МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему **«СОЦІАЛЬНО- ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.2313-сп-дн
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Т. А. Васильєва

Керівник: професор кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності, д. пед. н.
_____О. В. Пономаренко

Рецензент: _____
_____
_____

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
«____»_____2024 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Васильєвій Тетяні Анатоліївні

1. Тема роботи: «Соціально- педагогічні умови формування професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни»
керівник роботи Пономаренко О.В., д. пед. н., професор
затверджена наказом ЗНУ від «24» вересня 2024 року № 1447-с

2. Строк подання студентом роботи: **02.12.2024 р.**

3. Вихідні дані до роботи: аналіз наукової, педагогічної та соціально-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати наукові та літературні джерела, що стосуються професійної компетентності як наукового поняття; дослідити професійні стандарти як найважливішу умову у процесі формування професійних компетентностей працівників громадських організацій; уточнити види соціальних послуг, які надають громадські організацій та вимоги щодо професійної компетентності працівників громадських організацій; дослідити модель формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників; схарактеризувати соціально-педагогічні умови, які найбільш ефективно сприяють формування професійних компетентностей працівників громадської організації.

5. Перелік графічного матеріалу: Таблиця 1.1, Таблиця 1.2, Таблиця 2.1.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Пономаренко О.В.		
Розділ 1	Пономаренко О.В.		
Розділ 2	Пономаренко О.В.		
Висновки	Пономаренко О.В.		

7. Дата видачі завдання: _____

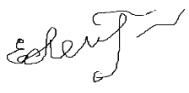
КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	листопад	виконано
2	Написання вступу	грудень	виконано
3	Робота над першим розділом	січень-квітень	виконано
4	Робота над другим розділом	травень-вересень	виконано
5	Написання висновків	вересень	виконано
6	Оформлення додатку	жовтень	виконано
7	Оформлення роботи, рецензування	листопад	виконано
8	Захист	грудень	

Студентка _____ Васильєва Т. А.

Керівник роботи _____ Пономаренко О.В.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер  О.Г. Лещенко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 72 сторінки, 67 джерел.

Об’єкт дослідження: формування професійної компетентності працівників громадської організації.

Предмет дослідження: соціально-педагогічні умови формування та розвитку професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни.

Мета дослідження: науково обґрунтувати соціально-педагогічні умови, що забезпечують успішне формування та розвиток професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури, нормативно-правових документів; синтез, порівняння й узагальнення; системно-узагальнюючий метод; прогностичний.

Теоретичне значення роботи полягає в тому, що:

- вперше виявлено: вплив професійних стандартів, війни та вимог ринка на зміст професійної компетентності працівників громадської організації;
- уточнено: модель формування професійної компетентності працівників громадської організації;
- дістало подальшого розвитку: соціально-педагогічні умови формування та розвитку професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни.

Практичне значення дослідження полягає в розробці методичних порад для громадських організацій, щодо підвищення ефективності формування та розвитку професійної компетентності працівників в умовах війни.ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ФОРМУВАННЯ, ПРАЦІВНИК ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ, МОДЕЛЬ, СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО.

SUMMARY

Vasylieva T. A. Social and pedagogical conditions for the formation of professional competence of employees of public organisations in the conditions of war.

The qualification work consists of an introduction, 2 chapters, conclusions, a list of references (67 titles).

Researchers emphasise that professionals working in the social and pedagogical sphere must have the knowledge and skills to work effectively with people who have experienced traumatic events. Professionals need to be prepared to work under conditions of increased stress, instability and danger, providing the necessary support to families and children.

The purpose of the study: to scientifically substantiate the socio-pedagogical conditions that ensure the successful formation and development of professional competence of NGO employees in the context of war.

Objectives of the study:

1. To analyse scientific and literary sources related to professional competence as a scientific concept.

2. To study professional standards as the most important condition in the process of forming the professional competence of employees of NGOs

3. To clarify the types of social services provided by NGOs and the requirements for professional competence of NGO employees.

4. To study the model of professional competence development of future social workers.

5. To characterise the socio-pedagogical conditions that most effectively contribute to the formation of professional competences of NGO employees.

Object of research: formation of professional competence of future employees of a non-governmental organisation.

Subject of the study: socio-pedagogical conditions for the formation and

development of professional competence of future employees of a non-governmental organisation in wartime.

Section 1. «Scientific-Theoretical and Practical Foundations for Forming Professional Competence of NGO Workers». This section discusses the development of professional competence among employees of non-governmental organizations (NGOs). It focuses on three main areas:

1. The Problem of Professional Competence in the Scientific Literature.

2. Professional Standards as the Most Important Condition in the Process of Forming Professional Competences of Employees of Non-Governmental Organisations.

3. Types of Social Services Provided by Civil Society Organisations and Requirements for the Professional Competence of Civil Society Organisations' Employees.

Section 2 «Socio-pedagogical conditions for the formation and development of professional competence of employees of a civic organisation» examines the socio-pedagogical conditions necessary for developing the professional competence of employees working in civic organizations, particularly focusing on child protection workers. The discussion is organized into three main sections:

1. Model of Professional Competencies of Child Protection Workers: Experience of Project Activities of NGOs.

2. Pedagogical Conditions for the Formation and Development of Professional Competencies of NGO Employees.

3. Social Partnership between a Civil Society Organisation and a University as a Condition for the Formation of Professional Competences of Civil Society Organisations' Employees.

The practical significance of the research lies in the development of methodological recommendations for non-governmental organizations to improve the effectiveness of forming professional competence of employees in wartime conditions.

Keywords: professional competence, formation, NGO worker, socio-pedagogical conditions, model, social partnership.

ЗМІСТ

Перелік умовних позначень…… 9
Вступ……. 10
Розділ 1. Науково-теоретичні та практичні засади формування професійної компетентності працівників громадських організацій……. 14
1.1. Проблема професійної компетентності у наукової літературі……. 14
1.2. Професійні стандарти як найважливіша умова у процесі формування професійних компетентностей працівників громадських організацій……... 20
1.3. Види соціальних послуг, які надають громадські організацій та вимоги щодо професійної компетентності працівників громадських організацій…. 27
Розділ 2. Соціально-педагогічної умови формування та розвитку професійної компетентності працівників громадської організації……. 42
2.1. Модель професійних компетентностей працівників сфери захисту прав дитини: досвід проєктної діяльності громадських організацій……... 42
2.2. Педагогічні умови щодо формування та розвитку професійних компетентностей працівників громадської організації…… 52
2.3. Соціальне партнерство між громадською організацією та університетом як одна із умов формування професійних компетентностей працівників громадських організацій…… 56
Висновки……..… 61
Список використаних джерел……. 64

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗУ – Закон України

ЗСУ – Збройні силиУкраїни

СЖО – складні життєві обставини

МЦРЛ – Міжнародний центр розвитку лідерства

США – Сполучені Штати Америці

ССД – Служба (управління) у справах дітей

ЦССССДМ СМ – міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

ВСТУП

В умовах війни актуальною проблемою є формування професійної компетентності працівників громадських організацій. Для формування професійних компетентностей працівників громадських організацій важливе значення мають Закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» та Рекомендації Ради Європи щодо ключових компетентностей для освіти впродовж життя. Дослідники підкреслюють, що професіонали, які працюють у соціально-педагогічній сфері, повинні мати знання та навички для ефективної роботи з людьми, які пережили психотравмуючі події. Це включає вміння мінімізувати наслідки таких подій та надавати адекватну підтримку, знання про джерела резильєнтності та способи розвитку життєстійкості, вміння працювати з людьми, які втратили близьких, та надання підтримки сім'ям, де члени загинули, є важливим аспектом соціально-педагогічної роботи, особливо в умовах війни Опанування методів кризової комунікації з сім'єю є необхідним для ефективного вирішення критичних ситуацій та зменшення негативних наслідків таких ситуацій на психологічний стан родини. Професіонали повинні мати компетентності в управлінні стресом як у клієнтів, так і у себе, що дозволяє зберігати ефективність роботи та емоційну стабільність в умовах високого навантаження. В умовах війни підтримка сімей набуває особливої актуальності. Професіонали мають бути підготовленими до роботи в умовах підвищеного стресу, нестабільності та небезпеки, надаючи необхідну підтримку сім'ям і дітям.

Проблема формування професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни зумовлена такими суперечностями:

- визнанням сучасною наукою та практикою визначального характеру професійної компетентності фахівця для успішного професійного й особистісного розвитку, з одного боку, та недостатньою розробленістю науково-

методичного інструментарію для формування цієї компетентності у працівників громадських організацій, з іншого;

- об'єктивною потребою суспільства в працівниках громадських організацій, здатних вирішувати складні проблеми, та неготовністю майбутніх фахівців до виконання таких завдань.

- усвідомленням необхідності взаємодії зі стейкголдерами, та недостатнім відображення у змісті підготовки дисциплін за вибором студентів, які відповідають потребам діяльності громадських організацій.

- У сучасній науці проблему формування професійної компетентності майбутніх працівниках громадських організацій досліджували в різних аспектах, а саме: сутності професійної компетентності та її видів (О. Гура, І. Драч, О. Дубасенюк, О. Марущак, О. Паржницький, О. Цільмак та ін.); змісту професійної компетентності фахівців соціальних педагогів (Т. Абрамович, О. Безпалько, Р. Вайнола, Т. Веретенко, та ін.); сутності професійної компетентності соціальних працівників (Е. Садовська, Т. Семігіна, С. Садрицька, І. Сидорук, С. Чернета та ін.); зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності (І. Боднарук); особливостей формування професійної компетентності соціальних працівників (С. Садрицька, Е. Садовська, А. Ярошенко), моделі професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні (О. Байдарова, О. Карагодіна, П. Кликова) тощо. Проте, питання визначення соціально-педагогічних стратегій формування професійної компетентності майбутніх працівників громадської організації в умовах війни є невизначеним.

Для правильного визначення педагогічних умов навчального плану необхідно розглянути поняття професійної компетентності та професійного стандарту як способу і методу становлення та соціального розвитку особистості, зокрема у сфері професійно-педагогічної діяльності. Для цього необхідно визначити та описати сутність, структуру та компоненти компетентності, необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків. Це процес, під час якого досліджуються теоретичні засади та моделі, що відображають різні

аспекти професійної компетентності, такі як знання, вміння, навички, цінності та установки; цей процес може включати аналіз факторів, що впливають на розвиток професійної компетентності, таких як освітня підготовка, професійний досвід, постійне навчання та розвиток, а також вплив освітнього середовища, доступ до онлайн платформ дистанційної освіти. Це включає проведення аналізу результатів спостереження за діяльності громадських організацій в умовах війни.

Це стане основою для визначення змісту навчальних дисциплін в умовах як формальної, так і неформальної освіти та буде сприяти підвищенню формування професійних компетентностей, які відповідають державним вимогам (освітнім стандартам).

Актуальність та недостатня вивченість окресленої нами проблеми зумовили вибір теми дослідження: «Соціально-педагогічні умови формування професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни».

Мета дослідження: науково обґрунтувати соціально-педагогічні умови, що забезпечують успішне формування та розвиток професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові та літературні джерела, що стосуються професійної компетентності як наукового поняття.

2. Дослідити професійні стандарти як найважливішу умову у процесі формування професійних компетентностей працівників громадських організацій

3. Уточнити види соціальних послуг, які надають громадські організацій та вимоги щодо професійної компетентності працівників громадських організацій.

4. Схарактеризувати модель формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.

5. Визначити соціально-педагогічні умови, які найбільш ефективно сприяють формування професійних компетентностей працівників громадської організації.

Об’єкт дослідження: формування професійної компетентності майбутніх працівників громадської організації.

Предмет дослідження: соціально-педагогічні умови формування та розвитку професійної компетентності майбутніх працівників громадської організації в умовах війни.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять теорія компетентнісного підходу, теорія системного підходу, теорія соціальної роботи, теорія навчання в дії, теорія освіти дорослих, теорія діяльності, теорія мотивації, теорія проектної діяльності, теорія інноваційних технологій у навчальному процесі, теорія неформальної освіти.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури, нормативно-правових документів; синтез, порівняння й узагальнення; системно-узагальнюючий метод; прогностичний.**Теоретичне значення роботи** полягає в тому, що:вперше виявлено: вплив професійних стандартів, війни та вимог ринка на зміст професійної компетентності працівників громадської організації;

- уточнено: модель формування професійної компетентності працівників громадської організації;
- дістало подальшого розвитку: соціально-педагогічні умови формування та розвитку професійної компетентності працівників громадської організації в умовах війни.

Практичне значення дослідження полягає в розробці методичних порад для громадських організацій, щодо підвищення ефективності формування професійної компетентності працівників в умовах війни.

РОЗДІЛ 1
НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Проблема професійної компетентності у наукової літературі

Проблема забезпечення кадрами відповідної компетентності громадських організацій в умовах воєнного стану лишається актуальною для України. Реалії воєнного стану свідчать про те, що професійні компетентності фахівців є одним із вирішальних факторів безпеки людини [55]. Професійні компетентності працівників впливають на рівень соціальної адаптації, інтеграції, реабілітації, психологічного консультування, на задоволення потреб громадян, особливо в часи кризових ситуацій. Саме поняття «професійна компетентність» сьогодні перебуває в центрі уваги науковців, оскільки воно відкриває якісно нові перспективи. Процес формування професійних компетентностей працівників передбачає переорієнтацію з процесу на результат освіти в діяльнісному вимірі.

Основою професійної компетентності є ідея виховання компетентної людини і працівника, який не лише володіє необхідними знаннями та високими моральними якостями, а й вміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання [54].

