

УДК 37.046/304:364-7

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.10>

**Жанна ПЕТРОЧКО**

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Інститут людини Київського університету імені Бориса Грінченка, бульвар І. Шамо, 18/2, Київ, Україна, 02000

**ORCID:** 0000-0002-4413-1243

**DOI:** <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.10>

**Бібліографічний опис статті:** Петрочко, Ж. (2022). Організація і здійснення регіональними центрами соціальних служб навчальної діяльності. *Ввічливість. Humanitas*, 3, 69–77, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.10>

## ОРГАНІЗАЦІЯ І ЗДІЙСНЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИМИ ЦЕНТРАМИ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті здійснено спробу розкрити проблему підвищення професійної компетентності фахівців у сфері захисту дитини, підтримки сім'ї з дітьми на регіональному рівні. Мета статті: описати місце та роль регіонального центру соціальних служб у системі надання навчальних послуг, організації та здійснення навчально-методичної діяльності. Для досягнення мети використано: компетентнісний підхід до дослідження, а також теоретичні методи (аналіз, синтез, систематизація, порівняння, узагальнення), вивчення нормативних документів, аналізу документації регіональних центрів соціальних служб: метод професійної рефлексії, вивчення експертної думки. Використано матеріали, напрацьовані у рамках проєктів на замовлення Міністерства соціальної політики України. Представлено особливості навчальної діяльності регіонального центру соціальних служб щодо узгодження цілей навчання, підбору партнерів, здійснення моніторингу та оцінки навчальної діяльності. Названо три основні групи отримувачів навчально-методичних послуг регіонального центру (організатори соціальної роботи та надавачі соціальних послуг; кандидати в сімейні форми виховання, усиновлювачі, патронат над дитиною; надавачі адміністративних послуг соціального характеру). Визначено головні ролі регіонального центру соціальних служб у навчальній діяльності (роль організатора; роль виконавця (тренера/викладача) навчальних занять). Представлено алгоритм організації навчально-методичної діяльності регіонального центру соціальних служб (формування пропозиції щодо навчальної діяльності; визначення потреб територіальних громад у навчальних послугах; планування навчальної діяльності; підготовка та проведення навчальних занять; моніторинг та оцінка навчальної діяльності). Узагальнено схарактеризовано кожний етап алгоритму. Запропоновано теми для навчання, актуальні в сучасних умовах воєнного стану в Україні.

**Ключові слова:** професійна компетентність, регіональний центр соціальних служб, організація навчання, навчально-методична діяльність, алгоритм.

**Zhanna PETROCHKO**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Human Institute of the Borys Grinchenko Kyiv University, 18/2 I. Shamo Boulevard, Kyiv, Ukraine, 02000

**ORCID:** 0000-0002-4413-1243

**DOI:** <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.10>

**To cite this article:** Petrochko, Zh. (2022). Orhanizatsiia i zdiisnennia rehionalnymy tsentramy sotsialnykh sluzhb navchalnoi diialnosti [Organization and implementation of educational centers by regional centers of social services]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 3, 69–77, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.3.10>

## ORGANIZATIONS AND IMPLEMENTATION BY REGIONAL CENTERS OF SOCIAL SERVICES OF EDUCATIONAL ACTIVITY

The article attempts to reveal the problem of increasing the professional competence of specialists in the field of child protection, support for families with children at the regional level. The purpose of the article: to describe the place and role of the regional center of social services in the system of providing educational services, organization and implementation of educational and methodological activities. To achieve the goal of the article used: competency approach to research, as well as theoretical methods (analysis, synthesis, systematization, comparison, generalization), study of regulations, analysis of documentation of regional centers of social services: method of professional reflection,

study of expert opinion. Materials developed within the framework of projects commissioned by the Ministry of Social Policy of Ukraine were used. The peculiarities of the educational activity of the regional center of social services in terms of coordination of learning objectives, selection of partners, monitoring and evaluation of educational activities are presented. Three main groups of recipients of educational and methodological services of the regional center are named (organizers of social work and providers of social services; candidates for family education, adoptive parents, child care; providers of administrative services of a social nature). The main roles of the regional center of social services in educational activities are defined (the role of the organizer; the role of the executor (trainer / teacher) of educational classes). The algorithm of organization of educational and methodical activity of the regional center of social services (formation of the offer on educational activity; definition of needs of territorial communities in educational services; planning of educational activity; preparation and carrying out of educational employment; monitoring and estimation of educational activity) is presented. Each stage of the algorithm is generalized. Topics for study that are relevant in the current state of martial law in Ukraine are proposed.

