському господарстві, економіці та культурі. Цьому сприяє виконання школярами професійних спроб, які дозволяють співвіднести свої індивідуальні можливості з вимогами, що висуваються професійною діяльністю до особистості.

*8 – 9 класи:* уточнення освітнього запиту в ході факультативних занять та інших курсів за вибором; групове та індивідуальне консультування з метою виявлення та формування адекватного прийняття рішення про вибір профілю навчання; формування освітнього запиту, відповідного інтересам та здібностям, ціннісним орієнтаціям.

*10 – 11 класи:* навчання діям з самопідготовки та саморозвитку, формування професійних якостей в обраному виді праці, корекція професійних планів, оцінка готовності до обраної діяльності [2, с. 234 – 236].

*Форми соціально-педагогічної роботи* щодо профорієнтації у закладі середньої освіти:

1. Організаційно-методична діяльність:
  - ✓ робота координаторів щодо профорієнтаційної роботи з школярами;
  - ✓ методична допомога педагогічному колективу.
2. Робота зі школярами:
  - ✓ комплекс профорієнтаційних послуг у вигляді профдіагностичних заходів, занять та тренінгів з планування кар'єри;
  - ✓ консультації з вибору профілю навчання;
  - ✓ анкетування;
  - ✓ організація і проведення екскурсій (в заклади освіти, на підприємства);
    - ✓ зустрічі з представниками підприємств, закладів освіти.
3. Робота з батьками:
  - ✓ проведення батьківських зборів;
  - ✓ лекторії для батьків;
  - ✓ індивідуальні бесіди педагогів з батьками школярів;
  - ✓ анкетування батьків школярів;
  - ✓ залучення батьків школярів до виступів перед школярами з бесідами;
    - ✓ залучення батьків школярів до роботи з керівниками гуртків, спортивних секцій, художніх студій, учнівських театрів, громадських учнівських організацій;
    - ✓ допомога батьків в організації професійних спроб старшокласників на підприємствах;
    - ✓ допомога батьків в організації тимчасового працевлаштування школярів у канікулярний час;
    - ✓ обрання батьківського комітету закладу загальної середньої освіти з представників батьківських комітетів класів, найбільш активних батьків школярів, готових у співпраці з учителями надавати педагогічну підтримку самовизначення школярів;
    - ✓ створення опікунської ради, що включає працівників закладу загальної середньої освіти, батьків школярів, приватних підприємців, що надають спонсорську допомогу закладу загальної середньої освіти, представників шефських організацій тощо [2, с. 234 – 236].



#### 4.4.2. Практичний блок

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрийте зміст поняття «професійна орієнтація».
2. Визначіть мету профорієнтаційної роботи та професійного самовизначення особистості.
3. Проаналізуйте критерії ефективності профорієнтаційної роботи.
4. Розкрийте зміст профорієнтаційної роботи у закладі освіти в умовах безперервної освіти.
5. Охарактеризуйте соціально-педагогічні форми роботи профорієнтаційної роботи у закладі освіти.

*II. Практичні завдання:*

1. Проаналізувати основні напрями профорієнтації та визначити до кожного з них завдання і методи роботи соціального педагога.
2. Проаналізувати структурні компоненти профорієнтації. Визначити ключові стратегії організації професійної допомоги в професійному самовизначенні особистості.
3. Перерахувати стадії вибору професії, узагальнюючи форми і методи роботи соціального педагога на кожній з них.

*III. Тестовий блок:*

1. Заходи, які спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями та можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну з найбільш підходящих для неї професій з врахуванням потреб виробництва – це:

- а) професійна консультація;
- б) професійна адаптація;
- в) професійна інформатизація;
- г) професійна орієнтація.

2. Робота з професійної орієнтації охоплює ... етапів.

- а) 6;
- б) 5;
- в) 4;
- г) 3.

3. Етап професійної орієнтації: перш ніж обрати професію, абітурієнти мають отримати максимум інформації про професії, їх зміст, статус на ринку праці, рівні освіти, перспективи працевлаштування, можливості продовження навчання – це:

- а) консультативний;
- б) інформаційний;

- в) діагностичний;
- г) трудовий.

4. Етап професійної орієнтації: для того, щоб обрати якусь конкретну професію, абітурієнт має визначити, які у нього схильності, інтереси, чи усвідомлює він до кінця свій вибір – це:

- а) консультативний;
- б) інформаційний;
- в) діагностичний;
- г) трудовий.

5. Підхід до проведення профорієнтаційної діяльності, який передбачає аналіз потреб суспільства в різних професіях, з'ясування їх перспектив у трудових ресурсах – це:

- а) психофізіологічний;
- б) соціально-економічний;
- в) психолого-педагогічний;
- г) соціально-педагогічний.

6. Підхід до проведення профорієнтаційної роботи, який передбачає забезпечення вибору такої професії, яка максимально відповідає психофізіологічним характеристикам людини – це:

- а) психофізіологічний;
- б) соціально-економічний;
- в) психолого-педагогічний;
- г) соціально-педагогічний.

7. Підхід до проведення профорієнтаційної роботи, який включає виховання в учнів любові до праці, формування інтересу до майбутньої професії – це:

- а) психофізіологічний;
- б) соціально-економічний;
- в) психолого-педагогічний;
- г) соціально-педагогічний.

8. Об'єктом профорієнтаційної діяльності є ... .

- а) зайняте та незайняте населення;
- б) люди похилого віку;
- в) мігранти;
- г) безробітні.

9. Вид праці, занять, що потребує певної підготовки і є джерелом існування називається ...

- а) самовизначення;

- б) перепідготовка;
- в) професія;
- г) навчання.

10. Яке самовизначення пов'язане із вибором життєвої позиції, визначенням перспектив у діяльності та сімейних планах, а також переходом від однозначної ролі до соціально диференціальних ролей?

- а) сімейне;
- б) соціальне;
- в) особистісне;
- г) професійне.

*Рекомендована література:*

1. Атлас нових професій URL: <http://atlas100.ua>.
2. Зуева С. Самореализация человека в профессиональной деятельности URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/samorealizatsiya-cheloveka-v-professionalnoy-deyatelnosti>.
3. Киенко Е., Морозова И. Специфика самореализации личности в профессиональной деятельности. *Вестник КемГУ*. 2010. С. 69 – 78.
4. Климов Е. Психология профессионального самоопределения. М: Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.
5. Лорер В. В. Применение Международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья в оценке комплексной реабилитации инвалидов. *Клиническая и специальная психология*. 2017. № 3. С. 116 – 134.
6. Міжнародна класифікація функціонування, обмежень життєдіяльності та здоров'я: МКФ. URL: <https://moz.gov.ua/mkf>.
7. Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся «группы риска». Материалы региональной межведомственной конференции «Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся «группы риска» Самара: Изд-во ЦПО, 2014. 69 с.
8. Синявський В. В. Психологічні основи профорієнтаційної професіограми: навч. посіб. К. : ІПК ДСЗУ, 2020. 89 с.
8. Сухенко Т. В. Як обрати професію майбутнього: посібник з профорієнтації для молоді віком від 13 до 80. 2-ге вид., допов. та перероб. Харків : Фоліо, 2019 91 с.
9. Професійна профорієнтація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/profesiyna-orientaciya>.

10. Платформа профорієнтації Державної служби зайнятості URL: <http://profi.dcz.gov.ua>.

11. Профорієнтація: навч. пос. / упоряд. Юрчинська Г. К. Київ : Київський університет, 2016. 271 с.

12. Розпорядження Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469-2018-%D1%80>.

13. Он-лайн журнал порталу Профорієнтації URL: <http://test.teacherjournal.in.ua/index.php/rozrobky-2017/item/204-vykorystannia-ikt-na-zaniattiakh-z-proforientatsii>.

## РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

### Тема 5.1. Населення як об'єкт соціального забезпечення (Тернопільська В.І.)

#### План

1. Основні риси соціальної політики України.
2. Населення як об'єкт соціального забезпечення.

#### **5.1.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

У вузькому сенсі «соціальна політика» є комплексом соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, місцевих органів влади, спрямованих на захист населення від безробіття, поліпшення рівня й якості життя населення тощо.

В широкому розумінні «соціальну політику» слід розглядати як сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, що розробляються й реалізуються державними та недержавними органами, організаціями та установами і спрямовані на створення необхідних умов життєдіяльності, задоволення соціальних потреб населення, створення в суспільстві сприятливого соціального клімату.

Основними цілями на сучасному етапі розвитку соціальної політики є:

- ✓ максимальне збереження фізичного, інтелектуального, духовно-етичного потенціалу країни;
- ✓ формування ефективної системи трудової мотивації, яка відповідає вимогам легального ринку, орієнтована на позитивне розширене відтворення «людського капіталу» України.

Першочерговим пріоритетом державної соціальної політики має стати забезпечення прав і свобод громадян у царині праці, соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, культури та мистецтва, забезпечення житлом, передбачених статтею 3 Конституції України, яка проголошує людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю.

Комплекс загально визнаних *соціальних прав людини та специфічних соціальних гарантій* з боку держави [3]:

- право на соціальний захист;
- право на житло;
- право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї;
- право на освіту;

- право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування;

- право дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування на державне утримання.

Суб'єктів соціальної політики України наведено на рис. 5.1.



Рис. 5.1. Суб'єкти соціальної політики держави

Об'єктів соціальної політики України наведено на рис. 5.2.

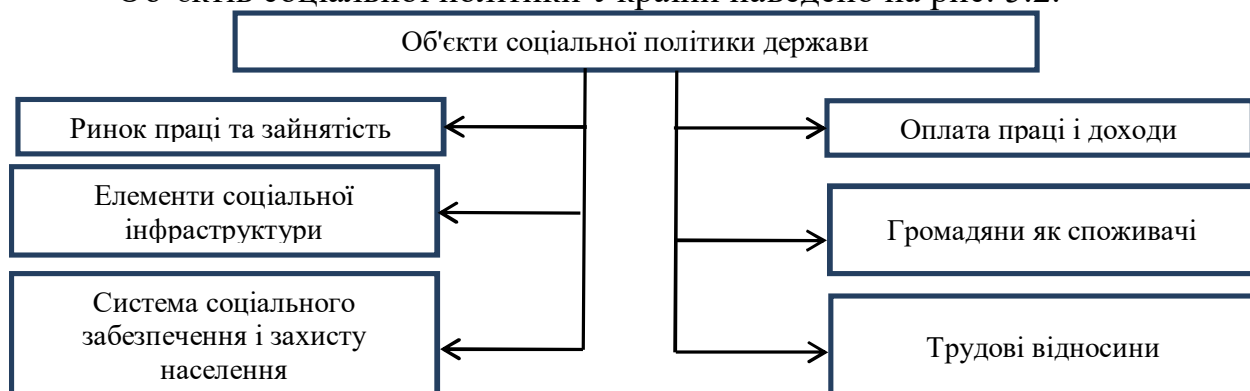


Рис. 5.2. Об'єкти соціальної політики держави

*Нормативно-правове забезпечення соціальної політики:*

- ✓ основний закон держави (конституція);
- ✓ міжнародні угоди та конвенції;
- ✓ кодекси і закони;
- ✓ укази глави держави;
- ✓ постанови законодавчого органу влади;
- ✓ декрети і постанови уряду;
- ✓ накази та інструкції галузевих міністерств, державних комітетів і органів місцевого самоврядування;
- ✓ інші нормативно-правові акти.

Участь України міжнародних договорах зобов'язує державу до встановлення законодавчих гарантій та запровадження механізмів реалізації *основних соціальних прав людини*, серед яких:

1. Право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримання гідності і вільного розвитку особи прав у економічній, соціальній і культурній сферах за допомогою національних зусиль та міжнародного співробітництва.

2. Право на користування послугами соціальних служб, що розкривається через зобов'язання сприяти функціонуванню соціальних служб або створювати такі служби, заохочувати окремих осіб та добровільні або інші організації до участі у створенні та функціонуванні соціальних служб.

3. Право на достатній життєвий рівень, тобто такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання свого здоров'я і добробуту та своєї сім'ї.

4. Право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист, що включає забезпечення дітям і підліткам, з урахуванням прав і обов'язків їхніх батьків, догляду, допомоги, освіти та підготовки, яких вони потребують.

5. Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, підкріплене зобов'язаннями вживати заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти та професійної підготовки.

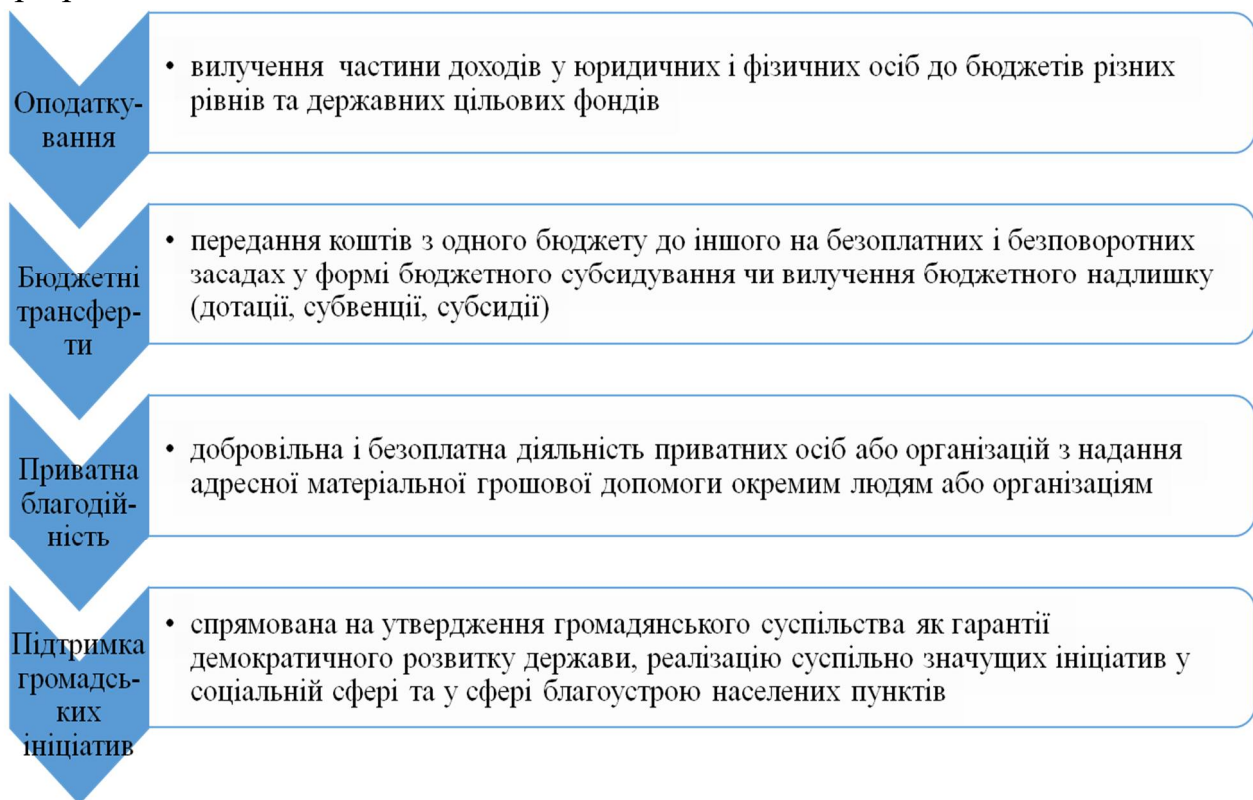
6. Право осіб похилого віку на соціальний захист, зокрема надання особам похилого віку можливості якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства, вільно обирати спосіб життя і незалежно жити у знайомому для них оточенні так довго, як вони забажають і зможуть.

7. Право на соціальне забезпечення, що поширюється на випадки безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості та інші випадки втрати засобів до існування через незалежні від особи обставини.

8. Право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист, обумовлене обов'язком держав щодо надання соціальної допомоги та допомоги сім'ям із дітьми, в т. ч. надання сім'ям житла, допомоги щойно одруженим та інших відповідних засобів.

9. Право на захист від бідності та соціального відчуження, тобто надання соціально незахищеним особам ефективного доступу до роботи, житла, професійної підготовки, освіти, культури, а також соціальної та медичної допомоги.

До *інструментів та засобів* досягнення визначених стратегічних пріоритетів соціальної політики відносять:



Основними *напрямами соціальної політики* в Україні на сучасному етапі розвитку є:

✓ політика у сфері доходів населення, яка передбачає встановлення соціальних стандартів життя, параметрів життєвого рівня, забезпечення зростання заробітної плати;

✓ політика зайнятості та охорони праці, яка передбачає законодавче встановлення засобів охорони праці, видів і форм соціального страхування, забезпечення повної продуктивної зайнятості населення, запобігання безробіттю;



✓ політика розвитку соціальної сфери: культурна, мовна, релігійна, молодіжна, рекреаційна політика, охорона здоров'я, сфера освіти, науки тощо;

✓ соціальний захист, що передбачає визначення та встановлення параметрів пенсійного забезпечення та інших видів соціального страхування, соціальної допомоги, соціального обслуговування, а також соціальних пільг і гарантій;

✓ демографічна політика, яка передбачає стимулювання репродуктивного зростання населення, державну допомогу сім'ї, регулювання міграційних процесів.

*Населення* – це сукупність людей, що постійно живуть у межах якоїсь конкретно вказаної території (райони, місті, області, частини країни, країні, континенту чи всієї земної кулі тощо).

*Трудові ресурси* – це частка населення країни, яка відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей і знань здатна працювати в економіці.



Рис. 5.3. Класифікація населення за традиційною методикою та методологією МОП

*Економічно активне населення* – це частина населення обох статей, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

*Безробітні* – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів.

*Економічно неактивне населення* – це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні.

Виділяють наступні *типи безробіття*:

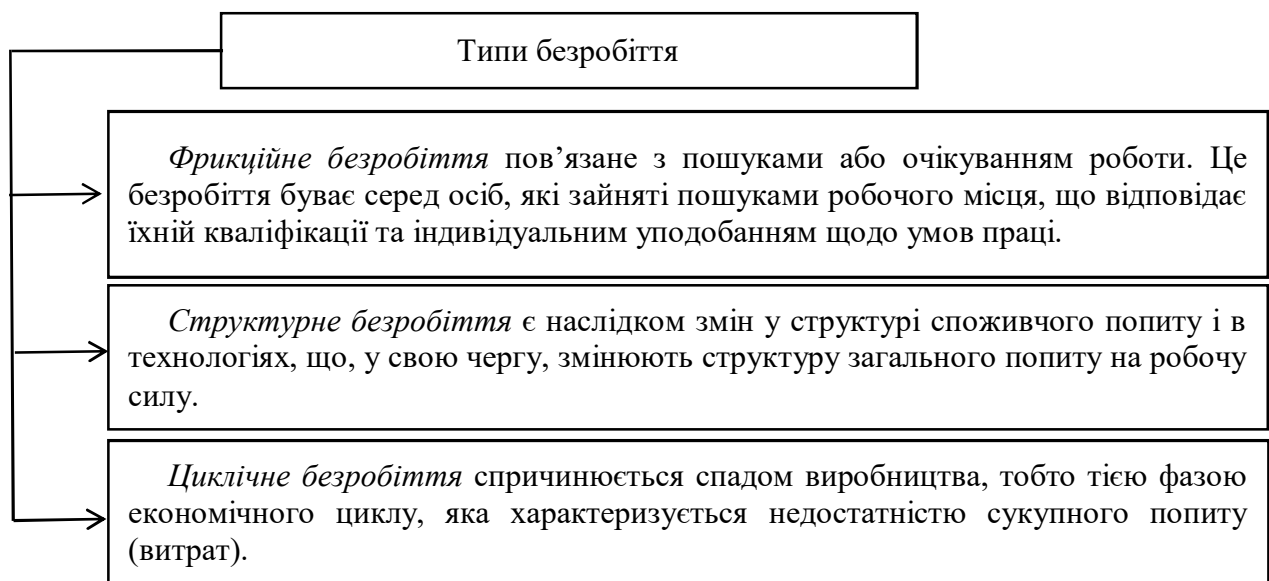


Рис. 5.4. Типи безробіття

*Рівень безробіття* – кількісний показник, який визначається як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного працездатного населення країни (регіону, соціальної групи), та вимірюється у відсотках [8].

Отже, соціальний захист населення – необхідний елемент функціонування будь-якої розвиненої держави [1]. У соціальній державі система соціального захисту відіграє важливу роль у забезпеченні життєдіяльності населення та покликана зменшити рівень бідності в суспільстві через забезпечення соціальної справедливості, додержання принципу пропорційності між можливостями держави та соціальним захистом її громадян.