Хоча термін «професійна компетентність» широко використовується в педагогічній літературі, його значення залишається неоднозначним, що вимагає детальнішого вивчення його генезису [54]. Англомовні словники точніше і повніше розкривають сучасний зміст поняття «професійна компетентність», наголошуючи на категорії «здатність до дії», що означає вміння застосовувати знання у практичній діяльності та використовувати певні стратегії для реалізації творчого потенціалу особистості. У науковій літературі поняття компетентності включає не лише загальну сукупність знань, але й розуміння можливих наслідків

конкретних дій, а також рівень умінь і досвіду практичного застосування знань [54].

Як стверджують науковці [54], спільним для точок зору різних підходів є те, що знання людини становлять потенціал, який вона має, але для його реалізації потрібні додаткові фактори. Тому професійна компетентність – це не лише наявність знань і досвіду, але й уміння застосовувати їх на практиці у професійному житті.

Бути професійно компетентним означає вміти мобілізувати набуті знання і досвід у конкретних ситуаціях. Професійна компетентність невіддільна від конкретних умов її реалізації, оскільки вона органічно пов'язує мобілізацію знань, умінь і моделей поведінки, орієнтованих на умови конкретної діяльності [16].

Формування професійних компетентностей майбутніх фахівців громадських організацій має ключове значення у сучасній освіті. Незалежно від трактування поняття компетентності, воно завжди:

1. Розглядається в контексті діяльності;
2. Вважається важливою системотворною властивістю особистості, що інтегрує різні компетенції;
3. Характеризує міру підготовленості людини до діяльності, а також її характер і ефективність;
4. Формується в ході освоєння людиною відповідної діяльності [36].

Отже, професійна компетентність характеризується діяльнісним характером узагальнених умінь у поєднанні з предметними знаннями та навичками в конкретних галузях. Вона проявляється в здатності особистості здійснювати вибір, базуючись на адекватній самооцінці в конкретній ситуації. Професійно компетентний фахівець орієнтований на майбутнє, передбачаючи зміни та прагне до самостійного навчання. Важливою рисою професійної компетентності є її застосування в сьогоденні з урахуванням перспектив на майбутнє [65].

Авторки монографии Е. Садовська, А. Ярошенко підкреслюють, що

поняття професійної компетентності охоплює не лише когнітивну складову, а й мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову компоненти, а також систему ціннісних орієнтацій і звичок [54].

Дослідниця Г. Рідкодубська стверджує, що поняття «професійна компетентність» в певній мірі можна розглядати як еквівалент поняття «професіоналізм», що вказує на вміння досягати предметної відмінності в будь-якій сфері людської діяльності [52].

В деякій мірі поняття «професійна компетентність» взаємопов'язано з поняттям «життєвої мудрості», оскільки воно включає в себе поєднання природного розуму, інтуїції та уважності, що дають здатність розвивати соціальний інтелект. Це означає адекватне розуміння психології та поведінки людей у різних соціально-психологічних ситуаціях [53, 54].

Дослідниця О. Цільмак стверджує, що професійна компетентність включає в себе змістовний і процесуальний компоненти та вимагає для успішного вирішення професійних завдань у відповідних умовах постійного володіння новою інформацією та оновлення знань і умінь [61]. Отже, професійна компетентність може бути описана як комплексний показник, що відображає професійний рівень спеціаліста, а також як сукупність певних професійних і особистісних якостей, необхідних для ефективної трудової діяльності.

З цього приводу розглянемо ідеї І. Драч щодо формування професіоналів [19]. У статті процес «формування профессіонала» розглядається як цілеспрямована взаємодія викладачів і студентів, активна діяльність самого студента з засвоєння ним нових знань і оволодіння способами їх набуття [19].

Процес формування професійної компетентності працівників громадських організацій в нашому дослідженні будемо розглядати як педагогічно керовану взаємодію викладачів і студентів, що спрямована на набуття об'єктивно необхідних теоретичних знань і практичних умінь в процесі навчання в університеті, розвиток і саморозвиток професійно особистісних якостей працівників у процесі професійної діяльності, а також в процесі підвищення професійної кваліфікації в подальшому. Вітчизняним вченим О. Гурою в складі

професійних якостей викладача виокремюються п’ять компонентів. Це: професійне мислення, професійна спрямованість, організаційні якості, комунікативні та експресивні якості [16]. До основних професійно особистісних якостей майбутнього викладача, які належать до особистісного компоненту його професійної компетентності, віднесено моральну стійкість, патріотизм, наявність соціально значущих ідеалів, повагу до особистості, активну життєву позицію, комунікативність, емпатійність, тактовність, емоційну зрілість, організованість, рефлективність, здатність до саморозвитку [19].

Важливим є питання як співвідносяться поняття компетентності і компетенцій. Компетентність у широкому розумінні означає область діяльності або набір питань, в яких людина добре розбирається, має знання та досвід, що дозволяють їй давати обґрунтовані та авторитетні судження. В іншому контексті компетентність може розглядатися як рівень опанування певними компетенціями, тобто питаннями, щодо яких фахівець володіє відповідними знаннями та досвідом. На думку О. Марущак: «компетентність – це інтегрована якість особистості, здатність продуктивно виконувати діяльність у певних соціально-значущих сферах, на основі здобутих знань, умінь, навичок, досвіду, ставлень та цінностей» [29].

Актуальним для нашого дослідження є визначення компетентності як інтегральної характеристики, яка визначає здатність фахівця вирішувати професійні завдання, спираючись на знання, життєвий та професійний досвід, а також на власні цінності та здібності [55].

Українські дослідники стверджуують, що компетентність має певну структуру, до складу якої входять такі компоненти: операційно-технічна сфера (знання, навички, уміння, професійно значущі якості); мотиваційна сфера (спрямованість, інтерес, мотиви, потреби); практично-діяльнісна сфера (засоби виконання діяльності, результативні показники діяльності). Наповнення змістом структурних компонентів відбувається варіативно, залежно від професії або виду діяльності суб’єкта.

Найбільшою варіативністю і невизначеністю характеризуються

професійно важливі якості. Визначаючи їх, дослідники або керуються традиційним кваліфікаційним підходом до особистості майбутнього фахівця, або спираються на ідеальну модель сучасного фахівця соціальної сфери [54].

Поняття «компетенції» прийшло до педагогіки зі світу праці та підприємництва [54]. Компетенції в такому підході визначаються як *загальна здатність*, що виявляється і формується у діяльності на основі знань, цінностей, схильностей і дозволяє людині встановлювати *зв'язок між знанням і ситуацією*, виявляти *процедури* для успішного вирішення проблем. На відміну від знань, умінь та навичок, які передбачають дію за аналогією із зразком, компетенція вимагає наявності *досвіду самостійної діяльності* на основі універсальних знань.

У виробничій сфері професії і посади часто характеризуються списком компетенцій, які використовуються при наймі на роботу та підвищенні кваліфікації. С. Шекшня визначає компетенцію як особистісні характеристики людини, її *здатність виконувати функції,* освоювати типи поведінки і соціальні ролі, наприклад, орієнтація на інтереси клієнта, вміння працювати в групі, наполегливість, оригінальність мислення[54].

У цьому контексті компетенція є складовою частиною компетентності, яка інтегрує не лише кваліфікацію, а й соціально-комунікативні та індивідуальні здібності, що забезпечують самостійність професійної діяльності.

Кожна компетенція має систему вмінь, наприклад, здатність дотримуватись норм професійної етики включає вміння проявляти повагу до гідності клієнтів, уникати примусу до будь-яких дій, діяти відповідно до принципів пріоритетності інтересів клієнтів, толерантності, справедливості, конфіденційності, а також співпрацювати з іншими фахівцями соціальної роботи.

В свою чергу кожна із компетенцій має систему вмінь, що їх відображає, наприклад: компетенція щодо вирішення проблем та задач соціальної діяльності, інструментальних та загальнонаукових задач така як здатність дотримуватись норм професійної етики включає в себе зміст уміння: в умовах індивідуальної та

групової взаємодії з клієнтами комунікативними засобами проявляти повагу до їхньої гідності й права на вибір певної поведінки, якщо вона не порушує такого ж права інших людей; уникати прямого чи опосередкованого примусу клієнтів до будь-яких дій, навіть на їхню користь або на користь їхнього соціального оточення [54].

В умовах соціальної служби, громадської організації, благодійної організації, працюючи різними методами з окремими клієнтами і групами діяти відповідно до принципу справедливості, намагаючись забезпечити максимальну доступність послуг кожному, хто їх потребує В умовах індивідуальної та групової взаємодії з клієнтами діяти відповідно до принципу конфіденційності, не допускати розголошення особистої інформації про клієнта

Таким чином, у нашому розумінні, що сформовано на аналізі наукових джерел і соціально-педагогічних практик: компетенція – це особистісні характеристики (мотиви, цінності, психологічні особливості), професійні та інші якості (знання, уміння та навички), необхідні для виконання певного виду діяльності. Компетентність – це доведена спроможність застосовувати компетенції (рівень володіння певною компетенцією). Професійно розроблена модель компетенцій допомагає вирішувати завдання, пов’язані з ефективністю діяльності окремого працівника та громадської організації.

Ми дотримуємося підходу, що терміни компетентність і компетенція є взаємозамінними, з акцентом на компетентність як більш поширену категорію. Фахівці соціальної сфери повинні володіти компетенціями, мати глибокі знання в галузях психології, медицини, соціології, педагогіки, економіки, права, етики та ін. Знання теорії, методики і технології соціальної роботи та здатність їх застосувати, разом із відповідними особистими якостями і творчістю, можуть розглядатися як готовність соціального працівника до професійної діяльності [54]. Для нашої роботи має значення погляд С. Гончаренко на те, що компетентність (лат. competentia – коло питань, у яких людина добре розуміється) набуває молода людина не лише під час вивчення предмета, групи предметів, а й за допомогою засобів неформальної освіти, внаслідок впливу

середовища тощо [37]. Ця думка підтверджує синергетичний принцип набуття знань, їхнє осмислення, формування компетентності шляхом не лише лінійної передачі інформації, але й під впливом інших факторів, зокрема соціальних чинників [37].

1.2. Професійні стандарти як найважливіша умова у процесі формування професійних компетентностей працівників громадських організацій

Громадські організації користуються професійними стандартами соціальної роботи. Тоді, спираючись на документ [44] будемо використовувати таке визначення професійної компетентності. Професійні компетентності – сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Навички соціальної роботи – вміння здійснювати професійно необхідні дії, які застосовуються у практиці соціальної роботи [54]. Тому сьогодні дуже важливо розглянути професійний стандарт, якій має таке визначення: «професійний стандарт – затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій» [44].

Для реалізації мети дослідження ми спираємося на таке визначення поняття «працівник громадської організації»: «Працівник громадської організації – професійно підготовлений фахівець, який має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги засобами діяльності громадської організації» [39].

Важливою вимогою до змістового забезпечення підготовки фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг є його відповідність Закону України «Про вищу освіту» [21], Стандартам вищої освіти: першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 23

Соціальна робота, спеціальності 231 Соціальна робота (Стандарт вищої освіти бакалавр, магістр, 2019) [48; 49], а також кваліфікаційної характеристики професії «Фахівець із соціальної роботи» (Фахівець із соціальної роботи, 2020) та «Соціальний менеджер» (Соціальний менеджер, 2021) [47].

Згідно кваліфікаційних вимог, зазначених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 80 Соціальні послуги, соціальний працівник – це особа із базовою або неповною вищою освітою відповідного напряму підготовки (бакалавр або молодший спеціаліст), здатна застосовувати на практиці:

- нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг особам, що потрапили в СЖО, реєструвати й вести облік таких осіб та надавати їм передбачені чинним законодавством соціальні послуги;

- використовувати наявні ресурси з метою задоволення потреб та інтересів осіб в СЖО; організовувати заходи із соціальної адаптації, реабілітації та інтеграції таких осіб, надавати їм кваліфіковану консультацію; вести первинну документацію тощо (Випуск 80, 2017) [43].

Зокрема, в стандарті підготовки магістра передбачено ряд фахових компетентностей, які стосуються сфери надання соціальних послуг, а саме:

- здатність до виявлення соціально значимих проблем і факторів досягнення соціального благополуччя різних груп населення;

- здатність до оцінки процесу і результату професійної діяльності та якості соціальних послуг; здатність до професійної рефлексії;

- здатність до спільної діяльності та групової мотивації, фасилітації процесів прийняття групових рішень; здатність доводити знання та власні висновки до фахівців та нефахівців [63].

Відповідно прийняття нового Закону України «Про соціальні послуги» (2019 р.) та стандартів вищої освіти підготовки фахівців із соціальної роботи, започаткувало практику підготовки фахівців, готових до надання соціальних послуг [40].

Важливим було затвердження в 2020 році кваліфікаційної характеристики

професії «Фахівець із соціальної роботи», відповідно до якої фахівець із соціальної роботи – це особа із вищою освітою першого та/або другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань, яка здатна:

- організувати виявлення та вести облік сімей/ осіб, які перебувають у СЖО і потребують надання соціальних послуг;

- здійснювати оцінку потреб сімей/осіб, які перебувають у СЖО; визначити перелік необхідних соціальних послуг, форми та методи соціальної роботи;

- здійснити соціальне замовлення необхідних соціальних послуг сім'ям/особам, які перебувають у СЖО, інформує та організовує процес надання соціальних послуг через діяльність Центру із надання соціальних послуг шляхом організації партнерської взаємодії закладів освіти, охорони здоров'я, соціального обслуговування, громадських організації, фондів та інші суб'єкти, що надають соціальні послуги, тощо;

- організовує залучення наявних фінансових, матеріальних та інших можливостей громади для підтримки сімей/осіб, які перебувають у СЖО; проводить навчання соціальних працівників обробки інформації (Фахівець із соціальної роботи, 2020) [47].

