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-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ В УМОВАХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ»**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.2313-сп-дн
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
О.М. Клименко

Керівник: доцент кафедри соціальної педагогіки
та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук,
доцент М. О. Гладиш

Рецензент _____
_____

Запоріжжя
2025

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 _____
«____»_____2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Клименко Олександру Миколайовичу

1. Тема роботи: «Соціально-педагогічний супровід безробітних осіб в умовах центрів зайнятості»
керівник роботи Гладиш М. О., канд. пед. наук, доцент
затверджена наказом ЗНУ від «24» вересня 2024 року № 1447-с

2. Строк подання студентом роботи: 28. 01. 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали педагогічної практики

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати сутність та структуру соціально-педагогічного супроводу; розглянути методи та форми соціально-педагогічної роботи з безробітними особами; з’ясувати роль центрів зайнятості у соціально-педагогічному супроводі безробітних осіб; вивчити специфіку організації соціально-педагогічного супроводу безробітних у запорізькому обласному центрі зайнятості; оцінити ефективність соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості; розробити рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами.

5. Перелік графічного матеріалу: 3 рисунки з результатами дослідження.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Гладиш М. О.	17.02.23 р.	17.02.23 р.
Розділ 1	Гладиш М. О.	23.03.24 р.	23.03.24 р.
Розділ 2	Гладиш М. О.	22.09.24 р.	22.09.24 р.
Висновки	Гладиш М. О.	14.01.25 р.	14.01.25 р.

7. Дата видачі завдання: _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

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

Студент _____ Клименко О. М.

Керівник роботи _____ Гладиш М. О.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Мацкевіч Ю. Р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 82 с., 3 рисунки, 53 джерел, 4 додатки.

Мета дослідження: здійснити комплексний аналіз організації та ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості, виявити проблеми та потреби цієї категорії осіб, а також розробити рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами.

Об’єкт дослідження: соціально-педагогічний супровід безробітних осіб у центрах зайнятості.

Предмет дослідження: особливості організації соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб в умовах центрів зайнятості.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз соціологічних, психологічних, педагогічних, соціально-педагогічних, юридичних наукових джерел для з’ясування стану розробленості проблеми дослідження й уточнення його понятєво-категоріального апарату; емпіричні – контент-аналіз звітів та офіційних сайтів центрів зайнятості, анкетування, інтерв’ю.

Теоретичне значення роботи полягає в розвитку наукових підходів до дослідження соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб, зокрема в контексті роботи центрів зайнятості.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані для вдосконалення системи соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб в центрах зайнятості. Рекомендації, розроблені в ході дослідження, можуть бути впроваджені в практику роботи з безробітними для підвищення ефективності їх адаптації на ринку праці, мотивації до праці та соціальної інтеграції.

СУПРОВІД, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД, СОЦІАЛЬНА АДАПТАЦІЯ, ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА, БЕЗРОБІТТЯ, БЕЗРОБІТНА ОСОБА, ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ.

SUMMARY

Klymenko O. M. Social and Pedagogical Support of Unemployed Persons in the Conditions of Employment Centers.

The qualification work consists of an introduction, 2 sections, findings, a list of references (53 items), 4 appendixes on 14 pages. The qualification work volume is 109 pages, 82 of them – main text.

The purpose of the study: to carry out a comprehensive analysis of the organization and effectiveness of socio-pedagogical support for unemployed persons in employment centers, to identify the problems and needs of this category of persons, and to develop recommendations for increasing the effectiveness of the work of employment centers with unemployed persons.

Object of the study: socio-pedagogical support for unemployed persons in employment centers.

Subject of the study: features of the organization of socio-pedagogical support for unemployed persons in employment centers.

The tasks of the qualification work*:*

1) to analyze the essence and structure of socio-pedagogical support;

2) consider the methods and forms of socio-pedagogical work with unemployed persons;

3) to clarify the role of employment centers in the socio-pedagogical support of unemployed people;

4) to study the specifics of organizing socio-pedagogical support of unemployed persons in the Zaporizhia Regional Employment Center;

5) to assess the effectiveness of socio-pedagogical support of unemployed persons in employment centers;

6) to develop recommendations for increasing the effectiveness of employment centers' work with unemployed persons.

Research methods: analysis of sociological, psychological, pedagogical, socio-

pedagogical, and legal scientific sources to clarify the state of development of the research problem and clarify its conceptual and categorical apparatus; content analysis of reports and official websites of employment centers, questionnaires, interviews.

The section 1 “Theoretical foundations of socio-pedagogical support for unemployed people in employment centers” the essence and structure of socio-pedagogical support are considered, methods and forms of socio-pedagogical work with unemployed persons are highlighted, the role of employment centers in the socio-pedagogical support of unemployed people has been identified.

The section 2 “Experimental study of socio-pedagogical support of unemployed people in employment centers” The specifics of organizing social and pedagogical support for the unemployed in the Zaporizhia Regional Employment Center were considered, the effectiveness of social and pedagogical support for the unemployed in employment centers was experimentally investigated, and recommendations were given to improve the efficiency of the work of employment centers with the unemployed.

The practical significance of the study is that its results can be used to improve the system of socio-pedagogical support for unemployed people in employment centers. The recommendations developed during the study can be implemented in the practice of working with the unemployed to increase the effectiveness of their adaptation to the labor market, motivation to work and social integration.

Keywords: support, social-pedagogical support, social adaptation, psychological support, unemployment, unemployed person, employment center.

ЗМІСТ

Вступ……..……..…..…… 8
Розділ 1. Теоретичні основи соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб в умовах центрів зайнятості……..…..… 11
1.1. Сутність та структура соціально-педагогічного супроводу…….. 11
1.2. Методи та форми соціально-педагогічної роботи з безробітними особами…..……..... 26
1.3. Роль центрів зайнятості у соціально-педагогічному супроводі безробітних осіб……. 38
Розділ 2. Експериментальне дослідження соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості……..…. 48
2.1. Організація соціально-педагогічного супроводу безробітних у Запорізькому обласному центрі зайнятості…… 48
2.2. Оцінка ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості……... 59
2.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами……..…….. 77
Висновки…….……..… 86
Список використаних джерел……...…. 90
Додатки..……..……. 96

ВСТУП

Соціально-педагогічний супровід безробітних осіб є важливою складовою соціальної роботи, спрямованої на допомогу людям, які втратили роботу та стикаються з труднощами при поверненні до активного соціального життя. В умовах швидких соціальних та економічних змін, а також кризових ситуацій, таких як війна, питання зайнятості та працевлаштування набувають особливого значення. В Україні останніми роками спостерігається низка змін, які суттєво впливають на ринок праці. Однією з найбільших соціальних проблем є безробіття, яке через різні чинники, в тому числі економічну ситуацію, політичну нестабільність і, особливо, збройний конфлікт, значно погіршилося, спричиняючи негативні наслідки для громадян.

Особливо гостро питання безробіття постало в умовах війни в Україні, що триває з 2022 року. Війна створила величезні соціальні та економічні виклики, зокрема для внутрішньо переміщених осіб, які були змушені покинути свої домівки через бойові дії. Тільки в перші місяці війни в Україні понад 8 мільйонів людей стали внутрішньо переміщеними особами, і цей потік продовжує зростати. Більшість із них стикаються з серйозними труднощами у пошуку роботи, оскільки змінюються соціальні, економічні та професійні умови, а також виникають психологічні бар’єри, пов’язані зі стресом, втратами та травмами війни.

Відсутність стабільної роботи для значної частини населення, зокрема для осіб, які змушені були виїхати з зони бойових дій, спричиняє глибокі економічні та психологічні проблеми. Крім того, багато безробітних осіб, зокрема через відсутність необхідних навичок або через зниження мотивації, не здатні швидко адаптуватися до нових умов ринку праці. Тому виникає необхідність у професійному супроводі цих людей з боку соціальних працівників та педагогів, щоб сприяти їхній адаптації до нових умов життя і працевлаштування.

Соціально-педагогічний супровід безробітних осіб, який реалізується через програми підтримки в центрах зайнятості, має на меті не тільки сприяння працевлаштуванню, але й допомогу в адаптації осіб до нових умов життя, розвитку їхньої професійної компетентності, а також поліпшення психологічного стану. Фахівці, які здійснюють супровід, допомагають безробітним подолати труднощі, пов’язані з пошуком роботи, за допомогою індивідуального підходу, консультативної підтримки, тренінгів та курсів професійної перепідготовки.

Підтримка безробітних осіб є важливим напрямом соціальної політики, спрямованої на збереження соціальної стабільності та забезпечення економічної відновлювальної функції держави. Центри зайнятості та їхні програми для безробітних осіб повинні відповідати сучасним вимогам та враховувати специфіку соціально-економічної ситуації в країні.

Таким чином, дослідження соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у таких складних умовах, як війна, є надзвичайно актуальним. Дослідження цієї проблеми дозволить розробити нові підходи до підтримки безробітних осіб, сприятиме їхньому професійному розвитку та адаптації до нових умов життя.

Мета дослідження: здійснити комплексний аналіз організації та ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості, виявити проблеми та потреби цієї категорії осіб, а також розробити рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність та структуру соціально-педагогічного супроводу.
2. Розглянути методи та форми соціально-педагогічної роботи з безробітними особами.
3. З’ясувати роль центрів зайнятості у соціально-педагогічному супроводі безробітних осіб.

4. Вивчити специфіку організації соціально-педагогічного супроводу безробітних у Запорізькому обласному центрі зайнятості.

5. Оцінити ефективність соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості.

6. Розробити рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами.

Об'єкт дослідження: соціально-педагогічний супровід безробітних осіб у центрах зайнятості.

Предмет дослідження: особливості організації соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб в умовах центрів зайнятості.

Методи дослідження:

- теоретичні – аналіз соціологічних, психологічних, педагогічних, соціально-педагогічних, юридичних наукових джерел для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження й уточнення його понятєво-категоріального апарату;

- емпіричні – контент-аналіз звітів та офіційних сайтів центрів зайнятості, анкетування, інтерв'ю.

Теоретичне значення роботи полягає в розвитку наукових підходів до дослідження соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб, зокрема в контексті роботи центрів зайнятості. Дослідження дозволяє систематизувати знання про сутність, структуру та особливості соціально-педагогічної підтримки безробітних, а також виявити роль центрів зайнятості в цьому процесі.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані для вдосконалення системи соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб в центрах зайнятості. Рекомендації, розроблені в ході дослідження, можуть бути впроваджені в практику роботи з безробітними для підвищення ефективності їх адаптації на ринку праці, мотивації до праці та соціальної інтеграції.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ В УМОВАХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сутність та структура соціально-педагогічного супроводу

Процеси розвитку суспільства взаємопов'язані. Від ступеня реалізації кожної окремої людини залежить добробут суспільства. Тому на перший план постає завдання створення таких умов, за яких людина могла б здійснити свій життєвий план, реалізувати закладений у ньому потенціал та направити свою енергію в русло позитивних суспільних перетворень.

Проблема соціально-педагогічного супроводу різних категорій населення у процесі їх соціалізації є однією з провідних у соціальній педагогіці. Сама ідея соціально-педагогічного супроводу стала формуватися у соціальній педагогіці наприкінці XIX ст.

Дослідження останніх наукових статей, що стосуються питання соціально-педагогічного супроводу, продемонструвало, що, незважаючи на значну кількість досліджень у цій сфері, термінологічна ясність поняття «соціально-педагогічний супровід» досі не встановлена.

Ідеї супроводу представлені у роботах багатьох найвідоміших педагогів, таких як О. Макаренко, В. Сухомлинський та ін. Нині думка про необхідність «супроводу розвитку» як очевидна висловлюється сучасними педагогами, які розвивають ідеї «педагогіки успіху». «Під супроводом розуміється метод, що забезпечує створення умов для прийняття суб'єктом розвитку оптимальних рішень у різних ситуаціях життєвого вибору» [51].

У сучасній педагогічній практиці парадигма супроводу є однією з найпоширеніших у наданні допомоги людям із різними проблемами. Її суть полягає в тому, що фахівець супроводу виробляє такі методичні прийоми, які включають цілісний комплекс заходів. Поняття супроводу дуже часто

використовується у соціально-педагогічній літературі, але його чітке визначення досі не сформульовано.

Так, наприклад, Є. Казакова та О. Тряпіцина вважають, що «супровід – це комплексний метод, що забезпечує створення умов для прийняття суб'єктом розвитку оптимальних рішень у різних ситуаціях життєвого вибору» [46].

У роботах Г. Бардієр, Н. Коновалова, І. Ромазан, Т. Череднікова супровід розглядається як система професійної діяльності спеціаліста супроводу (соціального педагога), спрямована на створення умов для успішної адаптації людини до умов її життєдіяльності [38].

І. Липський, аналізуючи поняття «супровід» лише на рівні загального, дійшов висновку, що «супровід розвитку людини являє її соціальну взаємодію з оточуючими людьми, функціями впливів якою є розвиток цієї людини на її життєвому шляху, у різноманітних особистих і соціальних ситуаціях. Такий супровід може мати різний характер, який у кожному конкретному випадку визначається категорією «окреме». Цей висновок підтверджується тим, що у практичній діяльності та науковій літературі зустрічаються поняття «медичний супровід», «психологічний супровід», «науковий супровід», «фінансовий супровід», «соціально-педагогічний супровід» та ін.» [10]

Багатогранний аспект соціально-педагогічної ситуації вимагає впровадження соціально-педагогічного супроводу в розвитку особистості як специфічної соціальної технології. В. Шагінова зазначає, що ключовим елементом соціально-педагогічного супроводу є формування умов для переходу індивіда до самореалізації та своєчасне запобігання інцидентам, які можуть зашкодити процесу соціалізації. Можна умовно стверджувати, що у процесі соціально-педагогічного супроводу фахівець забезпечує підтримку та створює середовище, яке сприяє зміні позиції з «Я не можу» на «Я здатен впоратися зі своїми життєвими викликами». Авторка трактує соціально-педагогічний супровід як специфічну форму тривалої соціальної та психологічної допомоги, що має вигляд патронажу [9].

Супровід – це не просто метод, це єдиний процес, у межах якого

відбувається підтримка.

Термін «супровід» тлумачать у різних контекстах: як дії, що означає бути з кимось; як те, що відбувається поряд із певною дією чи явищем; як взаємодію головної дії з якоюсь іншою, побічною; а також як додавання або доповнення чогось.

Психологічний супровід представляє собою систему професійної діяльності практичного психолога або психотерапевта, що має на меті створення оптимальних умов для всебічного розвитку дитини. Спеціаліст в цьому процесі зосереджується на розумінні важливості самостійного вибору дитиною свого життєвого шляху (так званий імпаурмент) [21]. В свою чергу, педагогічний супровід полягає у наданні підтримки індивіду в його особистісному прогресі, включаючи емпатійне сприйняття вихованця через відкрите спілкування. Це спеціалізована діяльність, що має на меті залучення особистості до соціальних і моральних цінностей. Педагог спрямовує свою діяльність на допомогу молоді в процесі самовизначення та створює умови для їх продуктивного розвитку. В цілому це складає «цілісний комплекс», що включає моделі допомоги та педагогічного забезпечення [1].

Важливим для нашого дослідження є погляд на теорію супроводу Є. Казакової. На її думку, вихідним положенням для формування моделі соціально-педагогічного супроводу є системно-орієнтаційний підхід. Супровід трактується як допомога суб’єкту в формуванні орієнтаційного поля розвитку, за дії в якому відповідальність несе сам суб’єкт. Під супроводом, згідно з цією теорією, розуміється «метод, що забезпечує створення умов для прийняття суб’єктом розвитку оптимальних рішень у різних ситуаціях життєвого вибору» [11].

З точки зору педагогіки, вчені розглядають супровід як допомогу людині в її особистісному зростанні, налаштування на естетичне розуміння особистості, на відкрите спілкування, як особливе середовище діяльності, спрямоване на залучення людини до соціокультурних та правових умовностей, на які вона спирається в процесі самореалізації та саморозвитку, а також як

пролонговану підтримку.

Інші дослідники уточнюють розуміння сутності процесу соціально-педагогічного супроводу, яка, на їхню думку, полягає у взаємодії того, хто супроводжує, і того, кого супроводжують, спрямованій на реалізацію потенційних можливостей особистості останнього, розкриття його індивідуальних особливостей, підтримання оптимально значущих якостей особистості та корекцію недоліків розвитку; на надання суб'єкту виховної діяльності права самостійно здійснювати свій вибір і нести за нього відповідальність, а також на надання допомоги суб'єкту розвитку у формуванні орієнтаційного поля розвитку. На їхній погляд, індивідуальний супровід – це не просто метод, це цілісний процес, у межах якого здійснюється підтримка [16].

Соціально-педагогічний супровід особи – це процес, що включає у собі комплекс цілеспрямованих послідовних педагогічних дій, які слугують для того, щоб допомогти людині осмислити свою життєву ситуацію. Цей супровід сприяє саморозвитку особи, базуючись на рефлексії щодо подій, що відбуваються [35].

У дослідженнях багатьох науковців соціально-педагогічний супровід визначається як система професійної діяльності фахівця, зосередженої на підтримці (соціального педагога), метою якої є створення сприятливих умов для ефективної адаптації особи до її життєвого середовища [29]. Є. Казакова інтерпретує термін «соціально-педагогічний супровід» як систему підтримки, що допомагає індивіду формувати своє розвиткове орієнтаційне поле, де відповідальність за вчинки лежить на самому суб'єкті. Згідно з цією концепцією, супровід розуміється як «підхід, що забезпечує умови для вибору суб'єктом оптимальних рішень у різноманітних ситуаціях життєвого вибору» [36].

Основою процесу соціально-педагогічного супроводу є взаємодія між супроводжуючим та супроводжуваним, націлена на реалізацію можливостей особистості останнього, виявлення його унікальних рис, підтримку значущих якостей і корекцію недоліків розвитку. Це також включає надання суб'єкту

виховного процесу права самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність, а також допомогу в формуванні орієнтацій для подальшого розвитку. Соціально-педагогічний супровід сприяє зростанню індивіда шляхом взаємних зусиль, орієнтуючи на досягнення особистісних цілей. У цьому контексті, роль супроводжуючого полягає не тільки в підтримці, але й у сприянні самостійності та активному залученню особи у власний розвиток, допомагаючи йому знайти шлях до реалізації свого потенціалу [2].

На думку авторів В. Летунової, З. Богомедової, соціально-педагогічний супровід розуміється як метод, що забезпечує створення умов для прийняття суб'єктом розвитку оптимальних рішень у різних ситуаціях життєвого вибору. Основною метою педагогічного супроводу є організація взаємопов'язаної діяльності фахівців на основі інтеграції виховного потенціалу навчально-виховних закладів та соціального середовища [14].

Отже, сутність соціально-педагогічного супроводу полягає в наданні цілеспрямованої допомоги особам, які потребують підтримки для адаптації до соціального середовища або подолання певних життєвих труднощів. Це процес взаємодії соціального педагога з особою чи групою осіб, який включає надання консультацій, допомогу в розвитку особистісного потенціалу, адаптацію до змінних умов життя, а також підтримку в процесі вирішення конкретних проблем. Соціально-педагогічний супровід є одним із основних напрямків соціальної педагогіки, спрямований на підтримку та розвиток людини в різних аспектах її життя: соціальному, професійному, емоційному тощо.

Основною метою соціально-педагогічного супроводу є створення умов для гармонійного розвитку особистості, а також допомога в подоланні різних соціальних і психологічних бар'єрів, що виникають у процесі життєвих труднощів. Це включає підтримку в інтеграції особи в суспільство, надання необхідних ресурсів для розвитку соціальних та професійних навичок, а також забезпечення доступу до різноманітних видів допомоги, включаючи психосоціальну підтримку.

Соціально-педагогічний супровід не може бути розмитим поняттям або

пасивним процесом спостереження за розвитком особистості. Він має бути спрямований на досягнення конкретних і чітко окреслених цілей.

Виділяють дві основні цілі такого супроводу:

Ідеальна мета – забезпечення гармонійної соціалізації та сприяння розвитку унікальності особистості. Ця глобальна мета завжди конкретизується через індивідуальні цілі, які орієнтують людину на досягнення вищого рівня соціальної адаптації, що проявляється у її здатності самостійно визначати свій соціальний статус і розкривати власний потенціал.

Процесуальна мета – це адаптація педагогічних методів і засобів до актуальних запитів особистості, що формується. Вони покликані створити умови, за яких людина зможе ефективно вирішувати свої внутрішні проблеми і рухатися вперед у розвитку [15].

Соціально-педагогічний супровід виконує важливу роль у створенні умов для гармонійного розвитку особистості, її соціальної інтеграції та адаптації до складних життєвих обставин. Функції супроводу розкривають його сутність, структуру та напрями діяльності, орієнтуючи фахівців на досягнення конкретних результатів у роботі з різними категоріями населення.

Виділимо наступні функції соціально-педагогічного супроводу:

1. Діагностична функція включає виявлення потреб і проблем клієнта або соціальної групи, аналіз їхнього стану та визначення причин труднощів. Соціальний педагог проводить спостереження, анкетування, бесіди, тестування та інші методи збору інформації для формування індивідуального плану роботи.

2. Прогностична функція полягає у прогнозуванні розвитку ситуації та результатів взаємодії з клієнтом. На основі зібраної інформації фахівець передбачає, як зміниться ситуація під впливом соціально-педагогічних дій і визначає перспективні напрями роботи.

3. Організаційна функція передбачає організацію заходів, спрямованих на вирішення проблем клієнта, забезпечення ефективної співпраці між різними соціальними інституціями (центри зайнятості, освітні заклади, громадські

організації) та координацію дій усіх учасників процесу.

4. Корекційна функція спрямована на подолання негативних явищ, що виникають у житті клієнта, і сприянні формуванню в нього нових, позитивних моделей поведінки. Це може включати роботу з емоційними проблемами, розвиток соціальних навичок, адаптацію до нових умов.

5. Консультативна функція передбачає надання рекомендацій, порад та роз'яснень з актуальних для клієнта питань. Соціальний педагог допомагає знайти рішення для конкретної проблеми, роз'яснює права, обов'язки та можливості, які доступні клієнту.

6. Референтна функція зводиться до направлення клієнта до відповідних спеціалістів, установ чи організацій для отримання додаткової допомоги. Соціальний педагог створює мережу контактів, яка допомагає людині знайти необхідні ресурси.

7. Захисна функція передбачає підтримку прав та інтересів клієнта, особливо у випадках дискримінації, соціальної несправедливості чи порушення прав. Соціальний педагог може виступати як посередник між клієнтом і органами влади або іншими організаціями.

8. Навчальна функція полягає у наданні знань, розвитку навичок і вмінь, які сприяють самостійності клієнта. Це може бути навчання професійним навичкам, розвиток комунікаційних умінь, підвищення рівня правової грамотності.

9. Мотиваційна функція орієнтована на активізацію внутрішніх ресурсів клієнта для подолання труднощів. Соціальний педагог допомагає людині знайти стимул для змін, сформувати віру у власні сили та можливості.

10. Інформаційна функція полягає у наданні актуальної та достовірної інформації щодо можливостей вирішення проблем клієнта, включаючи програми підтримки, навчання, працевлаштування, соціальні пільги тощо [7; 41].