**Ключові слова:** professional competence, regional center of social services, organization of training, educational and methodical activity, algorithm.

**Постановка проблеми.** Якість соціальної роботи, надання соціальних послуг різним категоріям населення значною мірою залежить від рівня професійної компетентності соціальних працівників, фахівців із соціальної роботи, інших спеціалістів. Така компетентність виражається у професійній майстерності, мобільності та креативності, професійній відповідальності й готовності до виконання сучасних завдань, у т. ч. в кризових чи екстремальних умовах.

Питання щодо організації і забезпечення підвищення професійної компетентності / кваліфікації працівників, які надають соціальні послуги, окреслено чинним законодавством України. Так, в Законі України «Про соціальні послуги» (2019) визначено повноваження щодо зазначеної діяльності на трьох рівнях, а саме: державному, регіональному, місцевому. Зокрема, до повноважень Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій належать питання *організації та забезпечення* підвищення професійної компетентності / кваліфікації працівників, які надають соціальні послуги (регіональний рівень), а до повноважень районних, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, виконавчих органів міських рад міст обласного значення, рад територіальних громад – *забезпечення* підвищення професійної компетентності / кваліфікації працівників утворених ними закладів / установ з надання соціальних послуг (місцевий рівень). Такий нормативний базис чітко окреслює коло зобов'язань різних суб'єктів навчальної діяльності.

**Аналіз досліджень.** Проблема навчання, підвищення професійної компетентності знаходиться у полі наукового інтересу ряду дослід-

ників, що створює вагоме теоретичне підґрунтя для її розв'язання. Протягом останніх років опубліковано низку наукових статей з питань навчання фахівців соціальної сфери за різними формами освіти, складових їх професійної компетентності, кращого міжнародного досвіду такої діяльності тощо. Зокрема, розкрито сутність поняття «соціальна компетентність майбутнього соціального працівника» (Сидорчук, 2019); висвітлено проблему формування професійної компетентності соціальних працівників у розрізі зарубіжного досвіду і досвіду України (Кузьміна, 2022), Л. Ребуха (Ребуха, 2017); охарактеризовано досвід реалізації, ознаки та характерні особливості неформальної освіти дорослих у сфері соціальної роботи (Анголенко та ін., 2021).

Важливо виокремити, що М. Кузьміна презентує теоретичну модель формування професійної компетентності соціального працівника, що складається з наступних компонентів: цільового, мотиваційного, функціонального, змістовного, діяльнісного та результативно-корекційного (Кузьміна, 2022). У свою чергу М. Лапіна доводить доцільність акцентування дослідницької уваги саме на формуванні рефлексивних компонентів професійної компетентності соціальних працівників, зокрема створення інструментарія рефлексивної практики, який можливо використовувати в процесі професійної освіти протягом життя (Лапіна, 2022).

Особливу увагу навчання персоналу приділяють у своїй праці А. Колот й С. Цимбалюк. З позиції менеджменту автори визначають навчання як основний засіб мотивації персоналу до змін, а участь у навчальних заходах – базовий показник готовності до змін (Колот, Цимбалюк, 2011). Безперечно, значення навчання загострюється під час здійснення різних реформ

у соціальній сфері, оскільки професійна готовність фахівців стає запорукою успішності змін у найкращих інтересах дітей. Так, важливість проблеми навчання та підвищення професійної компетентності спеціалістів у процесі деінституціалізації розкривається у наукових статтях А. Декал (Декал, 2016, с. 102) та Е. Острович (Острович, 2018, с. 38). Особливості формування готовності соціальних працівників до надання якісної соціально-педагогічної підтримки дітей-сиріт в умовах прийомної сім'ї аналізують А. Лякішева і В. Марчук (Лякішева та ін., 2021). Автори розглядають питання методології професійної готовності, акцентують увагу на організації навчання соціальних працівників.