### 5.1.2. Практичний блок

Завдання до теми:

I. Дайте відповідь на запитання:

1. Знайдіть у науковій літературі три визначення поняття «соціальна політика», проаналізуйте їх і виберіть те, що, з вашої точки зору, найбільш повно розкриває сутність цього суспільного феномена. Аргументуйте свій вибір.

2. Доведіть, що соціально-трудова сфера є основою соціальної політики (логічними міркуваннями і конкретними прикладами).

3. Охарактеризуйте інструменти та засоби досягнення стратегічних пріоритетів соціальної політики.

4. Наведіть конкретні історичні приклади, які підтверджують феноменальну сутність і значимість соціальної політики (не менше 5).

5. Обґрунтуйте класифікацію населення за методологією МОП.

II. Розв'яжіть задачі:

№ 1. У 2019 р. мали роботу 32 млн. осіб. Через рік до існуючих безробітних ще додалось 0,25 млн. осіб, але із країни, впродовж року виїхало за кордон 0,3 млн. осіб, раніше працюючих.

Визначити: сукупну робочу силу, кількість безробітних і рівень безробіття.

№ 2. Чисельність зайнятих у складі економічно активного населення – 25 млн. осіб, кількість безробітних – 8 млн. осіб. Через місяць з 25 млн. осіб, які мали роботу, було звільнено 0,2 млн. осіб, тобто вони знаходяться в пошуках роботи, водночас 1 млн. осіб з числа зареєстрованих безробітних закінчили пошук роботи.

Визначити початковий рівень безробіття, чисельність зайнятих, кількість безробітних та рівень безробіття через місяць.

№ 3. За даними вибіркового обстеження з питань економічної активності населення України у віці 15-70 років мало наступний розподіл:

Показники	Чисельність населення, тис.осіб
Економічно активне	25935,5
у тому числі:	
- зайняті	22998,4
- безробітні	2937,1
Економічно неактивне	10713,7
Всього	

Визначити: рівень економічної активності населення, рівень зайнятості населення, рівень безробіття (за методологією МОП).



- в) політичні партії; г) населення.
2. Термін «соціальна держава» вперше з'явився в Конституції:
- а) Німеччини; б) України;  
в) Великобританії; г) Франція.
3. Соціальна держава – це:
- а) тип організації державного і громадського життя, заснований на пріоритеті соціальних цінностей, насамперед права людини на «гідне життя»;
- б) тип держави, основними ознаками якої є зв'язаність правом, верховенство закону, поділ влади, правовий захист особи, юридична рівність громадянина і держави;
- в) тип держави, що виходить з організації та функціонування державної влади на засадах визнання народу її джерелом і носієм.
4. Основними формами соціального забезпечення в Україні є:
- а) загальнообов'язкове державне соціальне страхування;  
б) пенсійне страхування;  
в) державне соціальне забезпечення за рахунок бюджетних коштів;  
г) медичне страхування;  
д) недержавне соціальне забезпечення;  
е) змішане соціальне забезпечення окремих категорій громадян;  
є) добровільне страхування.
5. Хто вважається засновником системи державного соціального забезпечення?
- а) британський економіст лорд Вільям Беверідж;  
б) німецький канцлер Отто фон Бісмарк;  
в) канцлер казначейства Найджел Лоусон;  
г) засновник невідомий.

*Рекомендована література:*

1. Бакуліна О.С., Тернопільська В.І. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.
2. Історія та теорія соціальної політики України: Навч. посібн. / А.О. Ярошенко, Т. В. Семигіна, Н.В. Сухицька. За ред. А.О. Ярошенко. – К., НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. - 289 с.
3. Конституція України: Закон України №254/к96. Відомості Верховної Ради України від 28.06.1996. URL: zakon1.rada.gov.ua.

4. Лопушняк Г. С. Державна соціальна політика як передумова економічного розвитку України: монографія. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 372 с.
5. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
6. Національний інститут соціальних досліджень. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika>
7. Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави: Указ Президента України від 8 листоп. 2019 р. № 837/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/8372019-30389>.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL:
9. Соціальна політика : навч. посіб. / Л. Д. Климанська, В.Є. Савка, Н.М. Хома та ін.; за заг. ред. В. М. Пічі та Я. Б. Турчин. 2-ге вид. випр. і доповн. Львів : «Новий Світ-2000», 2020. 318 с.
10. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 39. С. 309-312.
11. World Social Protection Report 2017–19. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_604882.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_604882.pdf).

## Тема 5.2. Сутність і напрями здійснення соціального забезпечення (Тернопільська В.І.)

### План

1. Понятійно-категоріальний апарат. Співвідношення соціального захисту, соціального забезпечення та соціальної допомоги.
2. Система соціального захисту населення.
3. Види соціального забезпечення.
4. Соціальне обслуговування.

### 5.2.1. Теоретичний блок

#### Основні положення

Конституцією України гарантовано право громадян 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;
- ✓ у старості;
- ✓ в інших випадках, передбачених законом.

*Соціальний захист* є втіленням соціальної політики держави, його соціальною функцією, що виявляється у певному спрямуванні діяльності соціальної держави задля досягнення гідного рівня життя її населення в цілому та кожного індивіда зокрема.

*Соціальне забезпечення* є конкретним втіленням заходів соціального захисту в особливих випадках, за умови настання соціального ризику.

Аналізуючи зміст ст. 46 Конституції України [3], можна зробити висновок, що соціальний захист включає соціальне забезпечення, яке реалізується шляхом проведення загальнообов'язкового державного соціального страхування за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, а також шляхом створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

*Соціальне забезпечення* є системою суспільних відносин, що існують для створення достатніх умов життя і діяльності осіб, які з незалежних від них обставин втратили засоби до існування, завдяки мережі соціального страхування, бюджету та іншого фінансування.

*Соціальне забезпечення* розглядають також як складову частину соціального захисту населення країни, яка являє собою комплекс соціальних

виплат певним категоріям громадян, що здійснюються відповідно до чинного законодавства за рахунок коштів бюджету.

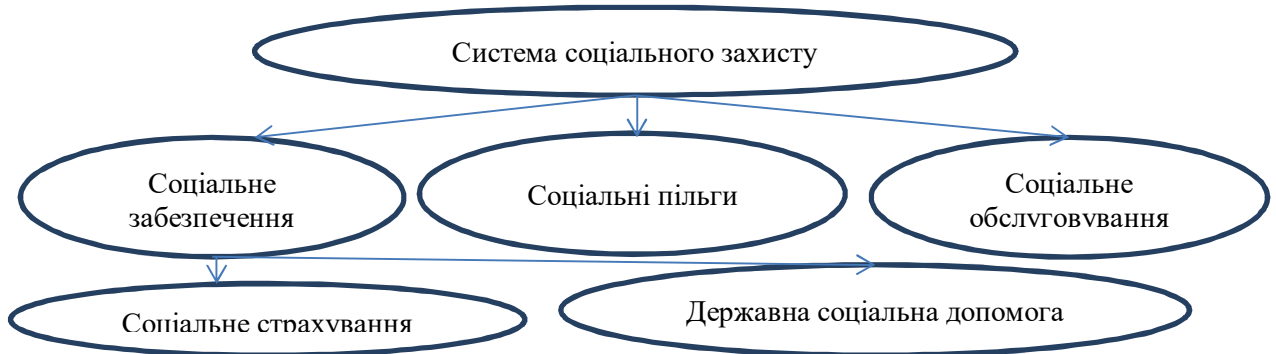


Рис. 5.5. Система соціального захисту населення України

Співвідношення між цими поняттями таке: соціальне забезпечення – це окрема складова системи соціального захисту населення, а матеріальна допомога – складова соціального забезпечення.



Рис. 5.6. Державні стандарти та гарантії в системі соціального захисту населення України





Рис. 5.7. Джерела фінансування соціального захисту населення України

Соціальне забезпечення виражається у певних грошових сумах або у формі матеріальних і побутово-культурних благ та послуг, що надаються окремим категоріям громадян.

Перелік видів забезпечення визначений Конституцією України [3]. Грошові суми виплачуються, як правило, у вигляді пенсій та допомог.

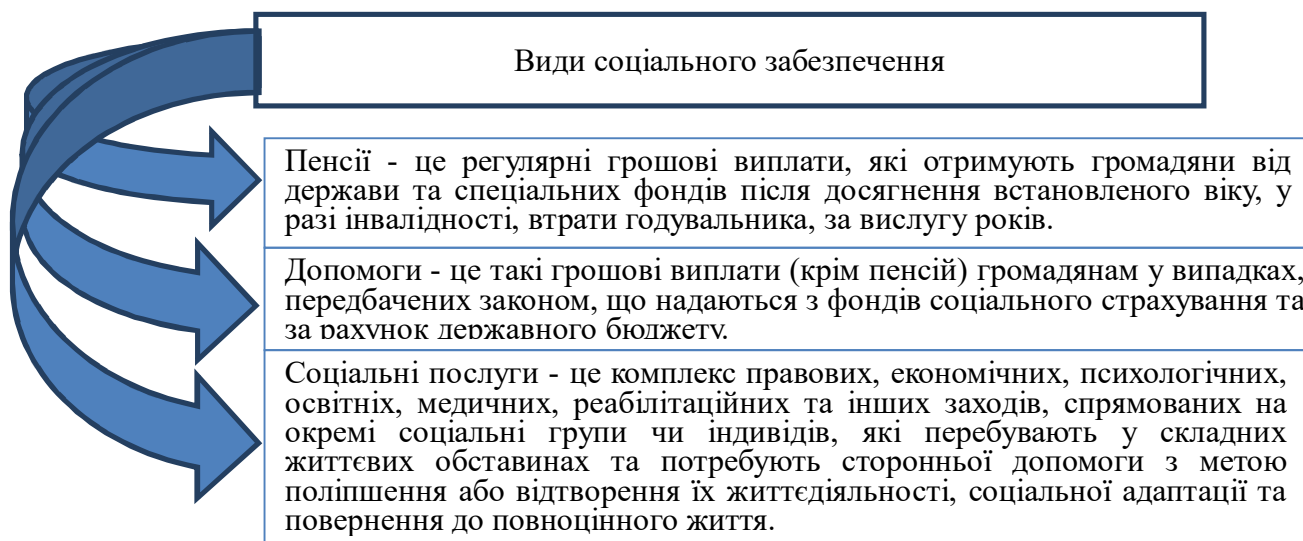


Рис. 5.8. Види соціального забезпечення населення України

*Соціальне обслуговування* - це система соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку і послуги, що надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності.

Соціальне обслуговування здійснюється шляхом надання *соціальних послуг*:

- ✓ за місцем проживання особи (вдома);
- ✓ у стаціонарних інтернатних установах та закладах;
- ✓ у реабілітаційних установах та закладах;
- ✓ в установах та закладах денного перебування;
- ✓ в установах та закладах тимчасового або постійного перебування;
- ✓ у територіальних центрах надання соціальних послуг;
- ✓ в інших закладах соціальної підтримки (догляду).

В Україні робота щодо соціального обслуговування здійснюється за двома ключовими *напрямами*:

- посилення матеріальної підтримки (пенсійне забезпечення, соціальні виплати, пільги, компенсації);
- розвиток і вдосконалення системи соціального обслуговування та соціальних послуг.

*Соціальні послуги* – комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем.

До категорій населення, які *мають право на безоплатні соціальні послуги*, згідно Закон України «Про соціальні послуги» [9] віднесено:

- ✓ громадян, які не здатні до самообслуговування у зв'язку з похилим віком, хворобою, інвалідністю і не мають рідних, які повинні забезпечити їм догляд і допомогу;
- ✓ громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах у зв'язку з безробіттям і зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, бездомністю, стихійним лихом, катастрофами, особами, яких визнано біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, якщо середньомісячний дохід цих осіб нижчий, ніж встановлений прожитковий мінімум;

✓ дітей та молодь, які знаходяться у складній життєвій ситуації у зв'язку з інвалідністю, хворобою, сирітством, безпритульністю, малозабезпеченістю, конфліктами і жорстким ставленням у сім'ї.

Основними *формами надання соціальних послуг* є матеріальна допомога та соціальне обслуговування.

*Матеріальна допомога* надається особам, що перебувають у складній життєвій ситуації, у вигляді грошової або натуральної допомоги (продуктів харчування, засобів санітарії і особистої гігієни, засобів догляду за дітьми, одягу, взуття та інших предметів першої необхідності, палива, а також технічних і допоміжних засобів реабілітації).

Перелік та порядок надання соціальних послуг за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування регулюються законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Усі види соціального забезпечення мають *спільну мету* - соціальний захист громадян у передбачених законом випадках.

Нововведення, з 1 січня 2020 року [2]:

- соціальні послуги – *власні повноваження* громад;
- запровадження *базових соціальних послуг*, які мають надаватися у громаді, максимально наближено до проживання людини, що їх потребує;
- демонополізація ринку* (встановлюються єдині вимоги до надавачів соціальних послуг усіх форм власності: державних, комунальних і недержавних);
- обов'язкове надання* соціальних послуг для окремих груп отримувачів послуг;
- ключова технологія соціальної роботи – *це ведення випадку*;
- створення реєстру (відкритого)* надавачів соціальних послуг, які відповідають критеріям;
- запровадження *нового класифікатора* соціальних послуг;
- встановлюються *нові підходи до оплати* соціальних послуг;
- послуги плануються та надаються *відповідно до визначених потреб* населення у соціальних послугах.

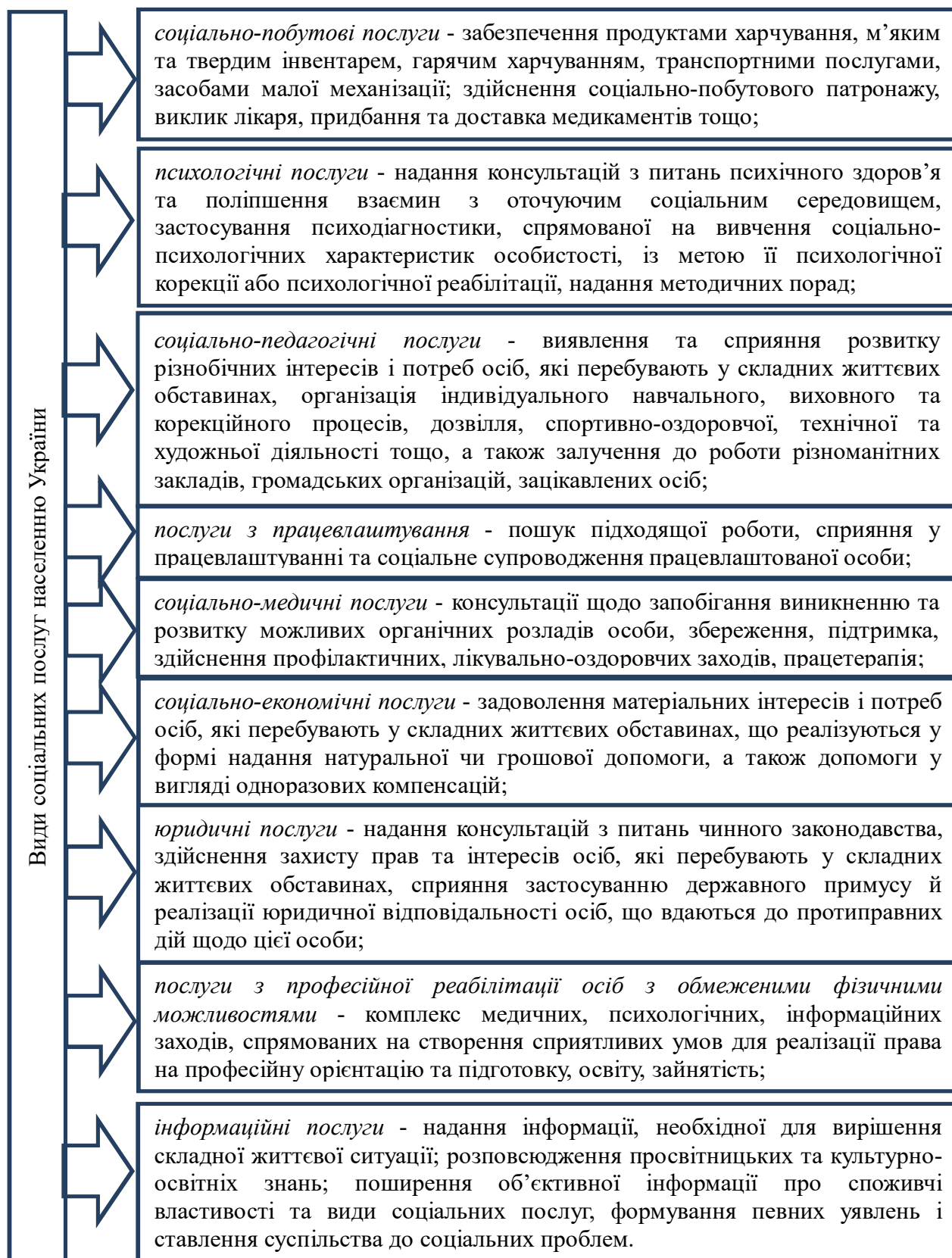


Рис. 5.9. Види соціальних послуг населенню України

Базові соціальні послуги [9]:

- 1) догляд вдома, денний догляд;
- 2) підтримане проживання;
- 3) соціальна адаптація;
- 4) соціальна інтеграція та реінтеграція;
- 5) надання притулку;
- 6) екстрене (кризове) втручання;
- 7) консультування;
- 8) соціальний супровід;
- 9) представництво інтересів;
- 10) посередництво (медіація);
- 11) соціальна профілактика;
- 12) натуральна допомога;
- 13) фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, порушення зору;
- 14) переклад жестовою мовою;
- 15) догляд та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних;
- 16) супровід під час інклюзивного навчання;
- 17) інформування.

Таблиця 5.1

Підходи до організації надання соціальних послуг вразливим групам населення [1]

	Підхід на просуванні благодійності	Підхід на задоволенні потреб	Підхід на забезпеченні прав людини
Орієнтований на ...	вкладення ресурсів для кінцевого результату	наявність ресурсів для досягнення результату	процес для досягнення результату
Концентрує увагу на	зростанні благодійності	задоволенні потреб	забезпеченні можливості реалізувати права
Визначає ...	моральні зобов'язання багатих перед бідними	як достатню підставу для висунення вимоги	індивідуальні та групові права як вимоги, що визначають законні моральні обов'язки відповідальних сторін
Розглядає людей ...	як потерпілих	як об'єкт на який спрямовуються заходи щодо розвитку	в контексті їх здатності вимагати дотримання своїх прав
Стверджує, що ..	людина заслуговують на допомогу	люди заслуговують на допомогу	люди мають право на допомогу

Побудова інтегрованої системи надання соціальних послуг на рівні ОТГ має бути заснована на таких цінностях [5]:

- безпека дитини передусім. Створення у громадах безпечних і комфортних умов для зростання дітей з урахуванням їх потреб. Дотримання підходу “дитина в безпечній сім’ї та безпечному середовищі;
- сім’я – найкраще середовище для розвитку дитини. Ідея збереження та зміцнення сім’ї як основного інституту успішної, позитивної соціалізації особистості дитини має стати найважливішою цінністю, котра консолідує громаду;
- батьківство – важливий обов’язок. Формування свідомої відповідальності батьків за виховання дітей завдяки знанням, умінням та батьківським навичкам, які формуються шляхом реалізації державної сімейної політики та системної роботи в громадах;
- поважна та гідна старість. Допомога літнім людям – це інвестиція, а не пожертва. Старість – це не минуле, а неоцінений життєвий досвід, який має практичну цінність;
- кожен житель громади – це ресурс. Створення умов для реалізації потенціалу людям з особливими потребами, дітям, молоді, громадянам похилого віку;
- самоорганізація мешканців громади для спільного вирішення локальних проблем;
- відповідальна громада. Це громада, яка усвідомлює свою відповідальність за негаразди та негідні чи неправомірні вчинки її членів, вживає заходів для їх мінімізації, перевиховання осіб, котрі їх вчинили.