Усі функції соціально-педагогічного супроводу взаємопов'язані та реалізуються комплексно, залежно від потреб конкретної людини або групи.

Вони забезпечують цілісність і системність процесу підтримки, сприяючи досягненню гармонійного розвитку особистості та її соціальної інтеграції.

В основі визначення принципів соціально-педагогічного супроводу лежить екзистенціальний підхід до розуміння педагогічних явищ. Принципи соціально-педагогічного супроводу – це основоположні засади, які забезпечують ефективність та системність взаємодії між соціальним педагогом і клієнтом. Ці принципи враховують специфіку роботи з різними групами населення, зокрема безробітними, і допомагають реалізувати супровід на високому професійному рівні. Серед принципів соціально-педагогічного супроводу варто виділити:

1) Принцип індивідуального підходу, що передбачає врахування особистісних особливостей клієнта, його життєвого досвіду, потреб, інтересів та труднощів. Соціальний педагог розробляє програми супроводу з урахуванням індивідуальних характеристик клієнта, що дозволяє досягти максимального результату.

2) Принцип активної участі клієнта. Соціально-педагогічний супровід будується на активній взаємодії клієнта і педагога. Клієнт є не пасивним спостерігачем, а повноцінним учасником процесу, відповідальним за досягнення поставлених цілей.

3) Принцип комплексності. Супровід охоплює різні аспекти життя клієнта, такі як соціальні, психологічні, педагогічні та економічні питання. Комплексний підхід дозволяє враховувати всі фактори, які впливають на становище клієнта, і ефективно їх вирішувати.

4) Принцип конфіденційності передбачає, що уся інформація, отримана під час роботи з клієнтом, має залишатися конфіденційною. Це забезпечує довіру клієнта до соціального педагога та створює комфортну атмосферу для спілкування.

5) Принцип партнерства. Соціальний педагог і клієнт виступають рівноправними партнерами у вирішенні проблем. Такий підхід дозволяє уникнути авторитарності у взаємодії, сприяючи розвитку самостійності клієнта.

6) Принцип динамічності та гнучкості. Процес супроводу має враховувати зміни у життєвих обставинах клієнта, його прогрес або виникнення нових труднощів. Програми супроводу мають бути адаптивними до нових викликів.

7) Принцип гуманізму. У центрі уваги – інтереси та потреби клієнта, повага до його гідності, прав та свобод. Соціальний педагог має будувати взаємодію на основі підтримки, розуміння і сприяння розвитку особистості.

8) Принцип соціальної відповідальності. Діяльність соціального педагога спрямована на досягнення соціально значущих результатів, які допомагають не лише окремій особі, але й сприяють покращенню соціального середовища загалом [7; 24].

Всі виділені принципи є базою для організації якісного соціально-педагогічного супроводу і сприяють досягненню його цілей в умовах сучасного суспільства.

Соціально-педагогічний супровід може бути класифікований за різними ознаками, зокрема за формами надання допомоги, об’єктами та завданнями, що стоять перед соціальним педагогом. Одним із основних видів є індивідуальний супровід, коли соціальний педагог працює безпосередньо з окремою особою, враховуючи її індивідуальні потреби, психологічний стан, соціальне оточення та життєві обставини. Це дозволяє надати цілеспрямовану підтримку, сприяючи адаптації та розвитку особистості, подоланню кризових ситуацій [34].

Іншим важливим видом є груповий супровід, який передбачає роботу з колективами або соціальними групами, що мають схожі проблеми, наприклад, молодіжні групи, безробітні, люди з інвалідністю чи пенсіонери. У цьому випадку соціальний педагог організовує та проводить тренінги, семінари, психологічні практикуми та інші групові заходи, спрямовані на розвиток соціальних навичок, взаємодії, допомогу в адаптації та навчання новим життєвим стратегіям.

Окрім цього, існує ще один вид супроводу, який можна назвати комплексним. Він передбачає поєднання індивідуальної та групової роботи, а

також взаємодію різних фахівців, таких як психологи, юристи, соціальні працівники. Комплексний супровід застосовується, коли клієнт потребує більш різнобічної допомоги, що включає не тільки соціально-педагогічні методи, але й правову, медичну та економічну підтримку для ефективного вирішення його проблем [42].

Всі види соціально-педагогічного супроводу використовуються в залежності від конкретних потреб осіб і соціальних груп, що потребують допомоги, з урахуванням специфіки їх ситуації та життєвих обставин.

Таким чином, до структури соціально-педагогічного супроводу нами включено компоненти, які визначають його ефективність і взаємодію з людьми, яким надається підтримка. До основних елементів цієї структури входять:

1) Об’єкт супроводу. Це особа або група осіб, які отримують соціально-педагогічну допомогу. У випадку роботи з безробітними, об’єктом супроводу є люди, які потребують підтримки у процесі працевлаштування, професійної орієнтації та соціальної адаптації.

2) Суб’єкт супроводу. Це фахівці, які надають підтримку (соціальні педагоги, психологи, консультанти). Вони здійснюють діагностику, консультування, надають методичну допомогу та організовують різноманітні види супроводу.

3) Мета супроводу. Головною метою є підтримка розвитку особистості або групи осіб, створення умов для їх соціальної адаптації, розвитку, подолання соціальних та економічних труднощів. Для безробітних метою є сприяння працевлаштуванню та подоланню бар’єрів на ринку праці.

4) Зміст супроводу. Включає в себе діяльність, спрямовану на підтримку особи чи групи в різних аспектах їх соціального життя. Це можуть бути консультації з психологічних питань, допомога в написанні резюме, організація тренінгів та семінарів з професійної орієнтації, навчання соціальним навичкам.

5) Методи супроводу. Для кожного етапу супроводу використовуються різні методи та технології, такі як індивідуальні та групові консультації, тренінги, семінари, реабілітаційні програми, медіація, навчання навичок

пошуку роботи тощо.

6) Етапи супроводу. Як вже зазначалося раніше, соціально-педагогічний супровід включає кілька етапів, таких як діагностика, прогнози, організація та реалізація заходів, контроль і рефлексія.

7) Принципи супроводу. Це основні правила і стандарти, які забезпечують ефективність супроводу, такі як індивідуальний підхід, конфіденційність, комплексність, доступність, безперервність і персоналізація.

8) Результати супроводу. Результати можна оцінити через досягнення об’єктами супроводу своїх цілей, таких як успішне працевлаштування, покращення соціальних навичок, підвищення рівня самооцінки та адаптації в суспільстві.

Процес соціально-педагогічного супроводу передбачає поетапну діяльність, яка спрямована на ефективне вирішення проблем клієнтів. Кожен етап має свої завдання, методи та результати [27; 31; 42].

1. Діагностичний етап виступає базовою складовою соціально-педагогічного супроводу, що визначає подальший напрямок роботи з клієнтом. Його мета полягає у всебічному аналізі потреб, проблем і ресурсів клієнта для розробки індивідуального плану підтримки. У цьому процесі використовуються різні методи соціально-педагогічної діагностики, що дають змогу отримати об’єктивну картину ситуації.

На цьому етапі здійснюється збір інформації про соціальні, психологічні та педагогічні аспекти життя клієнта. До основних методів належать спостереження, опитування, інтерв’ю, анкетування та аналіз документів. Соціальний педагог встановлює контакт із клієнтом, що є ключовим для створення довірливих стосунків, адже без взаєморозуміння та відкритості неможливо отримати достовірну інформацію.

Особлива увага приділяється виявленню основних потреб клієнта, а також тих ресурсів, які він може використовувати для вирішення проблем. Важливо враховувати не лише індивідуальні характеристики особи, а й соціальне середовище, у якому вона перебуває. Наприклад, аналіз стосунків у

сім’ї, з колегами чи друзями допомагає зрозуміти вплив цих факторів на поведінку та мотивацію клієнта.

Результатом діагностичного етапу є складання соціально-педагогічного діагнозу, який включає оцінку проблем і потреб клієнта, визначення його потенціалу та бар’єрів у досягненні поставлених цілей. Цей діагноз є основою для подальшого планування роботи, оскільки дозволяє спрямувати зусилля на найбільш актуальні проблеми, оптимально використовуючи доступні ресурси. Таким чином, діагностичний етап формує базу для ефективного супроводу та створює умови для успішного вирішення завдань клієнта.

2. Прогностичний етап соціально-педагогічного супроводу спрямований на визначення можливих шляхів вирішення проблем клієнта та прогнозування результатів майбутньої роботи. Основна мета цього етапу полягає у створенні реалістичного плану дій, який відповідає потребам клієнта, його можливостям та ресурсам. На основі даних, отриманих під час діагностичного етапу, соціальний педагог аналізує можливі сценарії розвитку ситуації, враховуючи як сильні сторони клієнта, так і потенційні ризики.

Важливим завданням на цьому етапі є визначення пріоритетів у роботі. Соціальний педагог разом із клієнтом узгоджує основні цілі супроводу, які мають бути конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними та визначеними в часі. Це дозволяє уникнути розпорошення зусиль і зосередитись на найбільш значущих аспектах підтримки. Особлива увага приділяється пошуку ефективних шляхів подолання бар’єрів, які можуть виникати під час реалізації поставлених завдань.

Прогнозування результатів передбачає оцінку потенційних змін у соціальному статусі, професійній діяльності або особистісному розвитку клієнта. На цьому етапі соціальний педагог враховує як позитивні, так і негативні можливості розвитку подій. Це допомагає підготувати клієнта до різних ситуацій, а також створити гнучкий план, який можна коригувати у процесі реалізації. Таким чином, прогностичний етап виступає ключовою ланкою, що забезпечує системність і результативність соціально-педагогічного

супроводу.

3. Організаційно-реалізаційний етап соціально-педагогічного супроводу є практичною складовою процесу допомоги клієнту. На цьому етапі реалізуються заплановані заходи, спрямовані на вирішення виявлених проблем і досягнення поставлених цілей. Основне завдання етапу – організувати ефективну взаємодію між соціальним педагогом, клієнтом і іншими залученими сторонами. Це може включати проведення консультацій, тренінгів, освітніх семінарів, організацію зустрічей із потенційними роботодавцями або фахівцями з інших сфер.

Особливістю організаційно-реалізаційного етапу є його гнучкість і адаптивність до змінюваних умов. Соціальний педагог має постійно моніторити хід виконання плану та за потреби вносити корективи. Наприклад, якщо виявлено нові перешкоди чи потреби клієнта, супровід може бути змінено відповідно до нових обставин. Важливим аспектом є підтримка клієнта на кожному кроці, що допомагає уникати зниження його мотивації та сприяє поступовому подоланню бар’єрів.

На цьому етапі ключову роль відіграє координація зусиль між різними установами та організаціями. Соціальний педагог виступає як посередник між клієнтом і ресурсами, до яких той має обмежений доступ. Наприклад, центри зайнятості можуть співпрацювати з освітніми установами, організаціями професійної підготовки або компаніями, що пропонують робочі місця. Ця взаємодія дозволяє максимально ефективно використовувати наявні ресурси та створювати нові можливості для клієнта.

Окрему увагу слід приділити психологічній підтримці клієнта. Реалізація запланованих заходів часто супроводжується стресом і невпевненістю в собі. Тому соціальний педагог має забезпечити позитивну атмосферу взаємодії, мотивувати клієнта та допомагати йому долати труднощі. Успішна реалізація цього етапу значною мірою залежить від ефективного комунікативного підходу, професійної компетентності фахівця та активної участі клієнта в процесі.

4. Контрольний етап соціально-педагогічного супроводу є завершальним і спрямованим на оцінку ефективності проведених заходів. Основною його метою є виявлення досягнення поставлених цілей, аналіз успішності вирішення проблем клієнта, а також визначення подальших кроків. На цьому етапі проводиться підсумковий моніторинг, що включає аналіз змін у життєвій ситуації клієнта, його поведінці, навичках та адаптаційних можливостях.

Для контролю ефективності використовуються різні методи, такі як анкетування, опитування, індивідуальні бесіди або спостереження. Важливо, щоб оцінка проводилася як з боку фахівця, так і самого клієнта, оскільки саме його суб'єктивна думка часто є ключовим показником результативності супроводу. Окрім цього, на контрольному етапі можуть бути залучені представники організацій чи установ, з якими співпрацював клієнт, для збору додаткової інформації про досягнуті результати.

Оцінка ефективності також включає порівняння початкових даних, отриманих на діагностичному етапі, із поточним станом клієнта. Наприклад, аналізується, чи вдалося клієнту отримати нову роботу, пройти навчання або розвинути необхідні навички. Якщо виявляються невирішені проблеми або нові труднощі, соціальний педагог може рекомендувати додаткові заходи підтримки або новий цикл супроводу.

Контрольний етап також виконує функцію зворотного зв'язку для соціального педагога. На цьому етапі фахівець аналізує успішність власної роботи, виявляє можливі недоліки та розробляє рекомендації для покращення подальшої практики. Таким чином, контрольний етап не лише завершує процес соціально-педагогічного супроводу, а й створює умови для підвищення його якості в майбутньому, сприяючи удосконаленню методів і підходів роботи з клієнтами.

5. Рефлексивний етап спрямований на глибокий аналіз отриманого досвіду та виявлення результативності взаємодії. На цьому етапі учасники процесу – як соціальний педагог, так і клієнт – аналізують свої дії, досягнення, труднощі та отримані уроки. Метою етапу є не лише підведення підсумків, а й

формування нових стратегій для покращення ефективності майбутньої роботи.

Одним із ключових аспектів рефлексивного етапу є самооцінка клієнта, під час якої він має можливість висловити свої думки щодо власного прогресу, висвітлити сильні та слабкі сторони супроводу. Це сприяє підвищенню рівня самосвідомості клієнта, формуванню у нього відповідальності за власні дії та рішень. Соціальний педагог, у свою чергу, аналізує якість виконаних заходів, виявляє успішні практики та можливі помилки, які слід уникати в майбутньому.

Рефлексивний етап також є основою для підготовки рекомендацій щодо подальшого розвитку клієнта. Наприклад, якщо клієнт успішно адаптувався до змін у своєму житті, йому можуть бути запропоновані додаткові шляхи вдосконалення – такі як професійне навчання чи участь у громадських ініціативах. Якщо ж результати не досягли очікувань, розробляються корекційні заходи, що сприятимуть покращенню ситуації. Таким чином, рефлексивний етап є не лише завершенням супроводу, а й підґрунтям для сталого розвитку клієнта.

Етапи соціально-педагогічного супроводу здійснюються як єдиний процес. Їх системність забезпечує якісне та ефективне досягнення цілей соціально-педагогічного супроводу клієнтів.

Отже структура соціально-педагогічного супроводу передбачає кілька етапів, починаючи від діагностики проблем і потреб клієнта до розробки індивідуальних планів супроводу, включаючи професійну орієнтацію, підтримку в соціальних питаннях та надання консультацій.

Зазначимо, що вся структура соціально-педагогічного супроводу організована таким чином, щоб забезпечити максимальну допомогу особам, які потребують підтримки, при цьому враховуючи їхні індивідуальні потреби та обставини.

Таким чином, соціально-педагогічний супровід – це комплексна діяльність, спрямована на надання індивідуальної або групової підтримки людям, що знаходяться в складних соціальних умовах. Він включає в себе різноманітні методи та підходи, орієнтовані на адаптацію особистості до

змінних умов життя, розвиток її потенціалу та вирішення соціальних проблем. Сутність соціально-педагогічного супроводу полягає в забезпеченні особи або групи допомогою для подолання соціальних, економічних та психологічних труднощів. Цей процес включає діагностику проблем, планування і реалізацію відповідних заходів, а також оцінку результатів.

Соціально-педагогічний супровід є важливим інструментом для підтримки людей у складних життєвих ситуаціях, спрямованим на їх адаптацію, розвиток та подолання соціальних проблем. Це багатогранний процес, який включає не тільки надання допомоги, але й ретельну оцінку потреб і подальше коригування діяльності відповідно до змінюваних умов. Завдяки правильній організації супроводу та дотриманню принципів, таких як індивідуальність і конфіденційність, можна значно підвищити ефективність соціально-педагогічної роботи в різних сферах суспільного життя.

1.2. Методи та форми соціально-педагогічної роботи з безробітними особами

Упродовж життя майже кожна людина потрапляє в такі ситуації, які суб’єктивно чи об’єктивно порушують її звичний спосіб життя, нормальне соціальне функціонування. Унаслідок цього змінюється сприйняття навколишньої дійсності й відбувається переосмислення свого становища у суспільстві.

Одним із факторів, що впливають на життєдіяльність особистості, є втрата роботи та безробіття. Безробіття – це одна з найгостріших соціально-економічних проблем. Воно являє собою таку систему суспільних відносин між людьми, за якої певна частина економічно активного населення не може застосувати свою робочу силу, а отже, створити для себе та своєї родини умови для існування.

Специфіка ситуації безробіття полягає в тому, що вона відзначається

відносною стійкістю. Усередині цієї ситуації у широкому сенсі виникають конкретні вузькі «підситуації», пов’язані з пошуком роботи. В одному випадку безробіття може стати конструктивним випробуванням, яке мобілізує сили людини, змушуючи її змінити своє ставлення до можливості працевлаштування, стимулює процес усвідомлення себе як суб’єкта ринку праці. Однак, в іншому випадку безробіття – це проблема, яка створює певні труднощі та чинить прямий і сильний вплив на психіку людини, викликаючи при цьому сильні емоційні переживання, стан напруження, фрустрації й агресії, що призводить до втрати сенсу суспільної активності.

Сутність поняття «безробітна особа» визначається в контексті економічних та соціальних відносин. Це категорія осіб, які, перебуваючи в активному віці, здатні до праці, не мають роботи та активно шукають її. Безробіття є однією з основних характеристик ринку праці, а безробітні особи – його невід’ємною частиною.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» безробіття – це «соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю й на отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування» [28]. Це явище супроводжується ризиком залишитися без заробітку або інших встановлених законодавством джерел доходу, необхідних для існування. Також воно включає економічні, організаційні та психологічні складнощі, які виникають у процесі подальшого пошуку підходящої роботи для безробітного.

Безробітними, згідно з класифікацією Міжнародної організації праці, вважаються особи, які зареєстровані на біржі праці і активно займаються пошуками роботи. Тимчасово звільнені працівники та ті, хто планує розпочати трудову діяльність впродовж 30 днів, також підпадають під категорію безробітних, якщо вони не відповідають вимозі щодо активного пошуку працевлаштування. До необійнятих осіб належать також ті, хто отримує пропозиції роботи, але відмовляється від них. Всі особи, що мають роботу і ті, що є безробітними, формують так зване самодіяльне населення [50, с. 22].

Згідно з міжнародними стандартами та визначеннями, безробітною вважається особа, яка відповідає таким критеріям:

1. Не має роботи. Особа, яка не здійснює трудову діяльність за оплату.
2. Активно шукає роботу. Це означає, що безробітна особа прагне знайти роботу, зареєстрована в центрі зайнятості або здійснює інші активні дії, направлені на працевлаштування.
3. Готова працювати. Безробітна особа здатна працювати і бажає почати роботу негайно або в найкоротші терміни [45].

Важливою характеристикою є також те, що поняття «безробітна особа» охоплює осіб, які не залучені до роботи тимчасово (наприклад, через кризу або реструктуризацію підприємства), або ж у зв'язку з особистими обставинами, як, наприклад, переміщення в новий регіон. Безробітними можуть бути як особи, що шукають перше робоче місце, так і ті, що втратили роботу або не працюють через об'єктивні обставини.

Для правильної оцінки рівня безробіття важливо враховувати й соціально-економічні фактори, що можуть впливати на визначення категорії «безробітної особи», такі як економічна ситуація в країні, вплив інфляції, глобалізація та соціальна політика держави, яка зокрема передбачає систему підтримки безробітних.

Безробіття є не лише економічною, але й значною психологічною проблемою.

Втрата людиною роботи може стати «пусковим механізмом» для особистісної та екзистенційної кризи. Дж. Якобсон вважає, що «криза з'являється, якщо життєві події створюють потенційну загрозу задоволенню фундаментальних потреб людини. При цьому ці події ставлять перед людиною проблему, від якої вона не може втекти та яку вона не може вирішити у короткий термін звичними способами» [22].

Суть особистісної кризи при втраті роботи – це конфлікт між старим і новим, між звичним минулим і невідомим майбутнім, між тим, ким ти є, і тим, ким доведеться стати. Внутрішня криза – це реакція особистості на ситуацію,

яка вимагає від неї змінити життєвий стиль, спосіб мислення, ставлення до себе та навколишнього світу.

Особи, які втрачають роботу або не можуть знайти її протягом тривалого часу, часто стикаються з низкою психологічних труднощів. Ці труднощі мають серйозний вплив на загальний стан психічного здоров'я, самопочуття та соціальну адаптацію безробітних.

Стрес та тривога. Втрата роботи є одним з основних джерел стресу для багатьох осіб. Безробітні часто переживають стрес через нестабільність фінансового становища, труднощі в пошуку нової роботи, страх перед майбутнім. Це може призвести до підвищеної тривожності, порушень сну, фізичних симптомів (головний біль, проблеми з травленням) та загального погіршення самопочуття.

Зниження самооцінки. Втрата роботи часто супроводжується відчуттям невдачі, що може суттєво знизити самооцінку та впевненість у власних силах. Безробітні можуть почувати себе непотрібними, залежними від інших, відчувати приниження через те, що не можуть забезпечити себе або свою родину. Це веде до депресивних настроїв і навіть розвитку депресії.

Соціальна ізоляція та стигматизація. Безробіття часто викликає почуття соціальної ізоляції, оскільки безробітні можуть втратити соціальні контакти, що супроводжуються змінами в їхньому соціальному статусі. Це також може бути пов'язано з внутрішньою стигматизацією, коли безробітні відчувають осуд або приниження з боку оточуючих, а це ще більше погіршує їх психологічний стан.

Депресія та апатія. Безробіття може стати причиною розвитку депресії. Відчуття безвиході, безперспективності та відсутності контролю над ситуацією часто призводять до зниження мотивації до пошуку роботи. Апатія та відсутність інтересу до життя стають нормою для багатьох безробітних, що сприяє погіршенню їх психологічного стану

Складнощі з адаптацією до нових умов. Тривала безробітність може призводити до психологічної інерції та труднощів у адаптації до нових умов праці. Безробітні особи можуть відчувати страх перед новими змінами,

відсутність бажання змінювати професію або переходити до нової сфери діяльності [13; 32; 49].

Важливим аспектом є те, що безробіття не лише викликає психологічні труднощі, але й може створювати бар'єри для вирішення проблем у інших сферах життя, таких як особисті стосунки, родинні зв'язки та соціальна адаптація в суспільстві. Соціальна адаптація спрямована на відновлення норм, соціально-корисних відношень із соціальними суб'єктами (групами або окремими їх членами), зміни у позитивному плані спілкування, поведінки, діяльності [43].

Отже, при тривалій незайнятості у безробітних людей спостерігаються симптоми безпорадності, безнадійності, знижений рівень самооцінки та підвищений рівень депресії. Людина втрачає ясність щодо навколишнього середовища, інформацію про своє майбутнє, можливість планувати своє життя на певний період, а невизначеність призводить до тривоги [20].

Під час аналізу досліджень В. Лісовського та Л. Пельцман можна виділити таку динаміку розвитку стресового стану людини при втраті роботи:

Перша фаза – це фаза заціпеніння, шоку, що характеризується тяжким суб'єктивним переживанням, коли страх і емоції можуть призводити до інших неприємностей, таких як хвороби чи нещасні випадки.