Становлення ринку соціальних послуг потребувало введення нових посад, саме тому, в 2021 році було затверджено професійний стандарт «Соціальний менеджер». Відповідно до даного стандарту соціальний менеджер – це особа із вищою освітою другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань, яка здатна:

- здійснювати управлінську діяльність щодо соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю;

- демонструє ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв'язання завдань професійної діяльності та реалізовувати їх; здатна відповідати своєю поведінкою етичним принципам та стандартам соціальної роботи;

- забезпечує конфіденційність особистої інформації про отримувачів

соціальних послуг;

- здатна використовувати інформацію та інформаційні технології; володіє державною мовою;

- здатна вчитися і бути навченою, до самоосвіти, підвищення кваліфікації; здатна працювати в команді;

- здатна до критичного мислення, аналізу, синтезу та прогнозування; ініціює, планує та управляє соціальними змінами для вдосконалення існуючих та розробки нових соціальних систем;

- налагоджує соціальну взаємодію, співробітництво, управляє різнобічною комунікацією, попереджає та розв'язує конфлікти; автономно приймає обгрунтовані рішення, в тому числі в складних та непередбачуваних ситуаціях; дотримується правил та норм охорони праці, виробничої санітарії, правил протипожежної безпеки (Соціальний менеджер, 2021) [63].

Відповідно до затверджених професійних стандартів, посади фахівця із соціальної роботи мають право займати випускники, які здобули перший (бакалаврський) та/або другий (магістерський) рівень вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота; посади соціального менеджера можуть займати тільки випускники, які здобули другий (магістерський) рівень вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота і набули передбачені стандартом загальні та професійні компетентності.

На зміни у вимогах до компетентності соціального працівника значний вплив мають міжнародні стандарти. Попит на ринку праці на конкретні кваліфікації підкреслює необхідність адаптації до цих стандартів, хоча основна сутність професії фахівця з соціальної роботи залишається незмінною.

Отже, формування професійної компетентності студентів є однією з головних задач профессійної підготовки, але для успішного процесу небхідно створення необхідних для цього умов.

Однією з найважливіших складових якісної підготовки фахівців, які відповідають запитам сьогодення, є практична підготовка, оскільки вона сприяє глибшому сприйняттю обраної професійної діяльності і швидшій адаптації

випускників до умов роботи в громадських організаціях. Прийняття професійних стандартів «Фахівець із соціальної роботи» та «Соціальний менеджер» зумовлює перегляд освітніх компонентів підготовки фахівців із соціальної роботи у сфері надання соціальних послуг в частині формування як загальних, так і, особливо, професійних компетентностей задля відповідності професійної придатності випускників вимогам ринку праці [63], для цього необхідно дослідити вимоги до професійної компетентності працівників громадської організації.

Сучасний ринок праці в Україні оцінює професійні навички через «hard skills» та «soft skills». Класифікація ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) визначає важливі для європейського ринку праці навички та компетентності, як «м'які», так і «жорсткі». Згідно з ESCO, соціальні працівники (код 2635.3) можуть мати різні спеціалізації, але всі вони повинні володіти 59 базовими навичками та компетентностями. До них належать:

1. Дотримання настанов організації.
2. Здійснення соціального супроводу.
3. Застосування кризового втручання.
4. Дотримання соціально справедливих принципів роботи.
5. Комп'ютерна грамотність.
6. Залучення клієнтів до планування послуг.

Ці стандарти сприяють підвищенню професійної підготовки соціальних працівників та забезпечують їх відповідність міжнародним вимогам [67].

Необхідність якісної підготовки фахівців для громадських організацій, що працюють з внутрішньо переміщеними особами, військовослужбовцями та жертвами насилля, обумовила впровадження інтегрованих методів навчання. Це стало особливо актуальним після повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну, що підкреслило важливість вдосконалення практичних компонентів освітнього процесу.

Працівники громадських організацій повинні мати ґрунтовні знання законодавства, принципів надання кризової допомоги, методів діагностики та оцінювання в умовах кризового втручання, а також методів профілактики

емоційного вигорання та професійних деформацій.

Значну допомогу в удосконаленні змісту освітної програми надають різні категорії стейкголдерів, Слід зазначити, що в соціальних мережах, в умовах воєнного стану, роботодавці все частіше акцентують увагу на соціальних правах людини, зокрема на можливості навчання та відсутності вимог до досвіду роботи. Головними вимогами стають *бажання та мотивація працювати, стресостійкість, і здатність самостійно приймати рішення у кризових ситуаціях*. Це свідчить про спробу вирішити проблему шляхом швидкої перекваліфікації людей, які мають відповідну освіту або взагалі не мають фахової освіти, що сприяє розширенню доступу до професійних можливостей і забезпеченню права на працю [55]. Українські дослідники проаналізували попит ринку праці, що впливає на процес формування професійних компетентностей працівників громадських організацій. Відповідно до окреслених компетентностей було розглянуто пропозиції, які присутні на ринку праці. Результати дослідження дозволяють стверджувати наступне.

По-перше, всі пропозиції (30) орієнтовані на фахівців, які мають досвід роботи та вищу освіту (за винятком однієї найменш оплачуваної вакансії для соціального робітника/робітниці). Переважна кількість пропозицій надходить від громадських або міжнародних організацій, що обумовлює вимоги до знання іноземних мов (знання іноземної усної та письмової мови є обов’язковою вимогою або надає безперечну перевагу) [55Садрицька].

По-друге, якщо говорити про технічні навички, то майже всі вакансії вимагають знання комп’ютера з досвідом використання Microsoft Office, зокрема Word, Excel і PowerPoint (іноді – Outlook, Social Media, Google Maps) [55]. Найбільш затребуваними серед професійних навичок є:

1. Базове розуміння методів моніторингу та оцінки процесів.

2. Вміння працювати зі звітною та іншими видами документації.

3. Вміння організовувати та проводити групові заходи, тренінги та семінари.

4. Розуміння кейс-менеджменту.

5. Знання прав людини та захисту в гуманітарних контекстах.

6. Розуміння гуманітарних принципів і гендерного підходу [15].

Цей аналіз підкреслює важливість адаптації професійної підготовки до вимог ринку праці, що сприяє підвищенню якості роботи фахівців громадських організацій та їх відповідності сучасним викликам.

Інші вимоги до так званих «hard skills» здебільшого мають специфіку відповідно до напрямку роботи організації. Серед таких можна назвати такі: «добре знання міжнародного захисту в гуманітарному контексті», «введення та управління базами даних», «досвід впровадження програм психосоціальної підтримки для дітей і розуміння роботи з дітьми, особливо вразливими дітьми», «досвід роботи з питань захисту жінок, таких як програми розширення прав і можливостей, репродуктивне здоров'я, консультування». Опанування «hard skills» передбачає засвоєння певних знань та інструкцій, що робить їх більш уніфікованими у пропозиціях роботодавців.

Характерною рисою сьогоднішньої ситуації на ринку праці є увага до особистих компетентностей. Саме на них спираються організації приймаючи остаточне рішення, щодо підбору кадрів [55].

Зсув у бік універсальних компетенцій є найбільш вагомою тенденцією, що потребує уваги при перегляді вимог до компетентностей соціального працівника в сучасних умовах. У вже згадуваній класифікації ESCO відповідальність, лідерські якості, здатність до вирішення конфліктів, управління стресом входять до переліку базових компетентностей соціального працівника [55]. «Soft skills» важче виміряти у кількісних показниках, вони досить суб'єктивні, залежать від особистості фахівця і напряму корелюють з особистим досвідом [55].

Отже, якісна підготовка фахівців громадської організації до надання соціальних послуг в умовах війни залежить від кількох ключових факторів.

По-перше, це логічна побудова освітнього процесу та відповідність структури освітньої програми державним та професійним стандартам. Програма повинна бути насичена навчальними дисциплінами, орієнтованими на формування загальних та професійних компетентностей. Важливим є розуміння

викладачами змісту і структури майбутньої професійної діяльності студентів.

По-друге, необхідно активно впроваджувати неформальну, інформальну та дуальну освіту, що сприятиме гнучкості та адаптивності навчання. Нарешті, тісна співпраця із стейкхолдерами є невід'ємною складовою ефективної підготовки фахівців громад.

1.3. Види соціальних послуг, які надають громадські організацій та вимоги щодо професійної компетентності працівників громадських організацій

Аналіз спеціальної літератури засвідчує, що українське законодавство надає громадянам можливість створювати різноманітні об'єднання. Громадські об'єднання формуються з метою захисту та здійснення прав і свобод, задоволення різних суспільних потреб, таких як економічні, соціальні, культурні, екологічні тощо. Громадяни та юридичні особи можуть об'єднуватися для захисту власних прав, представлення інтересів, наприклад, як жіночі організації [7].

Організаційно-правові форми громадських об'єднань включають громадські організації та громадські спілки. Таким чином, термін «громадські об'єднання» включає у себе як громадські організації, так і громадські спілки [7]. Громадська організація відкриває широкий спектр можливостей, зокрема: надає платформу для об'єднання людей зі спільною метою та інтересами, дозволяє кожному члену створювати власну мережу знайомств і контактів, які є важливою складовою успіху, забезпечує обмін досвідом, а також можливість брати участь в обговореннях чи виносити на обговорення власні проекти та питання. Громадські організації та громадські спілки – це спільноти, де учасники об'єднують зусилля задля реалізації спільних інтересів.

Громадські об'єднання діють в інтересах громадян там, де держава часто неспроможна виконати свої функції.

Тому сьогодні найбільш популярними напрямками діяльності громадських організацій є допомога населенню, яке постраждало від воєнних дій на території України, гуманітарна підтримка та волонтерська участь; робота з підлітками і молоддю; допомога вразливим верствам населення і людям з особливими потребами; охорона здоров'я; допомога ЗСУ [66].

Благодійну організацію, своєю чергою, створюють із метою здійснення благодійної діяльності в інтересах суспільства або окремих категорій осіб.

Її створення надає можливість допомагати іншим людям, притулкам шляхом надання грошей і товарів (гуманітарна допомога), безкоштовного надання послуг та виконання робіт (наприклад, ремонт приміщення), краудфандингу (збір коштів через платформи за допомогою мережі Інтернет), публічного збору благодійних пожертв. Також, створивши благодійну організацію, працівники можуть займатись волонтерством, зокрема допомагати військовим.

Відповідно до чинного законодавства, різниця між громадським об'єднанням і благодійною організацією лише в питаннях податкового режиму. Яку б організаційно-правову форму (громадську чи благодійну) майбутньої організації не обрати, перед працівниками відкривається широкий спектр можливостей щодо покращення суспільства.

Для вирішення завдань дослідження нам необхідно розглянути види соціальної допомоги, яку здійснюють громадські організації відповідно до Закону України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю». У законі визначено, що суб'єкти соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю є об'єднання громадян, благодійні, релігійні організації [42].

Для виявлення вимог до професійної компетентності працівників громадської організації, які надають послуги сім'ям, нами був проведений аналіз сайтів організацій, а також звітів проєктної діяльності громадських організацій.

Таблиця 1.1

Види соціальних послуг, які надаються громадськими організаціями

Організації	Види соціальних послуг

Продовження табл. 1.1

Громадські організації та благодійні фонди	Надання гуманітарної допомоги. Консультації психологів, юристів, соціальних працівників, спеціалістів-медиків. Організація дозвілля дітей. Допомога дітям-сиротам та дітям, що залишились без опіки батьків. Виплати ВПО. Відпочинок дітей за кордоном. Робота з сім'ями військових. Робота з профілактики ВІЛ-СНІДУ, туберкульозу. Навчання основам малого і середнього бізнесу. Підтримка вагітних жінок у кризових ситуаціях, у випадках домашнього насильства. Профілактика суїцідальної поведінки підлітків Послуги логопеда та реабілітога Допомога ЗСУ
Правозахісні організації	Документування та розслідування злочинів, пов'язаних з сексуальним насильством над дітьми, гендерно-зумовленого насильства в умрвах війни. Надання комплексної, та своєчасної допомоги особам, які постраждали від сексуального насильства. Інформування населення з питань запобігання та протидії сексуальним домаганням та сексуальному насильству над дітьми та надання індивідуальної допомоги дітям, які постраждали від сексуального насильства. Захист прав дитини. Протидія торгівлі людьми Кейс-менеджмент
Громадські організації інвалідів	Допомога продуктами сім'ям інвалідів. Надання роботи працездатним інвалідам Надання інвалідам послуг побутового характеру Взаємна допомога та підтримка інвалідів та їхніх сімей

Продовження табл. 1.1

	Організація оздоровлення дітей Проведення фестивалів «Повір у себе» Допомога в соціальній адаптації інвалідів Соціальний супровід сімей, що перебувають у складних життєвих обставинах. Підтримане проживання осіб похилого віку та осіб з інвалідністю. Домашній догляд, денний догляд, натуральна допомога (надання необхідних товарів та послуг для комфортного побуту). Соціальний супровід при працевлаштуванні та на робочому місці. Соціальна адаптація. Переклад жестовою мовою. Фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, з інтелектуальними, сенсорними, фізичними, моторними, психічними та поведінковими порушеннями.
Громадські організації, діяльність якіх спрямована на надання допомоги наркозалежним	Соціальна профілактика Групи взвємопідтримки Реабілітація Соціальний супровід Профілактика ВІЛ/СНІД Тренінгі
Жіночі громадські організації	Правова допомога. Соціальна допомога та підтримка. Психологічна допомога. Інформативно-консультативна допомога. Медична допомога. Тренінгі. Адвокаційна робота. Проектна робота з лідерства, безпеки в громаді.
Ветеранські організації	Юридична допомога

Продовження табл. 1.1

	Психологічна консультація Підвищення стрессостікості Реабілітація і підтримка поранених військових
Релігійні організації	Гуманітарна і матеріальна допомога Консультації. Організація дозвілля молоді Допомога впазливим категоріям населення Неформальна освіта Оформлення документів Соціальний супровід

Чотири найбільш згадувані громадськими організаціями напрями роботи у 2024 році тісно пов’язані з подоланням наслідків війни: відбудова інфраструктури й житла; реабілітація і підтримка поранених військових, членів їхніх родин та жертв бойових дій; соціальна і психологічна допомога широкому колу постраждалих від війни [64].

