

Міністерство освіти і науки України
ДЗ «Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»
Криворізький державний педагогічний університет

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЗДІЙСНЕННЯ
НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В СОЦІАЛЬНІЙ ТА
ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ**

Полтава – Кривий Ріг –2024

УДК 374.091(072)
М54

*Рекомендовано до друку Вченою радою
ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»
(протокол № 11 від 21.06.2024 року)*

*Рекомендовано до друку Науково-методичною радою
Криворізького державного педагогічного університету
(протокол №10 від 06.06.2024 року)*

Рецензенти:

- Парфанович І. І.** – доктор педагогічних наук, професор кафедри Кафедра соціальної роботи та менеджменту соціокультурної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка
- Чайковський М. Є.** доктор педагогічних наук, професор, директор Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»
- Тунтуса С. В.** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

М 54 **Методичні рекомендації до здійснення неформальної освіти в соціальній та гуманітарній сфері** / Василюк Т., Караман О., Лазаренко О., Назмієв А., Недря К., Островська Н., Павлик Н., Присяжнюк В., Трубавіна І., Юрків Я. ; за ред. О. Караман, І. Трубавіної. Полтава : ЛНУ імені Тараса Шевченка ; Кривий Ріг : КДПУ, 2024. 232 с.

Запропоновані методичні рекомендації спрямовані на розвиток професійної компетентності соціальних працівників щодо здійснення соціальної роботи, соціального захисту і надання соціальних послуг особам в складних життєвих обставинах, дітям, підтримки соціальним працівникам. Вони включають роботу з такими сім'ями як з сім'ями в СЖО в громаді, враховують специфіку стану соціальних працівників, які працюють в умовах величезного навантаження. Рекомендації містять як теоретичні розробки щодо сутності неформальної освіти в соціальній та гуманітарній сфері в війну, так і узагальнення досвіду реальної роботи, що робить їх практично значущими. Стануть в нагоді для фахівців із соціальної роботи, соціального захисту, здобувачів освіти зі спеціальностей «Соціальна робота», «Соціальне забезпечення», аспірантів, викладачів ЗВО тощо.

УДК 374.091(072)

- © Василюк Т., Караман О., Лазаренко О., Назмієв А., Недря К., Островська Н., Павлик Н., Присяжнюк В., Трубавіна І., Юрків Я.
© ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», 2024
© Криворізький державний педагогічний університет, 2024

ЗМІСТ

ВСТУП (<i>Караман О. Л., Трубавіна І. М.</i>).....	4
1. Неформальна освіта як інструмент соціальних змін (<i>Павлик Н.</i>).....	6
2. Особливості здійснення неформальної освіти в соціальній і гуманітарній сфері в умовах воєнного стану (<i>Трубавіна І., Островська Н., Василюк Т.</i>).....	18
3. Тренінги та програми занять в соціальній та гуманітарній сфері	30
3.1. Навчальний тренінг для фахівців із соціальної роботи «Кейс-менеджмент (ведення випадку) осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах» (<i>Присяжнюк В.</i>).....	30
3.2. Навчально-методичний тренінг «Запобігання професійному вигоранню (супервізія) фахівців соціальної сфери» (<i>Караман О., Юрків Я., Назмієв А.</i>).....	75
3.3. Навчально-методичний тренінг «Стабілізація психоемоційного стану особистості» (<i>Караман О., Юрків Я., Назмієв А.</i>).....	92
3.4. Навчально-методичний тренінг «Школа лідерства» (<i>Караман О., Юрків Я., Назмієв А.</i>).....	124
3.5. Робоча програма тренінгу «Стресостійкість в роботі соціального працівника» (<i>Недря К.</i>).....	156
3.6. Робоча програма занять для дітей молодшого шкільного віку для простору, дружнього до дітей, «Мінімізація ризиків промислових та екологічних надзвичайних ситуацій, що поглиблюються внаслідок збройного конфлікту» (<i>Лазаренко О.</i>).....	166
ВИСНОВКИ (<i>Караман О., Трубавіна І.</i>).....	199
ДОДАТКИ	201

ВСТУП

Проблеми неформальної освіти в війну пов'язуємо із збільшенням нових проблем і нових клієнтів, нових напрямків роботи фахівців соціальної сфери, зокрема, щодо здійснення гуманітарної роботи. Можна говорити про проблеми змісту підготовки до роботи в умовах війни, умови підготовки – в укриттях, дистанційно тощо, технології та методики роботи з неформальної освіти, нестачу фахівців, які готують тренерів, нестачу фахівців з моніторингу, оцінки і навчання для проектів ГО, БФ, міжнародних організацій.

Сьогодні у ЗВО можливостей швидкого перенавчання фахівців замало, окрім підвищення кваліфікації фахівців у системі післядипломної освіти. Разом з тим потрібно швидко і масово навчати працювати фахівців в проектах ГО, БФ, гуманітарних організацій, соціальних служб державних і муніципальних, центрів соціальних послуг в громадах за напрямками гуманітарних проектів, які приходять в Україну для допомоги цивільному населенню. Вони є новими напрямками, таких в Україні раніше не було, тому фахівців для такої роботи мало. Це ментальне і психічне здоров'я, психосоціальна підтримка, захист, простори, дружні до дітей, простори дитячої соціалізації та розвитку, безпекові простори для жінок і дівчат, напрямки води та санітарії, прихистків та житла для ВПО, яких більше 6 млн в Україні і ця цифра постійно коливається в залежності від районів бойових дій і повернення населення додому, освіта в умовах конфлікту, робота з відновлення, на деокупованих територіях тощо. Тобто потрібна постійна неформальна освіта для працюючих фахівців і майбутніх фахівців в руслі нових вимог, напрямків роботи і клієнтів. Тому ці рекомендації містять поняття неформальної освіти, її особливості в соціальній та гуманітарній сфері, конспекти тренінгових занять і програм занять з дітьми та дорослими з актуальних проблем, які є новими викликами для фахівців соціальної та гуманітарної сфери.

Зазначимо, що в даних рекомендаціях уперше прописано неформальну освіту як інструмент соціальних змін, її особливості в соціальній сфері в умовах війни і можливості вирішення

проблем здійснення такої освіти, що допомагає зорієнтуватися у розумінні відбору її змісту і методик і технологій освіти, також уперше запропоновані програми занять гуртка в просторах, дружніх до дітей, зі стресостійкості для соціальних працівників, детальний кейс-менеджмент в сучасних умовах, профілактика вигоряння в умовах воєнного стану тощо. Гуманітарна сфера є ширшою за соціальну, проте її фахівці також надають соціальні послуги і тому також потребують на неформальну освіту в соціальній сфері, часто організації надають відразу і соціальні послуги і гуманітарну допомогу в комплексі. Тому освіта в цих сферах також є нагальною в умовах війни в Україні.

Сподіваємось, усе це становитиме інтерес для фахівців соціальної та гуманітарної сфери, майбутніх соціальних працівників, викладачів ЗВО, які готують таких фахівців тощо.

1. НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН

*Справжню демократію можна будувати
лише з освіченими людьми
Н. Ф. С. Грундтвіг*

Неформальна освіта як соціальний феномен, притаманний розвиненим демократичним країнам, почала поширюватися в Україні лише в ХХІ сторіччі, будучи зумовленою українським вибором європейської інтеграції й упровадженням ефективних інструментів соціального розвитку. Відповідно, роль неформальної освіти в українському суспільстві має свої характеристики: окрім особистісного і професійного зростання, громадянської освіти та освіти з прав людини, вона також відображає прагнення українців і українок розвивати демократичні європейські цінності, створювати можливості для діалогу, пошуку однодумців, командотворення й об'єднання. Ці тези коротко розкривають базові ідеї, сутність і зміст неформальної освіти як інструменти соціальних перетворень – від данських ідей *frehed* або «вільного духу» в освіті, який став першочерговою побудовою суспільства добробуту; через європейські бачення неформальної освіти для забезпечення доступу усіх соціальних груп до участі в житті суспільства; до українського досвіду впровадження неформальної освіти для можливості побудувати демократичне суспільство, зокрема у воєнний час.

Данський досвід створення вільних шкіл як періодджерело розвитку ідей неформальної освіти.

Дослідження неформальної освіти [1; 2], освіти впродовж життя, освіти дорослих [3; 4], пов'язують методологічні засади розвитку сучасних концепцій вільної і неперервної освіти як такі, що зародилися та набули практичного поширення на державному рівні саме в Данії, бо ґрунтуються на ідеях данського мислителя Н. Ф. С. Грундтвіга (1783–1872). Вихідною засадою для розробки Грундтвігом концепції *folkehøjskole*, яка пізніше в США і європейських країнах знайшла своє вираження у неформальній

освіті, стала ідея просвіти тих соціальних груп (передусім селянства у ХІХ столітті в Данії), які не мали часу та ресурсів для вищої освіти та потребували альтернативних інституцій. *Головні цілі folkehøjskole* визначилися як: допомога людям стати активними та включеними членами суспільства, розвиток ідентичності, об'єднання людей всупереч соціальним бар'єрам і надання їм засобів і сили (сміливості) змінювати суспільство.

Середина ХІХ століття для данського суспільства визначалася складними соціальними процесами: Перша Шлезвільська війна між Данією і Шлезвіг-Гольштейном за підтримки держав Німецького союзу (1848–1850 рр.), втрата 40% території країни через Другу Шлезвільську війну (1864 р.), економічна, соціальна, культурна кризи, зумовлені війнами. Подолання означених викликів стало можливим завдяки побудові у Данії принципово іншої «вільної» системи освіти та розвитку нових освітніх інституцій: *efterskoler* і *folkehøjskole* [5]. Саме в цей час критики тогочасної освіти Грундтвіг і Кольд, на противагу національним школам, в яких вивчалися «мертві знання», що не мали впливу на справжнє життя людей, запропонували ідеї нової освіти, спрямованої на розуміння світу, в якому живеш, вміння жити разом та розумітися, приймати інші способи мислення інших людей і не обмежувати освіту дитячим віком, але забезпечувати її протягом життя. На початку ці ідеї не були прийняті більшістю населення, що призвело до розвитку унікальної данської освітньої системи, в якій державна освіта та вільна освіта є партнерами, а не конкурентами вже більше 170 років до цього часу.

Перша вільна школа була відкрита в Данії у 1852 році (у 1844 році була відкрита перша *folkehøjskole*); батьки мали вибір щодо навчання своїх дітей, це можна було робити вдома, в державних школах, або вільних школах, за умови постійно моніторингу результатів навчання зі сторони офіційних інституцій. Основними **характеристиками** вільних шкіл виступали: повага до кожної дитини та врахування її здібностей, інтересів і якостей; просвітництво у найширшому розумінні значення цього слова, навчання протягом життя, навчання жити в єдності – розуміти власну роль в житті громади та поважаючи

ролі інших. Протягом 20 років (1860–1880 рр.) ідея вільних шкіл у Данії призвела до виникнення двох нових типів закладів – *efterskoler* (заклади інтернатного типу для молодих людей 15-18 років) і *folkehøjskoler* (заклади для людей від 18 років, що дозволяють на будь-якому етапі життя людини вивчати певні курси тривалістю від 1 тижня до 9 місяців).

Базові **принципи** данських вільних шкіл, побудовані на розумінні того, що, оскільки метою вільних шкіл є виховання *frehed* (свободи духу, вільного духу), то це вимагає законодавчого закріплення таких основних свобод:

- призначення персоналу без централізованої / формальної кваліфікації/атестації;
- вільний розподіл фінансових ресурсів, вільне ціноутворення та використання коштів;
- вільний вибір навчальних курсів;
- вільний вибір і використання методів навчання;
- проведення оцінювання результатів навчання без використання екзаменів чи тестів.

Сьогодні в Данії функціонують приблизно 70 *folkehøjskole*, розміщені по усій країні, часто у сільській місцевості; вони відрізняються самоврядуванням під керівництвом обраної ради людей зі спільними сформульованими й оприлюдненими цінностями. Законодавство Данії визначає, що їх основною метою є забезпечення єдності в суспільстві та навчання для таких цілей, як-от: просвіта для життя; просвіта для всіх; демократична освіта. Визначена таким чином мета є набагато ширшою, аніж навчання для отримання певного освітнього ступеню чи побудови кар'єри; вона спрямована на надання людині можливості жити змістовним життям, брати участь у вільному і відкритому соціальному діалозі, бути відповідальним і активним членом демократичного суспільства [6].

Цьогоріч данські *folkehøjskole* святкують свій 180-річний ювілей, вони вижили в умовах значущих соціальних змін та вийшли за межі тимчасового, знайшовши своє відображення у світових демократичних процесах. Наприклад, у 2016 році, під час офіційного візиту прем'єр-міністрів Північних країн у Білий Дім, президент США Барак Обама засвідчив значущість впливу

ідей Грундтвіга для Американського руху за громадянські права, без якого він ніколи не зміг би вирости до позиції президента. Це стало можливим через заснування Майлсом Хортаном (Myles Horton) у 1932 році у Теннесі (штат США) американської *folkehøjskole* після його відвідувань у 1930–1931 рр. данських вільних шкіл. У вільній школі Майлса Хортана, окрім багатьох інших громадських діячів і правозахисників, вчилися Роза Паркс, Піт Сігер і Мартін Лютер Кінг [7].

Якщо вам цікаво дізнатися більше про витоки та сучасність вільної освіти Данії – пошукайте і почитайте про ідеї та діяльність людей у таблиці 1, які протягом цих 180 років існування *folkehøjskole*, вплинули на її розвиток.

Таблиця 1.

Важливі постаті у історії розвитку ідеології *folkehøjskole* у Данії (створено О. Korsgaard, 2019)

N.F.S Grundtvig			
Виміри вільної освіти	Політичний / Соціальний	Національний / Культурний	Персональний / Екзистенціальний
1844 –	Rasmus Sørensen Anders Stephansen	Christian Flor Sofus Høgsbro Ludvig Schrøder	Christen Kold
1864 –	I. P. Sundbo (F. Borgbjerg) Hjalmar Gammelgaard	Christian Flor Ludvig Schrøder Ernst Trier Indeborg Appel Jacob Knudsen Niels Bukh	Christen Kold (Vilhelm Beck)
1940 –	Hal Koch	Jørgen Bukdahl Poul Engberg	Johannes Rosendahl Ole Wivel Knud Hansen K.E. Løgstrup Kaj Thaning
1968 –	(Ejvind Larsen) Amdi Peterson Hanne Engberg Uffe Geertsen	Ebbe Kløvedal Reich Vilhelm Nielsen Bent Brier Finn Slumstrup	Jørgen Carlsen Frederik Christensen
2006 –			Jørgen Carlsen

Європейські рамки визначення неформальної освіти

Неформальна освіта як науковий термін є перекладеним з англійської мови; різні дослідження визначають різні точки відліку неформальної освіти у науковій думці, їх пов'язують з Міжнародною конференцією в Уільямсберзі (США, 1967 р.), що була присвячена кризі у сфері освіти [8] або з працею Ф. Кумбса «Світова освітня криза: системний підхід» (1968 р.) [9].

Результати кількісного аналізу бібліографічних джерел за пошуковим словом «неформальна освіта» в зарубіжних журналах відкритого доступу дозволили сформулювати 4 етапи становлення досліджень неформальної освіти за кордоном:

1) середина ХХ ст. – 1980-ті рр. – етап розгляду неформальної освіти як інструменту соціальних змін, засобу подолання кризи в освіті та надання їй більш масового характеру з урахуванням соціальних станів та індивідуальних особливостей різних категорій населення;

2) 1980–1990-ті рр. – етап перенесення терміну «неформальна освіта» у сферу педагогічних досліджень із загальних і соціальних видань;

3) 1990–2010-ті рр. – етап зародження та поширення концепції освіти упродовж життя, що супроводжується підвищенням інтересу до неформальної освіти як однієї із форм освіти протягом життя;

4) 2010–2020-ті рр. – етап стрімкого зростання кількості публікацій з проблем неформальної освіти, що відображає науковий інтерес до застосування неформальної освіти для суспільних перетворень та викликів інформаційного суспільства [10].

Рекомендації Кабінету Міністрів Ради Європи [11] дають вихідні визначення різних видів освіти, представлені нами у таблиці 2.

Таблиця 2.

Види освіти (за визначенням Ради Європи)

Формальна освіта	Неформальна освіта	Інформальна освіта
Структурована система освіти та навчання, що охоплює від дошкільної та початкової школи до середньої школи та університету. Реалізується, як правило, в загальноосвітніх або професійно-технічних закладах освіти і закінчується атестацією	Будь-яка запланована освітня програма, спрямована на вдосконалення ряду навичок і компетенцій поза формальним освітнім середовищем	<i>Процес, що триває протягом усього життя, за допомогою якого кожна людина набуває установок, цінностей, навичок і знань завдяки освітнім впливам і ресурсам у своєму власному середовищі та щоденному досвіді (сім'я, група однолітків, сусіди, зустрічі, бібліотека, ЗМІ, робота, ігри тощо).</i>

У рекомендаціях зазначено, що усі країни Ради Європи зобов'язані керуватися наступними цілями й принципами у процесі розробки освітньої політики, законодавства і практики для демократичного громадянства й освіти з прав людини:

- надання кожній людині доступу до освіти для демократичного громадянства і у сфері прав людини;
- залучення широко кола зацікавлених сторін (політиків, освітян, учнів, батьків, заклади освіти, менеджмент освіти, державних службовців, неурядові організації, молодіжні об'єднання, ЗМІ та широкої громадськості) для реалізації освітнього процесу впродовж життя;
- врахування ролі й цінності формальних, неформальних і інформальних засобів навчання;

– створення можливостей і підтримка неурядових і молодіжних організацій, які реалізують неформальну й інформальну освіту впродовж життя;

– менеджмент закладів освіти, а також практика викладання і навчання повинні відповідати й відображати цінності демократії та прав людини, сприяти можливістю активної участі у освітніх процесах усіх зацікавлених сторін.

Таким чином, данські принципи вільної школи знаходять своє відображення у всіх видах освіти, ґрунтуючись на повазі кожної людини, прийнятті іншості людей та розвитку розуміння своєї ролі та ролі інших людей у громаді.

Неформальна освіта у європейських країнах є засобом реалізації соціальної політики, спрямованої на імпауермент соціально виключених категорій людей. Зокрема, поширюються такі інституціолізовані форми реалізації неформальної освіти, як: центри освіти дорослих, відділення неперервної освіти при закладах освіти, громадські коледжі й публічні університети, народні університети, університети третього віку, інститути неперервного навчання, центри додаткового професійного навчання, асоціації робітничої освіти, короткострокові коледжі/школи інтернатного типу, організації, що навчаються, тренінги підвищення кваліфікації, структуроване онлайн-навчання (у т.ч. відкриті освітні ресурси), курси й програми громадських організацій, неурядових організацій і молодіжних об'єднань, центри вільного часу, молодіжні клуби та центри, волонтерські програми та багато інших [12].

Загалом, розвиток неформальної освіти у європейських країнах характеризується широким державним, політичним і соціальним визнанням її значущості для розвитку демократичного суспільства, забезпечення прав людини. Інститути неформальної освіти в Європі різняться залежно від соціально-політичної та економічної ситуації в країні; водночас, основними провайдерами освітніх послуг є державні установи та громадські об'єднання.

Українські реалії неформальної освіти у соціальній роботі

Стаття 8 Закону України «Про освіту» вперше у 2017 році визначає поняття неформальної освіти в українському

нормативно-правовому просторі: неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій [13].

В Україні інтерес до неформальної освіти та її потенціалу для розвитку демократичного й соціально справедливого суспільства можна умовно об'єднати в такі напрямки досліджень:

- освітня політика неперервного навчання [14];
- вивчення освітніх потреб різних соціальних груп [15];
- визнання або валідація результатів неформальної освіти

[16].

Спільною рисою означених досліджень є їх висновок про визначальний вплив освіти на якість життя людини, а саме її здоров'я, благополуччя, зайнятість, громадянську позицію та громадську активність [17], що відповідає результатам Данії та інших скандинавських країн, які активно впроваджують вільні народні школи та впевнено очолюють світові рейтинги індексу щастя. Сталість успіху скандинавські країни донині забезпечують найвищим рівнем освіченості населення, поширення неформальної освіти та побудова формальної освіти на засадах рівності та свободи дозволяє цим країнам формувати спільноту громадян, які поділяють цінності та принципи скандинавської моделі соціально-політичного устрою (відомої як «держава загального добробуту»), але водночас усвідомлюють власну унікальність, є вільними, здатними відповідати за своє життя та розвиток суспільства [18].

Неформальна освіта в умовах війни

Російські воєнні дії в Україні актуалізували для українців потреби набуття додаткових компетентностей та м'яких навичок; інституції неформальної освіти (молодіжні центри, бібліотеки, простори громадських організацій та багато інших) стали центрами волонтерських мереж і відреагували на війну широким спектром додаткових послуг у сфері освіти для різних соціальних груп – дітей і молоді, людей зі статусом ВПО, військових та їх сімей, а також усіх зацікавлених людей. ГО «Інститут молоді»

представляє результати онлайн-опитування українців щодо їх запитів у сфері неформальної освіти, проведеного влітку 2023 [19]. Дослідження причин зацікавленості неформальною та інформальною освітою у кризові часи (квітень 2023) дало змогу авторам сформулювати висновок, що протягом останніх 4-х років в Україні (пандемія, повномасштабне вторгнення) суттєво зріс інтерес до неформальної освіти (75% опитаних) і інформальної освіти (90%); 68% досліджуваних мали досвід неформальної й інформальної освіти за останні 4 роки [20]. Тобто, війна в Україні підвищила інтерес населення до неформальної освіти, розширивши її від сфери набуття особистих і професійних компетентностей до центрів взаємопідтримки. Освітня, культурно-просвітницька, консультативна, волонтерська діяльність центрів освіти дорослих в Україні в умовах повномасштабного вторгнення російських військ з описом цих активностей у різних територіальних громадах описана у статті О. Аніщенко [21].

Аналіз веб-сторінок провайдерів неформальної освіти свідчить, про зростання частки неформальної освіти під час війни у таких напрямках: онлайн-ініціативи та платформи неформальної освіти, які поруч із усталеними освітніми програмами з іноземної мови, цифрових навичок, тощо пропонують курси, спрямовані на розвиток критичного мислення, протидію інформаційним маніпуляціям, фактчекінгу; проєкти за принципом рівний-рівному (наприклад, підлітки для підлітків, дружини військових – дружинам військових), безпечні офлайн-простори для людей зі статусом ВПО, мобільні та стаціонарні молодіжні майданчики, альтернативні школи та курси для корекції прогалин у академічних знаннях, пов'язаних з війною; літні школи та онлайн-школи для молодих людей і професіоналів, у тому числі зарубіжне стажування та підвищення кваліфікації, культурні, освітні та підприємницькі стартапи, проєкти і хаби, спрямовані на соціальну інтеграцію людей зі статусом ВПО та місцевих громад, організацію психоемоційної підтримки та поширення практик відновлення, програми сприяння працевлаштуванню або створенню власного бізнесу, кінолекторії, дозвіллева діяльність на базі молодіжних центрів,

бібліотек, громадських просторів; волонтерська діяльність; менторство та фасилітація; просвітницькі кампанії; освітні ініціативи (курси рідної та іноземних мов, майстер-класи, вебінари, тренінги, клуби, тощо); масові акції, публічні та спортивно-розважальні події.

У збірці досвіду роботи українських молодіжних центрів в умовах збройної агресії [22] можна побачити як різновекторність запропонованих послуг неформальної освіти, так і знайти натхнення й підходи для упровадження власних ідей. Основними викликами організації неформальної освіти під час війни автори і авторки досвіду визначають питання забезпечення безпеки та складності роботи з емоційними травмами війни. Тут в нагоді може стати посібник з молодіжної роботи, інформованої про травму [23] для створення середовища безпеки та безбар'єрності.

Список використаних джерел:

1. Павлик Н. Теорія і практика організації неформальної освіти молоді. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. 162 с. URL : http://eprints.zu.edu.ua/26013/1/Teoriya_Neformalna_Osvita.pdf
2. Павлик Н. Теорія і практика організації неформальної освіти молоді. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2017. 162 с. URL : http://eprints.zu.edu.ua/26013/1/Teoriya_Neformalna_Osvita.pdf
3. Огієнко О. І., Терьохіна Н. О. Неформальна освіта дорослих у Сполучених Штатах Америки : історія і сучасність : монографія. Суми, 2019. 195 с.
4. Тенденції розвитку освіти дорослих у розвинених країнах світу: монографія / Авшенюк Н. М., Огієнко О. І., Постригач Н. О., Марусинець М. М., Котун К. В., Дяченко Л. М., Годлевська К. В. ; ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України. Кропивницький : ІмексЛТД, 2020. 645 с.
5. The Danish free school tradition, 2018. URL : https://danishfolkhighschools.com/media/17344/faelles_international_hefte_18.pdf
6. The Danish free school tradition, 2018. URL : https://danishfolkhighschools.com/media/17344/faelles_international_hefte_18.pdf

7. Korsgaard, Ove (2019). A foray into Folk High School ideology. *10 Lessons from the Folk High School*. FFD's Forlag, Denmark

8. Яблоков С. Інтеграція формального, неформального та інформального навчання в навчанні англійської мови. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2018. 1(75). С. 106–123.

9. Трамбовецька Н., Іванік О., Гавінек-Дагаргулія М. та ін. Ідеї. Натхнення. Рішення : посібник для тренерів неформальної освіти. / авт. кол. : Київ: Інша освіта, 2015 71 с.

10. Павлик Н. Проблема організації та змісту неформальної освіти у зарубіжних наукових періодичних виданнях (1960–2021 роки). *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Соціальна робота*. 2021. Т. 1. № 7. С. 67–72. DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2021/7-1/13>

11. Recommendation CM/Rec (2010) 7 of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education. *Adopted by the Committee of Ministers* on 11 May 2010 at the 120th Session. URL : https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805cf01f

12. Pavlyuk N., Andriichuk N. The Contextualization of the Ukrainian experience of non-formal education in a broader European framework. *Comparative Professional Pedagogy*. 2021. №. 11 (1). С. 117–128. DOI: 10.3189/2308-4081/2021-11(1)-16 <https://angl.khmnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/15/18.pdf>

13. Про освіту : Закон України №2145-VIII від 05.09.2017 р. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 38–39, ст. 380.

14. Колишко Р., Лазоренко О. Якою має бути політика навчання дорослих в Україні? : аналітичний звіт. *Українська сторона : платформи громадянського суспільства Україна-ЄС*. Київ : Проект «Громадська синергія». 52 с.

15. Кіпень В. П. Освітні потреби і неформальна освіта дорослих : аналітичний звіт. Вінниця : Видавництво ФОП Кушнір Ю. В., 2020. 116 с.

16. Черних О. О. Дослідження визнання неформальної освіти в молодіжній сфері. Київ : ВАІТЕ, 2019. 24 с.

17. Павлик Н., Костюшко Ю. Неформальна освіта соціально виключених категорій населення. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Вип. 41, т. 2. С. 285–291. DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/41-2-43>
18. Чумаченко Сергій. Записки на полях дослідження скандинавської освіти дорослих. *Дзеркало тижня*. 13 серпня, 2021. URL : <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/zapiski-na-poljakh-doslidzhennja-skandinavskoji-osviti-doroslikh.html>
19. Тілікіна Н. В., Пеша І. В., Андриученко Т. В. Неформальна освіта та володіння новими навичками. URL : <https://inmol.org/neformalna-osvita-ta-volodinnia-novymi-navyckamy/>
20. Романишин Ю. Л., Бохонько Є. О., Мостович А. М. Неформальна та інформальна освіта дорослих в Україні. *Інноваційна педагогіка*. 2023. №63 Т. 2. С. 153–156. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/63.2.32>
21. Аніщенко О. Неформальна освіта дорослих в умовах російсько-української війни : стан, проблеми і перспективи розвитку. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2022. №21(1). С. 18–34. [https://doi.org/10.35387/od.1\(21\).2022.18-34](https://doi.org/10.35387/od.1(21).2022.18-34).
22. Колекція досвіду молодіжної роботи, що базується на підходах і стандартах Ради Європи, в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України / Кіндрат Л., Павлик Н., Черних О., Ескамілья А. *Рада Європи*. квітень 2023. URL : <https://rm.coe.int/experience-collection-27-04-23-4-/1680ab2181>
23. Посібник з навчального курсу з молодіжної роботи, інформованої про травму, проєкт / Боярський Н., Єлфімова Ю., Макієнко Н., Черних О. *Рада Європи*. Серпень 2022. URL : <https://rm.coe.int/posybynyk-trauma-informed-youth-works-ukr-digital-yfduii/1680a8ec2f>

2. ОСОБЛИВОСТІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В СОЦІАЛЬНІЙ ТА ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ

Сьогодні Україна стикнулася з широкомасштабною агресією РФ, що викликала величезну кількість соціальних проблем для нашого населення. Внутрішнє переміщення і зовнішня міграція, зниження і втрата майнового і соціального стану, дистантність сімей і зміна структури і ролей у родині, величезний стрес тривалий час, проблеми здоров'я, психологічного стану, ментального здоров'я, втрати і все це лише верхівка айсберга соціальних проблем особистості, родини і країни. Немає родини, яка б не відчула на собі наслідки вторгнення РФ. Як завжди, в війну та після неї збільшується кількість тих, хто потребує соціальної допомоги, соціального захисту, соціальних послуг, соціальної роботи. Аналіз більше 100 освітніх програм ЗВО України свідчить, що до війни в них не було компонентів і дисциплін, які б готували до роботи в війну. Всі готували до роботи в умовах мирного часу [1; 2; 3; 4; 5]. Існували лише досвід ЗВО Луганської та Донецької областей, на який ми спиралися і враховували [6]. У той час як в війну з'явилися нові функції у фахівців соціономічної сфери внаслідок дії гуманітарних стандартів надання допомоги, гуманітарних принципів в соціальній роботі [7], в Україну зайшли працювати міжнародні гуманітарні організації, які працюють за нормами міжнародного гуманітарного права і в яких практично працюють на місцях громадяни України, які або не мають світи в соціономічній сфері, або навчалися на програмах, які не враховували війну [1; 6; 8]. Тому виникло питання як допомогти фахівцям та організаціям працювати на українській землі у відповідності до кращих світових зразків та вітчизняного законодавства в умовах війни.

Сьогодні можна виділити такі особливості неформальної освіти в соціальній та гуманітарній сферах в Україні:

– вона здійснюється відповідно до потреб проєктів, установ та організацій і не завжди встигає за ними, оскільки гуманітарні стандарти надання соціальної допомоги є новими для більшості соціальних працівників; це приводить до дефіциту фахівців з

впровадження угманітарних стандартів і якісного виконання проєктів;

– відсутні фахівці в достатній кількості для такої освіти, їх фах і досвід роботи є недостатніми для забезпечення роботи, чому ми не раз були свідками за час війни;

– мотивація керівників організацій до здійснення неформальної освіти є прагматичною – як забезпечити виконання проєкту, відповідати вимогам донорів для отримання фінансування, без системи і добору кваліфікованих кадрів;

– нові напрямки неформальної освіти – політики організацій, захист, безпека часто є новими для тренерів і мають відповідати конкретній організації і її політикам, тобто освітні послуг повинні надаватися фахівцями на робочому місці в організації, а таких фахівців часто ГО та БФ не мають, зокрема, молоді та малочисельні. Це вимагає допомоги їм в організаційному і професійному становленні з боку як державних установ, донорів, так і досвідчених організацій, які давно вміють і проводять навчання менших організацій;

– в ГО, БФ часто відсутні відділи і центри неформальної освіти, її проводять окремі фахівці, які часто є залученими тренерами з інших установ, що робить цю роботу несистемною та преривчастою;

– неформальна освіта не замінює формальну, вона повинна її доповнювати і розвивати в нових напрямках. Але часто маємо неформальну освіту як начитку для всіх працівників, без диференціації працівників за фахом, освітою, досвідом роботи. Часто у працівників може бути або освіта, або досвід ГО або державної установи, або просто мотивація, бажання надавати допомогу людям. Це стосується недержавних організацій.

– неформальна освіта часто розглядається або як тренінг, або як вебінар частіше. У той же час інше форми неформальної освіти не використовуються;

– неформальна освіта може бути для дітей, дорослих і соціальних працівників. Щодо працівників здійснюється вивчення і оцінка потреб в навчанні. А ось щодо дітей та дорослих неформальна освіта в центрах соціалізації, наприклад, здійснюється несистемно, без програм, бо діти неорганізовані, різного віку, з різними потребами та інтересами. Це вимагає

шукати спосіб їх організувати, надавати ту освіту, яка доповнює, а не підмінює формальну освіту, навіть в умовах конфлікту, дистанційного навчання, є корисною для вирішення проблем сьогодення – безпека, життєві перспективи, соціалізація тощо;

– неформальна освіта здійснюється сьогодні як освіта родини – поки діти навчаються, особливо в центрах соціалізації чи просторах, дружніх до дітей, з їх батьками паралельно проводиться також просвітня робота з проблем виховання і вирішення проблем соціалізації дітей в умовах війни тощо. Тобто бачимо сімейно-орієнтований або родиноцентричний підхід в неформальній освіті. Це надає можливості впливати на батьків через дітей і навпаки.

Ми досліджували організацію і проведення тренінгів в війну [1]. Але тренінги – то лише частина неформальної освіти, яка є важливою для формування компетентностей, зміни емоційного ставлення до проблеми, усвідомлення проблем. Це є корисним, але недостатнім для неформальної освіти в соціальній і гуманітарній сферах.

Ми вивчали через власну практичну роботу, спостереження, опитування фахівців різних регіонів і установ, як цю проблему вирішують різні організації. У цілому накопичено варіанти такого досвіду підготовки фахівців [2]:

– проведення міжнародними гуманітарними організаціями оффлайн та онлайн семінарів і тренінгів з проблем соціальної роботи в війну з постраждалим населенням на основі ознайомлення з кращим світовим досвідом;

– проведення міжнародними гуманітарними організаціями оффлайн та онлайн семінарів і тренінгів з проблем соціальної роботи в війну з постраждалим населенням на основі ознайомлення з кращим світовим досвідом; але до їх проведення залучаються українські фахівці-практики там, де треба показати, як використати закордонний досвід в наших реаліях;

– проведення українськими благодійними організаціями та НДО вебінарів, семінарів, тренінгів з своїм персоналом та за проектами із залученням тренерів з числа практиків соціальної роботи;

- залучення міжнародними організаціями до своїх навчальних і методичних заходів наших експертів і практиків для проведення занять;

- проведення великими БФ, ГО навчання для малих і молодих ГО, БФ в регіоні навчання з сучасних проблем соціальної роботи силами своїх фахівців та залучених експертів.

У цілому можна визначити такі проблеми впровадження таких варіантів навчання в сучасних умовах [2]:

- протиріччя у міжнародному гуманітарному праві та вітчизняному законодавстві про соціальну роботу, що виявляється у різній термінології, тлумаченні понять, нормативній базі, стандартах надання послуг;

- відсутність наукових підходів до вирішення проблеми; зокрема, комплексного підходу до вирішення проблем отримувачів соціальних послуг;

- відсутність досвіду в умовах широкомасштабної агресії масово навчати працівників соціальної сфери сучасній соціальній роботі; \ величезна потреба в тренерах і постійній освіті, такої кількості тренерів неможливо знайти на всю країну; багато тренерів є натасканими на викладання окремих аспектів надання соціальних послуг, за конспектами міжнародних організацій, але свідомого підходу до вибору послуг і їх надання населенню немає;

- неможливість підготувати фахівців соціономічної сфери до вирішення всіх проблем населення в умовах війни, вони багатоаспектні і мультидисциплінарні;

- виникають питання безпеки неформальної освіти;

- часто організації не мають ліцензії на надання освітніх послуг, але масово навчають фахівців надання послуг людям, тобто компетентнісний підхід українського законодавства про освіту не завжди дотримується;

- ГО та БФ не мають часто стандартних операційних процедур щодо підготовки і проведення тренінгів, а тренери – педагогічної підготовки до такої роботи, що відбивається на якості тренінгів, хоча кошти на їх проведення є чималими;

- сертифікати за навчання міжнародних організацій та ГО, БФ не мають компетентностей з професійних стандартів фахівців соціономічної сфери, не є легітимними для державної служби,

органів місцевого самоврядування, закладів освіти .установ соціальної сфери тощо. Вони не проходили ліцензування на надання освітніх послуг;

– результати навчання вимірюються часто за самооцінкою учасників ,яка часто залежить від особистості тренера та умов навчання, а не від якості навчання. Формування компетентностей не вимірюється, як і просування в емоційному досвіді та мотивації до роботи в умовах війни.

Отже, маємо протиріччя:

– між потребою швидкого масового навчання фахівців соціономічної сфери роботі в умовах війни та відсутністю нормативного, методологічного та методичного врегулювання надання таких освітніх послуг з боку міжнародних організацій, ГО, БФ;

– між потребою у андрогогах в цій сфері та відсутністю українських фахівців, які можуть навчати в умовах війни;

– між потребою в підтвердженій кваліфікації соціальних працівників і відсутністю легітимних сертифікатів для роботи на обраній посаді як дозволу на роботу за принципом «не нашкодъ» [1; 2].

Сьогодні ЗВО мають право надавати такі сертифікати про навчання і розробляти освітні програми підвищення кваліфікації. Але навіть їх НПП не мають досвіду такої роботи. Який же вихід з цієї ситуації?

Вихід запропонували 2 ЗВО в Україні, які готують фахівців з соціальної роботи, соціальної педагогіки і психології – це ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» та Криворізький державний педагогічний університет. Вони започаткували міжвузівський проект на безоплатній основі – постійнодіючий Всеукраїнській вебінар «Виклики соціальної роботи». У ньому беруть участь як спікери викладачі, які мають науковий ступінь і працюють менеджерами проектів гуманітарних організацій, керівники БФ, ГО, міжнародних організацій, експерти та практики. Учасниками – слухачами є всі бажані майбутні і теперішні працівники соціономічної сфери. Серед слухачів – представники 33 ЗВО України від здобувача 1 курсу до доктора наук, 12 міжнародних організацій і 10 благодійних фондів, ГО. За наслідками вебінару

видаються сертифікати учасникам і робиться розсилка запису виступів, записи розміщуються на платформі Інтернет-підтримки освітнього процесу «Moodle» в розділі «Неформальна освіта», на сторінках кафедр, анонси містяться на сайтах ЗВО, розсилаються постійним учасникам для попередньої реєстрації.

Таким чином, працівники ЗВО об'єднали зусилля ЗВО для поліпшення освітніх програм і вивчення передового досвіду України і світу, кращих практик надання соціальних послуг, надали можливість всім, хто фаховий, виступити з доповіддю про досвід роботи і дати легітимний сертифікат на цей виступ. Всі доповіді проходять попереднє погодження, а спікери відбираються за науковістю і фаховістю, новизною і цікавістю матеріала [2].

Так, темами вебінарів на 1,5–2 години години, з який 1 година доповідь, а потім питання і відповіді, живе спілкування, вже були:

- взаємодія громади та ЗВО у реалізації міжнародних гуманітарних проєктів ЮНІСЕФ;
- дослідження інтеграційних та адаптаційних процесів українців, особливо тих, що мають статус тимчасового захисту, для розуміння їхньої взаємодії з новим соціокультурним середовищем: на прикладі Португалії;
- кейс-менеджмент як соціальна технологія;
- особливості соціальної підтримки сімей учасників бойових дій недержавними організаціями;
- підтримка психологічного благополуччя в умовах викликів війни;
- послуги та особливості телефонного консультування в соціальній сфері;
- пошук сенсу життя як шлях подолання страху смерті під час війни;
- презентація геоінформаційної системи моніторингу, аналізу, оцінки та вирішення конфліктів;
- протидія гендерно зумовленому насильству. Робота Міжнародного Медичного корпусу з протидії ГЗН;

- розбудова потенціалу сервісу «Університет третього віку» на рівні територіальних громад в умовах реформування системи соціального захисту;
- розвиток сімейних форм виховання в контексті деінституціалізації;
- соціальна підтримка військовослужбовців (учасників бойових дій) та членів їх сімей: нові виклики – нові рішення;
- діяльність Української жіночої Варти по роботі з жінками в війну;
- еволюція форм сімейного виховання в контексті деінституціалізації;
- кейс-менеджмент в професійній діяльності соціального працівника;
- подолання конфліктів на основі системи ГІСМАОВК;
- психосоціальна підтримка в рамках проєктної діяльності тощо.

Плануються вебінари з діяльності міжнародних організацій в Україні щодо досвіду їх роботи з протидії ГЗН, мобільних медичних бригад, соціальної роботи з родинами військовослужбовців, телефонного консультування тощо.

Унаслідок проведення вебінарів його учасники вже розвинули свої професійні та загальні компетентності, які передбачено професійним стандартом соціального працівника, а саме:

- вміння застосовувати знання у практичних ситуаціях;
- демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв’язання завдань професійної діяльності;
- діяльності та вчинків, виявлення актуального стану психологічної безпеки, наявних ризиків та їх уникнення;
- здатність аналізувати міжнародний досвід надання допомоги біженцям постраждалим від війни;
- здатність ведення випадку з особами, які потерпіли від ГЗН;
- здатність виконувати професійну діяльність згідно з етичними вимогами соціальної роботи та особливостями

фізичного та емоційного стану отримувачів соціальних послуг, які стикнулися з ГЗН;

– здатність використовувати засоби масової інформації та соціальні мережі для покращення соціальної роботи;

– здатність виявляти потенційних отримувачів соціальних послуг та визначати їх індивідуальні потреби;

– здатність готувати пропозиції з профілактики СЖО, надання соціальних послуг на регіональному, місцевому рівнях та рівні надавача соціальних послуг;

– здатність до аналізу соціально-психологічних явищ, процесів становлення, розвитку особистості, розуміння природи поведінки;

– здатність до взаємодії в різних соціальних ситуаціях та критичного оцінювання соціальних подій і явищ;

– здатність до впровадження інноваційних методів і технологій психотерапевтичної допомоги клієнтам у складних життєвих ситуаціях;

– здатність до критичного мислення, аналізу, синтезу та прогнозування;

– здатність до медіації в громаді;

– здатність до співпраці у міжнародному середовищі та розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці;

– здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціально-педагогічної і психологічної допомоги та надання підтримки військовослужбовців та членів їх сімей;

– здатність до фасилітації, діалогу;

– здатність забезпечувати посередництво та представлення інтересів особи, яка постраждала від ГЗН в установах, організаціях, закладах;

– здатність забезпечувати посередництво та представлення інтересів особи в СЖО в установах, організаціях, закладах;

– здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

– здатність здійснювати профілактику складних життєвих обставин;

– здатність здійснювати соціальну діагностику і профілактику СЖО внаслідок ГЗН;

–здатність здійснювати соціальну діагностику і профілактику СЖО;

–здатність здійснювати телефонне консультування в соціальній сфері;

–здатність ініціювати, планувати та управляти змінами для вдосконалення існуючих та розроблення нових соціальних послуг;

–здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, управляти різнобічною комунікацією, попереджати та розв’язувати конфлікти;

–здатність організовувати інформування громадян щодо сімейних форм виховання;

–здатність організовувати та здійснювати соціальне супроводження прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу та інших форм сімейного виховання;

–здатність орієнтуватись в системі законів та нормативно-правових актів, що діють в сфері забезпечення права дитини на сім’ю;

–здатність оцінювати соціальні, соціально-педагогічні і психологічні проблеми, потреби, особливості та ресурси військовослужбовців та членів їх сімей, взаємодіяти з представниками різних професійних груп та громад;

–здатність оцінювати соціально-педагогічні і психологічні проблеми, потреби, особливості та ресурси отримувачів соціальних послуг в умовах війни; зокрема, щодо психологічного благополуччя;

–здатність працювати в команді;

–здатність приймати обґрунтовані рішення;

–здатність професійно діагностувати, прогнозувати, проєктувати та моделювати соціальні ситуації;

–здатність реалізувати свої права і обов’язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку;

–здатність розуміти сутність соціальної роботи та принципи взаємодії надавачів соціальних послуг та зацікавлених сторін.