У другій фазі спостерігається негативне ставлення до втраченої роботи, оптимізм і конструктивне пристосування до ситуації безробіття. У цьому випадку втрата роботи сприймається як звільнення від тягаря, сам статус безробітного розглядається як тимчасове явище, будуються плани на майбутнє. З'являється задоволення життям, відзначається покращення стану здоров'я, спостерігається активність у пошуках нового місця роботи.

Третя фаза демонструє зростання тривоги, напруження та страждання. Зникає відчуття отриманого відпочинку, закінчуються ресурси. Поступово формується ідентичність безробітного, людина сама помічає в собі особистісні зміни, зміни у стосунках із оточенням. У цей період спостерігається підвищена активність у пошуках роботи.

На четверту фазу припадає безпорадність і примирення зі складною ситуацією. Це важкий психологічний стан спостерігається навіть за відсутності матеріальних труднощів і в тому разі, коли людина задоволена допомогою по безробіттю. Не маючи навіть мінімальних успіхів у пошуках роботи, молоді люди втрачають будь-яку надію на її отримання, підвищується тривожність і депресія. Спостерігається явний відхід від соціальних зв'язків [23].

Французький психолог Лав'є відзначає ще одну, п'яту фазу розвитку стресового стану, яка характеризується переоцінкою власних цінностей, що обумовлює формування намірів діяти, вийти зі складної ситуації. Якщо переоцінка цінностей не відбувається, спостерігається стійке відчуття безнадійності, власної непотрібності та марності.

У період тривалого безробіття порушується цілісність ієрархії мотивів. Значущі мотиви втрачають свою актуальність, менш значущі виходять на перший план. Незадоволеність потреб, порушення їх звичної ієрархії викликають у безробітного невдоволення, тривожність, занепокоєння та інші негативні емоції, аж до відкритої агресії [47].

Соціально-педагогічна робота з безробітними особами є важливим елементом соціальної допомоги, спрямованої на підтримку людей, які тимчасово втратили роботу, та сприяння їхній реабілітації в соціумі. Цей процес включає не тільки пошук нової роботи, але й допомогу в подоланні психологічних та соціальних труднощів, з якими стикаються безробітні, таких як низька самооцінка, депресія, стрес через фінансові труднощі [3].

Соціально-педагогічні підходи до роботи з безробітними орієнтовані на комплексний розвиток особистості, який включає не лише вирішення економічних проблем, але й забезпечення соціальної, психологічної та педагогічної підтримки. Різноманітні підходи допомагають безробітним адаптуватися до нових умов життя, сприяють їх соціалізації, розвитку професійних навичок та формуванню впевненості у власних силах.

1) Підхід, орієнтований на активізацію ресурсів особистості. Один із основних соціально-педагогічних підходів до підтримки безробітних полягає у

виявленні й розвитку їхніх внутрішніх ресурсів. Цей підхід передбачає використання психолого-педагогічних методів для підвищення самооцінки безробітних, підтримку їх мотивації до пошуку нової роботи та самореалізації. Працівники соціальних служб проводять індивідуальні та групові консультації, тренінги, семінари, щоб допомогти безробітним осіб подолати внутрішні бар'єри та побудувати позитивну життєву стратегію.

2) Інтегративний підхід. Згідно з цим підходом, соціально-педагогічна підтримка безробітних повинна охоплювати всі аспекти їхнього життя — від економічної самодостатності до психологічної та соціальної стабільності. Існує необхідність у проведенні комплексних програм, які об'єднують навчання новим професіям, тренінги з розвитку комунікаційних навичок, розвиток соціальних зв'язків та підтримка в адаптації до нових умов. Психологічні і педагогічні методи сприяють зниженню стресу і тривожності, а також допомагають розвивати соціальну активність і готовність до змін.

3) Підхід на основі інклюзивного навчання. Цей підхід передбачає надання можливості безробітним особам отримати нові знання та навички, що дозволяють підвищити їх конкурентоспроможність на ринку праці. Соціально-педагогічний супровід у рамках цього підходу включає організацію курсів, тренінгів, семінарів, програм стажувань, а також надання доступу до ресурсів для саморозвитку. Інклюзивний підхід дозволяє працювати з різними категоріями безробітних, зокрема з тими, хто має обмежені можливості або недостатній рівень освіти.

4) Підхід на основі спільноти та групової підтримки. Безробіття часто супроводжується ізоляцією та соціальною відчуженістю, що погіршує психологічний стан осіб. Враховуючи це, важливим є створення груп підтримки, де безробітні можуть обмінюватися досвідом, підтримувати один одного, разом працювати над пошуком рішень своїх проблем. Такі групи стають місцем для розвитку соціальних зв'язків, обміну знаннями, а також для формування відчуття належності до соціальної групи. Важливим елементом є також підтримка через наставництво, коли досвідчені фахівці допомагають

новачкам у їхньому соціальному та професійному розвитку.

5) Підхід, орієнтований на самодопомогу та соціальну активність. У рамках цього підходу важливо навчити безробітних активно брати участь у вирішенні своїх проблем, розвивати ініціативу і соціальну відповідальність. Працівники соціальних служб сприяють розвитку вміння безробітних самостійно знаходити ресурси для своєї адаптації та розвитку, заохочуючи їх до участі в різноманітних громадських ініціативах, волонтерських проектах або групах самодопомоги. Це допомагає не тільки у пошуку роботи, але й у підвищенні самооцінки і мотивації [53].

Всі ці підходи є невід'ємною частиною соціально-педагогічної роботи з безробітними, що допомагає їм не тільки знайти нову роботу, а й адаптуватися до нових соціальних реалій, підвищити свою активність, самовизначення та впевненість у власних силах.

Соціально-педагогічна робота з безробітними включає широкий спектр методів та форм, спрямованих на підтримку, адаптацію і розвиток професійного потенціалу осіб, які втратили роботу. Вибір методів залежить від індивідуальних особливостей безробітних, їхніх потреб та цілей роботи [8].

Методи соціально-педагогічної роботи можна поділити на інформаційно-просвітницькі, консультативні, активізуючі, діагностичні, навчально-тренінгові.

1. Інформаційно-просвітницькі методи сприяють підвищенню обізнаності про ситуацію на ринку праці, доступні ресурси та соціальні програми. Одним із завдань цих методів є надання актуальної інформації про вакансії, можливості професійного навчання та перекваліфікації. Важливу роль у цьому відіграють лекції, семінари та тренінги, які допомагають безробітним зрозуміти свої права, обов'язки та перспективи. Інформаційні матеріали, такі як буклети, плакати, електронні ресурси, використовуються для того, щоб донести ключову інформацію до широкої аудиторії.

Особливу увагу приділяють індивідуальним консультаціям, які дозволяють персоналізувати інформацію відповідно до потреб кожної особи. Наприклад, соціальний педагог може допомогти безробітному розібратися з

умовами участі в програмах перекваліфікації чи фінансової підтримки. Важливим аспектом є використання сучасних технологій: онлайн-платформ для пошуку роботи, вебінарів та мобільних додатків [53]. Це дає можливість зробити інформацію більш доступною і зрозумілою, особливо для молоді та осіб, які активно користуються цифровими інструментами. Інформаційно-просвітницькі методи спрямовані на підвищення активності безробітних і їх готовності до змін.

2. Консультативні методи надають можливість глибше зрозуміти індивідуальні потреби, проблеми та потенціал кожної особи. Основна мета цих методів – надати підтримку у вирішенні професійних, соціальних та психологічних питань. Кар'єрне консультування допомагає безробітним визначитися з напрямом подальшої професійної діяльності, скласти ефективне резюме та підготуватися до співбесід із роботодавцями. Юридичне консультування забезпечує роз'яснення прав безробітних, зокрема щодо отримання державної підтримки, участі у програмах перекваліфікації або соціального захисту [33].

Психологічне консультування спрямоване на подолання наслідків стресу, зниження самооцінки чи апатії, які часто супроводжують тривалий період безробіття. Соціальні педагоги в цьому контексті виступають як наставники, які мотивують, вселяють віру у власні сили та допомагають формувати позитивний погляд на майбутнє. Особливість консультативних методів полягає у їх індивідуалізованому підході: кожна консультація адаптується до особистісних характеристик, досвіду та обставин клієнта. Такі методи не лише сприяють вирішенню актуальних проблем безробітних, а й стимулюють їх до активності та самостійності у досягненні професійних цілей.

3. Активізуючі методи у соціально-педагогічній роботі з безробітними спрямовані на стимулювання їхньої активної участі у вирішенні власних проблем та розвитку необхідних навичок для працевлаштування. Ці методи сприяють пробудженню внутрішньої мотивації, формуванню впевненості у власних силах та здатності досягати поставлених цілей. Зокрема, мотиваційні

вправи допомагають безробітним зрозуміти свої сильні сторони, ресурси та можливості, які можна використати для пошуку роботи. Рольові ігри та моделювання ситуацій, наприклад, співбесіди з роботодавцем, дозволяють підготуватися до реальних життєвих ситуацій, знизити рівень тривоги та підвищити впевненість.

Групові дискусії, воркшопи та кейс-методи сприяють взаємодії між учасниками, допомагаючи їм обмінюватися досвідом і підтримувати одне одного. Учасники таких заходів можуть ділитися корисною інформацією, розв’язувати спільні проблеми та формувати нові ідеї для професійного розвитку. Важливим аспектом активізуючих методів є розвиток навичок ефективного спілкування, прийняття рішень та планування. Соціальні педагоги в цьому процесі виступають не лише як фасилітатори, але й як наставники, які заохочують клієнтів до самоосвіти, саморозвитку та активного пошуку нових можливостей на ринку праці. Завдяки активізуючим методам безробітні особи краще адаптуються до викликів і швидше досягають результатів.

4. Діагностичні методи дозволяють оцінити індивідуальні потреби, рівень розвитку особистісних і професійних якостей, а також виявити труднощі, з якими особа може стикатися в процесі працевлаштування. Одним із основних методів є тестування професійних інтересів, навичок та здібностей. Це дозволяє визначити, до яких професій безробітний має схильність, на яких галузях він має найбільші потенціали, а також з’ясувати, які вміння й навички потребують розвитку для підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці.

Анкетування для виявлення рівня мотивації до праці допомагає з’ясувати, наскільки сильно безробітний мотивований повернутися на ринок праці, які його очікування щодо майбутньої роботи та яких психологічних бар'єрів він може зазнавати. Важливо оцінити не тільки бажання працювати, а й прагнення до розвитку, готовність до змін та адаптації до нових умов, що є важливими факторами для успішного працевлаштування.

Спостереження та бесіда з безробітним дозволяють визначити його психоемоційний стан, виявити проблеми, пов’язані з депресією, тривогою або

низькою самооцінкою, які часто є перешкодою для ефективного пошуку роботи. Під час бесід соціальний працівник може оцінити рівень комунікабельності, соціальної адаптованості, стресостійкості та інших особистісних характеристик, що впливають на процес працевлаштування. Ці методи дозволяють також виявити внутрішні переконання та установки особи, які можуть потребувати корекції для полегшення адаптації до ринку праці [6].

5. Навчально-тренінгові методи сприяють розвитку ключових навичок, необхідних для успішного працевлаштування та адаптації на ринку праці. Одним із ефективних підходів є організація тренінгів із розвитку навичок самопрезентації, спілкування та командної роботи. Під час таких тренінгів учасники навчаються, як грамотно представити себе під час співбесіди, підвищують свої комунікаційні здібності, вчаться працювати в команді, що є важливою складовою багатьох сучасних робочих процесів. Це допомагає безробітним збільшити свої шанси на успішне працевлаштування, а також підвищити впевненість у своїх силах.

Проведення курсів підвищення кваліфікації та перекваліфікації є ще одним важливим елементом навчально-тренінгових методів. Такі курси надають безробітним можливість отримати нові професійні навички або вдосконалити вже наявні, що робить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці. Зокрема, курси можуть охоплювати широкий спектр напрямків, від освоєння нових технологій до розвитку менеджерських і лідерських якостей. Це дозволяє безробітним значно розширити свої можливості щодо працевлаштування в різних галузях та адаптуватися до змін на ринку праці [37].

Форми соціально-педагогічної роботи з безробітними охоплюють різноманітні підходи, які сприяють ефективному вирішенню проблем безробіття та покращенню соціальної адаптації осіб.

1. Індивідуальна робота з безробітними зосереджується на персональних потребах клієнта, що дозволяє забезпечити максимальний результат у процесі соціально-педагогічної підтримки. Однією з основних форм індивідуальної роботи є індивідуальні консультації, на яких спеціаліст надає конкретні поради

щодо пошуку роботи, складання резюме, підготовки до співбесід та вирішення інших персональних питань. Крім того, важливим етапом є розробка персональних планів розвитку чи працевлаштування, що допомагає безробітним чітко визначити свої цілі та кроки для їх досягнення. Індивідуальний супровід під час проходження перекваліфікації або пошуку роботи дозволяє забезпечити постійну підтримку і контроль за результатами, що сприяє підвищенню ефективності цих процесів.

2. Групова робота спрямована на підтримку та активізацію взаємодії між безробітними. Однією з форм такої роботи є групи взаємодопомоги, де безробітні можуть обмінюватися досвідом, підтримувати одне одного в процесі пошуку роботи та знаходити спільні рішення для вирішення своїх проблем. Це створює атмосферу довіри та допомагає зменшити соціальну ізоляцію. Тренінги та воркшопи націлені на розвиток нових професійних і соціальних навичок, таких як комунікація, лідерство, вміння працювати в команді. Ці заняття допомагають безробітним розвиватися та підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці. Також важливою є діяльність дискусійних клубів, де учасники можуть обговорювати актуальні питання працевлаштування, дізнаватися про нові можливості, обмінюватися думками щодо змін на ринку праці [50].

3. Масова робота охоплює широке коло безробітних і спрямована на залучення великої аудиторії до активних заходів. Проведення ярмарків вакансій дає можливість безробітним безпосередньо поспілкуватися з роботодавцями, дізнатися про доступні вакансії та вимоги до кандидатів. Інформаційні кампанії щодо державних програм підтримки безробітних дозволяють інформувати громадян про можливості отримання соціальних виплат, професійного навчання та інших державних послуг. Окрім того, важливими є відкриті лекції чи вебінари, які дають можливість безробітним отримати нову інформацію про тренди на ринку праці, методи пошуку роботи, а також практичні поради від експертів.

4. Партнерська взаємодія реалізується через співпрацю з іншими

структурами, що забезпечує комплексний підхід до вирішення проблем безробітних. Взаємодія з роботодавцями дозволяє створювати нові робочі місця та налагоджувати прямі контакти між працівниками і роботодавцями. Співпраця з центрами зайнятості, навчальними закладами та громадськими організаціями допомагає організовувати програми перекваліфікації, підвищення кваліфікації та сприяє соціальній інтеграції безробітних. Ця партнерська взаємодія дозволяє розширити можливості для безробітних та покращити їх шанси на успішне працевлаштування [17].

Ефективність методів і форм соціально-педагогічної роботи залежить від професіоналізму спеціалістів, готовності безробітних до співпраці та доступності ресурсів для їхньої підтримки.

Таким чином, методи та форми соціально-педагогічної роботи з безробітними особами спрямовані на всебічну підтримку, розвиток і адаптацію осіб, що втратили роботу, до змін на ринку праці. Індивідуальний підхід, групові тренінги, курси перекваліфікації, а також масові заходи та партнерська взаємодія з роботодавцями та іншими установами забезпечують комплексну підтримку. Ці методи не лише покращують професійні навички безробітних, а й допомагають подолати психологічні бар'єри, підвищують мотивацію та соціальну активність, що в сукупності сприяє їх успішному працевлаштуванню та інтеграції в суспільство.

1.3. Роль центрів зайнятості у соціально-педагогічному супроводі безробітних осіб

У соціально-педагогічному супроводі безробітних осіб важливу роль виконують різноманітні установи. Ці установи виконують ключову функцію у наданні комплексної допомоги безробітним і мають велике значення для їх адаптації в умовах економічної кризи та на ринку праці. Вони не лише допомагають вирішити проблеми працевлаштування, але й активно працюють

над психологічною адаптацією, соціальною реабілітацією, розвитком навичок та професійних компетенцій, що значно підвищує шанси безробітних на успішну інтеграцію у суспільство та повернення до активного соціального життя До установ, які займаються соціально-педагогічною підтримкою безробітних осіб, відносяться центри зайнятості, благодійні організації, соціальні служби, громадські організації, а також інші соціально-педагогічні установи [12].

З метою реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки, а також забезпечення працевлаштування і соціальної підтримки громадян, які тимчасово не мають роботи, в Україні функціонує Державна служба зайнятості. Її діяльність регулюється Кабінетом Міністрів України і здійснюється під наглядом Міністерства праці та соціальної політики, а також місцевих адміністрацій і органів самоврядування. Ця служба була задумана як централізована державна система, заснована на правових основах Закону про зайнятість населення та на важливих елементах державної служби працевлаштування, з використанням її ресурсів, облікових систем і кадрових баз. Виникнення служби зайнятості враховувало досвід інших країн та міжнародні стандарти. Державна служба зайнятості була заснована у 1990 році, а її повноваження зафіксовані в статті 19 Закону України «Про зайнятість населення» [39, с. 39].

Система державної служби зайнятості включає в себе кілька організацій та установ: Центральний державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, обласні центри зайнятості, Київський міський центр зайнятості, районні, міськрайонні, а також міські та районні центри зайнятості. Окрім цього, до цієї системи входять також центри, що займаються професійним навчанням незайнятого населення, центри, що спеціалізуються на професійній орієнтації, а також інспекції, які контролюють дотримання законодавства у сфері зайнятості.

Центри зайнятості є одними з основних установ, які надають безробітним різноманітну підтримку. Вони займаються не лише пошуком вакансій і

допомогою у працевлаштуванні, а й здійснюють професійну орієнтацію, навчання та перекваліфікацію. Окрім цього, в центрах зайнятості працюють психологи та соціальні педагоги, які допомагають безробітним пройти через емоційні труднощі, пов’язані з втратою роботи, і відновити мотивацію до пошуку нових можливостей [5].

Послуги, пов’язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються центрами зайнятості безкоштовно.

Центри зайнятості не лише забезпечують послуги з пошуку роботи, але й виконують функції соціально-педагогічної підтримки, спрямованої на формування у клієнтів навичок адаптації, впевненості в собі та стійкості до стресу.

Виділимо головні функції центрів зайнятості.

1) Професійна орієнтація та навчання. Центри зайнятості виконують функцію професійної орієнтації, допомагаючи безробітним визначити свої здібності, професійні інтереси та обрати відповідний напрямок кар’єрного розвитку. Крім того, вони організовують тренінги, курси підвищення кваліфікації, перенавчання для здобуття нових навичок, які відповідають потребам сучасного ринку праці [48].

2) Сприяння працевлаштуванню. Центри зайнятості забезпечують доступ до бази вакансій, допомагають у підготовці резюме, навчають методам пошуку роботи та проводять співбесіди з потенційними роботодавцями. Вони також організовують ярмарки вакансій та дні кар’єри, сприяючи прямій взаємодії між роботодавцями та шукачами роботи [26].

3) Психологічна підтримка. Центри зайнятості надають безробітним консультації психологів і соціальних педагогів, які допомагають подолати тривогу, невпевненість, стреси, пов’язані з втратою роботи чи пошуком нового місця. Психологічна підтримка є важливим аспектом відновлення самооцінки та мотивації клієнтів.

4) Інформаційна функція. Центри зайнятості інформують населення про права, обов’язки, соціальні гарантії та можливості, доступні для безробітних

осіб. Вони також забезпечують доступ до даних про професії, ринок праці, освітні програми та законодавчі зміни у сфері зайнятості [19].

5) Соціальна підтримка. Однією з функцій центрів зайнятості є організація соціальних програм для підтримки безробітних, таких як матеріальна допомога, забезпечення участі в оплачуваних громадських роботах, надання допомоги в період пошуку роботи.

6) Аналіз ринку праці. Центри зайнятості збирають та аналізують дані про стан ринку праці в регіоні, визначають попит на професії, прогнозують зміни на ринку та впроваджують заходи, спрямовані на врівноваження попиту та пропозиції робочої сили [30].

7) Підтримка соціальної інтеграції. Вони сприяють соціальній адаптації безробітних, підтримуючи їхній контакт із суспільством, залучаючи до освітніх, культурних та громадських ініціатив, що допомагає інтегруватися у нове соціальне середовище [40].

Ці функції у своїй сукупності роблять центри зайнятості важливим інструментом не лише у працевлаштуванні, а й у забезпеченні соціальної стабільності та розвитку суспільства.

Розкриємо роль центрів зайнятості у соціально-педагогічній роботі з безробітними.

Соціально-педагогічна діяльність у центрах зайнятості спрямована на створення умов для всебічної підтримки безробітних осіб, їх адаптації до нових соціально-економічних умов, підвищення мотивації до професійного розвитку та соціальної інтеграції. Ця діяльність охоплює декілька ключових напрямків:

1. Діагностування потреб клієнтів.

Діагностування є першим і одним із найважливіших етапів соціально-педагогічної діяльності центрів зайнятості. Воно спрямоване на виявлення актуальних проблем безробітних осіб, які заважають їхньому успішному працевлаштуванню та соціальній інтеграції. Соціальні педагоги здійснюють аналіз індивідуальних характеристик клієнтів, їхніх професійних навичок, психологічного стану, рівня освіти, життєвих обставин та мотивації до роботи.

Використовуються різноманітні методи, зокрема анкетування, індивідуальні співбесіди, тестування й спостереження, що дає змогу отримати цілісне уявлення про клієнта.

Другим важливим аспектом діагностування є визначення ресурсів і бар'єрів клієнта на шляху до працевлаштування. Це можуть бути як об'єктивні чинники (відсутність відповідної освіти чи досвіду, проблеми зі здоров'ям), так і суб'єктивні (низька самооцінка, страх перед змінами). Соціальний педагог також аналізує сімейну ситуацію клієнта, його фінансовий стан і можливості залучення до навчальних програм чи громадських ініціатив. Виявлення таких бар'єрів допомагає у подальшому формуванні індивідуального плану підтримки.

На основі зібраної інформації соціальні педагоги розробляють рекомендації для подальшої роботи з клієнтом. Важливо, що діагностика проводиться з урахуванням принципу конфіденційності та етичних норм. Результати аналізу дозволяють не тільки оцінити поточний стан клієнта, а й визначити потенційні можливості для його професійного та соціального розвитку. Таким чином, діагностування потреб клієнтів є фундаментом для успішної реалізації наступних етапів соціально-педагогічної підтримки.

2. Консультування.

У центрах зайнятості безробітні отримують соціально-педагогічні консультації, спрямовані на розвиток їхньої мотивації до активного пошуку роботи, навчання та саморозвитку.

Консультування спрямоване на надання клієнтам інформаційної, психологічної та практичної підтримки, необхідної для подолання труднощів у пошуку роботи. У процесі консультування соціальні педагоги допомагають безробітним оцінити свої сильні та слабкі сторони, визначити професійні цілі та окреслити шляхи їх досягнення. Це включає ознайомлення клієнтів із ринком праці, доступними вакансіями, вимогами роботодавців і можливостями підвищення кваліфікації. Важливу роль відіграє також надання порад щодо складання резюме, підготовки до співбесід і підвищення рівня

самопрезентації [18].