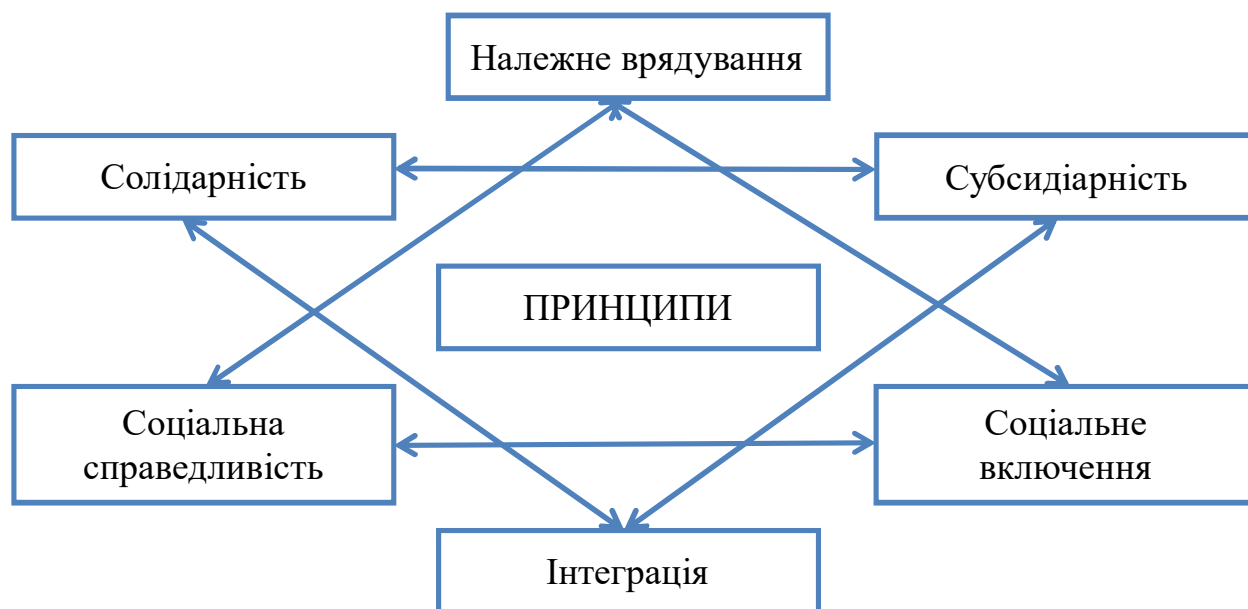


Рис. 5.10. Принципи формування інтегрованої системи надання соціальних послуг населенню України

## 5.2.2 Практичний блок

### Завдання до теми:

#### I. Дайте відповідь на запитання:

1. Розробіть довідник основних законодавчих, нормативно-правових актів відповідно до послуг та вразливих груп населення, які їх потребують (не менше 5 документів), створіть інформаційну таблицю.

2. Складіть 5 тестових завдань до кожного модуля, з них: 1 – у закритій формі (одноваріантне), 1 – у закритій формі (багатоваріантне), 1 – відкрите запитання (відповідь текстом), 1 – на відповідність, 1 – на встановлення порядку виконання дій (операцій, етапів, тощо).

3. Наведіть приклади ситуацій щодо порушення прав певних вразливих категорій людей, нерівності у суспільстві та визначте шляхи об'єднання громади у допомозі вразливим групам населення.

4. Обґрунтуйте роль груп самопомоги в організації соціальної роботи на рівні громади.

#### II. Розв'яжіть задачі:

№ 1. Підготуйте аналітичну довідку про роботу територіального центру соціального обслуговування Вашого регіону за півріччя поточного року.

№2. Підготуйте перелік документів, необхідних для прийняття рішення про надання соціальних послуг у ЦСП Вашого регіону (вид соціальної послуги оберіть самостійно). Заповніть будь-який із документів на Ваш вибір.

#### III. Тестовий блок:

1. Соціальний захист – це:

а) система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків ;

б) відносини щодо перерозподілу національного доходу з метою забезпечення встановлених соціальних стандартів життя для кожної людини в умовах дії соціальних ризиків;

в) обидві відповіді правильні.

2. Формами надання соціальних послуг є:

а) матеріальна допомога та соціальне обслуговування;

б) соціальне забезпечення та соціальний захист;

в) соціальне страхування та соціальне обслуговування;

г) матеріальна допомога та соціальний захист.

3. До видів соціальних послуг відносять:

а) пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у т.ч. шляхом організації громадських робіт для безробітних; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням;

б) професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах; профорієнтація;

в) правильна відповідь відсутня;

г) всі відповіді правильні.

4. Оберіть неправильне твердження:

а) соціальні послуги можуть надаватися як за плату, так і безоплатно;

б) соціальні послуги не надаються дітям та молоді;

в) суб'єкти, що надають соціальні послуги, на договірних засадах можуть залучати для виконання цієї роботи інші підприємства, установи, організації, фізичних осіб, зокрема волонтерів;

г) при одержанні соціальних послуг громадяни мають право на вибір установи та закладу, а також форми соціального обслуговування.

5. Складовими державних соціальних стандартів є ...

а) державні соціальні гарантії;

б) державні соціальні пільги;

в) соціальні норми.

#### *Рекомендована література:*

1. Бакуліна О.С., Тернопільська В.І. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.

2. Боброва А., Ломоносова Н. Коронавірус і соціальний захист: між реформою і кризою. URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-sotsialnyi-zakhyst-mizh-reformoiu-i-kryzoiu/>

3. Конституція України: Закон України №254/к96. Відомості Верховної Ради України від 28.06.1996. URL: [zakon1.rada.gov.ua](http://zakon1.rada.gov.ua).

4. Соціальне забезпечення: Ліга Закон. URL: <https://product.ligazakon.ua/socialne-zabezpechennya/>

5. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

6. Національний інститут соціальних досліджень. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika>

7. Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави: Указ Президента України від 8 листоп. 2019 р. № 837/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/8372019-30389>.



8. Про Єдину інформаційно-аналітичну систему управління соціальною підтримкою населення України (E-SOCIAL): Постанова Кабінету Міністрів України від 17 лип. 2019 р. № 676. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/676-2019-%D0%BF#n79>

9. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січ. 2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

10. Соціальна політика : навч. посіб. / Л. Д. Климанська, В.Є. Савка, Н.М. Хома та ін.; за заг. ред. В. М. Пічі та Я. Б. Турчин. 2-ге вид. випр. і доповн. Львів : «Новий Світ-2000», 2020. 318 с.

## Тема 5.3. Соціальні ризики як підстава виникнення в особи права на соціальне забезпечення (Тернопільська В.І.)

### План

1. Поняття, ознаки та види соціальних ризиків.
2. Трудовий/страховий стаж: поняття, значення, класифікація.
3. Непрацевдатність як соціальний ризик.
4. Інвалідність як соціальний ризик.
5. Нещасний випадок на виробництві як соціальний ризик.
6. Безробіття як соціальний ризик.
7. Втрата годувальника як соціальний ризик.

### 5.3.1. Теоретичний блок

#### Основні положення

Поняття «соціальний ризик» розглядається у літературі в широкому (як такий, що властивий суспільству) та вузькому (пов'язаний з основними умовами життєдіяльності людини) значенні.

За правом соціального забезпечення поняття соціального ризику базується: на вузькому розумінні цієї групи ризиків як власне соціальних, тобто таких, які об'єктивно порушують життєдіяльність особи та пов'язані з соціально-економічними чинниками в державі.

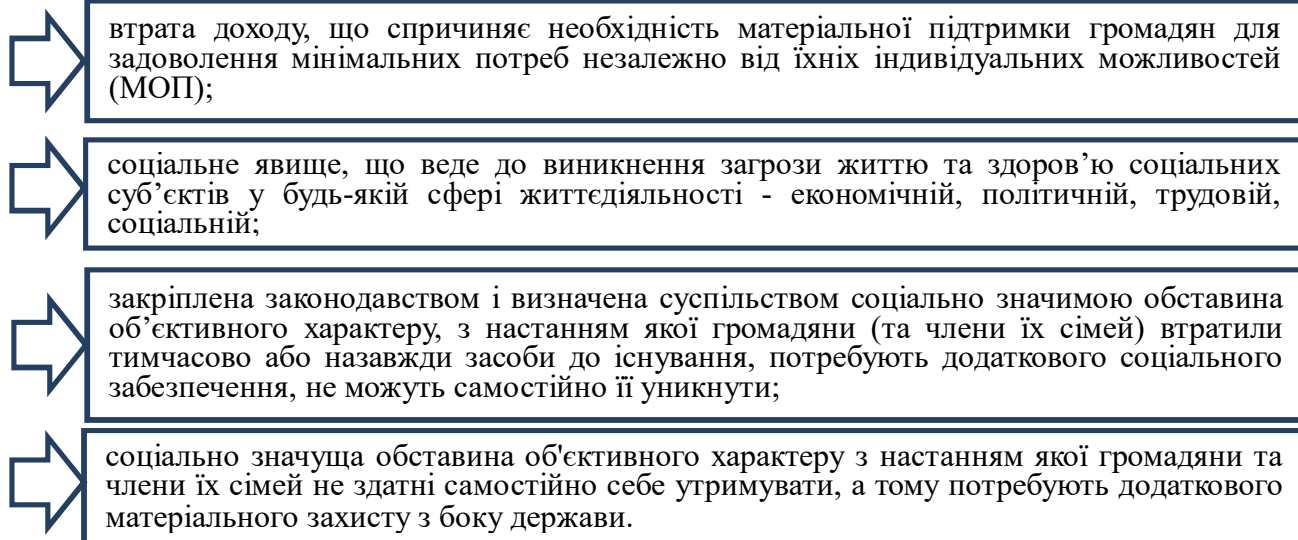


Рис. 5.11. Визначення поняття «соціальний ризик»

*Ознаки*, які відображають природу соціального ризику як інституту права соціального забезпечення:

- ✓ соціальні ризики являють собою зазвичай явища об'єктивного характеру;

✓ їх настання не залежить від волі особи та не є наслідком дій останньої;

✓ негативні наслідки соціальних ризиків не можуть бути усунуті особою самостійно через зовнішні чинники, а не з будь-яких суб'єктивних причин;

✓ наслідками настання соціальних ризиків є обмеження чи порушення життєдіяльності людини, що зумовлює її соціальну та матеріальну незахищеність;

✓ соціальні ризики потребують закріплення у законодавстві саме як обставини, внаслідок настання яких особа може потребувати допомоги держави чи суспільства;

✓ настання соціального ризику є потенційно можливим для кожної людини.

*Рівні локалізації загроз:*

- 1) під загрозу підпадає усе населення (країни, світу, регіону),
- 2) під загрозу підпадає окрема територія (країни, світу, регіону),
- 3) під загрозу підпадають соціально вразливі групи населення, тобто групи, які не мають можливостей або (і) ресурсів для протидії.

Отже, *соціальний захист населення* – це система управління соціальними ризиками з метою підтримки встановлених суспільством соціальних стандартів життя кожної людини. Її економічна сутність полягає в перерозподілі національного доходу для забезпечення відтворення людини в умовах дії соціальних ризиків.

З точки зору соціальних ризиків систему соціального захисту необхідно розглядати у двох площинах:

- як систему, яка функціонує з метою мінімізації наслідків ризиків і попередження виникнення нових соціальних ризиків;
- як систему, що продукує соціальні ризики.

Виходячи з цього, виділяють *соціальні ризики першого порядку (первинні)*, тобто ті ризики, на мінімізацію яких повинна впливати система соціального захисту і *соціальні ризики другого порядку (вторинні)*, тобто ті соціальні ризики, які виникають унаслідок недоліків у системі соціального захисту.

До соціальних ризиків першого порядку можна віднести безробіття, втрата годувальника, інвалідність, старість тощо).

Первинні ризики виникають незалежно від системи соціального захисту і стають причиною потрапляння певної особи до неї.

Поява вторинних соціальних ризиків означає не виконання системою соціального захисту своїх безпосередніх функцій (особа яка зазнала впливу негативних наслідків соціального ризику не змогла нейтралізувати чи частково пом'якшити ці наслідки). У такий спосіб вторинні соціальні ризики є ризиками «власне системи соціального захисту» (рис. 5.12).

Вторинні соціальні ризики:



Рис. 5.12. Вторинні соціальні ризики

Є. Манчульська пропонує розподіл соціальних ризиків на демографічні, соціальні, економічні, фізіологічні (рис. 5.13).

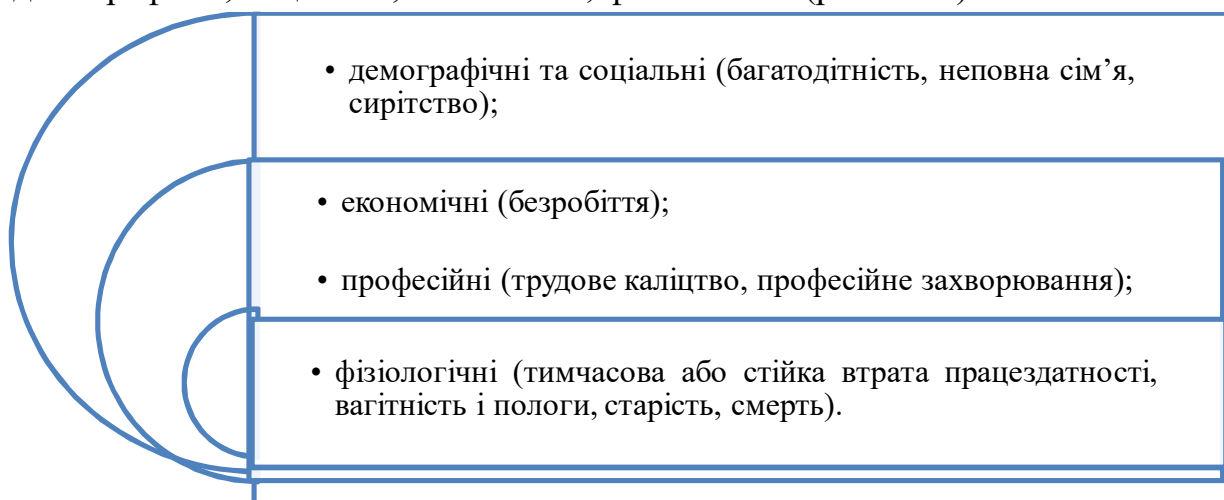


Рис. 5.13. Класифікація соціальних ризиків (за Є. Манчульською)

Залежно від ступеня типовості та причин виникнення, соціальні ризики поділяються на загальнолюдські (загальносоціальні), професійні та державно-політичні (рис. 5.14).

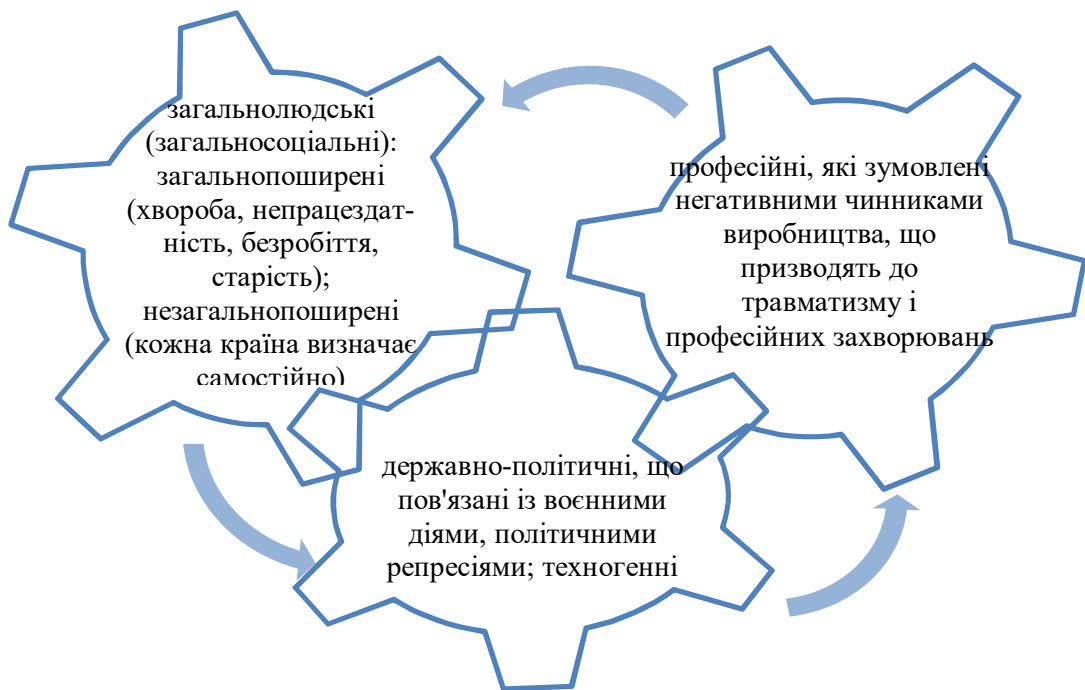


Рис. 5.14. Класифікація соціальних ризиків (за Н. Болотіною)

Відповідно до організаційно-правових форм соціального забезпечення *соціальні ризики* поділяють на:

- ❑ страхові, які забезпечуються в межах системи соціального (державного та недержавного) страхування;
- ❑ не страхові ті, які забезпечуються за програмою соціальної державної підтримки.

*Страховий ризик* – обставини, внаслідок яких громадяни та/або члени їх сімей можуть втратити тимчасово або назавжди засоби до існування і потребують матеріальної підтримки або соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

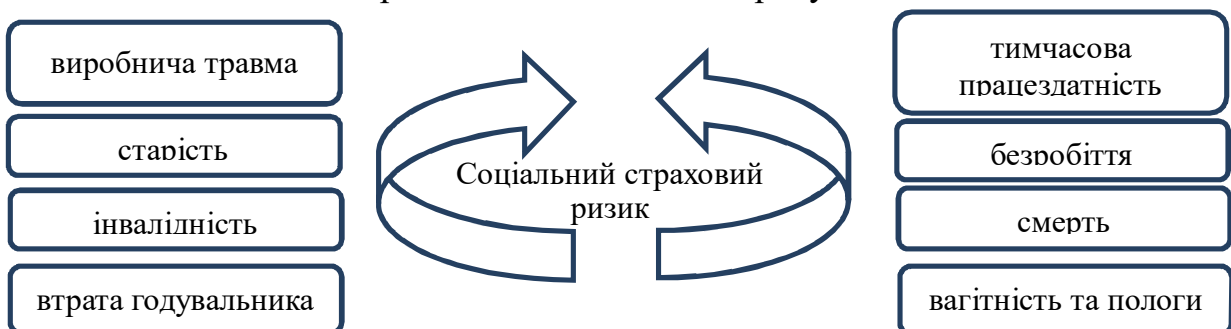


Рис. 5.15. Причини настання соціального страхового ризику

Пенсійне та соціальне законодавство України, а також пов'язані з ним нормативно-правові акти, містять кілька різновидів стажу роботи, зокрема, числі трудовий, страховий, спеціальний, пільговий (рис. 5.16).

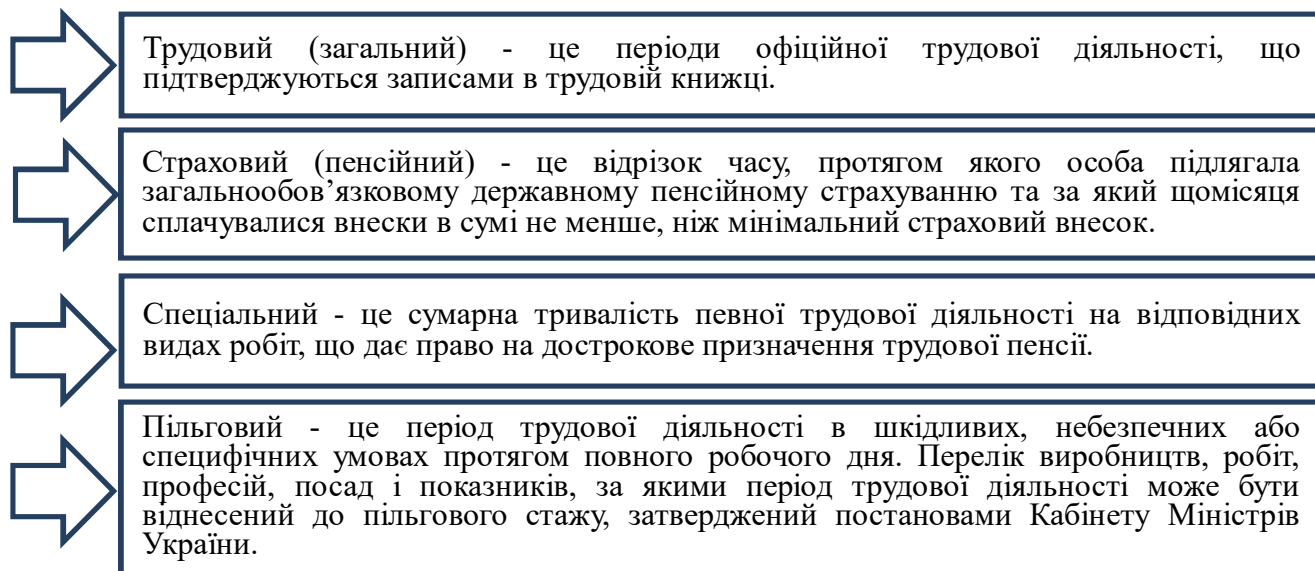


Рис. 5.16. Різновиди стажу роботи

З введенням страхового стажу (01.01.2004 року) стало не важливо, скільки людина фактично працювала - значення має протягом якого періоду і скільки сплачував роботодавець за неї до Пенсійного фонду.