Вплив сучасних тенденцій розвитку соціальної роботи на підготовку соціальних працівників вивчає Н. Горішна. Авторка підкреслює, що основними тенденціями модернізації підготовки соціальних працівників є уніфікація змісту їх підготовки, впровадження технологій дистанційної освіти, посилення міждисциплінарної взаємодії, інтернаціоналізація освіти (Горішна, 2017). Новий підхід до організації соціальної роботи з маргіналізованими групами населення, що передбачає виокремлення такого важливого напрямку організаційної роботи, як формування запиту, описаний І. Криницькою (Криницька, 2019, с. 254). Такий підхід доцільно враховувати у процесі організації навчання фахівців галузі «Соціальна робота».

Суттєвим поштовхом до удосконалення підвищення кваліфікації / компетентності фахівців соціальної роботи, спеціалістів служб у справах дітей, інших фахівців стало прийняття Концепції реалізації державної політики щодо соціального захисту населення та захисту прав дітей (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2020 року № 1057-р.) У цьому документі, зокрема, було поставлено завдання утворення і забезпечення функціонування системи навчання / підвищення кваліфікації різних суб'єктів соціальної роботи та захисту дітей. Водночас недостатньо зрозумілими і вивченими залишилися питання щодо компонентів такої системи, ролей та завдань ключових суб'єктів навчальної діяльності.

**Мета статті:** описати місце та роль регіонального центру соціальних служб у системі навчання / підвищення кваліфікації чи профе-

сійної компетентності різних суб'єктів соціальної роботи та захисту дітей.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети статті застосовано компетентнісний підхід до дослідження, а також теоретичні методи (аналіз, синтез, систематизація, порівняння, узагальнення), вивчення нормативних документів, аналізу документації регіональних центрів соціальних служб. Висновки зроблено також за допомогою методу професійної рефлексії, вивчення експертної думки.

У статті використано матеріали, напрацьовані у рамках проектної діяльності на замовлення Міністерства соціальної політики України: проект Світового банку «Реформування закладів інституційного догляду та виховання дітей в Тернопільській області», 2019–2021 рр. (автор статті – ключовий експерт Проекту з навчальної діяльності); проект ЮНІСЕФ «Моніторинг потреб та підтримка дітей в умовах війни», що реалізується Партнерством «Кожній дитині», 2022 р. (автор статті – консультант Проекту з навчально-методичної діяльності в умовах воєнного стану).

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна система навчання чи підвищення кваліфікації / професійної компетентності різних суб'єктів соціальної роботи, захисту дітей розглядається нами у площині державно-приватного партнерства університетів (державних та приватних), регіональних центрів соціальних служб, неурядових організацій, міжнародних фондів та інших суб'єктів навчальної діяльності. Об'єктами, на які спрямовуються зусилля зазначених суб'єктів, є надавачі соціальних послуг, які виступають у ролі отримувачів навчальних послуг.

Ключовим у цій системі є зв'язок, синергія, симбіоз компонентів. Йдеться про ефективне і *взаємовигідне партнерство*, що передбачає охоплення більшої кількості учасників; максимальне врахування потреб і запитів учасників навчальних занять; зростання іміджу організацій, які здійснюють навчання фахівців соціальної сфери і швидко реагують на нові виклики; зміцнення і збагачення міжсекторного та міжвідомчого партнерства; фінансову підтримку.

Безперечно, вагомий внесок у підвищення професійної компетентності соціальних працівників вносять проекти донорських організацій, які здійснюють навчальні заходи в рамках

пілотних громад або для певної групи спеціалістів (Фінальний звіт, 2020). Проте, іноді спостерігається дублювання тем навчальних заходів, що організують у рамках проєктів різні організації, фонди; у центрах соціальних служб не ведеться облік участі та отримання фахівцями сертифікатів в системі неформальної та інформальної освіти тощо.