Мотивація є невід'ємною частиною консультування, адже багато безробітних втрачають віру у свої сили через тривалі пошуки роботи чи життєві труднощі. Соціальні педагоги працюють над відновленням впевненості клієнтів, формуванням позитивного ставлення до змін та активною життєвою позицією. Для цього використовуються методи індивідуальної та групової роботи, мотиваційні тренінги, рольові ігри та практичні вправи. Основною метою є заохочення клієнтів до самостійних і рішучих дій, спрямованих на їхній професійний розвиток і соціальну адаптацію. Консультування та мотивація є важливими інструментами, які дозволяють не лише вирішувати конкретні проблеми клієнтів, а й сприяють їхній інтеграції у сучасний ринок праці.

3. Організація освітніх заходів.

Одним із важливих аспектів організації освітніх заходів є проведення професійно-орієнтаційних семінарів, тренінгів та курсів підвищення кваліфікації. Ці заходи спрямовані на оновлення або здобуття нових знань і навичок, які відповідають вимогам сучасного ринку праці. Залучення кваліфікованих тренерів, використання інтерактивних методів навчання та інноваційних технологій сприяють підвищенню ефективності освітнього процесу. Такі програми особливо важливі для осіб, які бажають змінити професію або адаптуватися до нових умов праці.

Центри зайнятості активно співпрацюють з освітніми установами, організовуючи короткострокові та довгострокові курси з урахуванням запитів роботодавців. Освітні програми охоплюють широкий спектр тем, зокрема, інформаційні технології, підприємництво, мовну підготовку, управління проектами тощо. Важливо, що ці заходи включають не лише теоретичну підготовку, а й практичну частину, яка допомагає безробітним відразу застосовувати отримані знання у реальних умовах. Завдяки таким програмам клієнти отримують можливість не тільки підвищити кваліфікацію, а й розширити свої професійні перспективи.

Ще одним важливим напрямом є проведення тренінгів з розвитку особистісних компетенцій, таких як комунікаційні навички, управління часом, лідерство та навички самопрезентації. Це допомагає клієнтам долати бар’єри у спілкуванні, підвищує їхню впевненість у собі та адаптивність до змін. Організація освітніх заходів не лише сприяє професійному зростанню клієнтів, але й сприяє їхній соціальній інтеграції, забезпечуючи їм можливість більш активної участі в суспільному житті [44].

4. Соціальна адаптація та підтримка.

Соціальні педагоги сприяють адаптації безробітних до нового соціального статусу, організовують заходи для подолання стресу, викликаного втратою роботи. Вони допомагають клієнтам відновити впевненість у власних силах та знайти нові джерела самореалізації.

Робота в цьому напрямі передбачає індивідуальний підхід до кожного клієнта з урахуванням його особистісних, соціальних та професійних особливостей. Фахівці допомагають безробітним адаптуватися до змін у їхньому житті, знайти мотивацію для подолання труднощів та інтеграції в нові соціальні умови. Зокрема, проводяться групові тренінги, консультації з психологами та соціальними педагогами, які сприяють відновленню впевненості в собі та розвитку необхідних для успішної адаптації навичок.

Важливим аспектом соціальної адаптації є створення умов для соціальної підтримки, які включають організацію взаємодії з іншими установами, такими як соціальні служби, громадські організації чи навчальні заклади. Це допомагає клієнтам отримати необхідні ресурси, включаючи юридичну та медичну допомогу. Також значна увага приділяється роботі з вразливими категоріями населення, такими як молодь, люди з інвалідністю чи внутрішньо переміщені особи. Через індивідуальні плани адаптації, соціальні ініціативи та участь у громадських проектах центри зайнятості забезпечують безробітним підтримку, спрямовану на поступове відновлення їхнього соціального статусу та ефективну інтеграцію у суспільство.

5. Посередництво між безробітними та роботодавцями.

Центри зайнятості виступають важливим комунікаційним майданчиком, де роботодавці можуть знайти кваліфікованих працівників, а безробітні – відповідні вакансії. Для цього створюються і регулярно оновлюються бази даних вакансій та резюме. Окрім надання інформації про доступні робочі місця, фахівці центрів допомагають безробітним скласти резюме, підготуватися до співбесіди та забезпечують їм супровід на всіх етапах працевлаштування.

Особливу увагу приділяють співпраці з роботодавцями. Центри зайнятості допомагають визначити потреби роботодавців у кадрах, організовують ярмарки вакансій та дні відкритих дверей, що дозволяє безробітним безпосередньо поспілкуватися з потенційними роботодавцями. Також проводяться консультації для роботодавців з метою забезпечення відповідності вакансій сучасним вимогам ринку праці. За необхідності центри зайнятості сприяють організації стажувань, практик або короткострокових програм навчання для майбутніх працівників, що дозволяє роботодавцям знайти підготовлених спеціалістів, а безробітним – отримати необхідний досвід та навички для успішного працевлаштування.

6. Соціально-реабілітаційна робота.

З метою допомоги безробітним особам у подоланні психологічних і соціальних бар’єрів, які заважають їм інтегруватися у суспільство та знайти роботу в центрах зайнятості проводиться соціально-реабілітаційна робота. Одним із важливих завдань є робота з наслідками емоційного виснаження та низької самооцінки, які часто виникають через тривалий пошук роботи або втрату стабільного джерела доходу. Фахівці центрів зайнятості організовують тренінги та консультації з розвитку особистісних і професійних компетенцій, допомагають клієнтам усвідомити свої сильні сторони, формувати позитивне мислення та здатність адаптуватися до нових умов.

Окрім цього, соціально-реабілітаційна робота охоплює підтримку осіб, які знаходяться у складних життєвих обставинах, наприклад, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю або тих, хто втратив роботу через наслідки війни. Центри зайнятості проводять індивідуальні та групові заходи,

спрямовані на відновлення соціальних зв’язків, повернення впевненості у власних силах та розвиток навичок ефективного спілкування. Також вони можуть залучати клієнтів до програм професійного наставництва або волонтерської діяльності, що сприяє відчуттю значущості їхньої ролі у суспільстві та полегшує процес повернення до активного життя.

7. Підтримка громадських ініціатив.

Центри зайнятості активно сприяють розвитку громадських ініціатив, залучаючи безробітних осіб до суспільно корисної діяльності. Така підтримка передбачає організацію волонтерських програм, участь у місцевих проєктах соціального, екологічного чи культурного спрямування. Це не лише допомагає людям відчути свою значущість у громаді, але й сприяє формуванню важливих соціальних навичок, таких як комунікація, командна робота, відповідальність. Такі ініціативи допомагають клієнтам розширювати мережу контактів, що згодом може стати основою для пошуку нових кар’єрних можливостей.

Підтримка громадських ініціатив також сприяє формуванню позитивного іміджу центрів зайнятості як установ, що піклуються про добробут місцевих громад. Фахівці допомагають організовувати заходи, забезпечуючи методичну, консультативну та інформаційну підтримку. Участь у таких програмах дозволяє безробітним краще зрозуміти потреби локального ринку праці, адже через залучення до суспільно важливих справ вони можуть продемонструвати свої здібності потенційним роботодавцям. Такий підхід не тільки покращує соціальну інтеграцію, а й підвищує впевненість у власних силах, що є важливим для відновлення психологічного балансу та професійної мотивації.

Соціально-педагогічна діяльність у центрах зайнятості є важливою складовою в системі підтримки безробітних, забезпечуючи комплексний підхід до вирішення їхніх проблем і сприяючи їхньому професійному та особистісному зростанню [25].

Як бачимо, діяльність центрів зайнятості у сфері соціально-педагогічного супроводу є багатогранною та спрямованою на комплексну підтримку безробітних осіб. Основні напрями роботи – від діагностування потреб клієнтів

до соціально-реабілітаційної роботи – забезпечують індивідуалізований підхід до кожного клієнта, враховуючи їхні соціальні, професійні та психологічні потреби. Завдяки консультуванню, мотивації та організації освітніх заходів центри зайнятості створюють умови для підвищення кваліфікації безробітних осіб, розвитку їхніх компетенцій та адаптації до сучасних вимог ринку праці.

Соціальна адаптація, підтримка громадських ініціатив та посередництво між роботодавцями й клієнтами сприяють активному залученню безробітних у суспільне життя, відновленню їхнього психологічного балансу та інтеграції у професійну діяльність. Здійснюючи функції соціально-педагогічного супроводу, центри зайнятості не лише допомагають у пошуку роботи, а й сприяють формуванню стійкого прагнення до самореалізації та соціальної активності, що позитивно впливає як на особистісний розвиток клієнтів, так і на розвиток громади загалом.

Таким чином, центри зайнятості виконують важливу соціальну місію, сприяючи не лише професійному відновленню осіб, а й їхній соціалізації, допомагаючи подолати психологічні та соціальні бар’єри, що виникають в процесі безробіття. Їхня діяльність є необхідною складовою частиною системи соціальної підтримки, що позитивно впливає на загальний стан соціальної стабільності та розвиток трудового потенціалу населення.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ БЕЗРОБІТНИХ ОСІБ У ЦЕНТРАХ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Організація соціально-педагогічного супроводу безробітних у Запорізькому обласному центрі зайнятості

Запорізький обласний центр зайнятості є важливою державною установою, що здійснює підтримку безробітних осіб, сприяючи їхньому працевлаштуванню, соціальній адаптації та розвитку професійних навичок. Для ефективної реалізації цих завдань, центр має складну організаційну структуру, яка включає кілька ключових відділів та фахівців, що займаються різними аспектами роботи з безробітними.

1) Директор центру зайнятості Зінаїда Бойко відповідає за загальне управління діяльністю організації, розподіл фінансування, стратегічне планування та звітність перед державними органами.

2) Заступники директора займаються координацією окремих напрямів роботи, таких як кадрові питання, розробка освітніх програм, аналіз потреб ринку праці.

3) Важливим підрозділом є відділ соціально-педагогічної роботи, який забезпечує безробітним особам необхідну соціальну та психологічну підтримку. Цей відділ включає соціальних педагогів та психологів, які проводять індивідуальні консультації, допомагають у розв’язанні соціальних проблем та сприяють адаптації до нових умов праці.

Соціальні педагоги відповідають за організацію заходів, спрямованих на соціалізацію та адаптацію безробітних, реалізацію програм професійної орієнтації, а також за навчання та мотивацію до саморозвитку та самореалізації.

Психологи проводять психологічну діагностику клієнтів, допомагають у

подоланні стресу від безробіття, надають підтримку в процесі працевлаштування та зміни професійної діяльності, займаються розробкою мотиваційних програм.

4) Консультативно-методичний відділ займається розробкою та впровадженням методичних рекомендацій і консультацій для клієнтів. Спеціалісти відділу проводять тренінги та семінари з розвитку навичок пошуку роботи, складання резюме, підготовки до співбесід, а також здійснюють надання юридичних консультацій.

Консультанти працюють безпосередньо з клієнтами, надаючи їм індивідуальні консультації щодо можливостей працевлаштування, наявності вакансій, вимог до кандидатів, а також навчають правильному використанню інформаційних технологій для пошуку роботи.

5) Відділ навчання та підвищення кваліфікації відповідає за організацію курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації для безробітних осіб, що дозволяє їм отримати нові професійні навички, адаптуючись до змін на ринку праці.

Співпрацює з навчальними закладами, що пропонують курси та програми, а також з підприємствами, що готові приймати стажерів або надавати робочі місця після проходження навчання.

6) Відділ посередництва та соціальної підтримки відповідає за організацію співпраці з роботодавцями, зокрема допомагає в пошуку вакансій для безробітних, а також підтримує контакт із соціальними службами для надання фінансової допомоги, програм соціальної реабілітації.

Важливими завданнями цього підрозділу є посередництво між безробітними та роботодавцями, а також сприяння працевлаштуванню осіб з обмеженими можливостями.

7) Підрозділ з аналізу потреб ринку праці займається дослідженням та аналізом потреб ринку праці Запорізької області, виявленням тенденцій та розробкою програм адаптації безробітних осіб до нових економічних реалій.

Спеціалісти цього відділу здійснюють збір статистичних даних, вивчають

попит на робочу силу в різних секторах економіки та вносять корективи у програми підготовки та перепідготовки кадрів.

Отже, в організаційній структурі Запорізького обласного центру зайнятості важливу роль відіграє комплексний підхід до соціально-педагогічної роботи, що включає різні аспекти підтримки безробітних: від соціальної адаптації до забезпечення необхідними професійними навичками для успішного працевлаштування.

Наразі служба зайнятості допомагає:

- працевлаштуватися на постійну чи тимчасову роботи;
- отримати матеріальну допомогу, долучившись до громадських робіт;
- безоплатно отримати ваучер на навчання: перепідготовку та підвищення кваліфікації;
- отримати грант/мікрогрант та відкрити власну справу.

Соціально-педагогічний супровід безробітних осіб у центрах зайнятості організовано на кількох етапах, що забезпечує всебічну підтримку клієнтів з моменту їх реєстрації до моменту працевлаштування або участі в програмах перекваліфікації.

1. Етап реєстрації. Перший етап супроводу безробітних осіб розпочинається з реєстрації у центрі зайнятості. На цьому етапі безробітні звертаються до центру, де вони заповнюють заяву та надають необхідні документи. Соціальні педагоги, психологи та консультанти проводять первинну бесіду, яка дає змогу оцінити загальний стан особи, визначити її потреби та надати основну інформацію щодо подальших кроків. Реєстрація дає можливість безробітному отримати доступ до соціальних послуг та фінансової допомоги, а також визначити подальшу стратегію працевлаштування.

2. Оцінка потреб клієнта. Після реєстрації кожному безробітному проводиться глибша діагностика, в рамках якої оцінюються психологічні, соціальні та професійні потреби клієнта. На цьому етапі використовуються різноманітні методи діагностики, зокрема анкетування, тестування, співбесіди та інтерв’ю. Наприклад, «Анкета визначення можливостей працевлаштування

особи, яка шукає роботу» (Додаток А). Соціальний педагог визначає наявність у безробітного проблем, які можуть заважати знайти роботу (наприклад, низька мотивація, соціальна ізоляція, недостатній рівень кваліфікації тощо). Оцінка потреб дозволяє вибрати найбільш підходящий шлях підтримки для кожної особи.

3. Підтримка та мотивація. На цьому етапі психологи та соціальні педагоги працюють з клієнтами для підвищення їхньої мотивації та самовизначення. Безробітні особи часто переживають стрес і відчувають тривогу через нестабільність своєї ситуації, тому дуже важливо допомогти їм подолати емоційні бар'єри та налаштувати на пошук роботи. Психологічні тренінги, групові консультації та індивідуальні бесіди сприяють розвитку самоповаги та впевненості у власних силах.

4. Навчання та перекваліфікація. У разі необхідності безробітні можуть бути направлені на курси професійної підготовки або перепідготовки, які організовуються центром зайнятості. Відповідно до індивідуальних потреб клієнта, визначених на попередніх етапах, їм пропонуються програми навчання або підвищення кваліфікації. Це можуть бути як курси з вивчення нових професій, так і тренінги для розвитку спеціальних навичок, таких як складання резюме або підготовка до співбесіди.

5. Пошук роботи та працевлаштування: Після того як безробітний отримує нові навички або покращує існуючі, настає етап активного пошуку роботи. Центр зайнятості організовує для безробітних зустрічі з роботодавцями, ярмарки вакансій, а також індивідуальні консультації, під час яких клієнт отримує підтримку у складанні резюме та підготовці до співбесід. Психологи та соціальні педагоги надають супровід на кожному етапі пошуку роботи, допомагаючи безробітному подолати страхи та сумніви.

6. Соціальна адаптація на новому робочому місці. Якщо безробітний влаштовується на нову роботу, важливо продовжити підтримку вже в процесі адаптації на новому робочому місці. Соціальні педагоги проводять консультації з адаптації до нових умов, роботи в колективі, вирішення конфліктних ситуацій

на робочому місці. Також надається підтримка у разі труднощів у перші місяці на новій посаді.

7. Фінансова та соціальна підтримка. Центри зайнятості також надають безробітним особам фінансову допомогу в період безробіття та підтримку в оформленні соціальних виплат. Крім того, клієнти можуть отримувати соціальні послуги, такі як консультації з питань права та соціального захисту.

Цей комплексний підхід до супроводу безробітних осіб дозволяє не лише допомогти знайти роботу, а й забезпечити соціальну та психологічну підтримку, що є важливим аспектом для успішної інтеграції осіб у нове соціальне середовище та ринок праці.

Якщо безробітного не вдалося працевлаштувати, то в центрі створюється спеціальна комісія, яка з певною періодичністю (наприклад, через 3-6 місяців після реєстрації клієнта) на основі аналізу проведеної роботи, ретельного вивчення виконання плану самостійного пошуку роботи, причин відсутності результатів з працевлаштування, оцінює правильність обраних клієнтом і спеціалістом методів пошуку роботи. Потім комісія спільно з клієнтом і спеціалістом намічає подальші дії, які на її думку, можуть прискорити працевлаштування, а в разі необхідності приймає рішення про заміну спеціаліста.

Важливим аспектом соціально-педагогічної діяльності в центрі зайнятості виступають підходи до роботи з безробітними. Різноманітні підходи визначають методи, форми та стратегії роботи з безробітними, сприяючи їх соціальній адаптації, розвитку професійних навичок і зменшенню соціальної напруги. Ось основні підходи до роботи з безробітними:

1) Індивідуальний підхід передбачає надання персоналізованої підтримки кожному безробітному з урахуванням його особистих характеристик, рівня освіти, досвіду роботи, психологічних особливостей і мотивації. У рамках цього підходу спеціалісти центрів зайнятості працюють безпосередньо з кожним клієнтом, допомагаючи йому сформулювати плани щодо пошуку роботи, перепідготовки, розвитку кар’єри та особистісного

зростання. Індивідуальні консультації, психологічні підтримки та мотиваційні бесіди є основними інструментами реалізації цього підходу.

2) Комплексний підхід до роботи з безробітними включає використання різних форм допомоги: професійне навчання, розвиток соціальних навичок, підтримка психоемоційного стану. Цей підхід передбачає поєднання різних видів послуг, які можуть охоплювати освітні програми, консультації, тренінги, а також соціально-психологічну допомогу. Таким чином, безробітні отримують не лише допомогу в працевлаштуванні, але й в адаптації до змін у соціальному середовищі та розвитку важливих життєвих навичок.

3) Підхід розвитку професійних навичок фокусується на підвищенні кваліфікації та розвитку нових професійних навичок, які необхідні для працевлаштування у сучасних умовах. Безробітним пропонуються курси підвищення кваліфікації, професійна перепідготовка, тренінги з розвитку soft skills (комунікаційні навички, управління часом, стресостійкість). Підхід спрямований на те, щоб безробітні могли здобути нові навички, які підвищать їх шанси знайти роботу в умовах ринку праці, що швидко змінюється.

4) Підхід соціальної підтримки та адаптації полягає в тому, щоб допомогти безробітним успішно адаптуватися до соціальних та економічних змін, що виникають через відсутність роботи. Окрім практичної допомоги у пошуку роботи, важливим є надання соціальної підтримки, яка може включати консультації щодо соціальних виплат, житлових питань, допомоги з психологічними труднощами. Соціальна підтримка забезпечує безробітним відчуття безпеки і дозволяє сконцентруватися на вирішенні питання працевлаштування.

5) Мотиваційний підхід є важливим елементом соціально-педагогічної роботи, оскільки багато безробітних стикаються з труднощами, пов’язаними з низьким рівнем мотивації до активного пошуку роботи. Спеціалісти центрів зайнятості застосовують різноманітні методи для підвищення мотивації: проведення мотиваційних бесід, тренінгів, формування позитивного ставлення

до процесу пошуку роботи. Мотивація є основою для створення плану дій та досягнення успіху у працевлаштуванні.

6) Підхід до соціальної інтеграції орієнтований на соціальну адаптацію безробітних осіб у суспільстві. Безробітні часто відчувають соціальну ізоляцію або зниження самооцінки через безробіття, тому важливо включати їх у соціальні активності, навчання, групову роботу. Цей підхід забезпечує відновлення соціальних контактів, розвитку комунікативних навичок, підтримку соціальної інтеграції на рівні громад та колективів.

Виділені підходи допомагають створити цілісну та ефективну систему підтримки безробітних, яка не обмежується лише пошуком роботи, а також включає розвиток особистісних і соціальних навичок, допомогу у подоланні психологічних бар'єрів, підвищення рівня кваліфікації та соціальну адаптацію в нових умовах.

Розглянемо соціальні технології, що використовуються в роботі центру: технології соціального обслуговування; культурно-дозвіллєві, технології соціальної реабілітації та ін.

В 2000 році Державним центром зайнятості затверджено Єдину технологію обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості (ЄТОНН) – це система способів надання клієнтам державної служби зайнятості соціальних послуг на основі раціонального поділу і спеціалізації праці персоналу служби на скоординовані між собою стандартні уніфіковані процедури.

В основі ЄТОНН містить 6 цільових блоків:

- формування функціональних секторів;
- посилення взаємодії з роботодавцями;
- активізація власних зусиль клієнтів для влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім´єю і суспільством;
- диспетчеризація прийому клієнтів;
- раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними

документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів (ПС) і персональних карток (ПК);

- створення умов для високооплачуваної праці.

У центрі зайнятості створено вісім функціональних секторів:

1-й – диспетчерсько-консультаційний;

2-й – самостійного пошуку вакансій;

3-й – профінформаційний;

4-й – реєстраційно-приймальний;

5-й – активної підтримки безробітних;

6-й – взаємодії з роботодавцями;

7-й – навчання і психологічного розвантаження персоналу;

8-й – адміністративно-господарський.

У диспетчерсько-консультаційному секторі знаходиться робоче місце диспетчера-консультанта. Він першим зустрічає клієнтів, з'ясовує цілі прибуття і направляє їх до відповідних спеціалістів.

Метою сектору самостійного пошуку вакансій є надання клієнтам можливості самостійно підібрати собі найкращий варіант працевлаштування. Тут претенденти можуть отримати інформацію про вільні робочі місця, систематизовані за групами професії і території. Є також інформація для осіб, які бажають заснувати власну справу чи взяти участь у громадських, сезонних чи інших тимчасових роботах.

У профінформаційному секторі є література з описом професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади і перелік професій, за якими організовує роботу центр зайнятості, а також «паспорти» організацій, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, наявність соціально-побутової сфери тощо. Кожен клієнт має можливість у цьому секторі самостійно чи за допомогою спеціаліста ознайомитись з наданими матеріалами.

У реєстраційно-приймальному секторі проводяться співбесіди при реєстрації клієнтів, а також при їх повторному відвідуванні центрів зайнятості. Співбесіди націлені на виявлення потреб, намірів, побажань клієнтів, які

можуть прискорити пошук роботи, на формування у клієнтів впевненості у власних силах.

З метою активізації зусиль клієнтів, підвищення їх мотивації до поліпшення власного життя і підвищення конкурентноспроможності на ринку праці створено сектори активної підтримки безробітних.