Трудовий стаж, отриманий до січня 2004 р., автоматично прирівнюється до страхового стажу. Після зазначеної дати для розрахунку пенсії має значення період сплати страхових внесків.

З жовтня 2019 р. в Україні підвищили трудовий стаж. Тепер, щоб вийти на заслужений відпочинок, потрібно відпрацювати не менше 26 років. Тим, кому не вистачає стажу - будуть платити мінімум.

Підвищувати стаж будуть щорічно, поки він не складе 35 років. Це не стосується тих, хто працював у шкідливих умовах.

Станом на 2018 рік піти на пенсію громадяни України можуть в 60, 63 або 65 років залежно від накопиченого за роки трудової діяльності страхового стажу.

*Непрацездатність* – це такий соціально-фізіологічний стан людини, що зумовлений втратою чи зменшенням природних функцій організму або зниження професійної кваліфікації та неможливістю здійснення трудової діяльності відповідно до соціально значущих вимог.

Аналіз правових норм дозволяє дійти висновку, що втрата працездатності може бути постійна і тимчасова. Постійна втрата працездатності – це повна або часткова втрата здатності до загальної чи професійної праці. Повна втрата працездатності означає непрацездатність особи.

Непрацездатність – це стан здоров'я (функцій організму) людини обумовлений захворюванням, травмою тощо, який унеможливує виконання роботи визначеного обсягу, професії без шкоди для здоров'я.

Непрацездатність може бути наслідком різних за природою юридичних фактів (рис. 5.17).

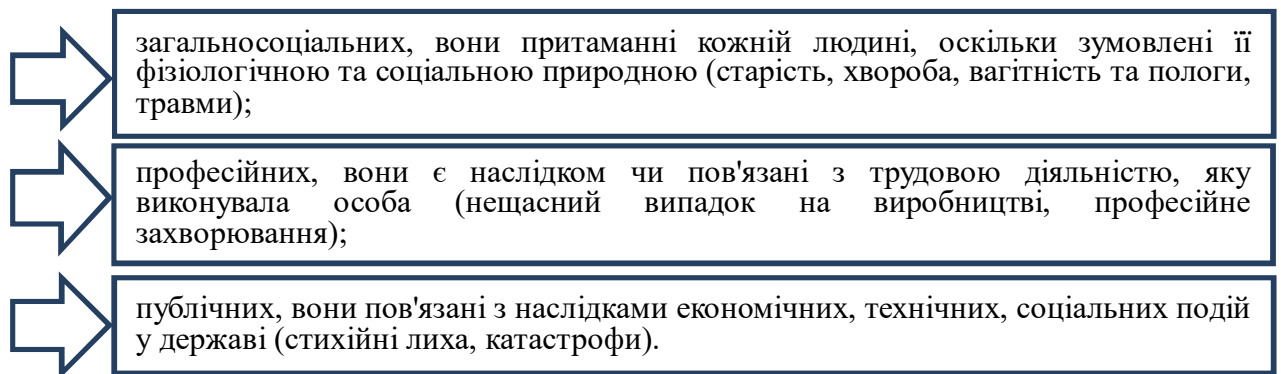


Рис. 5.17. Юридичні факти непрацездатності особи

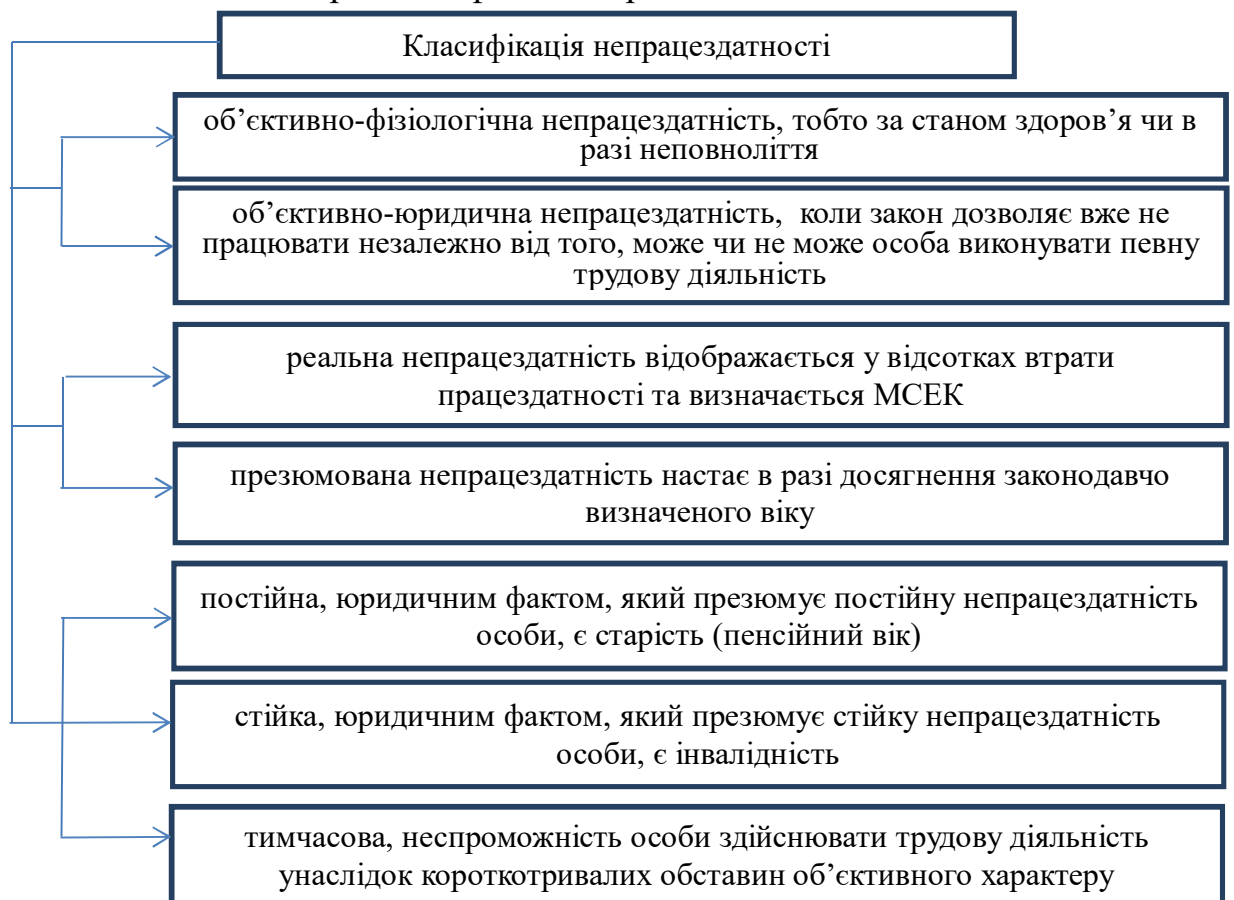


Рис. 5.18. Класифікація непрацездатності особи

Повна втрата працездатності визначається як настання пенсійного віку. Пенсійний вік можна диференціювати на:

- ✓ загальний, за досягненням якого (згідно Закону України “Про загальнообов’язкове пенсійне страхування” становить 60 років) будь-яка особа може звернутися за призначенням їй пенсії за віком;
- ✓ спеціальний, встановлюється окремими законами для призначення пенсії з більш раннього віку у зв’язку з виконанням особою певного виду робіт або за станом здоров’я.

*Інвалідність* – це соціальна недостатність внаслідок обмеження життєдіяльності людини, яка викликана порушенням здоров’я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності соціального захисту і допомоги.

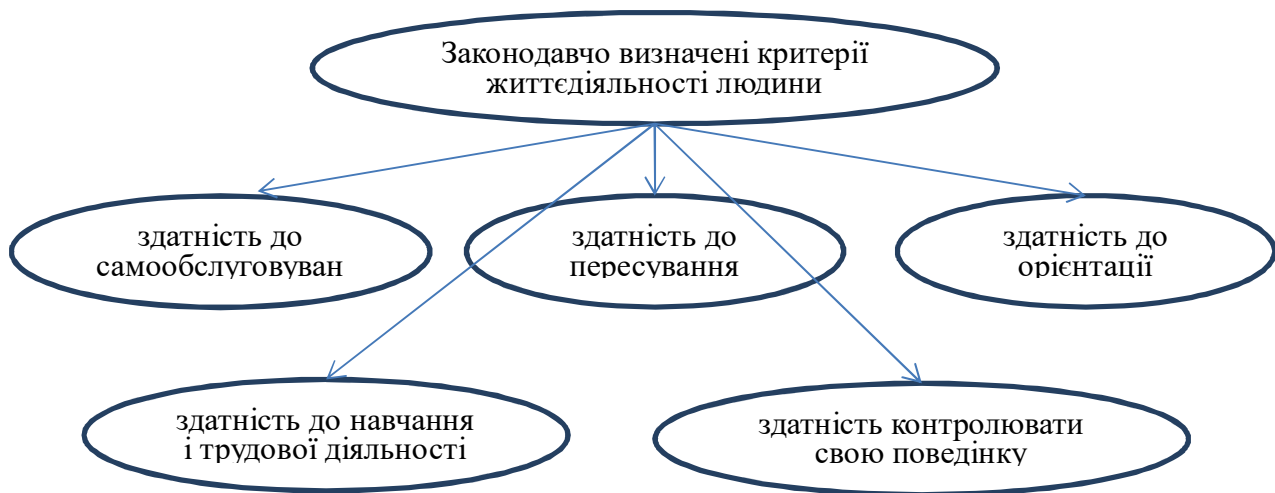


Рис. 5.19. Критерії життєдіяльності людини

Інвалідність у повнолітніх осіб визначається шляхом експертного обстеження МСЕК

Датою встановлення інвалідності є день коли до МСЕК надійшли документи необхідні для освідування хворого. Інвалідність встановлюється до першого числа місяця наступного за місяцем, на який призначено чергове переосвідування хворого. Переодичне освідування проводиться через 1-3 роки.

Законодавством передбачено три випадки за яких інвалідність встановлюється без зазначення терміну переосвідування:

- ✓ особам, які досягли пенсійного віку;
- ✓ інвалідам, яким строк переосвідування настає після досягнення пенсійного віку;



✓ при анатомічних дефектах і прирівняних до них станах, стійких незворотних змінах та порушеннях функцій органів і організму, за неможливості відновлення соціальної адаптації. Залежно від ступеня втрати здоров'я призначають I (IA, IB); II; III групи інвалідності (рис. 5.20).

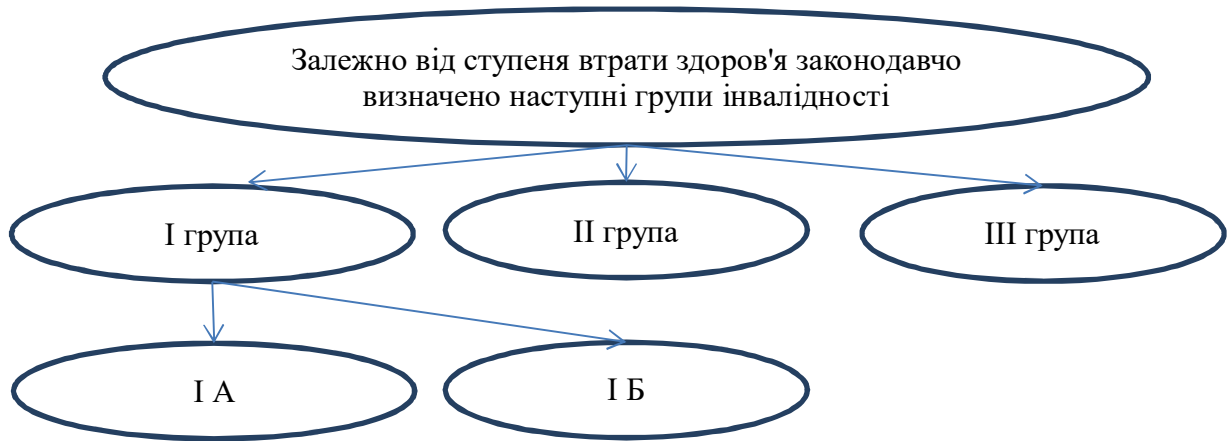


Рис. 5.20. Групи інвалідності

Причинами інвалідності, які обумовлюють вид соціального забезпечення, умови та порядок його надання є:

- ✓ нещасний випадок на виробництві (трудова каліцтво);
- ✓ професійне захворювання;
- ✓ захворювання та травми пов'язані з аварією на ЧАЕС;
- ✓ загальне захворювання пов'язане з виробництвом, інвалідність з дитинства.

Види інвалідності залежно від причин настання (рис. 5.21).

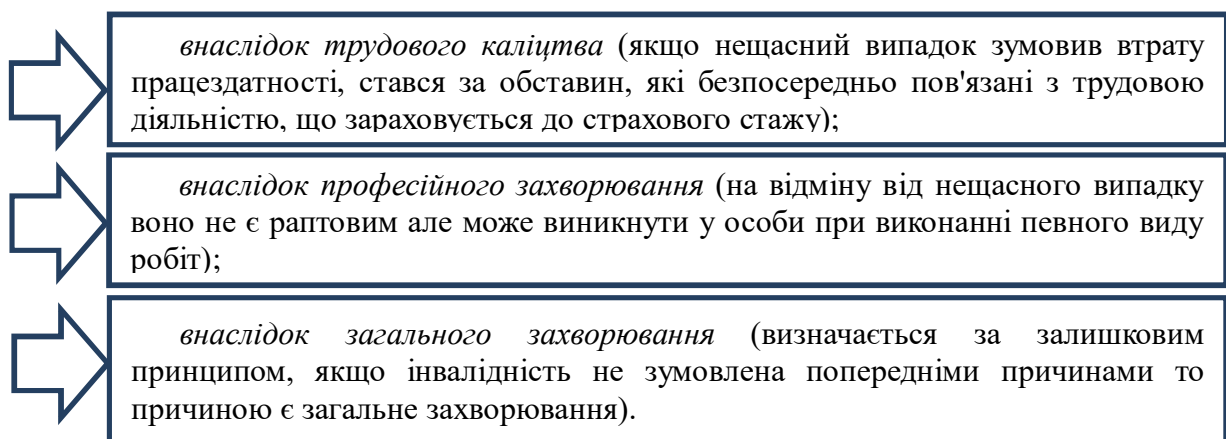


Рис. 5.21. Види інвалідності

*Нещасний випадок* – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися в

процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Нещасний випадок вважається таким, що настав внаслідок трудового каліцтва (рис. 5.22).

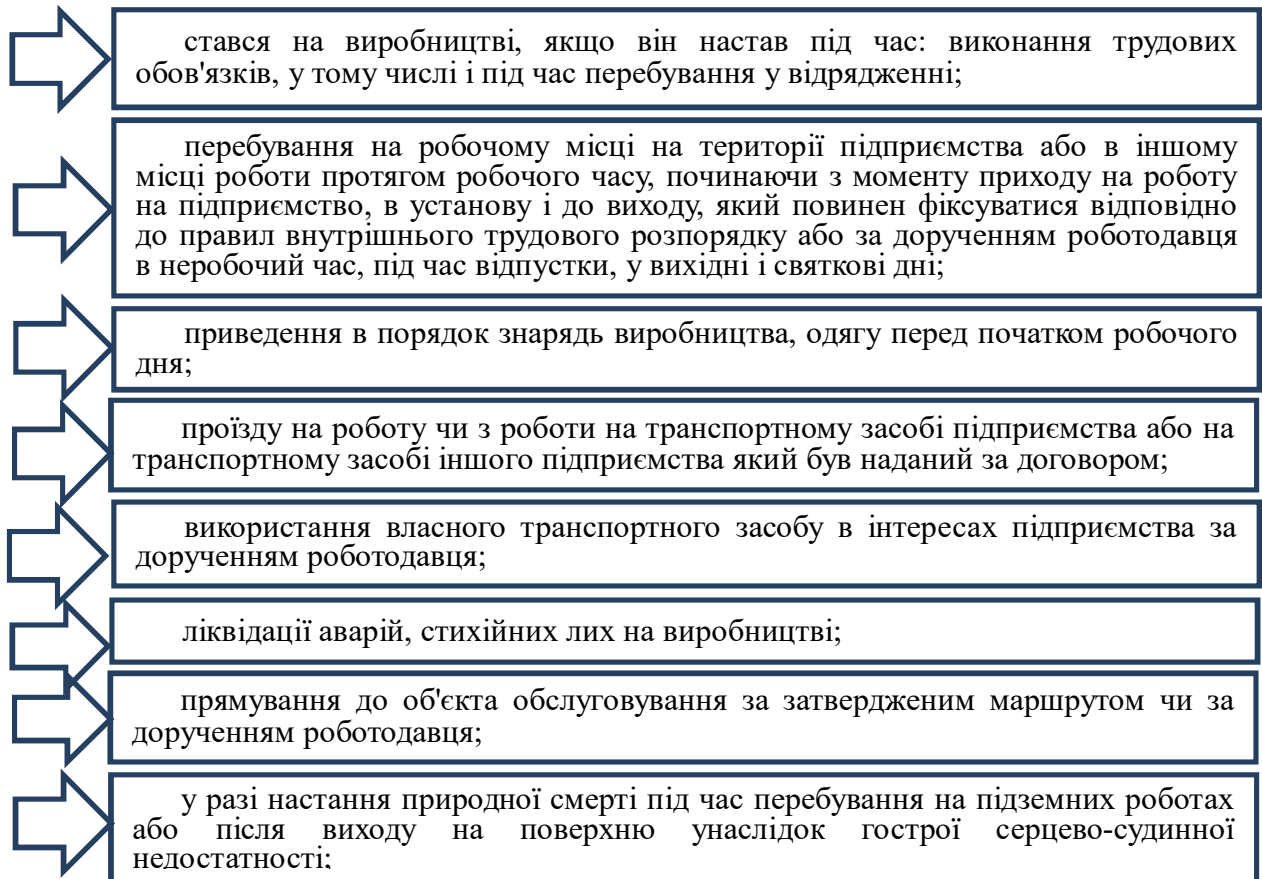


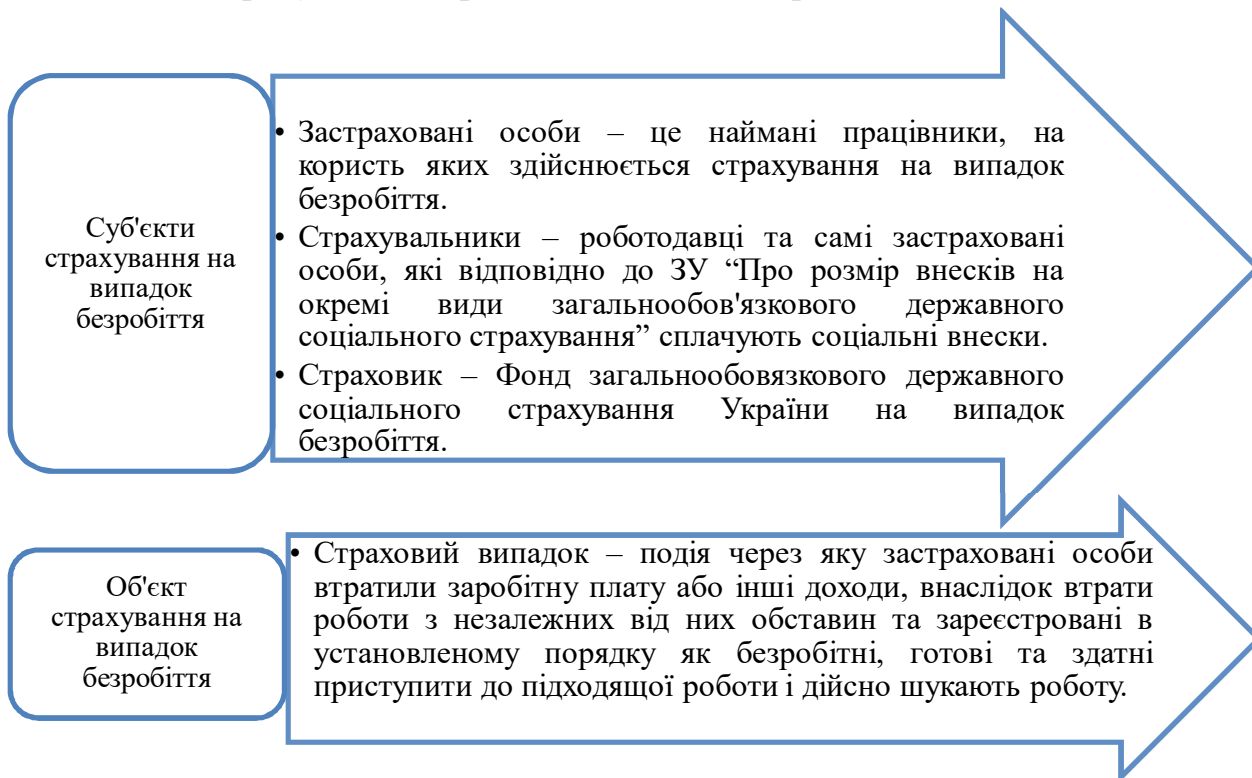
Рис. 5.22. Класифікація нещасного випадку, який стався на роботі

*Безробіття* як соціальний ризик характеризується загрозою відсутності заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, а також економічними, організаційними й психологічними труднощами під час наступного пошуку безробітним підходящої роботи.