Сьогодні бачимо цікавість всіх сторін до вебінару:

–учасників до змісту виступів; не треба нікого мотивувати, кожен вівторок всі самі вмотивовані включатися в вебінар о 16.00;

–спікерів до можливості поділитися досвідом і навчити готову аудиторію новому; а аудиторія постійна 200+ осіб, можливість дати легітимні сертифікати учасникам;

–керівництва ЗВО до неформальної освіти, яка доповнює освітні програми підготовки фахівців сучасним контентом;

–науковців до отримання нового досвіду, знань, що потім обговорюється як приклади і відео на заняттях зі здобувачами, практиків – до наукового підходу до соціальної роботи.

Уже самі учасники пропонують теми виступів і спікерів, бо спікерів шукаємо за питаннями, які є цікавими. Форма запрошень спікерів – усна, письмова офіційна, пропозиції виступити. Нагородою за виступ є сертифікат, який засвідчує гостьову лекцію спікера в рамках неформальної освіти в ЗВО, нагородою за участь – сертифікат учасника вебінару на 2 академічних години про участь. Оскільки теми є новими для всіх, не повторюються в жодній освітній програмі, то підвищення кваліфікації і неформальна освіта доцільна одночасно для здобувачів 1 курсу, аспірантів, викладачів, практичних працівників. Тому вебінар є постійним і цікавим для всіх. Всі побажання враховуються, організаційно він вдосконалюється, а виступи кожного разу викликають захват у учасників – які у нас в Україні є люди. Усе це сприяє підвищенню іміджу соціального працівника, авторитету і якості соціальної роботи і якості освіти в соціономічній сфері, вирішенню окреслених вище протиріч [2].

Слід сказати, що неформальна освіта в соціальній та гуманітарній сфері здійснюється відповідно до чинного законодавства про освіту в Україні, чинного законодавства про соціальну роботу і соціальні послуги, соціальний захист, міжнародного гуманітарного права і гуманітарних принципів. Це означає інколи неспівпадання термінології, на кшталт кейс-менеджмент, вдеення випадку чи соціальний супровід, отримувачів послуг може бути більше або менше, в залежності від ресурсів донорів та організацій, ніж за нормативними

документами України, можуть бути різні терміни надання послуг, різні правила їх надання – в Україні це державні соціальні стандарти надання соціальних послуг, в інших організаціях – стандартні операційні процедури. Сьогодні нагальною проблемою є сертифікація і ліцензування ГО та БФ на предмет надання освітніх послуг, зокрема, в соціальній сфері, для якості їх надання. Але такого механізму поки що не розроблено. У той же час ЗВО мають всі необхідні документи для надання освітніх послуг, оскільки вони мають ліцензовані, акредитовані освітні програми та фахівців, які мають педагогічну і наукову підготовку до такої роботи, досвід і можливості. Ці можливості підвищення кваліфікації недостатньо використовуються донорами в Україні. Так, доцільно підвищувати кваліфікацію фахівців державної служби та органів місцевого самоврядування сьогодні в напрямку відновлення територій, соціальної згуртованості, освіти в умовах конфлікту, інтеграції та адаптації ВПО, роботи з сім'ями військовослужбовців і комбатантами, мобілізації громад, здійснення фасилітації та діалогу, прийняття рішень, запобігання корупції, взаємодії з донорами та ГО, БФ, протидії ГЗН і надання соціальних послуг в умовах децентралізації в громадах, визначення і оцінки потреб в громадах, протидії ІПСО, фейкам, забезпечення прозорості рішень і бюджетів та звітності перед громадами тощо.

Список використаних джерел:

1. Організаційно-педагогічні аспекти проведення тренінгів з питань соціального захисту і соціальної роботи в умовах воєнного стану : навчально-методичний посібник / Василюк Т. Г., Іванова К. Ю., Караман О. та ін. ; за ред. І. М. Трубавіної. Кривий Ріг : КДПУ, 2024. 182 с.

2. Трубавіна І., Островська Н., Василюк Т. Неформальна освіта в підготовці фахівців соціономічної сфери – особливості сьогодення. *Тенденції розвитку педагогіки та освіти в умовах цифрових трансформацій (ByteEd-2024)* : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 17–19 квітня 2024 року) / за заг. ред. І. В. Таможської ; Харківський

національний університет імені В. Н. Каразіна. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024.

3. Trubavina I., Martyniuk A. The Content of training program for the teaching staff working with children of the labour migrants (in the context of sustainable futures). *The International Conference on Sustainable Futures: Environmental, Technological, Social and Economic Matters. Sustainable Education*, 22 April 2020. Volume 166. DOI : <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016610001>. URL: <https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/abs/2020/26/contents/contents.html>

4. Theory and practice of introduction of competence approach to higher education in Ukraine : monograph / edit. S. T. Zolotukhina, I. M. Trubavina. Vienna : Premier Publishing, 2019. 374 p.

5. Theory and Practice of Future Teacher's Training for Work in New Ukrainian School: monograph / Edit. I. F. Prokopenko, I. M. Trubavina. Prague, OKTAN Print, 2020. 674 p.

6. Trubavina I., Tsybulko L., Vasilyeva S. and Kalashnik N. Social workers training to the work with internally displaced persons : ukrainian experience. *Journal of Liberty and International Affairs*. Vol. 5, №1, May 2019. URL : https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/63184/ssoar-jlibertyintaff-2019-1-trubavina_et_al-Social_workers_training_to_the.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-jlibertyintaff-2019-1-trubavina_et_al-Social_workers_training_to_the.pdf

7. Trubavina I., Cherednychenko O., Oliinyk N. & Nedria K. Justification of the Educators' *New Professional Functions under the Conditions of Martial Law. Educational Challenges*. Vol. 27. Issue 2 P. 199–215. https://educationalchallenges.org.ua/index.php/education_challenges/article/view/108/74

8. Trubavina I., Tsybulko L., Mohyliova N., Ivanchuk V. Theoretical foundations of the regional training program «Education in conflict» for teachers' professional development. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2021. Vol. 9 № 4 URL : <https://uesit.org.ua/index.php/itse/issue/view/24>

3. ТРЕНІНГИ ТА ПРОГРАМИ ЗАНЯТЬ В СОЦІАЛЬНІЙ ТА ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ

3.1. НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ «КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТ (ВЕДЕННЯ ВИПАДКУ) ОСІБ/СІМЕЙ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ»

Скорочення та аббревіатури:

ВПО – внутрішньо переміщені особи.

СЖО – складні життєві обставини.

БПД – безоплатна правнича допомога.

ФСР – фахівці з соціальної роботи.

Концептуальні підходи до проведення тренінгу «Кейс-менеджмент (ведення випадку) осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах»

Військовий конфлікт в Україні, загострення соціально-економічного становища, процеси внутрішнього й зовнішнього переселення українців, погіршення їх психоемоційного стану актуалізували проблему якісної, своєчасної організації та надання вразливим категоріям населення соціальних послуг, які б попереджали виникнення складних життєвих обставин, сприяли б їх подоланню та мінімізували вплив негативних наслідків.

Гостроти проблеми менеджменту соціальних послуг додає питання обмеженості ресурсів, як людських так і матеріальних, та оптимального їх розподілення. На даний час в Україні є громади, які мають матеріальний ресурс для розвитку системи надання соціальних послуг, але водночас мають кадровий голод, зумовлений виїздом за кордон значної кількості досвідчених спеціалістів. Вакантні місця досвідчених фахівців соціальної сфери займають молоді, недосвідчені, подекуди, й не фахівці з соціальної роботи.

З іншої сторони в Україні активно розвивається мережа недержавних надавачів соціальних послуг, співпраця з якими може значно підсилити державну систему надання соціальних

послуг, за умови ефективного перенаправлення та залучення їх ресурсів.

Проблеми фаховості спеціалістів соціальної сфери зумовлюють виникнення прогалин у питаннях щодо вчасного виявлення осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, та взаємного інформування; якісного оцінювання їх потреб у соціальних послугах; планування дій/заходів спрямованих на подолання СЖО; перенаправлення до інших надавачів соціальних послуг та залучення ресурсів найближчого соціального середовища або громади. ФСР потребують розвитку професійних і загальних компетентностей для вирішення цих питань, які описані в професійних стандартах фахівців з соціальної роботи.

На їх формування та розвиток і буде спрямований тренінг.

Особливостями тренінгу буде те, що він розрахований на дорослих людей, практиків, проте з різним досвідом соціальної роботи. Тренінгова форма роботи сприяє обміну досвідом між учасником, що дозволить підсилити малодосвідчених фахівців й підвищити рівень їх обізнаності.

Вивчення потреб у навчанні, яке передує тренінгу, дозволить реалізувати особистісно-орієнтований, проблемно-орієнтований, клієнто-орієнтовані підходи до навчання.

Враховуючи викладене, тренінг починається зі знайомства і створення позитивного середовища спілкування, формулювання очікувань та запитів. Після цього формулюються мета і завдання тренінгу, його план. Потім починається основна частина тренінгу – актуалізація знань та мотивація до засвоєння нового. Це може бути колаж або складання пазлів, робота в групі тощо. Потім подається інформація щодо нового і закріплюється у вправах на їх застосування та емоційне сприйняття. Це вправи на обмін ролями – для розвитку емпатії і розуміння іншого, робота в малих групах вирішення ситуацій з різних позицій учасників, за їх ролями.

Особлива увага під час тренінгу буде приділена питанню дотримання принципів надання соціальних послуг, визначених українським законодавством, та гуманітарних принципів.

Важливим є сприяння усвідомленню поняття, що кейс-менеджмент або ведення випадку – це поетапна технологія,

спосіб організації надання комплексних соціальних послуг, а роль фахівця з соціальної роботи – це роль менеджера, управлінця, ведучого, який має організувати, вивчати, планувати, залучати, наснажувати, перенаправляти, моніторити й оцінювати тощо.

Тому питання змісту тренінгу можуть бути такі:

1. Вступ. Знайомство. Очікування.
2. Вправи на емоційний фон тренінгу, згуртування людей.
3. Інформація про кейс-менеджмент (ведення випадку) як процес надання соціальних послуг вразливим категоріям населення; міжнародні та вітчизняні принципи надання соціальних послуг; гуманітарні принципи та принципи захисту в умовах військового стану.
4. Вправи на застосування знань. Підтримка позитивного емоційного фону.
5. Активності на актуалізацію знань про визначення випадків, їх реєстрацію та оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах.
6. Вправи на застосування знань. Підтримка позитивного емоційного фону на тренінгу.
7. Планування та реалізація дій/ кейсу. Форми і методи роботи з особою/сім'єю.
8. Вправи на застосування набутих знань.
9. Планування та реалізація дій/ кейсу. Перенаправлення та формування команди.
10. Вправи на застосування нового.
11. Підсумок. Вручення сертифікатів.

Перелік професійних компетентностей, які буде розвинуто у фахівців із соціальної роботи під час участі у тренінгу, його мета й завдання

A4	Здатність до участі у підготовці, організації і здійсненні заходів для виявлення у адміністративно-територіальній одиниці/територіальній громаді вразливих груп населення та осіб/сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах
----	---

A5	Здатність організовувати та проводити первинний прийом вразливих груп населення, прийом звернень і повідомлень про осіб/сімей, які потрапили у складні життєві обставини та потребують соціальної допомоги чи послуг та вести їх облік
B1	Здатність виявляти, аналізувати та оцінювати проблеми особи/сім'ї з ознаками складних життєвих обставин під час візиту в сім'ю
B2	Здатність визначати та оцінювати індивідуальні потреби відповідно до віку та статі і ресурсів особи/сім'ї з ознаками статі
B3	Здатність надавати інформацію та консультації особам/сім'ям, які потрапили у складні життєві обставини, з питань чинного законодавства, соціального захисту і забезпечення їх прав та інтересів у межах повноважень
Г3	Здатність складати індивідуальний план подолання складних життєвих обставин особою/сім'єю
Д1	Здатність організовувати виконання та виконувати договір про надання соціальних послуг та індивідуальний план надання соціальних послуг

Мета тренінгу: розвиток професійних компетентностей спеціалістів соціальної сфери щодо впровадження кейс-менеджменту у соціальну роботу.

Завдання тренінгу:

– розвиток у фахівців із соціальної роботи понять «ведення випадку», «соціальні послуги», «соціальна робота», «оцінювання потреб», «отримувачі послуг», «складні життєві обставини»;

– розвиток поняття про особливості ведення випадку й надання соціальних послуг особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, в умовах воєнного стану в Україні;

– ознайомлення з новелами законодавства, що стосуються кейс-менеджменту особам/сім'ї, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах;

– розвиток професійних компетентностей щодо впровадження кейс-менеджменту;

– розвиток позитивного ставлення у фахівців із соціальної роботи до отримувачів послуг у кейс-менеджменті.

Організаційно-методичні рекомендації для тренерів/тренерок

Рекомендована тривалість тренінгу: один день (6 астрономічних годин робочого часу/8 академічних годин).

Рекомендований таймінг: чотири сесії по 1,5 год. (90 хв.) з трьома перервами.

Рекомендоване методичне забезпечення тренінгу:

– Презентація. Тренінг супроводжується презентаціями, які складаються відповідно до тексту тренінгу.

– Робочі матеріали для учасників(-ць). На тренінгу учасники та учасниці користуються матеріалами Робочого зошиту та/або додатковими Робочими матеріалами, що сприяє якісному та ефективному опрацюванню та засвоєнню матеріалів тренінгу, розвитку/формуванню умінь та навичок, передбачених темою тренінгу.

Рекомендації тренеру/тренерці для організації роботи учасників/учасниць на онлайн-тренінгу

Рекомендовано використовувати Zoom або іншу онлайн – платформу з можливістю організації роботи малих груп у сесійних залах.

При організації роботи малих груп у сесійних залах Zoom необхідно надати дозвіл демонстрації екрану для всіх учасників/учасниць (для роботи з Google документами або іншими електронними робочими матеріалами).

Оголошуйте завдання та інструкції до виконання вправ до того, як розміщувати в чаті посилання на Google документ для роботи.

Після розміщення посилання в чаті переконайтеся, що учасники/учасниці зберегли його для себе/зайшли за ним, і після цього відкривайте сесійні зали.

Для забезпечення інтерактивної взаємодії та залучення кожного/кожної учасника/учасниці до опитувань, роботи з матеріалами у малих групах, «мозкового штурму», колективного обговорення тощо в процесі тренінгу використовуйте можливості Zoom (опитування, дошка, чат, сесійні зали, емоційні реакції, «піднята рука», демонстрація екрану, аудіо та відео комунікація), а також Mentimeter (<https://www.mentimeter.com>), Padlet (<https://uk.padlet.com>), Jamboard (<https://jamboard.google.com>), GoogleDocs, GoogleForms (Google документи) або інші доступні вам платформи для гейміфікації навчання. Заздалегідь підготуйте посилання на Google документи та інші платформи для організації роботи в групах [7].

Рекомендоване попереднє завдання для учасників/учасниць тренінгу:

Рекомендовано за 3-5 днів до тренінгу надіслати учасникам/учасницям для попереднього ознайомлення та опрацювання:

– презентаційні матеріали про діяльність Благодійної організації «Благодійний фонд «Право на захист»»;

– програму тренінгу;

– додаткові посібники з теми:

1. Соціальна робота з вразливими сім'ями та дітьми : посіб. у 2-х ч. ; Ч. І. Сучасні орієнтири та ключові технології / З. П. Кияниця, Ж. В. Петрочко. Київ : ОБНОВА КОМПАНІ, 2017. 256 с.

2. Методичний посібник з оцінювання потреб ВПО у громадах / Кобзін Д., Левкіна Г., Луньова О., Черноусов А., Щербань С. Харків : Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД). 2020. 246 с.

3. Семигіна Т., Столярик О. Розвиток сильних сторін клієнтів соціальної роботи : посібник. Таллінн : Teadmus, 2024. 257 с.

4. Кейс-менеджмент внутрішньо-переміщених осіб : методичні рекомендації / автор-упорядник : Н. Є. Гусак. Київ, 2015. 62 с.

– посилання на нормативно-правові документи з надання соціальних послуг особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах. А саме:

1. Про соціальні послуги : Закон України № 2671-VIII від 17 січня 2019 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

2. Про організацію надання соціальних послуг : Постанова КМУ від 01 червня 2020 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-%D0%BF#n85>

3. Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах : Наказ Міністерства соціальної політики України №1005 від 13.07.2008 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0943-18#n13>

4. Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах : Наказ Міністерства соціальної політики України №318 від 31.03.2016 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text>

5. Про забезпечення соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах : Постанова Кабінету Міністрів України від 01 червня 20220 року №585. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/585-2020-%D0%BF#Text>

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

*Загальна тривалість: 360 хвилин навчального часу,
120 хвилин для перерв*

№ з/п	Тема	Форми роботи	Роздатковий/ робочий матеріал	Час
Сесія 1.				
Вступна частина				
1.1	Вступна частина	Реєстрація учасників. Вхідне тестування. Знайомство й очікування	Презентація, плакат «Очікування», стікери	60 хв.
1.2		Домовленості щодо організації роботи	Презентація, плакат «Домовленості»	30 хв.
<i>Перерва (30 хв.)</i>				
Сесія 2.				
Кейс-менеджмент (ведення випадку) як процес надання соціальних послуг вразливим категоріям населення. Міжнародні та вітчизняні принципи надання соціальних послуг. Гуманітарні принципи та принципи захисту в умовах військового стану				
2.1	Міфи та факти про кейс-менеджмент/ ведення випадку	Дискусія, займи позицію.	Презентація, робочі матеріали для учасників	45 хв.
2.2.	Міжнародні та вітчизняні принципи надання соціальних послуг. Гуманітарні принципи та принципи захисту в умовах військового стану	Міні-лекція, робота з таблицею	Презентація, робочі матеріали для учасників	15 хв.
2.3.	Етапи кейс-менеджменту (ведення випадку)	Робота у групах «Пазли». Обговорення у великому колі	Презентація, робочі матеріали для учасників	30 хв.
<i>Обідня перерва (60 хв.)</i>				

Сесія 3.				
Визначення випадків та оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах				
3.1.	Визначення випадків	Робота у групах. Обговорення у великому колі	Презентація, описи ситуацій	30 хв.
3.2.	Оцінювання потреб особи/сім'ї як етап кейс-менеджменту	Міні-лекція	Презентація, робочі матеріали для учасників	15 хв.
3.3.	Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах	Робота у групах з кейсами (початок)	Презентація, акти оцінки потреб	45 хв.
3.4.	<i>Додаткова вправа до сесії</i>	Історія про Марічку Робота з історією	Презентація, історія про Марічку, додаткова інформація для учасників	20 хв.
<i>Перерва (30 хв.)</i>				
Сесія 4.				
Планування та реалізація дій/кейсу. Завершальна частина				
4.1.	Моделі кейс-менеджменту/ ведення випадку, форми й методи роботи	Міні-лекція	Презентація	15 хв.
4.2.	Планування та реалізація дій/кейсу. Перенаправлення та формування команди	Робота у групах з кейсами (продовження)	Презентація, робочі матеріали для учасників	45 хв.
4.3.	Завершальна частина. Вихідне тестування.	Презентація.	Вихідна анкета	30 хв.
4.4.	<i>Додаткова вправа до сесії</i>	Рольова гра «Бригада автомеханіків»	Презентація, бейджі, картки з ролями	30 хв.

ДЕТАЛЬНИЙ КОНСПЕКТ ТРЕНІНГУ

Сесія 1.

Вступна частина

1.1. Реєстрація учасників. Вступне тестування Знайомство й очікування.

1.2. Домовленості щодо організації роботи.

Сесія 2.

Кейс-менеджмент (ведення випадку) як процес надання соціальних послуг вразливим категоріям населення. Міжнародні та вітчизняні принципи надання соціальних послуг. Гуманітарні принципи та принципи захисту в умовах військового стану.

2.1. Займи позицію «Міфи й факти про кейс-менеджмент/ведення випадку».

Мета: актуалізувати знання учасників про кейс-менеджмент як процес надання соціальних послуг.

Тривалість: 45 хв.

Матеріали та обладнання: таблички «міф», «факт». Перелік тверджень та пояснення до них.

Хід проведення: У різних кутках кімнати розміщуються таблички «міф», «факт», проводиться між ними умовна лінія (можна за допомогою паперового скотчу або крейди) й позначається середина. Створюється умовна «шкала згоди».

Тренер пропонує учасникам піднятися й стати на середині шкали. Після цього озвучує інструкцію:

«Зараз ми з Вами проведемо дискусію з використанням прийому «займи позицію». Я буду озвучувати твердження. Після його прослуховування Вам потрібно визначитися це факт чи хибне твердження й зайняти позицію у кімнаті. Якщо Ви

вагаєтесь – займайте іншу позицію на цій умовній «шкалі згоди». Будьте готові обґрунтовувати своє рішення. Спробуємо!»

Після ознайомлення з інструкцією учасники виконують вправу, обговорюючи кожне твердження.

Твердження для обговорення й відповіді до них:

1). 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 (*ФАКТ*) [2].

2). Особі/сім'ї можуть надаватися одна або одночасно декілька соціальних послуг (*ФАКТ*) [2].

3). Надання усіх соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку (*МІФ – Ведення випадку не застосовується у разі надання соціальних послуг одноразово, екстрено (кризово)*) [2].

4). Отримувачі соціальних послуг – особи/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, яким надаються соціальні послуги (*МІФ – отримувачі соціальних послуг це особи/сім'ї, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах, яким надаються соціальні послуги*).

5). Вразливі групи населення – особи/сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників (*ФАКТ*).

6). соціальна послуга соціального супроводу надається усім вразливим групам населення (*МІФ – отримувач соціальної послуги – сім'я (особа), яка перебуває у складних життєвих обставинах і не може самостійно подолати або мінімізувати негативний вплив таких обставин*).

7). базові соціальні послуги – соціальні послуги, надання яких отримувачам соціальних послуг відповідно до ЗУ «Про соціальні послуги» забезпечується Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями, районними, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими органами міських рад міст обласного значення, а також виконавчими органами сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад, створених згідно із законом та перспективним планом формування територій громад і визнаних Кабінетом Міністрів України спроможними в порядку, встановленому законом. (ФАКТ) [2].

8). Базовими в Україні є 42 соціальні послуги (МІФ – базовими є такі соціальні послуги: догляд вдома, денний догляд; підтримане проживання; соціальна адаптація; соціальна інтеграція та реінтеграція; надання притулку; екстрене (кризове) втручання; консультування; соціальний супровід; представництво інтересів; посередництво; соціальна профілактика; натуральна допомога; фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних супровід під час інклюзивного навчання; порушення зору; переклад жестовою мовою; догляд та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних; інформування; медіація) [2].

9). Ведення випадку – це спосіб організації надання соціальних послуг, при якому призначений спеціаліст (фахівець із соціальної роботи, соціальний менеджер) оцінює потреби сім'ї/особи, планує роботу з випадком, залучаючи необхідних спеціалістів та членів сім'ї, організовує та координує процес надання соціальних послуг (ФАКТ) [2].

10). Ведення випадку або кейс/менеджмент = соціальний супровід (МІФ – ведення випадку це не лише соціальний супровід, усі комплексні послуги надаються з використанням технології ведення випадку).

11). Соціальний супровід = соціальне супроводження (МІФ – соціальна послуга соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, – комплекс заходів, що передбачає оцінку потреб, визначення шляхів вирішення основних проблем, регулярні зустрічі чи відвідування отримувача послуги з метою моніторингу виконання поставлених завдань, сприяння у отриманні інших послуг, допомогу в усвідомленні значення дій та/або розвиток вміння керувати ними, навчання та розвиток навичок, спрямованих на подолання чи мінімізацію складних життєвих обставин; а соціальне супроводження прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу – робота, що передбачає здійснення фахівцем заходів, спрямованих на забезпечення належних умов функціонування прийомної сім'ї, дитячого будинку сімейного типу, зокрема надання соціальних послуг. Метою соціального супроводження є створення належних умов для забезпечення індивідуальних потреб кожної прийомної дитини та дитини – вихованця у розвитку та вихованні [10].

Питання для обговорення:

- Чи складно було виконувати вправу? Чому?
- Чи дізналися Ви щось нове?
- Що нам дало виконання цієї вправи?

2.2. Міні-лекція «Міжнародні та вітчизняні принципи надання соціальних послуг. Гуманітарні принципи та принципи захисту в умовах військового стану»

Мета: актуалізувати знання учасників про міжнародні та вітчизняні принципи надання соціальних послуг, продовжувати формувати поняття «гуманітарні принципи» та «принципи захисту».

Тривалість: 15 хв.

Хід проведення: тренер знайомить учасників зі змістом міні-лекції, використовує інтерактивні прийоми, залучаючи до

доповнення та обговорення, учасники знайомляться з таблицею «Міжнародні та вітчизняні принципи соціальної роботи, надання соціальних послуг» й виконують завдання тренера:

Принципи соціальної роботи – важливий структурний компонент логічних форм наукової теорії, завдяки яким теоретичні положення безпосередньо співвідносяться із практикою соціальної роботи. Крім того, це основоположні ідеї, норми поведінки, правила роботи у сфері надання соціальних послуг населенню і здійснення втручань.

Існують різні підходи до класифікації та визначення принципів соціальної роботи. Найбільш повно методологічний підхід до класифікації принципів соціальної роботи знаходить своє відображення у класифікації В. Курбатова. Враховуючи той факт, що соціальна робота є універсальним видом діяльності, має міждисциплінарний характер, її методологічними принципами є інтеграційні принципи інших наук:

1. *Загальнофілософські принципи*, які лежать в основі усіх наук про суспільство, людину і механізми їх взаємодії: принципи детермінізму, відображення, розвитку.

2. *Загальні принципи соціальних (суспільних) наук*, принципи історизму, соціальної обумовленості, соціальної значимості, гносеологічного підходу, єдності свідомості та діяльності; соціально-політичні, організаційні, психолого-педагогічні тощо.

3. *Соціально-політичні принципи* виявляють вимоги, що зумовлені залежністю змісту і спрямованості соціальної роботи від соціальної політики держави. Ця залежність визначає концептуальні підходи до вибору пріоритетів у соціальному захисті населення, до поєднання індивідуальних і загальних інтересів в соціальній роботі. До основних принципів цієї групи належать: єдність державного підходу у поєднанні з регіональними особливостями соціальної роботи, демократизм змісту і методів, врахування конкретних умов життєдіяльності особистості чи соціальної групи при виборі змісту, форм і методів соціальної роботи з ними, законність і справедливість діяльності соціального працівника.

4. *Організаційні принципи* – соціально-технологічна компетентність кадрів, принципи контролю і перевірки виконання, функціональної визначеності, єдності прав і обов'язків, повноважень і відповідальності.

5. *Психолого-педагогічні принципи* виявляють вимоги до добору засобів психолого-педагогічного впливу на клієнтів соціальних служб, необхідність врахування індивідуальних характеристик при здійсненні будь-яких технологічних процесів. До основних принципів цієї групи належать: комплексний аналіз оцінювання умов життєдіяльності клієнтів і вибору форм роботи з ними; індивідуальний підхід; цілеспрямованість і адресність соціальної роботи.

6. *Специфічні принципи соціальної роботи* визначають основні правила роботи у сфері надання соціальних послуг населенню: принципи гуманізму, справедливості, альтруїзму, комунікативності, варіативності соціальної допомоги, гармонізації суспільних групових і особистісних інтересів тощо [16].

Крім того принципи можемо класифікувати на міжнародні (глобальні) та вітчизняні.

Що стосується міжнародних (глобальних) принципів, то раніше під час обговорення міжнародних етичних аспектів соціальної роботи практики соціальної сфери використовували текст документа «Етика соціальної роботи: принципи і стандарти» («Ethics of Social Work – Principles and Standards»), схваленого Міжнародною федерацією соціальних працівників (МФСП) у 1994 р.

У липні 2018 р. було ухвалено нову «Глобальну декларацію етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles). Варто відмітити, що насправді, співіснують два різних тексти – версія МФСП та версія Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи (МАШСР) (кожна організація ухвалювала їх самостійно на своїх вищих зборах). Проте, в їх основі – однакові дев'ять принципів етики, підтриманих як практиками, так і академічною спільнотою, а саме:

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 доброчесність (Professional Integrity) [17].

Вітчизняні принципи організації та надання соціальних послуг визначені законами України та відповідними державними стандартами надання соціальних послуг, а саме: Законом України «Про соціальні послуги», Законом України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», наказом Міністерства соціальної політики України №318 від 31.03.2016 року «Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах» тощо. Базуються ці принципи на міжнародному законодавстві, Конституції України, кодексах законів тощо.

Варто зазначити, що в умовах збройного конфлікту починає діяти міжнародне гуманітарне право – сукупність міжнародно-правових норм і принципів, які регулюють захист жертв війни, а також обмежують методи і засоби ведення війни. Одним з таких документів є Гуманітарна хартія. Гуманітарна хартія, гуманітарні принципи та принципи забезпечення захисту є фундаментальними для гуманітарних дій і застосовуються до будь-якої кризи.

Гуманітарні принципи і принципи захисту, встановлені на основі Гуманітарної хартії, розроблені у 1997 році Сферою, глобальним рухом гуманітарних професіоналів з різних гуманітарних організацій для того, щоб зробити гуманітарну

допомогу підзвітною постраждалому населенню

Гуманітарна хартія забезпечує етичні та правові основи Принципів забезпечення захисту, Основного гуманітарного стандарту (CHS) В ній викладено як встановлені юридичні права і зобов'язання, так і спільні переконання. З точки зору юридичних прав та зобов'язань Гуманітарна хартія узагальнює основні правові принципи, які найбільше впливають на добробут людей, які постраждали внаслідок катастрофи або конфлікту.

З точки зору спільних переконань вона прагне закріпити консенсус між гуманітарними організаціями щодо принципів, якими варто керуватися при реагуванні на катастрофу або конфлікт, зокрема, щодо функцій та обов'язків різних зацікавлених сторін. Гуманітарна хартія створює основу тих зобов'язань, які беруть на себе гуманітарні організації, і закликає всіх, хто бере участь у здійсненні гуманітарної діяльності, дотримуватися тих самих принципів.

Незалежно від того, національна чи міжнародна НУО або національний орган гуманітарні принципи гуманності, нейтралітету, неупередженості та операційної незалежності створюють етичну основу для зацікавлених сторін, які здійснюють гуманітарну роботу в надзвичайних ситуаціях.

Ці чотири принципи визначаються наступним чином:

– *людяність* – на людські страждання потрібно реагувати, де б вони не відбувалися. Ціль гуманітарного реагування – захистити людське життя й здоров'я та забезпечити повагу всім людям;

– *нейтральність* – гуманітарні дії не мають ставати на будь-яку сторону у ворожнечі, або бути втягнутим в суперечки політичної, расової, релігійної чи ідеологічної природи;

– *неупередженість* – гуманітарні дії повинні базуватися виключно на потребах, пріоритет повинні мати найбільш невідкладні випадки, при чому національність, раса, стать, релігійні вірування, клас та політичні думки нужденних не мають жодного значення;

– *оперативна незалежність* – гуманітарні дії повинні бути автономними від політичних, економічних, воєнних цілей, які можуть бути у будь-яких сторін на територіях, де

запроваджується гуманітарне реагування.

Крім того, гуманітарні організації повинні дотримуватися Принципів забезпечення захисту, які підкріплюють права, викладені в Гуманітарній хартії, і ґрунтуються на принципі не завдавати шкоди. (Захист, як він визначений Міжвідомчим постійним комітетом (МПК), стосується безпеки, гідності та прав людей, які постраждали внаслідок катастрофи або збройного конфлікту. Він визначається як «... всі види діяльності, спрямовані на забезпечення повного дотримання прав окремих осіб у відповідності до букви та духу відповідних галузей права (тобто міжнародного права прав людини, міжнародного гуманітарного права, міжнародного права з питань біженців)»).

У принципах сформульовано, що функції суб'єктів гуманітарної діяльності є окремими від функцій держави, яка несе правову відповідальність за добробут людей на своїй території або території під її контролем.

Принципи захисту:

– Посилити безпеку, гідність і права людей, а також не наражати їх на небезпеку

– Забезпечити доступ людей до допомоги відповідно до потреб та без дискримінації

– Допомогати людям оговтатися від фізичних та психологічних наслідків погроз або фактичного насильства, примусу або навмисного позбавлення волі

– Допомогати людям відстоювати свої права [6].

Питання для обговорення:

– Що для Вас стало здобутком цієї вправи?

– Що було новим, корисним у цій міні-лекції?

– Чому важливо пам'ятати про принципи соціальної роботи, надання соціальних послуг?

– Назвіть конкретні способи, якими, на вашу думку, кейс-менеджмент може допомогти гуманітарним організаціям дотримуватися Принципів захисту.

– Визначте ризики, які можуть існувати для соціальних працівників при дотриманні принципів захисту під час виконання своєї роботи.

2.3. Робота у групах «Етапи кейс-менеджменту (ведення випадку)»

Мета: актуалізувати знання учасників про етапи кейс-менеджменту (ведення випадку), його таймінг, документальне оформлення.

Тривалість: 30 хв.

Хід проведення: учасники об'єднуються у п'ять груп.

I етап (5 хв.) – складання пазлів. Групи отримують конверти з розрізаною на пазли таблицею «Етапи ведення випадку, відповідальні особи та документальне оформлення». Змагаючись хто швидше, групи складають таблицю-пазл.

II етап (20 хв.) – представлення етапів кейс-менеджменту (ведення випадку). Кожна група має підготувати та представити іншим коротке інформаційне повідомлення про етапи кейс-менеджменту (ведення випадку) (до 3 хв.)

Завдання для груп:

Перша – аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;

Друга – оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах; прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;

Третя – розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг; укладення договору про надання соціальних послуг;

Четверта – виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;

П'ята – здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

Питання для обговорення:

– Що нам дало виконання цієї справи?

– Чи була вона корисною? Чому?

– Чи складно було виконувати?

Сесія 3.

Визначення випадків та оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах.

3.1. Робота у групах «Визначення випадків»

Мета: актуалізувати знання учасників про вразливі категорії осіб/сім'ей, різновиди випадків щодо яких здійснюється кейс-менеджмент.

Тривалість: 30 хв.

Хід проведення: учасники об'єднуються у чотири групи. Кожна група отримує опис ситуації для ознайомлення та обговорення. Обговорення триває 5-7 хв. Впродовж яких учасники мають відповісти на запитання до ситуації, визначити відповідального, який презентує їх напрацювання у загальному колі. Після завершення часу, відведеного для обговорення, групи презентують ситуацію та результати свого обговорення у загальному колі.

Ситуації для визначення випадку

Ситуація 1:

Ви фахівець з соціальної роботи у сільській громаді. До Вас звернулися волонтери місцевого шелтеру, який знаходиться під опікою однієї з релігійних спільнот, й повідомили інформацію: у шелтері трішки більше тижня проживає самотній чоловік похилого віку з числа ВПО. Від релігійної спільноти він отримав матеріальну допомогу одягом, засобами гігієни й речами першої необхідності, щодня забезпечується гарячим харчуванням. У шелтері він може проживати до 6-ти місяців.

Проте чоловік має проблему: він втратив усі документи. З документів залишилося лише його свідоцтво про смерть.

Питання для обговорення у групі:

– Чи визначите Ви цей випадок як той, що потребує соціального супроводу? Чому?

– Як будете діяти далі?

Ситуація 2:

Ви працюєте фахівцем з соціальної роботи у Центрі надання соціальних послуг. До Вас звернулася сімейна пара пенсіонерів, яка раніше проживала у Краматорську й напередодні повернулася з Польщі, куди виїхали одразу після повномасштабного вторгнення. Бенефіціари отримують пенсію, мають їжу та речі першої необхідності, просять лише допомоги у забезпеченні їх тимчасовим житлом, поки вони підшукають для оренди оптимальне житло.

Питання для обговорення у групі:

– Чи визначите Ви цей випадок як той, що потребує соціального супроводу? Чому?

– Як будете діяти далі?

Ситуація 3:

Ви працюєте фахівцем з соціальної роботи у Центрі надання соціальних послуг. До Вас звернувся соціальний педагог однієї з шкіл міста з проханням допомогти сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах, й інформував, що у гуртожитку по вул. Східна, проживає сім'я, що складається з трьох осіб: мама Галина, 1980 р. н., її дочка Марія, 2017 р. н. та дочка Дарина, 2022 р. н. Родина переміщена з Донецької області. Чоловік Галини загинув, свідоцтва про смерть чоловіка вона не має, має лише довідку з поліції про його смерть. Старша дівчинка навчається у першому класі школи, молодша – дома. Мама працювати не може, бо доглядає молодшу дитину. Сім'я живе дуже бідно»

Питання для обговорення у групі:

– Чи визначите Ви цей випадок як той, що потребує соціального супроводу? Чому?

– Як будете діяти далі? Ваші перші кроки.

Ситуація 4:

Ви працюєте фахівцем з соціальної роботи у громаді. До Вас звернувся чоловік Юрій, 1982 року народження, який декілька днів тому перемістився з Донецької області. Він проживає у місці тимчасового проживання. Юрій звернувся до Вас з потребою у допомозі в оформленні довідки ВПО. Він самостійно звертався за оформленням довідки, проте йому відмовили, бо він не має зареєстрованого місця проживання»

Питання для обговорення у групі:

– Чи визначите Ви цей випадок як той, що потребує соціального супроводу? Чому?

– Як будете діяти далі? Ваші перші кроки.

Питання для обговорення у загальному колі:

– Яким чином відбувається фіксація звернень та повідомлень про осіб/сім'ї у складних життєвих обставинах?

– Які документи необхідні для подання заяви/звернення про надання соціальних послуг?

– Які особливості реагування на повідомлення про дітей, які перебувають у СЖО?

– Що нам дало виконання цієї справи?

3.2. Міні-лекція «Оцінювання потреб особи/сім'ї як етап кейс-менеджменту/ведення випадку»

Мета: розвивати компетентності учасників про оцінювання потреб особи/ сім'ї як важливий етап кейс-менеджменту, про концепцію оцінки потреб та її документальне оформлення.

Тривалість: 15 хв.

Орієнтовний текст міні-лекції «Оцінювання потреб особи/сім'ї у послугах»

У Законі України «Про соціальні послуги» визначено, що оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах – аналіз належності особи/сім'ї до вразливих груп населення, її складних життєвих обставин та визначення індивідуальних потреб особи/сім'ї, переліку та обсягу соціальних послуг, яких потребує особа/сім'я.

Впродовж останніх років змінюються підходи до оцінки потреб, проте незмінним залишається факт, що у випадку оцінки потреб сім'ї, критерієм вразливості сім'ї є стан задоволення потреб дитини.

Модель оцінки потреб сім'ї або особи, яку ми використовуємо, розроблена на основі аналогічної моделі Департаменту охорони здоров'я Об'єднаного Королівства Великої Британії та Ірландії [1].

Модель базується на трьох основних компонентах: стан здоров'я та потреби дитини, стан дорослих членів сім'ї (батька, матері) / особи на момент оцінювання, фактори сім'ї та середовища.

Компоненти – комплексні поняття, саме тому поєднують низку показників.

Показники у свою чергу мають свої індикатори.

Показники	Компоненти	Індикатори
Стан здоров'я та потреби дитини	самопочуття дитини, її зовнішній вигляд	
	Харчування	
	навчання та досягнення	
	емоційний стан	
	шкідливі звички та ознаки девіантної поведінки	
	сімейні та соціальні стосунки	
Стан дорослих членів сім'ї (батька, матері) / особи	Самообслуговування	
	емоційний стан	
	здоров'я	
	шкідливі звички, прояви ознак девіантної поведінки	

на момент оцінювання	соціальна історія	
	соціальні контакти	
	Зайнятість	
	самообслуговування/ здатність до незалежної життєдіяльності	
	виконання батьківських обов'язків	
Фактори сім'ї та середовища	мережа соціального супроводу сім'ї (дитини, дорослої особи)	
	соціальні стосунки сім'ї/особи в громаді	
	основні доходи сім'ї, в тому числі державна допомога, компенсації, пільги	
	Борги	
	члени сім'ї, інші особи, які проживають разом із сім'єю/особою і потребують підтримки, захисту, соціального обслуговування	
	помешкання та його стан	

Для підготовки висновку за результатами оцінки потреб сім'ї/особи та визначення типу складності випадку проводиться аналіз наявних фактів та інформації, зібраних під час оцінювання потреб, за 5 критеріями:

– Характер впливу СЖО на стан дитини/особи та задоволеність її потреб;

– Здатність батьків, осіб, що їх замінюють, задовольняти потреби дитини (їхній батьківський потенціал) АБО Здатність опікуна (опікунів) недієздатної особи задовольняти потреби недієздатної особи (його (їхній) потенціал);

– Вплив факторів сім'ї та середовища на задоволення потреб дитини/особи;

– Усвідомлення дитиною/особою/її опікуном/сім'єю наявності та причин СЖО, готовність до співпраці з надавачами послуг

За кожним із критеріїв визначено 4 групи ознак, що характеризують можливі варіанти СЖО та їх вплив на стан і потреби дитини/особи.

Кожна група ознак оцінюється певною кількістю балів:
перша група – простий випадок (0–2 бали);
друга група – випадок середньої складності (4–5 балів);
третья група – складний випадок (6–8 балів),
четверта група – екстрений випадок (9–10 балів).

Випадок аналізується за кожним критерієм із використанням зазначених у таблиці ознак, які оцінюються відповідно до шкали.

За сумою балів визначається тип складності випадку:

простий випадок – від 1 до 12 балів,
середньої складності – 13–28 балів,
складний – 29–42 бали,
екстрений – 43–50 балів.

У залежності від типу складності випадку здійснюється його ведення, приймаються рішення про надання послуг, формування міждисциплінарної команди, вибір, планування послуг та підтримки, оптимальні терміни ведення випадку та інтенсивність послуг (контактів) тощо.

За результатами оцінювання потреб у соціальних послугах особи/сім'ї, яка належить до вразливих категорій населення або перебуває під впливом чинників, що можуть зумовити потрапляння у складні життєві обставини, соціальний менеджер/фахівець із соціальної роботи (у разі перебування особи/сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах, у надавача – його соціальний працівник) складає акт оцінки потреб сім'ї/особи (у паперовій або електронній формі), який не пізніше ніж наступного робочого дня подається до уповноваженого органу для прийняття рішення про надання/відмову в наданні соціальних послуг.

Якщо за результатами оцінювання потреб особи/сім'ї, яка належить до вразливих категорій населення або перебуває під впливом чинників, що можуть зумовити потрапляння у складні життєві обставини, підтверджується перебування особи/сім'ї у складних життєвих обставинах або належність до вразливих категорій населення, соціальний менеджер/фахівець із соціальної роботи (у разі перебування особи/сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах, у надавача – його соціальний працівник)

надає такій особі/сім'ї допомогу в оформленні заяви про надання соціальних послуг і пакета документів, що додаються до неї, відповідно до пункту 28 Порядку, а також передає зазначені документи уповноваженому органу разом з актом, складеним за результатом оцінювання потреб у соціальних послугах особи/сім'ї, яка належить до вразливих категорій населення або перебуває під впливом чинників, що можуть зумовити потрапляння у складні життєві обставини, якщо особа через похилий вік, інвалідність, стан здоров'я, догляд за дитиною або інші обставини не може особисто подати заяву та пакет документів.

Тому розроблений інструментарій та алгоритм оцінки потреб у соціальних послугах має служити як:

- дієвий інструмент захисту дитини;
- інструмент для надання якісних послуг особі/ її сім'ї та дітям;
- складова і першооснова ведення випадку;
- процес збору, узагальнення та аналізу інформації щодо клієнта

Зокрема, як інструмент захисту дитини оцінка потреб має визначити:

- чи не потерпає дитина від насилля чи жорстокого поводження;
- чи забезпечені базові потреби дитини для розвитку;
- чи безпечним є для дитини її місце проживання тощо.