Сектор взаємодії з роботодавцями. У цьому секторі відповідно до посередницьких функцій служби зайнятості забезпечують роботодавців інформацією про професійно-кваліфікаційний склад зареєстрованих осіб, надають їм можливість без значних матеріальних і організаційних зусиль підібрати необхідних працівників, організовують професійне навчання кадрів.

Диспетчеризація прийому клієнтів. Сенс диспетчеризації полягає в тому, щоб розробити спеціальні процедури та операції для того, щоб направляти кожного клієнта до потрібного спеціаліста, а також раціонально розподілити реальних і потенційних відвідувачів між спеціалістами на підставі мінімізації часу очікувань.

Раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів (ПС) і персональних карток (ПК). ЄТОНН зумовлює наявність у кожному центрі зайнятості спеціальної посадової особи – спеціаліста з організації документообігу, створення особових картотек і архівів. Картотека формується на стелажах (у шафах, на полицях) відповідно до робочих місць спеціалістів, які здійснюють функції працевлаштування. Архіви створюються двох типів: оперативні (знаходяться в центрах зайнятості базового рівня) і довгострокові (знаходяться в центрах регіонального рівня для клієнтів, які зняті з обліку два чи більше років тому). Для оптимізації документообігу використовується обладнання робочих місць спеціалістів уніфікованими контейнерами для вхідних і вихідних документів клієнтів.

Створення умов для високооплачуваної праці. Створенню умов для високооплачуваної праці сприяють спеціальні заходи з організації праці і відпочинку співробітників центрів зайнятості.

Завдяки даній технології вдалося ліквідувати черги, підвищити якість надання послуг. Роботодавці стали клієнтами №1 та соціальними партнерами для служби, а безробітних спонукали до активізації власних зусиль у пошуку роботи.

Зараз для клієнтів служби зайнятості створено ряд електронних сервісів, які доступні, не виходячи з дому: єдина база вакансій по всій країні, електронна черга для безробітних, електронні кабінети для роботодавців і шукачів роботи, платформи з профорієнтації, освітній портал тощо.

Соціально-педагогічна підтримка безробітних осіб у центрах зайнятості реалізується через використання різноманітних методів, які сприяють ефективному вирішенню проблем та поліпшенню адаптації клієнтів на ринку праці. Виділимо основні методи, що застосовуються для підтримки безробітних:

1. Індивідуальні консультації є важливим інструментом соціально-педагогічної підтримки, який дозволяє спеціалісту працювати безпосередньо з кожною особою, виходячи з її конкретних потреб, проблем та запитів. Під час консультацій безробітні отримують професійну допомогу у вирішенні питань, пов’язаних із пошуком роботи, самопрезентацією, складанням резюме, підготовкою до співбесіди, а також психологічну підтримку. Важливою частиною цього методу є виявлення та корекція можливих психологічних бар’єрів, які можуть заважати клієнту впевнено діяти на ринку праці.

2. Групова робота є методом, який дає можливість безробітним поділитися своїм досвідом, обговорити загальні проблеми та знайти спільні рішення. Групові заняття часто використовуються для розвитку навичок соціальної взаємодії, створення підтримки серед учасників, обміну корисною інформацією. Крім того, групова робота дозволяє учасникам працювати в колективі, що є важливою умовою адаптації на нових робочих місцях. Такий формат роботи дозволяє підвищити рівень мотивації та впевненості безробітних осіб.

3. Тренінги з розвитку навичок є вадливим інструментом для підготовки

безробітних до нових вимог на ринку праці. Тренінги можуть охоплювати різні аспекти розвитку: від професійних навичок (зокрема, у сфері нових технологій чи управлінських навичок) до м'яких навичок (такі як комунікація, управління часом, лідерство). Під час тренінгів учасники набувають необхідних знань та практичних навичок, що сприяють їх працевлаштуванню та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці.

4. Навчальні семінари допомагають передачі теоретичних знань та обміну досвідом з питань, що стосуються пошуку роботи, управління кар'єрою, правових аспектів працевлаштування та соціальних послуг. Це дозволяє безробітним отримати нову інформацію про сучасні тенденції на ринку праці, можливості для перекваліфікації та розвиток кар'єри. Семінари також можуть бути орієнтовані на конкретні групи безробітних, наприклад, молодь, люди похилого віку або особи з інвалідністю.

5. Мотиваційні бесіди з безробітними спрямовані на підвищення внутрішньої мотивації клієнта до активного пошуку роботи, зміну ставлення до труднощів, а також подолання тривоги і зневіри, пов'язаної з безробіттям. Під час бесіди соціальний педагог може допомогти безробітному усвідомити свої сильні сторони, можливості для розвитку, а також поставити конкретні цілі для подальшого самовдосконалення.

Ці методи дають змогу комплексно підходити до потреб безробітних осіб, сприяючи їх соціально-педагогічній підтримці, розвитку навичок і підвищенню мотивації для ефективного пошуку роботи та адаптації на новому робочому місці. Всі методи працюють в системі і взаємодоповнюють один одного, забезпечуючи безробітних необхідними інструментами для успішного працевлаштування та соціальної адаптації.

Таким чином, організація соціально-педагогічного супроводу безробітних у Запорізькому обласному центрі зайнятості базується на комплексному використанні різноманітних методів та підходів, спрямованих на адаптацію до змін у соціальному середовищі, розвиток професійних навичок і мотивацію до працевлаштування. Індивідуальні консультації, тренінги з розвитку навичок,

мотиваційні бесіди, навчальні семінари, соціально-реабілітаційні заходи та підтримка у соціальній адаптації є ключовими елементами організації соціально-педагогічного супроводу, що сприяють підвищенню ефективності працевлаштування та соціальної інтеграції безробітних.

2.2. Оцінка ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрі зайнятості

Оцінка ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрах зайнятості є важливою складовою для розуміння того, наскільки добре працюють різні методи і стратегії підтримки, а також для вдосконалення соціальних програм.

Важливою частиною аналізу ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у Запорізькому центрі зайнятості є оцінка результатів роботи. Для цього використовуються критерії, які дозволяють визначити, наскільки успішно реалізуються програми підтримки та які результати досягнуті на різних етапах роботи з клієнтами.

Нами було виділено наступні критерії оцінки:

1) Успішність працевлаштування безробітних. Оцінюється кількість осіб, які знайшли роботу після проходження супроводу в центрі зайнятості. Важливо враховувати не тільки кількість працевлаштованих, але й тип роботи, стабільність працевлаштування, а також рівень заробітної плати.

Успішність працевлаштування оцінюється не лише кількісно, але й якісно. Важливо визначити, чи знайшли безробітні роботу в своїй професії, чи задовольняє їх рівень зарплати, умови праці та перспективи кар’єрного зростання.

2) Рівень соціальної адаптації. Після втрати роботи багато осіб стикаються з труднощами адаптації до нового соціального середовища.

3) Покращення психологічного стану. Безробіття часто супроводжується

стресом, депресією та низькою самооцінкою. Оцінка психологічного стану безробітних до і після проходження соціально-педагогічного супроводу дозволяє зрозуміти, наскільки успішно програми підтримки сприяють покращенню емоційного стану клієнтів. Зниження рівня тривожності, депресії та підвищення рівня мотивації для подальшого пошуку роботи є важливими критеріями оцінки.

Таким чином, за допомогою зазначених критеріїв можна комплексно оцінити результати роботи центру зайнятості, визначити сильні сторони його діяльності та виявити напрямки для подальшого вдосконалення програм підтримки безробітних осіб.

Для визначення успішності працевлаштування було розроблено анкету, яка дозволяє зібрати дані щодо типу працевлаштування, задоволення роботою, умов праці, а також взаємодії з роботодавцем. Відповіді допоможуть оцінити не тільки рівень успішності працевлаштування, але й вплив соціально-педагогічного супроводу на працевлаштування і подальшу адаптацію безробітних осіб (Додаток Б).

Для визначення стану соціальної адаптації та психологічного стану була розроблена анкета, що включала оцінку самопочуття особи, її здатність взаємодіяти з іншими людьми, рівень стресу і тривожності, готовність до змін та оцінку рівня адаптації в новому середовищі (Додаток В).

Для отримання об’єктивної картини ефективності соціально-педагогічного супроводу, а також визначення потреб безробітних у різних аспектах їх життєдіяльності використано метод отримання зворотного зв’язку від безробітних осіб після надання соціально-педагогічного супроводу. Для збору зворотного зв’язку було розроблено питання інтерв’ю (Додаток Г).

Перейдемо до результатів експерименту.

У дослідженні взяли участь 18 осіб віком від 18 до 55 років, які впродовж 2023 р. звернулися до Запорізького обласного центру зайнятості.

За даними статистики впродовж січня-листопада 2023 року 23,9 тисячі громадян отримували послуги Запорізької обласної служби зайнятості, з них –

19,8 тисяч зареєстрованих безробітних. За цей період понад 3000 осіб знайшли роботу, з поміж них майже 700 вимушених переселенців. Здійснено 1824 направлення безробітних для участі у суспільно корисних роботах в умовах воєнного стану. За направленням обласної служби зайнятості професійне навчання проходили 133 безробітних [52].

Розглянемо результати за критерієм «успішність працевлаштування».

На основі отриманих відповідей на питання анкети для оцінки типу та якості працевлаштування було отримано наступні данні.

Серед опитаних безробітних було представлено кілька вікових груп. Наймолодші респонденти (у віці від 18 до 25 років) склали 22,2% вибірки, що становить 4 особи. Найбільше респондентів було у віковій категорії 26-35 років – це 6 осіб (33,3%). У категорії 36-45 років участь взяли 5 осіб (27,8%), а найменше респондентів, лише 3 особи (16,7%), належали до вікової групи 46-55 років (рис. 2.1.).

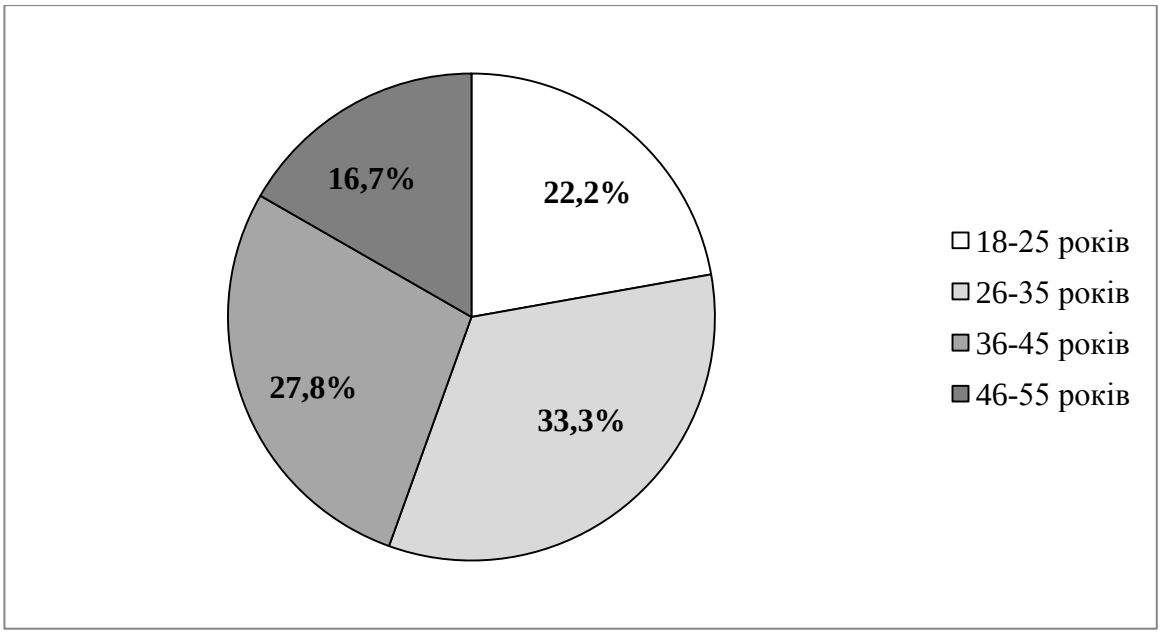


Рисунок 2.1. – Розподіл досліджуваних за віком

Серед респондентів трохи більше половини, а саме 55,6%, становили жінки (10 осіб). Чоловіків було дещо менше – 8 осіб, що відповідає 44,4% вибірки.

Більшість досліджуваних (44,4%) витратили на пошук роботи від 1 до

3 місяців. Ще 33,3% опитаних (6 осіб) шукали роботу протягом 3-6 місяців. Найшвидше вдалося знайти роботу 2 особам (11,1%), які працевлаштувалися менш ніж за місяць. Водночас ще 2 досліджуваних (11,1%) залишалися безробітними понад 6 місяців, що свідчить про труднощі з працевлаштуванням для певних категорій населення (рис. 2.2.).

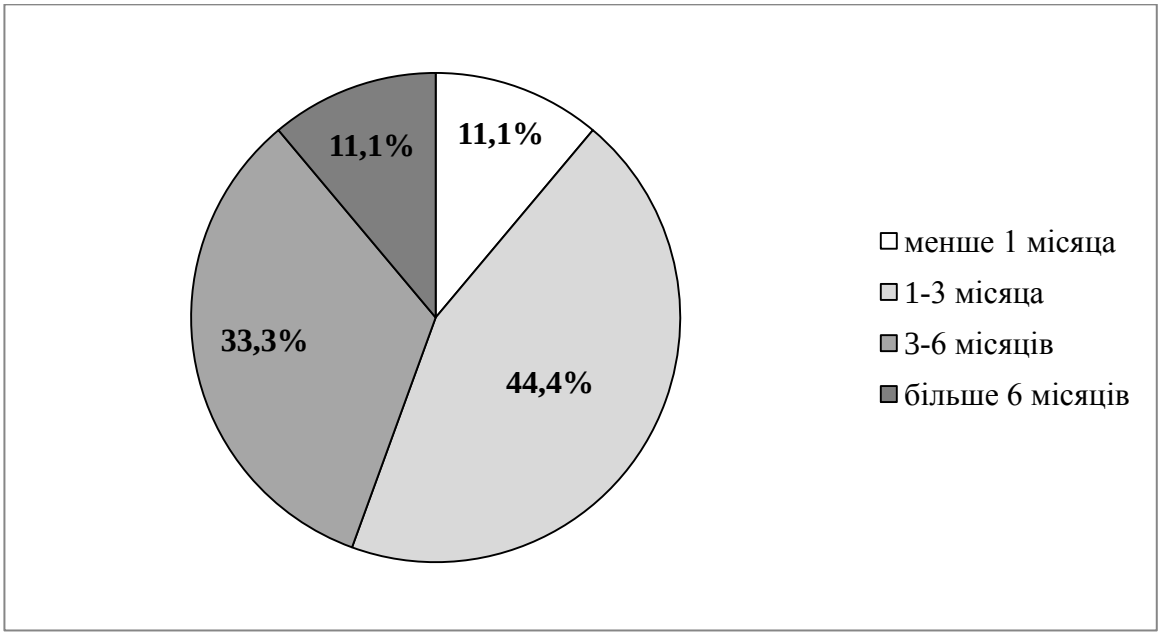


Рисунок 2.2. – Розподіл досліджуваних за часом витраченим на пошуки роботи

Серед респондентів половина, а саме 9 осіб (50,0%), отримали постійну роботу, що забезпечує стабільність доходів і дає можливість планувати майбутнє. Тимчасову роботу знайшли 5 осіб (27,8%), що вказує на обмежені можливості для довгострокового працевлаштування. Частковою зайнятістю задовольнилися 3 особи (16,7%), тоді як сезонною роботою зайнялася лише 1 жінка (5,6%).

Серед опитаних 7 осіб (38,9%) зазначили, що їхня робота повністю відповідає кваліфікації, що свідчить про ефективність підбору вакансій. Водночас 8 осіб (44,4%) вважають, що їхня робота лише частково відповідає професійним навичкам, а 3 особи (16,7%) працюють у сферах, де їхня кваліфікація не використовується.

Лише 5 респондентів (27,8%) висловили впевненість у тому, що на їхній

посаді є перспективи кар’єрного зростання. Водночас 8 осіб (44,4%) зазначили, що таких перспектив немає, а ще 5 осіб (27,8%) не змогли визначитися з відповіддю.

Чотири респонденти (22,2%) оцінили умови праці як дуже задовільні, зазначивши комфортне робоче місце та відповідне обладнання. Половина респондентів (50%) загалом задоволені умовами праці, хоча наголосили на певних недоліках. Чотири особи (22,2%) висловили невдоволення окремими аспектами, а одна особа (5,6%) залишилася повністю незадоволеною умовами на роботі.

Троє респондентів (16,7%) вважають свій рівень оплати праці високим, що повністю відповідає їхнім очікуванням. Переважна більшість, 10 осіб (55,6%), оцінили свій дохід як середній, зазначивши, що він є прийнятним, але недостатнім для досягнення фінансової стабільності. Ще 5 осіб (27,8%) вважають рівень оплати праці низьким, що суттєво впливає на їхню мотивацію.

Сім осіб (38,9%) задоволені гнучкістю графіка, що дозволяє їм поєднувати роботу з іншими обов’язками. Часткова гнучкість задовольнила 6 осіб (33,3%), тоді як 5 осіб (27,8%) не задоволені графіком, оскільки він не дає можливості вирішувати інші життєві питання.

П’ятеро респондентів (27,8%) висловили повне задоволення своєю роботою, зазначивши, що вона відповідає їхнім очікуванням. Вісім осіб (44,4%) загалом задоволені, але вважають, що є аспекти, які потребують покращення. Ще п’ять осіб (27,8%) залишилися незадоволеними, наголошуючи на низькій оплаті праці та відсутності кар’єрних перспектив.

Стабільний дохід став основною перевагою для 14 осіб (77,8%). Дев’ять респондентів (50%) відзначили хороші умови праці, а 6 осіб (33,3%) вказали на можливість професійного розвитку. П’ятеро респондентів (27,8%) бачать перспективи кар’єрного зростання, а 4 особи (22,2%) задоволені гармонією між роботою та особистим життям.

Лише 8 осіб (44,4%) зазначили, що мають можливість підвищувати кваліфікацію на роботі, тоді як 10 осіб (55,6%) такої можливості не мають. Із

тих, хто брав участь у програмах перекваліфікації, 2 особи (40%) оцінили їх як дуже ефективні, а 3 особи (60%) вказали на середній рівень ефективності.

Отже, результати анкетування свідчать, що хоча більшість респондентів задоволені працевлаштуванням та умовами праці, існують проблеми, пов’язані з невідповідністю роботи кваліфікації, відсутністю кар’єрних перспектив і низьким рівнем оплати. Програми перекваліфікації мають великий потенціал, але їх ефективність варто покращувати для досягнення більш стійких результатів.

Результати анкетування виступають як показник критерію «успішності працевлаштування». Результати анкетування демонструють, що 50,0% респондентів змогли знайти постійну роботу, що є позитивним показником ефективності працевлаштування. Тимчасова робота або часткова зайнятість, які обрали 44,5% опитаних, свідчать про те, що центри зайнятості надають варіанти, що відповідають потребам і ситуаціям клієнтів. Однак ці варіанти не завжди забезпечують довгострокову стабільність. Відповідність роботи кваліфікації була визнана повною лише 38,9% респондентів, що вказує на необхідність удосконалення процесу підбору вакансій з урахуванням професійних навичок.

Критерій успішності працевлаштування також враховує задоволеність умовами праці та рівнем оплати. Хоча більшість респондентів оцінили умови праці позитивно (72,2%), рівень оплати вважався достатнім лише у 16,7% випадків. Це свідчить про необхідність розширення доступу до вакансій із гідним доходом і покращенням умов праці. Додаткові програми перекваліфікації та тренінги могли б значно підвищити якість працевлаштування та сприяти стабільності зайнятості.

Наступним критерієм оцінки ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб у центрі зайнятості виступає «рівень соціальної адаптації» та «психологічний стан». Розглянемо результати анкетування досліджуваних за цими критеріями по блокам.

Блок 1. Самопочуття та емоційний стан.

На питання щодо оцінки загального самопочуття за останній тиждень сім осіб (38,9%) відзначили, що почуваються добре, підкреслюючи, що їх емоційний стан залишається стабільним завдяки підтримці сім'ї чи друзів. Шість респондентів (33,3%) вважають, що їхнє самопочуття є задовільним, але зазначають, що час від часу відчувають втому та стрес. П'ятеро учасників анкетування (27,8%) повідомили про погане самопочуття, яке пов'язують зі значними життєвими змінами та браком стабільності.

Стосовно частоти втоми чи виснаження дев'ять осіб (50,0%) відповіли, що іноді відчувають втому, особливо після напруженого дня або соціальної взаємодії. Шість досліджуваних (33,3%) часто стикаються з почуттям виснаження, яке пояснюють високим рівнем стресу. Троє респондентів (16,7%) зазначили, що рідко відчувають втому завдяки здоровому способу життя та плануванню свого часу.

Десять досліджуваних (55,6%) зазначили, що іноді відчувають емоційне спустошення, яке зазвичай виникає в ситуаціях, коли їм важко знайти підтримку. П'ятеро респондентів (27,8%) часто стикаються з такими відчуттями, відзначаючи, що їхній емоційний ресурс обмежений через невпевненість у завтрашньому дні. Троє учасників опитування (16,7%) рідко мають такі емоції, пояснюючи це тим, що намагаються зосереджуватися на позитивних моментах.

Шість осіб (33,3%) зазначили, що дуже часто відчувають радість і задоволення від повсякденних справ, адже вони знайшли джерела натхнення у своїй роботі, спілкуванні з близькими та нових захопленнях. Вісім опитуваних (44,4%) відповіли, що іноді відчувають радість, оскільки їхні позитивні емоції залежать від обставин і настрою в конкретний момент. Троє осіб (16,7%) рідко відчувають задоволення від повсякденного життя через постійне хвилювання, напруження чи недостатню мотивацію. Один досліджуваний (5,6%) зазначив, що майже ніколи не відчуває радості від щоденних справ через значні труднощі в адаптації та низький рівень життєвого задоволення.

На питання «Чи відчуваєте ви, що ваше самопочуття стало гіршим після

змін у вашому житті?» п’ять осіб (27,8%) зазначили, що не відчули погіршення самопочуття, адже зміни в їхньому житті були позитивними або не надто значними. Шість респондентів (33,3%) відповіли, що їхнє самопочуття трохи погіршилося через необхідність адаптуватися до нових умов, але вони намагаються знайти шляхи для покращення ситуації. Четверо осіб (22,2%) заявили про значне погіршення стану, яке пов’язують із високим рівнем стресу, психологічним напруженням та складнощами у встановленні соціальних контактів. Троє респондентів (16,7%) відповіли, що не можуть чітко оцінити, як саме зміни вплинули на їхній стан, оскільки їхнє самопочуття залишається нестабільним.

Блок 2. Здатність взаємодіяти з іншими людьми.

Вісім осіб (44,4%) почуваються комфортно під час знайомств у нових ситуаціях, пояснюючи це своєю відкритістю та позитивним налаштуванням. Шестеро учасників анкетування (33,3%) визнали, що почуваються трохи незручно через брак досвіду або невпевненість. Четверо респондентів (22,2%) вважають, що взаємодіяти з новими людьми їм важко через страх бути неправильно зрозумілими.