*Безробітний* – це особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

*Зареєстрований безробітний* – це особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи.

*Соціальне страхування на випадок безробіття* – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття і незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття.



Виплати допомоги по безробіттю припиняються у таких випадках:

- поновлення безробітного на роботі за рішенням суду;
- вступ до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- отримання права на пенсію відповідно до законодавства України.

*Під втратою годувальника* розуміють його смерть або безвісну відсутність.

*Непрацездатними членами сім'ї* померлого годувальника вважаються:

1. Діти, які не досягли 16 років (дитина, яка народилася протягом не більше 10 місяців після смерті годувальника), діти з 16 до 18 років, які не працюють або старші за цей вік але через вади фізичного чи розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, курсантами, слухачами – денної форми навчання до закінчення навчання але не більше як до досягнення ними 23 років.

2. Жінки, чоловіки пенсійного віку.

3. Інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності.

4. Неповнолітні діти на утриманні яких померлий виплачував чи був зобов'язаний виплачувати аліменти.

5. Непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого але мають на це право

6. Один з подружжя або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків померлого, які не досягли 8-річного віку .

Факт смерті підтверджується свідоцтвом або встановлюється судом. Оголошення померлим в судовому порядку проводиться, якщо в місці постійного проживання не має відомостей про перебування особи протягом 3 років, а якщо він пропав безвісті за обставин, що загрожують смертю або дають підстави припускати загибель від певного нещасного випадку – протягом місяців.

### **5.3.2 Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Як співвідносяться поняття «трудоий стаж» та «страховий стаж»?
2. Чи передбачено чинним законодавством пільгове обчислення стажу?
3. Як підтверджується стаж осіб, які працювали за трудовим договором у роботодавця – фізичної особи?

4. Наведіть приклади фактичних страхових ризиків, що породжують соціально-забезпечувальні правовідносини.

5. Складіть таблицю «Класифікація соціальних ризиків».

*II. Розв'яжіть задачі:*

№ 1. У зв'язку зі скороченням 25 вересня 2019 року з роботи було звільнено трьох осіб Іванова, Петрова, Сидорова, що мають страховий стаж 3, 7 і 12 років відповідно. їх загальна заробітна плата протягом березня-серпня 2019 року становить: Іванова 7150 грн, Ковальова - 10190 грн, Супруненко 9230 грн. Визначте розмір допомоги по безробіттю.

№ 2. Застрахована особа була відсутня на роботі через тимчасову непрацездатність з 9 по 23 вересня 2019 року. Її заробітна плата складала: в березні - 9540 грн, в квітні - 9800 грн, в травні - 9870 грн, в червні - 9820 грн, в липні - 9820 грн, в серпні - 9870 грн. Стаж роботи становить 7 років. Розрахувати розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, сплаченої за рахунок роботодавця та Фонду соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань

### *III. Тестовий блок:*

1. Соціальні ризики, які виникають унаслідок недоліків у системі соціального захисту називаються ...

- а) первинні;
- б) правові;
- в) вторинні;
- г) організаційні;
- д) ресурсні.

2. Безробіття, яке є наслідком змін у структурі споживчого попиту і в технологіях, що, у свою чергу, змінюють структуру загального попиту на робочу силу називається ...

- а) фрикційне безробіття;
- б) структурне безробіття;
- в) циклічне безробіття.

3. Соціальні ризики, пов'язані із застарілістю або відсутністю необхідного обладнання для надання відповідних соціальних послуг називаються ...

- а) первинні;
- б) правові;
- в) вторинні;
- г) організаційні;
- д) ресурсні.

4. Відрізок часу, протягом якого особа підлягала загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачувалися внески в сумі не менше, ніж мінімальний страховий внесок називається ...

- а) загальний стаж;
- б) страховий стаж;
- в) спеціальний стаж;
- г) пільговий стаж.

5. Причинами інвалідності, які обумовлюють вид соціального забезпечення, умови та порядок його надання є: нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання, загальне захворювання пов'язане з виробництвом?

- а) так;
- б) ні.

*Рекомендована література:*

1. Бакуліна О.С., Тернопільська В.І. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.

2. Білик О.І. Вплив пандемії на зміну системи управління соціальними ризиками. *Економіка, управління та адміністрування*. 2020. №4 (94). С. 117-122.

3. Боброва А., Ломоносова Н. Коронавірус і соціальний захист: між реформою і кризою. URL: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-sotsialnyi-zakhyst-mizh-reformoiu-i-kryzoiu/>

4. Конституція України: Закон України №254/к96. Відомості Верховної Ради України від 28.06.1996. URL: [zakon1.rada.gov.ua](http://zakon1.rada.gov.ua).

5. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

6. Надрага В.І., Чвертко Л.А. Моніторинг соціальних ризиків як складова оцінки ефективності соціальної політики. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 9 (184). С. 3–8. 10.

7. Національний інститут соціальних досліджень. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika>

8. Пелішенко І.І. Ризик як провідна характеристика сучасного суспільства. *Сучасне суспільство*. 2020. Вип. 1 (20). С. 154–164.

9. Письменна Т.В. Теоретико-прикладні основи управління соціальними ризиками. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2020. т. 31 (70). № 6. С. 188-193.

10. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T991105>.

8. Соціальна і гуманітарна політика: підручник / В.П. Трощинський, В.А. Скуратівський, М.В. Кравченко та ін.; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського. Київ: Вид-во НАДУ, 2016. 792 с.

## Тема 5.4. Система соціального страхування як вид соціального забезпечення (Тернопільська В.І.)

### План

1. Сутність, роль соціального страхування та його державне регулювання.
2. Соціальне страхування на випадок безробіття.
3. Соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.
4. Соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинило втрату працездатності.
5. Загальнообов'язкове пенсійне страхування.
6. Недержавне пенсійне страхування.

### 5.4.1. Теоретичний блок

#### Основні положення

*Соціальне страхування* – це один з основних інститутів соціальної політики в умовах ринкової економіки, покликаний забезпечити реалізацію конституційного права громадян на матеріальне забезпечення в певних випадках.

*Загальнообов'язкове державне соціальне страхування* – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом (рис. 5.23).

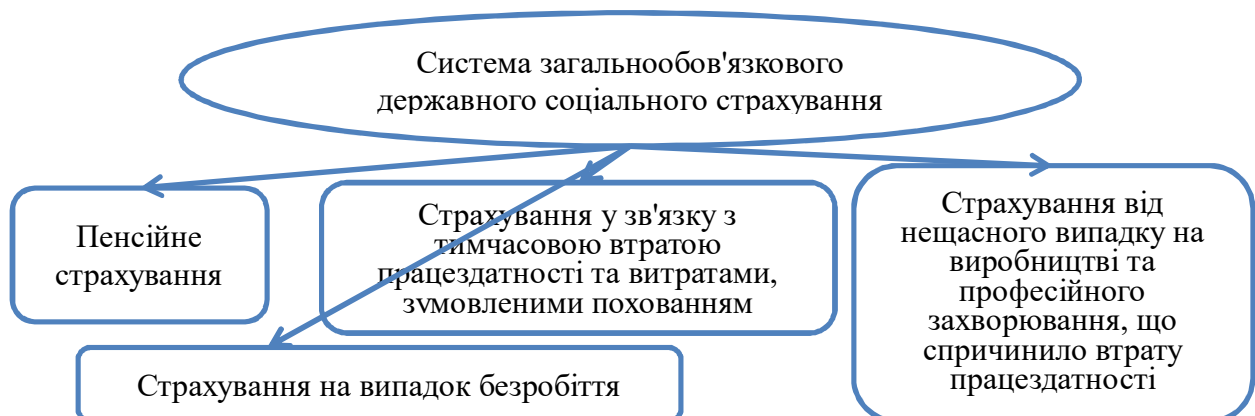


Рис. 5.23. Складові елементи системи соціального страхування

*Загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню підлягають:*

➤ особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту): на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від їх форм власності та господарювання; фізичні особи;

➤ особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

Особливості державного регулювання соціального страхування представлено на рис. 5.24.

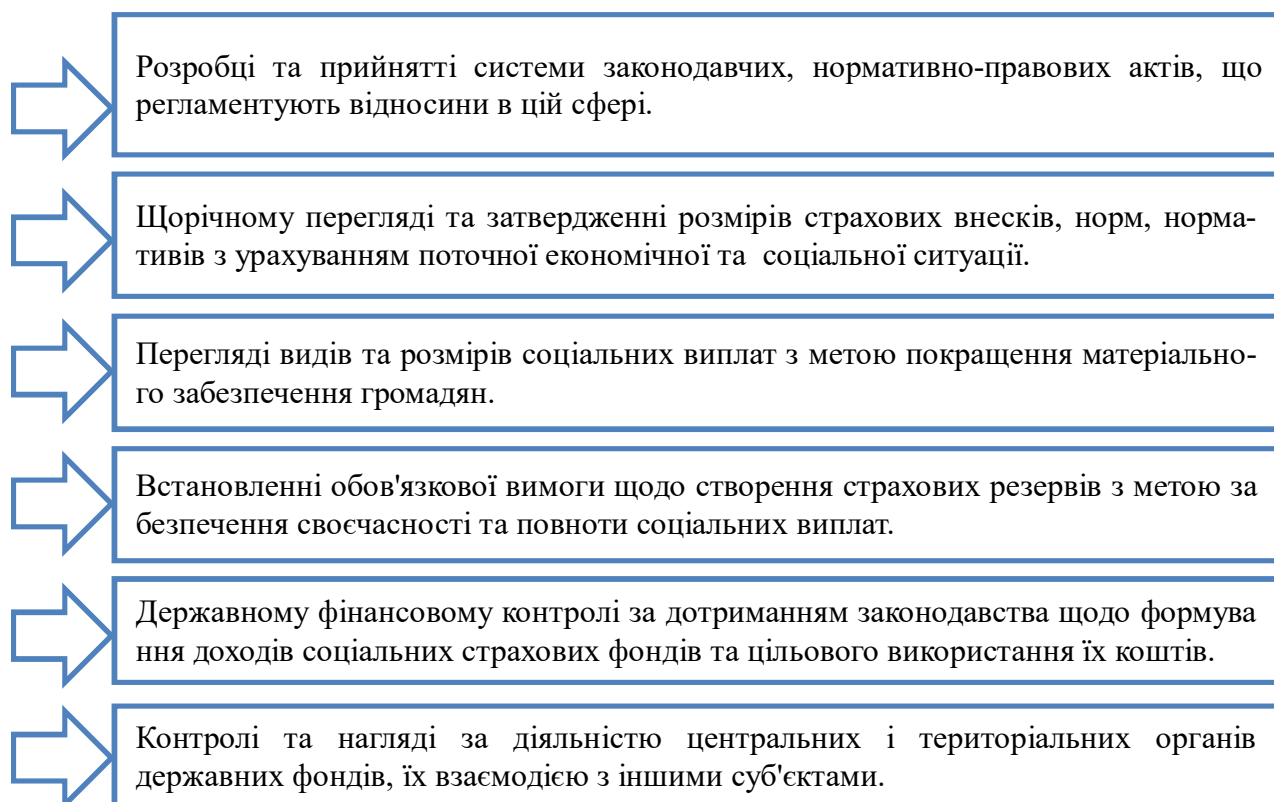


Рис. 5.24. Особливості державного регулювання соціального страхування

*Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття* – система прав, обов'язків і гарантій яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

З 1 січня 2001 р. почав функціонувати Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.



Джерелами формування коштів ФСС ВБ є:

- ✓ страхові внески страхувальників – роботодавців, застрахованих осіб;
- ✓ асигнування державного бюджету України;
- ✓ суми фінансових санкцій застосованих до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів ФСС ВБ, а також суми адміністративних штрафів, накладених на посадових осіб та громадян за такі порушення.

Функціонують такі види матеріального забезпечення: допомога з безробіття; допомога з часткового безробіття; допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації; допомога на поховання (рис. 5.25).

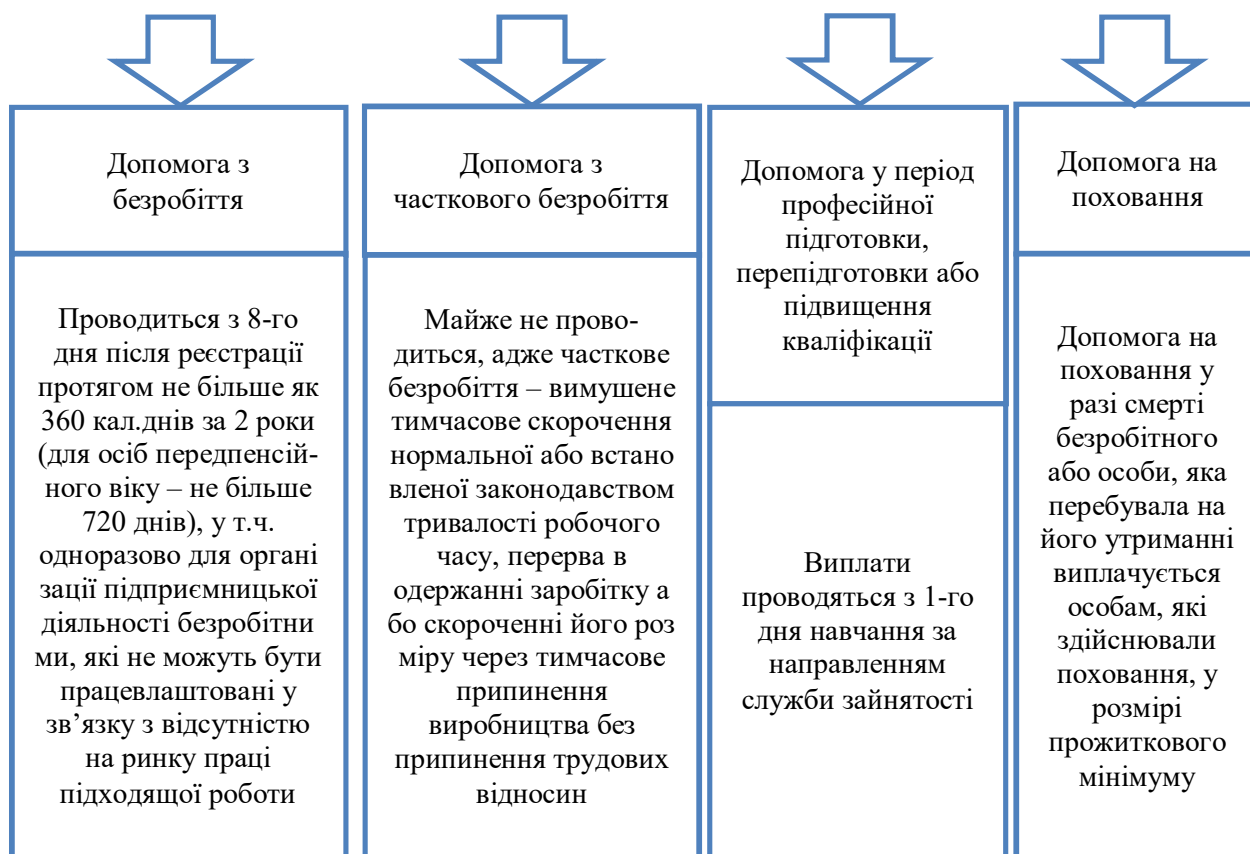


Рис. 5.25. Види матеріального забезпечення населення України

Види соціальних послуг представлено на рис. 5.26.

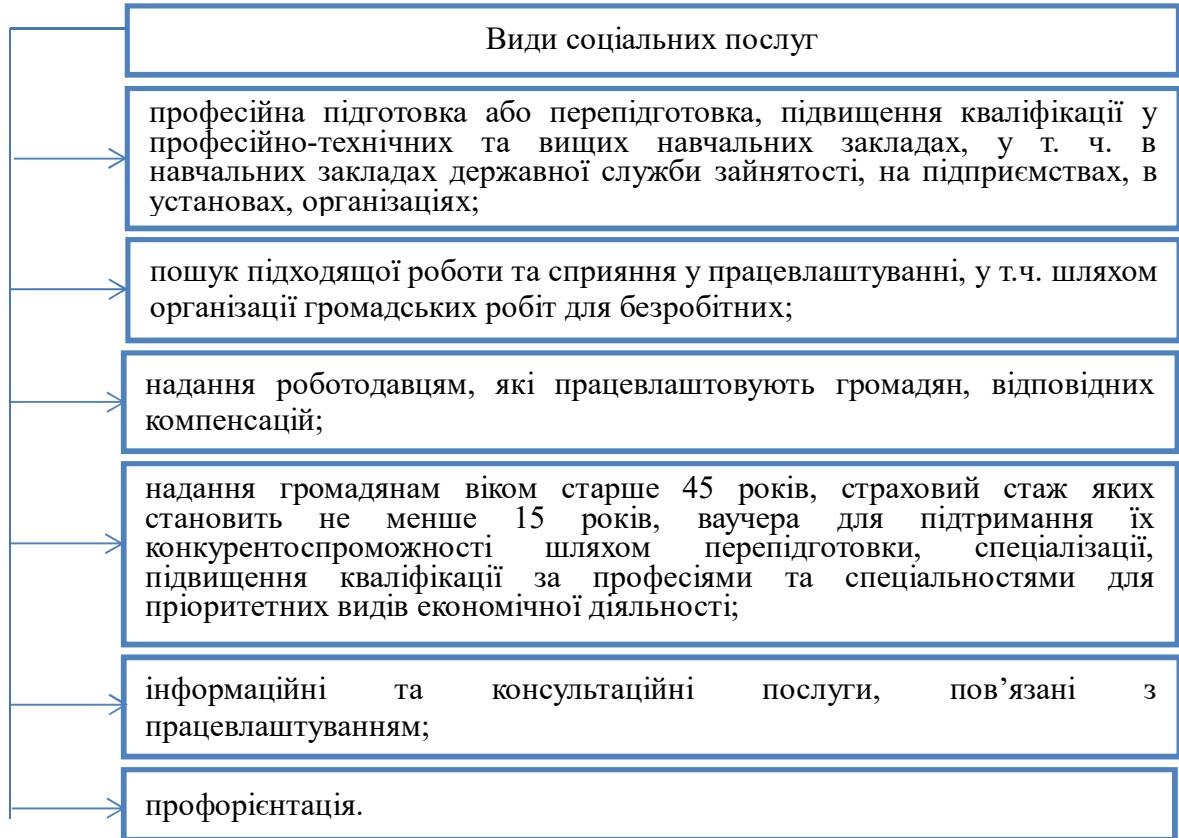


Рис. 5.26. Види соціальних послуг

Умови, порядок виплати допомоги по безробіттю наведено на рис. 5.27.



Рис. 5.27. Умови та порядок виплати населенню допомоги по безробіттю

Умови припинення виплати населенню допомоги по безробіттю наведено на рис. 5.28.



Рис. 5.28. Умови припинення виплати населенню допомоги по безробіттю

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності передбачає матеріальне забезпечення громадян у зв'язку з втратою заробітної плати (доходу) внаслідок тимчасової втрати працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї), вагітності та пологів, часткову компенсацію витрат, пов'язаних із смертю застрахованої особи або членів її сім'ї за рахунок бюджету Фонду соціального страхування України, що формується шляхом сплати страхових внесків роботодавцем, громадянами, а також за рахунок інших джерел.