Як інструмент надання соціальних послуг оцінка потреб має допомогти визначити:

- потреби дитини та здатність батьків їх задовольняти;
- складні життєві обставини, які особа/сім'я не може подолати самостійно;
- межі втручання соціальних працівників;
- перелік необхідних послуг;
- коло спеціалістів для надання підтримки сім'ї;

Як процес збору, узагальнення та аналізу інформації оцінка має включати:

- візити та спілкування з дитиною та членами сім'ї;
- підготовку запитів, збір додаткових даних та інформації

від інших суб'єктів соціальної роботи;

– застосування різних методів діагностики (спостереження, анкетування, інтерв'ю, генограма, карта соціальних контактів, самооцінка тощо);

– аналіз та документування фактів та підготовку висновків;

– ознайомлення дитини та членів сім'ї з висновками ;

– консультування зі спеціалістами;

– надання послуг [1].

Питання для обговорення:

– Що нам дало виконання цієї вправи? Що було новим, корисним у цій міні-лекції?

– На яких етапах здійснювання оцінювання в послугах найчастіше виникають труднощі?

– Чи маєте лайфхаки якими хотілось би поділитися?

3.3. Робота з кейсами, рольова гра «Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах»

Мета: відпрацювати навички здійснення оцінювання потреб особи/сім'ї у послугах, документування оцінки; розвинути навички встановлення контакту та налагодження взаємодії з особою/сім'єю.

Тривалість: 45 хв.

Хід проведення: учасники об'єднуються у дві групи, отримують для ознайомлення та обговорення дві ситуації. Впродовж 5-7 хв. Знайомляться з ситуацією. Визначають основних дійових осіб, розподіляють між собою ролі й готують інсценування візиту фахівців з соціальної роботи у сім'ю.

Поки одна група виконує інсценування, інша група здійснює фіксацію визначених потреб у акті оцінювання потреб. Програвання однієї ситуації триває до 10 хв.

Після програвання однієї групи роді програє інша.

Після інсценування обох груп відбувається обговорення виявлених потреб у послугах сімей в обох ситуаціях.

Опис ситуацій для програвання:

Ситуація 1:

Ви працюєте фахівцем з соціальної роботи у Центрі надання соціальних послуг. До Вас звернувся соціальний педагог однієї з шкіл міста з проханням допомогти сім'ї, яка перебуває у складних життєвих обставинах, й інформував, що у гуртожитку по вул. Східна, проживає сім'я, що складається з трьох осіб: мама Галина, 1980 р.н., її дочка Марія, 2017 р.н. та дочка Дарина, 2022 р.н. Родина переміщена з Донецької області. Чоловік Галини загинув, свідоцтва про смерть чоловіка вона не має, має лише довідку з поліції про його смерть. Молодша дитина дома з мамою, старша дівчинка навчається у першому класі, не має всього приладдя. У класі не має друзів, поводить себе відсторонено. Має труднощі з навчанням. Мама працювати не може, бо доглядає молодшу дитину. Сім'я живе дуже бідно.

Ви відвідали сім'ю Галини і дізналися, що вона з дітьми проживає у кімнаті гуртожитку, яка надана їй рішенням міської ради як соціальне житло й там вона вже має зареєстроване місце проживання. Виплати ВПО для родини припинили. Інших соціальних виплат родина поки не отримує.»

Завдання для групи:

- Змодельовати ситуацію й розподілити ролі.*
- Інсценувати візит ФСР у сім'ю з метою оцінки потреб сім'ї у послугах.*

Ситуація 2:

Ви працюєте фахівцем з соціальної роботи у громаді. До Вас звернувся чоловік Юрій, 1982 року народження, який декілька днів тому перемістився з Донецької області. Він проживає у місці тимчасового проживання. Юрій звернувся до Вас з потребою у допомозі в оформленні довідки ВПО. Він самостійно звертався за оформленням довідки, проте йому

відмовили, бо він не має зареєстрованого місця проживання. Крім того у нього немає ідентифікаційного коду. До переміщення Юрій відбував покарання у місцях позбавлення волі.

Чоловік зовсім не має коштів й засобів для існування. Від однієї з релігійних громад він отримав продуктовий набір, якого вистачить лише на декілька днів.

Завдання для групи:

– *Змодельовати ситуацію й розподілити ролі.*

– *Інсценувати діалог чоловіка та фахівця з метою його оцінки потреб у послугах.*

Питання для обговорення:

– Чи складно було інсценувати спілкування з бенефіціарами? Що заважало?

– Що допомагало визначати потреби?

– Чи маєте лайфхаки якими хотілось би поділитися?

Додаткова вправа до Сесії 3.

Визначення випадків та оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах

Вправа «Історія про Марічку» (за мотивами вправи «Історія про Лейлу»)

Мета: дати можливість учасникам усвідомити наслідки упередженого ставлення, стереотипного мислення та навішування ярликів.

Тривалість: 20 хв.

Хід проведення: Тренер читає «Історію про Марічку» і дає завдання учасникам оцінити дії кожного героя за п'ятибальною системою. Учасники називають оцінки та коментують їх. Далі пропонується додаткова інформація, після чого учасники знову дають оцінки героям.

Питання для обговорення:

- Чому відрізняються оцінки першого і другого разу?
- Чи не було у вас випадку, коли ви помилялися в оцінці людей чи подій
- Через упереджене ставлення? Розкажіть про нього. Що ви відчували?
- Як уникати упередженого ставлення до людей, надаючи послуги?

Історія про Марічку

Ця історія трапилась десь у Карпатах чи на Закарпатті. На одному березі широкої річки живе Марічка, а на другому – Гліб. Марічка закохалась в Гліба, але перепливти на інший берег можна лише на човні. В Микити є човен. Марічка попросила його щоб він перевіз її. Микита відмовив дівчині. Тоді Марічка попросила Данила, він погодився за однієї умови, що вона проведе вечір і ніч з ним. Коли Марічка зустрілася з Глібом і розповіла йому все, він її прогнав. Тоді вона зустріла Кирила і вона повідала йому, що сталося. Він розлютився і вдарив Гліба по обличчю.

Додаткова інформація, продовження історії

Марічці 17 років, вона учениця середньої школи, а Гліб – її учитель, який одружений та має щасливу сім'ю. Микита також учитель у тій же школі, тобто з Глібом вони колеги. Данило – дідусь Марічки, він дуже давно не бачив свою улюблену онуку, разом вони пили чай та проговорили всю ніч. Кирило – злочинець. Глібу пощастило що він лише вдарив його по обличчю [1].

Сесія 4.

Планування та реалізація дій/кейсу. Завершальна частина

4.1. Міні-лекція «Моделі кейс-менеджменту/ ведення випадку, форми й методи роботи»

Мета: продовжувати формувати поняття «моделі кейс-менеджменту», актуалізувати знання про форми й методи роботи.

Тривалість: 15 хв.

Хід проведення:

Тренер проголошує текст міні-лекції «Моделі кейс-менеджменту/ ведення випадку, форми й методи роботи»:

Перш ніж розглянути питання вибору форм і методів роботи з особою/сім'єю, що перебувають у складних життєвих обставинах, послуг, що будуть надаватися доцільно буде розглянути питання вибору моделі кейс-менеджменту/ведення випадку.

Сучасна наука визначає різні моделі кейс-менеджменту: серед яких найбільш поширеними є такі: універсальна брокерська модель, модель інтенсивного втручання, зосереджена на сильних сторонах модель, клінічна модель кейс-менеджменту. Детальніше про ці моделі:

Модель інтенсивного втручання (Assertive Community Treatment Model and Intensive Case Management) фокусується на комплексному підході до надання допомоги. У цьому разі доцільною буде робота мультидисциплінарної команди. Застосовуючи таку модель, соціальний працівник (кейс-менеджер) може бути надавачем соціальних послуг. Ця модель є актуальною для людей з проблемами психічного здоров'я, підлітків, які є активними споживачами наркотичних речовин, та хронічно бездомних людей.

Клінічна модель кейс-менеджменту (Clinical Case Management) робить акцент на взаємовідносинах «клієнт–кейс-менеджер», адже соціальний працівник виступає в цій моделі в ролі терапевта. Дослідження вказують на те, що ця модель є найбільш застосовуваною та ефективною з людьми з проблемами психічного здоров'я. Клінічна модель кейс-менеджменту використовується також у роботі з людьми похилого віку для зменшення кількості випадків госпіталізації, з бездомними людьми, які мають проблеми з психічним здоров'ям, з особами, що вийшли з місць позбавлення волі, а також з людьми, що мають проблеми з опорно-руховою системою.

Зосереджена на сильних сторонах модель кейс-

менеджменту (Strengths-Based Case Management) має на меті фокусування на сильних сторонах клієнта та їх розвиток. Ця модель ґрунтується на переконанні, що кожна особистість має достатній внутрішній ресурс для подолання складних життєвих обставин. Успішність результату залежить як від внутрішніх характеристик клієнта, так і від зовнішніх факторів. Соціальний працівник допомагає клієнтові визначитися з власними пріоритетами та бажаними результатами щодо змін свого життя. Така модель може застосовуватися з клієнтами, які мають ВІЛ-позитивний статус, та особливо успішна в роботі з ВІЛ-позитивними жінками. Також вона є поширеною в роботі з сім'ями, що опинились у складних життєвих обставинах, та з сім'ями, що мають проблеми з вихованням дітей та потребують підвищення батьківського потенціалу. У цій моделі фахівець може одночасно працювати з 15 кейсами.

Універсальна брокерська модель кейс-менеджменту передусім передбачає координацію послуг та сервісів для клієнта. Вона зосереджується на задоволенні потреб клієнта та на пошуку додаткових ресурсів для життєдіяльності; має на меті стабілізацію стану клієнта, не передбачає інтенсивної співпраці та контакту «кейс-менеджер» і «клієнт». Кейс-менеджер у такій моделі може вести одночасно до 35 випадків, адже ця модель не передбачає надання послуг клієнтові.

Обидві останні моделі передбачають *наснаження* клієнтів, яке базується на таких основних **принципах**:

- визнання того, що всі люди володіють певними здібностями, вміннями;
- недопустимість використання негативних «ярликів» стосовно клієнтів;
- уважне ставлення до точки зору клієнта, який має право самостійно обирати форму та ступінь втручання в своє життя з боку фахівців;
- планування послуг з огляду на соціально-економічний, культурний, політичний контекст життя клієнта, так як причина проблем може полягати у бідності, несприятливих життєвих умовах, соціальному виключенні;
- врахування в роботі ролі взаємонаснаження у групі (люди,

які діють разом, стають сильнішими);

– уникання дискримінації за будь-якою ознакою.

Як уже зазначалося вище, при виборі моделі обов'язково слід враховувати особливості та потреби цільової групи. Варто відмітити, що у роботі з ВПО, з сім'ями, які перебувають у СЖО, можливим є застосування різних моделей, проте найактуальнішим буде застосування зосередженої на сильних сторонах моделі та універсальної брокерської моделі кейс-менеджменту [4].

З огляду на це варто поговорити про нові підходи до соціальної роботи, зокрема про *підхід орієнтований на сильні сторони*. Українська соціальна робота свого часу успадкувала пострадянський підхід соціального забезпечення. В основі цього підходу – пільги та виплати. Соціальні працівники, хоча й є представниками нової для України професії, швидко почали ідентифікуватися з тими, хто експертно оцінює потреби нужденних і розподіляє певні блага, або надає базовий догляд вдома.

Цінності міжнародної соціальної роботи стосовно активізації клієнтів, поваги до їхнього вибору та боротьби за соціальну справедливість здебільшого сприймаються як теорія, відірвана від реалій вітчизняної практики соціальних служб. Тим часом, у світлі сучасних викликів соціальної роботи, де кожен клієнт має унікальні потреби та сильні сторони, у нашій країні дедалі більш актуальним та ефективним стає підхід, орієнтований на сильні сторони. Цей підхід дає можливість соціальним працівникам зосередитись на розвитку та підтримці позитивних аспектів життя клієнтів, що сприяє їхній самореалізації та досягненню вищої якості життя.

Ключова ідея полягає в тому, що всі люди мають ресурси, які можна допомогти розвинути, аби люди досягали власних цілей. Замість зосередження на проблемах та недоліках, соціальні працівники, які використовують цей підхід, активно сприяють розвитку та посиленню позитивних аспектів життя своїх клієнтів [14].

Форми соціальної роботи – способи організації взаємодії соціального працівника (фахівця із соціальної роботи) з

отримувачами соціальних послуг, спрямовані на створення умов для їх позитивної активності, вирішення відповідних завдань надання допомоги та підтримки.

У практиці соціальної роботи використовують багато різноманітних форм, які класифікують:

1) за кількістю учасників:

– індивідуальні (телефонні розмови, візит у сім'ю, зустріч, співбесіда, консультація);

– групові (бесіда, дискусія, диспут, тренінг, група взаємодопомоги, конкурси);

– масові (акції, спортивне свято, день-свято, тиждень сім'ї, фестивалі тощо);

2) за домінуючим засобом впливу:

– вербальні (лекції, бесіди, диспути);

– практичні (аукціони, тренінги, ярмарки послуг тощо);

– наочні (газети, плакати, соціальна реклама, показ відеофільмів тощо).

Методи соціальної роботи – сукупність прийомів і способів, що використовуються для стимулювання й розвитку потенційних можливостей особистості, конструктивної діяльності, спрямованої на зміну несприятливої життєвої ситуації чи розв'язання проблем отримувача соціальних послуг і досягнення різноманітних професійних цілей соціального працівника (фахівця із соціальної роботи).

Для вирішення професійних завдань у своїй практичній діяльності фахівці із соціальної роботи можуть використовувати різноманітні методи, які з'явилися та набули розвитку в межах наук про людину, зокрема педагогіки, психології, соціології, власне соціальної роботи.

Педагогічні методи, здебільшого, є різновидами виховних методів. Це методи формування свідомості (переконування, навіювання, приклади); методи організації діяльності (вправління, тренування, доручення); методи стимулювання діяльності (заохочення, схвалення, позитивне та негативне підкріплення, змагання); методи самовиховання (самоаналіз, самоконтроль, самонавіювання).

Психологічні методи в соціальній роботі застосовують із метою діагностування особливостей індивіда. Це методи психодіагностики (тести інтелекту та здібностей, малюнкові та проєктивні тести, особистісні опитувальники, соціометрія, тощо); психотерапевтичні методи (психодрама, соціодрама, ігрова терапія, психосоціальна терапія, сімейна психотерапія, поведінкова терапія тощо); психокорекційні методи (психогімнастика, арт-терапія, казкотерапія); психологічне консультування.

Соціологічні методи використовують найчастіше для збору інформації щодо окремих суспільних проблем і визначення ставлення людей до них. Переважно це спостереження, методи опитування (інтерв'ю, анкетування, фокус-група), методи аналізу документів (традиційний аналіз, контент-аналіз), біографічний метод, експертна оцінка.

Серед методів власне соціальної роботи вирізняють: метод вирішення проблем (Х. Перлман), психосоціальний метод (Ф. Холліс), метод екологічного підходу, метод психологічного підходу (О. Ранк), кризово орієнтований метод, раціональний метод (Г. Вегнер), метод терапії (М. Глассер).

Метод вирішення проблем ґрунтується на базовому постулаті психодинамічної концепції, згідно з яким все людське життя є «проблемно-вирішальним процесом». Завдання фахівця полягає в тому, щоб допомогти людині/клієнту розібратися у складних обставинах.

Основу психосоціального методу становить з'ясування причин девіантної чи дезадаптивної поведінки людини, створення «історії хвороби клієнта». Метод передбачає комплексну діагностику «особистості в ситуації», при зацікавленій участі самого отримувача соціальних послуг. Психосоціальний метод інтенсивно застосовується у випадках усвідомлення клієнтом своїх індивідуальних і соціальних проблем, наприклад проблем, пов'язаних зі здоров'ям.

Метод екологічного підходу пропонує покращання взаємодії людини і навколишнього середовища на основі позитивного взаємообміну. «Людина – навколишнє середовище» розглядаються як взаємодоповнювальні системи; відтак,

отримувач послуг має таке оточення, яке він формує відповідними способами.

Метод психологічного підходу передбачає, що соціальний працівник під час надання допомоги має виявляти значно менший, ніж психоаналітики, інтерес до «дитячих» переживань отримувача соціальних послуг. Воля і здатність до змін – ось ті домінанти, що лежать в основі теорії і практики зазначеного підходу.

Кризово орієнтований метод – це комбінований метод, що використовує елементи психотерапії, практичної психології і раціональних дискусій у соціальній роботі. Він застосовується за таких кризових станів, як тривога, почуття сорому, провини, вожожості тощо.

Раціональний метод – альтернатива психоаналітичним моделям індивідуальної роботи. Його мета полягає у зміні свідомості отримувача послуг. Метод застосовують у тих випадках, коли клієнт шукає допомоги в розумінні своєї проблемної ситуації.

Метод терапії передбачає, що людині потрібно відчувати свою цінність, любов і повагу до себе, а для цього необхідна відповідна поведінка. Мета методу полягає в тому, щоб допомогти отримувачу послуг зрозуміти власну поведінку і прийняти відповідальність за неї.

У практиці індивідуальної соціальної роботи використовуються й інші методи, зокрема стосовно випадків агресивної поведінки, сексуальних негараздів, проблем наркозалежних осіб тощо.

Ефективність використання того чи іншого методу соціальної роботи залежить від багатьох чинників, серед яких: особистісні і професійні якості соціального працівника/фахівця із соціальної роботи, психофізіологічні особливості отримувача соціальних послуг, характер взаємовідносин між працівником і клієнтом, складність проблеми, що вирішується, тощо.

Жоден із методів соціальної роботи не є універсальним. Тому кінцевий результат діяльності фахівця із соціальної роботи безпосередньо залежить від вдало розробленої технології/методики вирішення наявної проблеми та вміння використовувати той чи інший метод роботи [15].

Питання для обговорення:

- Що нам дало виконання цієї вправи?
- Що було новим? Корисним?
- Яким чином поняття про підходи й моделі кейс-менеджменту можна використати у практичній діяльності?

4.2. Робота у групах з кейсами «Планування та реалізація дій/кейсу. Перенаправлення та формування команди»

Мета: відпрацювати навички формування індивідуального плану ведення випадку, вибору соціальних послуг, перенаправлення до інших надавачів соціальних послуг, формування команди.

Тривалість: 45 хв.

Хід проведення: учасники продовжують працюють з кейсами, отриманими під час попередньої вправ. На даному етапі, працюючи в групах, впродовж 10-15 хв. вони мають розробити проект індивідуального плану ведення випадку сім'ї/особи, визначити можливих залучених осіб до процесу ведення випадку, розробити карту можливого перенаправлення до інших надавачів соціальних послуг.

Після завершення роботи у групах відбувається презентація у загальному колі.

Питання для обговорення:

- Що нам дало виконання цієї вправи?
- Чи складно було виконувати завдання? Чому?
- Як відбувалося обговорення у групі під час виконання завдання? Чи були непорозуміння та конфлікти?
- Чи маєте Ви карту перенаправлення у своїй організації?
- Чи використовуєте Ви для перенаправлення «Направлення сім'ї/особи до іншого суб'єкта для надання соціальних послуг»? У яких випадках?

4.3. Вправи завершальної частини. Рефлексія заняття за методом PRES (Position-Reason-Explanation or Example – Summary)

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників щодо заняття, визначити реалізацію очікувань

Тривалість: 30 хв.

Хід проведення: тренер пропонує учасникам висловити свою думку щодо заняття за 4 етапами методу **ПРЕС**:

ПОЗИЦІЯ – Я вважаю, що ...(висловіть свою думку, поясніть, в чому полягає ваша точка зору).

ОБГРУНТУВАННЯ ...тому, що(наведіть причину появи цієї думки, тобто на чому ґрунтуються докази на підтримку вашої позиції).

ПРИКЛАД наприклад...(наведіть факти, які демонструють ваші докази, вони підсилять вашу позицію).

ВИСНОВКИ ... тому(узагальніть свою думку, зробіть висновок про те, що необхідно робити; тобто, це заклик прийняти вашу позицію).

**Додаткова вправа до Сесії 4.
Планування та реалізація дій/кейсу. Завершальна частина.**

Вправа «Бригада автомеханіків»

Мета: відпрацювати навички роботи в команді.

Час: 30 хв.

Матеріали та обладнання: стільці, бейджі з ролями «Водій гоночного автомобіля», «Головний механік/ супервізор», «Заправник палива», «Фахівець із гальмових систем», «Фахівець із двигунів і трансмісії», «Фахівець із шин», «Хронометрист» та картки з завданнями .

Хід проведення:

Рольова гра.

Тренер запрошує 6 осіб, які розуміються на автомобілях, та пропонує їм побути бригадою автомеханіків у гонці автомобілів. Кожному учаснику тренер роздає карту та бейдж, на якому написана професія, яку він представляє. На кожній картці по обидва боки записана інформація. На одній стороні – професія персонажа – роль, яку він гратиме. На іншій стороні описується ситуація й завдання фахівця, якого представляє учасник.

До уваги тренера!

Попросіть кожного учасника рольової гри назвати свою професію його персонажу, але нічого не розповідати про його завдання. Як ведучий, допоможіть членам ремонтної бригади й іншим учасникам краще представити, де й що знаходиться у вашого автомобіля. Покажіть заправникові де знаходиться бензобак, фахівцеві з гальмових систем покажіть, де у вашого автомобіля гальма і т.д. Не забудьте спонукати членів бригади поговорити один з одним.

Тренер ставить на середину кімнати стілець і просить учасників уявити, що він буде у нас гоночним автомобілем.

–«В автомобілі буде сидіти гонщик. У кого з вас картка гонщика? Будьте ласкаві, сядьте в машину.

–Давайте з'ясуємо, які ролі дісталися іншим. Повідомите професію свого персонажа, але про завдання нічого говорити не треба».

–Тренер продовжує: «Уявимо собі, що гоночний автомобіль тільки що прибув на ремонтно-заправну станцію. Гонка проходить добре. Ви виграєте! Ремонтно-заправна бригада й наш гонщик – головні претенденти на приз в 1 мільйон доларів! Пам'ятайте, що час – найважливіший фактор! Для того щоб зберегти за собою лідерство, ви повинні виїхати з ремонтно-заправної станції менш чим через дві хвилини. Звичайно, ви хочете й виграти, і забезпечити безпеку гонщиківі.

–А зараз нам потрібний хронометрист. Хто готовий зіграти цю роль?»

–Тренер вибирає добровольця з годинниками, по яких можна відміряти дві хвилини.

–«Завдання хронометриста – скомандувати: «СТАРТ!» і стежити за часом, поки не минуть дві хвилини. Хронометрист повинен дати хвилине попередження.

–Зараз ми починаємо. Коли хронометрист скаже: «СТАРТ», члени бригади почнуть виконувати свою роботу. Голосний механік, Ваше завдання – стежити за тим, щоб кожний виконував свою роботу. Коли Ви переконаєтеся, що все зроблено, дайте гонщиківі сигнал «МАРШ», і він повинен буде виїхати зі станції. Але пам'ятайте, сигнал «МАРШ» вам потрібно дати, перш ніж минуть дві хвилини.

–Хронометрист, коли Ви будете готові, скажіть бригаді, щоб вона починала»

До уваги тренера!

При виконанні цієї вправи дуже часто трапляється плутанина. Якщо головний механік не досить упевнена людина або не занадто гарний організатор, цілком можливо, що всі встануть навколо «машини» і прикинуть, що щось роблять, але до гонщика ця інформація не дійде. Зміст даної вправи не в тім, щоб довідатися, чи виїде автомобіль зі станції. Важливий процес, у результаті якого машина виїде або не виїде зі станції

вчасно. Головне тут, звичайно, зробити так, щоб кожний знав свою роль і володів для неї достатніми навичками.

– Після того як дві хвилини минуть, тренер просить добровольців, що брали участь у цій вправі, повернутися на свої місця для обговорення рольової гри всією групою.

Питання для обговорення:

– Як функціонував кожний член «ремонтно-заправної бригади» як партнер по команді?

– Що трапилося б, якщо хоча б одна людина не знала б точно, що спричиняє його робота або як цю роботу виконувати?

– Що трапилося б, якби не всі в бригаді мали ту саму мету?

– Хто ніс головну відповідальність за те, щоб машина повернулася на трасу протягом двох хвилин?

– Хто більше всіх постраждає (або програє), якщо партнери або вся команда не будуть діяти ефективно?

Тренер продовжує: «Давайте спробуємо зіставити процес допомоги сім'ї або дитині, що у складних життєвих обставинах та людей, які в ньому задіяні, у «ремонтно-заправній бригаді» і автомобільними перегонами.

– Що в нашому процесі (допомоги особи/сім'ї, що у складній життєвій ситуації) ведення випадку можна було б зрівняти з гонкою?

– Що із призом?

– Кого можна було б зрівняти зі членами «ремонтно-заправної бригади»?

Тренер наголошує, що не існує єдиної правильної аналогії і кожна група, залежно від її складу або особливостей системи, що діє в даному районі, може дати на це питання свої відповіді. Проте, аналогія може бути приблизно такою:

– Перегони – це прагнення якнайшвидше та вчасно надати допомогу особі/сім'ї, щоб вони подолали складні життєві обставини і могла повністю задовольняти свої потреби;

– Гонщик (або водій) – це бенефіціар;

– Автомобіль – середовище, що повинно бути «безпечним» (оточення, сім'я, яка подолала складні життєві обставини, в якій бенефіціар, діти знаходяться в безпечному, захищеному середовищі);

– Головний механік /супервізор, в остаточному підсумку, – той, хто координує процес ведення випадку(соціальний менеджер);

– Хронометрист – директор/керівник організації, яку Ви представляєте, який чітко відслідковує терміни виконання завдань

– Фахівці «ремонтно-заправної бригади» – це всі спеціалісти міждисциплінарної команди які були залучені до допомоги особі абовиконання плану ведення випадку сім'ї;

– Приз – це забезпечення задоволення всіх потреб бенефіціара і подолання сім'єю складних життєвих обставин.

Ролі учасників:

Водій гоночного автомобіля.

Ви сидите в «машині» і спостерігаєте за тим, як працює «бригада механіків ремонтно-заправної станції»; переконуєтеся, що з машиною все в порядку й вам можна буде спокійно виїхати з ремонтно-заправної станції; коли головний механік скаже: «МАРШ!», після чого ви вертаєтеся на трасу, щоб продовжити гонку. Якщо Ви не впевнені, що з машиною все в порядку, Ви не зобов'язані їхати з ремонтно-заправної станції, хоча Вам так хочеться виграти мільйон доларів!

Головний механік.

Ви перевіряєте, як працює бригада, стежачи за тим, щоб кожний її член виконував покладене на нього завдання; ви повинні вирішити, коли машина буде відремонтована й чи відремонтована вона досить добре, щоб їй можна було виїхати зі станції (все це протягом двох хвилин); ви даєте гонщиків команду: «МАРШ!» Не забувайте поговорити з кожним і почути його думку. Переконаєтеся, що машина в небезпеці. Ви жагуче мрієте одержати свою частку мільйонного призу.

Заправник палива.

Ви перевіряєте бензобак і бачите, що його необхідно заправити бензином; наповнюєте бензобак. Ви жагуче мрієте одержати свою частку мільйонного призу.

Фахівець із гальмівних систем.

Ви перевіряєте гальма. Вони, схоже, «на грані». Ви недавно прийшли на цю роботу. Ви не цілком упевнені, що саме потрібно зробити в цій ситуації. Ви не знаєте, чи сказати про свої сумніви головному механікові, чи перемінити гальма, на що буде потрібно час, або залишити все як є до наступної ремонтно-заправної станції. Ця проблема занадто давить на Вас – у цей момент вам не до призу.

Фахівець із двигунів та трансмісії.

Ви перевіряєте двигун і трансмісію. Вони «на грані». У таємниці від усіх Ви працюєте на іншого гонщика. Ви начебто працюєте, що усуваєте несправність у двигуні, але в дійсності цього не робите. Ви відчуваєте почуття провини. Коли Вас запитують, зробили ви те, що треба, прикинетеся, що не чуєте питання, а ще краще почніть сперечатися із механіком.

Фахівець із шин.

Ви перевіряєте шини й бачите, що їх потрібно замінити. Міняєте шини. Ви недавно працюєте із цією бригадою, але Ви дуже досвідчений фахівець. Ви жагуче мрієте одержати свою частку мільйонного призу! [1].

Список використаних джерел:

1. Матеріали тренінгу, що відбувався у рамках проекту «Реформа соціальних послуг: розвиток потенціалу фахівців для підвищення якості соціальних послуг для вразливих сімей та дітей», що реалізувався Партнерством «Кожній дитині» на замовлення Міністерства соціальної політики України при підтримці Міністерства закордонних справ Чеської Республіки.

Ведення випадку й оцінка потреб дитини та її сім'ї : посібник для тренера. Ч. І. Київ: 2015. 119 с.

2. Про соціальні послуги : Закон України №2671-VIII від 17 січня 2019 року. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення : 11.03.2024).

3. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України №2558-III від 21 червня 2001 року. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text> (дата звернення : 11.03.2024).

4. Кейс-менеджмент внутрішньо-переміщених осіб : методичні рекомендації / автор-упорядник : Гусак Н. Є. Київ : 2015. 62 с.

5. Методичний посібник з оцінювання потреб ВПО у громадах / Кобзін Д., Левкіна Г., Луньова О., Черноусов А., Щербань С. Харків : Харківський інститут соціальних досліджень (ХІСД), 2020. 246 с.

6. Мінімальні стандарти управління таборами 2.0. URL : <https://handbook.spherestandards.org/uk/camp/#ch001> (дата звернення : 11.03.2024).

7. Мобілізація зусиль громади щодо ідентифікації та реагування на випадки гендерно зумовленого насильства, з особливою увагою до домашнього насильства під час війни : практичний посібник для тренерів і тренерок / авт. кол. Андрєєнкова В., Войцях Т. В., Легенька М. М., Черепаха К. В., Чернець К. О. Київ, 2022. 116 с.

8. Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах : Наказ Міністерства соціальної політики України №1005 від 13.07.2008 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0943-18#n13> (дата звернення : 11.03.2024).

9. Про затвердження Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах : Наказ Міністерства соціальної політики України №318 від 31.03.2016 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16#Text> (дата звернення : 11.03.2024).

10. Про затвердження Порядку здійснення соціального супроводження прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу : Наказ Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту від 16 жовтня 2009 р. №966/16982. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0966-09#Text> (дата звернення : 11.03.2024).

11. Про організацію надання соціальних послуг : Постанова КМУ від 01 червня 2020 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-%D0%BF#n85> (дата звернення : 11.03.2024).

12. Проект «Сфера» The Sphere Handbook 2011 : Humanitarian Charter and Minimum Standards in Humanitarian Response (Ukrainian Edition). *Гуманітарна Хартія і мінімальні стандарти при наданні гуманітарної допомоги*. URL : <https://spherestandards.org/wp-content/uploads/Sphere-handbook-2011-Ukrainian-1.pdf> (дата звернення : 11.03.2024).

13. Савчук О. М., Галай А. О. Кейс-менеджмент у роботі з внутрішньо переміщеними. URL : <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/562bd555-008e-4e06-8385-f49cb003c136/content> (дата звернення : 11.03.2024).

14. Семигіна Т., Столярик О. Розвиток сильних сторін клієнтів соціальної роботи : посібник. Таллінн : Teadmus, 2024. 257 с.

15. Соціальна робота з вразливими сім'ями та дітьми : посіб. у 2-х ч. ; Ч.І. Сучасні орієнтири та ключові технології / З. П. Кияниця, Ж. В. Петрочко. Київ : ОБНОВА КОМПАНІ, 2017. 256 с.

16. Соціальна робота : реалії та виклики часу : навчально методичний посібник. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.

17. Семигіна Т. Етика соціальної роботи. URL : <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2019/03/Ukrainian-Global-SW-statement-of-Ethical-Principles.pdf> (дата звернення : 11.03.2024)

3.2. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ТРЕНІНГ «ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ (СУПЕРВІЗІЯ) ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ»

Мета тренінгу: посилити потенціал фахівців, отримання нових компетентностей, підтримка фахівців допомагаючи професій та вчителів

Завдання тренінгу:

- сформувані в учасників розуміння, за допомогою супервізора наставника можливо осмислити власну практику і самостійно спрямувати свої зусилля для її покращення;
- розкрити суть поняття «супервізія» та її складових;
- визначення сутності поняття «навчальна супервізія»;
- визначити теоретичні основи психоло-педагогічної супервізії;
- оволодіти навичками проведення супервізії;
- опанувати техніку стабілізації психоемоційного стану після супервізії.

Рекомендована тривалість тренінгу: 1 день (6 астрономічних год робочого часу/8 академічних год).

Рекомендований таймінг: чотири сесії з трьома перервами.

Тренінгове приміщення: простора кімната зі стільцями, що утворюють коло, з необхідним обладнанням, 4-5 столів, дошка (фліпчарт).

Рекомендоване методичне забезпечення тренінгу:

- ручки та блокноти або зошити для індивідуальних записів учасників;
- аркуші паперу розміром А1, А3, А4;
- роздаткові інформаційні та інші матеріали;
- дошку або фліп-чарт (спеціальна дошка, на якій прикріплюються великі аркуші паперу для записів);
- маркери або фломастери різних кольорів;

- кольоровий папір;
 - скоч, кнопки, клей, скріпки;
 - ножиці;
 - бейджи (значки для написання імен учасників та тренерів);
 - стікери (невеликі кольорові клейкі папірці);
 - папки для роздаткових матеріалів та ін.
- Презентація. Тренінг супроводжується презентаціями, які складаються відповідно до тексту тренінгу.

Робочі матеріали для учасників(-ць). Під час тренінгу учасники можуть скористатися Робочим зошитом або додатковими Робочими матеріалами, щоб ефективно засвоїти та опрацювати матеріали, а також розвинути необхідні уміння та навички, що передбачені темою тренінгу.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
Сесія 1				
<i>Теоретичні основи психолого-педагогічної супервізії</i>				
1.1	Відкриття заходу. Представлення програми та завдань навчального тренінгу.	5 хв.	Привітання. Презентація змісту програми навчання	ММ-презентація
1.2	Знайомство.	10 хв.	Знайомство.	Бейджи, маркери, аркуш альбому для фліпчарту, ММ-презентація, слайд 3
1.3	Визначення очікувань та побоювань. Правила роботи групи.	5 хв.	Очікування. Правила. Робота в групах.	Аркуші альбому для фліпчарту, маркери, ММ-презентація

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
1.4	Теоретичні основи психолого-педагогічної супервізії	20 хв.	Міні-лекція «Психолого-педагогічні основи супервізії».	ММ-презентація
		40 хв.	Робота в групах. Вправа «Портрет».	Аркуші альбому для фліпчарту, маркери, ММ-презентація
<i>Перера (30 хв.)</i>				
<i>Сесія 2.</i>				
<i>Структура супервізії. Види супервізії</i>				
2.1	Структура супервізії	30 хв.	Міні-лекція «Структура супервізії. Види супервізій».	ММ-презентація
<i>Обід (1 год.)</i>				
<i>Сесія 3.</i>				
<i>Навчальна супервізія</i>				
3.1	Навчальна супервізія	5 хв.	Вступне слово супервізора.	Аркуші формату А4, ручки, олівці для нотування
		10 хв.	Вибір супервізанта	
		15 хв.	Представлення кейсу супервізанта	
		20 хв.	Запитання учасників групи щодо змісту кейсу супервізанта	
		20 хв.	Діалог групи без участі супервізанта (обговорення кейсу та отриманої інформації вироблення рекомендації для супервізанта)	
		10 хв.	Зворотній зв'язок супервізанта	
		10 хв.	Зворотній зв'язок групи про супервізію	

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
Перерва (30 хв.)				
Сесія 4.				
Відпрацювання навичок проведення супервізії				
4.1	Відпрацювання навичок проведення супервізії	5 хв.	Вступне слово тренера щодо організації роботи у групах.	Аркуші формату А4, ручки, олівці для нотування
		1 год.	Робота груп з набуття практичних навичок проведення супервізії	
		25 хв.	Групове обговорення результатів проведених супервізій	
4.2	Стабілізація психоемоційного стану після супервізії.	5 хв.	Вступне слово	МАК «Дерево»
		25 хв.	Групова робота з метафоричними асоціативними картами	
Підбиття підсумків		30 хв.	Рефлексія дня. Заповнення анкети	Вихідна анкета ММ-презентація

ОПИСОВИЙ ЗМІСТ ТРЕНІНГУ

СЕСІЯ 1.

Теоретичні основи психолого-педагогічної супервізії

Загальна тривалість: 1 год. 30 хв.

1.1. Привітання учасників, презентація змісту програми навчання

Мета: ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу

Ресурси: ММ-презентація.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Тренер вітає учасників та представляє мету та завдання тренінгу за допомогою ММ –презентації.

Слова тренера

Шановні учасники тренінгу, сьогодні на навчання запрошені ті люди, на яких держава поклала відповідальність організації підтримки педагогічних квадрів у системі освіти.

У всьому світі таку підтримку надають більш досвідчені педагоги – супервізори чи наставники. Які б терміни не використовувалися, головне є те, що метою їх діяльності є професійна підтримка педагогів (НЕ контроль).

Загалом, супервізію можна розглядати як систему професійної підтримки спеціалістів, що працюють у сфері «людина–людина».

Відомо, що людина, яка обирає професію, спрямовану на допомогу іншим людям, має розуміти і вміти працювати з власними проблемами, а також повинна періодично звертатися по допомогу до своїх колег. Для повного розуміння будь-якого процесу необхідна присутність, участь іншого професіонала, інакше спеціаліст потрапляє у замкнене коло власних думок і почуттів, що може призвести до нервового зриву чи серйозного психічного розладу. Серед спеціалістів професій, що спрямовані на допомогу іншим людям, найчастіше спостерігається емоційне

вигорання як захисний механізм психіки від непомірних навантажень. Тому виникає необхідність у набутті практичних навичок супервізора, проведення супервізії, як форми підтримки фахівця.

Тож перед вами, як учасниками тренінгу, постають такі завдання:

- сформувати в учасників розуміння, за допомогою супервізора наставника можливо осмислити власну практику і самостійно спрямувати свої зусилля для її покращення;
- розкрити суть поняття «супервізія» та її складових;
- оволодіти навичками проведення супервізії.

1.2. Вправа «Знайомство»

Мета: познайомити учасників між собою; сформувати комфортну атмосферу в групі.

Ресурси: ММ-презентація (слайд 3), аркуш альбому для фліпчарту, маркери.

Час: 10 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує учасникам представитися:

1. Назвати своє ім'я та посаду.
2. Одним реченням розповісти про роботу.
3. Назвати одну важливу річ / умову коли Ви відчуваєте підтримку.

(Важлива умова: не можна повторювати ті речі та умови, які вже називали попередні учасники, необхідно додати щось нове).

До уваги тренера!

Тренер на аркуші альбому для фліпчарту записує ті умови / речі / цінності які називають учасники.

На завершення знайомства тренер звертає увагу учасників на список, який вони створили, та відмічає, що це є необхідні умови для забезпечення відчуття підтримки.

Тренер розміщує список на видному місці.

Слова тренера

Ми створили список тих умови/речі/цінностей що підтримують Вас. Ми можемо побачити як багато їх, та як вони підходять кожному з нас.

1.3. Визначення очікувань та побоювань

Мета: дати можливість учасникам визначитися з власними очікуваннями від участі в тренінгу та сформуванню правил роботи групи.

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує учасникам об'єднатися у три групи та протягом 2 хвилин виписати на аркуші альбому для фліпчарту:

1 група: очікування від тренінгу (навчального матеріалу);

2 група: побоювання/речі, які тривожать, та напряду стосуються сьогоdnішнього навчання;

3 група: очікування від умов проведення тренінгу (від групи).

По завершенню роботи в групі, тренер пропонує презентувати свої напрацювання, а решті учасникам – доповнити перелік за бажанням.

Під час презентації напрацювань третьої групи тренер звертає увагу, що фактично учасники напрацювали правила роботи групи. Пропонує ще раз їх проглянути та доповнити, для того, щоб протягом дня всім було комфортно працювати, а результати роботи були максимально ефективними.

1.4. Міні-лекція «Психолого-педагогічні основи супервізії»

Мета: дати уявлення про сутність поняття супервізії, її мету та принципи організації; визначити функції супервізора, супервізанта у процесі супервізії.

Ресурси: ММ-презентація.

Час: 20 хв.

Хід проведення:

Тренер розповідає про супервізію, як психолого-педагогічний феномен, про ролі супервізора та супервізанта у процесі організації та проведення супервізії.

Слова тренера

Супервізія – як інструмент професійної підтримки та професійного розвитку, що передбачає комплекс заходів із навчально-методичного супроводу соціально/педагогічних працівників.

Супервізор – фахівець з високим рівнем кваліфікації та успішним досвідом роботи, який здійснює свою діяльність з метою професійної підтримки та професійного розвитку соціальних / педагогічних працівників закладів дошкільної і загальної середньої освіти, тренерів і тренерів-педагогів, сприяє налагодженню партнерства між усіма учасниками освітнього процесу в умовах реформування системи освіти в Україні.

Супервізор може бути запрошеним адміністрацією, педагогами закладу освіти (батьківською громадою, місцевими громадами, громадськими організаціями).

Супервізорами можуть бути: тренери і тренери-педагоги Нової української школи, працівники відповідних кафедр і методичних центрів регіональних закладів ППО, інші залучені Інститутом фахівці.

Ключові функції супервізора: консультативна, наставницька, функція фасилітатора (модератора). Супервізор може здійснювати супервізію одного чи кількох працівників закладу освіти.

Навички що потрібні супервізору:

– навички комунікації з різними соціальними групами;

- навички медіації;
 - навички планування процесів;
 - знання вікової педагогічної психології та психології колективу;
 - знання соціальної педагогіки;
 - знати форми та методи роботи з дорослими.
- Основними принципами супервізії є:*
- гуманізм і людиноцентризм – побудова взаємодії суб'єктів супервізії на гуманістичних цінностях, визнання пріоритету прав і свобод людини, особистісної гідності;
 - прозорість – забезпечення доступу суб'єктів супервізії до матеріалів вивчення, надання права на висловлення власної точки зору кожному учаснику;
 - об'єктивність – неупереджене ставлення супервізора до результатів роботи тренерів, педагогів-тренерів, педагогічних працівників, їх труднощів та ймовірних проблем;
 - партнерська взаємодія – міжсуб'єктна рівність і взаємодія учасників супервізії, спільне вирішення проблем і пошук шляхів покращення освітнього і управлінського процесів;
 - індивідуальний підхід – толерантне ставлення до всіх суб'єктів супервізії, спрямованість на підтримку і надання консультативної допомоги у вирішенні виявлених у процесі супервізії професійних проблем;
 - прогностичність – спрямованість процесу і результатів супервізії на підтримку і подальший розвиток педагогічних працівників, покращення надання освітніх послуг;
 - розвивальний характер – мотивація суб'єктів супервізії на активізацію їхнього професійного розвитку, самовдосконалення, використання можливостей сучасних ІКТ, інтернету, самоосвіти;
 - рефлексивність – здатність супервізора усвідомлювати важливість і відповідальність своєї діяльності як наставника, консультанта, фасилітатора; сприяння, підтримка, консультування суб'єктів супервізії щодо формування у них навичок професійної рефлексії, здатності об'єктивно оцінювати результати своєї діяльності, бачення шляхів подальшого професійного розвитку;
 - надійність і валідність вимірювання результатів супервізії

– використання сучасних вивічених методик вивчення, об'єктивність трактування результатів, обов'язковість фіксації процесу та результатів супервізії.

Основною метою проведення супервізії є комплекс заходів з навчально-методичного супроводу, професійна підтримка та професійний розвиток тренерів, тренерів-педагогів, педагогічних працівників закладів дошкільної і загальної середньої освіти.