Аналіз сайтів громадських та благодійних організацій, які працюють у межах проекту «Сила волонтерства» дозволяє виокремити такі види діяльності. Сьомий рік поспіль у Запоріжжі діє Life Center – філіал міжнародної неприбуткової організації Save a Life International, яка підтримує вагітних жінок у кризових ситуаціях. Наразі в Україні дев’ять таких центрів, також є філіали в Польщі та США. Тут жінки отримують різну допомогу: матеріальну, психологічну та безпечне місце для проживання. Центри підтримки діють у співпраці із християнськими церквами у містах, де вони розташовані [68].

За два роки повномасштабної війни в Україні Save a Life International допомогла 2210 матерям. 627 малюків народилося у жінок, які зверталися до Life Centers по всій країні. Співробітники організації роздали матерям 2148 продуктових та гігієнічних наборів. Це по три щодня без вихідних. Більше півсотні жінок із дітьми та вагітних організація вивезла за кордон, у безпечніше місце. У запорізький центр за час повномасштабної війни звернулися за

допомогою 800 жінок. Організація може опікуватися жінкою протягом двох років від моменту її звернення – усе залежить від фізичного, психічного й матеріального стану людини. Центри підтримують вагітних жінок у кризових ситуаціях та у випадках домашнього насильства, а також гуманітарно допомагають матерям і їхнім дітям. «Це яскраве місце, де жінки можуть отримати консультацію психолога, соц працівника, юриста та спілкуватися між собою, – розповідає Оксана Євтушевська, директорка Life Center Запоріжжя. – Наші відвідувачки – вагітні жінки та з дітьми до року, і вони дуже потребують допомоги,і гуманітарної, і психологічної. Саме тут, це місце, де ми її надаємо». Коли вагітна жінка опиняється у скрутних матеріальних обставинах, або зазнає тиску зробити аборт від родини – це і є кризова вагітність. 90% жінок, які отримують зараз допомогу в запорізькому центрі, мають статус внутрішньо переміщених осіб. Більшість переселилися у місто з області. Саме робота з ними – один із пріоритетів центру. «Їм важко на новому місці, в них немає друзів, – говорить Оксана Євтушевська. – Буває так, що родина розділена, чоловіки деяких із них служать на фронті. І це жінки, які потребують гуманітарної та психологічної допомоги. Тут вони знаходять собі друзів, жінок у таких же обставинах. Вони спілкуються, у них зав’язуються стосунки [68].

У Life Center Запоріжжя діють кілька програм допомоги. Одна з них – «Вчись та заробляй», участь у якій беруть наразі 40 жінок. У цій програмі майбутні та молоді мами отримують знання про дитину, особисту турботу, навички домашнього менеджменту та духовне консультування. А бали, отримані на заняттях, можуть обміняти на дитячі та побутові речі. Три групи займаються безпосередньо в центрі, та ще дві – онлайн [68].

Також у центрі діє програма «Ниточки надії», яка допомагає сім’ям, що пережили втрату дитини, та курс «Прощена та звільнена» – це група підтримки для жінок, які нещодавно зробили аборт. Заняття у центрі відбуваються тричі на тиждень. Один із напрямків психологічної підтримки – арт-терапія. Жінки знімають напругу малюючи, ліплячи або співаючи. Над цим курсом працює команда Life Center Запоріжжя з 13 волонтерів. Також є «Курс краси», де охочі

жінки навчаються основам макіяжу та зачіски у фахівців [68].

З 2015 року у Запоріжжі діє представництво однієї з найбільших міжнародних мереж благодійних організацій у світі та Європі Caritas International – «Благодійний фонд «Карітас Запоріжжя». Діяльність благодійної організації, виходячи із християнських морально-етичних цінностей, весь час пов'язана із викликами, які постали перед Україною та суспільством [67].

В 2022 році «Карітас Запоріжжя» надав 172 тисячі унікальних послуг, в 2023 – майже 120 тисяч. Якщо на початку війни реагування на гуманітарну кризу відбувалися здебільшого в вигляді продуктових або гігієнічних наборів, то наразі вона стала більш спеціалізованою і надається у вигляді коштів або, наприклад, у якості будівельних матеріалів. Тож насправді сума допомоги тільки зросла та потребує більшої роботи.

«Карітас Запоріжжя» видає допомогу в місці людям вразливих категорій. Так, люди з інвалідністю (I чи II групи), самотні люди похилого віку (60+), багатодітні родини (3 дитини і більше), одинокі батьки/опікуни (проживають разом із дітьми), вагітні чи годуючи мами (дитина до 2 років) та важкохворі люди отримують допомогу в рамках проекту «Надання ефективного доступу до захисту та базових потреб для постраждалого від конфлікту населення в прифронтових районах на півночі та півдні в центральній частині України» [67].

В кризовому центрі працюють і юрист, і психолог, і кейс-менеджер. «Головна ідея полягає в тому, щоб не залишити людину наодинці з проблемою, розповідає виконавчий директор «Карітас Запоріжжя» Петро Бойко, а допомогти комплексно. Бо дуже часто потребність в продуктах, чи гігієні, вона не йде сама собою. Людина потребує додаткової допомоги, це може бути допомога юриста з оформленням документив. Це може бути супровід до установ. Це може бути допомога психолога, і далі, далі, далі». На закриття певних потреб можуть надаватися кошти. Наприклад, люди в населеених пунктах біля зони розмежування можуть придбати птаха або ще щось за рахунок благодійників. Наразі «Карітас Запоріжжя» працює не тільки в Запоріжжі, а й в області. Роздають продуктові і гігієнічні набори, доглядають за літніми людьми,

допомогають із ремонтом домогосподарств – як у вигляді коштів, та і наданням будівельних метеріалів для самостіного ремонту пошкоджень, спричинених військовою агресією, або вибором підрядників. Також є допомога із доступом до безпечної води. Особливо це стосується прифронтових населених пунктів. Туди благодійники доставляють здебільшого бутильйовану воду, але де можливо становлюють фільтраційні установки та допомогають із ремонтом водогонів в рамках громади.

Робота з дітьми в рамках неформальної освіти, соціальна адаптація, послуги логопеда та реабілітога. Цим також займаються благодійники із «Карітас Запоріжжя». Ще один цікавий напрямок – охорона здоров'я. Коли людина має висновок лікаря, але має проблему в закупівлі, благодійники надають ваучери на придбання ліків. Більшість допомоги, яку надає «Карітас Запоріжжя», надходить від міжнародних партнерів. Це міністерства та агенції розвитку країн Європи та Америки. Частина фінансування – це пожертви від міжнародної організації Caritas International. Часто допомогу намагаються об'єднати. Наприклад, при видачі продовольчих наборів також дають ковдри від благодійного фонду з Тайваню. Допомоги приходить і з України, зокрема, від різних компаній. Пральні засоби, наприклад, надає Procter & Gamble. «Ми завжди знаходимося в пошуку додаткових ресурсів, – каже Петро Бойко. – це більше диктують дослідження оцінки потреб. Для того щоб кликати партнерів на допомогу, ми повинні впевнитися що ця допомога є актуальна, нагальна саме тут для конкретних людей. Так само ми часто турбуємо наших бенефіціарів, які отримували допомогу, з проханням надати зворотній зв'язок. Чи це було актуально чи склад набору був такий, що задовольнив потребу». Наразі найбільш актуальним напрямком вважають водопостачання громад вздовж лінії розмежування та онлайн доступ до освіти. Наразі в «Карітас Запоріжжя» працює 176 співробітників. Здебільшого всі вони пов'язані із «польовою» роботою – соціальні працівники або інженери. В якості волонтерів залучаються юристи, психологи або інші фахівці.

Громадські організації відіграють ключову роль в умовах війни,

забезпечуючи підтримку як військовим, так і цивільному населенню. Ось кілька прикладів соціальних практик таких організацій в умовах війни.

Таблиця 1.2.

Соціальні практики громадських організацій в умовах війни

Соціальні практики	Благодійні фонди та організації
Гуманітарна допомога	Фонд «Повернись живим»: збирає кошти для забезпечення українських військових необхідним обладнанням та матеріалами, такими як бронежилети, тепловізори, медичні препарати тощо. Червоний Хрест: надає гуманітарну допомогу цивільному населенню, включаючи їжу, медичні засоби та тимчасове житло.
Психологічна підтримка	Центри психологічної допомоги: організовують групові та індивідуальні сесії для підтримки людей, які постраждали від війни, включаючи ветеранів, переселенців та їх сім'ї. «Психологічна підтримка військових»: проекти, що надають психологічну допомогу та реабілітацію військовослужбовцям.
Юридична допомога	«Юридична сотня»: надає консультації та правову допомогу військовим і їхнім родинам, включаючи допомогу у питаннях соціального забезпечення, пільг та компенсацій. Проекти захисту прав людини: організації, що займаються документуванням воєнних злочинів та захистом прав постраждалих.
Освітні ініціативи:	Курси та тренінги: організовують навчальні програми для переселенців і військових, допомагаючи їм адаптуватися до мирного життя, освоїти нові професії та навички. Інформаційні кампанії: проекти, що сприяють підвищенню обізнаності населення щодо мінної безпеки, першої медичної допомоги тощо.
Волонтерські рухи	«Волонтерська сотня»: групи волонтерів, що допомагають збирати та доставляти гуманітарну допомогу, ремонтувати

Продовження табл. 1.2

	житло, надавати транспортні послуги та іншу підтримку. Громадські ініціативи: мобілізація місцевих громад для допомоги біженцям, організація місць для тимчасового проживання, роздача їжі та речей першої необхідності.
Медична допомога	«Парамедики на фронті»: добровольчі медичні загони, що надають невідкладну медичну допомогу прямо в зоні бойових дій. Медичні клініки для переселенців: надання безкоштовних медичних послуг для внутрішньо переміщених осіб.

Ці соціальні практики допомагають пом’якшити наслідки війни для цивільного населення та військових, сприятимуть їхній реабілітації та інтеграції в життя громад. Важливо підкреслити, що в умовах війни особливо актуальною стає необхідність формування професійних навичок фахівців громадських організацій. Вимоги до працівників включають такі ключові якості:

1. Здатність зберігати самовладання і розставляти пріоритети в роботі під тиском: Це включає координування численних завдань і увагу до деталей.

2. Можливість реагувати на надзвичайні ситуації: Працівники повинні бути готові підтримувати команду у складних обставинах.

3. Увага до деталей і здатність працювати в складних умовах: Це необхідно для ефективного виконання завдань в умовах підвищеного ризику.

4. Досвід управління безпекою в незахищених середовищах: Вміння забезпечити безпеку своєї роботи та роботи команди є критично важливим.

5. Готовність бути надзвичайно гнучкими та поступливими у складних і небезпечних обставинах: Це вимагає адаптивності та готовності змінювати плани відповідно до ситуації.

6. Здатність протистояти тиску та справлятися зі стресом: Вміння залишатися стійкими в умовах високого стресу є життєво необхідним [55].

Дослідники відстежили вимоги роботодавців, які підкреслюють важливість певних компетентностей для соціального працівника, який може

працювати також у громадської організації. *Комунікативні навички* займають центральне місце у вимогах до кандидатів. Вакансії підкреслюють важливість ефективної комунікації, яка може бути описана як «ефективний комунікатор» або більш детально, як «здатний ефективно працювати з людьми з різних груп та різного походження», «сильні навички міжособистісного спілкування та вміння працювати з партнерами», «навички спілкування та надання першої психосоціальної допомоги», «вміння комфортно говорити на делікатні теми чесно, професійно та вдумливо», «здатність синтезувати складну інформацію та ефективно передавати її різноманітній аудиторії» [55].

Крім того, *здатність до роботи в команді* є ще однією ключовою вимогою для працівників громадських організацій. Це виражається у таких вимогах, як «здатність керувати та добре працювати в команді», «здатність до подальшої співпраці з різними департаментами», «здатність ефективно працювати з людьми з різних груп та різного походження», «здатність добре працювати та сприяти командній роботі, комфортно працювати в мультикультурному середовищі» [55].

Ці навички та компетентності є фундаментальними для фахівців громадських організацій, що працюють в умовах воєнного стану, забезпечуючи ефективність і безпеку їх діяльності [55].

Виникає питання, яким чином роботодавець, чи керівник/керівниця організації зможе перевірити наявність наступних якостей, але вони також зустрічаються у переліку вимог до претендентів на вакансії у сфері соціальної допомоги: «лідерські здібності», «управління часом та вміння дотримуватися дедлайнів», «розуміння місцевого контексту», «позитивне ставлення», «здатність зберігати конфіденційність і повагу до бенефіціарів/клієнтів», «толерантне ставлення до уразливих груп населення» [55].

Для діагностики цих професійних вмінь необхідно використовувати методи, що дозволяють глибше оцінити особистісні якості кандидата. До таких методів належать:

1. Довготривалі співбесіди: Вони дають змогу глибше зрозуміти

мотивацію, поведінку та цінності кандидата.

2. Випробувальні завдання: Практичні завдання або симуляції реальних робочих ситуацій допомагають оцінити здатність кандидата до лідерства, управління часом та інших важливих навичок.

3. Аналіз поведінкових ситуацій: Інтерв'ю за компетенціями, де кандидат розповідає про свій досвід у конкретних ситуаціях, дозволяють оцінити його реакції та дії.

4. Референси та рекомендації: Інформація від попередніх роботодавців чи колег може надати цінні відомості про здатність кандидата дотримуватися конфіденційності, толерантне ставлення до інших тощо [55].