До 2015 р. регулювалося ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням», з 2015 р. регулюється ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають:

✓ застраховані громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні;

✓ громадяни України, які працюють за межами території України і не застраховані в системі соціального страхування країни, в якій вони перебувають, за умови сплати страхових внесків до Фонду;

✓ особи, які забезпечують себе роботою самостійно, за умови сплати страхових внесків до Фонду;

✓ застраховані особи, які протягом дванадцяти місяців перед настанням страхового випадку за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців.

*Види* матеріального забезпечення та соціальних послуг зі страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності:

- допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною);

- допомога по вагітності та пологах;

- оплата лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань та травм;

- допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві).

Умови та порядок виплат допомоги по втраті працездатності наведено на рис. 5.29.



Рис. 5.29. Умови та порядок виплат допомоги у зв'язку з втратою працездатності

*Допомога по тимчасовій непрацездатності не надається:*

- ✓ за час перебування під арештом і за час проведення судово-медичної експертизи;
- ✓ у разі одержання застрахованою особою травм або її захворювання при вчиненні нею злочину;
- ✓ у разі тимчасової непрацездатності у зв'язку із захворюванням або травмою, що сталися внаслідок алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння або дій, пов'язаних з таким сп'янінням;
- ✓ у разі навмисного заподіяння шкоди своєму здоров'ю з метою ухилення від роботи чи інших обов'язків або симуляції хвороби;
- ✓ за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати, творчій відпустці, додатковій відпустці у зв'язку з навчанням;
- ✓ за час примусового лікування, призначеного за постановою суду.

Страховання від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

До 2011 р. регулювалося ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», з 2015 р. регулюється ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

*Нещасний випадок* – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

*Професійне захворювання* – захворювання, яке виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлено виключно або переважно тривалим впливом шкідливих речовин, певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

*Страхованню від нещасного випадку* підлягають:

- ✓ особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);
- ✓ учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування) виконання робіт на підприємствах;

✓ особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

У структурі пенсійного забезпечення України виділяють три рівні (рис. 5.30).



Рис. 5.30 Рівні структури пенсійного забезпечення України

Суб'єктами солідарної системи пенсійного забезпечення виступають: страхувальник; застраховані особи, а в окремих випадках, члени їхніх сімей та інші особи; Пенсійний фонд; уповноважений банк; підприємства, установи, організації, що здійснюють виплату і доставку пенсій.

Суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення виступають: особи, від імені та на користь яких здійснюється накопичення та інвестування коштів; інші суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення можуть бути визначені законами України; зберігач; Накопичувальний фонд; недержавні пенсійні фонди; підприємства, установи, організації та фізичні особи, що здійснюють перерахування внесків; юридичні особи, які здійснюють адміністративне управління Накопичувальним фондом і недержавними пенсійними фондами; страхові організації.

Страховальники системи пенсійного забезпечення зображено на рис. 5.31.

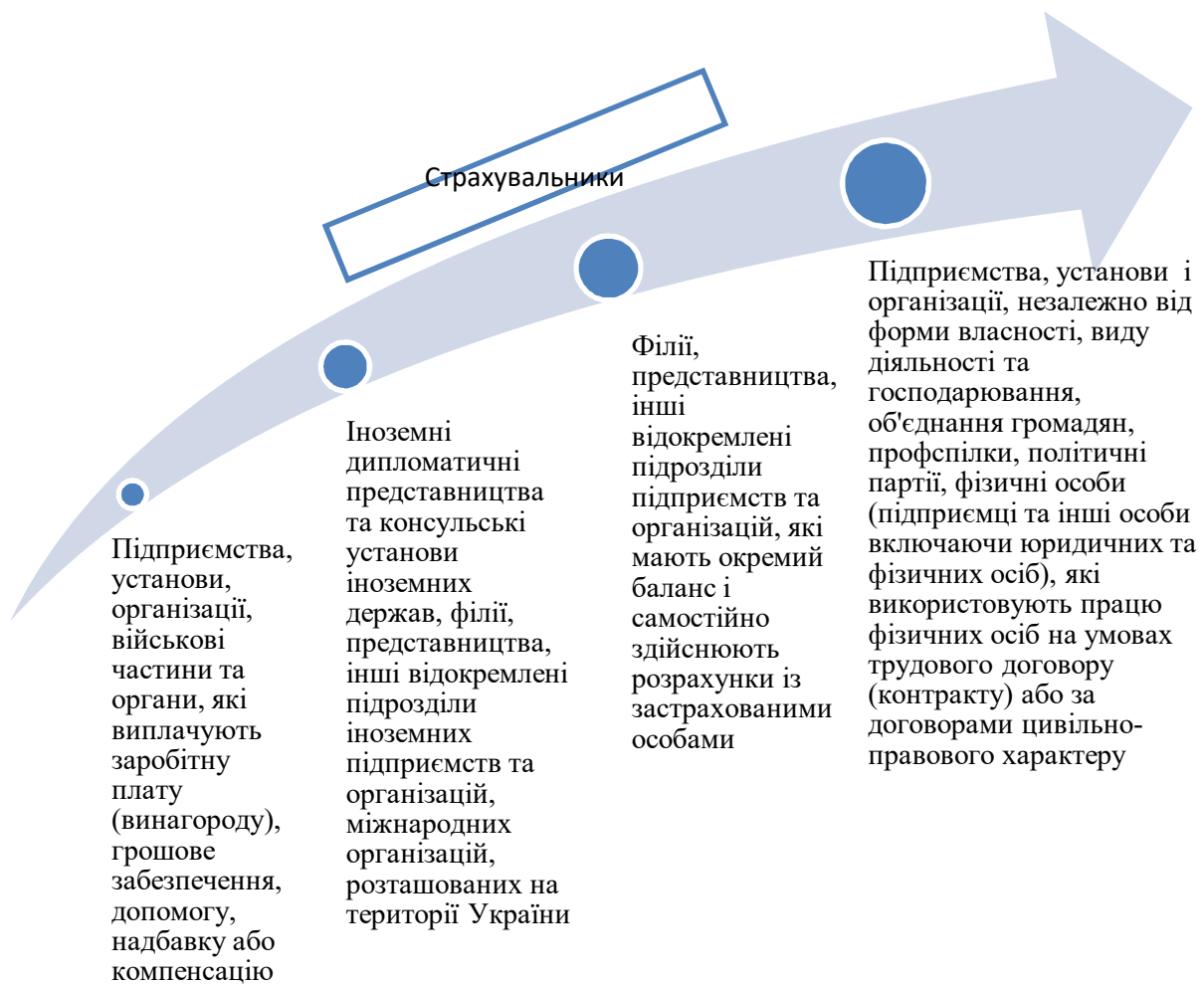


Рис. 5.31. Страховальники системи пенсійного забезпечення

До видів пенсійних виплат в солідарній системі відносять: пенсія за віком; пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання; пенсія у зв'язку з втратою годувальника.

Основні умови надання пенсій за віком в солідарній системі:

- особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше (з 01.01.2018 р. – 25 років, з 01.01.2027 р. – 35 років);

- мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

- за кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 % розміру пенсії, але не більше ніж на 1 % мінімального розміру пенсії за віком;

- максимальний розмір пенсії не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність;
- з 1.01.2018 р. для осіб, які досягли віку 65 років, мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі 40 % мінімальної заробітної плати, визначеної на відповідний рік, але не менше прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Розмір пенсії за віком визначається за формулою:

$$П = Зп \cdot Кс, \text{ де,} \quad (5.1)$$

П - розмір пенсії, у гривнях; Зп - заробітна плата (дохід) застрахованої особи, з якої обчислюється пенсія, у гривнях; Кс - коефіцієнт страхового стажу застрахованої особи.

Коефіцієнт страхового стажу, що застосовується для обчислення розміру пенсії, визначається із заокругленням до п'яти знаків після коми за формулою:

$$Кс = \frac{См \times Вс}{100\% \times 12}, \text{ де} \quad (5.2.)$$

См - сума місяців страхового стажу; Вс - визначена величина оцінки одного року страхового стажу (%).

За період участі в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування величина оцінки одного року страхового стажу дорівнює 1%.

Особі, яка набула право на пенсію за віком, але після досягнення пенсійного віку, виявила бажання працювати і одержувати пенсію з більш пізнього віку, пенсія за віком призначається з урахуванням страхового стажу на день звернення за призначенням пенсії з підвищенням розміру пенсії за віком, обчисленого на такий відсоток:

- ✓ на 0,5% – за кожний повний місяць страхового стажу, починаючи з місяця, наступного за місяцем досягнення пенсійного віку у разі відстрочення виходу на пенсію на строк до 60 місяців;

- ✓ на 0,75% – за кожний повний місяць страхового стажу, починаючи з місяця, наступного за місяцем досягнення пенсійного віку у разі відстрочення виходу на пенсію на строк понад 60 місяців

Жінкам, які народилися у період по 31 грудня 1961 року, після виходу на пенсію встановлюється підвищення розміру пенсії, в розмірі 2,5 % за кожні 6 місяців більш пізнього виходу на пенсію, починаючи з 55 років до досягнення ними 60-річного віку, за умови, що до цього їм не призначалася будь-яка пенсія.



Особи, яким установлено інвалідність, мають право на пенсію по інвалідності, залежно від групи інвалідності, за наявності страхового стажу на час настання інвалідності або на день звернення за пенсією.

Якщо інвалідність настала в період проходження строкової військової служби або внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21 листопада 2013 р. по 21 лютого 2014 р. за євроінтеграцію та проти режиму Януковича (Революції Гідності), у особи, яка звернулася за медичною допомогою у період з 21 листопада 2013 року по 30 квітня 2014 року, то пенсія по інвалідності призначається особі незалежно від наявності страхового стажу.

*Розмір пенсії по інвалідності:*

1) залежно від групи інвалідності: особам з інвалідністю I групи – 100 % пенсії за віком; особам з інвалідністю II групи – 90 % пенсії за віком; особам з інвалідністю III групи – 50 % пенсії за віком;

2) непрацюючі особи з інвалідністю II групи за їх вибором мають право на призначення пенсії по інвалідності в розмірі пенсії за віком, за наявності відповідного страхового стажу.

*Пенсія у зв'язку з втратою годувальника* призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні, за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу, який був би необхідний йому для призначення пенсії по III групі інвалідності, а також у разі смерті особи внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні (Революції Гідності), – незалежно від тривалості страхового стажу.

Дітям пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається незалежно від того, чи були вони на утриманні годувальника.

*Розмір пенсії у зв'язку з втратою годувальника:*

- пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається в розмірі: на 1 непрацездатного члена сім'ї – 50 % пенсії за віком померлого годувальника; на двох та більше непрацездатних членів сім'ї – 100 % пенсії за віком померлого годувальника, що розподіляється між ними рівними частками;

- дітям-сиротам пенсія призначається, виходячи з розміру пенсії за віком кожного з батьків.

*До видів пенсійних виплат* в накопичувальній системі відносяться: довічна пенсія; одноразова допомога.

*Довічна пенсія* за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування враховується під час визначення мінімальної пенсії за віком

Страхування і виплата довічної пенсії здійснюється страховою організацією, обраною застрахованою особою.

*Розмір довічної пенсії* розраховується страховою організацією, виходячи з суми оплати договору страхування довічної пенсії, з урахуванням майбутнього інвестиційного доходу, забезпечуваного страховою організацією, видатків, пов'язаних з подальшим інвестуванням зазначених сум, та з урахуванням середньої для чоловіків і жінок величини тривалості життя.

*Види довічних пенсій:*

✓ довічна пенсія з установленим періодом - щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера, але не менше ніж протягом десяти років з дня її призначення;

✓ довічна пенсія подружжя - щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера, а після його смерті - його чоловіку (дружині), який (яка) досягли пенсійного віку, протягом їх життя;

✓ довічна обумовлена пенсія - щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя пенсіонера. У разі якщо загальна сума довічної обумовленої пенсії, виплачена на момент смерті, є меншою, ніж сума, обумовлена в договорі страхування, різниця коштів виплачується спадкоємцям, зазначеним у договорі.

*Одноразова виплата* учаснику накопичувальної системи пенсійного страхування за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування здійснюється:

- територіальним органом Пенсійного фонду – за рахунок коштів, що обліковуються на накопичувальному пенсійному рахунку учасника накопичувальної системи пенсійного страхування;

- адміністратором відповідного недержавного пенсійного фонду, за рахунок коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника накопичувальної системи пенсійного страхування.

*Система недержавного пенсійного забезпечення* – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

*Суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення є:*

- недержавні пенсійні фонди;
- страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;
- банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків;
- вкладники та учасники пенсійних фондів, учасники накопичувальної системи пенсійного страхування;
- вкладники пенсійних депозитних рахунків;
- учасники недержавного пенсійного забезпечення;
- засновники пенсійних фондів;
- роботодавці - платники корпоративних пенсійних фондів;
- саморегуючі організації суб'єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення;
- органи державного нагляду і контролю у сфері недержавного пенсійного забезпечення;
- адміністратори пенсійних фондів;
- компанії з управління активами;
- зберігачі;
- аудитори;
- особи, які надають консультаційні та агентські послуги.

Пенсійний контракт є договором між пенсійним фондом та його вкладником, який укладається від імені пенсійного фонду його адміністратором та згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого вкладника.

Пенсійний контракт укладається у письмовій формі щонайменше у двох примірниках. Пенсійний контракт набирає чинності з моменту його підписання вкладником фонду та адміністратором.

*Види пенсійних виплат недержавного пенсійного забезпечення: пенсія на визначений строк; одноразова виплата.*

*Виплата пенсії на визначений строк здійснюється:*

- 1) за бажанням учасника фонду, який має право на отримання пенсійних виплат відповідно до його заяви;
- 2) на вимогу учасника фонду.

Протягом періоду виплати пенсії на визначений строк, учасник фонду у будь-який час може:

- перейти до іншого пенсійного фонду з метою подальшого отримання пенсії обраного виду;

- укласти із страховою організацією договір страхування довічної пенсії з оплатою такого договору за рахунок пенсійних коштів, які обліковуються на його індивідуальному пенсійному рахунку в пенсійному фонді.

Пенсійна одноразова виплата може здійснюватися на вимогу учасника фонду в разі:

✓ медично підтвердженого критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) або настання інвалідності учасника фонду;

✓ виїзду учасника фонду на постійне проживання за межі України;

✓ коли сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника фонду не досягає мінімального розміру суми пенсійних накопичень.

#### **5.4.2 Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Розкрити основні етапи розвитку вітчизняної системи соціального страхування.

2. Охарактеризувати особливості функціонування системи пенсійного забезпечення України.

3. Проаналізувати основні проблеми в сфері зайнятості вашого регіону (місто, село, район).

4. Розробити програму подолання безробіття у вашому регіоні (місто, село, район).

5. Розкрити механізм соціального забезпечення особи в разі нещасного випадку на виробництві та внаслідок професійного захворювання.

6. Охарактеризувати види соціального страхування, що пов'язані з тимчасовою втратою працездатності.

*II. Розв'яжіть задачі:*

№ 1. Громадянин С., 1950 р.н., отримує пенсію за віком з січня 2005 року, не працює. Страховий стаж складає 40 років 11 місяців 15 днів. На скільки збільшиться пенсія з січня 2020 року?

№ 2. Світлана, 1944 р.н., отримувала пенсію за віком з жовтня 2014 року, працює. Страховий стаж складає 38 років. Чи може вона отримати підвищення пенсії з 01.01.2020 р.?

### III. Тестовий блок:

1. До якого рівня структури пенсійного забезпечення України належить солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду?

- а) першого рівня;
- б) другого рівня;
- в) третього рівня.

2. За період участі в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування величина оцінки одного року страхового стажу становить ...

- а) 1%;
- б) 5%;
- в) 10%;
- г) 20%.

3. Жінкам, які народилися у період по 31 грудня 1961 року, після виходу на пенсію встановлюється підвищення розміру пенсії, за кожні 6 місяців більш пізнього виходу на пенсію в розмірі ...

- а) 2%;
- б) 2,5%;
- в) 5%;
- г) 5,5%;
- д) 10%.

4. Види пенсійних виплат в накопичувальній системі:

- а) пенсія за віком, пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання; пенсія у зв'язку з втратою годувальника;
- б) довічна пенсія та одноразова виплата;
- в) пенсія на визначений строк та одноразова виплата.

5. В пенсійний стаж (в період після 2004 року) включається:

а) навчання у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, училищах ;

б) навчання на курсах по підготовці кадрів, підвищенню кваліфікації та перекваліфікації;

в) період проживання дружин офіцерів, прапорщиків і мічманів, а також військовослужбовців надстрокової служби з чоловіками в місцевостях, де була відсутня можливість їх працевлаштування за спеціальністю (не більше 10 років);

- г) всі відповіді правильні;
- д) правильна відповідь відсутня.

*Рекомендована література:*

1. Конституція України: Закон України №254/к96. Відомості Верховної Ради України від 28.06.1996. URL: zakon1.rada.gov.ua.
2. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
3. Національний інститут соціальних досліджень. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika>
4. Недержавне пенсійне забезпечення: який алгоритм розрахунку податкової знижки. Вісник: офіційно про податки. Державна фіскальна служба України. 2021. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/>
5. Пенсійне забезпечення – 2020. Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/8276-socalne-strahuvannya-na-vipadok-bezrobttya-v-umovah-karantinu.html>
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T991105>.
7. Сорока О. Поняття та ознаки соціального страхування від нещасних та професійних захворювань на виробництві. *Юридичний вісник*. 2020. № 3. С. 363-368.
8. Соціальна і гуманітарна політика: підручник / В.П. Трощинський, В.А. Скуратівський, М.В. Кравченко та ін.; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського. Київ: Вид-во НАДУ, 2016. 792 с.
9. Соціальне страхування на випадок безробіття в умовах карантину. Профспілка працівників освіти і науки України. 2020. URL: <https://pon.org.ua/novyny/8276-socalne-strahuvannya-na-vipadok-bezrobttya-v-umovah-karantinu.html>
10. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Управління соціальними проектами: формування цілей та доцільність їх реалізації. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 39. С. 309-312.
11. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.
12. Фонд соціального страхування України. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index>
13. Vakulina O., Legan I., Bakhov I. Cluster Associations as a Factor of Innovative and Integrative Development of the Economy. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*. 2019. № 8(10). P. 2249-2255.

## Тема 5.5. Економічна сутність, принципи соціального страхування (Омельченко С.О., Співак Я.О.)

### План

1. Сутність і функції соціального страхування.
2. Класифікація соціального страхування.
3. Принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

#### **5.5.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

*Соціальне страхування* – це сукупність усіх форм і видів страхування, які мають на меті забезпечення широких мас населення на випадок різних соціальних ризиків. Ризик має суспільно-соціальний характер, оскільки визначається соціальними умовами та не залежить від кожної окремої людини.

Соціальне страхування як *економічна категорія* являє собою систему соціально-трудова відносин, яка містить сукупність форм і методів формування цільових фондів із метою покриття збитків і надання допомоги застрахованим громадянам та членам їхніх сімей у разі настання відповідних соціальних ризиків. Відповідно, головним призначенням соціального страхування є забезпечення реалізації конституційно закріплених прав економічно активних громадян на матеріальне забезпечення у разі повної чи часткової втрати працездатності, у разі хвороби, безробіття, старості, втрати годувальника. З огляду на це, соціальне страхування функціонує і як інститут, і як форма, і як механізм соціального захисту економічно активного населення [9].

Поняття *соціального страхового ризику* – одне з ключових у теорії соціального страхування. Під ним у ст. 11 «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 р., № 16/98-ВР розуміють обставини, внаслідок яких громадяни та члени їх сімей можуть втратити тимчасово або назавжди засоби до існування та потребують матеріальної підтримки або соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Соціальні ризики у широкому трактуванні виступають як підстава для соціального захисту.

*Ознаками соціального страхування*, які одночасно характеризують його відмінність від соціального забезпечення та окреслюють перспективи його подальшого розвитку є:

- ✓ виконання функції не тільки компенсації соціального ризику, а й запобігання несприятливим наслідкам ризикової ситуації;
- ✓ передбачення соціально-економічного ризику;
- ✓ кінцева тривалість ризикової ситуації та інше.

Система соціального страхування має дві *складові*:

- відновлення та збереження працездатності робітників;
- гарантування матеріального забезпечення громадян, що втратили працездатність або її не мали, шляхом надання соціальних послуг.