Основними завданнями проведення супервізії є:

–здійснення навчально-методичного супроводу професійної діяльності суб'єктів освітнього і управлінського процесів;

–підтримка процесу професійного розвитку тренерів, педагогів-тренерів, педагогічних і управлінських кадрів закладів дошкільної і загальної середньої освіти;

–консультування учасників освітнього процесу з актуальних питань впровадження;

–наставництво, спрямоване на розвиток професійної компетентності педагогів, тренерів, педагогів-тренерів, керівників (заступників керівників) закладів освіти;

–сприяння налагодженню партнерської взаємодії школи, влади і громад різних рівнів, побудови демократичної моделі управління закладом;

–здійснення навчально-методичного супроводу професійної діяльності суб'єктів освітнього і управлінського процесів;

–підтримка процесу професійного розвитку тренерів, педагогів-тренерів, педагогічних і управлінських кадрів закладів дошкільної і загальної середньої освіти;

–консультування учасників освітнього процесу з актуальних питань впровадження освітніх програм і навчальних планів, впровадження сучасних технологій навчання, використання інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій тощо;

–наставництво, спрямоване на розвиток професійної компетентності педагогів, тренерів, педагогів-тренерів, керівників (заступників керівників) закладів освіти;

–сприяння налагодженню партнерської взаємодії усіх

учасників освітнього процесу, побудови демократичної моделі управління закладом.

Основні форми проведення супервізії:

– індивідуальна, що передбачає здійснення одного чи кількох наставницьких циклів (бесіда з планування, спостереження, бесіда з рефлексії, створення плану професійного розвитку);

– групова, що передбачає спільне обговорення, обмін досвідом і аналіз результатів діяльності професійних груп з метою підтримки і прогнозування подальшого професійного розвитку учасників освітнього процесу;

– наставницька супервізія. Її значення полягає в тому, що супервізор виконує роль учителя, наставника і здійснює свій початковий внесок у робочий процес;

– навчальна / тренінгова супервізія – інша роль учителя у випадку, коли супервізований є студентом, і супервізор несе відповідальність за його практику;

– менеджерська супервізія – супервізор є безпосереднім менеджером працівника. У цьому випадку їхні стосунки можуть бути описані, як «керівник – підлеглий»;

– консультаційна супервізія – супервізор не несе ніякої відповідальності за соціального працівника-початківця та за його роботу. Але пропонує йому свої послуги як консультанта.

Супервізант (індивід що отримує супервізію) – зазвичай молодий фахівець що потребує підтримки в своїй професійній діяльності.

Взаємовідносини супервізора та супервізованого.

Супервізор має допомагати супервізованому чітко визначити мету, пріоритети роботи; бачити всі аспекти проблеми та власну роль в її розв'язанні; керувати власними почуттями щодо конкретних ситуацій; формувати позитивне ставлення до своєї роботи, брати на себе відповідальність за її результати. Важливими завданнями супервізора є також розвиток професійної автономії, незалежності супервізованого, стабілізація його думок і почуттів щодо професійної діяльності, формування моделі аналізу і компетентного розв'язання проблем у взаємодії з клієнтами.

Супервізорські відносини супервізійних стосунків та в певній мірі допоможуть розглянути ситуацію з кількох боків і таким чином, збільшать варіанти для розв'язання самої проблеми.

Це теорії:

1. Психодинамічна теорія, яка допомагає зрозуміти вплив несвідомих процесів на супервізорські стосунки. «Перенесення» / трансферт є базовою психодинамічною концепцією. І хоча «паралельний процес» можна пояснити й завдяки теорії систем, але найчастіше його показують як такий, що виникає на несвідомому рівні.

2. Гуманістична теорія наголошує на важливості справжності, відкритості, тепла, емпатії та саморозкриття як основи для ефективної спільної роботи. Доведено, що коли соціальний працівник відкрито та чесно говорить про свої переживання та почуття, це сприяє відкритості та щирості тих, з ким вони працюють.

3. Теорія систем заснована на твердженні щодо існування динамічного зв'язку між різними сферами діяльності й проникнення меж між очевидно розрізненими видами діяльності. Отже, для розуміння динаміки того, що відбувається в індивідуальній супервізії, необхідне розуміння того, що діється в таких дотичних системах, як команда чи установа.

4. Структурна теорія ставить супервізорські стосунки в інституційний та суспільний контекст нерівності та пригнічення менш «слабких» груп більш владними та авторитетними людьми.

Питання для обговорення:

- Що для Вас запам'яталось головною метою проведення супервізії?
- Які види супервізії?
- Які це супервізорські взаємовідносини?

1.5. Робота в групах. Вправа «Портрет»

Мета: узагальнити теоретичний матеріал, який було подано по лекції та представити його у вигляді стендової доповіді.

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери.

Час: 40 хв.

Хід проведення:

Тренер об'єднує учасників у дві групи. Пропонує одному представнику від групи обрати карточку, де написана особистісні якості супервізора, а іншій групі супервізанта. Завдання для груп: обговорити з якими викликами вони зустрічаються в своїй практичній діяльності.

На роботу в групах тренер дає 15 хв. По завершенню роботи групи презентують свої напрацювання.

Слова тренера

Вступ до вправи

Шановні колеги! Ви прослухали міні лекцію та маєте своє вже розуміння хто такий супервізор та супервізанта, їх особистісні характеристики.

Зараз ми працюватимемо в малих групах. Ви повинні обміркувати та на ватманах виписати якості котрі є в двох категоріях (супервізор та супервізанта).

До уваги тренера!

За результатами напрацювання груп тренер має вивести групу на висновок, що супервізором може бути кожна особа котра має здатність спиратися на власний досвід та має безоцінне судження, також кожен може буди супервізантом та отримати підтримку.

Питання для обговорення:

- Хто такий супервізор?
- Хто такий супервізанта?
- Що між ними спільного?
- Можете Ви бути в одній із ролей (супервізор/супервізанта)?

ПЕРЕРВА (30 хвилин)

СЕСІЯ 2.

Структура супервізії. Види супервізії

Загальна тривалість: 30 хв.

2.1. Міні-лекція «Структура супервізії. Види супервізій»

Мета: познайомити учасників з наслідками перебування дитини в інституційному закладі в ранньому віці.

Ресурси: лекція «Структура супервізії. Види супервізій».

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Тренер читає лекцію учасникам.

Слова тренера

На сьогоднішньому тренінгу ми з Вами будемо розглядати групову форму супервізії.

Структура супервізії складається з наступних етапів, котрими керує супервізор, дотримуючись правил етикету та психологічних кордонів учасників.

Протокол проведення:

Шерінг – обговорення учасниками власних почуттів, їх справ, ненав'язливе спілкування що згуртовує колектив. Під час шерінгу необхідно дізнатись очікування учасників від супервізії та вибрати супервізанта.

Супервізанти – учасники групи погоджуються отримати групову супервізію та готує кейс для подальшої роботи.

Кейс супервізанта – супервізанти розповідає про свій запит, проблеми, з котрими він стикається, одним реченням формулює свій запит.

Коло запитань – учасники групи задають питання що їх турбують супервізанту та проясняють його історію, формулюють більш розгорнуту історію запиту.

Коло діалогу – учасники без участі супервізанта обговорюють його запит, що вони проявили в ході попереднього кола, діляться своїми враженнями та власним досвідом що їм згадався в процесі роботи з супервізантом, висловлюють підтримку.

Зворотній зв'язок супервізанта – звертаючи увагу на власні почуття висловлює свої враження від процесу та зазначає що цінного для нього було в супервізії.

Шерінг – зворотній зв'язок всієї групи на супервізію.

Питання для обговорення:

- Що Вам незрозуміло зі структури проведення супервізії?
- Чому однією з головною складовою супервізії є шерінг?

ОБІД (60 хвилин)

СЕСІЯ 3.

Навчальна супервізія

Загальна тривалість: 1 год. 15 хв.

3.1. Навчальна супервізія

Мета: познайомити учасників з причинами та наслідками інституційного догляду та виховання дітей

Ресурси: аркуші А4 та ручки для нотування.

Час: 1 год. 15 хв.

Хід проведення:

Тренер, використовуючи протокол супервізії знайомить учасників з практичною стороною супервізії

Структура супервізії:

Шерінг

Кейс супервізанта

Коло запитань

Коло діалогу

Зворотній зв'язок супервізанта

Шерінг зворотній зв'язок

ПЕРЕРВА (30 хвилин)

СЕСІЯ 4.

Відпрацьовування навичок проведення супервізії

4.1. Вправа «Відпрацювання навичок проведення супервізії»

Мета: сформувані розуміння проведення протокола супервізії в учасників.

Час: 1 год. 30 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує учасникам розділитись на дві групи, вибрати супервізора та супервізанта. Провести групову супервізію.

Слова тренера

Шановні учасники тренінгу!

Ви розділитесь на дві команди, та будете практикувати проведення супервізії, вашу роботу в групах я буду фасилітувати. Після проведення групової супервізії ми з Вами обговоримо чого ви досягли, а що незрозуміло

Питання для обговорення:

- Як Ви себе відчували в процесі проведення супервізії?
- Як на Вашу думку відчував себе супервізор / супервізанта?
- Що би додали, або б змінили в процесі проведення супервізії?

4.2. Вправа «Стабілізація психоемоційного стану після супервізії». Підбиття підсумків

Мета: отримати навички стабілізації психоемоційного стану з використанням проєктивних методик.

Ресурси: Метафоричні асоціативні карти «Дерево»

Час: 1 год.

Хід проведення:

Тренер пропонує вибрати одну метафоричну асоціативну карту що нагадує учаснику його та прохає розповісти які асоціації з'являються при перегляді на картинку.

Після обговорення позиції груп тренер підбиває підсумок дня.

Питання для обговорення:

- Який у вас зараз настрій?
- Які ваші враження від тренінгу?
- Що для вас було найціннішим на тренінгу?
- Які побажання учасникам/учасницям, тренерам/тренеркам тренінгу?

3.3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ТРЕНІНГ «СТАБІЛІЗАЦІЯ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ»

Мета тренінгу: розвиток емоційної стійкості, зниження нервово-психічної напруги.

Завдання тренінгу:

- створення умов для психолого-педагогічної підтримки;
- розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості в напружених ситуаціях;
- зняття емоційного і нервово-психічної напруги, навчання навичкам релаксації;
- розвиток комунікативних умінь;
- підвищення впевненості у власних силах і можливостях.

Організаційно-методичні рекомендації для тренерів/тренерок

Принципи, що лежать в основі програми:

– *Враховання індивідуальних особливостей особистості* – дозволяє намітити програму оптимізації в межах психологічних та інтелектуальних особливостей кожної людини. Робота повинна створювати оптимальні можливості для індивідуалізації розвитку;

– *Діяльнісний принцип* – визначає тактику проведення роботи через активізацію діяльності кожного учасника, під час якої створюється необхідна основа для позитивних зрушень у розвитку особистості, формуванні емоційної стійкості, впевненості у власних силах;

– *Принцип обліку емоційного забарвлення матеріалу* – проведені ігри, завдання, вправи, матеріал, що пред'являється, створюють сприятливий емоційний фон, стимулюють позитивні емоції, знімають нервово-психічну напругу;

– *Принцип комплексності методів* – відбивається в інтегрованих прийоми, що сприяють підвищенню стресостійкості, саморегуляції, зниження емоційної напруги.

Очікуваний результат: підвищення стресостійкості, зниження емоційної напруги, розвиток комунікативних умінь і навичок саморегуляції, підвищення впевненості в собі.

Методи і прийоми, які використовуються в програмі:

Рольові ігри – дозволяють виробити правильне ставлення до помилок і невдач, відпрацювати навички впевненої поведінки, прагнення до реалізації своїх здібностей.

Арттерапія – сприяє зняттю загальної тривоги через символічне вираження напруги, настроїв і почуттів, пов'язаних з ситуацією конкурсних випробувань і оцінювання знань. Використання вправ і технік арт-терапії дозволяє усвідомити свої сильні сторони, стабілізувати образу Я, зміцнити почуття власної значущості і успішності.

Релаксація – дозволяє розслабитися, витіснити негативні емоції.

Психогімнастика – сприяє подоланню бар'єрів у спілкуванні, зняттю психічної напруги, дозволяє створити умови і можливості для саморозкриття.

Групова дискусія – дозволяє досліджувати певну тему або проблему шляхом обговорення її в групі.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
<i>Сесія 1</i>				
<i>Привітання та ознайомлення з темою тренінгу</i>				
1.1	Привітання. Знайомство.	10 хв.	Вправа «Мої сильні сторони»	
1.2	Прийняття правил роботи групи	5 хв.	Визначити правила роботи в групі	
1.3	Інформаційне повідомлення.	15 хв.	Ознайомлення з темою «Стабілізація психоемоційного стану» та завданнями тренінгу	

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
1.4	Групова робота	15 хв.	Вправа « <i>Валіза очікувань</i> »	ватмани, маркери, стікери (кольорові папірці) і фломастери
1.5	Робота в парах	30 хв.	Вправа « <i>Без маски</i> ».	
1.6	Релаксаційна робота	20 хв.	Вправа « <i>Казковий магазин</i> »..	стікери і ручки по числу учасників тренінгу
<i>Перерва на каву-брейк (25 хв.)</i>				
Сесія 2 <i>Вплив гострого і хронічного стресу на психічний стан і діяльність людини</i>				
2.1	Міні-лекція	15 хв.	« <i>Стрес-фактори та особливості реагування на них. Психологічні причини стресів. Типи стресових переживань</i> »	
2.2	Мозковий штурм	20 хв.	« <i>Передумови розвитку адаптивних ресурсів особистості</i> »	стікери і ручки по числу учасників тренінгу
2.3	Робота в групах	20 хв.	Вправа « <i>Настанови на здоровий спосіб життя як засіб підвищення адаптивного потенціалу</i> »	стікери і ручки по числу учасників тренінгу
2.4	Вправа	30 хв.	« <i>Як виглядає моє хвилювання</i> ».	
<i>Перерва на обід (1 год.)</i>				

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
Сесія 3				
Можливості самоопанування складної життєвої ситуації та ресурси індивідуального контролю				
3.1	Міні-лекція	30 хв.	«Від чого залежить опанування. Способи опанування. Типи ставлення до складної життєвої ситуації»	
3.2	Робота в групах	20 хв.	Засоби швидкої психологічної допомоги	
3.3	Вправа	20 хв.	«Безлюдний острів»	аркуш паперу А3, олівці
3.4	Вправа	10 хв.	«Техніка «глибокого дихання»	
<i>Перерва на каву-брейк (20 хв.)</i>				
Сесія 4				
Життєвий баланс				
4.1	Вправа	15 хв.	«Талісман»	пластилін
4.2	Вправа	15 хв.	«Ресурсні образи»	
4.3	Вправа	10 хв.	«Чарівне коло».	аркуші паперу, ватман
4.4	Візуалізація	5 хв.	Візуалізація «Дерево життя»	
4.5	Вправа	20 хв.	«Повітряна куля»	
4.6	Підбиття підсумків. Рефлексія	25 хв.	Підбиття підсумків, загальне обговорення, історія до роздумів та натхнення	

СЕСІЯ № 1.

Привітання та ознайомлення з темою тренінгу

Загальна тривалість: 1 год. 35 хв.

До уваги тренера!

Довіра – один із концептів тренінгу. У цьому тренінгу теоретичні погляди на феномен довіри не розглядаються. Проте для досягнення мети навчання тренера важливо створити в ситуації «тут і тепер» довірливу атмосферу і надати учасникам можливість пережити новий досвід спілкування з іншими та обговорення складних тем, які турбують кожного особисто.

На цьому етапі тренера необхідно знати, що з огляду на соціальну психологію формування довіри в соціальній групі пов'язане зі зміцненням відчуття спільної ідентичності серед учасників.

!!!! У фокусі уваги тренера можуть знаходитись такі аспекти формування довіри:

- самопрезентація тренера — «чи я можу довіряти цій людині?»;*
- встановлення та дотримання правил роботи — «чи зможу я почуватися тут в емоційній та фізичній безпеці?»;*
- практичні вправи на встановлення особистого контакту між учасниками – «чи можу я «підійти» ближче до іншого?»;*
- свідомий пошук спільних сторін між учасниками — «чи вони зрозуміють те, що мене хвилює?»;*
- запитання та залучення до висловлення окремих учасників з боку ведучого – «чи мене хтось помітив?»;*
- обговорення власного досвіду учасниками групи — «чи важлива іншим моя думка?»;*
- розвивальний зворотний зв'язок, – «яким мене бачать інші люди?».*

1.1. Вправа «Мої сильні сторони»

Мета: проаналізувати сильні сторони учасників тренінгу та надані ними вигоди. Формування мотивації досягнення успіху.

Час: 10 хв.

Хід проведення:

Учасники тренінгу формулюють свої сильні сторони, те, що цінно, приймають і люблять в собі, що дає почуття внутрішньої свободи та впевненості у власних силах, що допомагає вистояти у скрутну хвилину. При формулюванні сильних сторін не потрібно зменшувати свої переваги. Вони можуть також відзначити ті позитивні якості, які їм не властиві, але хотілося б виробити їх у собі. На складання списку подається 5 хвилин. Потім відбувається обговорення у колі.

Необхідно звернути увагу учасників тренінгу на те, що коли вони висловлюватимуться, необхідно говорити прямо, впевнено, без будь-яких «але...», «якщо...», «може бути...», «я не зовсім впевнений у тому що...» тощо.

На виступ дається 2 хвилини. Слухачі можуть лише уточнювати деталі чи просити роз'яснення, але мають права висловлюватися. Пояснювати, чому вважають ті чи інші свої якості точкою опори, сильною стороною. Достатньо, що самі в цьому впевнені.

До уваги тренера!

Роботу доцільніше проводити у колі. Ви пропонуєте першому бажаному розпочати свій виступ. Через 2 хвилини даєте сигнал, що означає, що час минув. Далі входить у роботу другий тощо. Насамкінець слід провести колективну дискусію, звертаючи увагу на те спільне, що було у висловлюваннях, і на ті відчуття, які кожен відчув під час вправи.

!!!! Психологічний коментар:

Ця вправа спрямована як визначення своїх сильних сторін, а й формування звички думати про себе позитивно. Тому при її виконанні необхідно стежити за тим, щоб учасники уникали навіть незначних висловлювань про свої недоліки, помилки, слабкості. Будь-яка спроба самокритики має припинятися.

1.2. Прийняття правил роботи в групі

Мета: визначити правила роботи в групі.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

На великому листі тренер записує сформульоване правило, починаючи з найдовших промінчиків. Кожне правило обговорюється з усіма учасниками групи. Мікрогрупи по черзі пропонують свої промінчики, а інші групи, по можливості додають.

Після повідомлення останньої мікрогрупи тренер підводить підсумки роботи, об'єднує схожі правила в більш точні формулювання.

До уваги тренера!

Приклади правил:

- 1. Слухати один одного і чути.*
- 2. Бути лаконічним, говорити лише по темі.*
- 3. Бути толерантним, терпимим.*
- 4. Обговорювати проблему, а не людину.*
- 5. Бути доброзичливим, посміхатися, зберігати почуття гумору.*
- 6. Не запізнюватись на заняття. Дотримуватись регламенту роботи.*
- 7. Працювати в групі від початку до кінця.*
- 8. Виконувати прийняті правила.*

1.3. Ознайомлення з темою «Стабілізація психоемоційного стану» та завданнями тренінгу

Мета: ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу і сутністю стабілізації психоемоційного стану.

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Напевно, немає людини, яку б не хвилювала проблема стресу, адже всі ми щоденно потерпаємо від неприємних несподіванок, надмірних навантажень, великих і малих душевних потрясінь. Дуже важко буває інколи зрозуміти, що саме викликає

інтенсивні стресові реакції, які мають здатність накопичуватися.

Звідки людина бере сили, щоб пережити випробування, що виникають на її життєвому шляху? Чому інколи далеко не найсильніша, наймужніша, найрозумніша людина витримує набагато більше, ніж та, від якої всі очікують чудес витривалості?

Якби в ході еволюції виживали лише найагресивніші та найсильніші, то, безумовно, на світі не було б ані метеликів, ані квітів, ані людей. Щоб вижити й продовжити рід, треба мати якісь інші якості, серед яких чи не найважливішою є стресостійкість.

Коли дійсність стає для людини надто складною і боротися з нею вже важко, з'являється по-своєму конструктивний вихід: цю дійсність можна перестати сприймати в реальному світлі. Її можна почати ігнорувати, заперечувати, витіснити. Причому робити все це швидко, включивши новий режим переробки інформації непомітно для самого себе, неусвідомлено, ніби цілком природно, завдяки чому забезпечується дія психологічних захистів, без яких не переживається жодна стресова ситуація. Вони підвищують нашу здатність до виживання, адаптивність, активізуючись завжди, коли нам зле.

Завдяки їм ми якимось пристосовуємося до складних обставин життя, можемо їх перетерпіти без значної дезорганізації свідомості і поведінки, без важкої психосоматизації, без руйнування свого життєвого світу.

Який саме захист активізується в кожному конкретному випадку? Його вибір здійснюється майже автоматично і залежить від багатьох чинників. Це і темперамент, і переживання дитячих стресів, і вплив типових для батьків психологічних захистів, і власний набутий досвід, специфічне навчіння завдяки використанню певних захистів у минулому. Чи завжди психологічні захисти деструктивні?

У житті кожної людини неодноразово трапляються ситуації, які краще хоча б на початковому етапі сприймати крізь призму психологічного захисту, ніж відразу цілком тверезо й об'єктивно. Інша річ, що психологічне здоров'я людини, її благополуччя, її майбутня зрілість передбачають таку витривалість, мудрість і гнучкість, які дають змогу поступово

переходити від неусвідомленого захисного режиму функціонування до усвідомленого наближення до важкої і неоднозначної реальності, до поступового прийняття її.

Завдання програми:

1. Створення умов для психолого-педагогічної підтримки.
2. Розвиток навичок саморегуляції та емоційної стійкості в напружених ситуаціях.
3. Зняття емоційного і нервово-психічної напруги, навчання навичкам релаксації.
4. Розвиток комунікативних умінь.
5. Підвищення впевненості у власних силах і можливостях.

1.4. Групова робота. Вправа «Валіза очікувань»

Мета: з'ясувати очікування учасників тренінгу, можливо, їх побоювання та питання, що цікавлять, для того, щоб скоригувати програму семінару-тренінгу та оцінити ефективність роботи тренера.

Ресурси: ватмани, маркери, стікери (кольорові папірці) і фломастери.

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Існує кілька варіантів проведення цієї вправи.

1. Ведучий пропонує кожному учаснику коротко розповісти, що він очікує від тренінгу і на які питання хоче отримати відповіді. Усі висловлювання фіксуються на ватмані. Це робиться для того, щоб наприкінці всього семінару проаналізувати, які очікування учасників виправдалися, які ні і чому, а також на всі запитання були отримані відповіді.

2. Ведучий просить учасників написати свої очікування від тренінгу на кольорових листочках (стікерах). Важливо попередити учасників, що на одному листочку можна написати лише одне очікування чи одне запитання. Потім стікери прикріплюються до ватману і зачитуються. Такий варіант вправи допомагає тоді, коли члени групи соромляться говорити про свої очікування або бояться, що інші над ним сміятимуться.

3. Третій варіант вправи у тому, що група ділиться кілька підгруп (по 3 – 4 людини). І ведучий пропонує кожній підгрупі написати кілька очікувань та питань на ватмані. На виконання цієї вправи потрібно від 15 до 20 хвилин. Після того, як робота в групах завершиться, представники від кожної групи зачитують свої очікування та запитання. Потім ватмани вивішуються на стіну. На завершення всього семінару можна організувати обговорення «Чи справдилися мої очікування?».

4. Учасникам пропонується написати на аркушах паперу свої цілі перебування на занятті, а потім прикріпити ці аркушики на загальний ватман. Потім на таких же листочках учасники пишуть відповіді на запитання: «Що я можу зробити для реалізації своєї мети та інших цілей (хто хоче)». Ці відповіді кріпляться на ватмані поруч. Таким чином, відповідальність за тренінг частково перекладається на учасників. Вони розуміють, що від них на цьому тренінгу теж залежить чимало.

5. Перед аудиторією вивішується 3 ватмани з написами «Я», «ГРУПА», «ТРЕНЕР». Учасникам пропонується написати на папері мету присутності на цьому заході. Якщо цілей кілька, кожен необхідно написати на різних листочках. Потім учасникам пропонується розмістити цілі на той ватман, від кого, на його погляд, залежить її реалізація («я», «група», «тренер»). Ведучий зачитує всі цілі.

До уваги тренера!

Вправа допомагає ведучому показати учасникам, що на них лежить відповідальність за успішність тренінгу.

1.5. Робота в парах. Вправа «Без маски»

Мета: актуалізувати процес саморозкриття

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Перед учасниками у центрі кола стос карток. Учасники тренінгу по черзі беруть по одній картці та одразу продовжують фразу, початок якої написано в ній. Висловлювання мають бути

щирими та відвертими! Присутні уважно слухають, і якщо вони відчують фальш у словах, доведеться взяти іншу картку і спробувати ще раз відповісти.

До уваги тренера

Необхідно заздалегідь підготувати картки з текстом.

Причому їх має бути більше ніж учасників.

Зразковий вміст карток:

«Особливо мені подобається, коли люди, що оточують мене...»

«Мені дуже важко забути, але я...»

«Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це ...»

«Мені буває соромно, коли я...»

«Особливо мене дратує те, що я...»

«Мені особливо приємно, коли мене...»

«Знаю, що це дуже важко, але я...»

«Іноді люди не розуміють мене, бо я...»

«Вірю, що я ще...»

«Думаю, що найважливіше для мене...»

«Коли я був маленьким, я часто...»

«Мої батьки...»

«Мої друзі рідко...»

«Мої однокласники допомагають мені...»

Зміст карток можна вигадати самим. Текст має допомагати учасникам розкрити себе. Усі сідають у велике коло. Кожен у міру психологічної готовності бере картку. Якщо виникає велика пауза, допоможіть учасникам, запросіть їх до центру кола.

!!!! Психологічний коментар: *Дана вправа дає учасникам тренінгу можливість ще раз зміцнити свою довіру до групи, зняти внутрішній страх, навчитися бути відвертішими.*

1.6. Релаксаційна робота. Вправа «Казковий магазин»

Мета: криголам (знайомство, створення позитивного настрою)

Ресурси: стікери і ручки по числу учасників тренінгу.

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Варіант 1: кожен учасник виставляє на продаж у казковому магазині свій товар – риси характеру, навички, уміння. А на заміну замовити собі щось інше (наприклад : продаю 500 грамів витримки, а куплю 100 грамів здогадливості). Кожен учасник повинен щось продати і придбати.

Варіант 2: Кожен учасник пише на картці, що хоче віддати. За 1–2 хвилини потрібно обмінятись карточками з іншим учасником.

Питання для обговорення:

- Що було важче зробити: продати чи купити?
- Як думаєте, чому?

ПЕРЕРВА (25 ХВИЛИН)

СЕСІЯ № 2.

Вплив гострого і хронічного стресу на психічний стан і діяльність людини

Загальна тривалість: 1 год. 25 хв.

2.1. Міні-лекція «Стрес-фактори та особливості реагування на них. Психологічні причини стресів. Типи стресових переживань»

Мета: дати уявлення про стрес-фактори, причини і типи переживань та особливості реагування на них.

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

<p>Повсякденна психологічна травматизація є неминучим явищем. Головне – як людина ставиться до несприятливих життєвих обставин, власних можливостей, необхідності різко змінити власні плани, погодитися на нові умови діяльності. Індивідуальні реакції на стрес-фактори можуть бути дуже</p>
--

своєрідними. Г. Сельє визначив два протилежних типи реагування на стрес-фактори, два полюси континууму, на якому знайдеться місце для кожної індивідуальності. Для першого типу стрес-факторами є надмірні подразники (шум, галас, поспіх), для другого, навпаки, стресовим стає брак подразників (монотонія, нестача контактів, відсутність вимог). Людей з першим типом реагування на стрес-фактори образно називають «черепахами», а з другим – «скаковими кінями».

«Черепахи» краще працюють наодинці, у тиші, нікуди не поспішаючи. А «скакові коні», приходячи додому, відразу вмикають музику і намагаються знайти собі компанію для праці, оскільки з нею для них зосередитися набагато краще.

Індивідуальні відмінності в реагуванні на ті чи ті фактори дуже великі. Численні дослідження людської сумісності (і в сім'ї, і на підводному човні, і у тривалих експедиціях) свідчать не лише про розмаїття психотравмуючих факторів, але й про можливості пристосування одне до одного, зняття зайвої напруги, зменшення інтенсивності негативних реакцій, неприємних емоційних станів.

Стресорів безліч, їх важко перелічити, оскільки вони в кожного свої. Те, що викликає стрес в одного, для іншого є лише пробою сил. Справжнім індивідуально значущим стресором стає той подразник, з яким особа не може справитись, гнучко оволодіти станом, адаптуватись до умов, що перевищують її можливості.

Чим більш внутрішньо гнучкою є людина, тим легше вона реагує на стресор, зберігаючи контроль над своїми реакціями, і тим менш шкідливою буде для неї післядія стресору.

Головним є не якість чи сила стресора, а ваше ставлення до нього.

Бувають люди, які ніби скрізь шукають неприємностей, і стресові ситуації оточують їх упродовж усього життя. Про таких кажуть, що з ними складно мати справу. До речі, їм і самим нелегко.

Якими є типові ознаки складного характеру, що провокує стресові переживання? Людина з таким характером може сказати про себе:

– не хочу заглиблюватися в себе та інших людей;

– свої звички, наміри, плани не збираюся змінювати і підлаштовуватися під когось;

– у багатьох ситуаціях я не розумію себе, не можу відповісти на запитання «Чого ж я хочу?», «Чому так поводжуся?»

– добре знаю про свої шкідливі звички, але нічого з цим поки що не збираюся робити;

– дуже легко втрачаю контроль над своїми емоціями і діями в напружених ситуаціях;

– нічого не роблю, щоб розвивати власні ділові якості, ставати успішнішою людиною;

– не дуже вмію спілкуватися з іншими людьми;

– нерідко всі викликають у мене роздратування, гнів, навіть ненависть;

– мені здається, що я нікого в цьому житті по-справжньому не люблю.

Крім індивідуально-психологічної схильності до надмірного переживання стресу існують зовнішні обставини, які негативно впливають практично на кожного. Як саме впливають ці шкідливі зовнішні подразники на особистість? Взагалі які чинники вважати однозначно шкідливими? Для когось холод є дуже несприятливим фактором, а хтось значно гірше реагує на спеку, хтось може зранку розлютитись, потрапивши у переповнений транспорт і запізнюючись у школу, а інший після неприємної розмови з батьками взагалі не помічає трамвайних негараздів.

Умовно можна розрізнати **стрес корисний і шкідливий**. Корисний стрес називають **евстресом**. Він супроводжується позитивними емоційними переживаннями, що пов'язані з несподіваними приємними звітками, закоханістю, нагородами, перемогами тощо. Зазвичай **евстрес** надихає, дає нові сили, мобілізує на штурм вершин, вселяє впевненість у собі, надає життю нових барв, підвищує рівень суб'єктивного благополуччя.

Проте слід зазначити, що деякі люди так сильно хвилюються, отримавши радісну звістку, що можуть навіть захворіти. І тоді корисний стрес втрачає свої позитивні здатності.

Шкідливий стрес називається **дистресом** і супроводжується

негативними емоційними станами. Він знижує стійкість людини проти несприятливих факторів, виснажує імунну систему, є підґрунтям захворювань.

Реакція організму на стрес

В організмі людини під впливом стресора послідовно розгортаються три стадії, відомі як «тріада Сельє».

I стадія – «реакція тривоги» або реакція загальної мобілізації захисних сил організму, за якої клітини кори наднирників викидають у кров велику кількість адреналіну, відбувається згущення крові, у ній зменшується вмісту хлору, спостерігається і загальне виснаження тканин. Такий стан організму не є тривалим і розвивається далі.

II стадія – резистентності, або адаптації, коли організм на деякий час відновлює свій баланс працездатності, проте наближається до фіналу захисних можливостей.

III стадія – виснаження, коли вичерпується «адаптаційна енергія» організму і життя може скінчитись.

2.2. Мозковий штурм «Передумови розвитку адаптивних ресурсів особистості»

Мета: криголам (знайомство, створення позитивного настрою)

Ресурси: стікери і ручки по числу учасників тренінгу.

Час: 20 хв.

Хід проведення:

Під адаптацією можна розуміти і сам процес пристосування організму до навколишнього середовища, і рівновагу між організмом і середовищем як результат пристосувального процесу, і певну мету, якої прагне досягти людина. Розрізняють адаптацію біологічну, фізіологічну, психологічну і педагогічну. Проаналізуйте передумови розвитку **адаптивних ресурсів особистості**.

До уваги тренера

Адаптація є складним пристосуванням будови і функцій організму, всіх його органів і клітин до умов середовища. Можна виділити такі види пристосування:

– функціональне – зміни життєдіяльності організму (внаслідок трансформації умов існування) сприяють зміні форм існування;

– корелятивне (коадаптація) – два різних органи чи організми пристосовуються один до одного;

– пасивне – в організмі відбуваються зміни без його участі;

– активне – пристосування здійснюється завдяки діяльності організму;

– суб'єктне – людина змінює навколишнє середовище з метою його пристосування до власних потреб.

2.3. Робота в групах. Вправа «Настанови на здоровий спосіб життя як засіб підвищення адаптивного потенціалу»

Мета: формування стійких соціально-психологічних настанов на здоровий спосіб життя.

Ресурси: стікери і ручки по числу учасників тренінгу

Час: 20 хв.

Хід проведення:

Об'єднайтеся в групи і визначте основні настанови на здоровий спосіб життя як засіб підвищення адаптивного потенціалу, якими користуєтесь саме ВИ.

До уваги тренера!

Настанова розглядається як форма особистісної диспозиції, від якої великою мірою залежить вибір людиною сфери професійної самореалізації, форм комунікативної активності, засобів задоволення потреб тощо. Вона є цілісним станом готовності до активності, схильністю індивідуально типово ї усталено реагувати на життєві ситуації, задовольняючи актуальні потреби.

2.4. Вправа «Як виглядає моє хвилювання»

Мета: усвідомлення власних почуттів, пов'язаних із хвилюванням, їх вербалізація.

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Достатньо часто нам усім доводиться стикатися з ситуаціями, коли ми відчуваємо сильне хвилювання. Його відчувають і дорослі, і діти, особливо перед значущими їм подіями. Але дуже рідко ми говоримо про це почуття і тим більше не намагаємось його побачити. Зараз ми з вами спробуємо зробити хвилювання видимим, помітним. Для цього виконаємо вправу. Прошу вас вийти у ігрову зону. Зараз я буду називати почуття, а ви згадаєте, як поведетеся, коли у вас з'являється таке відчуття. Рухами, мімікою покажіть його. Ви можете вільно пересуватися по аудиторії, але не можете торкатися до іншої людини.

Отже, уявіть і покажіть, що ви:

– спокійні (учасники показують), а тепер схвилювані (учасники показують);

– спокійні, а тепер дуже схвилювані: спокійні, а тепер трохи схвилювані.

Питання для обговорення:

– Скажіть, що ви робили, щоб показати сильне хвилювання?

– Що ви робили, коли показували спокій?

– Що показувати було легше: хвилювання чи спокій?

– Як ви розумієте, що хвилюється хтось інший?

До уваги тренера!

!!!! Важливо, щоб учасники перерахували якнайбільше проявів хвилювання, і не тільки ті, які вони показували тут, а й ті, які зустрічали у житті.

Слово тренера

У результаті вправи ви побачили, що у кожного хвилювання проявляється по-різному. А скажіть, як воно могло виглядати, якби його зафіксували наші високочутливі прилади останнього покоління? Якого воно могло бути кольором? Якої форми? А навпомацки?

Вам потрібно уявити своє хвилювання і створити його зображення за допомогою графічних засобів. Розповісти про малюнок.

Рефлексія

Підбивається підсумок, під час якого узагальнюються ознаки хвилювання, зображені на малюнках, відзначаються відмінності в переживаннях, їх індивідуальні особливості.

ПЕРЕРВА НА ОБІД (60 ХВ.)

СЕСІЯ № 3.

Можливості самоопанування складної життєвої ситуації та ресурси індивідуального контролю

Загальна тривалість: 1 год. 40 хв.

3.1. Міні-лекція «Від чого залежить опанування. Способи опанування. Типи ставлення до складної життєвої ситуації»

Мета: дати уявлення про типи ставлення до складної життєвої ситуації, способи її опанування

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Сподіватися на спокійне життя без неприємних несподіванок, внутрішніх конфліктів, страждань, драм, втрат було б надто наївно. Життя постійно готує кожному з нас нові й

нові випробування. Тривалість, важкість та складність їх якимось чином є домірними з людськими можливостями, силами, які кожен із нас на цей момент має.

Усі ми час від часу потрапляємо в такі життєві ситуації, які ніби спеціально створено для того, аби допомогти нам пережити й усвідомити щось у край важливе, що залишалось поза увагою у мерехтінні буденності. Такі перешкоди на шляху до мети ніби кимось вигадані, для того щоб розширити можливості самодослідження, саморозвитку та самоподолання. Не випадково деякі мислителі вважають душевне життя людини страшною фантазмагорією, кошмаром. Г. Шпет із цього приводу пише:

«...Духовне життя людства, як і душевне життя людини, іде діалектичними поштовхами, періодами повільного накопичення “душевної енергії” та раптових “вибухів”, революцій, покірливої душевної податливості чи сприйнятливості і бурхливого опору, творчого руйнування того, що так важко і повільно накопичується, та нового ледачого й легковажного створювання» (1989).

Коли людина переживає кризу, її нерідко огортає почуття безвиході. У кризовому стані майже завжди спочатку здається, що ніякого майбутнього немає і бути не може, адже вже нічого не вдієш, нічого не можна змінити. Приміром, коханий чоловік знайшов собі іншу і пішов із сім'ї; людина дізналася про свій страшний діагноз. Клієнти, які звертаються до психотерапевта з аналогічними проблемами, справді спочатку не хочуть жити, напружуватися, боротися. «Навіщо жити? Все закінчено. Нічого хорошого вже не може бути», – так вони коментують свій стан.

Однак з часом людина знаходить у собі сили для того, щоб прийняти складну, безрадісну, болісну нову реальність. Прийняти без агресії, без докорів долі та самозвинувачень. Просто подивитися на новий виток свого життя як на факт, який вже існує і має певні причини, передумови, наслідки. І тоді поступово стає зрозумілим, що практично в кожному випадку є різні варіанти подальшого розгортання подій.

Так починає визрівати розуміння своєї власної ролі в пошуку виходу із скрути. Можна дозволити собі місяць за місяцем впадати у відчай, не спати, не їсти, відмовлятися від

зустрічей із друзями, повторюючи, що життя закінчено, що без коханого хлопця, який виявився зрадником, вже нічого хорошого ніколи не буде. А можна поступово пригадати численні конфлікти з ним, свої нескінченні претензії щодо його ставлення до себе, його лінощів, грубості, вміння інколи зробити Вам дуже боляче, образити і, зібравши докупи все це, зрозуміти, що життя раптом дає Вам шанс звільнитися від тягаря, розпочати нове життя. Життя вільне, спокійне, з новими обр'яями, новими знайомствами, новими заняттями.

Навіть наявність важкого діагнозу не є вироком. Досвід психотерапевтів, що працюють у хоспісах з безнадійно хворими, свідчить, що нерідко ці люди, страждаючи від нестерпного фізичного і душевного болю, все ж знаходять у собі сили для виходу навіть із фази шоку. Вони спостерігають, як реагує на цей постійний біль власне тіло, що воно хоче цими реакціями сказати, про що повідомити. Так хворі навчаються інколи не помічати свого болю, ігнорувати його, зосереджуючись на чомусь іншому: думають про своїх рідних, планують їхнє майбутнє, мріють про їхні професійні досягнення і сімейне щастя. Вони ніби виходять за межі болю у більш просторий, широкий і вільний світ.

Тяжкохворі, як і інші люди, що переживають глибокий стрес, проходять і стадію заперечення свого кризового стану. Вони не хочуть вірити в те, що це трапилося саме з ними. Їм здається, що все це страшний сон, від якого можна прокинутись. Вони не готові прийняти реальність і почати вже всередині неї думати про якісь нові важливі рішення. У цей час вони стають дратівливими, злими, неконтактними. Їм хочеться звинувачувати всіх, відштовхувати, ображати. Для оточуючих дуже важливо розуміти причини такої поведінки своїх близьких і приймати їх, незважаючи ні на що.

Здебільшого все ж маємо справу не з такими вкрай важкими проблемами, які постають перед безнадійно хворим та його родиною. Втрата роботи, небажана вагітність, зрадництво близького друга, яке потягнуло за собою великі фінансові трати та самотність, – саме такі кризові ситуації у дорослому житті стають приводом для звернення до консультанта-психолога. Про дітей, яких дорослі приводять до нього, нерідко говорять як про

некерованих, агресивних, конфліктних, пригнічених, розсіяних. Поштовхом для звернення до спеціаліста зазвичай стає певна конкретна життєва ситуація, з якою маленька або доросла людина не впоралася і яка викликала у неї тривалий стрес.

Навіщо людині опанувати ситуацію? Щоб якомога швидше й ефективніше адаптуватися до неї, призвичаїтися до нових складних умов, хоча б таким чином зменшивши внутрішнє напруження, знизивши стресогенність того, що все одно вже відбувається. Головне завдання опанування – забезпечити і підтримати певний рівень психічного та фізичного здоров'я, хоча б мінімальну, але все ж задоволеність собою, своєю діяльністю, спілкуванням.

Яким чином здійснюється індивідуальне опанування? Від чого воно залежить?

Опанування може бути як цілком усвідомлюваним, так і несвідомим з усіма перехідними формами часткової, тимчасової усвідомлюваності.

Що таке опанування? Це певний екологічний спосіб інтерпретації скрутних життєвих обставин та своєї ролі у розв'язанні проблеми, який людина використовує для керування власним передбаченням і переживанням кризової ситуації. Це спроба в думках, намірах та вчинках відповідати вимогам, які диктує ситуація, і не лише відповідати, а трохи випереджати їх, бути готовим до несподіваних змін.

Людина трактує нові жорсткі вимоги як очікування від неї готовності до випробувань, що, як вона вважає, перевищують її реальні можливості. Процес опанування спрямований на пошук адекватних вимогам шляхів подолання стресогенних впливів. Він підпорядковує собі практично всі сфери життя людини.

Можна говорити, слідом за Р. Лазарусом, що існують такі загальні типи опанування:

- проблемно-сфокусоване – коли взаємозв'язок людини із середовищем змінюється завдяки діям подолання;
- емоційно-сфокусоване – змінюється лише спосіб інтерпретації того, що відбувається;
- уникання, яке може комбінуватися як із проблемно-сфокусованим, так і з емоційно-сфокусованим опануванням.

Серед типів реагування на складну ситуацію чи не найпоширенішим є ігнорувальне ставлення. Людина не хоче або не може реально оцінити наслідки того, що відбувається. Вона всіяко намагається не помічати непорозумінь, конфліктів у взаємодії з оточенням, які виникають дедалі частіше. Вона заплющує очі на навчальні чи професійні проблеми, яких раніше в неї не було, не хоче бачити погіршення свого здоров'я, яке також свідчить про наявність кризового стану.

Чому обирається саме «страусова» позиція? Людина може не мати внутрішніх ресурсів, енергії, сил для того, щоб подивитися правді у вічі. Можливо, ігнорування є віддаленим результатом якоїсь психічної травми, якої людина зазнала ще в дитинстві, коли справді не мала змоги протидіяти обставинам, коли найкраще, що вона могла зробити, – це проігнорувати ситуацію.

Знайти у своєму внутрішньому просторі те місце, де «живуть» бажання. Придивитися до власних дитячих фотокарток, аби пригадати себе іншим (іншою) – вільним, веселим, спонтанним. Такий досвід є практично в кожного, до нього бажано повертатися. Шлях подолання ігнорувального ставлення до життєвих колізій – у відмові від ігнорування себе, своїх меж, свого права на помилку, на ризик.

За перебільшеного ставлення замість ігнорування симптомів кризи в людини виникає паніка, яка зростає як гірська лавина. Людина фіксує кожну, навіть випадкову зміну обставин як знак, що віщує поглиблення страждань, зростання неприємностей.

До зовнішніх обставин, свого здоров'я, психічного стану вона ставиться як справжній іпохондрик, перебільшуючи, утрируючи кожну дрібничку.

Якщо ми постійно очікуємо чогось поганого, то обов'язково створюємо небажані для себе настанови, провокуючи ускладнення ситуації, зменшуючи власну можливість адекватно реагувати на нові, несприятливі обставини.