Одинадцять осіб (61,1%) зазначили, що іноді стикаються з труднощами у встановленні контактів, особливо коли потрібно розпочати розмову першими. П’ятеро респондентів (27,8%) повідомили, що такі труднощі виникають у них часто через відсутність підтримки з боку оточення. Двоє учасників (11,1%) зазначили, що зазвичай їм вдається легко налагодити контакт із людьми.

Щодо намагання досліджуваних уникати соціальних ситуацій через страх чи невпевненість шість осіб (33,3%) зазначили, що рідко або ніколи не уникають соціальних ситуацій, оскільки вони почуваються впевнено під час спілкування та готові до нових знайомств. Вісім респондентів (44,4%) відповіли, що іноді уникають таких ситуацій, коли відчувають втому, стрес або невпевненість у собі. Троє осіб (16,7%) часто уникають соціальних ситуацій, пояснюючи це тривогою, низькою самооцінкою або страхом бути незрозумілими. Один респондент (5,6%) зазначив, що майже завжди уникає

спілкування, адже відчуває сильну соціальну тривогу та дискомфорт у таких ситуаціях.

При оцінюванні своїх соціальних навичок на даний момент п’ять респондентів (27,8%) вважають свої соціальні навички дуже хорошими, оскільки вони легко налагоджують контакти та підтримують добрі стосунки з іншими людьми. Сім осіб (38,9%) оцінили свої соціальні навички як хороші, але визнали, що в певних ситуаціях їм все ж може бракувати впевненості чи досвіду. Четверо респондентів (22,2%) зазначили, що їхні навички середні, оскільки вони стикаються з труднощами у побудові тривалих стосунків або в адаптації до нових соціальних умов. Два учасники анкетування (11,1%) вважають свої соціальні навички поганими, оскільки їм важко зрозуміти інших, висловлювати власну думку або уникати конфліктів.

На питання «Як швидко ви встановлюєте нові дружні стосунки?» шість осіб (33,3%) відповіли, що дуже швидко знаходять друзів, адже вони відкриті до спілкування та легко встановлюють довірливі стосунки. П’ять респондентів (27,8%) зазначили, що для них потрібно кілька тижнів, аби встановити нові дружні стосунки, адже вони прагнуть спершу краще пізнати людину. Чотири особи (22,2%) вказали, що їм потрібно багато часу, оскільки вони спочатку відчувають настороженість і потребують більше зусиль для довірливого спілкування. Троє досліджуваних (16,7%) відповіли, що не можуть встановити нові дружні стосунки через сором’язливість, відсутність упевненості в собі або негативний досвід у минулому.

Блок 3. Рівень стресу та тривожності.

Стосовно стресу у незнайомих ситуаціях дев’ять респондентів (50,0%) зазначили, що іноді відчувають стрес, але знаходять способи впоратися з ним, такі як дихальні вправи чи підтримка друзів. Шестеро учасників опитування (33,3%) часто стикаються зі стресом, особливо в ситуаціях, коли не знають, як діяти. Троє досліджуваних (16,7%) зазначили, що рідко відчувають стрес завдяки вмінню організувати свій час.

Легко справляються зі стресовими ситуаціями завдяки розвиненим

стратегіям зниження стресу, як-от дихальні вправи, фізична активність або планування свого часу шість респондентів (33,3%). Сім осіб (38,9%) відповіли, що можуть справлятися зі стресом, але це вимагає від них значних зусиль і часу для заспокоєння. Вони часто використовують підтримку близьких або колег у таких ситуаціях. Троє респондентів (16,7%) визнали, що важко справляються зі стресом, адже зазвичай відчувають сильне виснаження та емоційне напруження. Вони шукають способи полегшити свій стан, але поки не мають ефективних стратегій. Двоє осіб (11,1%) зазначили, що не можуть впоратися зі стресом самостійно та часто відчувають сильну тривогу, яка заважає їм діяти продуктивно.

Десять осіб (55,6%) повідомили, що іноді стикаються з фізичними проявами стресу, такими як головний біль чи порушення сну, і це пов’язано з життєвими змінами. П’ятеро учасників (27,8%) часто відчувають такі симптоми, особливо у періоди високої напруги. Лише троє респондентів (16,7%) зазначили, що рідко стикаються з фізичними симптомами завдяки дотриманню режиму дня.

П’ять респондентів (27,8%) оцінюють свій рівень психологічного комфорту як дуже високий, адже вони почуваються впевнено і спокійно в нових ситуаціях, швидко адаптуючись до змін. Сім осіб (38,9%) зазначили, що їхній комфорт у таких ситуаціях є високим, але залежить від складності умов та рівня підтримки оточення. Чотири респонденти (22,2%) вказали, що їхній рівень психологічного комфорту є середнім, оскільки нові обставини часто викликають у них певний дискомфорт або невпевненість. Два учасники опитування (11,1%) відзначили, що мають низький рівень психологічного комфорту в нових ситуаціях, адже часто відчувають тривогу та невпевненість у своїх діях.

На питання щодо відчуття тривоги через незнайомі або нові ситуації четверо респондентів (22,2%) відповіли, що рідко відчувають тривогу в нових ситуаціях, адже вони розглядають такі обставини як можливість для розвитку або цікавий виклик. Шість осіб (33,3%) зазначили, що іноді відчувають

тривогу, особливо якщо ситуація здається складною чи вимагає швидких рішень. П’ять респондентів (27,8%) відповіли, що часто відчувають тривогу, адже для них нові умови створюють напруженість і почуття невпевненості. Троє учасників опитування (16,7%) визнали, що постійно перебувають у стані тривоги через незнайомі ситуації, пояснюючи це відсутністю підтримки чи низькою здатністю адаптуватися.

Блок 4. Готовність до змін.

До змін у своєму житті дванадцять осіб (66,7%) ставляться позитивно, хоча зазначають, що для повної адаптації їм потрібен час. Чотири респонденти (22,2%) повідомили, що нейтрально ставляться до змін і здатні адаптуватися без значного напруження. Двоє досліджуваних (11,1%) визнали, що сприймають зміни як виклик, який може спричиняти стрес.

Стосовно готовності до нових обов’язків чи навчання чотирнадцять респондентів (77,8%) висловили готовність брати на себе нові обов’язки чи проходити навчання, хоча зазначили, що для цього потрібна додаткова мотивація. Четверо учасників анкетування (22,2%) відповіли, що не зовсім готові до таких змін через відчуття невпевненості.

Задовільно швидко змінюють свої звички або поведінку для досягнення мети шість респондентів (33,3%). Вони пояснили це своєю гнучкістю та мотивацією, яка допомагає адаптуватися до нових обставин і активно працювати над собою. П’ять осіб (27,8%) відповіли, що іноді змінюють свої звички, але це займає багато часу. Вони вказали, що для них важливо мати чіткий план і підтримку з боку близьких, щоб впоратися зі змінами. Чотири респонденти (22,2%) визнали, що рідко змінюють свої звички, оскільки це викликає у них значний дискомфорт або потребує зусиль, на які вони не завжди готові. Троє учасників опитування (16,7%) відповіли, що зовсім не змінюють свої звички навіть тоді, коли це потрібно. Вони пояснюють це небажанням виходити з зони комфорту або невпевненістю у своїх можливостях.

П’ять респондентів (27,8%) охарактеризували свою здатність адаптуватися до різних умов як високу, зазначивши, що вони легко

адаптуються до будь-яких умов і сприймають зміни як природну частину життя. Шість осіб (33,3%) відповіли, що адаптуються з певними труднощами, але поступово вчаться пристосовуватися до нових обставин, використовуючи досвід і підтримку інших. П’ять респондентів (27,8%) вказали, що їм потрібно багато часу, щоб адаптуватися до нових умов, оскільки вони відчувають страх перед змінами або мають недостатньо розвинені стратегії для подолання труднощів. Двоє респондентів (11,1%) визнали, що їм важко адаптуватися до різних умов, адже зміни викликають у них сильний стрес, тривогу та почуття невпевненості у своїх силах.

Блок 5. Оцінка рівня адаптації в новому середовищі.

На питання «Як ви оцінюєте свій рівень адаптації до нових соціальних умов?» дев’ять осіб (50,0%) зазначили, що почуваються повністю адаптованими завдяки підтримці оточення. Сім респондентів (38,9%) вважають, що адаптація є частковою, оскільки є деякі труднощі. Двоє респондентів (11,1%) повідомили, що не відчувають адаптації та потребують додаткової допомоги.

Відносно швидкості звикання до нових обставин десять досліджуваних (55,6%) відповіли, що звикають до змін за кілька тижнів, зазначаючи, що цей процес для них є природним. Четверо опитуваних (22,2%) зазначили, що звикають до нових обставин за кілька тижнів. Четверо респондентів (22,2%) вважають, що адаптація потребує багато часу, залежно від складності ситуації.

На останнє витання анкети «Який найбільший виклик ви відчуваєте при адаптації до нових соціальних умов?» сім респондентів (38,9%) зазначили, що найбільшим викликом для них є комунікація з іншими людьми. Вони пояснили це складністю встановлення нових контактів, острахом незнайомих соціальних ситуацій та побоюванням бути незрозумілими. Деякі з них зізналися, що їм бракує впевненості у власних соціальних навичках, що ще більше ускладнює процес інтеграції. П’ять осіб (27,8%) вказали, що для них найбільшою проблемою є зміна звичок і способу життя. Ці респонденти пояснили, що адаптація до нових умов вимагає перегляду усталеного розпорядку дня, підходів до вирішення завдань і навіть формування нових ритуалів, що є досить

стресовим і енергозатратним процесом. Чотири респонденти (22,2%) визнали, що найбільші труднощі викликає психологічна напруга та стрес. Вони розповіли, що будь-які зміни або незнайомі ситуації значно підвищують рівень їхньої тривожності, викликають емоційне виснаження та ускладнюють процес адаптації. Двоє респондентів (11,1%) обрали варіант «Інші», зазначивши конкретні обставини, які впливають на їхню адаптацію. Один з них назвав фінансову нестабільність як ключову проблему, яка заважає адаптуватися до нових умов. Інший респондент вказав на труднощі з пошуком житла, що створює постійний дискомфорт і заважає зосередитися на інших аспектах інтеграції.

На основі отриманих результатів було встановлено рівні соціальної адаптації досліджуваних (рис. 2.3.).

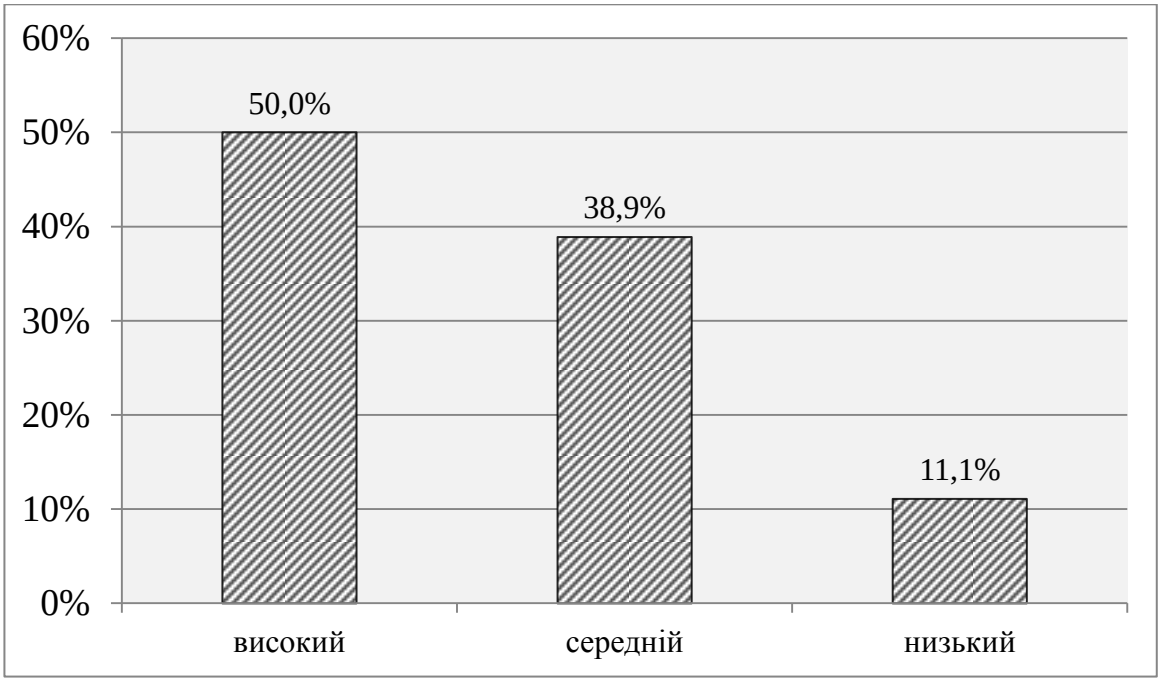


Рисунок 2.3. – Рівні соціальної адаптації досліджуваних

Високий рівень соціальної адаптації виявлено у 9 осіб. Респонденти з високим рівнем адаптації почуваються впевнено в нових умовах, легко встановлюють контакти та швидко звикають до змін. Вони рідко відчувають стрес і зазвичай мають стратегії для подолання труднощів.

Середній рівень адаптації встановлено у 7 осіб. Ця група демонструє

певні труднощі у взаємодії чи подоланні стресових ситуацій, але здатна адаптуватися за підтримки. Респонденти в цій категорії здебільшого позитивно налаштовані на зміни, але потребують часу для звикання.

Низький рівень адаптації продемонстрували лише 2 особи опитуваних. Респонденти відчувають значні труднощі в адаптації, відчувають постійний стрес і часто не можуть самостійно подолати виклики. Для них важлива підтримка з боку соціального оточення та спеціалізовані програми допомоги.

Отже, результати анкети свідчать про те, що рівень соціальної адаптації серед респондентів варіюється від високого до низького залежно від їхніх емоційного стану, здатності взаємодіяти з іншими, рівня стресу, готовності до змін та здатності адаптуватися до нового середовища. Половина досліджуваних (50,0%) продемонстрували високий рівень адаптації, успішно справляючись із викликами та швидко звикаючи до змін. Велика частка респондентів (38,9%) мають середній рівень адаптації, що характеризується певними труднощами у взаємодії та необхідністю часу для звикання до нових умов. Лише 11,1% учасників опитування виявили низький рівень адаптації, що проявляється у значних проблемах із подоланням стресу та встановленням соціальних контактів, а також у потребі зовнішньої підтримки.

Для з’ясування ефективності наданого соціально-педагогічного супроводу безробітним центром занятості розглянемо результати інтерв’ю досліджуваних по блокам.

Блок 1. Загальні враження щодо роботи центру зайнятості.

Загальний рівень обслуговування більшість респондентів оцінили як задовільний або високий. Дванадцять осіб (66,7%) зазначили, що робота центру є ефективною, персонал уважний, а консультації – інформативні. Водночас шість осіб (33,3%) вказали на потребу в скороченні часу очікування на прийом та кращій організації черг.

Найбільше досліджувані відзначали зручність та простоту реєстрації: дев’ять осіб (50,0%) згадали про доступність онлайн-послуг, які спрощують процес. Ще сім осіб (38,9%) високо оцінили особистий прийом спеціалістів, які

детально пояснюють процедури.

Серед найбільш корисних послуг вісім осіб (44,4%) виділили консультації з працевлаштування та професійного навчання, ще шість осіб (33,3%) підкреслили важливість психологічної підтримки, а чотири респонденти (22,2%) – допомогу з оформлення фінансових виплат.

Блок 2. Оцінка ефективності соціально-педагогічного супроводу.

Підтримка соціальних педагогів та психологів була високо оцінена одинадцятьма респондентами (61,1%), які зазначили, що спеціалісти допомогли їм краще зрозуміти свої сильні сторони, а також надали конкретні поради для пошуку роботи. Сім осіб (38,9%) вказали, що підтримка була корисною, але не завжди достатньою, через обмежений час консультацій.

Щодо подолання психологічних труднощів, дванадцять осіб (66,7%) заявили, що робота з психологами знизила рівень тривожності, покращила їхню самооцінку та дала сили для подальших дій. Проте шість осіб (33,3%) визнали, що для значного прогресу необхідно більше сеансів або індивідуальних програм.

Психологічний стан досліджуваних значно покращився: дев’ять осіб (50,0%) зазначили, що тепер почуваються впевненіше та спокійніше. Інші дев’ять (50,0%) повідомили, що хоча позитивні зміни є, але вони досі працюють над подоланням стресу.

Блок 3. Навчання та розвиток.

Навчальні курси чи тренінги проходили чотирнадцять респондентів (77,8%). Найпопулярнішими були курси з підвищення кваліфікації у сфері інформаційних технологій та управління. Четверо осіб (22,2%) зазначили, що через сімейні обставини або брак часу вони не змогли скористатися такими можливостями.

Корисність навчання підтвердили тринадцять осіб (72,2%), які наголосили, що отримані знання допомогли їм знайти роботу або змінити професію. Проте п’ятеро осіб (27,8%) визнали, що результати навчання не завжди відповідали їхнім очікуванням.

Рівень підготовки викладачів та тренерів високо оцінили одинадцять респондентів (61,1%), які відзначили їхній професіоналізм, чіткість подання матеріалу та практичну спрямованість курсів.

Блок 4. Соціальна адаптація.

Адаптація до нових соціальних умов для десяти осіб (55,6%) виявилася складною, особливо через втрату роботи та необхідність пошуку нового життєвого ритму. Ще вісім осіб (44,4%) заявили, що реєстрація в центрі зайнятості дала їм необхідну підтримку для подолання цих викликів.

Серед труднощів у взаємодії з іншими людьми, шість осіб (33,3%) згадали відсутність підтримки з боку близьких, а десять осіб (55,6%) – почуття ізольованості під час пошуку роботи. Лише дві особи (11,1%) не відчували значних проблем у цьому аспекті.

Для швидшої адаптації одинадцять осіб (61,1%) запропонували проводити більше групових заходів, таких як тренінги чи спільні проєкти, які допомогли б їм встановити нові соціальні контакти.

Блок 5. Працевлаштування.

Допомога з працевлаштуванням була ефективною для дев’яти респондентів (50,0%), які знайшли роботу завдяки центру зайнятості. Ще п’ять осіб (27,8%) зазначили, що вони отримали корисні контакти, але знайшли роботу самостійно.

Процес пошуку роботи через центр зайнятості більшість (12 осіб) оцінили як корисний, але шість осіб (33,3%) вказали на недостатню кількість вакансій у їхній сфері або в регіоні проживання.

Серед труднощів, які виникали, досліджувані найбільше згадували про обмежений вибір вакансій, потребу в перекваліфікації та брак детальної інформації про роботодавців.

Блок 6. Психологічний стан та мотивація.

Емоційний стан покращився у п’ятнадцяти осіб (83,3%) завдяки роботі з психологами. Вони відчували більшу впевненість і готовність до пошуку роботи. Проте три особи (16,7%) заявили, що їхній стан майже не змінився

через сильний стрес.

Мотивація до активних пошуків роботи виросла у чотирнадцяти осіб (77,8%), які зазначили, що стали відчувати більше енергії та оптимізму. Інші чотири особи сказали, що відчували втому від тривалого пошуку.

Погляди на кар'єру змінилися у дванадцяти респондентів (66,7%), які стали орієнтуватися на стабільнішу роботу або нову сферу діяльності.

Блок 7. Програми підтримки та соціальні послуги.

Соціальні послуги (фінансова підтримка, консультації) отримували чотирнадцять осіб (77,8%), більшість з яких зазначили, що ці послуги допомогли зменшити фінансовий тягар.

Ефективність послуг була високо оцінена дев'ятьма респондентами (50,0%), але п'ятеро зазначили, що їм не вистачало доступу до довгострокової підтримки.

Серед побажань щодо нових програм досліджувані найбільше згадували про розширення спектру професійних тренінгів та груп підтримки.

Блок 8. Рекомендації для поліпшення роботи центру зайнятості.

Покращення роботи центру респонденти пов'язують із скороченням часу очікування, створенням додаткових програм підтримки та поліпшенням технічного оснащення.

Додаткові послуги – курси з розвитку soft skills, семінари з мотивації та програми стажування, які запропонували одинадцять респондентів (61,1%).

Загальний підхід до роботи з клієнтами потребує більш індивідуального підходу, на думку дев'яти респондентів (50,0%).

Блок 9. Загальні питання щодо зворотного зв'язку.

Рекомендації співпраці з центром зайнятості були позитивними для більшості респондентів, які вважають, що центр є важливим інструментом у подоланні безробіття.

Найважливішими аспектами співпраці респонденти назвали психологічну підтримку, допомогу в професійній орієнтації та доступ до вакансій.

Найбільш значущими послугами визнали професійне навчання, фінансову

підтримку та консультації щодо резюме.

Отже, результати інтерв'ю продемонстрували, що більшість респондентів високо оцінили роботу центру зайнятості, особливо у частині соціально-педагогічного супроводу, професійного навчання та психологічної підтримки, які допомогли їм покращити емоційний стан, підвищити мотивацію та впевненість у собі. Водночас було виявлено певні недоліки, такі як недостатня кількість вакансій у вузьких спеціалізаціях, тривалий час очікування та потреба в індивідуалізованому підході. Респонденти також акцентували увагу на важливості розширення спектру послуг, зокрема стажувань, курсів із розвитку soft skills та довготривалих програм підтримки, що сприятиме їхній швидшій адаптації до нових умов та успішному працевлаштуванню.

Таким чином, узагальнені результати анкет і відповідей на інтерв'ю свідчать, що центр зайнятості сприяв працевлаштуванню частини респондентів, особливо завдяки професійним курсам і консультаціям із кар'єрними радниками. Водночас декілька учасників відзначили труднощі з пошуком роботи через обмежений вибір вакансій у вузьких спеціалізаціях. Іншим перешкодою стала недостатня кількість партнерських стажувань з потенційними роботодавцями. Проте загальний рівень задоволеності послугами працевлаштування був оцінений позитивно.

Анкета щодо соціальної адаптації показала, що більшість безробітних змогли адаптуватися до нових соціальних умов, однак частина респондентів відчувала труднощі у взаємодії з новими людьми або в побудові стосунків у професійному середовищі. Інтерв'ю підтвердило важливість розвитку соціальних навичок, а також необхідність створення груп підтримки чи програм для взаємодії клієнтів центрів зайнятості з роботодавцями.

Більшість респондентів відзначили покращення свого психологічного стану завдяки роботі з психологами та соціальними педагогами, а також через залучення до навчання та активних заходів. Зокрема, у 66,7% досліджуваних осіб спостерігалося зниження рівня тривожності та стресу, що позитивно вплинуло на їхню впевненість у пошуку роботи. Проте близько третини

респондентів вказали на потребу в тривалішій психологічній підтримці.

Респонденти високо оцінили роботу соціальних педагогів і психологів, які допомогли їм знайти шляхи для вирішення складних ситуацій та подолати психологічні бар'єри. Соціально-педагогічний супровід визнаний ключовим фактором у покращенні адаптації та мотивації безробітних осіб. Проте було наголошено на необхідності індивідуалізації підходу, розширення спектру освітніх програм і довготривалих консультаційних послуг.

Комплексна оцінка показала, що центри зайнятості мають значний вплив на адаптацію, психологічний стан і працевлаштування безробітних осіб. Водночас необхідно врахувати індивідуальні потреби клієнтів, забезпечити розширення послуг та залучення додаткових ресурсів для підвищення ефективності соціально-педагогічного супроводу.