Жодні тести або іспити не зможуть повністю виявити такі ознаки особистості фахівця, тому комплексний підхід до оцінки професійних вмінь є ключовим. Якщо підбору співробітників у громадських організаціях буде приділено достатньо уваги, а висновки будуть спиратися на виявлення не лише професійних, але й особистих якостей, ці організації зможуть уникнути потрапляння на роботу так званих «випадкових людей» і здійснити якісний добір персоналу. Це сприятиме більш ефективному наданню соціальних послуг клієнтам. Багато вакансій для соціальних працівників зараз пов'язано з участю у волонтерських, громадських або міжнародних організаціях, які активізували свою роботу в Україні під час війни. Масовий волонтерський рух став очікуваною відповіддю на потреби країни та досі залишається частково координованим видом соціальної допомоги. Взаємодія з місцевими органами влади та військовими адміністраціями часто не є організованою, хоча існує багато прикладів роботи спільних гуманітарних штабів та хабів. Більш досвідчені громадські організації та великі фонди, які мають у своєму складі менеджерів та координаторів, краще вибудовують міжвідомчу взаємодію та комунікацію. Натомість значна частина допомоги надходить від малих організацій та окремих волонтерів, які часто не мають часу або потреби координувати свої дії. Вони займаються прямою соціальною допомогою, задовольняючи потреби військових та цивільного населення, часто в

найгарячіших точках. Ці волонтерські організації найкраще розуміють потреби населення в певних регіонах, але не завжди мають доступ до ресурсів, які надходять через органи влади або від глобальних донорів та міжнародних партнерів. Відсутність належної комунікації, як міжвідомчої, так і з суспільством, призводить до формування хибних уявлень про волонтерів та споживацького ставлення до їхньої допомоги з боку населення, що, у свою чергу, сприяє вигоранню самих волонтерів [55].

Серед людей, залучених до роботи громадських волонтерських організацій, існує значний потенціал мотивованих кадрів для соціальних служб у майбутньому. Вони не лише мають унікальний досвід прямої соціальної допомоги та навички роботи в кризових умовах, але й часто володіють важливими для соціальної роботи особистими якостями. Світові експерти з ринку праці нещодавно ввели в обіг поняття «міленіали» – люди, які до 2025 року складатимуть 75% робочої сили у світі [55].

Основною ознакою міленіалів як фахівців є те, що їх першочергова мотивація в роботі – це не гроші. Вони готові поступитися стабільністю заради свободи та гнучкості у виконанні професійних завдань. Це покоління вимагатиме від роботодавців більшого відчуття залученості, можливостей для розвитку та самореалізації. Вони будуть приходити в організації саме за покликанням, але ефективність їхньої роботи залежатиме від можливості зростати та реалізовуватися.

Цінність свободи самореалізації в роботі громадських організацій є критичною для міленіалів. Вони прагнуть середовища, де можуть вільно виражати свої ідеї та творчий потенціал. Надання можливостей для самореалізації та розвитку допоможе залучити і утримати ці талановиті кадри. Однак, сучасні соціальні служби часто не здатні забезпечити такі умови, що може обмежити їх ефективність та потенціал.

Тому, для залучення мотивованих фахівців з волонтерських організацій, соціальні служби мають створювати робоче середовище, яке цінує свободу самовираження, підтримує розвиток та забезпечує можливості для професійного

зростання.

Проведений аналіз запиту на фахівців з соціальної роботи на ринку праці ілюструє бачення роботодавцями компетентностей, актуалізованих умовами війни, що дозволяє зробити певні висновки. Кадровий ресурс не лише відіграє важливу роль у кризовий період роботи соціальних служб під час війни, а й визначатиме рамки нової системи соціальної роботи в Україні у майбутньому. Потреби громадських організацій є ключовими у цьому контексті. Вони залежать не тільки від фінансового забезпечення, а й від професійних компетенцій соціальних працівників. Держава, громади та освітні заклади повинні звертати особливу увагу на цю проблему. Громади найбільше зацікавлені у якісному наданні соціальних послуг своїм громадянам, і саме вони мають ініціювати та підтримувати програми підготовки фахівців з соціальної роботи. Сьогодні спостерігається нерівномірність кадрового забезпечення по регіонах країни. Наприклад, у Запорізькій області кількість вакансій для соціальних працівників недостатня, хоча зростаюча кількість клієнтів соціальних служб свідчить про дефіцит ресурсів, включаючи кадрові. Громадські організації потребують підтримки у розвитку професійних компетенцій своїх працівників, щоб ефективно реагувати на виклики, пов’язані з війною, і забезпечити якісне надання соціальних послуг. Це вимагає злагодженої співпраці між державою, громадами та освітніми закладами для створення системи, яка відповідає сучасним вимогам і потребам українського суспільства. Спираючись на [55] можемо зробити такі узагальнення.

Розглянуті вимоги роботодавців до працівників соціальних служб та громадських організацій можемо використавти термін французького педагога Ж.Піаже «професійна компетентність широкого спектру» або ключові навички для опису умінь та навичок, які можуть бути використані в різних ситуаціях і контекстах, зокрема здатність адаптуватися до нових обставин [54]. Згідно з його концепцією, професійна компетентність є взаємозв’язком між навичками, уміннями, ситуативною діяльністю та особистістю. Отже, «професійна компетентність широкого спектру» або ключові навички для опису умінь та

навичок, які можуть бути використані в різних ситуаціях і контекстах, зокрема здатність адаптуватися до нових обставин. Таким чином, ці компетентності є необхідними для успішної діяльності працівників громадських організацій, оскільки вони сприяють ефективній комунікації та співпраці в команді, що є ключовими аспектами роботи в цій сфері. Розробка моделі професійної компетентності працівників громадських організацій дозволяє глибше зрозуміти це поняття. Ключовим терміном, визначеним у цієї моделі є «професійна компетентність», під якою розуміють високий рівень професійних знань, умінь і самостійну готовність людини як кваліфікованого працівника до успішного виконання трудової діяльності відповідно до професійних стандартів, менеджменту та законів у цій галузі.

РОЗДІЛ 2
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЇ СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Модель професійних компетентностей працівників сфери захисту прав дитини: досвід проєктної діяльності громадських організацій

Забезпечення захисту дітей в умовах гуманітарної кризи є пріоритетом для громадських міжнародних та національних організацій. Одна з ключових задач громадських організацій – розвиток професійних компетентностей спеціалістів, які працюють з сім'ями та дітьми. В умовах війни фахівці потребують спеціальних знань та навичок, на формування яких направлене навчання. На тлі непередбачених криз, конфліктів та природних лих, які виникають, а також у зв'язку з війною в Україні, захист дітей є першочерговим завданням для цілого ряду фахівців.

Для висвітлення цього питання ми вивчили матеріали проекту Міжнародної громадської організації «Міжнародний центр розвитку і лідерства», спрямованого на розробку та опробування моделі професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей. В ході проекту було визначено основні компоненти моделі та визначено ставлення до неї практиків сфери захисту дітей [5]. Як «зразкову» модель формування базових компетентностей фахівців у сфері захисту прав дітей українські дослідники пропонують модель, розроблену Інститутом соціальних послуг (ІСП), штат Огайо, США. Вона передбачає застосування компетентнісного підходу в навчанні та підтримці працівників, які відповідають за безпеку та добробуту дітей [4]. Розроблена модель довела свою ефективність: її адаптували і впровадили понад 36 інших штатів та кілька провінцій Канади [4].

Модель передбачає дотримання певної послідовності, або

«процесуальності» формування професійної компетентності [4]. Спочатку передбачається формування *усвідомлення.* Компетенція «усвідомлювати» означає наявність базових уявлень про певне явище, володіння мінімальними фактами та визнання актуальності відповідної теми. Вона є основою для оволодіння решти компетенцій, адже уможливлює заглиблення у проблему, усвідомлення її суті, набуття активної – суб'єктної – позиції. На другому етапі навчання формуються знання та розуміння. Компетенція «*знати*» означає, що фахівець володіє потрібними фактами, теоріями та концепціями, «р*озуміння*» означає, що фахівець може не лише вербально відтворити факти чи теорії, а й оперувати ними на основі критичного та аналітичного опрацювання. Набуття компетенції «*вміти*» на третьому етапі пов'язується із знанням стратегій (послідовності способів) поведінки в певних ситуаціях[[4].

На четвертому етапі, що завершує формування цілісної компетентності, компетенція «*вміти*» виступає важелем оволодіння навиком. Щоб структурувати компетентність за етапами навчання, модель компетентності будується наступним чином: здійснюється аналіз робочих функцій та визначаються *здатності*, які потрібні для їх виконання. Потім *здатності* групуються у тематичні блоки та здійснюється їх наповнення *компетенціями.* Уся сукупність результатів навчання утворює модель компетентності, прикладом якої є документ «Базові компетентності соціальних працівників штату Огайо, США» [4].

Українські дослідники запропонували алгоритм формування професійних компетеностей працівника сфери захисту прав дитини. Крок перший: визначено основні функції працівників ключових суб'єктів сфери захисту дітей в Україні. Для розв'язання цього завдання проведено аналіз нормативно-правових документів, що регулюють діяльність цих інституцій, окреслено області їх функціонування, а також впорядковано дані з посадових інструкцій працівників. Визначення «сфер відповідальності» основних інституційних суб'єктів захисту прав та інтересів дітей, зміст кваліфікаційних характеристик та посадових інструкцій працівників цих організацій було використано для створення

початкової версії їх професійних компетентностей. Наступним кроком було напрацювання блоків компетентностей. Для реалізації наступного етапу процесу розробки базової моделі компетентності – експертного обговорення змісту базових компетентностей – було сформовано групу експертів, які відбирались за такими критеріями: п’ять і більше років досвіду роботи в ССД або ЦССССДМ та (або) в громадській організації, що працює в сфері захисту прав дітей, та (або) досвіду професійного навчання фахівців соціальної роботи; досвід експертної діяльності, авторитет у професійних колах. Спостерігачами виступили представники МЦРЛ – протягом усього часу роботи груп фіксували особливості процесу обговорення, наявні суперечності, неоднозначності трактування понять, швидкість досягнення згоди та інші процесуальні показники.

Зустріч завершилась короткими резюме експертів, що також було занотоване спостерігачами. Обробка текстових напрацювань полягала в усуненні повторів, редагуванні формулювань окремих компетентностей та компетенцій з метою надання тексту певної стилістичної однорідності, створенні несуперечливої єдиної системи здатностей, які можуть бути покладені в основу навчальної програми. Результати обробки напрацювань експертів засвідчили значимість функцій та, відповідно, компетентностей працівника сфери захисту прав дітей, пов’язаних із профілактикою і підтримкою біологічної сім’ї. Також експерти зазначили, що у попередній версії моделі надто багато уваги приділено питанням захисту дітей від насильства та альтернативному влаштуванню дитини. Початково кожна компетентність формувалась знаннями, вміннями та цінностями, однак, в процесі обробки було виявлено, що експерти асоціювали з різними компетентностями схожий перелік цінностей (повага до особистості, толерантність, пріоритетність інтересів дитини, конфіденційність, терпимість тощо). Відтак цінності було вилучено зі структури компетентностей з тим, щоб у подальшому сформувати з них окремий універсальний перелік. Оброблені матеріали першої зустрічі експертів були співвіднесені зі «взірцевою» моделлю [39] і частково доповнені. Передусім змістового доопрацювання потребував блок «Представництво інтересів у сфері захисту дітей», оскільки експерти мали

труднощі з визначенням компетенцій (знань та навичок), що його формують. За результатами обробки матеріалів першої зустрічі утворено нову редакцію документу, в якому збереглися кількість та зміст початково визначених тематичних блоків, були скориговані компетентності, відбулося їхнє наповнення компетенціями (знаннями та навичками). Крок п’ятий: експертне обговорення змісту моделі Другу зустріч було присвячено коригуванню змістового наповнення моделі, обговоренню та затвердженню її структури. Цього разу учасники кожної мінігрупи працювали не з усіма структурними компонентами, а лише з певним тематичним набором компетентностей. Експерти мали вивірити зміст тематичних блоків; завдання стилістичного редагування текстів покладалось на представників МЦРЛ. Організатори заздалегідь повідомили експертів про зміни формату роботи і запропонували заявити про намір аналізувати кілька тематичних блоків, які найбільшою мірою відповідають їхньому фаховому досвіду. Протягом трьох годин роботи кожна експертна підгрупа опрацювала по дві-три структурні компоненти моделі. На завершення роботи експерти висловили свої підсумкові міркування, що були також зафіксовані спостерігачами. Отже, за результатами роботи експертів у структурі компетентності працівників соціальної сфери, що забезпечують захист прав та найкращих інтересів дітей в Україні, виділено сім груп здатностей, які згруповані за наступними темами:

1. Фундаментальні засади соціальної роботи у сфері забезпечення прав дитини та підтримки сім’ї.

2. Забезпечення здорового розвитку та благополуччя дитини.

3. Налагодження контакту із родиною для захисту дитини.

4. Робота з захисту дітей, які перебувають під загрозою нанесення серйозної шкоди.

5. Ведення випадку у роботі із захисту дітей та підтримки сімей.

6. Представництво інтересів у сфері захисту дітей.

7. Вилучення та влаштування дитини.

Було визначено значимі для професійної діяльності здатності:

1. Здатність забезпечувати дитині та її сім'ї доступ до необхідних ресурсів громади, які направлені на задоволення її потреб у всебічному розвитку та підтримки сім'ї дитини.

2. Здатність ефективно працювати в рамках законодавства як частина системи захисту прав дитини в Україні.

3. Здатність здійснювати оцінку потреб дитини та її сім'ї та застосовувати її у практичній діяльності, а також документувати процес ведення випадку.

4. Здатність визначати особливості вікового розвитку дитини.

5. Здатність визначати особливості вікового розвитку дитини.