На шляху до створення системи навчання / підвищення кваліфікації чи професійної компетентності різних суб'єктів соціальної роботи, захисту дітей важливо врахувати наступне:

У найближчі роки після війни у територіальних громадах зростатиме потреба у фахівцях із соціальної роботи. Такі фахівці працюватимуть з різними цільовими групами отримувачів соціальних послуг. Отже, для них насамперед будуть потрібні загальні й водночас ґрунтовні знання щодо найкращих інтересів дитини, її прав і потреб, технології ведення випадку, базових соціальних послуг тощо.

Базові знання може дати лише професійна підготовка в університеті. Відтак, потрібно ставити вимоги щодо влаштування на роботу фахівців соціальної роботи з відповідною вищою освітою.

Підвищення професійної компетентності соціальних працівників, фахівців із соціальної роботи, спеціалістів у сфері захисту дитини має здійснюватися на регіональному рівні.

Неурядові організації, міжнародні фонди найкраще зможуть забезпечити донавчання спеціалістів з питань інновацій соціальної роботи у форматі тренінгів, очних та онлайн курсів.

На місцевому рівні, у територіальних громадах, є необхідність здійснення повної і комплексної оцінки кадрового потенціалу галузі, рівня професійної компетентності фахівців соціальної роботи, соціальних працівників, соціальних робітників, інших спеціалістів.

Відповідно до мети статті розглянемо більш детально досліджувану проблему саме на регіональному рівні й охарактеризуємо діяльність регіонального центру соціальних служб як ключового суб'єкта навчальної діяльності.

На виконання Закону «Про соціальні послуги» постанова Кабінету Міністрів України № 479 від 01 червня 2020 року «Деякі питання діяльності центрів соціальних служб» затвердила Типове положення про республіканський Автономної Республіки Крим, облас-

ний, Київський та Севастопольський міський центр соціальних служб (далі – Типове положення). Зокрема, типовим положенням визначено, що метою діяльності регіонального центру соціальних служб (далі – регіональний центр) є «методичне забезпечення проведення у територіальних громадах соціальної роботи, надання соціальних послуг, соціальної допомоги, соціальної підтримки особам/ сім'ям, які належать до вразливих груп населення та/ або перебувають у складних життєвих обставинах, організація навчальних заходів з питань соціальної роботи, надання соціальних послуг» (Типове положення, 2020).

Відповідно до Типового положення основними завданнями регіонального центру наступні:

1. Методична допомога громадам у проведенні соціальної роботи, наданні соціальних послуг;
2. Організація навчання із соціальної роботи, надання соціальних послуг;
3. Проведення навчальних заходів для надавачів соціальних послуг, спеціалістів виконавчих органів місцевого самоврядування, які здійснюють управління системою надання соціальних послуг сім'ям та дітям.

Тобто трьома основними групами отримувачів навчально-методичних послуг регіонального центру є: організатори соціальної роботи та надавачі соціальних послуг; кандидати в СФВ, усиновлювачі, патронат над дитиною; надавачі адміністративних послуг соціального характеру (спеціалісти виконавчих органів місцевого самоврядування, які здійснюють управління системою надання соціальних послуг сім'ям та дітям, та спеціалісти служб у справах дітей.

У роботі із зазначеними отримувачами навчально-методичних послуг регіональний центр виконує дві ролі: 1) організації навчання – роль організатора; 2) безпосереднього проведення навчання – роль виконавця (тренера/викладача) навчальних занять. Причому власне проведення навчання має складати основу діяльності регіонального центру.

Для організації навчання регіональному центру необхідно:

- узгодити цілі навчання;
- визначити параметри (терміни, інтенсивність) і витрати на навчання;
- створити команду, яка буде вміти і хотіти навчати;
- напрацювати коло надійних партнерів;

– створити сприятливі умови для здійснення навчання;

– вивчити сильні і слабкі сторони конкурентів (інших суб'єктів навчальної діяльності), продумати методи зацікавлення і заохочення учасників;

– активно популяризувати й презентувати свою діяльність.