2.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами

На сьогоднішній день проблема забезпечення зайнятості населення постала украй гостро. Це можна пояснити тим, що цей показник є фактичним свідченням того, якою є реальна обстановка в соціальній сфері, чи населення задоволено рівнем і якістю свого життя і т.д. У зв'язку з цим питання підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними є особливо актуальним на сучасному етапі.

Необхідність розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості зумовлена сучасними викликами на ринку праці, які стають дедалі складнішими. Військові дії, економічна криза та стрімкий розвиток технологій змінюють вимоги до професій, створюючи додаткові труднощі для працевлаштування. Безробітні особи, які стикаються з цими викликами, потребують не лише допомоги у пошуку роботи, але й підтримки у зміні професійної орієнтації, підвищенні кваліфікації та адаптації до нових

соціальних і економічних умов. У цьому контексті традиційні підходи, які переважно орієнтовані на механічний підбір вакансій, стають недостатніми для ефективного розв’язання проблеми безробіття.

Крім того, актуальним є врахування комплексного характеру проблем, з якими стикаються безробітні. Втрата роботи впливає не лише на фінансовий стан, а й на психологічний добробут, спричиняючи втрату мотивації, пониження самооцінки та відчуття соціальної ізоляції. Часто існує розрив між потребами безробітних і послугами, які пропонують центри зайнятості, оскільки відсутній цілісний підхід, що поєднує професійні консультації, психологічну підтримку та соціальну інтеграцію. Тому важливо забезпечити якісну взаємодію всіх цих компонентів у рамках діяльності центрів.

Також сучасні умови вимагають індивідуалізації підходів до безробітних осіб. Люди з різними життєвими обставинами та професійним досвідом потребують диференційованих рішень, які враховують їхні потреби, очікування та потенціал. Центри зайнятості мають орієнтуватися на гнучкі моделі роботи, що дозволяють адаптувати послуги під кожного клієнта. Це можливо лише за умов чіткої стратегії, спрямованої на покращення їхньої діяльності, що потребує розробки конкретних рекомендацій. Таким чином, удосконалення послуг центрів зайнятості є важливим кроком до забезпечення ефективної підтримки безробітних осіб у процесі їх інтеграції на ринок праці.

Враховуючи вищевикладене надамо рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами.

1. Робота з випускниками закладів вищої освіти.

Для сприяння працевлаштуванню випускників ЗВО доцільно активізувати роботу центрів зайнятості за такими напрямами:

- надання всебічної підтримки молодих людей в організації власної справи та виведення її на ринок, у тому числі за допомогою організаційно-інформаційного забезпечення, надання професійного навчання, пільговий порядок кредитування такої діяльності;

- сприяння підготовки кадрів вищої кваліфікації на базі державних

установ вищої освіти з урахуванням поточних потреб середнього та малого бізнесу, а саме збільшення переліку спеціальностей на які надається ваучер на навчання;

- регулярне проведення спеціалізованих заходів, у тому числі ярмарок вакансій, днів кар'єри, зустрічей представників студентської спільноти з прямими роботодавцями як на базі навчального закладу, так і безпосередньо на підприємствах та ін.

Крім того, необхідно налагодити взаємодію центрів зайнятості з закладами вищої освіти, а також рекрутинговими та кадровими агенціями.

2. Індивідуалізація підходів до кожного клієнта.

Індивідуалізація підходів виступає важливим напрямом підвищення ефективності роботи центрів зайнятості, оскільки безробітні особи мають різний життєвий досвід, професійні навички, рівень освіти та психологічний стан. Успішна допомога у працевлаштуванні можлива лише за умов глибокого розуміння цих особливостей та врахування їх у процесі супроводу. Це вимагає впровадження системи попередньої діагностики, яка дозволить визначати потреби, мотивацію та ресурси кожного клієнта. На основі такої діагностики фахівці зможуть розробляти індивідуальні плани підтримки, які включатимуть рекомендації щодо професійної підготовки, перекваліфікації чи розвитку soft skills.

Окрім того, індивідуалізація передбачає гнучкий підхід до форм і методів взаємодії з клієнтами. Для цього доцільно запроваджувати індивідуальні консультації, менторські програми та спеціалізовані тренінги. Наприклад, люди, які тривалий час перебувають без роботи, потребують більш інтенсивної психологічної підтримки, а молоді фахівці – допомоги у набутті практичного досвіду. Такі адаптивні моделі взаємодії допоможуть створити довірливі стосунки між безробітними особами та фахівцями центрів зайнятості, що є важливим фактором успішної соціальної та професійної адаптації.

Індивідуалізація також має включати врахування соціально-культурних та економічних контекстів, у яких перебувають клієнти. Наприклад, для

внутрішньо переміщених осіб важливо забезпечити спеціалізовані послуги, які враховують їхній досвід переселення, втрату соціальних зв’язків та нові економічні реалії. Успішне впровадження індивідуального підходу залежить від підвищення кваліфікації фахівців, які мають володіти сучасними інструментами роботи з різними групами населення. Таким чином, індивідуалізація є не лише питанням організації роботи, але й важливим кроком до створення ефективної системи підтримки, орієнтованої на реальні потреби клієнтів..

3. Розширення спектру навчальних програм та тренінгів.

Це дозволить безробітним особам отримати сучасні знання та навички, які відповідають вимогам ринку праці. Сьогодні динамічний розвиток технологій, зміна форм зайнятості та зростання попиту на фахівців з високим рівнем кваліфікації вимагають від центрів зайнятості постійного оновлення змісту навчальних програм. Включення курсів з цифрової грамотності, основ підприємництва, управління проєктами та розвитку soft skills дозволить клієнтам бути більш конкурентоспроможними на ринку праці. Також важливо забезпечити адаптацію програм до конкретних галузей і професій, наприклад, створити спеціалізовані тренінги для працівників ІТ-сфери, будівництва чи освіти.

Окрім цього, необхідно запроваджувати інноваційні методики навчання, які стимулюють активну участь слухачів. Формати воркшопів, симуляцій, онлайн-курсів та гейміфікації зроблять навчання цікавим і продуктивним. Співпраця з роботодавцями для визначення актуальних потреб бізнесу допоможе забезпечити відповідність навчальних програм реальним умовам працевлаштування. Важливо також забезпечити доступ до програм для різних категорій клієнтів, зокрема для людей з інвалідністю, молоді без досвіду роботи та внутрішньо переміщених осіб. Усі ці заходи сприятимуть формуванню у безробітних осіб впевненості у власних силах, а також підвищать їхні шанси знайти стабільну та перспективну роботу.

4. Покращення психологічної підтримки.

Емоційний стан безробітних осіб суттєво впливає на їхню здатність до адаптації, мотивацію до пошуку роботи та подолання життєвих труднощів. Втрата роботи часто супроводжується стресом, тривожністю та зниженням самооцінки, що ускладнює активні дії у напрямку працевлаштування. Забезпечення професійної психологічної підтримки допоможе клієнтам впоратися з емоційними бар'єрами, усвідомити свої сильні сторони та налаштуватися на продуктивний пошук роботи.

Одним із пріоритетів має бути розширення спектру психологічних послуг, які надаються центрами зайнятості. Наприклад, можна впровадити індивідуальні консультації, групові тренінги, спрямовані на подолання тривожності, розвиток стресостійкості та формування позитивного мислення. Корисними будуть також семінари, присвячені самоменеджменту та емоційному інтелекту. Особлива увага повинна приділятися вразливим категоріям населення, наприклад, внутрішньо переміщеним особам або людям, які тривалий час залишаються без роботи. Співпраця з кваліфікованими психологами та соціальними педагогами дозволить надавати підтримку, яка відповідає індивідуальним потребам клієнтів.

Крім того, важливо забезпечити доступ до довготривалих програм психологічної підтримки, які включають супровід протягом усього періоду пошуку роботи. Створення кризових центрів або гарячих ліній для екстреної допомоги допоможе оперативно реагувати на гострі психологічні проблеми. Використання онлайн-форматів консультацій зробить підтримку більш доступною для людей із віддалених регіонів. Загалом, комплексний підхід до психологічної допомоги сприятиме емоційному відновленню безробітних осіб, їх соціальній адаптації та підвищенню готовності до активного включення в ринок праці..

5. Розвиток програм соціальної адаптації.

Втрата стабільного доходу, зміна соціального статусу та зниження впевненості у власних силах можуть значно ускладнити взаємодію безробітних осіб з оточуючим середовищем. Соціальні адаптаційні програми допоможуть

подолати ці бар’єри, сприяючи налагодженню міжособистісних зв’язків, відновленню самооцінки та інтеграції у професійне та соціальне середовище.

Важливим напрямком є впровадження практичних тренінгів, орієнтованих на розвиток навичок комунікації, вирішення конфліктів та ефективної взаємодії в робочих колективах. Такі програми можуть включати рольові ігри, групові вправи та симуляції реальних ситуацій. Це допоможе клієнтам центру зайнятості відчути себе впевненіше в нових соціальних ролях і краще адаптуватися до вимог сучасного ринку праці. Особливо корисними є програми менторства, у яких успішно працевлаштовані особи можуть ділитися досвідом та підтримувати новачків.

Додатково варто звернути увагу на програми, спрямовані на залучення безробітних до громадських ініціатив та волонтерської діяльності. Це дозволить їм не лише отримати новий досвід, але й розширити коло соціальних контактів, відчути свою значущість у суспільстві та посилити мотивацію до подальших професійних досягнень. Комплексний підхід до соціальної адаптації забезпечить гармонійний перехід безробітних осіб до нових умов життя, зменшить рівень ізольованості та підвищить їхню соціальну активність.

6. Активізація співпраці з роботодавцями.

Встановлення партнерських відносин центрів зайнятості із представниками бізнесу дозволить краще розуміти потреби ринку праці, оперативно реагувати на запити роботодавців та створювати умови для швидкого працевлаштування безробітних осіб. Роботодавці можуть брати участь у розробці навчальних програм, організації стажувань та практичних тренінгів, що сприятиме підготовці кваліфікованих фахівців, готових одразу включитися в робочий процес. Така співпраця може реалізовуватися через регулярні круглі столи, форуми зайнятості та спільні проєкти з підготовки кадрів.

Ще одним важливим напрямком є створення бази даних актуальних вакансій, яка б регулярно оновлювалася та була доступною як для працівників центру зайнятості, так і для клієнтів. Крім того, залучення роботодавців до

програм соціальної відповідальності може сприяти забезпеченню робочих місць для вразливих категорій населення, таких як молодь, люди передпенсійного віку або внутрішньо переміщені особи. Розширення співпраці з бізнесом сприятиме зміцненню зв'язку між центрами зайнятості та ринком праці, що в кінцевому результаті забезпечить ефективність працевлаштування клієнтів і підвищить їхню конкурентоспроможність.

7. Розширення соціальних послуг.

Центри зайнятості мають не лише допомагати з пошуком роботи, але й пропонувати широкий спектр соціальних послуг, які сприятимуть вирішенню проблем клієнтів, пов'язаних із фінансовими труднощами, доступом до медичних послуг чи організацією навчання. Наприклад, впровадження програм тимчасової матеріальної допомоги може забезпечити базові потреби безробітних у період пошуку роботи. Такі ініціативи допоможуть уникнути ситуацій, коли люди змушені відмовлятися від активного пошуку роботи через фінансові труднощі.

Інтеграція медичних послуг у діяльність центрів зайнятості також є актуальною, адже багато клієнтів стикаються з проблемами здоров'я, які можуть перешкоджати їхньому працевлаштуванню. Забезпечення консультацій з лікарями, організація профілактичних оглядів чи підтримка осіб з інвалідністю може значно покращити їхній стан і підвищити шанси на успішну інтеграцію в робоче середовище. Крім того, співпраця з соціальними службами дозволить створювати програми, які враховуватимуть особливості кожного клієнта, допомагаючи їм долати бар'єри в працевлаштуванні.

Ще одним напрямком є посилення правової допомоги. Часто безробітні не знають своїх прав або стикаються з труднощами в оформленні документів. Юридичні консультації, допомога в складанні резюме, оформленні документів для отримання соціальних виплат чи працевлаштування – це ті послуги, які можуть суттєво підвищити рівень довіри до центрів зайнятості та їх ефективність. Розширення спектра соціальних послуг допоможе клієнтам не лише знайти роботу, але й адаптуватися до нових умов, забезпечуючи стійкий

результат у подоланні безробіття..

8. Моніторинг та оцінка ефективності програм.

Регулярний аналіз успішності програм дозволить з'ясувати, які з них найкраще відповідають потребам безробітних, а які потребують коригування чи доповнення. Наприклад, статистичний моніторинг кількості працевлаштованих осіб або ефективності навчальних курсів допоможе не лише оцінити досягнуті результати, але й забезпечити прозорість у діяльності центрів. Крім того, опитування клієнтів щодо рівня їхньої задоволеності отриманими послугами надасть якісні дані для оцінки ефективності соціально-педагогічного супроводу.

Залучення зовнішніх експертів або незалежних організацій до оцінки програм може сприяти отриманню об'єктивної інформації про їхню дієвість. Такий підхід дозволить уникнути суб'єктивності, підвищити довіру до центрів зайнятості та їхніх послуг. На основі отриманих даних можна впроваджувати нові методики, адаптувати програми до сучасних умов ринку праці та формувати більш гнучкі підходи до роботи з клієнтами. Моніторинг і оцінка програм не лише підвищують ефективність їхньої реалізації, а й сприяють розвитку інновацій, що забезпечують стале подолання проблем безробіття..

Отже, впровадження наданих рекомендацій дозволить значно підвищити ефективність роботи центрів зайнятості, забезпечуючи більш індивідуалізований та комплексний підхід до роботи з безробітними особами. Це сприятиме зменшенню рівня безробіття, покращенню професійної підготовки та соціальної адаптації клієнтів, а також формуванню мотивації до активної трудової діяльності. Завдяки розширенню спектру навчальних програм, посиленню психологічної підтримки та розробці програм соціальної адаптації клієнти зможуть краще пристосуватися до умов сучасного ринку праці та успішно інтегруватися в нове робоче середовище.

Окрім цього, співпраця з роботодавцями дозволить створити більше можливостей для працевлаштування, а розширення соціальних послуг забезпечить підтримку клієнтів у вирішенні побутових, фінансових та інших

проблем. Регулярний моніторинг та оцінка ефективності програм дозволять вчасно виявляти недоліки, коригувати підходи та впроваджувати інновації, що підвищуватимуть якість послуг. Усі ці заходи в комплексі сприятимуть не лише вирішенню проблем безробіття, а й створенню умов для сталого економічного та соціального розвитку суспільства.

Таким чином, центри зайнятості зможуть стати ефективним інструментом не лише у подоланні безробіття, але й у формуванні сучасного професійного середовища, орієнтованого на підтримку та розвиток людського потенціалу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб в умовах центрів зайнятості дало змогу зробити такі висновки та узагальнення:

1. Встановлено, що соціально-педагогічний супровід є важливим компонентом підтримки осіб, які потребують соціальної та професійної допомоги. Аналіз сутності цього процесу показав, що соціально-педагогічний супровід охоплює комплексну підтримку, що включає як психологічну, так і соціальну допомогу. Важливою характеристикою є те, що супровід не обмежується лише консультаціями чи наставництвом, а охоплює широкий спектр заходів, спрямованих на розвиток особистісних і професійних якостей, адаптацію до соціальних змін і надання мотивації до активних дій..

Структура соціально-педагогічного супроводу передбачає кілька етапів, починаючи від діагностики проблем і потреб клієнта до розробки індивідуальних планів супроводу, включаючи професійну орієнтацію, підтримку в соціальних питаннях та надання консультацій. Такий підхід дозволяє створити індивідуальну стратегію для кожної особи, сприяючи її соціальній інтеграції та розвитку. Процес супроводу також передбачає регулярне моніторинг і корекцію шляхів підтримки в залежності від змін у ситуації клієнта.

Враховуючи структурні компоненти та етапи супроводу, можна стверджувати, що соціально-педагогічна підтримка має бути гнучкою і адаптованою до конкретних обставин клієнта. Підвищення ефективності супроводу потребує не лише індивідуалізованого підходу, а й розширення спектру послуг, зокрема навчальних і адаптаційних програм, що дозволить покращити рівень соціальної та професійної інтеграції осіб у суспільстві.

2. Виявлено, що ефективність підтримки безробітних залежить від комплексного підходу, який поєднує індивідуальні, групові та масові форми

роботи. Індивідуальні консультації, супровід у процесі перекваліфікації, а також розробка персональних планів розвитку є важливими інструментами для надання конкретної допомоги кожній особі. Групові тренінги, воркшопи та дискусійні клуби сприяють розвитку соціальних навичок і стимулюють активну взаємодію серед учасників, що знижує відчуття ізоляції та підтримує мотивацію до працевлаштування. Масова робота через проведення ярмарків вакансій, інформаційні кампанії та вебінари дозволяє безробітним отримувати актуальну інформацію про можливості на ринку праці.

Завдяки партнерській взаємодії з роботодавцями, центрами зайнятості та навчальними закладами, соціально-педагогічна робота з безробітними набуває ще більшої ефективності, оскільки створюються нові можливості для працевлаштування та перекваліфікації. Спільні зусилля різних структур сприяють формуванню більш стабільного соціального середовища для безробітних, що в свою чергу підвищує їх шанси на успішну інтеграцію на ринку праці.

3. З’ясовано, що центри зайнятості відіграють важливу роль у соціально-педагогічному супроводі безробітних осіб, оскільки саме ці установи здійснюють комплексну підтримку безробітних, включаючи професійну орієнтацію, навчання новим професіям, а також соціальну адаптацію через різні програми і проекти. Центри зайнятості не тільки допомагають у працевлаштуванні, але й активно працюють над підвищенням мотивації безробітних, підтримуючи їх у процесі соціальної адаптації.

Однією з ключових функцій центрів зайнятості виступає забезпечення індивідуального підходу до кожного безробітного, що дозволяє враховувати особливості кожної ситуації. Це включає в себе як консультування щодо вибору професії, так і надання підтримки в складних психологічних умовах. Особливо важливим є те, що центри зайнятості активно співпрацюють з іншими організаціями, надаючи безробітним доступ до різноманітних ресурсів, що включають медичні послуги, фінансову допомогу, правову підтримку.

4. Під час вивчення специфіки організації соціально-педагогічного

супроводу безробітних у Запорізькому обласному центрі зайнятості було встановлено, що центр активно використовує комплексний підхід у наданні своїх послуг. Це включає як професійну орієнтацію, так і психологічну допомогу, що сприяє соціальній адаптації безробітних. Важливу роль у цьому процесі відіграють соціальні педагоги та психологи, які організовують індивідуальні консультації та групові тренінги, допомагаючи клієнтам розв’язувати як практичні, так і психологічні труднощі.

Організація супроводу в обласному центрі зайнятості передбачає також активну участь безробітних у курсах підвищення кваліфікації та програмах професійної перепідготовки, що допомагає їм не лише підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці, а й відновити мотивацію до праці. Крім того, важливим аспектом роботи є соціальна адаптація безробітних, що здійснюється через створення комфортних умов для комунікації та взаємодії з іншими людьми, включаючи організацію групових заходів і підтримку на етапі пошуку роботи.

Організація соціально-педагогічного супроводу у Запорізькому обласному центрі зайнятості демонструє ефективну модель підтримки безробітних, що включає не тільки професійну допомогу, але й психологічну та соціальну підтримку.

5. Оцінка ефективності соціально-педагогічного супроводу безробітних осіб проводилась за допомогою анкетування та інтерв’ю з безробітними, що дозволило зібрати детальну інформацію та виокремити кілька ключових критеріїв для оцінки ефективності роботи центрів зайнятості. Першим критерієм є успішність працевлаштування, який оцінювався за рівнем працевлаштування безробітних після проходження соціально-педагогічного супроводу. Результати показали, що значна частина учасників, які отримали комплексну підтримку, знайшли роботу в найближчому часі після проходження програми. Водночас деякі безробітні вказали на труднощі в адаптації до нових робочих умов та необхідність додаткового супроводу в процесі пристосування.

Другим важливим критерієм виступив рівень соціальної адаптації, який

оцінювався за здатністю безробітних інтегруватися в соціальне середовище, зокрема в робочий колектив. За результатами анкетування та інтерв'ю, більшість безробітних відзначили покращення в соціальній взаємодії та комунікації з іншими людьми, але також були зазначені труднощі у взаємодії на ринку праці через відсутність досвіду або низький рівень кваліфікації. Це підкреслює необхідність подальшої роботи по адаптації осіб до нових умов, розширення їх соціальних зв'язків та комунікативних навичок.

Останнім критерієм визначено покращення психологічного стану безробітних. Під час соціально-педагогічного супроводу безробітні переживали зниження рівня стресу, тривожності та депресії завдяки підтримці соціальних педагогів і психологів. Переважна більшість респондентів відзначила, що завдяки консультаціям, тренінгам та психоемоційному супроводу вони почувалися більш впевненими та здатними долати труднощі. Однак кілька учасників відзначили потребу у подальшій психологічній підтримці на більш глибокому рівні для досягнення стійких позитивних змін.

Результати оцінки свідчать про загальну ефективність соціально-педагогічного супроводу, але також вказують на потребу в удосконаленні підходів та програм для досягнення більш сталих і широких результатів у працевлаштуванні, соціальній адаптації та психологічному відновленні безробітних осіб.

6. Розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності роботи центрів зайнятості з безробітними особами, які передбачають індивідуалізацію підходів до безробітних осіб, розширення навчальних програм, покращення психологічної підтримки, активізацію співпраці з роботодавцями та розвиток соціальних послуг, включаючи фінансову та медичну підтримку. Впровадження цих заходів дозволить підвищити ефективність соціально-педагогічного супроводу, полегшити процес працевлаштування та адаптації безробітних, а також знизити рівень стресу та тривожності.

Таким чином, мета дослідження досягнута, завдання виконані.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 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.
2. Алєксєєнко Т. Ф, Бибик Д. Д., Гончар Л. В, Куниця Т. Ю. Соціально-педагогічний супровід дітей вимушених переселенців : посібник. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 208 с.
3. Богданова І. М. Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 343 с.
4. Болотіна Є. В., Мартиненко А. К., Чаленко В. П. Аналіз основних тенденцій соціального захисту безробітних в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3 (61). С. 183-189.
5. Боярчук Л. В., Холодницька А. В. Забезпечення ефективного управління роботою служби зайнятості України в умовах невизначеності. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2015. № 162. С. 107-113
6. Василенко О. В. Соціально-психологічні особливості роботи з незайнятим населенням. *Вісник Одеського національного університету*. 2014. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11395/1/Соц.-психол.%20особливості.pdf.
7. Віцукаєва К. М. Соціальний супровід клієнта : навч. посіб. Одеса : Вид-во Букаєв В.В., 2017. 322 с.
8. Гапочка В. М. Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 74. С. 171-175. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/01/31.pdf.
9. Єфремова Г. Л. Соціально-педагогічний супровід як провідна умова розвитку професійної адаптивності соціальних педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти. *Педагогічні науки : теорія, історія, інноваційні технології.* 2015. № 10. С. 65-74. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/

pednauk_2015_10_11.