3.2. Робота в групах. Вправа «Засоби швидкої психологічної допомоги»

Мета: оволодіння ефективними засобами управління станом і способами оптимізації психічного стану.

Час: 20 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

«Антистресовий набір №1», або Як не хвилюватися перед важливою подією та успішно пройти будь-яке випробування (Метод професора Ю. В. Щербатих).

Ця методика підходить перед важливою подією: спортивне змагання, публічні виступи, ділова зустріч, екзамен тощо.

Програма складається з чотирьох кроків:

1. Медитація на диханні – 3–4 хвилини (давня індійська методика, що полягає у концентрації уваги процесі дихання – відстеження повітряних потоків при вдиху зі збереженням природного ритму дихання).

2. Аутотренінг – 5–6 хвилин (загальне розслаблення за допомогою самонавіювання). На вдих людина вимовляє коротку формулу на видих довгу:

– вдих «Я» видих «розслаблююся» вдих «та» видих «заспокоююсь»;

– «мої руки – розслаблюються – і – заспокоюються»;

– «руки – м'які – та – теплі»;

– «моє обличчя – розслабляється – і – заспокоюється».

3. Формули впевненості – 3–4 хвилини. Усі формули вимовляються на короткому енергійному видиху, акцент на другій частині:

– «я – спокійний – і – певен!»;

– «повний – енергії!»;

– «пам'ять – чудова!»;

– «Я – зібраний!».

4. Створення стратегії успішної поведінки – 7–8 хвилин. Людина спочатку з боку представляє себе в чіткому, яскравому світлі, що робить необхідну дію та досягнення успіху (три-чотири

рази). Потім людина подумки «входить у картинку» і зі «своїх очей» візуалізує у своїй уяві максимальний успіх у діяльності (три-чотири рази).

Концентруйтеся на перемозі: готуючись до важливої ситуації, думайте про позитивний результат, утримуйте у своїх думках віру у успіх. Усміхніться собі та своєму страху!

Метод раціоналізації майбутньої події «Стріляний горобець»

Для цього слід подати максимально детально ситуацію, яка має статися:

- де відбудеться хвилююча вас ситуація;
- у що ви одягнете;
- що ви говоритимете;
- у що одягнений співрозмовник і що він каже.

Насправді деталі можуть бути не такими, проте це не важливо. В результаті у вас знизиться рівень невизначеності і як наслідок, зменшаться емоції, які заважають працювати.

Метод виборчої позитивної ретроспекції (Корисний для людей, які люблять сумніватися)

Згадайте ситуацію, в якій ви вирішили свою проблему та можете пишатися собою та своїми діями. Згадайте все компліменти, які ви можете зробити. Потім подумайте, якщо ви вже були успішні у вирішенні питання, що хвилює вас раніше, тобто всі підстави вважати, що в справжній момент ви будете так само успішні.

Метод виборчої негативної ретроспекції

Згадайте свої провали та проаналізуйте їх причини:

- Нестача ресурсів, якщо так, то яких;
- недостатнє планування та ін.

Намагайтеся врахувати виявлені помилки при плануванні своїх дій у майбутньому.

3.3. Вправа «Безлюдний острів»

Мета: арттерапевтична вправа «Безлюдний острів», спрямована на створення впевненості у своїх силах і ситуації успіху

Ресурси: аркуш паперу А3, олівці.

Хід проведення:

За допомогою вправи дуже добре можна простежити характер взаємин людини з соціумом, побачити як людина сприймає світ! Вправу можна проводити як колективно так і індивідуально з психологом.

Для заняття потрібно аркуш формату А3. В центрі малюється круглий або овальний острів, а навколо нього учасники малюють хвилі. Хвилі можуть бути величезні або маленькі, характер їх теж може бути різним: спокійні, штормові, з білими баранчиками.

Тренер пропонує створити на острові такі умови, при яких можна було б вижити. Необхідно придумати і намалювати: житло, їжу та способи її добування, воду, захист від нападу і т.д. Також необхідно намалювати географічну карту острова: гори, пляжі, джерела води (можливо, корисних копалин – діти дуже люблять малювати поклади золота і алмазів), вулкани, ліси і т.д.

Якщо на острові виявляться хижі тварини або агресивні аборигени, учасники повинні продумати, як вони будуть захищати себе і свої припаси, чи будуть вони самі нападати або будуть готуватися і чекати нападу.

«Безлюдний острів» – це наочний приклад взаємин людини у соціумі, під час заняття можливо простежити характер поведінки кожного окремо (слухаючи пропозиції) і колективу в цілому.

3.4. Вправа «Техніка глибокого дихання»

Мета: допомогти впоратися з негативними емоціями і розширити самоусвідомлення

Час: 10 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Техніка «Питання самого себе» (С. Ковальов)

Щоб допомогти собі впоратися з негативними емоціями і

розширювати усвідомленість, слід сповільнитися і поставити собі такі питання:

1. *А де я зараз? (у минулому, теперішньому чи майбутньому)*

2. *Що я роблю?*

3. *Як я дихаю?*

4. *Що я зараз відчуваю в тілі, відчуваю?*

5. *Що я хочу?*

6. *Що я тепер насправді роблю?*

7. *Де я хочу постійно перебувати?*

8. *Що я хочу насправді робити?*

9. *Як дихати?*

10. *Що я хочу думати?*

11. *Що я хочу відчувати і відчувати?*

Техніка «Зупинення негативних думок»

Зосередьтеся на думках, що заповнюють вашу свідомість. Зверніть увагу на зовнішнє середовище.

Повільно переміщуючи фокус уваги з одного предмета на інший, про себе опишіть свої відчуття, намагаючись дотримуватися максимальної об'єктивності та уникаючи будь-яких оцінок.

Використовуйте всі можливі відчуття: зорові, слухові, дотикові, нюхові.

Техніка «Притулок» (Р. Асаджіолі)

Для виконання техніки закрийте очі та подумки створіть собі притулок – реальне чи вигадане місце, де ви відчуваєтеся у повній безпеці, спокійно та комфортно. Притулком може бути все що завгодно - затишний маленький будиночок, безлюдний острів, звичайнісінька кімната, безлюдний пляж....

Загалом, будь-яке реально існуюче чи вигадане місце з минулого чи сьогодні, зі сну чи з мрії. Найголовніше: тут ви відчуваєтеся абсолютно захищеним, абсолютно комфортно. А тепер огляньтеся. Що вас оточує? Подумки створіть атмосферу, де вам затишно, спокійно. Оточіть себе всім тим, що вам подобається. Може, Ви відчуваєте якісь приємні запахи? Чуєте

якісь звуки, музику? Вам тепло чи прохолодно? Яскраве освітлення чи панує напівтемрява?

У вашому притулку немає нікого, крім вас, вам не потрібно нікуди поспішати, тут ви можете побажати і отримати все, що завгодно, все, що вам хотілося б мати.

У вашому притулку ви можете займатися всім, чим забажаєте. Відпочивайте, набирайтеся сил. А коли відчуєте себе

Відпочившою, набраною силою, впевненою людиною, повертайтеся до реального життя.

Техніка створення ресурсу «Найприємніше відчуття в тілі»

Для того, щоб справлятися з повсякденними труднощами, людині потрібні ресурси. Ця техніка призначена для швидкої допомоги самому собі або близькій людині з опорою на внутрішній тілесний ресурс.

Етапи реалізації техніки:

1. Пошук найприємнішого відчуття в тілі. Яке відчуття в тілі для вас тут і зараз найприємніше?

2. Фокусування на приємному відчутті. Опишіть це відчуття у подробицях, у деталях: яке це відчуття, де саме воно відчувається, у чому полягають його особливості, на що це схоже, які образи це відчуття викликає у голові тощо.

3. Розвиток ресурсу. По можливості зміцніть і поширіть це приємне відчуття по всьому тілу.

4. Використання ресурсу. Дайте відповідь на запитання: як це приємне відчуття виявило і продовжує надавати позитивне вплив інші відчуття – особливо неприємні; як приємне відчуття і фокусування на ньому дозволяють досягати позитивних змін у всьому організмі?

5. Запам'ятайте цей хороший ресурсний стан і цей простий у застосуванні прийом, щоб використовувати його самостійно для роботи з тілесними проявами психологічного дискомфорту.

Питання для обговорення:

Тренер може брати участь у процесі облаштування острова, ставлячи питання:

- А якщо скінчиться їжа?
- А раптом піде дощ?
- А як ви будете будувати човен?

ПЕРЕРВА (20 ХВИЛИН)

СЕСІЯ № 4.

Життєвий баланс

Загальна тривалість: 1 год. 30 хв.

4.1. Вправа «Талісман»

Мета: створення умов пошуку ресурсного стану, управління своїми емоціями.

Ресурси: пластилін

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Сьогодні ми з вами багато говорили про таке почуття, як хвилювання, знаходили способи справлятися з ним і з'ясували, що кожна людина хвилюється колись у житті. Необхідна частка хвилювання потрібна кожному.

Зараз ми створюватимемо власний талісман за особливим рецептом. Візьміть пластилін. Виберіть два кольори: перший буде відповідати хвилюванню, другий – спокою. Візьміть потрібну кількість кожного кольору (асоціація із співвідношенням хвилювання – спокою), для того щоб зліпити свій талісман із цих шматочків пластиліну.

Учасники ліплять талісмани, а потім розповідають про них, про те місце, де вони зберігатимуться, як вони ними користуватимуться.

Тренер допомагає розповісти про свого талісмана, надає підтримку, стежить за поважним ставленням дітей одне до одного.

4.2. Вправа «Ресурсні образи»

Мета: зниження фізичної та психічної напруги.

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Згадайте чи придумайте місце, де ви відчували б себе в безпеці, і вам було б добре та спокійно. Це може бути картини квітучі луки, берег моря, галявини в лісі, освітлені теплим літнім сонцем, і т. д. Уявіть собі, що ви знаходитесь саме в цьому місці. Відчуйте запахи, прислухайтеся до шелесту трави або шуму хвиль, подивіться навколо, торкніться теплої поверхні піску або шорсткого стовбура сосни. Постарайтеся уявити це якомога більше чітко, у найдрібніших деталях.

Вихід із стану релаксації. Рефлексія.

Питання до обговорення:

– Чи змінювалося ваше стан у ході виконання цих вправ?

– Який спосіб зняття тривоги здався найбільш підходящим особисто для вас?

Завдання-права: Спробуйте написати своє ім'я головою у повітрі. (Це завдання підвищує працездатність мозку).

4.3. Вправа «Чарівне коло»

Мета: пошук ресурсів для успішного виконання діяльності.

Час: 15 хв.

Слово тренера

Уявіть собі намальоване коло. Згадайте ситуацію, яка була для вас приємною, успішною, де ви були на висоті, на хвилі успіху, де виявилися усі ваші здібності. Подумки увійдіть у коло.

Стоячи в колі, постарайтеся посилити ці приємні відчуття, намагаючись у деталях згадати, що ви в тій ситуації бачили, чули, відчували, відчували. На піку відчуттів стисніть правий кулак. Подумки вийдіть з кола, розтисніть кулак, перенесіться сьогодні. Згадайте свою проблему. Увійдіть подумки в коло, намагаючись уявити свою проблему і, одночасно стиснувши кулак, згадайте свої відчуття, коли ви відчували успіх, що ви бачили, чули, відчували. Подумки вийдіть з кола, перенесіться сьогодні.

4.4. Візуалізація «Дерево життя»

Мета: пошук внутрішніх ресурсів, створення комфортної, безпечної атмосфери та організація взаємопідтримки учасників.

Ресурси: аркуші паперу, ватман

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Будь ласка, займіть зручну для вас позу. Потім закрийте очі та вирівняйте дихання. І, коли ви заплющили очі і вирівняли дихання, направте ваше дихання, ваше усвідомлення в середину грудної клітки. І спробуйте прямо зараз у середині грудної клітки виявити теплу точку...

Зробіть м'який повільний вдих у цю точку та м'який повільний видих з неї... Коли ви вдихаєте, вдихайте чисту енергію радості, любові до життя, доброти та гармонії... А видихаючи, видихайте те, що заважає вам – заздрість, дратівливість, агресивність, негативне ставлення до себе, до інших, до світу. І нехай з кожним вдихом та видихом ваш стан стане світлішим і чистішим, ясніше, прозорішим і сильнішим.

А тепер спробуйте побачити дерево вашого життя. Це дерево, яке близько вам за духом, який ви відчуваєте рідним. Це

може бути береза, дуб, сосна, ялина чи якийсь інше дерево... Спробуйте чітко представити перед вашим думкою це дерево.

Сфокусуйте вашу увагу на коріння цього дерева. Наскільки воно укорінено через громадський обов'язок, через зв'язки з іншими людьми?

Подивіться на ваші зв'язки з людьми, з якими у вас є родинні зв'язки: сестра, брат, мати, батько, дядьки, тітки, діти, онуки...

Подивіться на ваші професійні коріння, ваші ділові зв'язки.

Наскільки ви вкорінені у житті через справу? З якими людьми ви пов'язані?

Сфокусуйте вашу увагу на коренях ваших симпатій: друзі, подруги, емоційно значущі люди. Якої якості ці зв'язки?

Сфокусуйте вашу увагу на стовбурі цього дерева – ваш досвід життя; ваші знання, вміння, навички. Подивіться на ваше дерево та стовбур цього дерева. Наскільки це сильний ствол, наскільки здоровий? І наскільки він живий? Наскільки у ньому багато руху соків, наскільки ви розвиваєтесь у знаннях, вміннях, навичках?

І потім сфокусуйте вашу увагу на кроні: ваші найважливіші якості, ті особистісні властивості, які ви демонструєте.

Після закінчення візуалізації учасники малюють своє дерево на окремих аркушах паперу, потім виривають листок по контуру без допомоги ножиць і знаходять для нього місце на загальному аркуші ватману.

Ви бачите перед собою чудові дерева... Вони дуже різні. Подивіться, чи вистачає цим деревам сонця та вітру? Може бути, якийсь дерево потребує поливу чи йому самотньо?

Зараз ви можете зробити будь-якому дереву подарунок, додати щось чи залишити послання.

Ви можете зробити подарунок і для свого дерева.

До уваги тренера!

Досвід дарування дуже важливий і для того, хто отримує подарунок, і особливо у тому, хто його робить. Учасники роблять «подарунки» для дерев. Після цього конкурсанти у вільному порядку розповідають про своїх дерев і про те, які подарунки з'явилися біля них.

4.5. Вправа «Повітряна куля»

Мета: розслаблення, зняття психоемоційного напруження

Час: 20 хв.

Хід проведення:

Слово тренера

Наша сьогоднішня зустріч добігає кінця. Для того, щоб завершити її на позитивній ноті та розслабитися після всіх перенесених сьогодні заворушень давайте виконаємо таку вправу.

Встаньте, закрийте очі, руки підніміть нагору, наберіть повітря. Уявіть, що ви – велика повітряна куля, наповнена повітрям. Стривайте в такій позі 1–2 хвилини, напружуючи всі м'язи тіла. Потім уявіть собі, що у кулі з'явився невеликий отвір. Повільно починайте випускати повітря, одночасно розслаблюючи м'язи тіла: кисті рук, потім м'язи плечей, шиї, корпусу, ніг тощо. Запам'ятайте відчуття у стан розслаблення. Виконуйте вправу до досягнення раціонального психоемоційного стану.

4.6. Підбиття підсумків. Рефлексія

Мета: підбиття підсумків, загальне обговорення, історія до роздумів та натхнення.

Час: 20 хв.

Хід проведення:

Учасники обмінюються думками про те, що нового винесли собі із заняття, про свій стан до і після заняття.

3.4. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ТРЕНІНГ «ШКОЛА ЛІДЕРСТВА»

Мета тренінгу: посилити потенціал молодих лідерів, надати практичні навички для формування лідерських якостей

Завдання тренінгу:

- ознайомлення учасників з поняттями «лідер» «лідерство, основними стилями лідерської поведінки;
- удосконалювати лідерські навички та майстерність планування;
- сприяння розвитку навичок правильно використовувати власний потенціал;
- поліпшити мотивацію та віру в себе.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
<i>Сесія 1</i>				
Теоретичні та практичні основи теорії лідерства				
1.1	Відкриття заходу. Представлення програми та завдань навчального тренінгу.	5 хв.	Привітання. Презентація змісту програми навчання	ММ-презентація
1.2	Знайомство	15 хв.	Вправа на знайомство	Бейджі, маркери, аркуш альбому для фліпчарту, ММ-презентація, слайд 3
1.3	Очікування. Правила	10 хв.	Робота в групах	Аркуші альбому для фліпчарту, маркери, ММ-презентація, слайд 4

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
1.4	Програма «Школа лідерства»	1 год.	Інформаційне повідомлення. Робота з кейсами	ММ-презентація
1.5	Вправи для практичного використання	30 хв.	Вправа «Декларація самоцінності» Вправа „Хто я такий?“ Мозковий штурм «Для мене бути керівником – це ...»	Аркуші альбому для фліпчарту, маркери, ММ-презентація
<i>Перерва (30 хв.)</i>				
Сесія 2. Програма «Школа лідерства». Практичні навички формування лідерських якостей				
2.1	Програма «Школа лідерства»	1 год.	Мозковий Вправа «Коло і я» Вправа «Юлій Цезар» Вправа «Поміняйте місцями»	Аркуші формату А4, ручки, олівці для нотування
<i>Обід (1 год.)</i>				
Сесія 3. Програма «Школа лідерства». Вправи для набуття лідерських навичок				
3.1	Практичні навички формування лідерських якостей	1 год. 30 хв.	Вправа «Дякую» Вправа «Уточнення інформації» Вправа «Підтвердження» Вправа «Розпорядження» Вправа «Формулювання «Я-висловлювань» Ділова гра	Аркуші формату А4, ручки, олівці для нотування

№	Тема	Тривалість	Зміст роботи	Необхідні матеріали
			«Форми спілкування»	
<i>Перерва</i>				
Сесія 4.				
Теоретичні основи публічного виступу				
4.1	Теоретичні основи публічного виступу	1 год.	Інформаційне повідомлення. Вправа «Готуюся виступати»	Аркуші формату А4, ручки, олівці для нотування
4.2	Стабілізація психоемоційного стану учасників	25 хв.	Групова робота з метафоричними асоціативними картами.	МАК «Дерево»
4.3	Підбиття підсумків	5 хв.	Рефлексія дня. Заповнення анкети	Вихідна анкета ММ-презентація

ОПИСОВИЙ ЗМІСТ ТРЕНІНГУ

СЕСІЯ 1.

Теоретичні та практичні основи теорії лідерства

Загальна тривалість: 2 год.

1.1. Привітання учасників, презентація змісту програми навчання

Мета: ознайомити учасників з метою та завданнями тренінгу

Ресурси: ММ-презентація.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Тренер вітає учасників та представляє мету та завдання тренінгу за допомогою ММ-презентації.

Слова тренера

Шановні учасники тренінгу, сьогодні на навчання запрошені ті люди, на яких держава поклала відповідальність організації підтримки педагогічних квадрів у системі освіти.

Інноваційні процеси в Україні, що пов'язані з наполегливими зусиллями держави і громадськості щодо оновлення суспільного життя, стабілізації соціально-економічної ситуації, модернізації освіти, висувають принципово нові вимоги до особистості молодого спеціаліста. Глобальні соціальні зміни сучасного світу вимагають від молоді вміння адаптуватися до нових умов і, що більш важливо, здатності включатися в життя на рівні суб'єкта соціальних змін. Спостерігаємо необхідність у вихованні професійно компетентного, мобільного, конкурентоспроможного молодого фахівця. Потрібні нові гуманістично орієнтовані молоді лідери, здатні до продуктивного співробітництва, продукування неординарних ідей, готові до прийняття рішень і несення відповідальності за себе та свою діяльність. Отже, важливість розвитку лідерських якостей студентської молоді в наш час є беззаперечною.

1.2. Знайомство

Мета: познайомити учасників між собою; сформувати комфортну атмосферу в групі

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери, мм-презентація

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує учасникам представитися:

1. Назвати своє ім'я та посаду.

2. Одним реченням розповісти про роботу.

3. Назвати одну важливу річ / умову коли Ви відчуваєте підтримку. (Важлива умова: не можна повторювати ті речі та умови, які вже називали попередні учасники, необхідно додати щось нове).

До уваги тренера!

Тренер на аркуші альбому для фліпчарту записує ті умови/речі/цінності які називають учасники.

На завершення знайомства тренер звертає увагу учасників на список, який вони створили, та відмічає, що це є необхідні умови для забезпечення відчуття підтримки.

Тренер розміщує список на видному місці.

Слова тренера

Ми створили список тих умови /речі/ цінності що підтримують Вас. Ми можемо побачити як багато їх, та як вони підходять кожному з нас

1.3. Визначення очікувань та побоювань

Мета: дати можливість учасникам визначитися з власними очікуваннями від участі в тренінгу та сформуванню правил роботи групи

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери

Час: 10 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує учасникам об'єднатися у три групи та протягом 2 хвилин виписати на аркуші альбому для фліпчарту:

1 група: очікування від тренінгу (навчального матеріалу);

2 група: побоювання/речі, які тривожать, та напругу стосуються сьогодишнього навчання;

3 група: очікування від умов проведення тренінгу (від групи).

По завершенню роботи в групі, тренер пропонує презентувати свої напрацювання, а решті учасникам – доповнити перелік за бажанням.

Під час презентації напрацювань третьої групи тренер звертає увагу, що фактично учасники напрацювали правила роботи групи. Пропонує ще раз їх проглянути та доповнити, для

того, щоб протягом дня всім було комфортно працювати, а результати роботи були максимально ефективними.

1.4. Інформаційне повідомлення «Школа лідерства»

Мета: дати уявлення про сутність поняття лідерства

Ресурси: ММ-презентація

Час: 60 хв.

Хід проведення:

Тренер розповідає про лідерство, як психолого-педагогічний феномен.

Слова тренера

Лідер – це людина, здатна впливати на дії однієї людини або групи людей з метою досягнення поставленої мети. Розрізняють два типи лідерів: активний та інтелектуальний. Для визначення соціально-психологічної сутності лідерства О. Євтіхов, спираючись на праці М. Ільїна, І. Лукманової, А. Немчина, Б. Паригіна та ін., пропонує виділити загальні характеристики цього феномену:

1. Лідер повинен мати послідовників. Саме їх наявність відрізняє лідерів від не лідерів. За лідером слідує вірні йому люди, яких немає в не лідерів. Як зазначає У. Бланк, послідовники – це той елемент, який лежить в основі лідерства, саме його наявність дає людині право вважатися лідером. Лідер стає лідером лише тоді, коли в нього з'являються послідовники.

2. Лідерство – це сфера взаємодії. Ця теза є похідною від першої: якщо лідерам необхідні послідовники, то, лідерство не зводиться лише до проблеми особистості лідера, а радше є продуктом стосунків лідера з людьми, які йдуть за ним.

3. Лідерство спирається на авторитет. В основі авторитету лежать якості, які мають високу цінність для членів конкретної групи. Наявність цих якостей у лідера визначає лояльність послідовників до його вчинків, прихильність і довіру його рішенням, які він може приймати самостійно, не радячись з

групою. Авторитет має психологічну природу та формується на основі загальної зацікавленості членів групи в лідері та їх впевненості в його особливих, необхідних для них здібностях.

4. Лідерство складається з подій (актів) лідерства.

Зазвичай лідерство розглядають як тривалий процес, у якому поєднано окремі події, що мають початок і кінець. На думку У. Бланка, сфери взаємодії лідера та послідовників виникають, досягають зрілості й завершуються. Ці сфери оживають щоразу, коли зустрічаються лідер і послідовник, тобто вони реалізуються як дискретні взаємодії. Якщо людина здійснює множинні акти-події лідерства, то її положення може виявитися тривалим. Більша частина подій, які підтверджують факт лідерства, мають короткий термін дії, вони здійснюються як короткі взаємодії лідера й послідовників за особливих умов.

5. Лідерство засноване на неформальному впливові лідера. Ресурс впливу лідера на послідовників має виражений особистісний компонент, а не просто формальний. Він не може бути заснований на позиції зобов'язання, дотримання статутів і посадових інструкцій. Не можна змусити інших слідувати за лідером. Це можливо в ситуації керівництва, а не лідерства. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і перебуває в стосунках субординації з керівником-лідером, піддається впливові й виконує доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що він хоче так вчинити в конкретному випадку.

6. Лідерство – когнітивний конструкт. Поняття «лідерство» когнітивно конструюється разом з тим, як вчинки асоціюються з уявленням про лідерську поведінку. Інакше кажучи, у кожної людини формується протягом життя власне суб'єктивне уявлення про те, що лідер – це індивід, який наділений певними якостями та відповідно поводить. І під час зустрічі з іншою людиною, яка відповідає уявленню про лідера, на неї навішують ярлик лідерства. При цьому очікують, що наявність підтверджених лідерських якостей у подальшому виявлятиметься й у відповідній лідерській поведінці. І навпаки: виявлена лідерська поведінка перетворюється на очікування того, що зразок такої поведінки має відповідні лідерські якості. З цього

впливає, що для успішності становлення людини як лідера в конкретній соціальній групі їй необхідно вивчати якості, які члени цієї групи сприймають як лідерські, та чинники, які вони розглядають, коли приписують результати лідерству.

Лідер – член групи, за яким решта членів групи визнає право приймати відповідальні рішення в значимих для них ситуаціях, – рішення, які стосуються їхніх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи; найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

У психології виділяють різні **класифікації лідерів**:

- 1) за змістом діяльності – лідер-натхненник і лідер-виконавець;
- 2) за характером діяльності – лідер універсальний і лідер ситуативний;
- 3) за спрямованістю діяльності – емоційний лідер і діловий лідер.

Як уважає В. Решетило, такі особливості дозволяють визначити **основні функції лідера**:

1. *Лідер як адміністратор.* Найочевиднішою для лідера є роль головного координатора діяльності групи, причому сутність адміністративної функції полягає не в самостійному виконанні роботи, а в розподілі її між іншими членами групи.

2. *Лідер як планувальник.* Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може передбачати як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довготривалих планів діяльності. Часто лідер єдиний знає план дій, подальші шляхи, решта членів групи знайома лише з окремими, не пов'язаними між собою частинами плану.

3. *Лідер як політик.* Однією з важливих функцій лідера є встановлення цілей та основної лінії поведінки групи.

4. *Лідер як експерт.* Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації чи кваліфікованого фахівця. Майже в усіх випадках, коли члени групи залежать від людини, знання та кваліфікація якої необхідні для реалізації групових цілей, навколо цієї особи відбувається

поляризація влади, яку вона може використовувати для зміцнення її ролі лідера.

5. *Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі.* Лідер є особою, яка найчастіше виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому членам групи не байдуже, хто та як їх представлятиме, лідер у такому випадку ототожнює собою всіх членів групи, їхню думку, бажання та ін. Він трансформує інформацію, яка надходить від групи та отримується для групи.

6. *Лідер як регулятор стосунків усередині групи.* Регулювання особистісних і ділових стосунків усередині групи здійснюється через комунікативну мережу. У деяких групах уся інформація проходить через лідера, іноді існують наближені до лідера особи, які замикають на собі цю мережу.

7. *Лідер як джерело заохочень і покарань.* Ця функція висуває високі вимоги до особистісних якостей лідера. Лідер повинен знати індивідуальну мотивацію діяльності кожного члена групи, визначати силу ступеня заохочення та покарання для кожного члена групи.

8. *Лідер як зразок.* У деяких типах груп лідер може слугувати моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочним зразком того, ким вони повинні бути та що мають робити.

9. *Лідер як символ групи.* Групи з високим ступенем згуртованості прагнуть відрізнитися від інших. Лідери, будучи ядром таких груп, починають виконувати функцію символів.

10. *Лідер як чинник, який відмінняє індивідуальну відповідальність.* Нерідко лідер звільняє членів групи від відповідальності за рішення та дії, якої вони прагнули б уникнути. Отже, у відповідь за відданість послідовника лідер бере на себе обов'язок приймати за нього рішення, причому послідовники охоче передають їхню свободу лідерам (Е. Фромм називав це явище „втечею від свободи”).

11. *Лідер як провідник світогляду.* Лідер у більшості випадків слугує джерелом цінностей і норм, які становлять груповий світогляд.

12. *Лідер як „батько”.* Численні функції лідера інтегруються у всеохоплюючій ролі „батька” для членів групи.

Справжній лідер – це фокус усіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації та почуття відданості.

13. *Лідер як «цар відбувайло»*. Наскільки лідер може бути об'єктом позитивних почуттів у випадку досягнення групою поставлених цілей, настільки ж він може слугувати мішенню для агресії з боку членів групи у випадку невдачі. Коли група в стані фрустрації, лідер може виявитися заміщуючим об'єктом.

Слід також звернути увагу на умови, яких повинен дотримуватися, як уважає А. Дяків, офіційний лідер (наприклад, староста студентської групи) для регулювання стосунків у групі загалом:

1. Використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів у ділові стосунки. Це зближує студентів.

2. Ураховувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними.

3. В оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництво, конкуренцію між ними.

4. Уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих чи тих спільних справ

1.5. Робота в групах. Вправи для відпрацювання

Мета: узагальнити теоретичний матеріал, який було подано по лекції та відпрацювати практичні навчички формування лідерських навичок

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Тренер об'єднує учасників у дві групи. Пропонує практично познайомитись з вправами на формування лідерських якостей.

Вправа «Декларація самоцінності»

Мета: рефлексія оптимістичної позиції особистості стосовно себе

Хід проведення:

Завдання: скласти «Декларацію самоцінності особистості».

При складанні «Декларації...» акцентуйте увагу на вираженні самоставлення (достоїнство, самоствердження, самохвалення, самостимулювання, талановитість).

Аналіз вправи проводиться вибірково, за бажанням присутніх, інші здають «Декларації...» ведучому.

Вправа „Хто я такий?“

Мета: рефлексія оптимістичної позиції особистості стосовно себе

Хід проведення:

Слова тренера

Розділіть аркуш на три стовпчики: у перший напишіть відповідь на питання «Хто я такий?» десятьма словами-епітетами; у другий запишіть відповіді на це питання, ніби їх дали ваші близькі і рідні (наприклад, мати, сестра, брат та ін.); а в третій – думки ваших одногрупників.

Аналіз вправи. Анкета

1. Ім'я, прізвище

2. Оцінка результативності заняття в балах (5, 4, 3, 2, 1).

Заняття справило велике враження, ніякого враження.

3. Оцінка самопочуття в балах (5, 4, 3, 2, 1). Я почував себе вільно або стримано.

4. Найбільш значущими для засвоєння цієї теми є такі моменти заняття (указати які)...

5. На наступному занятті я хотів би, щоб група розглянула ситуацію:...

Мозковий штурм «Для мене бути керівником – це ...»

Мета: активізація розумової діяльності, творчих здібностей

Хід проведення:

Пропонується продовжити фразу, урахувавши власний досвід та особистісні вподобання: «Для мене бути керівником – це ...». Відповіді кожного учасника записуються тренером на ватмані, після чого аналізуються та обговорюються в групі.

Питання для обговорення:

- Який у вас зараз настрій?
- Які ваші враження від вправ?

ПЕРЕРВА (30 хвилин)

СЕСІЯ 2.

Програма «Школа лідерства». Практичні навички формування лідерських якостей

Загальна тривалість: 1 год. 30 хв.

2.1. Робота в групах. Вправи для відпрацювання

Мета: узагальнити теоретичний матеріал, який було подано по лекції та відпрацювати практичні навички формування лідерських навичок

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери

Час: 60 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує практично познайомитись з вправами на формування лідерських якостей.

Мозковий Вправа «Коло і я»

Мета: надати можливість виявити лідерські здібності, навчити діяти відповідно до обставин; відпрацювати навички переконання та упередженості.

Хід проведення:

Обирається добровільно 1 учасник. Усі інші утворюють тісне коло, що буде перешкоджати потраплянню в нього обраного учасника. Йому дається 2 хвилини для того, щоб силою переконання (домовленістю, погрозами, обіцянками), спритністю (пронирнути, прослизнути, прорватися), хитрістю (компліменти), щирістю переконати учасників впустити його до кола.

Наприкінці вправи – обговорення стратегії поведінки учасників.

Питання для обговорення:

- Як Ви себе поводити під час вправи, а як – у житті?
- У чому виникали труднощі?
- Чи важко було вмовити учасників пустити до кола?

Вправа «Юлій Цезар»

Мета: ефективне тренування взаємодій із партнером при максимальній концентрації та швидкості реакцій; надання можливості виявити готовність виступати лідером; розвиток умінь ефективно працювати у декількох напрямках; навчитися діяти в умовах стресу, не втрачаючи концентрації уваги.

Ресурси: два стільця

Хід проведення:

У кожному раунді бере участь 4 гравці та дві групи суддів. Перший і другий учасник сідають на стільці навпроти один одного на відстані 2 – 2,5 м. Третій та четвертий учасники розташовуються за стільцями другого учасника, однак під час вправи вони мають право міняти свої місця. Протягом двох хвилин перший учасник повинен повторювати всі рухи другого учасника, який сидить на стільці та відповідати на запитання третього та четвертого учасника. Питання можуть бути будь-

якими. Коли в третього учасника закінчаться запитання, їх може задавати четвертий учасник. У грі беруть участь дві групи суддів. Одна група слідує за тим, щоб перший гравець не пропускав рухів партнера й повторював їх за ним. За кожний пропуск нараховується штрафний бал. Друга група суддів слідує за відповідями на запитання. Вони можуть бути абсолютно нелогічними, не вірними, не пов'язаними із запитаннями. Важливо, щоб пролунала реакція першого гравця на питання двох інших та у відповідях не використовувалося «так», «ні», «не знаю».

Після проходження двох хвилин судді оголошують кількість штрафних балів, а результати записуються. Після чого гравці міняються ролями.

Наприкінці проводиться обговорення вправи.

Питання для обговорення:

- Які дії були важчими – повторювати рухи чи відповідати на запитання?
- Що допомогло Вам протриматися 2 хвилини?
- Чи втрачали Ви контроль під час вправи?
- Що Ви думаєте про сильні та слабкі боки вашої поведінки під час кризової ситуації?

Вправа «Поміняйтесь місцями»

Мета: налаштування групи на подальшу сумісну роботу, зняття емоційного навантаження, створення позитивної атмосфери

Хід проведення:

Учасники розподіляються на дві групи й сідають у коло. Тренер дає команду помінятися місцями учасникам 1 групи, при цьому він має встигнути сісти на вільне місце. Учасник, що залишився без місця, стає ведучим.

Питання для обговорення:

- Який у вас зараз настрій?
- Які ваші враження від вправ?
- Що для вас було найціннішим на тренінгу?

ОБІД (60 хвилин)

СЕСІЯ 3.

Програма «Школа лідерства». Вправи для набуття лідерських навичок

Загальна тривалість: 1 год. 30 хв.

3.1. Робота в групах. Вправи для відпрацювання

Мета: узагальнити теоретичний матеріал, який було подано по лекції та відпрацювати практичні навички формування лідерських навичок

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери

Час: 1 год. 30 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує практично познайомитись з вправами на формування лідерських якостей.

Вправа «Дякую»

Мета: рефлексія, аналіз отриманих знань, умінь і навичок

Хід проведення:

Учасники стають в коло. Їм дається установка: «Заплющіть очі, усвідомте власний стан, свої почуття. Подумки покладіть у праву руку все, із чим Ви сьогодні прийшли на тренінг, у ліву – усе те, що Ви отримали в ході сьогоднішньої співпраці. Плесніть у долоні, кажучи при цьому «дякую» один одному».

Вправа «Уточнення інформації»

Мета: оволодіти вмінням активного сприймання й перевірки інформації

Хід проведення:

Під час бесіди той, хто розповідає, має передати потрібну інформацію. Натомість слухач прагне з'ясувати всі деталі,

перевірити факти, виявити найістотніші аспекти інформації, що їх містять висловлювання безпосередньо чи опосередковано.

До уваги тренера!

Завдання вправи:

1) формулювання питань до того, хто розповідає, стосовно деталей, фактів, почуттів, результатів тощо;

2) перевірка почутого – упевненість в істинності сприйнятої інформації;

3) резюме почутого – упевненість у тому, що і розповідач, і слухач користуються однаковими фактами, однаково їх розуміють.

Вправа «Підтвердження»

Мета: опрацювати вміння підтвердити співрозмовникові, що його зрозуміли

Хід проведення:

Робота ведеться парами. Завдання розповідача – повідомити про свою проблему. Завдання слухача – показати, що він зрозумів почуття того, хто говорить. Для цього виконують такі дії:

1) конкретизацію емоцій, пов'язаних з цією проблемою (своїх та співрозмовника);

2) формулювання почуттів іншої людини в одній фразі, яка відображає ваше розуміння сутності проблеми;

3) перевірку, поставити додаткове запитання до партнера стосовно того, чи правильно він зрозумів ситуацію;

4) повернення до порушеної теми, якщо співрозмовник відійшов від неї;

5) інструментування висловлювання свого розуміння проблеми та почуттів співрозмовника;

6) зняття напруження щодо подальшого розвитку подій, зняття незручності через надмірну відвертість.

Вправа «Розпорядження»

Мета: тренування на вироблення вмінь нейтралізувати ворожість співрозмовника, перейти до неускладненого емоціями обговорення проблеми

Хід проведення:

У парах проводиться діалогічна взаємодія. Один з учасників взаємодії «звинувачує» іншого в помилці. Мета того, кого звинувачують, – показати, що він усе уважно вислухав, зрозумів і готовий сприйняти емоції співрозмовника як значущі:

1) відмова від захисту й зустрічного наступу, прийняття реакції іншого (навіть несправедливої) як такої, що зумовлена якимись обставинами, а тому потребує уваги;

2) реагування на емоції співрозмовника, демонстрування прийняття цих почуттів як значущих. Потрібно показати, що хвилювання або обурення співрозмовника цілковито зрозуміле: «Я бачу, що ви дуже схвилювані», «Це вас вкрай обурило», «У мене склалося враження, що ви відчуваєте утруднення при спілкуванні зі мною»;

3) підтвердження того, що думка співрозмовника прийнята, спонукає до подальшого з'ясування;

4) уточнення того, що приховане за зовнішніми емоціями;

5) висловлення свого розуміння проблеми, але тільки після зняття емоційного напруження;

6) запитання: що можна зробити на цьому етапі, щоб виправити ситуацію?

Вправа «Формулювання «Я-висловлювань»

Мета: оволодіння навичками вираження свого ставлення до будь-якої ситуації в оптимальній формі

Слова тренера

<p>«Я-висловлювання» передає іншій людині наше ставлення до певного об'єкта без звинувачень і вимог, щоб інша людина змінилася. «Я-висловлювання» повинно бути побудовано</p>
--

таким чином, щоб дати змогу висловити свою думку про конкретну ситуацію найефективніше, висловити своє побажання, не провокуючи захисної реакції співрозмовника.

Головна вимога до «Я-висловлювання» – його об'єктивність, тобто відсутність суб'єктивних або емоційно забарвлених висловлювань. Цей об'єктивний опис допомагає іншій людині побачити свої дії в новому світлі, усвідомити, який вплив їх дії мають на інших.

Структура «Я-висловлювання»:

- 1) опис події;
- 2) ваша реакція;
- 3) бажаний вихід.

Вимоги до «Я-висловлювання»:

1. Воно має бути «чистим», тобто слід уникати слів-подразників, не шукати винних, а бажаний результат не формулювати як вимогу.

2. «Я-висловлювання» має бути чітким: треба викласти суть, уточнити, як ці події впливають на вас (зокрема викликають певні почуття). Бажаний результат не повинен бути конкретним, жорстко детермінованим, він дозволяє пошук та розробку нових варіантів рішення: «Мені хотілося б, щоб після перерви ви були готові працювати якомога оперативніше – тоді ми мали б більше часу для цікавих вправ та ігор на уроці».

Ділова гра «Форми спілкування»

Мета: створити умови для оволодіння вмінням організовувати інформування нового матеріалу.

Хід проведення:

Учасники:

- а) студенти – «доповідачі»;
- б) студенти – «слухачі» (10–8);
- в) студенти – «експерти» (2–3).

Інструкція «доповідачу». Уявіть, що ви викладаєте дисципліни в 9-му класі. Вам необхідно на основі аналізу

проблемної ситуації, організувати аудиторію на вивчення нового матеріалу.

Ви повинні виступити в ролі інформатора.

Інструкція «слухачам». Ви навчаєтесь у 9-му класі. Більшість з вас не виявляє високого інтересу до цієї дисципліни. Не всі усвідомили, до якого результату необхідно дійти. Під кінець відведеного учителем часу не всі учні справилися із завданнями.

Інструкція для «експертів».

1. Простежте весь хід діяльності «доповідача», спрямованої на організацію «учнів» на вивчення нового матеріалу.

2. Дайте оцінку доцільності вибору методів і прийомів.

3. Як «доповідач» досяг мети?

Завдання: Скласти фрагмент доповіді за своєю спеціальністю (за планом заняття)

Структурні елементи доповіді: тема доповіді, актуальність проблеми, мета, об'єкт, предмет, завдання, гіпотеза, зміст, висновки.

Питання для обговорення:

– Який у вас зараз настрій?

– Які ваші враження від вправ?

ПЕРЕРВА (30 хвилин)

СЕСІЯ 4.

Теоретичні основи публічного виступу

4.1. Інформаційне повідомлення «Готуємося виступати»

Мета: розвиток професійного вміння передавати інформацію змістовно, психологічно конструювати свої думки; формування культури ораторської майстерності.

Ресурси: аркуш альбому для фліпчарту, маркери

Час: 60 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує практично познайомитись з вправами на формування лідерських якостей.

Слова тренера

Шановні учасники, а зараз Вам буде подана інформація як готується виступ та що необхідно для публічних виступів, адже педагогу часто доводиться бути красномовним оратором, здатним не тільки пред'являти певну інформацію, але й переконувати, доводити. А для цього необхідно мати визначені професійні вміння.

Для того, щоб цього домогтися, рекомендуємо звернутися до такої інформації:

1. Обираючи тему виступу, виділіть коло питань, розглянутих у ній.

2. Визначите форму повідомлення (лекція, доповідь, дискусія і т.п.).

3. При доборі змісту дотримуйтесь логіки висловлень, використовуйте логічні засоби: судження, визначення, класифікації; фактичні засоби: факти, приклади, докази тощо.

4. Продумайте тактику своєї поведінки під час виступу перед аудиторією. Пам'ятайте: про нас судять на підставі того, що ми робимо, як ми виглядаємо, що ми говоримо і як ми це говоримо.

5. Не забудьте мудрі слова академіка Д. Лихачова: «Мова людини – це її світогляд і її поведінка».

6. Щоб Ваше мовлення сприймалося, попрацюйте над своїм голосом, його інтонаційною виразністю, звучанням, не забудьте про таку важливу властивість голосу педагога, як сугестія.

7. Зафіксуйте на папері майбутній виступ у формі плану конспекту чи тез повного конспекту. Уникайте спеціальних термінів, виступаючи перед людьми, не пов'язаними з Вашою професією; акцентуйте увагу на пробудженні в слухачів інтересу до Вашого виступу: почніть з конкретної ілюстрації, із приголомшливих фактів чи цитати, показавши, що тема виступу пов'язана з життєво важливими інтересами слухачів, поставте запитання аудиторії. Не забудьте про кінцівку виступу:

резюмуюте інформацію, зробіть слухачам комплімент, прочитуйте поетичні рядки.

Для публічного виступу дуже важливі вдалі початок і кінець, і вони повинні бути пов'язані один з одним.

8. Записи в руках оратора на 50% знищують інтерес до виступу. Уникайте цього.

9. Видатний історик В. Ключевський зауважував: «Щоб бути гарним викладачем, потрібно любити те, що викладаєш, і любити тих, кому викладаєш». Тому будь-який виступ повинний бути підготовлений з любов'ю й інтересом самого автора.

Підготовка до виступу

Подолання невпевненості в собі – найважливіша складова частина ораторського мистецтва.

Німецький дослідник Отто Ернст у книзі «Слово надано вам» називає причини скутості і страху перед публічним виступом і пропонує шляхи їх подолання.