*Функції соціального страхування:*

1) формування грошових фондів, з яких покриваються витрати, пов'язані з життєдіяльністю непрацездатних і осіб, що з огляду на обставини не беруть участі в трудовому процесі;

2) забезпечення потрібної структури трудових ресурсів;

3) зменшення розриву в рівнях матеріального забезпечення працюючих і непрацюючих (безробітні, інваліди) громадян;

4) сприяння вирівнюванню життєвого рівня різних соціальних груп населення, не залучених до трудового процесу;

5) захисна функція – це підтримка сформованого матеріального рівня застрахованого, якщо звичайне джерело доходу стає для нього недоступним;

6) компенсаційна функція – це відшкодування збитку з втрати працездатності та збитку здоров'я за допомогою матеріального відшкодування втрати заробітку, а також оплати послуг у зв'язку з лікуванням і реабілітацією;

7) відтворювальна функція – це забезпечення застрахованим (і членам їхніх родин) покриття усіх витрат, достатніх для нормального протікання відтворювального циклу, що охоплює практично весь життєвий цикл, у випадку хвороби, старості, інвалідності, безробіття, вагітності;

8) перерозподільча функція – це вплив на суспільний розподіл і перерозподіл: соціальні виплати збільшують частку вартості, що направляється на споживання застрахованим; це полягає в поділі матеріальної відповідальності за соціальні ризики між усіма застрахованими, роботодавцями і державою;

9) стабілізуюча функція – це узгодження інтересів соціальних суб'єктів з ряду принципів для життєдіяльності найманих робітників питань.

В Україні ст. 4 «Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» залежно від страхового випадку передбачено такі *види загальнообов'язкового державного соціального страхування*:



- ✓ пенсійне страхування;
- ✓ страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням;
- ✓ медичне страхування;
- ✓ страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.
- ✓ страхування на випадок безробіття;
- ✓ інші види страхування, передбачені законами України.

Принципи соціального страхування, які передбачено ст. 5 «Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» наведено на рис. 5.32.

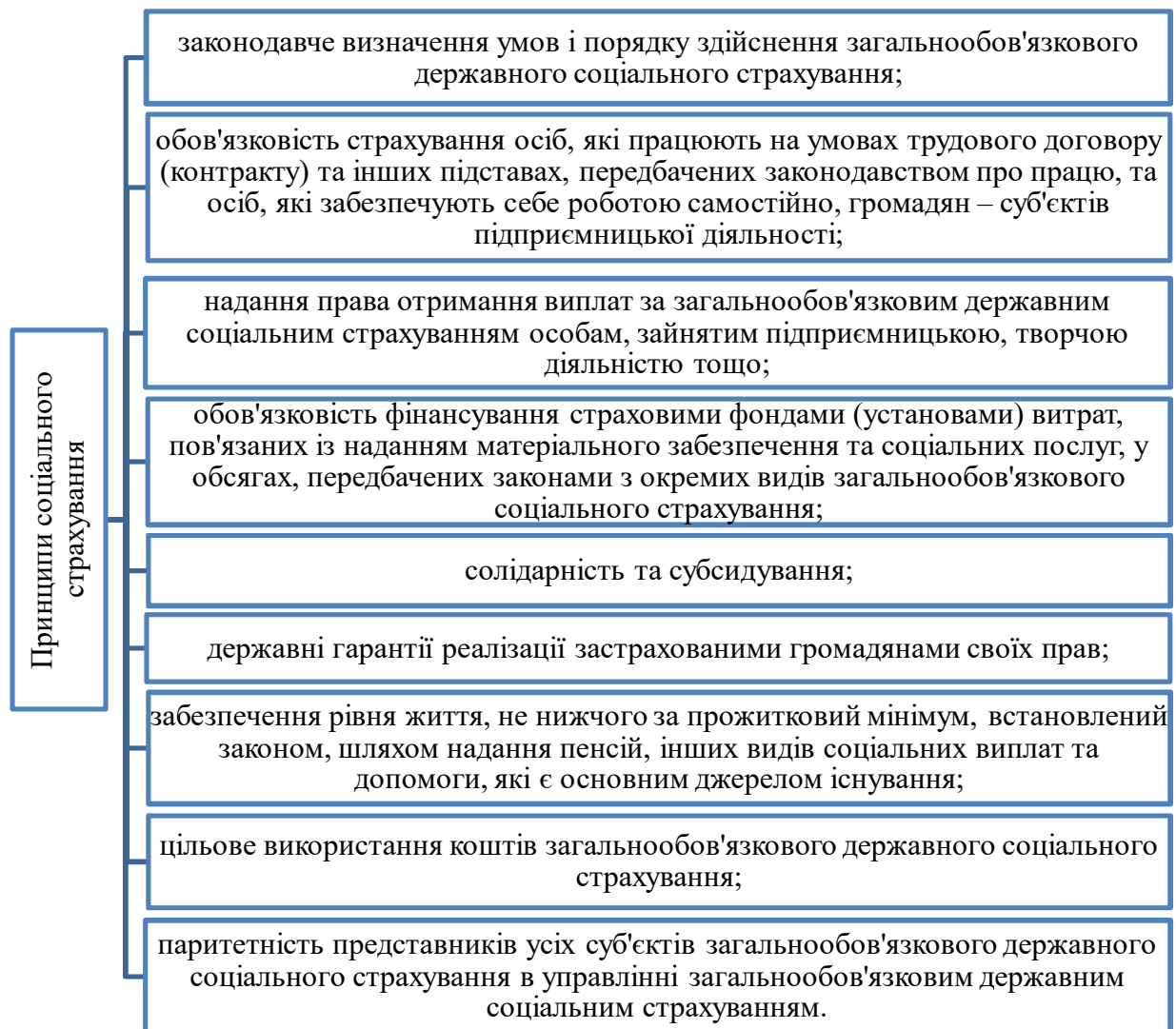


Рис. 5.32. Принципи соціального страхування

На міжнародному рівні до базових принципів соціального страхування найчастіше відносять: обов'язкова участь суб'єктів страхування; обмежену солідарність між застрахованими; участь держави як регулятора процесу страхування; чітку залежність між участю у

фінансуванні системи та рівнем виплат, зіставним з доходом страхувальника протягом трудової діяльності; відособленість коштів; участь соціальних партнерів в управлінні [3].

*Система соціального страхування* включає в себе соціальні, економічні, фінансові та правові аспекти.

Соціальні аспекти полягають у створенні універсальної системи захисту всіх верств населення від усіх чинників нестабільності та небезпеки в контексті держава – профспілкові об'єднання – підприємства.

З економічного погляду соціальне страхування є засобом перерозподілу грошових коштів у суспільстві й щільнопов'язане зі станом економіки. Соціальне страхування впливає на підвищення ефективності діяльності підприємства через матеріальне забезпечення та охорону здоров'я працівників. Воно створює необхідні економічні передумови для збереження працездатності та виплату соціальної допомоги в разі втрати працездатності внаслідок загального захворювання, нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

Як фінансова категорія, соціальне страхування виражає економічні відносини, що виникають під час розподілу та перерозподілу валового внутрішнього продукту шляхом формування фондів грошових коштів та їх використання для забезпечення громадян у старості, на випадок постійної або тимчасової втрати працездатності, безробіття, підтримки материнства, для охорони здоров'я [6].

Отже, соціальне страхування є важливим суспільним інститутом й спрямовано на реалізацію принципу соціальної справедливості за настання страхового випадку.

### **5.5.2 Практичний блок**

#### *Завдання до теми:*

#### *I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Обґрунтуйте значення соціального страхування в системі соціального захисту населення..
2. Розкрийте функції соціального страхування.
3. Назвіть та розкрийте сутність принципів загальнообов'язкового державного соціального страхування.
4. Чи існує співвідношення між соціальними ризиками і видами соціального страхування?
5. Охарактеризуйте інститути обов'язкового соціального страхування в Україні.

#### *II. Практичні завдання:*

1. Проведіть аналіз та визначте особливості функціонування соціального страхування в Україні і світі (будь-яка країна на вибір).

2. Здійсніть порівняльну характеристику державної допомоги в зв'язку з непрацездатністю Великобританії та страхування на випадок виробничого травматизму і професійних захворювань.

*III. Тестовий блок:*

1. Страховиками за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням є:

- а) страхові компанії;
- б) цільові страхові фонди;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) ліга страхових організацій;
- д) відділ соціального захисту населення.

2. Розмір страхового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування встановлюється Верховною Радою України:

- а) щоквартально;
- б) щомісячно;
- в) щорічно;
- г) раз в три роки;
- д) раз в п'ять років.

3. Застраховані громадяни є членами страхових фондів за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням:

- а) так;
- б) ні.

4. Страхові фонди здійснюють свою діяльність на підставі:

- а) закону України «Про державний бюджет»;
- б) статутів;
- в) Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

5. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування включає в себе наступні види страхування:

- а) медичне страхування;
- б) страхування на випадок безробіття)
- в) страхування життя)
- г) пенсійне страхування;
- д) страхування з тимчасової втрати працездатності та витратами зумовленими поховання.

*Рекомендована література:*

1. Григораш Г. В., Григораш Т. Ф. та ін. Системи соціального страхування зарубіжних країн: Навч посібник. К.: Центр учбової літератури. 2008., 144с.
2. Губар О. С. Соціальне страхування у забезпеченні суспільного добробуту. *Фінанси України*. 2002. № 8. С. 130- 133.
3. Курманов А. Основные принципы социального страхования URL: [http://pfrf.ru/userdata/presscenter/docs/20101117\\_kurmanov.pdf](http://pfrf.ru/userdata/presscenter/docs/20101117_kurmanov.pdf).
4. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>
5. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України №16/98-ВР від 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Погайдак О.Б. Особливості розвитку системи загальнообов'язкового державного соціального страхування як елементу надійності захисту людей праці та якості життя в умовах трансформаційної економіки. *Економічний вісник Донбасу*. 2012. №1. С. 122-129.
7. Про заходи щодо вдосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування: Указ Президента № 1114/2005-рп від 11 лип. 2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1114/2005-%D1%80%D0%BF#Text>
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України № 1105 – XIV від 23 верес. 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>
9. Стожок Л.Г. Сутність соціального страхування як економічної категорії. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 18. С. 426-431.
10. Страхові послуги: Навчально-методичний посібник. К.: КНЕУ, 2000. 124 с.

## **Тема 5.6. Державне регулювання соціального страхування, напрями вдосконалення в Україні (Співак Я.О.)**

### **План**

1. Правове забезпечення страхування в Україні.
2. Органи нагляду та контролю в системі державного пенсійного страхування.
3. Впровадження єдиного соціального внеску.
4. Особливості розвитку державної системи страхового фонду документації.

### **5.6.1. Теоретичний блок**

#### Основні положення

*Правове забезпечення страхування* становлять законодавчі та нормативні акти, що регулюють страхову діяльність як у цілому, так і за окремими її напрямками.

*Система правового регулювання* страхової діяльності містить норми, визначені: Конституцією України; міжнародними угодами, які підписала й ратифікувала Україна; Цивільним кодексом України; Законами та постановами Верховної Ради України; Указами та розпорядженнями Президента України; декретами, постановами та розпорядженнями Уряду України; нормативними актами (інструкції, методики, положення, накази), які ухвалено міністерствами, відомствами, центральними органами виконавчої влади та зареєстровано в Міністерстві юстиції України; нормативними актами органу, який згідно із законодавством України здійснює нагляд за страховою діяльністю; нормативними актами органів місцевої виконавчої влади у випадках, коли окремі питання регулювання страхової діяльності було делеговано цим органам за рішенням Президента або Уряду України.

У колишньому Радянському Союзі не було базового закону, який регулював би порядок здійснення страхової діяльності, оскільки страхову діяльність здійснювали виключно установи Держстраху та Індержстраху, що не мали повністю самостійного статусу, то не було потреби визначати законодавчі норми стосовно прав та обов'язків цих суб'єктів. Окремі аспекти страхової діяльності регулювалися Постановами ЦК КППС та Ради Міністрів СРСР, нормативними документами Держстраху СРСР та Укрдержстраху.

Протягом 1992-1993 років у більшості незалежних держав, які утворилися після розпаду колишнього СРСР, було ухвалено законодавчі акти з питань страхування.

З розвитком ринкової економіки в Україні постала потреба ухвалити

законодавчий акт, який повністю врегулював би як понятійний апарат, так і порядок здійснення страхової діяльності (давно застосовуваний у розвинених країнах).

7.03.1996 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про страхування».

*Метою державного регулювання та нагляду у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є:*

- ✓ проведення єдиної та ефективної державної політики у цій сфері;
- ✓ забезпечення реалізації прав громадян на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;
- ✓ створення умов для ефективного функціонування та розвитку системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- ✓ забезпечення дотримання суб'єктами системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування вимог законів, інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- ✓ адаптація системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування до міжнародних стандартів.

*Впровадження Єдиного соціального внеску* Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI, що набуде чинності 1 січня 2011 року, за винятком окремих положень щодо свідоцтв застрахованих осіб, які набувають чинності з 1 січня 2014 року, встановлено порядок справляння єдиного страхового внеску замість існуючих сьогодні чотирьох – до ПФУ та ФСС.

*Платниками єдиного страхового внеску є* роботодавці та інші платники, які сьогодні обов'язково сплачують страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності та фізичні особи – підприємці, які обрали спрощену систему оподаткування.

Платники єдиного страхового внеску контактують тільки з Пенсійним фондом. Запроваджено єдину базу для нарахування страхових внесків, одну форму фінансових звітів, актів перевірок тощо.

Для роботодавця розмір цього соціального внеску коливається в залежності від виду діяльності, і визначається за так званими класами ризику, яких – 67. Перший, найменший клас ризику, має відрахування в сумі 36,76 %, останній, найбільший – 49,7 %. Для бюджетних установ цей розмір становить 36,3 %.

Таблиця 5.1

Суми єдиного внеску розподіляються за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування пропорційне досум єдиного внеску (у %)

Клас ризику	%	Клас ризику	%	Клас ризику	%	Клас ризику	%	Клас ризику	%	Клас ризику	%
1	36,76	13	36,93	25	37,33	37	37,87	49	38,28	61	39,76
2	36,77	14	36,95	26	37,39	38	37,96	50	38,45	62	39,9
3	36,78	15	37	27	37,45	39	37,97	51	38,47	63	40,19
4	36,79	16	37,04	28	37,51	40	37,99	52	38,52	64	40,4
5	36,8	17	37,06	29	37,58	41	38	53	38,54	65	42,61
6	36,82	18	37,13	30	37,6	42	38,03	54	38,57	66	42,72
7	36,83	19	37,16	31	37,61	43	38,05	55	38,66	67	49,7
8	36,85	20	37,17	32	37,65	44	38,1	56	38,74		
9	36,86	21	37,18	33	37,66	45	38,11	57	39,01		
10	36,88	22	37,19	34	37,77	46	38,19	58	39,02		
11	36,9	23	37,26	35	37,78	47	38,24	59	39,1		
12	36,92	24	37,3	36	37,86	48	38,26	60	39,48		

Єдиний внесок поступає на спеціальні рахунки, кодифіковані по платниках залежно від класу професійного ризику виробництва та від особливості сплати внеску по окремих платниках. Розщеплення єдиного внеску в автоматизованому режимі здійснює державне казначейство на централізовані рахунки фондів.

Єдина база платників внеску дає можливість швидше виявляти порушників, тих, хто платить внески не до всіх фондів або не в повному обсязі. Зростання надходжень до соціальних фондів дасть можливість збільшувати розміри страхових виплат, ввести в майбутньому, з використанням єдиної системи збору внесків, другий рівень обов'язкового пенсійного страхування (накопичувальні рахунки) та обов'язкове медичне страхування.

Законом України «Про страховий фонд документації України» від 22.03.2001 р., № 2332-III та Національним стандартом України ДСТУ 33.004:2006 передбачено формування страхового фонду документації України.

ДСТУ (державні стандарти України) установлюють мету, принципи та основні завдання державної системи страхового фонду документації, суб'єкти державної системи страхового фонду документації, загальні

правила створювання, формування, ведення та використання страхового фонду документації України.

Положення цього стандарту застосовують, виконуючи роботи зі створювання, формування, ведення страхового фонду документації України чи використовуючи їх результати, усі суб'єкти державної системи страхового фонду документації.

*Страховий фонд документації України* – упорядкований банк документів, зафіксованих на мікрографічній плівці чи інших компактних носіях інформації, які прийняті на державний облік і довгострокове надійне зберігання. Він створений на кошти державного бюджету, є власністю держави.

### **5.6.2 Практичний блок**

*Завдання до теми:*

*I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Обґрунтуйте роль та місце Кабінету Міністрів України в державному регулюванні розвитку соціального страхування.

2. Що включає державне регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні?

3. Розкрийте механізми державного регулювання соціального страхування?

4. Назвіть та охарактеризуйте фактори впливу на запровадження єдиного внеску?

*II. Практичні завдання:*

1. Обґрунтувати організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

2. Визначити показники рівня людського розвитку України, користуючись статистичними даними. Здійсніть порівняльну характеристику показників індексу людського розвитку з розвиненими країнами світу.

*III. Тестовий блок:*

1. *Збір та ведення обліку єдиного внеску здійснюються за принципами:*

а) законодавчого визначення умов і порядку його сплати;

б) обов'язковості сплати;

в) законодавчого визначення розміру єдиного внеску та пропорцій його розподілу за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування;



г) прозорості та публічності діяльності органу, що здійснює збір та веде облік єдиного внеску;

д) всі відповіді вірні.

2. *Державний моніторинг у сфері соціального страхування здійснюється з метою:*

а) дотримання державних соціальних гарантій;

б) оцінки ефективності державної соціальної політики;

в) впливу на рівень та якість життя в Україні.

3. *Платниками єдиного внеску є::*

а) роботодавці;

б) застраховані;

в) тільки роботодавці;

г) вірно а), б).

4. *Управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування здійснюють:*

а) держава;

б) правління страхових фондів;

в) виконавчі дирекції.

5. *Метою державного регулювання та нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування є:*

а) проведення єдиної та ефективної державної політики у цій сфері;

б) забезпечення реалізації прав громадян на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

в) створення умов для ефективного функціонування та розвитку системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

г) забезпечення дотримання суб'єктами системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування вимог законів, інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування;

д) адаптація системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування до міжнародних стандартів;

ж) усі відповіді вірні.

*Рекомендована література:*

1. Бабич Л. М.; Васечко Л. І. Оптимізаційна модель фінансового механізму соціального страхування України. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. №1. С. 91-98.

2. Войтович Л.М. Механізм державного регулювання розвитку страхової системи України. *Проблеми економіки*. 2020. № 3(45). С. 148-154.
3. Гаманкова О. О. Ринок страхових послуг України: методологія, практика: монографія. Київ : КНЕУ, 2009. 283 с.
4. Григоращ Г. В., Григоращ Т. Ф. та ін. Системи соціального страхування зарубіжних країн: Навч посібник. К.: Центр учбової літератури. 2008., 144с.
5. Зінченко О. І. Концепція оптимізації фінансового механізму соціального страхування в Україні. *Наукові записки. Серія «Економіка»*. 2013. № 20. С.192–195.
6. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України №16/98-ВР від 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Сафонов Ю. М., Григор'єв Г. С. Механізм державного регулювання фінансово-економічних процесів. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6149>
8. Телічко Н. А. Розвиток та оптимізація фінансового механізму соціального страхування в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 1. С. 104-109.
9. Фурман В. М. Страхування: теоретичні засади та стратегія розвитку: монографія. Київ : КНЕУ, 2005. 296 с.

## Тема 5.7. Соціальні пільги як вид соціального забезпечення (Тернопільська В.І.)

### План

1. Соціальні пільги та їх види.
2. Класифікація соціальних пільг.
3. Особливості діючої системи соціальних послуг.

#### **5.7.1. Теоретичний блок**

##### Основні положення

Основні *форми соціального захисту*, передбачені чинним законодавством, можна розділити на декілька груп:

- пільги (часткове або повне звільнення від плати за різноманітні послуги і товари, а також можливість придбання певних товарів за зниженими цінами);
- соціальні та компенсаційні виплати (різноманітні форми матеріальної та соціальної допомоги, надбавок, доплат та компенсацій соціального призначення, що виплачуються у грошовій формі);
- соціальні послуги (послуги, спрямовані на відновлення або підтримання нормальної життєдіяльності найбільш соціально вразливих категорій населення або осіб, що піддаються різноманітним соціальним ризикам чи зазнали певних труднощів з вини держави).