10. Зінченко О. О. Психологічний супровід становлення особистості в освітньому просторі. *Психологічні умови становлення особистості у сучасному суспільстві*. 2017. URL: https://cusu.edu.ua/ua/konferentsii-2016-2017-n-r/vseukrainska-naukovo-praktychna-internet-konferentsiia-psykholohichni-umovy-stanovlennia-osobystosti-u-suchasnomu-suspilstvi/perelik-materialiv-konferentsii.
11. Іваненко Н. В., Козак Л. В. Педагогічний супровід дітей дошкільного віку як психолого-педагогічна проблема. *Перспективи та інновації науки. Педагогіка. Психологія. Медицина*. 2022. № 1 (6). С. 173-183.
12. Іванова О., Семигіна Т. Система соціального обслуговування та соціальних служб в Україні. *Соціальна робота в Україні : перші кроки*. 2000. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/149244442.pdf.
13. Киричук О. В., Тарасюк С. О. Психологічні особливості Я-концепції безробітного : навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ, 2012. 147 с.
14. Колодна Н. А. Соціально-педагогічний супровід дітей з глибокими порушеннями зору в умовах навчально-реабілітаційного центру : дис. … канд. пед. наук : 13.00.03. Київ. 2020. 241 с.
15. Коляденко С. Семантичний та методологічний аналіз поняття «соціально-педагогічний супровід». *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2013. № 17 (1). С. 110-118.
16. Крутій К. Концептуальні засади психолого-педагогічного супроводу : принципи і техніки. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2010. Ч. 1. С. 185-198.
17. Кузьмін В., Тургенєва А., Демченко І. Технології покращення надання соціальних послуг в Україні в сфері зайнятості. *Social Work and Education*. 2020. № 4. С. 418-435.
18. Мартинець В. В., Антоненко А. Г., Коломієць Д. А. Оцінка ефективності діяльності центру зайнятості. *Вісник СумДУ. Економіка*. 2021. № 3. С. 263-269.

19. Міропольська М. А. Критерії та показники ефективності професійної орієнтації в державній службі зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2009. № 2. С. 36-41.
20. Місячна Н. М. Соціально-психологічні чинники готовності безробітних до зміни професії та перенавчання : дис. … канд. психол. наук : 19.00. Київ, 2019. 233 с.
21. Мушкевич М. І. Поняття супроводу у сучасній психологічній науці. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2011. № 13. С. 287-294. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/1338/3/pon_suprov.pdf.
22. Оніщенко Н. В. Криза як можливість : психологічний аспект. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/11849/1/тези_Оніщенко%20Н.В..pdf.
23. Пасічна В. Г. Організаційно-психологічні детермінанти адаптації безробітних на етапі професійної перепідготовки : дис. … канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, 2018. 239 с.
24. Паскаль О. В. Технології соціально-педагогічної діяльності. Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2012. 344 с.
25. Петренко Т. В. Методичні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників до соціальної роботи у сфері зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Педагогіка. Соціальна робота*. 2014. Вип. 31. С. 201-203.
26. Петюх В., Щетініна Л. Теоретико-методологічні основи оцінювання ефективності діяльності державної служби зайнятості. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил*. 2002. № 2. С.101-105.
27. Повідайчик О., Козубовський Р. Соціальна робота: вступ до спеціальності : навч.-метод. посіб. Ужгород : УжНУ, 2018. 72 с.
28. Про зайнятість населення : закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text.
29. Протас О. Л. Соціально-педагогічний супровід розвитку креативно обдарованих дітей в умовах загальноосвітнього навчального закладу.

Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. 2019. Вип. 33. С. 108-122. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkp_sp_2019_33_12.

30. Родічева І. С. Сучасні підходи до оцінки діяльності державної служби зайнятості як складової частини інфраструктури ринку праці. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. С. 39-42.
31. Рудкевич Н. І. Методика соціально-педагогічної роботи : навч.-метод. посіб. Львів : Растр-7, 2021. 324 с.
32. Рудюк О. В. Особистісно-смислові детермінанти переживання безробітними професійних криз : автореф. дис ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2011. 21 с.
33. Савченко Н. В. Механізми формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні : дис. … д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02. Харків, 2020. 495 с.
34. Сайко Н. О. Соціально-педагогічний супровід дітей з особливими потребами в закладах позашкільної освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2022. Вип. 5. С. 23-27.
35. Семененко І. Є. Педагогічний супровід як психолого-педагогічна проблема. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 29. С. 346-351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2013_29_57.
36. Сілявіна Ю. С. Соціально-педагогічний супровід вихованців з особливими освітніми потребами в умовах навчально-реабілітаційного центру. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2014. Вип. 25. С. 184-196. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_019_2014_25_26.
37. Скульська В. Є. Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах : навч.-метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2012. 158 с.
38. Соколова Г. Б. Теоретико-методичні засади психологічного супроводу школярів із синдромом Дауна : дис. … д-ра психол. наук : 19.00.08. Київ,

2019. 474 с.

39. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : конспект лекцій / уклад. Я. С. Мудрий. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2018. 177 с.
40. Соціальна робота у сфері зайнятості населення : навч. посіб. / за ред. В. В. Харбет, А. І. Андрющенко, В. М. Ніколаєвського. Маріуполь : МФ ТОВ «Друкарня «Новий світ»«, 2012. 568 с.
41. Соціально-педагогічний супровід в освітньому закладі : навч.-метод. посіб. / уклад. : В. В. Байдик та ін. Житомир : ТОВ «Видавничий дім «Бук-Друк», 2021. 95 с.
42. Теоретичні та методичні аспекти соціальної діяльності : монографія / Ю. В. Грач та ін., відп. ред. Л. О. Данильчук, Л. І. Романовська. Хмельницький : ФОП Цюпак А.А., 2020. 282 с.
43. Технології соціально-педагогічної діяльності : навч. посіб. для студ. напряму підготовки «Соціальна педагогіка» / за заг. ред. Н. В. Заверико. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2013. 287 с.
44. Тітченко Н. В. Андрагогічний підхід до організації професійного навчання безробітних. *Вісник Житомирського державного університету.* 2013. Вип. 3 (69). С. 184-188. URL: http://eprints.zu.edu.ua/9788/1/35.pdf
45. Торшин Є. О. Регіональний аспект безробіття в Україні. *Ефективна економіка*. 2014. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3241.
46. Філатова Н. В. Психолого-педагогічний супровід профорієнтаційної діяльності в загальноосвітніх навчальних закладах : поняття та сутність. *Наука і освіта*. 2012. № 7. С. 175-179.
47. Хоржевська І. М., Ольховик Є. Г. Дослідження стресового стану безробітного. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2013. Т. 2, вип. 10. С. 308-311. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdups_2013_2_10_61.
48. Чемерис А. Т. Організація діяльності служби зайнятості. Київ : МАУП, 2003. 120 с.
49. Чуйко О. М. Особистісні детермінанти самореалізації особистості в

ситуації безробіття. *Габітус*. 2020. Вип. 18, т. 2. С. 136-142. URL: http://habitus.od.ua/journals/2020/18-2020/part%202/27.pdf.

50. Шафранський В. В. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Соціальна робота у сфері зайнятості». Тернопіль : [б.в.], 2018. 74 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38449/1/soz.robota.pdf.
51. Шиян В. М., Галкіна В. М. Технологія соціального супроводу людей з особливими потребами в освітньому середовищі. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. 2007. № 3 (5). URL: https://ap.uu.edu.ua/article/275.
52. Шкарупа С. Запорізька служба зайнятості: підтримка тих, хто потребує. *Державна служба зайнятості*. URL: https://zap.dcz.gov.ua/publikaciya/zaporizka-sluzhba-zaynyatosti-pidtrymka-tyh-hto-potrebuye.
53. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.05. Чернігів, 2014. 455 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета визначення можливостей працевлаштування особи, яка шукає роботу (бали)

Запитання	Варіанти відповідей (обирається один із варіантів)	Бали
Стать	Спадаючий перелік: а. жіноча б. чоловіча Заповнюється автоматично відповідним значенням з поля «Стать» реєстраційних даних ПК з «Загальні відомості про особу»	 3 3
Освіта	Спадаючий перелік: а. відсутня або базова середня освіта б. повна загальна середня освіта в. професійно-технічна освіта г. вища освіта Заповнюється автоматично відповідним значенням з поля «Освітній рівень» з блоку освіта ПК з «Інформація для пошуку роботи, для якого «Дата закінчення навчання» найбільша	 -1 0 2 3
Місце проживання	Спадаючий перелік: а. місто б. сільська місцевість в. віддалені регіони Заповнюється автоматично: ЯКЩО значенню поля «Населений пункт» блоку з і.ф. «Адреса проживання (прописка)» АБО полю «Населений пункт» блоку з і.ф. «Адреса перебування» ПК Загальні відомості про особу/Адреси відповідає значення «Так» з поля «Сільська місцевість» в довіднику «Населені пункти», ТО заповнюється значенням «б. сільська місцевість» ІНАКШЕ «а. місто».	 3 0 -3
Вік (років)	Спадаючий перелік: а. менше 20 б. від 20 до 24 в. від 25 до 35 г. від 36 до 40 д. від 41 до 50	 2 3 5 4 3

	е. понад 50 Заповнюється автоматично: від дати заповнення анкети (поточна дата) відняти «Дата народження» з ПК з «Загальні відомості про особу» та автоматично визначається і заповнюється діапазон, до якого належить дана особа	-1
Наявність дітей, утриманців в родині	а. діти до 3-х років б. діти від 3-х до 16 років в. дитина з інвалідністю г. наявність декількох дітей різного віку д. наявність рідних на утриманні д. утриманців не має	1 2 0 0 0 3
Загальний стаж роботи (років)	Спадаючий перелік: а. стаж відсутній б. менше 1 року в. від 1 до 5 г. від 6 до 15 д. від 16 до 25 е. понад 25 років Заповнюється автоматично: обирається діапазон, якому відповідає «Трудовий стаж» з «Періоди зайнятості та СС» (ЯКЩО «Трудовий стаж» = «0» або «пусто» ТО заповнюється значенням «а. стаж відсутній». Якщо поле «Трудовий стаж: років» має значення «0», а «місяців» > «0» то заповнюється значенням «б. менше 1 року»)	 -1 1 3 5 4 3
Стаж роботи на останньому робочому місці (років)	Спадаючий перелік: а. стажу відсутній б. менше ніж 1 рік в. від 1 до 5 років г. від 6 до 15 років д. від 15 до 29 років д. понад 30 років Заповнюється автоматично: обирається діапазон, до якого потрапляє значення повних років обчислених з різниці: «Дата закінчення» мінус «Дата початку» періоду зайнятості з відміткою «Останнє місце роботи» з і.ф. «Періоди зайнятості та СС». Якщо загальний стаж роботи відсутній, то дане поле заповнюється значенням «а. стаж відсутній»	 -1 1 4 3 2 0
Чи підвищували кваліфікацію протягом останніх 2-х років	а. так б. ні	2 0
Чи бачите Ви перспективу щодо вашого працевлаштування протягом місяця?	а. так б. ні	2 0
Тривалість перерви в роботі	Спадаючий перелік: а. немає перерви	 5

	б. до 1 місяця в. від 1 до 6 місяців г. від 6 місяців до 1 року д. понад 1 рік е. відсутній досвід роботи Заповнюється автоматично: обирається діапазон, до якого потрапляє кількість повних місяців з різниці: Дата заповнення анкети (поточна дата) мінус Дата звільнення/Дата закінчення зайнятості (і.ф. Останнє місце роботи (документи)). Якщо Дата заповнення анкети дорівнює Дата звільнення/Дата закінчення зайнятості плюс «1», то заповнюється значенням »а. немає перерви». Якщо особа не має стажу (Трудовий стаж на і.ф. Періоди зайнятості та СС = 0 років, 0 місяців) то – «є. відсутній досвід роботи»	4 1 0 -1 -3
Наявність обмежень щодо працездатності за станом здоров'я	а. є (висновки ЛКК) б. немає	-5 2
Наскільки легко знайти роботу з професією, яка є у безробітної особи	а. дуже складно б. достатньо складно в. середня складність г. радше не складно д. не складно	-3 -1 0 1 3
Рівень мотивації до працевлаштування (кількість балів) _____		

Визначення рівня мотивації за балами

менше 0 – прирівняти до 0;

від 0-15 – низький потенціал працевлаштування – низький рівень;

від 16-25 – середній потенціал працевлаштування – середній рівень;

від 26-40 – високий потенціал працевлаштування – високий рівень.

Згідно визначення можливостей працевлаштування особи, яка шукає роботу, складається індивідуальний план надання послуг.

Додаток Б

Анкета для оцінки типу та якості працевлаштування

Шановний(а) респонденте! Ваша участь у цьому опитуванні допоможе нам оцінити тип і якість працевлаштування. Ваші відповіді залишаються анонімними і будуть використані виключно для покращення соціально-педагогічної підтримки безробітних осіб.

Основні відомості

Вік _____

Стать _____

Професія _____

Тривалість пошуку роботи:

- менше 1 місяця;
- 1–3 місяці;
- 3–6 місяців;
- більше 6 місяців.

Тип працевлаштування

На якій позиції ви працюєте? _____

Який тип зайнятості ви маєте?

- постійна робота;
- тимчасова робота;
- часткова зайнятість;
- сезонна робота.

Чи відповідає ваша робота вашій кваліфікації?

- так;
- частково;
- ні.

Чи є перспектива кар’єрного зростання на вашій посаді?

- так;
- ні;
- не знаю.

Умови праці

Чи задоволені ви умовами праці (робоче місце, обстановка, обладнання)?

- дуже задоволений(на);
- задоволений(на);
- не зовсім задоволений(на);
- не задоволений(на).

Як би ви оцінили рівень оплати праці на вашій посаді?

- високий;
- середній;
- низький.

Чи задоволені ви гнучкістю робочого графіка (якщо він є)?

- так;
- ні;
- частково.

Задоволення роботою

Наскільки ви задоволені своєю роботою загалом?

- дуже задоволений(на);
- задоволений(на);
- незадоволений(на).

Які основні переваги ви бачите у вашій роботі? (Виберіть всі відповідні варіанти)

- стабільний дохід;
- перспективи кар’єрного росту;
- гармонія між роботою та особистим життям;
- хороші умови праці;
- можливість професійного розвитку;
- інші (вкажіть) _____.

Взаємодія з роботодавцем

Як би ви оцінили рівень підтримки та взаємодії з роботодавцем або керівництвом?

- високий;
- середній;
- низький.

Чи отримуєте ви достатньо зворотного зв’язку щодо вашої роботи?

- так, регулярно;
- іноді;
- ні, зовсім не отримую.

Програми перекваліфікації та професійного розвитку

Чи маєте ви можливість підвищувати свою кваліфікацію на вашій роботі?

- так;
- ні.

Чи були ви учасником програм перекваліфікації або тренінгів під час працевлаштування?

- так;
- ні.

Якщо так, оцініть їх ефективність _____.

Рекомендації

Що б ви порадили іншим безробітним, які шукають роботу?

_____

_____

Додаток В

Анкета для оцінки рівня соціальної адаптації особи до нових соціальних умов

Анкета спрямована на оцінку рівня адаптації до нових соціальних умов. Відповідаючи на запитання, будь ласка, оцінюйте свою ситуацію на даний момент.

Блок 1. Самопочуття та емоційний стан.

1. Як би ви оцінили своє загальне самопочуття за останній тиждень?

Дуже добре.

Добре.

Задовільно.

Погано.

Дуже погано.

2. Як часто ви відчуваєте втому або виснаження протягом дня?

Рідко або ніколи.

Іноді.

Часто.

Майже завжди.

3. Як часто ви відчуваєте себе емоційно спустошеними або сумними?

Рідко або ніколи.

Іноді.

Часто.

Майже завжди.

4. Як часто ви відчуваєте радість чи задоволення від повсякденних справ?

Дуже часто.

Іноді.

Рідко.

Майже ніколи.

5. Чи відчуваєте ви, що ваше самопочуття стало гіршим після змін у вашому житті?

Ні, я почуваюся добре.

Трохи погіршилось.

Значно погіршилось.

Не знаю, що сталося.

Блок 2. Здатність взаємодіяти з іншими людьми.

1. Як вам комфортно взаємодіяти з новими людьми в нових соціальних ситуаціях?

Дуже комфортно.

Комфортно.

Злегка незручно.

Дуже незручно.

2. Чи відчуваєте ви труднощі у встановленні контактів з іншими людьми?

Ніколи.

Іноді.

Часто.

Постійно.

3. Як часто ви намагаєтесь уникати соціальних ситуацій через страх чи невпевненість?

Рідко або ніколи.

Іноді.

Часто.

Майже завжди.

4. Як би ви оцінювали свої соціальні навички на даний момент?

Дуже хороші.

Хороші.

Середні.

Погані.

5. Як швидко ви встановлюєте нові дружні стосунки?

Дуже швидко.

Протягом кількох тижнів.

Потрібно багато часу.

Не можу встановити.

Блок 3. Рівень стресу та тривожності.

1. Як часто ви відчуваєте стрес або тривогу в нових або незнайомих ситуаціях?

Рідко або ніколи.

Іноді.

Часто.

Майже завжди.

2. Як ви справляєтесь із стресовими ситуаціями?

Легко справляюся, маю стратегії для зниження стресу.

Можу справлятися, але це вимагає певних зусиль.

Важко справляюся, відчуваю значний стрес.

Не можу впоратися, відчуваю сильну тривогу.

3. Чи відчуваєте ви часто фізичні симптоми стресу (болі в спині, головний біль, порушення сну)?

Рідко або ніколи.

Іноді.

Часто.

Майже завжди.

4. Як ви оцінюєте рівень свого психологічного комфорту в нових ситуаціях?

Дуже високий.

Високий.

Середній.

Низький.

5. Як часто ви відчуваєте тривогу через незнайомі або нові ситуації?

Рідко.

Іноді.

Часто.

Постійно.

Блок 4. Готовність до змін.

1. Як ви ставитесь до змін у своєму житті?

Дуже позитивно, я легко адаптуюся до змін.

Позитивно, але потребую часу, щоб адаптуватися.

Нейтрально, зміни мене не турбують.

Негативно, я відчуваю труднощі при зміні обставин.

2. Наскільки ви готові взяти на себе нові обов'язки чи навчання для покращення свого стану?

Дуже готовий(а).

Готовий(а), але потребую додаткової мотивації.

Не зовсім готовий(а).

Не готовий(а).

3. Як часто ви змінюєте свої звички чи поведінку, щоб досягти поставленої мети?

Задовільно швидко і без особливих труднощів.

Іноді змінюю звички, але це займає багато часу.

Рідко змінюю свої звички.

Не змінюю свої звички, навіть якщо це потрібно.

4. Як би ви охарактеризували свою здатність адаптуватися до різних умов?

Легко адаптуюсь до будь-яких умов.

Адаптуюсь з певними труднощами.

Потрібно багато часу, щоб адаптуватися.

Мені важко адаптуватися.

Блок 5. Оцінка рівня адаптації в новому середовищі.

1. Як ви оцінюєте свій рівень адаптації до нових соціальних умов?

Повністю адаптований(а), почуваюся комфортно.

Частково адаптований(а), є деякі труднощі.

Має значні труднощі, потребую допомоги.

Не адаптований(а), відчуваю себе ізольованим(ою).

2. Як швидко ви звикаєте до нових обставин у своєму житті?

Дуже швидко.

За кілька тижнів.

Потрібно багато часу.

Дуже повільно.

3. Який найбільший виклик ви відчуваєте при адаптації до нових соціальних умов?

Комунікація з іншими людьми.

Зміна звичок і способу життя.

Психологічна напруга та стрес.

Інші (вказати) _____

Інтерпретація результатів:

Високий рівень адаптації: більшість відповідей знаходяться в категорії позитивних (наприклад, комфортне взаємодіяти з людьми, готовність до змін).

Середній рівень адаптації: наявність деяких труднощів у взаємодії чи стресових ситуаціях, але загалом людина здатна справлятися з адаптацією.

Низький рівень адаптації: високий рівень стресу, тривожності, нездатність адаптуватися до нових умов.

Додаток Г

Інтерв'ю

Теми в інтерв'ю допоможуть зрозуміти досвід безробітних, оцінити ефективність наданого соціально-педагогічного супроводу, а також визначити потреби та побажання для подальшої роботи.

Блок 1. Загальні враження щодо роботи центру зайнятості.

1. Як ви оцінюєте загальний рівень обслуговування в центрі зайнятості?
2. Що найбільше вам сподобалося у процесі вашої реєстрації та подальшого супроводу?
3. Які послуги були для вас найбільш корисними?

Блок 2. Оцінка ефективності соціально-педагогічного супроводу.

1. Як ви оцінюєте підтримку, яку отримали від соціальних педагогів та психологів?
2. Чи допомогла вам надана допомога в подоланні психологічних труднощів?
3. Як змінився ваш психологічний стан від початку роботи з центром зайнятості?

Блок 3. Навчання та розвиток.

1. Які навчальні курси чи тренінги ви проходили в центрі зайнятості?
2. Чи допомогли вам ці курси у підвищенні кваліфікації чи зміні професійної орієнтації?
3. Як ви оцінюєте рівень підготовки викладачів та тренерів?

Блок 4. Соціальна адаптація.

1. Як вам вдалося адаптуватися до нових соціальних умов після реєстрації на безробіття?

2. Які труднощі ви зустрічали при взаємодії з іншими людьми чи колегами під час пошуку роботи?

3. Які заходи, на вашу думку, могли б допомогти вам швидше адаптуватися до нових умов?

Блок 5. Працевлаштування.

1. Чи допомогли вам центри зайнятості знайти роботу?
2. Як ви оцінюєте процес пошуку роботи через центр зайнятості?
3. Які труднощі виникали під час пошуку роботи через центр? Яких послуг або ресурсів вам бракувало?

Блок 6. Психологічний стан та мотивація.

1. Як ви оцінюєте зміну вашого емоційного стану після роботи з психологами чи соціальними педагогами?
2. Чи відчуваєте ви мотивацію до активних пошуків роботи?
3. Чи змінилися ваші погляди на кар’єру та професійну діяльність після допомоги з центру?

Блок 7. Програми підтримки та соціальні послуги.

1. Чи отримували ви соціальні послуги (фінансова підтримка, медична допомога, консультації)?
2. Наскільки ці послуги були ефективними для вас?
3. Які додаткові послуги чи програми ви хотіли б бачити у центрі зайнятості?

Блок 8. Рекомендації для поліпшення роботи центру зайнятості.

1. Що, на вашу думку, можна покращити в роботі центру зайнятості?
2. Які додаткові послуги чи програми ви хотіли б бачити для безробітних осіб?
3. Як би ви оцінили загальний підхід до роботи з безробітними

клієнтами?

Блок 9. Загальні питання щодо зворотного зв’язку.

1. Як би ви порекомендували співпрацю з центром зайнятості своїм знайомим чи родичам?

2. Що для вас було найважливішим у процесі роботи з центром зайнятості?

3. Які з наданих послуг ви вважаєте найбільш важливими для безробітних осіб?

Ці питання дозволять отримати об’єктивну картину ефективності соціально-педагогічного супроводу, а також зрозуміти потреби безробітних у різних аспектах їх життєдіяльності. Результати інтерв’ю можуть допомогти в подальшому вдосконаленні роботи центрів зайнятості та адаптації програм підтримки до реальних потреб клієнтів.