1. Надмірне занурення у власні переживання. Необхідно думати про справу, сконцентрувати увагу на змісті промови. Слід примусити себе повірити, що ви добре підготувалися до виступу й можете повідомити слухачам щось важливе і корисне (прийом навіювання).

2. Хвилювання через нестачу досвіду. Широко використовувати можливість участі в різних дискусіях (сім'я, виробничий колектив і т.п.).

3. Спогади про провал. Виступи бувають невдалими і реагувати на це треба спокійно і розсудливо.

4. Недостатня підготовленість. Краща підготовка – упевненість у собі.

Дейл Карнегі: «багато хто робить фатальну помилку, не спромагаючись підготувати свою промову».

Оратору потрібна певна психологічна підготовка: вміння дати собі настанову перед виступом; навчитися управляти відчуттями й настроєм.

Правила, яких необхідно дотримуватися в підготовці до виступу (Дейл Карнегі):

– Починайте мовлення з сильним і наполегливим прагненням досягти мети.

– Пам’ятайте, що від сили вашого прагнення до мети залежатиме швидкість досягнення ваших успіхів.

– Готуйтеся до виступу. Ви відчуватимете себе невпевнено, якщо добре не знатимете те, про що ви збираєтеся говорити.

– Проявляйте упевненість, „щоб відчувати себе сміливим, – рекомендує професор Уільям Джеймс, – дійте так, ніби ви дійсно сміливі, напружте для цієї мети всю свою волю, і напад страху, ймовірно, зміниться приливом мужності.

– Практикуйтеся. Це найважливіше досягнення мети. Страх є наслідком невпевненості, невпевненість викликана незнанням того, на що ви здатні, а це незнання - результат браку досвіду. Тому створіть собі багаж успішного досвіду, і ваші страхи зникнуть.

Єдність слова і справи – етичний критерій діяльності оратора, одна з головних вимог – *взаєморозуміння*.

Добре підготовлена промова – це на дев’ять десятих виголошена промова.

Рекомендується зібрати значно більше матеріалу, ніж використовуватиме. Для цього необхідна наявність контрольного тексту. Важливі резервні знання. Це необхідне для того, щоб одержати як найповніший обсяг інформації. Усі факти, що висвітлюють тему, повинні бути зібрані, систематизовані, вивчені, „переварені” і перевірені.

Не треба механічно заучувати формулювання й важкі слова. Потрібно звикнути до них, зрозуміти їх значення й лише після цього запам’ятати. Записи в руках на 50% знищують інтерес. Необхідно уникати читання індивідуального тексту або дуже частого використання карток-підказок. Але як цього досягти? Для цього потрібна добра пам’ять, яку й повинен розвивати фахівець.

Дейл Карнегі радить використовувати три «природні закони запам’ятовування»: враження, повторення, асоціація.

Потрібно одержати глибоке, яскраве враження про те, що ви хочете запам’ятати. Для цього ви повинні:

а) зосередитися;

б) уважно спостерігати (свідомість не збереже туманних вражень);

в) одержати враження за допомогою можливо більшого числа органів чуття;

г) перш за все прагніть одержати зорове враження, яке міцніше.

Ми можемо запам'ятати все, що завгодно в розумних межах, якщо достатньо часто повторюватимемо це.

Правила повторення.

– прочитайте текст один або двічі, потім залиште його, а пізніше знову й знову повертайтеся до тексту. Повторення в такий спосіб, з інтервалами, дозволить вам запам'ятати текст, витративши наполовину менше часу, ніж при запам'ятовуванні в один прийом;

– запам'ятавши, ми за перші вісім годин забуваємо стільки ж, скільки за подальші тридцять днів; тому проглядайте свої записи всього за кілька хвилин до виступу;

– єдиний спосіб запам'ятати факт – це асоціювати його з іншим фактом.

Психолог Тоні Б'юзен для доброго запам'ятовування при створенні асоціації рекомендує враховувати такі моменти: синестезію (відчуття), рух, асоціації (співвіднесення із стійкими образами в свідомості), сексуальність, відчуття гумору, уява, нумерація, символізм, колір, послідовність, позитивні образи, перебільшення.

Багата ерудиція повинна гармонійно поєднуватися з високою культурою усного мовлення.

Культура мовлення виробляє навички регулювання відбору й уживання мовних засобів, у процесі мовного спілкування, допомагає сформувати свідоме ставлення до їх використання в мовній практиці (див. стор. 48 посібника).

До числа особливих методичних прийомів ведення виступу належать:

- залучення історичних подій;
- використання засобів народної творчості;
- прийоми дослідження, завдання, співучасті, реконструкції історичних подій, новизни, відступу (ігровий момент), літературного монтажу, дискусійної ситуації, контрасту;
- використання технічних засобів.

Використання особливих методичних прийомів сприятиме підтримці інтересу й кращому засвоєнню інформації.

Особливі методичні прийоми використовуються для того, щоб:

- допомогти засвоїти зміст матеріалу;
- активізувати сприйняття змісту;
- підвищити увагу й інтерес до проблеми;
- зробити виступ переконливим і доказовим;
- зробити більший акцент на емоції, зміцнити зв'язок між знанням і відчуттям;
- додати виховну, освітню, розважальну функцію, що досягається за рахунок подання інформації про подію, епоху або людину у формі вистави, гри, концерту;
- розвивати нові етичні орієнтири шляхом „прогривання” соціальних ролей, оскільки моральність є перш за все вміння співпереживати;
- швидше й краще залучити до духовних цінностей і етично-естетичного ставлення до світу;
- сформувати новий рівень естетичних потреб;
- розвивати нові смаки, ідеали, уяву, фантазію і творчу активність;
- зробити виступ нестандартним, щоб запам'ятався;
- сприяти, процесам відродження культури.

Для того, щоб зробити мовлення більш виразним й переконливим, використовуйте різні прийоми поживлення мови й ефективні форми подання матеріалу з теми.

Пряма мова, яка дає відчуття атмосфери іншої епохи або ефект присутності під час вирішальної події.

Поживляє мову і живання інверсії – зворотного порядку слів, за допомогою якого підкреслюється значення якогось одного слова.

Несподівані висновки, прийоми стилізації (нарочита імітація особливостей стилю мови іншої епохи), іронія, літературні вислови, крилаті фрази, прислів'я і приказки.

Відчувайте аудиторію, а деякі ігнорують її.

Уникайте як монотонності, млявості, так і зайвої піднесеності, невинуваних емоцій, помилкового пафосу,

крикливості.

Темп і ритм мови диктується змістом розповіді. Швидкий темп мови – 75 слів за хвилину, середній – 60 слів, сповільнений – 45. Скоромовка (80 і більш слів за хвилину) недопустима в будь-якій аудиторії, вона заважає засвоєнню матеріалу, швидко стомлює слухачів.

Найголовніше – вкладати душу у виступ. Справжня емоційна ширість допоможе більше, ніж будь-які правила.

Саморегуляція – це внутрішнє управління своєю поведінкою, спрямування уваги, мислення, свідомості й волі індивіда на досягнення максимальної ефективності власної діяльності.

Способи саморегуляції:

- відвернення;
- перемикання на іншу дію;
- самонаказ (елемент аутогенного тренування).

Методи саморегуляції – контроль за напругою м'язів, диханням; бібліотерапія, гумор, самонавіяння, перемикання, аутогенне тренування, музикотерапія.

Аутогенне тренування – це система прийомів свідомої психічної саморегуляції. Аутогенне тренування має три основні етапи:

- 1) розслаблення (вхід у стан релаксації);
- 2) самонавіювання на фоні стану релаксації;
- 3) вихід із стану релаксації.

Техніка мовлення – дикція, дихання, діапазон голосу, тембр голосу, темп мови, інтенсивність звучання, пауза (логічна, смислова, психологічна).

Темп мовлення вимірюють двома способами:

- 1) числом звуків або складів, вимовних за одиницю часу (наприклад, за секунду);
- 2) середньою тривалістю звука (складу).

Нормальний темп – близько 120 слів за хвилину. Одна сторінка машинописного тексту, надрукованого через 1,5 інтервали, повинна читатися за дві або дві з половиною хвилини.

Темп мовлення може змінюватися. Це залежить від змісту вислову, емоційного настрою промовця, життєвої ситуації.

Відчуття захоплення, радощі, гніву прискорюють темп, а пригніченість, інертність роздум - уповільнюють його.

Темп мовлення має велике значення для успіху виступу.

Швидкий темп, особливо якщо це лекція, вимагає посиленої уваги, що викликає стомлення й бажання передихнути, тобто перестати слухати виступаючого. Сповільнений розхолоджує слухачів, ослабляє увагу й теж стомлює аудиторію.

У яких випадках необхідно уповільнювати темп мовлення:

– якщо потрібне щось підкреслити, виділити (визначення, висновки);

– коли ми виступаємо перед великою аудиторією, хочемо щоб нас усі чули й розуміли (прагнемо вимовляти кожний звук, кожне слово).

Коли ж промова виголошується з підйомом, внутрішнім пафосом, темп швидшає.

Тембр – акустична краса голосу, її колорит. За тембром голосу встановлюється його тип, бас, баритон, тенор, сопрано, колоратурне сопрано. У кожної людини своє емоційне забарвлення.

Характер тембру настільки буває різноманітним, а його сприйняття суб'єктивним, що вчені в описі особливостей використовують найрізноманітніші визначення, які підкреслюють його:

1) зорове сприйняття - світлий, темний, тьмянний, блискучий;

2) слухове – глухий, вібруючий, тремтячий, дзвінкий, галасливий, скрипучий;

3) дотикове – м'який, гострий, твердий, важкий, холодний, гарячий, легкий, жорсткий, гладкий;

4) асоціативне – оксамитовий, мідний, золотий, срібний, металевий;

5) емоційне – похмурий, веселий, тріумфуючий, жвавий, захоплений, глузливий, зневажливий, сердитий, благодущний.

Дикція – чітка вимова звуків мови, відповідна фонетичній нормі цієї мови.

Відпрацювання чіткої дикції завжди починається:

– з м'язового тренування - гімнастики артикуляції, що

дозволяє свідомо управляти потрібними групами м'язів;

– формування правильних навичок вимови окремих голосних і приголосних звуків мови і їх поєднання.

Активність, хороший енергійний темп мовлення вимагають абсолютного володіння дикцією, справжньої технічної майстерності, яка дозволить при будь-якій швидкості донести до слухача в усій повноті значення вислову.

Для вироблення чіткості вимови при будь-якому темпі служать спеціальні фрази – **скоромовки**. Відпрацювання швидкого темпу при збереженні дикційної чіткості вимагає особливої методики тренування.

Усіх, чия діяльність професійно пов'язана із мовленням, у першу чергу цікавитиме – дихання, а саме фонаційне дихання, яке характеризує:

Активність – енергетична база нашої мови.

Організований видих – струмінь повітря, що видихається, повинен ніби «фокусуватися» в одній точці, видих повинен бути організований.

Розподіл видиху – уміння свідомо ділити весь об'єм повітря, що видихається, на рівномірні відрізки - порції. Тут вдих у 10 - 15 разів коротше за видих. А при добре тренуваному диханні видих можна розподілити на 25 або 30 порцій, тоді кожне слово буде повнозвучним.

Добір дихання в процесі мови. Потрібно навчитися швидко енергійно, а головне, непомітно для слухачів підхоплювати нову порцію повітря, поповнювати його запас у кожній зручній паузі.

Спеціальний комплекс дихальної гімнастики, підготовлений з урахуванням особливостей мовного (фонаційного) дихання. Після відпрацювання вправ підготовчого періоду потрібно приступити до спеціальних вправ, що розвивають активність мовного дихання. Ця серія вправ повинна відпрацювати такі елементи мовного дихання:

– глибокий енергійний, короткий вдих, в основному через ніс, спрямований у нижні частки легенів;

– рівномірний, активний, що не слабшає до кінця видих;

– організований видих, „фокусування” його на кіччиках трох зібраних (ніби свисту) губ.

Відпрацювавши й закріпивши навички фонаційного дихання, можна переходити до наступного етапу - виховання голосоутворення.

Голосоутворення – складний багатофункціональний процес, який відбувається в організмі людини автоматично, відповідно до особливої „програми”, що виробляється спеціальними центрами, які знаходяться в корі головного мозку.

Виділяються такі основні **якості професійного мовлення голосу**:

Достатня сила звуку – динамічний діапазон голосу.

Посилання звуку – здатність досягати потрібної точки, долітати до кожного слухача.

Рухливість, гнучкість – звуковисотний діапазон, що дозволяє передавати думку промовця в усій її повноті й різноманітності відтінків.

Тембр голосу. Від того, наскільки вразливий голос у своєму тембральному забарвленні, залежить легкість сприйняття слухачами значення вислову.

Польотність звуку – здатність виділятися на фоні інших звуків і шумів, не змішуючись з ними, не гублячись серед них.

Витривалість – мала стомлюваність голосу, що дозволяє не втрачати основні властивості звучання при тривалому інтенсивному виступі, витримувати смислове навантаження.

Етапи роботи над голосом:

– звільнення фонаційних шляхів, створення якнайкращих умов для вільного звучання (зняти напругу в області гортані й плечового пояса);

– відшукати свій природний голос (голос, звучання якого виникає легко);

– розвиток динамічного діапазону голосу (уміле використання дихання й резонаторів акустичної системи).

Важливою умовою успішного мовлення є інтонація, яку характеризують компоненти: тон; інтенсивність звучання; тривалість; тембр.

Тон – висота голосних, сонорних і дзвінких приголосних. Тон формується при проходженні повітря через голосові зв'язки, порожнини рота й носа. Інтенсивність звучання залежить від

напруженості й амплітуди коливання голосових зв'язок. Чим більше амплітуда коливання, тим інтенсивніше звук. Звук буває: низький, середній, високий. Пауза - тимчасова зупинка звучання, протягом якої мовні органи не артикулюють і яка розриває потік мови.

Професійне ораторське мистецтво характеризується етикою невербальної комунікації, до засобів якої належать: зовнішній вигляд, контакт очей (візуальний контакт), жести, міміка, пантоміміка, інтонація, паузи, поза і т.п., що утворюють знакову систему, яка доповнює й посилює, а іноді й замінює засоби вербальної комунікації - слова.

Невербальна комунікація як своєрідна мова відчуттів є таким же продуктом суспільного розвитку, як і мова слів, відбувається, зазвичай, неусвідомлено, мимовільно. Велика частина людей контролює свою мову, але на підставі аналізу міміки, жестів, інтонації, можна оцінити правильність, щирість мовної інформації.

Будь-яка деталь професіонала в зовнішньому вигляді або поведінці є характеристикою його особистості. «Я повинен бути естетично виразний, – писав А Макаренко, – тому я жодного разу не вийшов у брудному взутті або без поясу. Я теж повинен мати якийсь блиск, міру сили й можливості. Я не допускав у клас учителя, якщо він був неохайно одягнений. Тому стало звичкою ходити на роботу в кращому костюмі. І я сам виходив на роботу в якнайкращому костюмі, який тільки у мене був».

Нерідко вираз обличчя й погляд впливають на співрозмовника сильніше, ніж слова. Жести й міміка, підвищуючи емоційну значущість інформації, сприяють кращому її засвоєнню. Обличчя повинне не тільки виражати, але й приховувати деякі відчуття: не слід «нести» в аудиторію вантаж домашніх турбот, негараздів. Слід показувати на обличчі й у жестах те, що стосується справи, сприяє здійсненню навчально-виховних завдань.

Обличчя, як і весь зовнішній вигляд, має виражати упевненість, схвалення, засудження, незадоволеність, радість, байдужість, зацікавленість, захоплення, обурення в багатьох варіантах. Широкий діапазон відчуттів виражає усмішка, яка

свідчить про духовне здоров'я й моральну силу особистості. Важливі показники відчуттів – брови, очі. Підняті брови вказують на превеликий подив, зсунуті – зосередженість, нерухомі – спокій, байдужість, у русі – захоплення.

Слід уважно вивчити можливості своєї особистості, виробити вміння користуватися виразним поглядом, уникати надмірної динамічності м'язів і очей («рухливі очі»), а також і неживої статичності, закам'янілого виразу обличчя.

Міміка обов'язково повинна доповнюватися пантомімікою – це виразні рухи всього тіла чи окремої його частини, пластика тіла. Вона допомагає виділити в зовнішності головне, малює образ. Красива, виразна постава (пряма хода, зібраність) виражає внутрішню гідність, упевненість у своїх силах. Сутулість, голова, що поникла, млявість рук здебільшого свідчать про внутрішню слабкість, невпевненість у собі. Часто красива постава є результатом спеціальних вправ і звички. Усі пози й рухи повинні бути витонченими і простими.

Жести, як і інші рухи корпусу, частіше за все випереджають висловлювану думку, а не йдуть за нею. Описові – показ розміру, форми, швидкості – ілюструють хід думки. Психологічні – виражають відчуття. На превеликий подив вказують розведені в сторони руки, застереження – притиснутий до губ палець руки.

Для того, щоб спілкування було активним, слід піклуватися, щоб: поза була відкритою; стояти обличчям до співрозмовника; витримувати дистанцію, яка створює ефект довір'я; доцільно рухатися, а не стояти на одному місці.

Крок уперед усилює значущість повідомлення, допомагає зосередити увагу аудиторії. Відступаючи назад, оратор неначебто дає можливість слухачам відпочити.

Міміка, інтонація й жестикуляція покращують спілкування з оточуючими, посилюють зміст промови оратора й дають додаткову інформацію.

Вітання. Різні народи по-різному вітають один одного.

– чоловіки-латиноамериканці: звичайне стереотипне обіймання: голова над правим плечем партнера, тричі поплескати по спині, потім голова над лівим плечем партнера, ще тричі

поплескати;

- китайці у старі часи потискували руки самі собі;
- полінезійці, що проживають на островах у східній частині Тихого океану, обнімаються й потирають один одному спину;
- ескімоси, вітаючи знайомого, злегка ударяють його кулаком по голові й плечах;
- лапландці труться носами;
- єгиптяни і йеменці – жест віддачі честі (долоня прикладається до лоба);
- африканці торкаються один одного щоками.

Прощання. Не завжди звичні нам жести може правильно зрозуміти інший народ.

– російський жест прощання – ми звичайно махаємо кистю руки зверху вниз – сприймається латиноамериканцем як жест запрошення;

– жителі Андаманських островів, що входять до складу Індії, прощаючись, підносять руку партнера до рота й тихенько дмууть на неї;

– у більшості європейських країн прощаються, похитуючи рукою з одного боку в інший, долонею вперед.

Міжособистісний простір спілкування, межа допустимої відстані між співрозмовниками, яка залежить від виду взаємодії.

Така межа визначається таким чином:

– інтимна відстань (до 0,5 м) відповідає особистим, задушевним відносинам;

– міжособова відстань (0,5 – 1,2 м) – для бесіди друзів;

– соціальна відстань (1,2 – 3,7 м) – для неформальних ділових відносин, причому верхня межа більш відповідає формальним відносинам;

– публічна відстань (3,7 м і більше) – на цій відстані можна утриматися від ділового спілкування. Слід пам'ятати, що надмірне близьке, як і надмірне видалене, положення людей негативно позначається на діловому спілкуванні.

Розуміння невербальної мови в основному отримується при навчанні. Проте слід пам'ятати, що люди в цьому плані відрізняються один від одного психологічними, соціально-демографічними, національними особливостями, освітою,

культурним рівнем розвитку. Зазвичай чуйність у невербальному іміджі підвищується з віком і життєвим досвідом.

Питання для обговорення:

- Який у вас зараз настрій?
- Що для Вас було цікавим з лекції?
- Які помилки є у Вас?

4.2. Вправа «Стабілізації психоемоційного стану».

Підсумок

Мета: отримати навички стабілізації психоемоційного стану з використанням проєктивних методик

Ресурси: метафоричні асоціативні карти «Дерево»

Час: 30 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує вибрати одну метафоричну асоціативну карту що нагадує учаснику його та прохає розповісти які асоціації з'являються при перегляді на картинку.

Питання для обговорення:

- Який у вас зараз настрій?
- Які ваші враження від тренінгу?
- Що для вас було найціннішим на тренінгу?

3.5. РОБОЧА ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «СТРЕСОСТІЙКІСТЬ В РОБОТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА»

Метою проведення тренінгу є формування у соціальних працівників знань про природу, зміст, види і форми проявів стресу, систематизувати наявні знання про стрес та форми його опанування у людей різного віку, статі, професії та етнічно-культурної приналежності, умінь застосувати адекватні методи діагностики стресових станів, а також розвинути навички надання термінової психологічної допомоги та саморегуляції психоемоційних станів.

Основними *компетенностями* є:

– бути здатним до взаємодії зі співробітниками інших служб (медичної допомоги, ДСНС, правоохоронних органів), з органами місцевого управління і самоврядування, громадськими об'єднаннями, організаціями та громадянами з питань професійної діяльності;

– враховувати соціальні, морально-етичні та інші норми в особистій і соціально-професійній діяльності з метою формування і підтримки психологічної стійкості під час виконання службових обов'язків;

– розуміти соціальну значущість професії, бути здатним виконувати громадянський і службовий обов'язок, професійні завдання відповідно до норм моралі, професійної етики та етикету;

– виявляти нетерпимість до корупційної та іншої протиправної поведінки, володіти високим рівнем професійної правосвідомості та правової культури;

– забезпечувати дотримання законодавства;

– кваліфіковано застосовувати нормативно-правові акти у конкретних сферах діяльності;

– виявляти та попереджати загрозу безпеки особистості, суспільства і держави;

– своєчасно надавати медичну, психологічну, а також будь-яку іншу необхідну допомогу особам, які постраждали, особам,

які перебувають у безпорадному або небезпечному для життя або здоров'я стані;

Передумови для проведення тренінгу.

Зміст даного тренінгу відповідає безпосередній суті виконуваної соціальними працівниками роботи, а також є актуальним в умовах як зовнішніх викликів, що є наслідком агресії з боку росії, так і внутрішніх проблем, пов'язаних з економічним, соціальним, політичним, демографічним та іншими становищами та умовами, в яких опинилися громадяни України. Тренінг зі «Стресостійкості» посідає важливе місце в процесі підготовки фахівців, яким доведеться в процесі професійної діяльності працювати з різними категоріями громадян, які перебувають в різного ступеню тяжкості психоемоційних станах.

Однією з актуальних проблем сучасного суспільства є постійне зростання динаміки життя та відповідних викликів як для суспільства, так і окремо взятої особистості. Цілоком об'єктивні соціальні, економічні та інші причини, досить часто лежать в основі негативних психоемоційних станів людини, які призводять до різноманітних проявів соціально небажаної поведінки, шкоди для життя, здоров'я і майна, що, у свою чергу, зумовлює пильну увагу до цього явища дослідників різних галузей науки. Тому вивчення природи та причин стресових станів як у соціальних працівників, так і у громадян з якими вони стикаються у своїй професійній діяльності - одне з актуальних напрямків наукового аналізу соціальної дійсності. Слід звернути увагу на пошуки нових підходів до підвищення стресостійкості, з метою зростання ефективності виконання службових обов'язків, а також підвищення іміджу соціальної роботи в цілому.

Тренінг «Стресостійкість» має міждисциплінарний характер. У ньому поєднуються відомості з наступних дисциплін: «Загальна психологія», «Домедична допомога», «Ефективна комунікація», «Конфліктологія», «Протидія насильству в сім'ї», «Забезпечення прав дитини» тощо.

Теоретичні та практичні результати засвоєння тренінгу «Стресостійкість».

Згідно з вимогами та цілями програми слухачі повинні *знати*:

- загальне визначення стресу у людини;
- основні психологічні поняття, які застосовуються при визначенні стресового стану у людини;
- типи, форми і види стресів з урахуванням енд- та екзогенних умов її прояву і формування;
- варіанти розвитку стресових станів людини;
- взаємозв'язки та залежності між стресовими станами людини та їх відображенням у розумій, фізіологічній та емоційній сферах життєдіяльності людини;
- основні принципи вивчення психологічних аспектів стресових станів, методи її дослідження і корекції;
- місце навчальної дисципліни в структурі галузевих знань про поведінку людини;

вміти:

- виявляти та діагностувати стресовий стан в себе особисто та у окремих громадян;
- визначати чинники, що сприяють виникненню та розвитку стресових станів;
- надавати психологічну допомогу собі та окремій особистості в стані стресу;

Обсяг тренінгу: 5 год.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

ТЕМА 1. Загальна теорія стресу. Стрес у роботі людини та соціального працівника.

Введення до дисципліни «Стресостійкість». Знайомство з предметом, метою та завданнями дисципліни.

Поняття «стресу» та існуючих класифікацій. Еустрес та дистрес. Реальний та фантомний види стресів. Короткострокові, критичні та хронічні стреси. Фактори виникнення стресів. Сфери прояву стресів у життєдіяльності людини. Біохімічні та фізіологічні реакції стресів, як загроза життю та здоров'ю громадян і соціальних працівників. Взаємозв'язок стресу та девіантної поведінки. Стресові прояви у осіб в стані зміненої

свідомості (наркозалежні, особи в стані наркотичного чи алкогольного сп'яніння, стан афекту, стан гострої стресової реакції).

ТЕМА 2. Професійний стрес. Стресогенні фактори у роботі соціального працівника.

Причини професійного стресу. Емоційне вигорання, як вид професійного стресу. Види насилля та агресія, як фактори виникнення стресу. Соціальні небезпечні стресові стани та способи їх діагностування і превенції. Індивідуально-психологічні та соціальні чинники стресу у роботі та загалом.

ТЕМА 3. Ресурси стресостійкості та способи подолання стресу.

Рівень стресостійкості людини та соціального працівника. Адаптація та саморегуляція у стресових станах людини та соціального працівника. Міорелаксація в стресових станах. Зміна умов зовнішнього середовища в стресових станах. Комунікація соціального працівника під час стресових станів.

ТЕМА 4. Перша психологічна допомога у роботі соціального працівника.

Термінова психологічна допомога у випадках апатії. Термінова психологічна допомога у випадках страху. Термінова психологічна допомога у випадках неконтрольованої рухової активності. Термінова психологічна допомога у випадках агресії. Термінова психологічна допомога у випадках плачу. Термінова психологічна допомога у випадках істерики. Термінова психологічна допомога у випадках спілкування із жертвою насильства. Термінова психологічна допомога в ситуаціях суїциду.

Наукові підходи до пояснення агресії людини. Агресія та агресивна поведінка: сутність, структура. Агресивність як властивість особистості. Різновиди агресивної поведінки. Особливості агресивної поведінки підлітків. Сутність прояву ризикованої поведінки. Схильність до ризику (ризикованість). Моделі формування ризикованої поведінки. Типи ризиків у підлітковому середовищі.

Діагностування та перша психологічна допомога у гострій стресовій реакції/бойовій стресовій реакції та ПТСР (Посттравматичний стресовий розлад). Методи боротьби зі стресом. Хронічний стрес у роботі соціального працівника, способи профілактики та лікування.

Форма контролю успішності тренінга

Підсумковий контроль – це перевірка рівня засвоєння знань, навичок, вмінь та інших компетентностей за певний період.

В межах тренінгу «Стресостійкість в роботі соціального працівника» передбачено:

- квіз (тестування);
- виконання практичних вправ.

Критерії та засоби оцінювання успішності навчання

Критерієм успішного проходження слухачем підсумкового оцінювання може бути досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом тренінгу.

Мінімальний пороговий рівень оцінки визначається за допомогою якісних критеріїв і трансформується в мінімальну позитивну оцінку використовуваної числової (рейтингової) шкали.

Критерії оцінювання аудиторної роботи слухачів

Бали	Пояснення
5 балів	Теоретичні питання з стресостійкості та вміння застосовувати їх та навички у професійній діяльності, винесені на розгляд, засвоєні у повному обсязі; на високому рівні сформовані необхідні практичні навички та вміння; всі навчальні завдання, передбачені планом тренінгу, виконані в повному обсязі. Під час заняття продемонстрована стабільна активність та ініціативність. Відповіді на теоретичні питання, розв’язання практичних завдань, висловлення власної думки стосовно дискусійних питань ґрунтується на глибокому знанні психологічних засад професійної діяльності та практики їх застосування.

4 бали	Теоретичні питання з стресостійкості та застосування психологічних знань у професійній діяльності, винесені на розгляд, засвоєні у повному обсязі; в основному сформовані необхідні практичні навички та вміння; всі передбачені планом заняття навчальні завдання виконані в повному обсязі з неістотними неточностями . Під час заняття продемонстрована ініціативність. Відповіді на теоретичні питання, розв'язання практичних завдань, висловлення власної думки стосовно дискусійних питань переважно ґрунтується на знанні чинного законодавства, теорії та правозастосовної практики.
3 бали	Теоретичні питання застосування набутих знань у професійній діяльності, винесені на розгляд, у цілому засвоєні ; практичні навички та вміння мають поверхневий характер , потребують подальшого напрацювання та закріплення; навчальні завдання, передбачені планом заняття, виконані, деякі види завдань виконані з помилками .
2 бали	Теоретичні питання застосування набутих знань у професійній діяльності, винесені на розгляд, засвоєні частково, прогалини у знаннях не носять істотного характеру ; практичні навички та вміння використання психологічних знань сформовані недостатньо; більшість навчальних завдань виконано, деякі з виконаних завдань містять істотні помилки , які потребують подальшого усунення.
1 бал	Слухач не готовий до тренінгу, не знає більшої частини програмного матеріалу, з труднощами виконує завдання, невпевнено відтворює терміни і поняття, що розглядалися під час заняття, допускає змістовні помилки, не володіє відповідними вміннями і навичками, необхідними для розв'язання професійних завдань.
0 балів	Відсутність на занятті

Для тренінгу «Стресостійкість в роботі соціального працівника» засобами діагностики знань (успішності, навчання) виступають: підсумковий контроль за якістю отриманих здобувачами вищої освіти знань.

№ теми	Назва теми	Загальний обсяг годин	Аудиторна робота				Самостійна та індивідуальна робота
			Всього	Лекції	Семінари	Практичні заняття	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальна теорія стресу. Стрес у роботі людини та соціального працівника.	1	1	1			
2	Професійний стрес. Стресогенні фактори у роботі соціального працівника.	1	1	0,5		0,5	
3	Ресурси стресостійкості та способи подолання стресу.	1	1			1	
4	Перша психологічна допомога у роботі соціального працівника.	2	1			1	
5	Підсумковий контроль	1	1			1	
Разом		5	5	1,5		3,5	
Форма підсумкового контролю		Квіз, вирішення практичних вправ					

ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГУ

Нормативно-правові документи:

1. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.
URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 р., з поправками, внесеними відповідно до положень Протокол № 16 від 02.10.2013 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

4. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження від 13 листопада 1984 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_085#Text

5. Конвенція ООН про права дитини від 20 листопада 1989 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text

6. Конвенція про захист прав осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

7. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

8. Кримінальний кодекс України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

9. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

10. Цивільний кодекс України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

Підручники:

1. Максименко С. Д. Загальна психологія. 3-є видання. Київ : Центр учбової літератури. 2021, 272 с.

2. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / Горностай П. П., Слюсаревський М. М., Татенко В. О., Титаренко Т. М., Хазратова Н. В. та ін. Київ : Талком, 2018 . 580 с.

Навчальні посібники, інші дидактичні та методичні матеріали:

1. Недря К. М. Стресостійкість у роботі поліцейського : навч.-практ. посіб. Дніпро : ДДУВС, 2020. 124 с.

2. Копельчак М. Стресостійкість : навчальний посібник / за ред. Я. М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.

3. Перша психологічна допомога: посібник для працівників на місцях. Київ : Університетське видавництво «ПУЛЬСАРИ», 2017. 66 с.

4. Самовиховання і саморегуляція особистості : навчальний посібник / уклад. : О. М. Шевчук. 2-е вид., переробл. та доповн. Умань : РВЦ «Софія», 2021. 128 с.

5. Тютюнник Л. Способи формування стресостійкості особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №70(6). С. 182–189.

6. Основи травмофокусованої психотерапії / Дж. Брієр, К. Скотт. Львів : Свічадо, 2017. 448 с.

7. Шевчук О. М. Формування soft-skills у майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, Умань, 15 жовтня 2020 р. / ред. кол. : Коляда Н.М. та ін. Умань : ВІЗАВІ, 2020. С. 238–241.

8. Кравець Р. С. Вікова психологія: навчальний посібник. Київ : Алерта, 2019. 112 с.

9. Максименко С. Д. Загальна психологія. 3-є видання. Київ : Центр учбової літератури. 2021, 272 с.

10. Ваньчик Ю. Професійне спілкування поліцейських із різними категоріями громадян. *Знання європейського права*. 2020. №1. С. 60–63.

11. Галустьян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Особливості спілкування патрульних поліцейських з різними категоріями осіб : методичні рекомендації. URL : <http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/2987/1/Методичка.pdf>

12. Пам'ятка працівника Національної поліції України : Інформаційно-довідкові матеріали з питань професійного спілкування поліцейських / уклад.: Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. ; МВС України, Харків. нац. унт внутр. справ. Харків, 2017. 52 с.

13. American Psychiatric Association. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5th ed.). Arlington VA: American Psychiatric Publishing. 2013. PP. 271–280.

14. Cognitive Processing Therapy (CPT) for PTSD : How to Help Your Loved One during Treatment, 2016.

15. Cognitive Processing Therapy. Veteran / Military Version
Patricia A. Resick, Ph.D. and Candice M. Monson, Ph.D.

16. Prolonged Exposure (PE) for PTSD: How to Help Your Loved One during Treatment, 2016.

17. The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders. *World Health Organization*. PP. 120–121.

3.6. РОБОЧА ПРОГРАМА ЗАНЯТЬ ДЛЯ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ ДЛЯ ПРОСТОРУ, ДРУЖНЬОГО ДО ДІТЕЙ, «МІНІМІЗАЦІЯ РИЗИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ТА ЕКОЛОГІЧНИХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ, ЩО ПОГЛИБЛЮЮТЬСЯ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ»

Метою проведення занять є: формування у дітей молодшого шкільного віку життєвих навичок під час виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру, їх комунікативної компетентності, вміння використовувати знання на практиці для мінімізації ризиків та наслідків надзвичайних ситуацій. Гурток призначений для позакласних занять з дітьми молодшого шкільного віку в ЗНЗ, а також для проведення занять з дітьми в просторах, дружніх до дітей, соціальними працівниками і педагогами просторів.

Основними компетентностями є:

- бути допитливими, прагнути шукати і пропонувати нові ідеї, самостійно чи в групі спостерігати та досліджувати, формулювати припущення і робити висновки на основі проведених дослідів, пізнавати себе і навколишній світ шляхом спостереження та дослідження;

- інноваційність, що передбачає відкритість до нових ідей, ініціювання змін у близькому середовищі (клас, школа, громада тощо), формування знань, умінь, ставлень.

- усвідомлення основи екологічного природокористування, дотримання правил природоохоронної поведінки, ощадного використання природних ресурсів, а також розуміння важливості збереження природи для сталого розвитку суспільства;

- опанування та розвиток вміння спілкування, здатність безпечного та етичного використання засобів інформаційно-комунікаційної компетентності у навчанні та інших життєвих ситуаціях;

- відчувати себе частиною спільноти і брати участь у справах громади, ідентифікацію себе як громадянина України,

дбайливе ставлення до власного здоров'я і збереження здоров'я інших людей, дотримання здорового способу життя

Теоретичні та практичні результати засвоєння програми.

Згідно з вимогами та цілями програми діти опанують наступні знання та навички:

- оволодіють життєво необхідними знаннями та практичними вміннями щодо мінімізації ризиків та наслідків промислових та екологічних надзвичайних ситуацій, що поглиблюються внаслідок збройного конфлікту в Україні;

- опанують уміння висловлювати власну думку, логічно обґрунтовувати свою позицію, застосовувати критичне та системне мислення, конструктивно керувати емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми;

- розвинуть свою творчість, ініціативність,

- набудуть навичок співпраці з іншими людьми.

Обладнання: комп'ютер, мультимедійний проектор, екран для презентацій, набір ігрових карток, розроблених за підтримки ЮНІСЕФ «Підказки в надзвичайних ситуаціях» у рамках програми щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями»<https://www.unicef.org/ukraine/media/4806/file/Instruction.pdf>

Обсяг програми: 8 академічних год. Кожне заняття – 45 хв.

ПРОГРАМА ЗАНЯТЬ

	Назва теми	Загальний обсяг годин	Аудиторна робота				Самостійна та індивідуальна робота
			Всього	Лекції/інтерактивна бесіда	Семінари	Практ. вправи	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Що треба знати про пожежу і як мінімізувати її наслідки	1	1	0,25		0,75	
2	Обережно газ! Дії та заходи безпеки з мінімізації наслідків витоку газу	1	1	0,25		0,75	

	Назва теми	Загальний обсяг годин	Аудиторна робота				Самостійна та індивідуальна робота
			Всього	Лекції/інтерактивна бесіда	Семінари	Практ. вправи	
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Що треба знати про ризики забруднення води і водогонів шкідливими промисловими речовинами радоном, нітратами і нітридами і як мінімізувати шкідливі наслідки ситуації	1	1	0,25		0,75	
4	Як мінімізувати небезпечні наслідки ризику потрапляння в повітря хімічних речовин – хлору та аміаку	1	1	0,25		0,75	
5	Підтоплення території і ризик виникнення зсувів ґрунту, як уникнути небезпеки	1	1	0,25		0,75	
6	Екологічні ризики	1	1	0,25		0,75	
7	Ризик потрапляння в зону обстрілу	1	1	0,25		0,75	
8	Мінна безпека	1	1	0,25		0,75	
Разом		8	8	4		4	

ТЕМА 1. Що треба знати про пожежу і як мінімізувати її наслідки

Ознайомлення та інформування дітей про причини пожежі, як всередині приміщення, так і за його межами, її шкідливі наслідки для людини і навколишнього середовища.

Формування навичок, як колективних так і індивідуальних щодо дій в ситуації ризику пожежі. Що мають робити діти, вчителі, адміністрація навчального закладу, батьки щоб запобігти виникненню пожеж, мінімізувати ризики та убезпечити від негативних наслідків пожежі. Інформація про відповідні дії органів місцевої влади, спеціалізованих служб та громади (волонтерів) для мінімізації ризиків пожеж та їх наслідків. Які

індивідуальні заходи безпеки необхідно вжити в першу чергу, щоб врятуватися від пожежі та уникнути шкідливих наслідків пожежі як то: отримання опіків, отруєння продуктами згоряння, потрапити в небезпечну зону обвалу приміщень.

ТЕМА 2. Обережно газ! Дії та заходи безпеки з мінімізації наслідків витoku газу

Ознайомлення дітей із ситуаціями, в яких виникає ризик витoku газу, основні ознаки витoku газу при пошкодженні газового обладнання та газопроводів (характерний свист газу з тріщин в трубопроводі, запах, головний біль та ін.), як оцінити таку загрозу, на що варто звертати увагу (відстань до джерела витoku, обов'язкові заходи безпеки).

Формування навичок щодо основних заходів безпеки, яких має дотримуватися дитина (відповідно до віку) щоб уникнути негативних наслідків в ситуації витoku газу внаслідок пошкодження газового обладнання та газопроводу. Що мають зробити діти в першу чергу, щоб уникнути небезпеки в такій ситуації.

ТЕМА 3. Що треба знати про ризики забруднення води і водогонів шкідливими промисловими речовинами радоном, нітратами і нітритами і як мінімізувати шкідливі наслідки ситуації

Ознайомлення дітей із ризиками забруднення води і водогонів. Чому виникають ризики забруднення такими речовинами як радон, нітрати, нітрити. Як ці шкідливі речовини можуть потрапити до води і чим вони є небезпечним для здоров'я людини. Звідки беруться у воді закислі речовини і що таке мінералізація води. Чим відрізняється забруднення води шкідливими промисловими речовинами від забруднення побутовим сміттям, стічними водами.

Формування навичок безпечної поведінки в ситуації можливих ризиків забруднення води, водоймів та водогонів. Яких основних заходів безпеки мають дотримуватися діти щоб мінімізувати шкідливий вплив такої ситуації. Практики використання безпечної питної води.

ТЕМА 4. Як мінімізувати небезпечні наслідки ризику потрапляння в повітря хімічних речовин – хлору та аміаку

Ознайомлення дітей із інформацією щодо шкідливого впливу хімічних речовин та наслідками такого впливу. Внаслідок чого виникають ризики хімічного забруднення (промислового характеру) повітря такими речовинами як хлор і аміак. Які ознаки можуть вказати про присутність у повітрі хлору та аміаку?

Формування навичок як уникнути наслідків шкідливих впливів хімічних речовин. Що треба робити дитині і яких заходів колективної безпеки необхідно дотримуватися, щоб мінімізувати ризики наслідків шкідливого впливу хімічних речовин – хлору та аміаку (рекомендації ДСНС). Яких заходів профілактики задля мінімізації ризиків необхідно дотримуватися в школі та вдома.

ТЕМА 5. Підтоплення території і ризик виникнення зсувів ґрунту, як уникнути небезпеки

Ознайомлення дітей із ризиками надзвичайних ситуацій пов'язаних із підтопленням території та зсувами ґрунтів. Що стає причинами підтоплення території, зсувів ґрунтів. Чому небезпечна така ситуація і які наслідки підтоплення території та зсувів ґрунтів? Ідентифікація (ознаки) ризиків (чи наближення) ситуації підтоплення, зсуву (тремтіння землі, підозрілий шум з-під поверхні землі). ознаками виникнення ситуації підтоплення, зсуву ґрунтів, з причинами і наслідками таких ситуацій.

Формування у дітей навичок діяти в ситуації ризику підтоплення території чи зсуву ґрунту. Як мають діяти діти (індивідуально або в колективі у разі виникнення ситуації під час занять) під час підтоплення території чи зсувів ґрунтів та після такої НС щоб уникнути шкідливих наслідків ситуації підтоплення території.

ТЕМА 6. Екологічні ризики

Ознайомлення дітей з екологічними ризиками. Що таке глобальне потепління і що є тому причиною. Зміни клімату – наслідок діяльності людини. Як діє ефект «парникових газів» (GHGs) і чим це шкодить людству. Як впливає сміття на глобальне потепління?

Формування навичок життєдіяльності, яка допоможе мінімізувати наслідки екологічних ризиків. Що ми можемо зробити для зменшення викидів «парникових газів». Наші активності по збереженню лісів і дерев, дії по мінімізації впливу сміття на природу.

ТЕМА 7. Ризик потрапляння в зону обстрілу

Ознайомлення дітей із ризиками обстрілів та мінімізацією їх наслідків. Що потрібно робити при надходженні інформації про ризик потрапляння в зону обстрілу. Як себе вести під час обстрілу та після нього. Яку корисну інформацію треба запам'ятати (місце розташування захисних споруд цивільної оборони поблизу школи (якщо є бомбосховище то шляхи евакуації), місця проживання, місць частого відвідування (магазини, базар, дорога до школи).

Формування навичок безпечної поведінки і мінімізації наслідків. Для чого потрібна «екстрена валізка» і що потрібно в неї покласти. Що таке правило «правої руки» і як їм користуватися щоб уникнути тисняви. Чого потрібно уникати (місць скупчення озброєних людей, військової техніки).

ТЕМА 8. Мінна безпека

Ознайомлення дітей з основними видами вибухонебезпечних предметів і правилами поведінки на території, де ймовірні ризики їх виявлення. Що таке міни та чим вони відрізняються від вибухонебезпечних предметів (залишків війни). Чотири основних правила безпечної поведінки. В чому полягає небезпека у разі нехтування основними правилами безпечної поведінки

Формування навичок безпечної поведінки та відпрацювання алгоритму дій в ситуації виявлення міни або вибухонебезпечного предмету. Що ми маємо робити, а що категорично забороняється робити у разі потрапляння на забруднену залишками війни територію. Що означає бути відповідальним і як комунікувати з представниками спеціальних і уповноважених підрозділів (поліція, ДСНС)

МАТЕРІАЛИ ДО ЗАНЯТЬ З ПРОГРАМИ

ТЕМА 1. Що треба знати про пожежу і як мінімізувати її наслідки

Мета заняття:

- ознайомлення та інформування дітей про причини пожежі, як всередині приміщення, так і за його межами, її шкідливі наслідки для людини і навколишнього середовища.
- формування навичок у дітей, як колективних так і індивідуальних щодо дій в ситуації ризику пожежі

Обладнання:

- набір закладинок для підручників;
- навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями

Слово ведучого

Сьогодні, діти, ми поговоримо про вогонь та про пожежу. Вогонь всім нам може бути другом, вогонь може бути і ворогом. Як же це так? Давайте розберемося, чому виникає пожежа, які шкідливі наслідки залишає після себе, а головне – що треба робити для того щоб пожежа нам не нашкодила.