Домінуючими формами соціального захисту в Україні є соціальні виплати та пільги, а соціальні послуги – порівняно нова форма соціального захисту, яка ще недостатньою мірою охоплює найбільш соціально незахищені категорії громадян.

*Соціальна пільга* – це законодавче звільнення (повне чи часткове) особи від виконання нею свого обов'язку або надання їй додаткових прав при настанні соціального ризику чи за наявності в такої особи значних заслуг перед державою, що пов'язані з певними публічними подіями.

Основними *ознаками* соціальних пільг вважаються такі:

- вони спрямовуються на більш повне задоволення інтересів суб'єктів, полегшення умов їх життєдіяльності (метою встановлення пільг є соціальний захист, покращення становища окремих категорій громадян);
- є своєрідним відхиленням від єдиних положень нормативного характеру та способом юридичної диференціації прав громадян, елементом їх спеціального правового статусу (для певних категорій громадян встановлені правила, які полегшують вступ до навчальних закладів,

гарантують безплатний проїзд у громадському транспорті, зменшують розмір оплати житлово-комунальних послуг тощо);

- є правомірними винятками з правила про необхідність виконання особою обов'язків, передбачених законодавством;

- закріплюються переважно у законах, якими визначаються особливості спеціального правового статусу певних категорій громадян.

Найбільше різновидів пільг спрямовано на соціальний захист найбільш соціально незахищених категорій громадян.

Друга за кількістю видів пільг група – особи, які мають певні заслуги перед державою. На третій позиції за цим показником – представники певних професій чи роду занять.

Найбільші за кількістю видів групи у структурі передбачених чинним законодавством пільг становлять: пільги на квартплату, оплату житлово-комунальних послуг та придбання твердого і рідкого побутового палива; пільги на забезпечення житлом та покращення житлових умов; пільги на проїзд у міському громадському транспорті та транспорті приміського і міжміського сполучення; пільги на придбання/забезпечення ліками, диспансеризацію та лікування, а також санаторно-курортне оздоровлення/лікування.

На відміну від діючої системи пільг, система соціальних та компенсаційних виплат побудована більш логічно і адресно: значну частину суто соціальних виплат спрямовано на соціальний захист найбільш соціально незахищених категорій населення, а суто компенсаційних – на спеціальний соціальний захист та додаткове матеріальне забезпечення представників певних професій (для цієї категорії осіб компенсаційні виплати, перш за все, пов'язані з їх професійною чи службовою діяльністю).

Однак кількість видів виплат за професійною ознакою не набагато менша, і це не може не викликати занепокоєння, адже така кількість видів соціальних та компенсаційних виплат працездатному населенню створює додаткове навантаження на бюджети всіх рівнів і не завжди є виправданою.

Єдиною підставою для надання права на отримання соціальних послуг за рахунок держави є перебування особи у складних життєвих обставинах.

Проте часто право на соціальні послуги надається і громадянам, які мають певні заслуги перед державою чи належать до представників певних професій. У таких випадках право на отримання соціальних послуг за рахунок держави у представників певних професій чи роду занять пояснюється іншими підставами (наприклад, вік, стан здоров'я, нездатність

до самообслуговування тощо) або особливостями професійної діяльності (наприклад, робота у шкідливих для здоров'я умовах).

Залежно від загального спрямування та цільових груп, усі заходи соціального захисту в Україні поділяються на дві основні категорії: загальний соціальний захист та спеціальний соціальний захист.

*Заходи загального соціального захисту* поширюються на громадян, що належать до таких соціально незахищених категорій:

- жертви радянського режиму; учасники війни;
- громадяни похилого віку;
- інваліди та члени їх сімей; особи, уражені ВІЛ/СНІД;
- сім'ї з дітьми; діти-сироти; діти та молодь;
- постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи громадяни;
- тимчасово непрацюючі громадяни;
- бездомні громадяни; колишні ув'язнені;
- особи, що не мають права на пенсію.

Згідно з чинним законодавством, *заходи спеціального соціального захисту* поширюються на окремі категорії громадян за ознаками професійної приналежності чи роду занять та за заслуги перед державою.

Отже, заходи соціального захисту в Україні спрямовуються не тільки на задоволення базових потреб найбільш соціально незахищених категорій громадян чи громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах або потребують соціального захисту з боку держави, а й на інші категорії громадян – представників певних професій чи певного роду занять, а також громадян, які мають заслуги перед державою.

Усі соціальні пільги, передбачені чинним законодавством, поділяють на окремі види, при цьому критерії поділу є найрізноманітнішими.

Диференціація соціальних пільг у законодавстві здійснюється за суб'єктами, яким вони надаються. Передбачено надання пільг: ветеранам війни; ветеранам праці; особам, які мають особливі заслуги перед державою; багатодітним сім'ям; особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи; дітям-сиротам; реабілітованим особам, пенсіонерам, інвалідам, дітям-інвалідам та ін.

*За змістом* усі соціальні пільги можна поділити на:

1) житлово-комунальні (звільнення або зменшення плати за житло, комунальні послуги; першочергове або позачергове забезпечення житлом осіб, які потребують поліпшення житлових умов; надання бюджетних кредитів та позик на індивідуальне житлове будівництво; безкоштовний

ремонт житлових будинків (квартир), що перебувають у їх власності, або компенсація витрат на його проведення тощо);

2) медико-реабілітаційні (безоплатне або пільгове придбання ліків; безоплатне або пільгове санаторно-курортне лікування та виплата компенсації за невикористане право на пільгове санаторно-курортне лікування);

3) транспортні (право безкоштовного проїзду всіма видами пасажирського міського (комунального) та приміського транспорту);

4) соціально-побутові (право на безоплатне або пільгове встановлення телефонів; безоплатне або пільгове користування телефоном);

5) пенсійні (надбавки до трудової чи соціальної пенсії; зменшена вимога щодо необхідного трудового чи страхового стажу особи);

6) соціально-трудова (право на позаконкурсне зарахування до вищих навчальних закладів при одержанні позитивних оцінок; право позачергового працевлаштування за спеціальністю; переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату та на працевлаштування у випадку ліквідації підприємства; підвищений розмір допомоги в разі тимчасової непрацездатності; використання щорічної відпустки у зручний час).

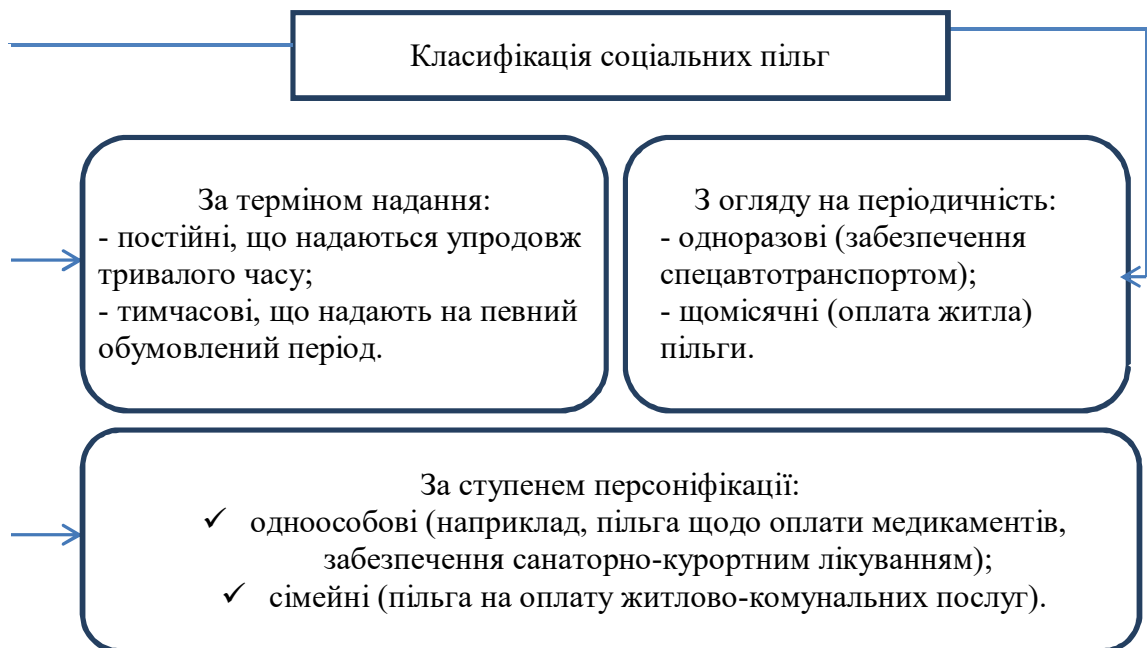


Рис. 5.33. Класифікація соціальних пільг

До головних недоліків сучасної державної системи соціальних пільг можна віднести:

1) відсутність системного нормативно-правового акта, яким би комплексно визначалися підстави, суб'єкти, види та механізм надання соціальних пільг;

2) недосконалість механізму надання пільг, оскільки реально ними можуть скористатися не всі, хто має на них право (наприклад, правом безоплатного проїзду міським транспортом користуються лише пенсіонери, які проживають у місті; натомість сільські жителі таку пільгу практично використовувати не можуть);

3) відсутність спеціальної системи моніторингу доходів сімей, а тому важко визначити тих осіб, яким забезпечення є найбільш необхідним;

4) підприємства та організації, на які покладається обов'язок надання пільг, не мають єдиної методики обчислення фактичної вартості окремих видів пільг та методики обліку наданих пільг.

Прийняття 17 січня 2019 року Закону України «Про соціальні послуги», стало переломним моментом у функціонуванні всієї системи соціального захисту та соціального забезпечення в Україні.

*Соціальні послуги* – це дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають (Закон України «Про соціальні послуги») [6].

Згідно із Законом України «Про соціальні послуги» [6] такі послуги розуміються як дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають (стаття 1).

Законом визначено поняття «*складні життєві обставини*», до яких віднесено обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самостійно, а також чинники, що можуть зумовити складні життєві обставини. На відміну від попереднього Закону у новому нормативно-правовому акті [8] наведено вичерпний перелік складних життєвих обставин. Стаття 1 містить чинники, що можуть зумовити складні життєві обставини: а) похилий вік; б) часткова або повна втрата рухової активності, пам'яті; в) невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування; г) психічні та поведінкові розлади, у тому числі внаслідок вживання психоактивних речовин; г) інвалідність; д) бездомність; е) безробіття; є) малозабезпеченість особи; ж) поведінкові розлади у дітей через

розлучення батьків; з) ухилення батьками або особами, які їх замінюють, від виконання своїх обов'язків із виховання дитини; и) втрата соціальних зв'язків, у тому числі під час перебування в місцях позбавлення волі; і) жорстоке поводження з дитиною; ї) насильство за ознакою статі; й) домашнє насильство; к) потрапляння в ситуацію торгівлі людьми; л) шкода, завдана пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією [7].

У статті 16 Закону України «Про соціальні послуги» [6] визначено, що *соціальні послуги поділяють на: послуги, спрямовані на: соціальну профілактику, тобто запобігання виникненню складних життєвих обставин та/або потраплянню особи/сім'ї в такі обставини; соціальну підтримку, тобто сприяння подоланню особою/сім'єю складних життєвих обставин; соціальне обслуговування, тобто мінімізацію для особи/сім'ї негативних наслідків складних життєвих обставин, підтримку їх життєдіяльності, соціального статусу та включення у громаду.*

У законодавстві зазначено, що *соціальні послуги за типами* поділяють на: 1) прості соціальні послуги, що не передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги (інформування, консультування, посередництво, надання притулку, представництво інтересів тощо); 2) комплексні соціальні послуги, що передбачають узгоджені дії фахівців з надання постійної або систематичної комплексної допомоги (догляд, виховання, спільне проживання, соціальний супровід, кризове втручання, підтримане проживання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція тощо); 3) комплексні спеціалізовані соціальні послуги, що надаються певній категорії отримувачів соціальних послуг (ВІЛ-інфікованим особам, особам із залежністю від психотропних речовин, особам, які постраждали від торгівлі людьми, біженцям, особам із психічними розладами та іншим); 4) допоміжні соціальні послуги, що надаються у вигляді натуральної допомоги (продукти харчування, предмети і засоби особистої гігієни, санітарно-гігієнічні засоби для прибирання, засоби догляду, одяг, взуття та інші предмети першої необхідності, організація харчування, забезпечення паливом тощо) та технічних послуг (транспортні послуги, переклад жестовою мовою тощо).

*Соціальні послуги залежно від місця надання* поділяють на послуги, що надаються:

1) за місцем проживання/перебування отримувача соціальних послуг (вдома);



2) у приміщенні надавача соціальних послуг стаціонарно або напівстаціонарно;

3) за місцем перебування отримувача соціальних послуг поза межами місця проживання та приміщення надавача соціальних послуг, у тому числі на вулиці.

Також у Законі України визначено, що *соціальні послуги залежно від строку надання* поділяють на послуги, що надаються [6]:

1) екстрено (кризово) – невідкладно (протягом доби) у зв'язку з обставинами, що загрожують життю та/або здоров'ю отримувача соціальних послуг;

2) постійно – не менше одного разу на місяць протягом більше одного року;

3) тимчасово – не менше одного разу на місяць протягом до одного року;

4) одноразово.

*Правове регулювання соціальних послуг* для отримувачів соціальних послуг (Закон України «Про соціальні послуги») [6]:

✓ встановлення вичерпного переліку чинників складних життєвих обставин;

✓ запровадження розгляду повідомлення інших служб та осіб;

✓ встановлення чітких термінів розгляду звернень за послугами прийняття рішення, укладання договору;

✓ створення реєстру отримувачів послуг;

✓ визначення прав та обов'язків отримувачів соціальних послуг, завдань надавачів;

✓ надання послуг на підставі договорів із зобов'язаннями та відповідальністю;

✓ добровільність та обов'язковість послуг (діти, насильство, пробація);

✓ запровадження послуги екстреного втручання без додаткових документів, укладання договорів;

✓ запровадження базових соціальних послуг – зобов'язання Київської МДА, районних держадміністрацій, виконавчих органів міськрад, рад об'єднаних територіальних громад.

Новим законом передбачено внесення змін до восьми законів України [6]: «Про місцеве самоврядування», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про місцеві державні адміністрації», «Про органи самоорганізації населення», «Про основні засади соціального захисту

ветеранів праці та інших громадян похилого віку», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про реабілітацію інвалідів в Україні». Зміни стосуються як розмежування повноважень, так і специфіки соціального обслуговування різних груп населення. Зокрема, передбачено уніфікацію термінології у різних законах (зміни до законів про соціальну роботу, реабілітацію, громадян похилого віку та ін.), визначення основних напрямів державної політики, засад функціонування системи (профілактика, відповідність соціальних послуг потребам, безперервність, послідовність, рівність прав, обов'язків та відповідальності), забезпечення участі зацікавлених сторін на всіх етапах підготовки та надання соціальних послуг (взаємодія суб'єктів, залучення об'єднань до управління системою), усунення правових колізій у чинному законодавстві, встановлення єдиного алгоритму («ведення випадку») тощо.

### **5.7.2 Практичний блок**

#### *Завдання до теми:*

#### *I. Дайте відповідь на запитання:*

1. Назвіть основні форми соціального захисту передбачені чинним законодавством
2. Розкрийте механізм надання соціальної допомоги сім'ям з дітьми та малозабезпеченим сім'ям.
3. Наведіть приклади обставин за якими особі можуть відмовити у виплаті житлової субсидії.
4. Наведіть приклад ситуації щодо порушення прав певних вразливих категорій людей, нерівності у суспільстві та визначте шляхи допомоги вразливим групам населення.
5. Обґрунтуйте роль груп самопомоги в організації соціальної роботи на рівні громади.

#### *II. Практичні завдання:*

1. Скласти термінологічний словник до лекції, не менше 10 понять.
2. Скласти 5 тестових завдань до лекції, з них: 1 - у закритій формі (одноваріантне), 1- у закритій формі (багатоваріантне), 1 - відкрите запитання (відповідь текстом), 1 - на відповідність, 1 - на встановлення порядку виконання дій (операцій, етапів тощо).
3. Скласти таблицю «Допомога дітям-інвалідам».
4. Побудувати логічно-структурну схему надання соціальної допомоги людям похилого віку.
5. Побудувати логічно-структурну схему отримання особою субсидії на оплату житлово-комунальних послуг.

6. Працівникові-інваліду за основним місцем роботи нараховано зарплату за місяць 2020 року 5 000 грн. Обчислити суму єдиного соціального внеску (ЄСВ), яку слід нарахувати на зарплату.

7. Працівникові-суміснику, який працює на півставки, нараховано зарплату за місяць 2020 року в сумі 2 600 грн. Визначити суму єдиного соціального внеску (ЄСВ), яку слід нарахувати на зарплату.

8. Оклад працівника за січень 2020 року склав 5000 грн. Податкова соціальна пільга до його заробітної плати не застосовується. Розрахувати податки з зарплати і зарплату «на руки».

### *III. Тестовий блок:*

1. Що означає поняття «податкові пільги»?

а) передбачене податковим законодавством звільнення платника податку від нарахування та сплати податку;

б) передбачені податковим і митним законодавством звільнення платника податку від обов'язку щодо нарахування та сплати податку та збору;

в) розмір податкових нарахувань на одиницю виміру бази оподаткування;

г) знижка.

2. Вказати документ, який подає податковому агенту платник ПДФО, що має право на застосування податкової соціальної пільги:

а) декларація;

б) податкова накладна;

в) заява встановленого зразка;

г) всі відповіді правильні.

3. В якому розмірі встановлено податкову соціальну пільгу для платника податку, який є Героєм України?

а) 50% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого законом на 1 січня звітного податкового року;

б) 150% розміру суми загальної соціальної пільги на 1 січня звітного податкового року;

в) 200% розміру суми загальної соціальної пільги на 1 січня звітного податкового року;

г) 100% розміру суми загальної соціальної пільги на 1 січня звітного податкового року.

4. В якому розмірі встановлено податкову соціальну пільгу для платника податку, який утримує двох чи більше дітей віком до 18 років?

а) 120% суми загальної пільги – у розрахунку на кожен таку дитину;

б) 100% суми загальної пільги – у розрахунку на кожен таку дитину;

- в) 150% суми загальної пільги – у розрахунку на кожну таку дитину;
- г) 200% суми загальної пільги – у розрахунку на кожну таку дитину.

5. За яких умов платник податку на доходи фізичних осіб має право на податкову соціальну пільгу?

а) якщо дохід не перевищує суми місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року;

б) якщо дохід не перевищує суми місячного прожиткового мінімуму, що діє для працездатної особи на 1 січня звітного року, помноженого на 1,4 та округленого до 10 грн;

в) якщо дохід не перевищує суми 10-місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року;

г) якщо дохід не перевищує суми 15-місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року.

*Рекомендована література:*

1. Конституція України: Закон України №254/к96. Відомості Верховної Ради України від 28.06.1996. URL: zakon1.rada.gov.ua.

2. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

3. Національний інститут соціальних досліджень. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika>

4. Онищенко В. Податкова соціальна пільга – 2021. *Головбук*. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7851-podatкова-sotsalna-plga-na-2020-rk>

5. Про місцеве самоврядування: Закон України від 25. трав. 1997 р. № 280/97. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>

6. Про соціальні послуги: Закон України від 17. січ. 2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

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

8. Соціальна і гуманітарна політика: підручник / В.П. Трощинський, В.А. Скуратівський, М.В. Кравченко та ін.; за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського. Київ: Вид-во НАДУ, 2016. 792 с.

9. Тернопільська В.І., Бакуліна О.С. Актуальність питання соціальної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 1(24). С. 191-194.

*Омельченко С. О., Тернопільська В. І., Чернуха Н. М., Співак Я. О.,  
Васильєва-Халатникова М. О., Бакуліна О. С., Костенко Д. В., Рутьян Л. І.*

# **СОЦІАЛЬНА РОБОТА:**

## ***РЕАЛІЇ ТА ВИКЛИКИ ЧАСУ***

### ***Навчально-методичний посібник***

Підписано до друку 20.04.2021 р.  
Формат 60x84 1/16. Ум. др. арк. 13,75.  
Наклад прим. Зам. № 1821.

---

**Видавництво Б. І. Маторіна**  
84116, м. Слов'янськ, вул. Батюка, 19.  
Тел.: +38 050 518 88 99. E-mail: matorinb@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК №3141, видане Державним комітетом телебачення та радіомовлення України від 24.03.2008 р.

---

ISBN 978-617-7780-34-1



9 786177 780341