6. Здатність розвивати батьківський потенціал відповідно до особливостей розвитку і потреб дітей.

7. Здатність сприяти побудові і підтримці надійної прив'язаності між дітьми та їхніми сім'ями.

8. Здатність діяти в інтересах дитини, яка пережила травму, мінімізуючи наслідки психотравмуючої події.

9. Здатність налагоджувати та підтримувати професійні стосунки із членами сімей з урахуванням їх індивідуальних особливостей та внутрішніх ресурсів для захисту дитини.

10. Здатність проводити індивідуальні та сімейні інтерв'ю/бесіди та вести комунікацію з сім'єю.

11. Здатність визначати рівень безпеки дитини.

12. Здатність складати план виходу з-під опіки для самостійного життя, залучаючи до цього процесу дитину.

13. Здатність розробляти та впроваджувати плани безпеки для захисту дітей, які перебувають під безпосередньою загрозою нанесення серйозної шкоди.

14. Здатність співпрацювати з суб'єктами соціального захисту та надавачами послуг для планування, організації і координації надання соціальних послуг та заходів соціальної підтримки.

15. Здатність здійснювати контроль дотримання прав дітей у громаді та представляти їхні інтереси.

16. Здатність діяти відповідно алгоритму організації роботи центру та документально оформлювати свою діяльність.

17. Здатність розробляти та впроваджувати план влаштування дитини таким чином, щоб мінімізувати стрес, запобігти травмі та підтримати стабільність і постійність влаштування.

18. Здатність будувати власну модель резільєнтності для збереження психологічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання.

19. Здатність використовувати лідерські навички для покращення результатів роботи співробітників і організації в цілому.

20. Здатність описувати проєкти, управляти ними, проводити моніторинг та оцінку проєктної діяльності і вимірювати вплив.

21. Здатність ефективно вести внутрішню і зовнішню комунікацію.

22. Здатність підтримувати сім'ї задля забезпечення захисту і благополуччя дітей відповідно до стратегій трирівневої моделі профілактики.

Уважне вивчення перелічених здатностей працівників дозволило нам виділити психологічні якості для кожної здатності.

Таблиця 2.1.

Якості професійної компетентності працівника громадської організації

1.	Здатність забезпечувати дитині та її сім'ї доступ до необхідних ресурсів громади	Емпатія. Соціальна обізнаність. Комунікативність.
2.	Здатність ефективно працювати в рамках законодавства як частина системи захисту прав дитини в Україні	Юридична грамотність Сумлінність Дисциплінованість
3.	Здатність здійснювати оцінку потреб дитини та її сім'ї та документувати процес ведення випадку	Аналітичні навички Уважність до деталей Організованість
4.	Здатність визначати особливості вікового розвитку дитини	Психологічна обізнаність Спостережливість

Продовження табл. 2.1

		Критичне мислення
5.	Здатність розвивати батьківський потенціал відповідно до особливостей розвитку і потреб дітей	Навички наставництва Терпіння Емоційний інтелект
6.	Здатність сприяти побудові і підтримці надійної прив'язаності між дітьми та їхніми сім'ями	Емоційна стабільність Доброта Підтримуючий стиль спілкування
7.	Здатність діяти в інтересах дитини, яка пережила травму, мінімізуючи наслідки психотравмуючої події	Співчуття Психологічна стійкість Вміння надавати підтримку в кризових ситуаціях.
8.	Здатність налагоджувати та підтримувати професійні стосунки із членами сімей	Соціальні навички Емоційна чутливість Толерантність.
9.	Здатність проводити індивідуальні та сімейні інтерв'ю/бесіди	Навички активного слухання. Відкритість. Вміння вести бесіду.
10.	Здатність визначати рівень безпеки дитини	Критичне мислення. Спостережливість. Об'єктивність.
11.	Здатність складати план виходу з-під опіки для самостійного життя	Планування. Підтримка самостійності. Організаторські здібності.
12.	Здатність розробляти та впроваджувати плани безпеки для захисту дітей	Проблемне вирішення. Передбачливість. Відповідальність.
13.	Здатність співпрацювати з суб'єктами	Командна робота.

Продовження табл. 2.1

	соціального захисту та надавачами послуг	Вміння налагоджувати контакти. Взаємодія.
14.	Здатність здійснювати контроль дотримання прав дітей у громаді та представляти їхні інтереси	Відповідальність. Етичність. Цілеспрямованість.
15.	Здатність діяти відповідно алгоритму організації роботи центру	Дисциплінованість. Методичність. Пунктуальність.
16.	Здатність розробляти та впроваджувати план влаштування дитини	Турбота. Організаторські здібності. Системне мислення.
17.	Здатність будувати власну модель резільєнтності	Стресостійкість. Саморефлексія. Здатність до самопідтримки.
18.	Здатність використовувати лідерські навички	Лідерство. Мотивація. Вміння надихати.
19.	Здатність описувати проєкти, управляти ними, проводити моніторинг та оцінку	Проектний менеджмент. Аналітичні здібності. Увага до деталей.
20.	Здатність ефективно вести внутрішню і зовнішню комунікацію	Комунікабельність. Переконливість. Навички письма.
21.	Здатність підтримувати сім’ї задля забезпечення захисту і благополуччя дітей	Підтримуючий стиль. Співчуття. Вміння мотивувати.

Що потрібно працівнику, який займається захистом дітей, щоб його робота була ефективною та результативною в умовах війни? Передусім, він повинен

володіти найсучаснішими знаннями про те, як захистити дітей від фізичної небезпеки та травм і як підтримати їх, коли вони розлучені з тими, хто ними опікується. Він також повинен знати, як захистити дітей від різних форм насильства, від вербування до збройних угруповань, від психосоціального дистресу та дитячої праці. Крім того, він повинен знати, як найкраще реагувати, коли ці речі вже сталися з дітьми, як відновити їхнє благополуччя і як убезпечити їх від подальшої шкоди, треба знати «мінімальні стандарти захисту дітей». Знання мінімальних стандартів захисту дітей в гуманітарній діяльності дозволяє фахівцям ефективно застосовувати найкращі практики та методики для забезпечення безпеки, захисту та добробуту дітей, які стикаються з кризовими ситуаціями. З огляду на несприятливу геополітичну ситуацію, а також зростання природних катастроф та конфліктів, знання та вміння в цій області є критично важливими для здійснення ефективної гуманітарної допомоги та захисту найбільш вразливих членів суспільства – дітей.

На тлі воєнного конфлікту в Україні становище дітей та захист їхніх прав особливо часто зазнає утисків. Війна призводить до загострення проблеми насильства над дітьми, які можуть зазнавати фізичного, психологічного та сексуального насильства. Його наслідки мають сильний, довготривалий вплив на функцію мозку, психічне здоров’я, на виникнення ризикованої для здоров’я поведінки. Насильство над дітьми підриває потенціал як дітей, так і суспільства в цілому. Завдання фахівців, які працюють у сфері захисту прав дитини, та всіх відповідальних дорослих – запобігти жорстокому поводженню з дітьми, зокрема, сексуальному насильству та експлуатації. Але виявляти та працювати з випадками сексуального насильства вкрай складно, особливо під час війни.

Тому важливо підвищення професійних компетентностей фахівців у галузі соціальної роботи, волонтерів, педагогів, які працюють з дітьми та сім’ями, надання глибокого розуміння міжнародних стандартів та підходів до захисту дітей в умовах гуманітарних криз. Сформувати та розвинути професійні компетентності фахівців, які надають підтримку дітям віком від 0 до 3 років, що живуть в сім’ях груп ризику або сім’ях, що перебувають у складних

життєвих обставинах, підвищення батьківського потенціалу, налагодження міждисциплінарної взаємодії між суб'єктами в громаді для забезпечення найкращих інтересів кожної дитини.

Раннє дитинство – є критично важливим етапом життя**,** саме тому підтримка, благополуччя і безпека сімей та дітей на цьому етапі може значно покращити якість життя цілого покоління, зменшити нерівність у сферах охорони здоров'я та освіти, збільшити добробут, якість виховання, успішність навчання в школі, і, в довгостроковій перспективі, зменшити ризик безробіття, наркоманії та злочинності в громаді та країні.

Підтримка сімей, що виховують дітей віком до 3 (6) років – це пряма профілактика потрапляння дітей в інтернатні заклади. Саме на це направлена програма «Впевнений старт», що вже більше 17 років реалізується в Європі та довела свою ефективність в роботі із підтримки сімей, що виховують маленьких дітей. Програма є превентивною послугою з захисту дітей, яка сприяє інтеграції, і спрямована на підтримку розвитку дітей до 3 років із негативним соціокультурним минулим. Послуга націлена не тільки на дітей, але також на їхніх батьків. Безпека, благополуччя та стабільність для дитини є першочергово важливими. Тому фахівців по роботі з дітьми і сім'ями важливо навчити визначати сім'ї, в яких діти наражаються на ризик заподіяння їм шкоди чи травми внаслідок дій чи бездіяльності з боку їхніх батьків чи опікунів. Вкрай важливо навчити алгоритму, за необхідності, ініціювати термінові заходи, щоб захистити дітей та стабілізувати сім'ї.

Сформувати розуміння причин, виникнення кризи в сім'ї, різницю між кризою і складними життєвими обставинами та визначити можливості підтримки сімей відповідно до їх потреб. Керівники громад, державних та недержавних організацій, спеціалісти сфери захисту прав дитини стикнулися з новими серйозними викликами у зв'язку з виникненням низки абсолютно нових для нашої країни соціальних проблем: збільшення кількості та поява нових категорій клієнтів, зміни векторів у соціальній політиці, нові соціальні програми. Це вимагає від лідерів громади розширення соціальних послуг, мережі

організацій, які надають такі послуги, переоцінку та зміну напрямків їх діяльності, володіння відповідними методами та технологіями роботи. Аналіз практичної підготовки фахівців соціальної сфери застосовується проектний підхід, проблемно-орієнтоване навчання, модерація та фасилітація, як ефективні форми навчання.

2.3. Педагогічні умови щодо формування та розвитку професійних компетентностей працівників громадської організації

Педагогічними умовами формування та розвитку професійної компетентності працівників громадської організації вважаємо: підвищення рівня їх мотивації до безперервного розвитку професійної компетентності; оновлення змісту професійної компетентності на основі моделі компетенцій; використання технологій змішаного навчання, коучингових технологій та технологій моделювання діяльності в процесі розвитку професійної компетентності керівників; здійснення посттренінгового супроводу учасників Формування професійних компетентностей працівників громадської організації в умовах війни потребує спеціальних організаційно-педагогічних умов, спрямованих на підтримку, розвиток і адаптацію персоналу до екстремальних умов. Педагогічні умови – це організаційно-педагогічні заходи, спрямовані на створення оптимального освітнього середовища, яке сприяє ефективному навчанню і розвитку учнів. Психологічна підтримка та стрес-менеджмент є однією з таких педагогічних умов. Психологічна підтримка допомагає працівникам справлятися з емоційними труднощами, які можуть виникати у процесі навчання. Це сприяє створенню безпечного та комфортного освітнього середовища, де працівники можуть зосередитися на навчанні, а не на своїх тривогах.В умовах сучасного світу, де стрес є невід’ємною частиною життя, важливо навчити працівників методам управління стресом. Ці навички є корисними не лише в навчанні, але й у повсякденному житті. Психологічна підтримка та вміння керувати стресом

сприяють розвитку позитивних стосунків між учнями, викладачами та адміністрацією. Це формує сприятливий соціально-психологічний клімат у навчальному закладі. Тому тренінги з управління стресом: розвиток навичок саморегуляції, релаксації та адаптації до стресових ситуацій – важливі.

Власний досвід та аналіз літератури свідчать про такі суттєві переваги набувають принципи роботи громадських організацій під час війни. Один із таких приципів – принцип резильєнтності або життєстойкості. Одним зі способів формування резильєнтності під час війни є створення групп групи підтримки. Громадські організації працюють над створенням культура збереження сильних якостей та ресурсів як тренерів, експертів, так і учасників навчання та клієнтів, з одночасним їх розвитком.

Наступний принцип на який спираються громадські організації в своєї роботі – спроможність. Підвищення спроможності організацій та спеціалістів впливає на якість послуг, які вони надають сім'ям з дітьми у громадах. Дуже важливо проведення супервізій для працівників та команд організацій: громадських, державних, християнських, волонтерських. Аби допомагати іншим, громадські організації самі повинні мати ресурс та спроможність. Як свідчить практика клієнти отримають кращі послуги від працівників організацій, які пройшли супервізії. Чим більше змін, небезпеки і напруги переживають люди – тим більше вони потребують підтримки. Тому ми повністю згодні, що якщо працівники організації мають можливість підвищувати свою кваліфікацію, то це надає їм можливість працювати у безпеці, відносній стабільності, зберігаючи своє ментальне здоров'я та стосунки. Важливе значення мають цінність турботи про учасників навчань та клієнтів, аби вони могли вчитися ефективно та отримувати необхідні послуги та підвищувати якість свого життя Важливо підтримувати працівників громадських організацій через навчання, супервізії, ресурси. Сьогодні важливо дотримуватися домовленостей, прозоро комунікувати та звітувати клієнтів про психологічну допомогу та підтримку завдяки психологічним консультаціям. Важливо зрозуміти, що тільки у співпраці і спільноті можна досягнути результатів, яких би ніколи не досягли поодинці.