Вогонь здавна був як другом, так і ворогом людини. Вогонь допомагав людям з давніх часів. Спочатку, мабуть, людина отримала вогонь в своє розпорядження внаслідок лісових пожеж, викликаних блискавками. Отриманий вогонь потрібно було весь час підживлювати й оберігати. Згодом людина навчилася добувати вогонь при потребі іншими способами. На вогні людина навчилася готувати їжу, вогонь рятував від холоду і допомагав у боротьбі з хижакami, відлякуючи їх від житла. Вогонь використовували для виробництва заліза, а потім у парових котлах для руху паровозів і пароплавів.

А для чого вогонь використовується зараз, ви знаєте? Давайте разом назвемо (відповіді дітей)

- приготування їжі;
- обігріву житла;
- виготовлення посуду;
- виготовлення заліза

Так, звичайно, вогонь відіграє дуже корисну роль в житті людини. Але вогонь був не тільки другом. В історії людства є багато прикладів, коли вогонь знищував все що люди збудували – будинки, бібліотеки, цілі міста. Вогонь викликав ПОЖЕЖУ. Неконтрольоване горіння поза спеціальним вогнищем, що розповсюджується в часі і просторі називається **пожежа**. Результати пожежі – збитки і втрати. А головне можуть загинути люди, зокрема, діти. Пожежу також можуть викликати військові дії, а саме обстріл і це дуже небезпечно.

Пожежу можна навіть почути. Ви чули як горять гілки у вогнищі або дрова в бабусиній пічці? Так ось пожежа має такий самий звук але в 100 разів голосніше! *(показати картку з набору №1 «Пожежа»).*



Діти, а за якими ознаками можна ідентифікувати пожежу? Давайте назовемо їх:

- відкрите полум'я, горять речі, меблі;
- потріскування палаючого дерева, схоже на потріскування палаючих в грубці сухих дров;
- наявність запаху диму або запаху гару;
- електричні дроти, які перегрілися спочатку «сигналізують» про це характерним запахом гуми, одночасно може згаснути світло.

Щоб уникнути поганих наслідків пожежі, не опинитися в небезпеці, ви повинні знати як діяти коли побачите пожежу або вам повідомлять про ризик пожежі .

Пожежа може виникнути як всередині приміщення де ви знаходитесь, так і зовні. Але в будь-якому разі це дуже небезпечно. Чому? Тому що небезпечними при пожежі є не тільки вогонь, від якого можна отримати опіки, але й дим, яким можна отруїтися. Тому зараз ми разом будемо вивчати заходи

безпеки при пожежі:

– не сідай в ліжку, не ховайся під ліжко або ковдру, а скотися з нього на підлогу і повзи під хмарою диму до дверей приміщення,

– не відчиняй двері відразу, а обережно доторкнися тильною стороною долоні, якщо двері не гарячі, то обережно відчини і швидко виходь;

– якщо двері гарячі – не відчиняй їх, дим та полум'я не дозволять вийти, ти можеш отримати опіки або отруїтися димом;

2 присядь, глибоко вдихни повітря, розкрий вікно, висунься та кричіть *«Допоможіть, пожежа!»*, а якщо ви не в змозі відкрити вікно – розбийте віконне скло твердим предметом та зверніть увагу людей, які можуть викликати пожежну команду;

– для захисту від чадного газу необхідно дихати через зволожену тканину, це може бути будь-яка ганчірка або носовичок, який треба змочити водою

На випадок якщо пожежа трапилася у кожній установі, як то Соціальний центр, школа, бібліотека, будинок культури, приміщення торговельного центру тощо існує спеціальний **План евакуації** (необхідно ознайомити або повторити інформацію для дітей щодо порядку евакуації класу, яка визначена в шкільному Плані евакуації, показати приклад такого плану та схеми евакуації), в ньому написано як треба швидко залишити будівлю школи. Завжди пам'ятайте такі правила.

– не піддавайтеся паніці, а уважно слухайте поради вчителя і виконуйте його вказівки;

– якщо вчителя поряд немає пригадай куди треба виходити і де збирається ваш клас у випадку евакуації

– при пересуванні сходами, вході чи виході з приміщення (класу) необхідно дотримуватися так званого **правила правої руки**, як при русі автомобільного транспорту. А саме рухатися ближче до правої стіни, триматися правої сторони обходячи якусь перепону. Це правило допоможе уникнути тисняви.

Якщо ви помітили пожежу, або опинилися поряд з пожежею:

– як можна скоріше виходьте із осередку пожежі (при цьому треба пояснити, що йти треба в напрямку протилежному

вітру так щоб вітер дув в обличчя);

– якщо на тобі загорівся одяг – зупинися, падай на землю, перекочуйся щоб збити полум'я.

Ведучий бере собі картку з набору №3 «Пожежа», а дітям роздає 5 карток з набору №2 «Пожежа» і пропонує зіграти в гру. Коли він підймає картку, діти мають по черзі назвати дію і показати картку іншим дітям.

Ведучий: Уявімо, сталася пожежа в домі (*підіймає картку з набору №3 «Пожежа»*). **Що ж робити?** (*відповіді дітей з картками*)

Так, правильно! Треба покинути приміщення, а не ховатися під ліжку, ковдру чи в іншу кімнату! Рятуючись від вогню, вибігаємо з палаючого приміщення, залишаючи двері закритими, використовуємо мокру ганчірку щоб закрити ніс і рот, захистити дихальні шляхи, навіть один вдих розпеченого повітря може призвести до паралічу дихальних шляхів і трагічного результату.

А що ми з вами не назвали?

Так, звичайно – **викликати пожежників!**

У всіх випадках, якщо є можливість, треба телефонувати **101** і викликати пожежників. Що треба повідомити по телефону: місце пожежі – населений пункт, вулиця, будинок, Давайте потренуємося. Ось телефон, викликаємо пожежників по черзі (пропонує назвати дітям причину виклику та свою адресу або адресу школи).

ТЕМА 2.

Обережно газ! Дії та заходи безпеки з мінімізації наслідків витоку газу

Мета заняття:

– ознайомлення дітей із ситуаціями, в яких виникає ризик витоку газу, основні ознаки витоку газу;

– формування навичок щодо основних заходів безпеки, яких має дотримуватися дитина щоб уникнути негативних наслідків в ситуації витоку газу

Обладнання:

- набір закладинок для підручників;
- навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями

Слово ведучого

На минулому позакласному занятті ми вчилися як діяти під час пожежі, щоб бути у безпеці.

А ви знаєте що пожежа може виникнути внаслідок витoku газу? (вчитель демонструє картку з навчального набору №1 «Ризик витoku газу»).



За якими ознаками можна ідентифікувати ризик витoku газу?

– характерний стійкий запах (відчути);

– газ виходить з труби із свистом (почути);

– вогняний фонтан над трубопроводом (побачити).

Що з себе представляє ГАЗ?

Природний газ – отруйна та вибухонебезпечна речовина. Він не має а ні запаху, ані кольору. Саме для того щоб почути виток газу до нього домішують деодорант.

Де можливий витік газу і яку загрозу здоров'ю він представляє?

Що з себе представляє ГАЗ?

Природний газ – отруйна та вибухонебезпечна речовина. Він не має а ні запаху, ані кольору.

Саме для того щоб почути виток газу до нього домішують деодорант.

Де можливий витік газу і яку загрозу здоров'ю він представляє?

Потрібно запам'ятати:

– якщо почув запах газу вдома або на вулиці внаслідок пошкодження газового трубопроводу зателефонуй у Службу газу – 104 або у Службу порятунку – 101 і повідом про аварію.

– якщо вдома немає дорослих і ти вмєш це робити,



негайно вимкни газові прилади (плиту, газовий котел, газову колонку);

– не користуйся електричними приладами (електричним чайником, зарядкою для телефону, телевізором);

– ніколи не намагайся виявити виток газу, підносячи до запалений сірник або запальничку;

– якщо не можеш вимкнути газовий прилад вийди з приміщення і відійти на безпечну відстань від будинку.

Може так статися, що виток газу буде вночі, або внаслідок обстрілу навколо буде запах горіння чи інші. В такому випадку якщо ви помітили, що у вас болить голова, нудота, дезорієнтація, кашель, запаморочення, втрата свідомості (непритомність) – це ознаки отруєння газом. Треба негайно про це повідомити дорослим!

Практична вправа

Ведучий бере собі картку з набору №3 «Ризик витоку газу», а дітям роздає 6 карток з набору №2 «Ризик витоку газу».

Слово ведучого

Ось правила: коли я підіймаю картку, ви, діти, маєте по черзі назвати дію і показати картку іншим дітям.

Соціальний працівник: Уявімо, що Ви почули запах газу (підіймає картку з набору №3 «Ризик витоку газу»). Що ж робити? (відповіді дітей, які отримали картки). Так, правильно!

Гру можна ускладнювати. Наприклад змінити завдання: окремо запитати щодо дій коли дитина опинилася на вулиці та окремо якщо опинилася вдома. Діти мають назвати дію і підняти картку. Якщо дитина помилилася, пояснити чому не так і як мають діяти.

ТЕМА 3.

Що треба знати про ризики забруднення води і водогонів шкідливими промисловими речовинами радоном, нітратами і нітритами і як мінімізувати шкідливі наслідки ситуації

Мета заняття:

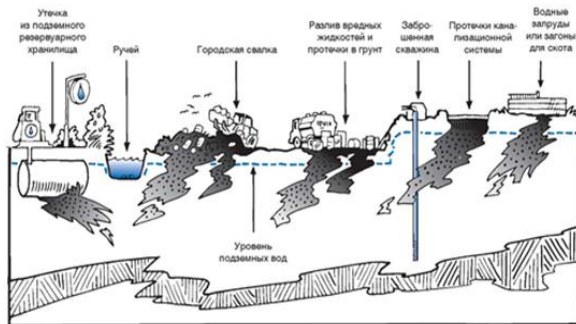
- Ознайомлення дітей із ризиками забруднення води і водогонів
- Формування навичок безпечної поведінки в ситуації можливих ризиків забруднення води, водоймів та водогонів

Обладнання:

- набір закладинок для підручників;
- навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями;
- підготовлена пластикова пляшка (0,5 л) з відрізанним денцем, в якому шилом зроблено 10 дірочок, вата, шматочок марлі, подрібнені 5-6 таблеток активованого вугілля, невелика склянка звичайного чистого піску.

Слово ведучого

Вода дуже необхідна для життя людини речовина. Але у звичайній воді можуть знаходитися речовини, які є дуже небезпечними для здоров'я людини. Як же туди потрапляють такі речовини і що взагалі це за речовини? (ведучий демонструє закладинки «Ризик забруднення води» або картку «Ризик забруднення води» з набору №1)



Це речовини, що містяться у смітті, різних відходах діяльності людини. Потрапляють вони у воду через забруднення землі: сміттєзвалища, потрапляння відходів у водойми, аварії на підприємствах, транспорті а ще через неправильне використання азотних добрив в сільськогосподарській діяльності.

Всі ці речовини потрапляють в землю, звідки разом із дошовою водою доходять до поверхневих вод, що використовуються для водогонів. Вода проходячи крізь землю вбирає в себе різні шкідливі речовини, мінеральні солі, кислі речовини. Сміття і сміттєзвалища є найбільш небезпечними, тому що відходи там самі різні. Саме тому не можна будь де викидати сміття. Це також причина забруднення води.

А ще у воду може потрапити така шкідлива речовина як РАДОН. Це радіактивний елемент що викликає ризик захворювання на страшну хворобу – РАК, що може вразити шлунок і нирки. Це може статися від вживання води, в якій присутній радон.

Поблизу нашого міста є шахта/непрацюючий завод/фабрика (будь-який промисловий об'єкт знайомий дітям), але на їх території залишилося безліч різних виробничих відходів, що не встигли вивезти, переробити. За багато років дощі та сніг занесли шкідливі речовини у землю. Така вода також може потрапити до колодязя або до річки, з якої беруть воду у водогін. Звісно її можуть обробляти і очищати, але ризик існує. Зараз, коли триває збройний конфлікт, промислові об'єкти можуть бути пошкоджені внаслідок обстрілів. Їх системи захисту можуть не працювати або не підтримуються в належному стані, спеціальні технологічні водойми з брудною водою не очищуються або переповнені. Вода з таких водойм – *відстійників*, також може потрапити в землю поблизу населених пунктів, а звідти в колодязі та водогін.



Як ми можемо зрозуміти, яка вода є забрудненою і шкідливою для здоров'я (картка «Ризик забруднення води» з набору №1):

– непрозора, мутна або брудна вода;

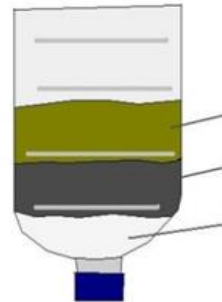
- вода, що викачується з шахт;
- вода з різким запахом (хімікатів, бензину, мастила)
- вода у водоймі, що використовується як відстійник поблизу промислових об'єктів.

Як же зробити так, щоб ці речовини нам не зашкодили, як мінімізувати їх вплив на наш організм? Дії щодо мінімізації ризику (картки «Ризик забруднення води» з набору №2)

- використовуй лише перевірену воду (в пляшках або таку, що проходить перевірку);
- необхідно використовувати спеціальні фільтри для води на основі активованого вугілля;
- якщо немає фільтру – треба прокип'ятити воду;
- не купайся в тих водоймах, де це заборонено.

Практична справа

Ми можемо зробити фільтр для очищення води своїми руками. Для цього нам потрібна чиста пластикова пляшка, шматочок марлі, вата, 5-6 таблеток активованого вугілля (його можна купити в аптеці) та невелика склянка звичайного чистого піску. Перевертаємо пляшку, укладаємо марлю і вату рядами, можна вату завернути у марлю, потім засипаємо подрібнене вугілля, в потім пісок. Перевертаємо дінце пляшки отворами донизу, заливаємо потихеньку воду, відвертаємо кришечку пляшки, звідти буде капати очищена вода. Фільтр готовий.



Очищений пісок
Активоване подрібнене вугілля
Марля, вата

Такий фільтр чудово очищає воду від шкідливих речовин, поглинає запах і домішки, що є у воді, бореться з шкідливими мікроорганізмами.

Також можна запропонувати дітям зіграти в гру з використанням ігрових інструкційних карток з набору «Ризик забруднення води» (набор №2 та №3).

ТЕМА 4.

Як мінімізувати небезпечні наслідки ризику потрапляння в повітря хімічних речовин – хлору та аміаку

Мета заняття:

- Ознайомлення дітей із інформацією щодо шкідливого впливу хімічних речовин та наслідками такого впливу
- Формування навичок як уникнути наслідків шкідливих впливів хімічних речовин

Обладнання:

- набір закладинок для підручників;
- навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями

Слово ведучого

Сьогодні ми будемо розмовляти про те, які речовини можуть отруїти повітря, що необхідне нам для дихання. У нас поблизу є багато підприємств, які використовують у виробництві ХЛОР і АМІАК (демонструє закладинки або картки з набору №1).

Це дуже небезпечні речовини, які по трубах доставляються у виробничі цехи, а вже там ваші батьки застосовують їх у виробництві. Але завжди існує ризик аварії. І ці шкідливі речовини можуть опинитися в повітрі.

Що ж це за речовини?

Хлор – важкий газ жовтувато-зеленого кольору з різким, задушливим запахом, тому хлор **не підіймається** у повітря а стелиться по землі. Аміак – безбарвний газ із різким задушливим запахом, він легший за повітря тому **підіймається нагору**. Це, діти, важливо запам'ятати!

За якими ознаками можна зрозуміти, що в повітря потрапив ХЛОР (*при цьому демонструє картку «Ризик потрапляння у повітря хімічних речовин – хлору та аміаку» набір № 1, картка «Хлор»*):

- відчуваєш задуху, часто дихаєш;
- очі печуть і з очей біжать сльози

- у горлі дере і душить кашель
- болить голова.

А за цими ознаками можна зрозуміти, що в повітрі є аміак (при цьому демонструє картку «Ризик потрапляння у повітря хімічних речовин – хлору та аміаку» набір № 1, картка «Аміак»)

- ріже в очах і відбувається погіршення зору;
- відчуваєш нежить,
- важке дихання, кашель;
- задуха і біль у грудях;
- «серце колотить, наче вискоче»;
- при контакт з рідким аміаком виникає обмороження або опік з пухирями.

Давайте спробуємо розібратися як діяти в ситуації ризику потрапляння хлору і аміаку в повітря.

Якщо це хлор (демонструє картки «Хлор» з набору №2):

- заплющ очі та затамуй дихання;
- закутайся у верхній одяг і дихай крізь нього (можна змочити водою);
- не біжи, а спокійно виходь у бік протилежний вітру
- за неможливості вийти, спробуй залізти на високий предмет (стовп, драбину тощо), **так як хлор стелиться по землі.**

Якщо це аміак (демонструє картки «Аміак» з набору №2):

- якщо ти в приміщенні, а небезпека ззовні – закрий всі вікна і двері;
- якщо небезпека всередині приміщення – вийди на свіже повітря;
- попроси дорослих зробити тобі теплого молока з харчовою содою (одна чайна ложка на стакан молока);
- якщо є змога подихай зволеним повітрям – попроси когось із дорослих зробити тобі інгаляцію
- при потраплянні аміаку в очі чи на шкіру – промий водою.

Практична вправа

Ведучий бере собі дві картки («Хлор» і «Аміак») з набору №3 «Ризик потрапляння у повітря хімічних речовин – хлору та аміаку», а дітям роздає 9 карток (4 – «Хлор» і 5 «Аміак») з набору

№2 «Ризик потрапляння у повітря хімічних речовин – хлору та аміаку».

«А зараз давайте знову пограємо. Ось правила: коли я показую картку, ви, діти, маєте по черзі назвати дію і показати картку іншим дітям. От уявімо, що в повітря потрапив хлор (підіймає картку з набору №3 «Хлор»).

Що ж робити? (відповіді дітей, які отримали картки). А якщо аміак? (підіймає картку з набору №3 «Аміак»).

Що тоді ми робимо? (відповіді дітей, які отримали картки).

Так, правильно!

Гру можна ускладнювати. Наприклад: розділити дітей на команди (по 9 учасників). На окремому столі перемішати картки з набору № 2. На іншому столі покласти картки з набору №3 «Хлор» і «Аміак».

Завдання: діти мають розкласти картки з діями з набору №2 під картками з набору № 3. Виграє та команда, яка швидше і без помилок розкладе картки.

ТЕМА 5.

Підтоплення території і ризик виникнення зсувів ґрунту, як уникнути небезпеки

Мета заняття:

- ознайомлення дітей із ризиками надзвичайних ситуацій пов'язаних із підтопленням території, зсувами та ґрунтів
- формування у дітей навичок діяти в ситуації ризику підтоплення території чи зсуву ґрунту.

Обладнання:

- набір закладинок для підручників;
- навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями.

Слово ведучого

Сьогодні діти ми поговоримо про небезпеку, яка пов'язана з зсувами ґрунту та підтопленням територій. Чому так стається? Причин таких надзвичайних подій багато, як природних (стихійних лих) так і техногенних, що пов'язані із діяльністю людини. Це може бути і просідання землі там де колись були шахти, або видобували каміння (каменоломня), і вирубка дерев у горах, яка спричиняє зсуви під час великих злив, і навіть порушення технологій під час будівництва. Підтоплення можуть відбуватися внаслідок порушення русел річок, чи дамб. Зараз в умовах збройного конфлікту гідротехнічні споруди можуть бути зруйновані внаслідок обстрілів, як було з Каховською ГЕС. Якщо додати до цього дуже потужні ракетні обстріли, пересування важкої військової техніки від чого йде вібрація по землі, існують ризики зсувів ґрунтів. Зсув – це сповзання і відрив ґрунту, провалля. Особливістю багатьох регіонів України є те, що земля складається не зі скель, а м'яких порід – глини, вапняку. І багато ярів, пагорбів, балок. Якщо всі разом причини взяти – ми отримуємо небезпечні ризики виникнення підтоплень, просідань і зсувів ґрунтів.

Яких небезпек слід очікувати від підтоплень, просідань та зсувів: руйнування і завалення житлових та виробничих будівель, потенційно небезпечних об'єктів, інженерних та дорожніх споруд, магістральних трубопроводів та ліній електромереж, систем життєзабезпечення, а також травмування та загибель людей. Крім того, зсуви створюють умови для перекриття річок, внаслідок чого можуть виникати катастрофічні паводки.

За якими ознаками можна виявити ризик підтоплення і зсувів ґрунту? (демонструє картку з набору № 1 «Ризик підтоплення територій і зсуву ґрунтів»)

- поява води в тих місцях де її раніше не було
- просідання ґрунту
- сповзання і відрив ґрунту, як правило на схилах
- тремтіння землі або шум води під ногами.

Як треба себе вести і що робити, коли виникає ризик опинитися в зоні підтоплення, просідань або зсувів ґрунтів? (демонструє картки з набору № 2 «Ризик підтоплення

територій і зсуву ґрунтів»)

Якщо ти в школі:

- перш за все треба зберігати спокій, уникати паніки;
- уважно слухайте вчителя і підготуйтеся до евакуації: зберіть свої речі, одяг;

- пам'ятай знайоме вже нам всім правило *«правої руки»* під час евакуації – при пересуванні сходами, вході чи виході з приміщення (класу) необхідно рухатися ближче до правої стіни, триматися правої сторони обходячи якусь перепону. Це правило допоможе уникнути тисняви.

Якщо ви вдома:

- від'єднайте електроприлади від електромережі, вимкніть газ та систему нагрівання, загасіть вогонь у печах;

- допоможи дорослим зібрати речі;
- не користуйтеся ліфтом, його може заклинити від перекосу будинку.

Після того як мине загроза підтоплення території, зсуву або просідання ґрунту і можна повернутися додому, пам'ятай що:

- заходити в приміщення можна лише після того як дорослі перевірять, що житло не отримало ушкоджень, адже може статися обвалення;

- якщо відчувається запах газу, а ми про це з вами вже говорили (виток газу), заходити в будинок не можна;

- не користуйтеся без потреби телефоном, щоб він був вільним для зв'язку.

А ще корисно мати **«екстрену валізку»** Що це таке? Це набір найбільш необхідних речей, які вам знадобляться на той час, коли ви не будете мати змоги потрапити додому.

Екстрену валізу можна зробити з твого старого рюкзака. В цей рюкзак треба покласти наступні речі:

- необхідний індивідуальний мінімум одягу (білизну, шкарпетки, теплий светр або реглан, в'язана шапочка, плащ дощовик, зручне, надійне взуття);

- предмети гігієни (зубна щітка, зубна паста, мило);

- поживні продукти харчування (шоколад, печиво, льодяники, пляшечка води);

- ліхтарик та запасні батарейки для твоїх улюблених

пристроїв;

- декілька поліетиленових пакетів;
- блокнот і олівець

Цю валізу ти можеш тримати у себе в кімнаті, але так щоб її легко можна було дістати.

Ось вам завдання: розкажіть про «екстрену валізку» батькам і разом з ними зберіть собі таку валізку і принесіть (бажано поставити термін, наприклад – на наступну класну годину) до школи.

Практична вправа

Ведучий бере собі картку з набору №3 «Ризик підтоплення територій і зсуву ґрунтів», а дітям роздає 6 карток з набору № 2 «Ризик підтоплення територій і зсуву ґрунтів».

«Ось правила: коли я покажу картку, ви, діти, маєте по черзі назвати дію і показати картку іншим дітям. Уявімо, що Ви почули тремтіння землі і з під землі біля вашого будинку почала виходити вода (*підіймає картку з набору №3 «Ризик підтоплення територій і зсуву ґрунтів»*). Що ми маємо робити? (відповіді дітей, які отримали картки).

Так, правильно!»

ТЕМА 6.

Екологічні ризики

Мета заняття:

- ознайомлення дітей з екологічними ризиками
- формування навичок життєдіяльності, яка допоможе мінімізувати наслідки екологічних ризиків

Обладнання:

- набір закладинок для підручників;
- навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями;
- поліетиленовий пакет, поліетиленова пляшка, ганчірка, аркуш паперу, яблуко, скляна пляшка, батарейка (елемент живлення), жерстяна банка, кришки від пляшок, зошит...

Слово ведучого

Діти, а сьогодні ми поговоримо про ще один ризик надзвичайної ситуації. Але це ризик глобальний, тобто такий, що стосується всього людства. Це ризик пов'язаний з екологією на планеті Земля.

За якими ознаками ми можемо виявити цей ризик (демонструє картку з набору № 1 «Екологічні ризики»):

- глобальне потепління;
- зміна клімату;
- парникові гази та парниковий ефект;
- діяльність людини.



Що ви чули про глобальне потепління? А про зміну клімату на Землі? Це одне й те саме, чи ні?

Ці два терміни пов'язані, але вони не однакові.

Глобальне потепління – це підвищення середньої температури біля земної поверхні. Це дуже важливий компонент зміни клімату. Але зміна клімату включає інші зміни, які спостерігаються на Землі.

Деякі з цих змін полягають у змінах погоди та погодних явищ, таких як дощ, сніг, сезонні температури та рівень води в морях. *Зміни клімату* також включають зими, які холодніші, ніж раніше, або суворіші і літо, яке спекотніше і сухе. Насправді, можна побачити наслідки зміни клімату. В останні роки на Землі стало тепліше, і терміни та тривалість сезонів (пори року) змінюються. Навіть в Україні ми продовжуємо скаржитися на те, як пізно починається зима порівняно з декількома роками тому, мало снігу, наприклад на новорічні свята та зимові канікули.

А що таке *парникові гази*? Найважливішим парниковим газом є вуглекислий газ. Він виділяється спалюванням викопного палива, яке включає вугілля, нафту та природній газ. Про них ми з вами говорили, а також говорили про виробництва, що їх видобувають (шахти) і свердловини. А ще він виділяється під час згоряння палива в автомобілях, літаках інших машинах, а ще навіть під час життєдіяльності людей і тварин. По мірі

накопичення цих газів в атмосфері вони захоплюють зайве тепло. Це називається *парниковий ефект*.

А що означає *діяльність людини*? Ця діяльність означає все, що люди роблять і це призводить до того, що парникові гази потраплятимуть у атмосферу.

Чи знаєте ви, що сміття теж збільшує екологічні ризики. Наприклад, коли ми викидаємо сміття в лісах, озерах та струмках. Особливо якщо це сміття природа не може переробити бо воно біологічно не розкладається – пластмаси, скло і все інші матеріали, які не можуть бути розкладені на більш дрібні продукти живими істотами, які називаються мікроорганізмами. Тож пластикові пакети, скляні пляшки та металеві банки, які люди викидають – не можуть бути зруйновані чи розкладені природою. В результаті вони не споживається рослинами, тваринами і тільки завдають шкоди природі. Саме тому зараз в усьому світі поширюється рух щодо сортування сміття для його найкращої переробки.

Звичайно скажете ви, ми можемо докласти зусиль щоб не викидати сміття й відходи, що біологічно не розкладаються і замість цього будемо переробляти їх і зменшувати в першу чергу їх використання (наприклад не користуватися

поліетиленовими пакетами, пластиковими стаканами і т.п.). Але що з водою, енергією та їжею. Ми не можемо жити без цих речей, скажете ви. То як ми можемо перестати їх використовувати? Діти, нам не потрібно припиняти використовувати воду, їжу та енергію. Але ми можемо скористатися ними більш ефективно.

Ми можемо підготуватися до цих несприятливих наслідків зміни клімату, посилюючи наші місцеві громади, ресурси і системи життєзабезпечення. Сюди входять наші водні, харчові, енергетичні та екологічні системи. Витрачаючи менше їжі, менше води та менше енергії, ми можемо зменшити вплив кліматичних



змін на ці речі. За рахунок зменшення забруднення води та повітря ми можемо зменшити негативний вплив на навколишнє середовище, тварини, рослини та людей.

Як же цьому можна запобігти, як мінімізувати ризик (демонструє закладинки «Екологічні ризики» або картки з набору № 2 «Екологічні ризики»)?

Таких дій сім:

- бережи природні ресурси;
- не викидай сміття просто на вулиці, в лісі, на березі річки;
- сортуй відходи;
- використовуй багаторазові торбинки замість поліетиленових пакетів;
- повторно використовуй воду;
- висаджуй разом із дорослими дерева;
- менше використовуй речей з матеріалів, що біологічно не розкладаються, наприклад одноразові поліетиленові стаканчики, краще носи із собою улюблену кружку

Практична справа

Варіант 1. Ведучий бере собі картку з набору №3 «Екологічні ризики», а дітям роздає 7 карток з набору № 2 «Екологічні ризики».

«Ось правила: коли я покажу картку, ви, діти, маєте по черзі назвати дію і показати картку іншим дітям».

Варіант 2. Ведучий демонструє як правильно сортувати сміття. Для цього він пропонує розкласти завчасно підготовлені об'єкти (кришечки від пляшок, пляшки скляні та ПЕК, поліетиленові пакети, папір, жерстяні банки тощо) по різних купках або по аркушах з надписами: об'єкти, що **біологічно розкладаються, біологічно не розкладаються, повторно перероблюються, повторно не перероблюються.** Для цього можна використовувати наступну схему як сортувати відходи.



ТЕМА 7.

Ризик потрапляння в зону обстрілу

Мета заняття:

– ознайомлення дітей із ризиками обстрілів та мінімізацією наслідків.

– формування навичок безпечної поведінки і мінімізації наслідків

Обладнання:

– набір закладинок для підручників;

– навчальний набір ігрових інструкційних карток щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями.

Слово ведучого

Сьогоднішнє заняття – про те як убезпечити себе під час обстрілів. Цей страшний досвід ми отримали внаслідок збройного конфлікту. Обстріл цивільних об'єктів – це акт агресії учасників збройного конфлікту, це порушення правил ведення війни. Цивільні об'єкти – будинки, школи, лікарні, магазини не повинні піддаватися обстрілам з будь-якого виду озброєнь.



Давайте разом згадаємо де ми бачили у нас в школі ось такий знак?

Правильно, біля бомбосховища або укриття. Це знак евакуації (*ведучий показує знак*)



А ось такий знак?

Правильно, на стінах будинків

За якими ознаками можна виявити ризик потрапляння в зону обстрілу? (*демонструє картку з набору № 1 «Ризик потрапляння в зону обстрілу»*)

- звуки пострілів;
- «виття» реактивних снарядів;
- спалахи від пострілів;
- вибухи.

Давайте зараз поговоримо як треба діяти, якщо так існує ризик потрапляння в зону обстрілу. Таких дій вісім. Якщо ти в цей час перебуваєш на вулиці, тоді (*демонструє закладинку «Ризик потрапляння в зону обстрілу»* або картки з набору № 2 «*Ризик потрапляння в зону обстрілу»*):

– сховайся у найближче сховище (укриття), яке позначено знаком і не виходь з укриття до кінця обстрілу;

– у разі відсутності сховища, для укриття використовуй нерівності рельєфу, (канава, яма чи заглиблення, труба водостоку під дорогою, вздовж кам'яного паркана чи підмурівка тощо).

– у разі раптового обстрілу та відсутності поблизу сховища і укриття – не стій і не перебігай під обстрілом, а лягай на землю головою в сторону, протилежну вибухам, голову прикрий руками (за наявності, для прикриття голови використовувати валізу або

інші речі).

– намагайся оминати озброєних людей та військову техніку.

Якщо обстріл застав тебе вдома:

- не підходь до вікон, якщо почуєш постріли;
- не спостерігай за ходом бойових дій;
- сховайся у підвалі, а в разі відсутності спуститися на перший поверх, щоб при першій можливості перейти в сховище;
- якщо в кімнаті є міцний стіл – сховайся під ним.

Якщо ти залишаєш домівку обов'язково бери з собою «екстрену валізку».

Про «екстрену валізку» ми говорили на попередніх наших заняттях. Це набір найбільш необхідних речей, які вам знадобляться на той час, коли ви не будете мати змоги потрапити додому. Пам'ятаєте? Давайте разом назвемо що нам треба покласти в «екстрену валізку»:

- необхідний індивідуальний мінімум одягу (білизну, шкарпетки, теплий светр або реглан, в'язана шапочка, плащ дощовик, зручне, надійне взуття);
- предмети гігієни (зубна щітка, зубна паста, мило);
- поживні продукти харчування (шоколад, печиво, льодяники, пляшечка води);
- ліхтарик та запасні батарейки для твоїх улюблених пристроїв;

– декілька поліетиленових пакетів;

– блокнот і олівець

Якщо обстріл застав тебе у школі:

Якщо обстріл застав тебе у школі:



В школі обладнано укриття.

Воно, як правило, знаходиться в підвалі. У разі виникнення ситуації ризику обстрілу ми всі маємо піти до сховища.

Запам'ятайте: уважно слухайте порад вчителя, не панікуйте, не кричіть, рухайтесь швиденько і в тому напрямку, яке позначено знаками «евакуація» (*ще раз показує знак*). При цьому ми всі маємо дотримуватися «правила правої руки».

Хто мені нагадає це правило? При пересуванні сходами, вході чи виході зі сховища чи приміщення (класу) необхідно рухатися ближче до правої стіни, триматися правої сторони обходячи якусь перепону. Це правило допоможе уникнути тисняви. Давайте підніmemo всі праву руку. Чудово.

Практична вправа

Ведучий бере собі картку з набору №3 «Ризик потрапляння в зону обстрілу», а дітям роздає 8 карток з набору №2 «Ризик потрапляння в зону обстрілу». Коли він підймає картку, діти по черзі називають дію і мають показати картку іншим дітям.

Ведучий: «Уявімо, що Ви почули вибухи тремтіння землі і побачили спалахи (підймає картку з набору №3 «Ризик потрапляння в зону обстрілу»). **Що ми маємо робити?** (відповіді дітей, які отримали картки).

Так, правильно!»

Гру можна ускладнювати. Наприклад, змінити завдання: окремо запитати щодо дій коли дитина опинилася на вулиці та окремо якщо опинилася вдома, в школі. Діти мають назвати дію і підняти картку. Якщо дитина помилилася, пояснити чому не так і як мають діяти.

ТЕМА 8.

Мінна безпека

Мета заняття:

- ознайомлення дітей з екологічними ризиками
- формування навичок життєдіяльності, яка допоможе мінімізувати наслідки екологічних ризиків

Обладнання:

- плакат із зразками вибухонебезпечних предметів;
- офіційні знаки, якими позначаються забрудненні вибухонебезпечними предметами території;
- набір карток по мінній безпеці.

Слово ведучого

А що ви знаєте про міни і вибухонебезпечні предмети? Як вони з'являються на вулиці і як треба поводитися коли натрапиш на таку «рiч»?

Під час такої розмови з дітьми необхідно використовувати спеціально виготовлені офіційні знаки, якими позначаються заміновані території чи об'єкти (оригінального розміру), а також плакати з фотографіями різноманітних мін та вибухонебезпечних предметів (боєприпасів чи їх фрагментів), а також плакат із зразками можливих вибухонебезпечних предметів.



Яких же правил поведінки необхідно дотримуватися щоб забезпечити себе та оточуючих?

Насправді, для того щоб мінімізувати ризик в ситуації поводження з вибухонебезпечним предметом або правильно діяти в

ситуації коли ви натрапили на вибухонебезпечний предмет не обов'язково бути експертом з боєприпасів та вибухонебезпечних предметів. Достатньо твердо знати, що необхідно обминати:

- зелені насадження,
- місця зі слідами руйнувань,
- звалища, покинуті будівлі, машини і зруйновану техніку,
- шляхи з пошкодженим покриттям або без покриття – ґрунтові, польові чи степові, посипані жорствою,
- місця обстрілів і бойових дій,
- зони, позначені сигнальними стрічками, знаками з черепом і кістками й написами DANGER MINES або УВАГА МІНИ.





Ведучий пояснює дітям, що ходити необхідно знайомими безпечними шляхами і триматися подалі від узбіч. В жодному разі не можна ходити до зруйнованих та обстріляних снарядами будинків. Тому що на цій території багато сміття, цегли та інших залишків від руйнування й серед цього всього дуже легко не помітити й наступити на якийсь боєприпас, що не розірвався під час обстрілу, або міну. Адже обстріляні території потім ще можуть додатково мінуватися.

Існують розроблені, перевірені життям правила мінної безпеки, які повинні знати діти. Розповідаючи про них дітям необхідно наголосити, що треба уважно ознайомитися з цими правилами, запам'ятати й розказати про них друзям і рідним!

Якщо ти знайшов незрозумілий (вибухонебезпечний) предмет, категорично забороняється:

- торкатися знайденого предмета, пересувати його або робити з ним будь-які інші дії, особливо намагатися розібрати або знешкодити його;

- гратися поблизу знайденого предмета, адже навіть незначне коливання ґрунту може викликати детонацію і вибух цього предмета;

- користуватися сірниками, запальничками, а також іншими джерелами відкритого вогню і предметами, які можуть його утворювати;

- користуватися радіоелектронними пристроями (мобільними телефонами, планшетами, пультами дистанційного керування, сигналізацією автомобілів тощо);

- заливати предмет рідиною, засипати ґрунтом, намагатися чимось накрити або здійснювати інші дії на нього: звукові, світлові, теплові, механічні та ін.

Що ж ти маєш зробити якщо виявив вибухонебезпечний предмет?

- перш за все зупинися і нічого не чіпай;
- зберігай спокій, не панікуй;
- запам'ятай місце виявлення предмета;
- якщо у тебе є мобільний телефон і ти вмієш ним добре користуватися можна зробити геопомітку на Google-карті;
- попередь про виявлений предмет тих хто поруч, нехай вони зроблять теж саме;
- якщо ти або люди навколо виконують якісь роботи чи твої товариші грають поряд треба негайно припинити будь-які дії;
- відійди якнайдалі (не менше 100 м) від знайденого предмета. Відходити необхідно тим самим маршрутом (бажано слід у слід), яким ти прийшов. Якщо з тобою друзі, то рухатися необхідно колоною по одному й так само, слід у слід;

повідом про виявлення підозрілого предмета в правоохоронні органи і спеціальні служби за телефонами 101 зі 102. Повідомлення необхідно робити без поспіху, чітко, із зазначенням точної адреси або орієнтирів (ось чому добре буде, якщо зробиш геопомітку на Google-карті) місця знаходження вибухонебезпечного предмета.

Розповідаючи про ці правила соціальний працівник користується картками «Твоя безпека». В подальшому, для закріплення знань та навичок мінної безпеки ці картки можна використовувати для закріплення матеріалу в ігровій формі (приклад гри з картками, вона є в наборі карток). Важливо нагадувати їх дітям якомога частіше.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГРАМИ ЗАНЯТЬ ГУРТКА

1. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р.
URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.
URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 р., з поправками, внесеними відповідно до положень Протокол № 16 від 02.10.2013 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

4. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження від 13 листопада 1998 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_085#Text

5. Конвенція ООН про права дитини від 20 листопада 1989 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text

6. Конвенція про захист прав осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

7. Про затвердження Державного стандарту початкової освіти : Постанова Кабінету Міністрів України № 688 від 21.02.2018 року №87 зі змінами від 24.07.2019 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/87-2018-%D0%BF#Text>

8. Про затвердження Державного стандарту початкової освіти : Постанова кабінету Міністрів України № 462 від 20 квітня 2011 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/87-2018-%D0%BF#Text>

9. Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти : Постанова кабінету Міністрів України №1392 від 23 листопада 2011 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF#Text>

10. Про затвердження Державного стандарту початкової загальної освіти для дітей з особливими освітніми потребами : Постанова Кабінету Міністрів України №607 від 21 серпня 2013 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/607-2013-%D0%BF#Text>

Підручники:

1. Техногенна та природна безпека. *Захист населення і територій від надзвичайних ситуацій*. Т. 1 / за заг. ред. В. В. Могильниченка. Київ : КІМ, 2007. 250 с.

Навчальні посібники, інші дидактичні та методичні матеріали:

1. Безпека життєдіяльності : навч. посібник / С. М. Мохняк, О. С. Дацько, О. І. Козій та ін. Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2009. 264 с.

2. Основи цивільного захисту : навч. посібник / В. О. Васійчук, В. Є. Гончарук, С. І. Качан, С. М. Мохняк. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2010. 412 с.

3. Пожежна безпека в Україні : нормативна база. Київ : КНТ, 2007. 470 с.

4. The Greenhouse Effect and Climate Change: lecture Yuba College & Butte College via ASCCC Open Educational Resources Initiative / Melissa Ha, Rachel Schleiger. URL : [https://bio.libretexts.org/Bookshelves/Ecology/Environmental_Science_\(Ha_and_Schleiger\)/06%3A_Environmental_Impacts/6.03%3A_Climate_Change/6.3.01%3A_The_Greenhouse_Effect_and_Climate_Change](https://bio.libretexts.org/Bookshelves/Ecology/Environmental_Science_(Ha_and_Schleiger)/06%3A_Environmental_Impacts/6.03%3A_Climate_Change/6.3.01%3A_The_Greenhouse_Effect_and_Climate_Change)

5. Як вижити під час надзвичайної ситуації та під час війни : легко про серйозне / упор: Н. Нечаєва-Юрійчук, О. Танасійчук, О. Ноздрачов, С. Дмитрієв. Київ : 2021. 39 с.

6. У разі надзвичайної ситуації або війни. Київ : Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки МКІП, 2021. 14 с.

7. Твій помічник на випадок надзвичайної ситуації / Український центр аналітики і безпеки. URL : https://uacas.org/emergency_guide

8. «Підказки в надзвичайних ситуаціях» у рамках програми щодо мінімізації ризиків, пов'язаних з надзвичайними ситуаціями». URL : <https://www.unicef.org/ukraine/media/4806/file/Instruction.pdf>

ВИСНОВКИ

На основі викладеного можна говорити про необхідність та особливості неформальної освіти в соціальній та гуманітарній сфері, оскільки вона вирішує ті питання змісту такої роботи в війну, які не були предметом навчання соціальних працівників до війни. Зазначимо, що така освіта має свою специфіку саме в соціальній та гуманітарній сфері, бо вона пов'язана з допомогою населенню в районах бойових дій, можливих бойових дій, тривалого стресу внаслідок війни, вимагає оновленого змісту послуг, їх кількості та збільшеного навантаження на соціальних працівників, нових соціальних функцій освітян, які допомагають населенню в закладах освіти як центрах соціальної допомоги сім'ям в громадах в війну за міжнародними стандартами. Усе це ставить питання професіоналізації соціальних працівників і волонтерів, профілактики їх вигорання, формування лідерських якостей, навчання методикам соціальної роботи із величезною кількістю клієнтів в умовах обмеженості ресурсів, необхідності координації послуг і ресурсів. Це можливо швидко зробити лише через неформальну освіту за допомогою державних і недержавних установ та організацій, міжнародних організацій, які працюють в Україні як гуманітарні за своїми стандартами і нормативами. Неформальна освіта може бути організована у формі вебінарів, тренінгів, семінарів, круглих столів, курсів підвищення кваліфікації, лекцій, інформування тощо. Все залежить від мотивації до навчання керівництва і персоналу, ресурсів організації, можливостей, наявності матеріалу, адаптованого до умов широкомасштабної війни.

Неформальна освіта допомагає засвоїти зміст нових напрямків соціальної та гуманітарної роботи, бо в умовах війни, коли діє міжнародне гуманітарне право, соціальна робота є складовою гуманітарної роботи і має свої обмеження і стандарти. Ті нові форми соціальної роботи, що з'явилися в Україні, типу просторів, дружніх до дитини, вимагають на узагальнення досвіду, розробку програм, які відповідають освіті в умовах конфлікту, врахування контексту і умов, в яких проживають діти тощо. Отже, запропоновані рекомендації будуть в нагоді тим, хто таку роботу здійснює задля підвищення компетентності

соціальних працівників. Запропоноване видання не вичерпує перелік проблем, воно окреслює межі і завдання неформальної освіти в соціальній та гуманітарній роботі, розкриває найактуальніші, але звичайно не всі теми, які хвилюють соціальних працівників і буде далі продовжувати розкривати ці питання в наступних виданнях.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для визначення потреб у навчанні учасника тренінгу «Кейс-менеджмент (ведення випадку) сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах»

(Присяжнюк В.)

Благодійна організація «Благодійний Фонд «Право на Захист» висловлює Вам вдячність за зацікавленість щодо участі у тренінгу «Кейс-менеджмент (ведення випадку) сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах». Наша організація прагне постійно працювати на користь людини, зокрема, наша місія й у тому, щоб сприяти підвищенню спроможності громад. Ми звертаємось до Вас, як до експерта, який може вплинути на змістове наповнення тренінгу та сприяти його ефективності. Заповнення анкети займе у Вас не більше 30 хвилин.

Дякуємо за Ваш час та позицію!

1. Оберіть місто, де плануєте взяти участь у тренінгу:

- а) Миколаїв;
- б) Суми;
- в) Харків;
- г) Дніпро.

2. Ваша стать і вік _____

3. Скільки років працюєте у соціальній сфері?

- а) до 1 року;
- б) від 1 до 3 років;
- с) від 3 до 5 років;
- д) від 5 до 10 років;
- е) більше 10 років.

4. Чи здійснюєте Ви ведення випадків осіб або родин, які перебувають у складних життєвих обставинах ?

- а) так;
- б) ні.

5. Що у процесі ведення випадків сімей Вам вдається найкраще? (у разі потреби позначте декілька)

- a) виявляти осіб/сім'ї, які потребують соціальних послуг;
- b) встановлювати контакт з сім'єю/особою;
- c) визначати потреби особи/сім'ї у соціальних послугах;
- d) разом з сім'єю/особою планувати заходи для подолання СЖО та їх попередження;
- e) реалізовувати заходи, надавати послуги відповідно до плану ведення випадку;
- f) залучати до ведення випадку фахівців й спільно з ними реалізовувати план ведення випадку;
- g) залучати до допомоги сім'ї/особі її найближче оточення (сусідів, родичів, членів громади);
- h) залучати ресурси для надання натуральної допомоги сім'ї/особі, яка перебуває у СЖО;
- i) інше (допишіть) _____.

6. На яких етапах ведення випадку ви найчастіше відчуваєте труднощі? (у разі потреби позначте декілька) :

- a) аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;
- b) оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;
- c) прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;
- d) розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;
- e) укладення договору про надання соціальних послуг;
- f) виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;
- g) здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

7. Які саме труднощі у Вас найчастіше виникають? (у разі потреби позначте декілька)

- a) у налагодженні взаємодії та підтримці комунікації з сім'єю/особою;

- b) в оформленні робочої документації;
- c) у виборі форм та методів роботи з сім'єю/особою;
- d) у залученні фахівців до ведення випадку сім'ї/особи;
- e) інше (допишіть) _____.

8. При оформленні якої робочої документації щодо ведення випадку у Вас виникають труднощі? (у разі потреби позначте декілька)

- a) Повідомлення/інформація про сім'ю/особу, яка перебуває у складних життєвих обставинах;
- b) Акт оцінки потреб сім'ї/особи ;
- c) План соціального супроводу сім'ї/особи;
- d) Соціальна картка сім'ї/ особи;
- e) Направлення сім'ї/особи до іншого суб'єкта для надання соціальних послуг;
- f) Звіт за результатами соціального супроводу сім'ї/особи;
- g) Інше (допишіть) _____.

9. Які форми й методи роботи з сім'єю Ви найчастіше використовуєте?

- a) візит у сім'ю;
- b) телефонні розмови;
- c) зустріч;
- d) консультування;
- e) переконування;
- f) доручення;
- g) вимога;
- h) позитивне та негативне підкріплення;
- i) схвалення;
- j) інтерв'ювання;
- k) анкетування;
- l) бесіда;
- m) лекція;
- n) тренінг;
- o) група взаємодопомоги;
- p) конкурси;
- q) акції;
- r) інше (допишіть) _____.

10. Про особливості використання яких форм і методів роботи з сім'єю Вам хотілось би дізнатися більше?

- a) візит у сім'ю;
- b) телефонні розмови;
- c) зустріч;
- d) консультування;
- e) переконування;
- f) доручення;
- g) вимога;
- h) позитивне та негативне підкріплення;
- i) схвалення;
- j) інтерв'ювання;
- k) анкетування;
- l) бесіда;
- m) лекція;
- n) тренінг;
- o) група взаємодопомоги;
- p) конкурси;
- q) акції;
- r) інше (допишіть) _____.

11. Яких фахівців Ви найчастіше залучаєте до реалізації заходів плану ведення випадку сімей, що перебувають у СЖО?

- a) психолога;
- b) фахівців центрів надання соціальних послуг;
- c) сімейного лікаря/ інших медичних працівників;
- d) педагогічних працівників;
- e) працівників поліції;
- f) працівників ювенальної превенції;
- g) фахівців органів опіки й піклування/ служби у справах дітей;
- h) фахівців благодійних фондів;
- i) фахівців інклюзивно-ресурсного центру;
- j) працівників державної кримінально-виконавчої служби/ центрів пробації;
- k) інше (допишіть) _____.

Дякую за участь в опитуванні!

Додаток Б
Вхідна анкета учасника тренінгу «Кейс-менеджмент
(ведення випадку) сімей, які перебувають у складних
життєвих обставинах» (Присяжнюк В.)

Прізвище та ім'я _____

Шановні учасниці/ки тренінгу! Просимо Вас заповнити дану анкету для поліпшення нашої роботи.

1. Сучасна наука визначає наступні моделі кейс-менеджменту/ведення випадку:

a. модель інтенсивного втручання, інституційна модель кейс-менеджменту, зосереджена на сильних сторонах модель кейс-менеджменту;

b. модель інтенсивного втручання, клінічна модель кейс-менеджменту, зосереджена на сильних сторонах модель кейс-менеджменту, універсальна брокерська модель кейс-менеджменту;

c. модель інтенсивного втручання, клінічна модель кейс-менеджменту, зосереджена на пільгах та виплатах модель кейс-менеджменту, універсальна брокерська модель кейс-менеджменту;

d. жодна з відповідей не вірна.

2. До гуманітарних принципів, визначених Гуманітарною хартією, відносять чотири основні принципи. Оберіть одну вірну відповідь.

a. людяність/гуманність, нейтральність, неупередженість комплексність;

b. людяність/гуманність, нейтральність, неупередженість, оперативна незалежність;

c. нейтральність, фізична безпека, неупередженість, оперативна незалежність;

d. жодної вірної відповіді.

3. Оберіть вірну відповідь. До принципів захисту, визначених Гуманітарною хартією, відносять:

а. посилити безпеку, гідність і права людей, а також не наражати їх на небезпеку;

б. забезпечити доступ людей до допомоги відповідно до потреб та без дискримінації;

с. допомагати людям уникнути фізичних та психологічних наслідків погроз або фактичного насильства, примусу або навмисного позбавлення волі;

д. допомагати людям відстоювати свої права;

е. усі відповіді вірні.

4. Ведення випадку – це...

а) супровід осіб або членів сімей, які потрапили у складні життєві обставини, до органів та установ соціального захисту для оформлення належних їм виплат, субсидій, пенсій;

б) робота, що передбачає здійснення фахівцем заходів, спрямованих на забезпечення належних умов функціонування прийомної сім'ї, дитячого будинку сімейного типу, зокрема надання соціальних послуг. Його метою є створення належних умов для забезпечення індивідуальних потреб кожної прийомної дитини та дитини - вихованця у розвитку та вихованні;

с) це спосіб організації надання соціальних послуг, при якому призначений спеціаліст (фахівець із соціальної роботи, соціальний менеджер) оцінює потреби сім'ї/особи, планує роботу з випадком, залучаючи необхідних спеціалістів та членів сім'ї, організовує та координує процес надання соціальних послуг.

5. Складні життєві обставини – це...

а. обставини непереборної сили, тобто надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами;

б. обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самостійно;

с. обидві відповіді вірні;

d. жодна відповідь не вірна.

6. Технологія кейс-менеджменту/ведення передбачає сім послідовних етапів. Оберіть дві невірні відповіді.

a. аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;

b. термінове інформування про особу/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, до поліції;

c. оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;

d. прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;

e. розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;

f. укладення договору про надання соціальних послуг;

g. затвердження плану та договору про надання соціальних послуг в департаменті праці та соціального захисту населення;

h. виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;

i. здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

7. Отримувачами соціальних послуг можуть бути:

d) лише особи/сім'ї, у складних життєвих обставинах;

e) особи/сім'ї, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах;

f) жодна з відповідей не вірна;

g) обидві відповіді вірні.

8. Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах – це...

a. первинна й комплексна оцінка потреб;

b. відвідування особи/сім'ї за місцем проживання з метою обстеження умов проживання й контролю за використанням соціальної допомоги та доцільності надавання послуг;

c. аналіз належності особи/сім'ї до вразливих груп населення, її складних життєвих обставин та визначення індивідуальних потреб особи/сім'ї, переліку та обсягу соціальних послуг, яких потребує особа/сім'я.

9. Оберіть вірне обґрунтування наступного твердження: «Не усі внутрішньо переміщені сім'ї мають отримувати соціальну послугу соціального супроводу»:

а) саме так, бо держава не може забезпечити усім цієї послуги, не усі ВПО знають про таку можливість і не звертаються за отриманням цієї послуги;

б) так, бо не усі ВПО є особами/сім'ями, які перебувають у складних життєвих обставинах. Внутрішньо переміщені особи/сім'ї належать до вразливих категорій населення. Тобто вони мають високий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників й можуть бути отримувачами соціальних послуг. Наприклад, соціальних профілактичних або підтримуючих послуг. А у разі потреби, можуть отримувати й комплексну соціальну послугу соціального супроводу.

10. Оберіть вірний алгоритм дій фахівця з соціальної роботи у запропонованій ситуації. Опис ситуації: «Ви фахівець з соціальної роботи у громаді. Ви отримали усне повідомлення від директора закладу освіти, про те, що у третьому класі навчається дівчинка, яку виховує її 62-тирічна бабуся - пенсіонерка. Мати дитини вихованням дівчинки не займається, ще рік тому залишила дочку у бабусі, а сама проживає десь у місті, має іншу сім'ю. Батько дитини записаний зі слів матері.

Бабуся гарно піклується про онучку, доглядає за нею, дбає про її здоров'я, розвиток та навчання. Сім'я живе дуже бідно, бо пенсія у бабусі маленька. Крім того, дитина потребує планового лікування, прийому ліків й періодичного медичного обстеження».

а) 1) невідкладно, у строк, що не перевищує однієї доби, повідомите (в усній та (або) в письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації) органам Національної поліції та службі у справах дітей сільської ради;

2) разом з працівниками органів опіки та піклування вилучите дитину з сім'ї й негайно направите її до закладу охорони здоров'я для проведення медичного обстеження дитини у порядку, затвердженому МОЗ;

3) особисто напишете заяву до поліції щодо притягнення матері дитини до відповідальності за ухилення від виконання

своїх обов'язків стосовно забезпечення необхідних умов життя, навчання та виховання дитини, за злісне невиконання встановлених законом обов'язків по догляду за дитиною, інші порушення прав дитини;

б) невідкладно, у строк, що не перевищує однієї доби, повідомите (в усній та (або) в письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації) службі у справах дітей сільської ради для вжиття ними заходів, адже мова йде про неповнолітню;

с) 1) ви негайно зареєструєте повідомлення стосовно дитини, яка перебуває у складних життєвих обставинах, в журналі обліку звернень і повідомлень стосовно дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах; 2) невідкладно, у строк, що не перевищує однієї доби, повідомите (в усній та (або) в письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації) органам Національної поліції та службі у справах дітей сільської ради; 3) разом з іншими суб'єктами організуєте оцінювання потреб дитини та її сім'ї у соціальних послугах протягом п'яти робочих днів після виявлення дитини; 4) разом з іншими суб'єктами (органом опіки та піклування, медичними установами, закладом освіти, БПД, благодійними організаціями) організуєте надання соціальних послуг дитині та її сім'ї з урахуванням установлених потреб, у тому числі здійснення соціального супроводу.

Дякую Вам за відповіді!

Додаток В
Вихідна анкета учасника тренінгу «Кейс-менеджмент
(ведення випадку) сімей, які перебувають у складних
життєвих обставинах (Присяжнюк В.)

Прізвище та ім'я _____

Шановні учасниці/ки тренінгу! Просимо Вас заповнити дану анкету для оцінки нашої роботи.

1. Сучасна наука визначає наступні моделі кейс-менеджменту/ведення випадку:

а. модель інтенсивного втручання, інституційна модель кейс-менеджменту, зосереджена на сильних сторонах модель кейс-менеджменту;

б. модель інтенсивного втручання, клінічна модель кейс-менеджменту, зосереджена на сильних сторонах модель кейс-менеджменту, універсальна брокерська модель кейс-менеджменту;

в. модель інтенсивного втручання, клінічна модель кейс-менеджменту, зосереджена на пільгах та виплатах модель кейс-менеджменту, універсальна брокерська модель кейс-менеджменту;

г. жодна з відповідей не вірна.

2. До гуманітарних принципів, визначених Гуманітарною хартією, відносять чотири основні принципи. Оберіть одну вірну відповідь.

а. людяність/гуманність, нейтральність, неупередженість комплексність;

б. людяність/гуманність, нейтральність, неупередженість, оперативна незалежність;

в. нейтральність, фізична безпека, неупередженість, оперативна незалежність;

г. жодної вірної відповіді.

3. Оберіть усі вірні відповідь. До принципів захисту, визначених Гуманітарною хартією, відносять:

а. посилити безпеку, гідність і права людей, а також не наражати їх на небезпеку;

б. забезпечити доступ людей до допомоги відповідно до потреб та без дискримінації;

с. допомагати людям оговтатися від фізичних та психологічних наслідків погроз або фактичного насильства, примусу або навмисного позбавлення волі;

д. допомагати людям відстоювати свої права.

4. Ведення випадку – це...

h) супровід осіб або членів сімей, які потрапили у складні життєві обставини, до органів та установ соціального захисту для оформлення належних їм виплат, субсидій, пенсій;

i) робота, що передбачає здійснення фахівцем заходів, спрямованих на забезпечення належних умов функціонування прийомної сім'ї, дитячого будинку сімейного типу, зокрема надання соціальних послуг. Його метою є створення належних умов для забезпечення індивідуальних потреб кожної прийомної дитини та дитини - вихованця у розвитку та вихованні;

j) це спосіб організації надання соціальних послуг, при якому призначений спеціаліст (фахівець із соціальної роботи, соціальний менеджер) оцінює потреби сім'ї/особи, планує роботу з випадком, залучаючи необхідних спеціалістів та членів сім'ї, організовує та координує процес надання соціальних послуг.

5. Складні життєві обставини - це...

а. обставини непереборної сили, тобто надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами;

б. обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самостійно;

с. обидві відповіді вірні;

д. жодна відповідь не вірна.

6. Технологія кейс-менеджменту/ведення передбачає сім послідовних етапів. Оберіть усі вірні відповіді.

а. аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;

б. термінове інформування про особу/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах, до поліції;

с. оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;

д. прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;

е. розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;

ф. укладення договору про надання соціальних послуг;

г. затвердження плану та договору про надання соціальних послуг в департаменті праці та соціального захисту населення;

г. виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;

і. здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

7. Отримувачами соціальних послуг можуть бути:

к) лише особи/сім'ї, у складних життєвих обставинах;

л) особи/сім'ї, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах;

м) жодна з відповідей не вірна;

н) обидві відповіді вірні.

8. Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах – це...

а. первинна й комплексна оцінка потреб;

б. відвідування особи/сім'ї за місцем проживання з метою обстеження умов проживання й контролю за використанням соціальної допомоги та доцільності надавання послуг;

с. аналіз належності особи/сім'ї до вразливих груп населення, її складних життєвих обставин та визначення індивідуальних потреб особи/сім'ї, переліку та обсягу соціальних послуг, яких потребує особа/сім'я.

9. Оберіть вірне заперечення наступного твердження: «Усе населення, яке залишилося в Україні, перебуває у складних життєвих обставинах, потребує соціальної допомоги, соціальних послуг і соціального супроводу»:

с) нажалі соціальні служби й волонтери не можуть забезпечити усіх соціальними послугами й соціальним супроводом, натомість держава надає людям матеріальну допомогу, державні соціальні виплати й субсидії, щоб якимось усім допомогти;

д) Не усі мешканці, які залишилися жити в Україні, перебувають у складних життєвих обставинах. Так, усі ми в умовах військового стану можемо стати вразливими через втрату роботи, здоров'я, житла, сукопності інших несприятливих факторів. Тому усі мешканці України можуть отримувати від держави соціальні послуги, наприклад одноразово, наприклад прості (інформування, консультування) тощо. А у разі якщо вразливостей стане багато й особа/сімя не зможе їх подолати самотійно, можуть отримувати й комплексну соціальну послугу соціального супроводу.

10. Оберіть вірний алгоритм дій фахівця з соціальної роботи у запропонованій ситуації. Опис ситуації: «Ви фахівець з соціальної роботи у громаді і в одному старостинському окрузі виявили сім'ю Семерак як сім'ю, яка потрапила у СЖО. Під час проведення заходу «День сім'ї», що проводився в селі Білоусівка, Ви отримали інформацію від односельчан про те, що дівчинка Даша із сім'ї Семерак, яка живе на вул. Квітковій 25, часто не ходить до школи, блукає сама по вулицях і виглядає дуже сумною. Цього ж дня самотійно вирішили відвідати сім'ю Семерак В.В. Під час візиту з'ясували, що в сім'ї останні шість місяців мати та вітчим часто сваряться, б'ються, дитиною не цікавляться, вихованням не займаються. В будинку не прибрано, «гори» сміття та брудної білизни, відчувається запах алкоголю. На питання фахівця де знаходиться зараз її дитини, мати не відповіла, пояснюючи що їй зараз не до неї. У неї все життя руйнується, вона нікому не потрібна і чоловік її вже не любить».

а) 1) ви негайно зареєструєте повідомлення стосовно дитини, яка перебуває у складних життєвих обставинах, в

журналі обліку звернень і повідомлень стосовно дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах; 2) невідкладно, у строк, що не перевищує однієї доби, повідомите (в усній та (або) в письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації) органам Національної поліції та службі у справах дітей сільської ради; 3) разом з іншими суб'єктами протягом однієї доби проведете оцінку рівня безпеки дитини; 4) разом з іншими суб'єктами організуєте оцінювання потреб дитини та її сім'ї у соціальних послугах протягом п'яти робочих днів після виявлення дитини; 5) разом з іншими суб'єктами (органом опіки та піклування, поліцією, медичними установами, закладом освіти, БПД, благодійними організаціями) організуєте надання соціальних послуг дитині та її сім'ї з урахуванням установлених потреб, у тому числі здійснення соціального супроводу.

б) 1) невідкладно, у строк, що не перевищує однієї доби, повідомите (в усній та (або) в письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації) службі у справах дітей сільської ради для вжиття ними заходів, адже мова йде про неповнолітню та органам Національної поліції, щоб вони провели з матір'ю та вітчимою профілактичну роботу ;

с) 1) невідкладно, у строк, що не перевищує однієї доби, повідомити (в усній та (або) в письмовій формі, в тому числі із застосуванням засобів електронної комунікації) органам Національної поліції та службі у справах дітей сільської ради; 2) разом з працівниками органів опіки та піклування вилучите дитину з сім'ї й негайно направите її до закладу охорони здоров'я для проведення медичного обстеження дитини у порядку, затвердженому МОЗ; 3) особисто напишете заяву до поліції щодо притягнення матері дитини до відповідальності за ухилення від виконання своїх обов'язків стосовно забезпечення необхідних умов життя, навчання та виховання дитини, за злісне невиконання встановлених законом обов'язків по догляду за дитиною й бродяжництво дитини.

Дякую Вам за відповіді й участь у тренінгу!

Додаток Г
Анкета зворотного зв'язку учасника тренінгу
«Кейс-менеджмент (ведення випадку) сімей, які перебувають
у складних життєвих обставинах»
(Присяжнюк В.)

БФ «Право на Захист» висловлює Вам вдячність за участь у тренінгу «Кейс-менеджмент (ведення випадку) сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах». Наша організація прагне постійного підвищення якості проведених нами тренінгів. Ми звертаємось до Вас, як до експерта, який може оцінити рівень складання та проведення тренінгу, в якому брали участь. Заповнення даного бланка займе у Вас не більше 10 хвилин.

1. Наскільки Ви погоджуєтесь з такими твердженнями?

Тренінг був корисним для мого професійного розвитку

Точно ні

Радше ні

Радше так Точно так Важко оцінити

2. Тренінг сформував в мене необхідні навички щодо ведення випадку

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

3. Тепер я більш впевнений/на у власній спроможності щодо реалізації ведення випадку

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

4. Я задоволений/на практичною складовою тренінгу

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

5. Я задоволений/на теоретичною складовою тренінгу

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

6. Я задоволений/на роботою тренера

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

7. Я задоволений/на організацією тренінгу

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

8. Виклад матеріалу був зрозумілим

Точно ні

Радше ні

Радше так

Точно так

Важко оцінити

9. Знання і навички отримані на тренінгу я зможу застосувати у своїй роботі

- Точно ні
- Радше ні
- Радше так
- Точно так
- Важко оцінити

10. Чи маєте Ви потребу в тренінгах та навчанні, що технологій, методики надання соціальних послуг вразливим категоріям населення?

- Точно ні
- Радше ні
- Радше так
- Точно так
- Важко оцінити

11. Якщо Ваша відповідь ТАК, то що саме Вас могло би зацікавити?

12. Що б Ви порадили змінити у тренінгу?

13. Що Вам особливо сподобалося в тренінгу?

Дякуємо за співпрацю! Бережіть себе!

Додаток Д
Робочі матеріали для тренера/тренерки та
учасників/учасниць (Присяжнюк В.)

ПРИНЦИПИ КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТУ

Принцип	Коротка характеристика
Індивідуальний підхід	Кожен окремий випадок кейс-менеджер розглядає як унікальний і застосовує у своїй роботі індивідуальний підхід. Кейс-менеджер залучає клієнта (і, якщо це можливо, представників найближчого оточення) на усіх етапах роботи, беручи до уваги його/її потреби, вподобання й цілі. У випадках, коли клієнтом є сім'я, до роботи залучають усіх її членів. Це означає складання індивідуальних планів ведення випадку для всіх членів родини. Кожного члена сім'ї мотивують окремо щодо прийняття соціальних послуг для розв'язання проблем, які призвели до складних життєвих обставин
Орієнтування на послуг клієнта	Кейс-менеджер визначає необхідні послуги відповідно до індивідуальних потреб клієнта. Можуть виникати труднощі, пов'язані з необхідністю обирати серед широкого спектра однакових чи схожих послуг або з браком необхідних послуг в громаді
Орієнтування на сильні сторони клієнта	Кейс-менеджер у роботі з випадком орієнтується на сильні сторони клієнта, які можуть стосуватися його особистості, попереднього досвіду й оточення
Партнерські взаємини між клієнтом і кейс-менеджером	Такі взаємини сприяють ефективнішому досягненню клієнтом своїх цілей. Відповідальність за результат роботи розподіляється між клієнтом, кейс-менеджером і командою фахівців, залучених до роботи з випадком
Підхід «людина в оточенні»	Кейс-менеджер вважає, що індивідуальний досвід клієнта впливає на його взаємодію з фізичним і соціальним оточенням і не може розглядатися окремо від загального контексту. Усі події в житті клієнта розглядають як такі, що можуть впливати на роботу з випадком.

Командна робота	Кейс-менеджер не працює ізольовано від інших професіоналів. Він взаємодіє з різними організаціями й фахівцями, залученими до надання послуг у межах конкретного випадку. Їхня робота є комплексною і системною, спрямованою на досягнення цілей, визначених спільно клієнтом і кейс-менеджером.
Компетентність кейс-менеджера	Кейс-менеджер працює в межах своєї компетентності й продовжує вдосконалювати свої загальні та професійні навички щодо кейс-менеджменту в роботі з різними категоріями складних життєвих обставин

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ КЕЙС-МЕНЕДЖМЕНТУ

Принцип	Коротка характеристика
Соціальна справедливість	Кейс-менеджер сприяє усуненню бідності, дискримінації, приниження й інших форм соціальної несправедливості, з якими стикаються клієнти. Надає послуги, враховуючи їхні культурні та мовні особливості, сприяє забезпеченню доступу до необхідної інформації, послуг і ресурсів на індивідуальному й системному рівні, а також – максимальній участі клієнтів у прийнятті рішень
Людська гідність	Кейс-менеджер поважає право клієнтів на самовизначення й зосереджує в процесі роботи увагу на їхніх сильних сторонах. Він намагається розвивати можливості клієнта самостійно вирішувати складні життєві ситуації
Важливість людських взаємин	Кейс-менеджер намагається посилювати взаємини між клієнтом і його оточенням. Також він встановлює партнерські взаємини з клієнтами, залучаючи їх до визначення цілей, планування послуг та оцінювання результатів роботи
Конфіденційність	Кейс-менеджер дотримується конфіденційності в роботі з клієнтом. Інформація про дітей без згоди їхніх офіційних представників (батьків, опікунів) може бути надана іншим організаціям / фахівцям лише у випадках коли: (а) є загроза особистій безпеці й добробуту дитини; (б) є загроза життю та/чи здоров'ю працівника чи дитини; (в) немає можливості

	зв'язатися з батьками / офіційними представниками дитини, а ситуація потребує кризового втручання
Відповідальність	Кейс-менеджер відповідальний за свою роботу перед організацією та клієнтом, вимоги яких можуть не збігатися між собою. Він також несе відповідальність щодо: (а) забезпечення клієнта необхідною інформацією та отримання його поінформованої згоди щодо всіх аспектів процесу кейс-менеджменту; (б) завершення процесу надання послуг, якщо вони більше не потрібні клієнту; (в) негайного інформування клієнта про можливе припинення надання послуг організацією і перенаправлення його до іншого надавача таких послуг з метою забезпечення неперервності їх надання; (г) інформування клієнта про те, що процес кейс-менеджменту не є анонімним, і конфіденційну інформацію може бути передано іншим фахівцям, залученим до процесу [4].

МІЖНАРОДНІ Й ВІТЧИЗНЯНІ ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

«Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи» (Global Social Work Statement of Ethical Principles), 2018 рік	
Принцип	Коротка характеристика
Визнання гідності людини	Своїм ставленням, словами та вчинками соціальні працівники визнають і поважають гідність і цінність усіх людей. Ми поважаємо всіх людей, але ми кидаємо виклик переконанням і діям тих, хто знецінює або стигматизує себе чи інших осіб
Сприяння правам людини	Соціальні працівники підтримують фундаментальні права всіх людей і сприяють їх дотриманню. Соціальна робота базується на повазі до природженої цінності й гідності всіх людей, індивідуальних і соціальних / громадянських прав, що з них випливають. Соціальні працівники часто працюють із людьми, щоб знайти відповідний баланс між конкуруючими правами людини
Сприяння соціальній справедливості	Соціальні працівники несуть відповідальність за залучення людей до досягнення соціальної справедливості в суспільстві загалом і щодо людей,

	<p>з якими вони працюють. Це означає:</p> <ul style="list-style-type: none"> – протистояння дискримінації та інституційному гнобленню; – повагу до різноманітності; – доступ до справедливих ресурсів; – протистояння несправедливій політиці й практиці; – розвиток солідарності
Сприяння праву на самовизначення	Соціальні працівники поважають і підтримують право людей приймати власні рішення й робити вибір, якщо це не загрожує правам і законним інтересам інших людей
Сприяння праву на участь	Соціальні працівники працюють над зміцненням самооцінки та можливостей людей, сприяючи їхній повній участі у всіх аспектах ухвалення рішень і дій, які впливають на їхнє життя
Повага конфіденційності та приватності	<p>Соціальні працівники поважають права людей на конфіденційність і недоторканість приватного життя, працюють відповідно до цих прав, якщо немає ризику заподіяння шкоди собі самому чи іншим особам або інших обмежень, установлених законом.</p> <p>Соціальні працівники інформують людей, з якими вони співпрацюють, щодо таких обмежень конфіденційності й недоторканості приватного життя</p>
Ставлення до людей як до цілісних індивідів	Соціальні працівники визнають біологічні, психологічні, соціальні та духовні аспекти життя людей, розуміють їх і ставляться до всіх людей, як до цілісних індивідів
Етичне використання технологій і соціальних медіа	<p>Етичні принципи цієї Декларації застосовують до всіх контекстів практики соціальної роботи, освіти й досліджень, незалежно від того, пов'язано це з прямим особистим контактом чи з використанням цифрових технологій і соціальних медіа.</p> <p>Соціальні працівники мають усвідомлювати, що використання цифрових технологій і соціальних медіа може загрожувати дотриманню багатьох етичних стандартів, як-от повага приватності й конфіденційності, недопущення конфлікту інтересів, компетентність, належне ведення документації тощо</p>
Професійна доброчесність	Щоб відповідати цій Декларації, національні асоціації та організації зобов'язані розробляти й

	<p>регулярно оновлювати власні кодекси етики або етичні рекомендації з огляду на місцевий контекст.</p> <p>Соціальні працівники повинні мати необхідну кваліфікацію, а також розвивати й підтримувати необхідні навички та компетенції для виконання своєї роботи.</p> <p>Соціальні працівники підтримують мир і ненасильство. Вони можуть працювати разом із військовослужбовцями задля гуманітарних цілей, сприяти миру й відновленню. Соціальні працівники, які працюють у межах військового або миротворчого контексту, мають завжди спрямовувати свої зусилля на підтримання гідності й самостійності людей.</p> <p>Соціальні працівники повинні діяти чесно. А саме: не зловживати владними повноваженнями й довірою людей, з якими вони співпрацюють; визнавати межі між особистим і професійним життям і не зловживають своїм становищем для отримання особистої матеріальної вигоди або наживи.</p> <p>Соціальні працівники визнають, що в деяких культурах і країнах надання й отримання маленьких подарунків є частиною соціальної роботи та культурного досвіду. У таких ситуаціях це має бути згадано в кодексі етики країни.</p> <p>Соціальні працівники зобов'язані вживати необхідних заходів, щоб професійно й особисто піклуватися про себе.</p> <p>Соціальні працівники визнають, що вони несуть відповідальність за свої дії перед людьми, з якими вони працюють, колегами, роботодавцями, професійними асоціаціями, а також місцевим, національним і міжнародним законодавством. Ці різні зобов'язання можуть суперечити одне одному. Це має бути обговорено задля мінімізації завдання шкоди всім особам.</p> <p>Соціальні працівники та їхні роботодавці працюють над створенням таких умов на робочому місці та в їхніх країнах, за яких можливі обговорення, оцінювання й дотримання принципів, визначених цією Декларацією та національними кодексами [17].</p>
--	---

ГУМАНІТАРНІ ПРИНЦИПИ

Принцип	Коротка характеристика
Людяність / гуманність	На людські страждання потрібно реагувати, де б вони не відбувалися. Ціль гуманітарного реагування – захистити людське життя й здоров'я та забезпечити повагу всім людям
Нейтральність	Гуманітарні дії не мають ставати на будь-яку сторону у ворожнечі або бути втягнутим в суперечки політичної, расової, релігійної чи ідеологічної природи
Неупередженість	Гуманітарні дії мають базуватися лише на потребах, пріоритет повинні мати найбільш невідкладні випадки, національність, раса, стать, релігійні вірування, клас і політичні думки нужденних не мають жодного значення
Оперативна незалежність	Гуманітарні дії повинні бути автономними від політичних, економічних, воєнних цілей, які можуть бути у будь-яких сторін на територіях, де запроваджується гуманітарне реагування

ПРИНЦИПИ ЗАХИСТУ

Принцип	Характеристика
Принцип 1	Посилити безпеку, гідність і права людей, а також не наражати їх на небезпеку
Принцип 2	Забезпечити доступ людей до допомоги відповідно до потреб і без дискримінації
Принцип 3	Допомагати людям оговтатися від фізичних і психологічних наслідків погроз або фактичного насильства, примусу або навмисного позбавлення волі
Принцип 4	Допомагати людям відстоювати свої права [12].

ВЕДЕННЯ ВИПАДКУ

Етапи ведення випадку:

1. Аналіз заяви / звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб / сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи / сім'ї.

2. Оцінювання потреб особи / сім'ї у соціальних послугах.

3. Прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи / сім'ї.

4. Розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг.

5. Укладення договору про надання соціальних послуг.

6. Виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг.

7. Здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінювання їхньої якості.

Порядок надання соціальної послуги соціального супроводу

Етапи ведення випадку	Відповідальна/ і особа/и	Строки виконання	Документування
Інформування / повідомлення / самозвернення	Суб'єкти виявлення	Не пізніше ніж наступного робочого дня	Повідомлення / інформація про сім'ю / особу, яка перебуває в СЖО
Оцінювання потреб у соціальних послугах	Соціальний менеджер / фахівець із соціальної роботи	Протягом 7 робочих днів із дати виявлення особи / сім'ї в СЖО	Акт оцінки потреб сім'ї / особи, заява
Прийняття рішення про надання соціальних послуг	Соціальний менеджер / фахівець із соціальної роботи / керівник установи організації	Відмітка про затвердження висновку керівником	Висновок оцінки потреб сім'ї / особи
Розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг	Соціальний менеджер / фахівець із соціальної роботи, отримувач послуги	5 робочих днів із дати завершення оцінювання потреб	План соціального супроводу сім'ї / особи
Укладення	Соціальний	7 робочих днів	Договір про

договору про надання соціальних послуг	менеджер / фахівець із соціальної роботи, отримувач послуги	із дня прийняття рішення про надання соціальної послуги	надання соціальної послуги соціального супроводу
Виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг. Перегляд індивідуального плану	Соціальний менеджер / фахівець із соціальної роботи, отримувач послуги	Через місяць від початку соціального супроводу проводиться перегляд індивідуального плану, у разі потреби – раніше	Соціальна картка сім'ї/ особи Направлення сім'ї / особи до іншого суб'єкта для надання соціальних послуг
Здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінювання їхньої якості	Соціальний менеджер / фахівець із соціальної роботи		Звіт за результатами соціального супроводу сім'ї / особи

ОТРИМУВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Отримувачі соціальних послуг – особи / сім'ї, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах, яким надаються соціальні послуги.

До осіб / сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, належать особи / сім'ї, які не можуть самостійно подолати негативний вплив обставин, зумовлених такими чинниками:

- похилий вік;
- часткова або повна втрата рухової активності, пам'яті;

- невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування;
- психічні та поведінкові розлади, зокрема пов'язані із вживанням психоактивних речовин;
- інвалідність;
- бездомність;
- безробіття;
- малозабезпеченість;
- поведінкові розлади в дітей через розлучення батьків;
- ухилення батьками або особами, які їх замінюють, від виконання своїх обов'язків із виховання дитини;
- втрата соціальних зв'язків, зокрема під час перебування в місцях позбавлення волі;
- жорстоке поводження з дитиною;
- домашнє насильство;
- насильство за ознакою статі;
- потрапляння в ситуацію торгівлі людьми;
- шкода, завдана пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією. Термін «шкода, завдана збройним конфліктом» означає, зокрема, матеріальну, фізичну, психологічну шкоду, якої було завдано особі / сім'ї та спричинила потрапляння такої особи / сім'ї в складні життєві обставини;

Вразливі категорії населення.

До осіб / сімей, які мають найвищий ризик потрапляння в складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників (далі – вразливі категорії населення), належать:

- сім'ї, у яких дітей відібрано в батьків без позбавлення їх батьківських прав;
- сім'ї, де триває процес розлучення батьків і вирішується спір між матір'ю та батьком щодо визначення місця проживання дітей, участі батьків у їх вихованні;
- сім'ї з дітьми, у яких тривала хвороба батьків перешкоджає їм виконувати свої батьківські обов'язки;

- сім'ї, у яких виховують дітей з інвалідністю, та сім'ї з дітьми, у яких батьки мають інвалідність;
- сім'ї, у яких батьків поновлено в батьківських правах;
- сім'ї з дітьми, де батьки є трудовими мігрантами;
- малозабезпечені сім'ї з дітьми;
- сім'ї, діти з яких перебувають у закладах інституційного догляду та виховання;
- сім'ї, дітей із яких влаштовано в сім'ю патронатного вихователя;
- сім'ї, у яких діти систематично самовільно залишають місце проживання;
- сім'ї, у яких діти систематично без поважних причин не відвідують заклади освіти;
- жінки, які виявили намір відмовитися від новонародженої дитини;
- неповнолітні одинокі матері (батьки);
- діти, які перебувають на вихованні в сім'ях опікунів, піклувальників, прийомних сім'ях, дитячих будинках сімейного типу;
- особи з числа дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування;
- особи з особливими освітніми потребами;
- внутрішньо переміщені особи;
- повнолітні недієздатні особи (у разі відсутності в них опікуна);
- особи, звільнені з місць позбавлення волі;
- особи, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України й брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення чи в здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки й оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, забезпеченні їх здійснення, у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, члени сімей загиблих (померлих) ветеранів (війни), Захисників і Захисниць України;
- особи, які проживають на тимчасово окупованій території України та періодично перебувають на території України, на яких

органи державної влади здійснюють свої повноваження в повному обсязі, незалежно від наявності або браку довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи;

– особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України.

КЛАСИФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

1. За спрямуванням:

Спрямування	Короткий опис
Послуги соціальної профілактики	Запобігання виникненню складних життєвих обставин та/або потраплянню особи / сім'ї в такі обставини
Послуги соціальної підтримки	Сприяння подоланню особою / сім'єю складних життєвих обставин
Послуги соціального обслуговування	Мінімізація для особи / сім'ї негативних наслідків складних життєвих обставин, підтримання їхньої життєдіяльності, соціального статусу й включення в громаду

2. Залежно від місця надання:

Місце надання	Короткий опис
Послуги, що надають за місцем проживання / перебування отримувача соціальних послуг	Послуги, що надають удома
Послуги, що надають у приміщенні надавача соціальних послуг	Стаціонарно – в умовах цілодобового перебування (проживання) отримувача соціальної послуги із забезпеченням харчування й умовами для проживання.
	Напівстаціонарно – протягом визначеного часу доби з умовами для нічного або денного перебування
Послуги, що надають за місцем перебування отримувача соціальних послуг	За місцем перебування отримувача соціальних послуг поза межами місця проживання та приміщення надавача соціальних послуг, зокрема на вулиці

3. Залежно від строку надання

Строк надання	Короткий опис
Екстрено (кризово)	Послуги, що надають невідкладно (протягом доби) у зв'язку з обставинами, що загрожують життю та/або здоров'ю отримувача соціальних послуг (без застосування ведення випадку)
Постійно	Послуги, що надають не менше одного разу на місяць протягом більше одного року
Тимчасово	Послуги, що надають не менше одного разу на місяць протягом до одного року
Одноразово	Послуги, що надають одноразово (без застосування ведення випадку)

4. За типом:

Тип послуг	Короткий опис	Назва послуг / категорія отримувачів
Прості соціальні послуги	Соціальні послуги, що не передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги	Інформування, консультування, посередництво, надання притулку, представництво інтересів тощо
Комплексні соціальні послуги	Соціальні послуги, що передбачають узгоджені дії фахівців з надання постійної або систематичної комплексної допомоги	Догляд, соціальний супровід, кризове втручання, підтримане проживання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція тощо
Допоміжні соціальні послуги	Соціальні послуги, що надають у вигляді натуральної допомоги й технічних послуг	<i>Натуральна допомога:</i> харчові продукти, предмети й засоби особистої гігієни, санітарно-гігієнічні засоби для прибирання, засоби догляду за одягом, взуттям та іншими предметами

		першої потреби, організація харчування, забезпечення паливом .
		<i>Технічні послуги:</i> транспортні послуги, переклад жестовою мовою тощо.
Комплексні спеціалізовані соціальні послуги	Комплексні соціальні послуги, що надають певній категорії отримувачів соціальних послуг	ВІЛ-інфіковані особи, особи із залежністю від психотропних речовин, особи, які постраждали від торгівлі людьми, біженці, особи з психічними розладами та інші

МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБ ОСОБИ / СІМ'Ї

Міністерство соціальної політики України .Наказ №1005 від 13.07.2018 Про затвердження форм обліку соціальної роботи з сім'ями/особами, які перебувають у складних життєвих обставинах. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0943-18#Text>

Моделі кейс-менеджменту / ведення випадку

Модель кейс-менеджменту / ведення випадку	Коротка характеристика моделі
Модель інтенсивного втручання (Assertive Community Treatment Model and Intensive Case Management)	Фокусується на комплексному підході до надання допомоги. У цьому разі доцільною буде робота мультидисциплінарної команди. Застосовуючи таку модель, соціальний працівник (кейс-менеджер) може бути надавачем соціальних послуг. Ця модель є актуальною для людей з проблемами психічного здоров'я, підлітків, які є активними споживачами наркотичних речовин, і бездомних людей
Клінічна модель кейс-менеджменту (Clinical Case)	Робить акцент на взаєминах «клієнт — кейс-менеджер», адже соціальний працівник виступає в цій моделі в ролі терапевта.

Management)	<p>Дослідження вказують на те, що ця модель є найбільш застосовуваною та ефективною з людьми з проблемами психічного здоров'я. Її також використовують у роботі з людьми похилого віку для зменшення кількості випадків госпіталізації, з бездомними людьми, які мають проблеми з психічним здоров'ям, з особами, що вийшли з місць позбавлення волі, а також з людьми, що мають проблеми з опорно-руховою системою</p>
Універсальна брокерська модель кейс-менеджменту	<p>Передусім передбачає координацію послуг і сервісів для клієнта. Вона зосереджується на задоволенні потреб клієнта й на пошуку додаткових ресурсів для життєдіяльності; має на меті стабілізацію стану клієнта, не передбачає інтенсивної співпраці й контакту «кейс-менеджер» і «клієнт». Кейс-менеджер може вести одночасно до 35 випадків, адже ця модель не передбачає надання послуг клієнтові</p>
Зосереджена на сильних сторонах модель кейс-менеджменту (Strengths-Based Case Management)	<p>Має на меті фокусування на сильних сторонах клієнта та їх розвитку. Ця модель ґрунтується на переконанні, що кожна особистість має достатній внутрішній ресурс для подолання складних життєвих обставин. Успішність результату залежить як від внутрішніх характеристик клієнта, так і від зовнішніх чинників. Соціальний працівник допомагає клієнтові визначитися з власними пріоритетами й бажаними результатами щодо змін свого життя. Таку модель може бути застосовано з клієнтами, які мають ВІЛ-позитивний статус, вона особливо успішна в роботі з ВІЛ-позитивними жінками. Також вона є поширеною в роботі із сім'ями, що опинились у СЖО, та із сім'ями, що мають проблеми з вихованням дітей і потребують підвищення батьківського потенціалу. У цій моделі фахівець може одночасно працювати з 15 кейсами [13].</p>

Методичне видання

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЗДІЙСНЕННЯ
НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ В СОЦІАЛЬНІЙ
ГУМАНІТАРНІЙ СФЕРІ**

*за редакцією: д. пед. н., проф. Караман Олени,
д. пед. н., проф. Трубавіної Ірини*

Авторський колектив:

Василюк Тамара,
Караман Олена,
Лазаренко Олексій,
Назмієв Антон,
Недря Кирило,
Островська Наталія,
Павлик Надія,
Присяжнюк Валентина,
Трубавіна Ірина,
Юрків Ярослава

*За науковий зміст поданих матеріалів і дотримання принципів
академічної доброчесності відповідальність несуть самі автори.*

Здано до склад. 21.06.2024 р. Підп. до друку 21.06.2024 р.
Формат 60x84 1/16. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 7,63