Наступний принцип – принцип мережі. Якщо працівники громадської організації є членами професійних мереж, то це підвищує професійні компетенції. Як показує досвід війни, комунікації громадських організацій стають проактивними. Вони швидко реагують на потреби людей, коригують комунікаційну стратегію – аби бути потрібними людям тут і зараз. На сторінках у соціальних мережах спеціалісти та батьки знаходять корисну інформацію про підтримку себе та дітей під час війни, а також дізнаються про можливість долучитися до навчання, груп підтримки, можливість отримати психологічну консультацію. Онлайн-платформи громадських організацій забезпечують доступ до навчальних матеріалів незалежно від місця перебування працівника. Це особливо важливо для громадських організацій, які можуть мати працівників у різних регіонах або навіть країнах. Дистанційне навчання дозволяє працівникам вибирати зручний для них час для навчання. Це дозволяє поєднувати роботу з навчанням, що є важливим аспектом для постійного професійного розвитку. Онлайн-платформи пропонують різноманітні курси, тренінги та вебінари з різних тем, що дозволяє працівникам вибирати ті програми, які найкраще відповідають їхнім потребам та інтересам. Сучасні онлайн-платформи часто містять інтерактивні елементи, такі як форуми, чати, групові проєкти та тестування [32], що сприяє активному залученню учасників у навчальний процес і покращує засвоєння матеріалу. Використання онлайн-платформ іпливає на розвиток цифрових компетентностей працівників, що є важливим аспектом сучасного професійного середовища, що дозволяє їм бути більш ефективними у своїй роботі, використовуючи сучасні технології. Онлайн-курси та вебінари часто об’єднують фахівців з різних організацій та регіонів, сприяє обміну досвідом, ідеями та найкращими практиками, розширює професійний кругозір працівників і сприяє розвитку нових ініціатив.

Отже, використання онлайн-платформ є важливою педагогічною умовою, оскільки вони забезпечують ефективне, доступне та гнучке навчання, сприяють професійному розвитку працівників громадських організацій та підвищенню їхніх компетентностей. Застосування цих умов допоможе забезпечити не лише

професійний розвиток працівників, але й їхню психологічну та соціальну підтримку, що є надзвичайно важливим в умовах війни.

Менторство та коучінг можно розглядати як педагогічні умови у формуванні професійних компетентностей працівників громадських організацій в умовах війни з наступних причин. В умовах війни працівники громадських організацій можуть відчувати значний стрес та емоційне навантаження. Ментори та коучі надають емоційну підтримку, допомагають справлятися з тривогами та підтримувати психологічне здоров'я, що є критично важливим для ефективної роботи. Менторство та коучінг забезпечують індивідуальний підхід до кожного працівника, враховуючи його особисті потреби, цілі та обставини. Це дозволяє більш ефективно розвивати професійні компетентності, надаючи саме ті знання і навички, які є найбільш необхідними в даний момент. Ментори та коучі допомагають працівникам визначати та досягати особистих і професійних цілей, що підвищує їх мотивацію та залученість у роботу. Це особливо важливо в умовах війни, коли працівники можуть відчувати демотивацію через невизначеність та ризики.

Менторство та коучінг сприяють розвитку лідерських якостей, що важливо для працівників громадських організацій, які часто повинні приймати важливі рішення в кризових ситуаціях, організовувати роботу команд та ефективно комунікувати з різними стейкхолдерами. Ментори та коучі можуть ділитися своїм досвідом та знаннями, надаючи практичні поради та рекомендації. Це дозволяє працівникам швидко опановувати нові навички та застосовувати їх у своїй роботі. В умовах війни ситуація може швидко змінюватися, і працівники повинні бути готовими до адаптації.

Менторство та коучінг допомагають розвивати гнучкість та здатність ефективно реагувати на зміни, що є критично важливим для успішної діяльності громадських організацій. Постійний професійний розвиток є важливим навіть в умовах війни. Ментори та коучі допомагають працівникам визначати області для розвитку, знаходити відповідні ресурси для навчання та постійно вдосконалювати свої компетентності. Ментори та коучі допомагають

працівникам розробляти ефективні стратегії дій у складних умовах, аналізувати ситуацію, визначати пріоритети та планувати кроки для досягнення поставлених цілей.

Таким чином, менторство та коучінг є важливими педагогічними умовами, оскільки вони забезпечують всебічну підтримку працівників громадських організацій, допомагаючи їм ефективно виконувати свої обов'язки, розвиватися професійно та підтримувати високу мотивацію навіть в умовах війни.

2.3. Соціальне партнерство між громадською організацією та університетом як одна із умов формування професійних компетентностей працівників громадських організацій

Соціальне партнерство між громадською організацією та університетом у формуванні професійних компетентностей розглядається як важливий засіб забезпечення якості освіти, конкурентоспроможності та мобільності майбутніх соціальних працівників на ринку праці. Це партнерство спрямоване на розвиток умінь співпрацювати, налагоджувати ділові стосунки з партнерами, включаючи зовнішніх, організовувати діяльність для досягнення спільної мети, подолання комунікативних бар'єрів, кваліфіковане здійснення ділового спілкування під час виконання професійних завдань, самопрезентації та лідерських якостей. Модель соціального партнерства між громадською організацією та університетом у формуванні професійних компетентностей можна представити наступним чином. Цілі партнерства включають підвищення якості освіти майбутніх соціальних працівників, підготовку конкурентоспроможних фахівців та забезпечення мобільності випускників на ринку праці.

Задачі партнерства мають бути спрямовані на формування професійних компетентностей працівників громадських організацій, зокрема на розвиток умінь співпраці та налагодження ділових стосунків, подолання комунікативних бар'єрів, здійснення кваліфікованого ділового спілкування, а також розвиток

навичок самопрезентації та лідерських якостей.

Структура партнерства, спрямованого на формування професійних компетентностей працівників громадських організацій, включає: 1) координаційну раду, до складу якої входять представники університету та громадської організації, відповідальні за планування та координацію спільних заходів; 2) групи за напрямками (освітні програми, практичне навчання, науково-дослідна діяльність), до яких входять викладачі, студенти та представники громадської організації.

Напрями співпраці, спрямовані на формування професійних компетентностей працівників громадських організацій, включають наступні аспекти: освітні програми, тобто спільну розробку та вдосконалення навчальних програм з урахуванням потреб ринку праці, проведення гостьових лекцій та семінарів за участю фахівців громадської організації. Даний напрям сприяє підготовці студентів, що відповідають сучасним вимогам та викликам професійної діяльності; практичне навчання: організація стажувань та практик на базі громадської організації, підготовка студентів до роботи в реальних умовах шляхом участі у соціальних проектах, що дозволяє студентам набувати практичних навичок та досвіду, необхідних для ефективної роботи у громадських організаціях.

Науково-дослідна діяльність, тобто: спільні наукові дослідження та публікації, участь студентів у наукових конференціях та семінарах, що сприяє розвитку аналітичних здібностей та наукового мислення, що є важливими компонентами професійних компетентностей працівників громадських організацій.

Форми взаємодії, спрямовані на формування професійних компетентностей працівників громадських організацій, включають спільні заходи. Організація конференцій, воркшопів та тренінгів сприяє обміну знаннями та практичним досвідом, підвищуючи професіоналізм учасників. Проведення соціальних акцій та проектів дозволяє працівникам громадських організацій розвивати навички командної роботи, проектного менеджменту та

ефективної комунікації, що є ключовими для їх професійного розвитку.

Інформаційна підтримка відіграє важливу роль у формуванні професійних компетентностей працівників громадських організацій. Створення спільної інформаційної платформи для обміну досвідом та знаннями забезпечує доступ до актуальної інформації та найкращих практик. Публікація результатів співпраці у ЗМІ та на веб-ресурсах підвищує обізнаність про досягнення та сприяє поширенню інноваційних підходів у діяльності громадських організацій, що в свою чергу підвищує їхню ефективність і професіоналізм.

Методична підтримка є ключовим елементом у формуванні професійних компетентностей працівників громадських організацій. Спільна розробка методичних матеріалів забезпечує високу якість навчальних програм і відповідає сучасним вимогам ринку. Проведення методичних семінарів та тренінгів для викладачів підвищує їхню компетентність та дозволяє ефективніше передавати знання і навички майбутнім фахівцям, що сприяє загальному підвищенню професіоналізму у сфері громадських організацій.

Моніторинг забезпечує інформацією про діяльність установ та організацій, які відповідають за реалізацію освітніх програм формування та розвитку професійної компетентності працівника громалської організації. Моніторинг програми формування професійних компетентностей працівників громадських організацій – процес регулярного збору та фіксації даних про ключові елементи реалізації програми протягом періоду її впровадження задля виявлення проміжних результатів і досягнень, своєчасного виявлення проблем та відхилень від намічених результатів і здійснення необхідних коригувань, забезпечення ефективного використання ресурсів, виконання запланованих завдань, мінімізації негативних наслідків, визначення можливостей для подальшого розвитку програми тощо [64].

Програмний моніторинг передбачає оцінку якісного і кількісного результату. Якість діяльності є базовою умовою для досягнення очікуваних результатів, оскільки неякісне виконання спланованої діяльності, навіть за умови досягнення кількісних показників, не забезпечить реалізацію спланованих

результатів і впливів [64].

Кількісний моніторинг передбачає відстеження кількості проведених заходів, залучених або охоплених клієнтів, і є базовим компонентом моніторингу програм. Програмний моніторинг дозволяє отримувати кількісні та якісні дані щодо прогресу та діяльності програми, і дає відповіді на запитання:

- Чи відповідають отримані результати цілям, встановленим на етапі планування?

- Чи достатньою є якість реалізації програми та надання послуг?

- Чи достатньою є якість реалізації програми та надання послуг?

- Чи перебуває програма на правильному шляху до досягнення своїх цілей і завдань?

Розробники рекомендацій щодо моніторингу та оцінювання програм регіонального розвитку відповідно від завдання виділяють шість основних видів оцінки [64]: оцінка послідовності дій/заходів; попередня оцінка оперативної стратегії; оцінка процесу реалізації; оцінка шляхом дослідження окремих ситуацій (case study); оцінка впливу програми; мега-оцінювання

Оцінка результативності програми передбачає отримання відповіді на питання, чи було досягнуто заплановані цілі і як співвідносяться кінцеві результати із запланованими [64]. Результативність показує ступінь досягнення поставлених цілей і завдань. Загалом оцінка результативності соціальних програм поводиться для того, щоб з’ясувати: чи відбулися завдяки програмам очікувані зміни у цільових групах на рівні знань, ставлень і поведінки; чинники, які роблять програму успішною; недоліки і складові програми, що потрібно вдосконалити; обставини, які перешкоджають реалізації програми у повному обсязі [64].

Виокремлюють види оцінювання результатів програм – відповідність, результативність, ефективність, вплив, сталість. Вони визначаються Міжнародною Організацією економічного співробітництва і розвитку (OECD) як критерії оцінювання розвитку програм з розбудови громадянського суспільства [22]. Оцінювання розвитку використовується для аналізу наслідків, впливів і

життєздатності довготривалих результатів соціальних програм і проєктів, що впроваджуються на національному та/або регіональному рівні і впливають на соціальні процеси, інституційний розвиток, зміни у поведінці або становищі окремих соціальних груп або населення в цілому.

Ця модель дозволить створити ефективну систему підготовки соціально компетентних майбутніх соціальних працівників шляхом тісної співпраці університету та громадської організації.

ВИСНОВКИ

Дослідження соціально-педагогічних умов формування професійної компетентності працівників громадської організації надає змогу зробити загальні висновки.

1. Здійснений аналіз зарубіжних та вітчизняних наукових праць, присвячених дослідженню професійної компетентності свідчить про наявність багатьох підходів до тлумачення сутності професійної компетеності. Проте, незважаючи на суттєві відмінності, спільним є розуміння того, що: – професійна компетентність це сукупність знань, навичок, умінь та особистісних якостей, які дозволяють успішно виконувати професійні обов'язки. Професійна компетентність включає в себе змістовний і процесуальний компоненти та вимагає для успішного вирішення професійних завдань у відповідних умовах постійного володіння новою інформацією та оновлення знань і умінь. Ми дотримуємося підходу, що терміни компетентність і компетенція є взаємозамінними, з акцентом на компетентність як більш поширену категорію.

2. Результати вивчення нормативно-правових засад професійної підготовки соціальних працівників, а також вимог до їх професійної компетентності створили підґрунтя для розуміння сутності професійної компетентності працівників громадської організації як сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом. Прийняття професійних стандартів «Фахівець із соціальної роботи» та «Соціальний менеджер» вимагає перегляду освітніх програм підготовки фахівців із соціальної роботи, зокрема у сфері надання соціальних послуг. Особлива увага приділяється формуванню як загальних, так і професійних компетентностей, щоб випускники відповідали вимогам ринку праці.

3. Проведений аналіз сайтів громадських організацій, а також запит на

фахівців з соціальної роботи на ринку праці ілюструє бачення роботодавцями компетентностей, актуалізованих умовами війни, що дозволяє зробити певні висновки. Успішність діяльності громадських організацій від професійних компетенцій соціальних працівників. Громадські організації потребують підтримки у розвитку професійних компетенцій своїх працівників, щоб ефективно реагувати на виклики, пов'язані з війною, і забезпечити якісне надання соціальних послуг. Це вимагає злагодженої співпраці між державою, громадами та освітніми закладами для створення системи, яка відповідає сучасним вимогам і потребам українського суспільства.

4. Дослідження зарубіжного та вітчизняного досвіду проєктів у конструюванні моделі формування професійної компетентності працівників громадської організації у сфері захисту прав дитини дозволило виділити 22 здатності працівників соціальної сфери, що забезпечують захист прав та найкращих інтересів дітей в Україні. Ефективність процесу, про що свідчить зарубіжний і вітчизняний досвід фахової підготовки студентів соціальної роботи, забезпечена «прив'язкою» навчання до реалій діяльності громадських організацій, переважанням активних форм і методів взаємодії, у тому числі колективних дослідницьких та соціальних проектів і тренінгів.

5. Формування професійних компетентностей працівників громадської організації в умовах війни потребує спеціальних соціально-педагогічних умов, спрямованих на підтримку, розвиток і адаптацію персоналу до екстремальних умов: психологічна підтримка та стрес-менеджмент, гнучкі форми навчання та розвитку, розвиток комунікативних та організаційних навичок, адаптація та реагування на зміни, навчання персоналу основам управління в умовах кризи, впровадження адаптивного планування та прийняття рішень в умовах невизначеності, партнерство з іншими організаціями: встановлення зв'язків з іншими громадськими організаціями для обміну досвідом та ресурсами, розвиток професійних знань та навичок, доступ до ресурсів: створення баз даних, бібліотек ресурсів та інструментів для самонавчання,: створення середовища довіри та взаємоповаги, що сприяє моральному комфорту працівників,

застосування інтерактивних та ігрових методів навчання для стимулювання активного залучення працівників.

6. Соціальне партнерство між громадською організацією та університетом у формуванні професійних компетентностей розглядається як важливий засіб забезпечення якості освіти, конкурентоспроможності та мобільності майбутніх соціальних працівників на ринку праці. Модель соціального партнерства між громадською організацією та університетом у формуванні професійних компетентностей вкдючає в себе підвищення якості освіти майбутніх соціальних працівників, розвиток умінь співпраці та налагодження ділових стосунків, здійснення кваліфікованого ділового спілкування, розвиток навичок самопрезентації та лідерських якостей, проведення методичних семінарів та тренінгів для викладачів, моніторинг та оцінка: регулярний моніторинг результатів спільної діяльності; проведення анкетувань та опитувань серед студентів та випускників; аналіз успішності випускників на ринку праці; зворотний зв’язок: збір та аналіз відгуків від роботодавців, коригування освітніх програм та напрямів співпраці на основі отриманих даних.

Таким чином, розв’язання завдань дослідження зумовило досягнення його мети – наукового обґрунтування соціально-педагогічних умов, що забезпечують успішне формування та розвиток професійної компетентності працівників громадської організації. Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми й засвідчує необхідність її подальшої розробки за такими найбільш перспективними напрямами, як: формування hard skills, soft skills працівників громадських організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамович Т. В. Базові компоненти професійної компетентності соціального педагога. *Нова педагогічна думка*. 2016. № 1 (85). С. 35–37.

2. Андрющенко А., Горбунова-Рубан С. Підготовка соціальних працівників в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *SOCIOПРОСТІР*. 2019. № 8. С. 35–40. URL: https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/12776 (дата звернення: 21.06.2024).

3. Актуальні питання соціальної роботи : навч. посіб. / О.М. Денисюк та ін.; ред. кол.: О.В. Епель, Т.Л. Лях, І.В. Силантьєва. Ужгород : РІК-У, 2023. 420 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/47338/1/O_%20Epel_T_Liakh_I_Silantieva_APSR_FPSRSO_KSPSR.pdf.pdf (дата звернення:13.06.24).

4. Байдарова О., Карагодіна О., Кликова П. Як побудувати дієву модель професійних компетентностей фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні? *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму.* 2019. №1. С. 42–59.

5. Байдарова О., Карагодіна О., Федченков В. Чи відповідна модель професійних компетентностей потребам фахівців сфери захисту прав та інтересів дітей в Україні? *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму.* 2020. № 1. С. 80–96.

6. Безпалько О. В. Компетентнісний спектр майбутнього соціального педагога як основа професіоналізму. *Проблеми освіти: збірник наукових праць.* 2015. № 84. С. 60–64. URL: http://surl.li/uaquq (дата звернення: 29.05.24).

7. Боднарук І. Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2013. Вип. 29. С. 29–33. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2013_29_10 (дата звернення: 29.06.24).

8. Вайнола Р.Х. Особистісний розвиток майбутнього соціального педагога

в процесі професійної підготовки : монографія. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2008. 460 с.

9. Веретенко Т. Г. Формування компетентностей майбутніх соціальних педагогів в процесі професійної підготовки. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Вип. 104. 2012. С. 60-62.

10. Виклики та реагування щодо сексуального насильства в Україні. URL: https://www.facebook.com/dsznzoda (дата звернення: 29.06.24).

11. Громадські і благодійні організації в Україні. Реєстрація та діяльність / М. В. Лациба, С. П. Старосольська, Д. В. Сидоренко та ін. Київ : ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 148 с.

12. «Громадянське суспільство України в умовах війни-2022» – звіт за результатами дослідження. URL: http://surl.li/uihms (дата звернення: 29.06.24).

13. Гомонюк О.М. Професійно-педагогічна культура майбутнього соціального педагога як синтез професійних компетентностей. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна».* 2012. №6. С. 42-45.

14. Головань М. С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2011. № 8. С. 224–233.

15. Голованова Т. П. Gender aspects in education of the future social work specialists. *Соціальна робота : минуле, реаії та перспективи II-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Просоціальна особистість у гендерному вимірі :теоретико-методологічні та прикладні аспекти»*. Умань : ВПЦ «Візаві», 2019. С. 86-90.

16. Гура О. І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект: монографія. Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2006. 332 с.

17. Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/67 (дата звернення: 21.06.2024).

18. Допомога наркозалежним в Україні: довідник реабілітаційних

центрів / Анічин Є.М., Дикань З.В., Сєдих С.М. Київ : «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 2014. 68 с.

19. Драч І. Формування професійно-особистісних якостей майбутніх викладачів вищої школи. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. / редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін. Запоріжжя : КПУ, 2015. Вип. 45 (98). 540 с.

20. Єрмакова, І. П. Модель підготовки майбутнього вчителя суспільствознавчих дисциплін до використання дослідницької технології у професійній діяльності. *Наукові праці Чорноморського держ. ун-ту імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. 2011. Т. 173. С. 32–37.

21. Про вищу освіту : закон України URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page (дата звернення: 21.06.2024).

22. Про громадські об’єднання : закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/4572-17#Text (дата звернення: 21.06.2024).

23. Ілініч С. Ю., Ляшкова Н. О. Професійна компетентність фахівців соціальної сфери як соціодидактична проблема. *Збірник наукових праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Серія : Соціально-педагогічна. 2016. № 26. С. 85–97.

24. Інноваційна педагогічна діяльність як чинник формування життєтворчої компетентності здобувача освіти : моногр. / уклад. : Криворотько А. О. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2022. 484 с.

25. Інформація про роботу обласної організації ветеранів України. URL: https://www.facebook.com/dsznzoda (дата звернення: 21.06.2024).

26. «Карітас Запоріжжя»: традиції доброчинної діяльності та соціальна робота URL: http://surl.li/uiuht (дата звернення: 21.06.2024).

27. Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. статей / уклад.: М.В. Артюшина, В.П. Тименко та ін. Київ : НТУ, 2015. 768 с. URL: http://surl.li/uftar (дата

звернення: 21.06.2024).

28. Костіна В. В. Ресурсне забезпечення соціальної роботи: навч.-метод. посіб. Харків : ХОГОКЗ, 2020. 100 с.

29. Марущак О. М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. *Креативна педагогіка* : наук.-метод. журнал / Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки «Полісся». Житомир, 2016. Вип. 11. С. 97–108.

30. Методичні рекомендації з розроблення складових галузевих стандартів вищої освіти (компетентнісний підхід). URL: http://www.zoology.dp.ua/wp-content/downloads/NMK/Metodica.doc (дата звернення: 21.06.2024).

31. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти, затверджені Наказом Міністерства освіти і науки України від 01 червня 2016 р. № 600. URL: https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstvaosviti-inauki-ukrayini/metodichni-rekomendaciyi-vo (дата звернення: 21.06.2024).

32. МГО «Міжнародний центр розвитку і лідерства». URL: https://ildc.org.ua/ (дата звернення: 21.06.2024).

33. Про затвердження Порядку визначення потреб населення адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах : наказ Міністерства соціальної політики України від 20.01.2014 р. № 28 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0253-14#Text (дата звернення: 21.06.2024).

34. Національний класифікатор. Класифікатор професій України ДК 003:2010 : затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text (дата звернення: 21.06.2024).

35. Організації громадянського суспільства як надавачі соціальних послуг.URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/weact_dovidkovyy_posibnyk_dlya_ogs_final.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

36. Паржницький О.В. Формування професійної компетентності у майбутніх кваліфікованих робітників як педагогічна проблема. URL: http://surl.li/udyit] (дата звернення: 21.06.2024).

37. Педагогічна освіта в Україні: теорія і практика : словник / укл. М.П. Вовк, Ю.В. Грищенко, С.О. Соломаха, Н.О. Філіпчук, С.В. Ходаківська; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2021. 328 с. URL: https://uu.edu.ua/upload/Osvita/Navch_metod_d_t/Navch_metod_materiali/Pedagogika/Ped_osvita_v_Ukraini_slovnik.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

38. Плахова О. М. Кризова комунікація в соціальній роботі в умовах війни. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи.* 2022, № 12. С. 33–39. URL: https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-04 (дата звернення: 21.06.2024).

39. Проект : закон України «Про систему реабілітації в Україні» URL: https://novynarnia.com/2017/10/02/zakon-ukrayini-pro-sistemu-reabilitatsiyi-v-ukrayini-proekt/ (дата звернення: 21.06.2024).

40. Про соціальні послуги : закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada. gov.ua/laws/show/2671-19 (дата звернення: 21.06.2024).

41. Про деякі питання доступності публічних послуг у сфері соціального захисту населення» затверджено: методичні рекомендації щодо доступності публічних послуг у сфері соціального захисту населення. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/6362.html (дата звернення: 21.06.2024).

42. Про соціальну роботу з сім’ями, дітьми та молоддю : закон України № 2558-III від 21.06.2001. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2558-III (дата звернення: 21.06.2024).

43. Про затвердження Випуску 80 «Соціальні послуги». Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства соціальної політики України від 29 березня 2017 р. № 518. URL: https://ips.ligazakon.net/document/FN034167 (дата звернення: 21.06.2024).

44. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів : наказ Міністерства соціальної політики України від 22.01.2018 № 74. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text (дата звернення: 21.06.2024).

45. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text (дата звернення: 21.06.2024).

46. Про затвердження порядку розроблення та затвердження професійних стандартів : постанова Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#Text (дата звернення: 21.06.2024).

47. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи» : наказ Мінекономполітики від 20.06.2020 р. № 1179. URL: https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=bcfc03e8-f801-44e7-835c-17bc19a68f70 (дата звернення: 21.06.2024).

48. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 557. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

49. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 556. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/2019/05/06/231-sotsialna-robota-magistr.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

50. Про освіту : закон України №2145-VIII від 05.09.2017 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення: 21.06.2024).

51. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження

Плану заходів на 2013-2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг» від 13.03.2013 р. № 208-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/208-2013-%D1%80#n12 (дата звернення: 21.06.2024).

52. Рідкодубська Г.А. Професійна мобільність майбутнього працівника соціальної сфери: теорія та практика : монографія. Хмельницький : ФОП Мельник А.А. 2018, 296 с. URL: https://srsp.khmnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/11/profesijna-mobilnist-majbutnogo-praczivnyka-soczialnoyi-sfery_monografiya_2018.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

53. *Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії, перспективи:* збірник матеріалів V Всеукраїнської науково-практичної конференції (24-25 листопада 2022 р.) / ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України. Київ : Наукова столиця, 2022. 209 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/734068/1/%D0%97%D0%B1_%D0%86%D1%80%D0%BF%D1%96%D0%BD%D1%8C_2022.pdf]. (дата звернення: 21.06.2024).

54. Садовська Е. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу : монографія. Хожув-Київ-Варшава, 2018. 158 с. URL: http://surl.li/ufesd] (дата звернення: 21.06.2024).

55. Садрицька С. В. Професійні компетентності соціальних працівників: зміна пріоритетів в умовах війни. *SOCIOПРОСТІР* : міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2022, № 12. С. 14–23. URL: https://doi.org/10.26565/2218-2470-2022-12-02 (дата звернення: 21.06.2024).

56. Семигіна Т., Пожидаєва О. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Publishing House «UKRLOGOS Group»*. 2020 С. 47–63.

57. Сидорук І. І. Формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі фахової підготовки: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. 388 с.

58. Солнишкіна А. Методи та напрямки практичної підготовки

соціальних працівників (на прикладі Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара). *Social Work and Education.* Vol. 9. 2022. No. 4. 487-225 pp.

59. Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. Київ : ДЦССМ.2002. 536 с. С. 281.

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

61. Цільмах О. М. Складові структури компетентностей. *Наука і освіта*. 2009. №1-2. С. 128-135. URL: http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/13993/1/Tsilmak%20%d0%9e.%20%d0%9c.%202009.pdf.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

62. Чернета С. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг. *Social Work and Education.* Vol. 8. No. 1. TernopilAberdeen, 2021. P. 77-89.

63. Чим живе громадянське суспільство протягом двох років війни – дослідження КМІС (ukrinform.ua). URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3858322-cim-zive-gromadanske-suspilstvo-protagom-dvoh-rokiv-vijni-doslidzenna.html (дата звернення: 21.06.2024).

64. Шинкарук В.Д., Пєша І.В., Сопівник І.В., Галайдюк В.В., Кошук О.Б. Моніторинг і оцінка у соціальній роботі: навчальний посібник. Київ : «Компринт», 2022. 360 с. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u188/posibnik_monitoring_1673873800.pdf (дата звернення: 21.06.2024).

65. Як змінювався рівень довіри до волонтерів та ГО в цей період URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3858322-cim-zive-gromadanske-suspilstvo-protagom-dvoh-rokiv-vijni-doslidzenna.html (дата звернення: 21.06.2024).

66. Save a Life International: зберегти життя та гідність. Life Center Запоріжжя: підтримка вагітних жінок під час війни. URL: https://abortnoabort.com.ua/ (дата звернення: 21.06.2024).

67. Europeran Union (2017). The European Qualifications Framework (EQF). URL: https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf (дата звернення: 21.06.2024).