Насамперед, ефективний організатор намагається синхронізувати цілі навчання. Зокрема, з позиції організації, яка навчає, такими цілями є: оволодіння слухачами умінням визначати, розуміти і вирішувати проблеми; створення групи кваліфікованих фахівців; інтеграція фахівців у міждисциплінарні команди; адаптація нових працівників; упровадження нововведень.

З позиції того, хто навчається, цілями навчання є: підвищення власної професійної компетентності / кваліфікації; оволодіння новими методами, шляхами вирішення професійних завдань; розвиток здібностей щодо організації (наприклад, планування) власної професійної діяльності; нові перспективи у власній кар'єрі; нові можливості удосконалення роботи свого закладу, організації, галузі. Організуючи навчання, потрібно брати до уваги усі аспекти цілей навчання обох сторін.

Вибір місця проведення навчання залежить від наявності та стану навчальної бази, можливостей, виду та форми навчання. Найкраще здійснювати підвищення професійної компетентності безпосередньо на робочому місці за індивідуальною чи груповою формою. Зокрема, організація такого навчання передбачає наступні кроки: розробка та затвердження в установленому порядку робочих навчальних планів та програм; складання графіка навчального процесу; добір викладацьких кадрів, тренерів під конкретну групу; підготовка розкладу занять, графіка консультацій; вибір форм та методів навчання для кожної групи; комплектування навчальних груп (для курсового навчання); здійснення контролю за навчальним процесом.

За наявності програм, затверджених Мінсоцполітики, навчання відбувається згідно з ними. Потрібно підкреслити, що на сьогодні державні програми з підготовки та підвищення професійної компетенції існують лише для надавачів соціальних послуг з догляду та виховання влаштованих, усиновлених дітей (для патронатних вихователів, прийомних батьків, опікунів,

піклувальників, усиновителів). У разі відсутності відповідних навчальних планів та програм, регіональний центр може розробляти їх самостійно (Добре, щоб такі плани / програми затверджувалися відповідним підрозділом Національної соціальної сервісної служби України). Усі навчальні документи слід періодично переглядати, оновлювати, доповнювати відомостями про нові технології, зміни у законодавстві тощо.

Навчання персоналу проводять як штатні тренери, так і запрошені (При цьому досить поширений варіант навчання із запрошеними тренерами). Як правило, це: працівники регіонального центру, які мають вищу освіти та стаж роботи за спеціальністю не менше трьох років; педагогічні та науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти; фахівці інших організацій, установ, підприємств, які навчають дорослих; сертифіковані тренери. За таких обставин особливого значення набуває добір кадрів для здійснення навчання. У зв'язку з цим важливо ретельно відбирати тренерів (збирати відгуки, запитувати й аналізувати документацію, що підтверджує рівень їх професіоналізму).

Важливим моментом організації навчальної діяльності – контроль та моніторинг. Основними питаннями, що мають контролюватись під час навчання, є: ведення документації щодо планування та обліку навчального процесу; виконання навчальних планів та програм у повному обсязі; дотримання термінів навчання; якість навчання; відвідування занять слухачами/охоплення слухачів. Для цього можуть застосовуватись такі методи контролю, як: відвідування занять з метою визначення рівня знань слухачів, надання методичної та іншої допомоги викладачам; перевірка наявності документації щодо планування та обліку навчального процесу; бесіди з викладачами, слухачами.

Враховуючи зазначене, можна визначити такі ключові частини чи блоки процесу організації навчання:

– Підготовчий блок (Вивчення запиту щодо навчальної діяльності, узгодження цілей навчання. Планування навчальної діяльності: стратегічне й оперативне).

– Основний блок (Підготовка та проведення навчальних занять).

– Завершальний блок (Контроль за навчальним процесом. Моніторинг і оцінка навчальної діяльності).

Увесь навчальний процес пронизує організаційно-методична робота, що передбачає розроблення конспектів чи / та сценарних планів занять, методичних рекомендацій, опитувальників, інших діагностичних чи навчальних ресурсів.

Зазначені вище блоки організації навчальної діяльності лягли в основу Алгоритму організації навчально-методичної діяльності регіонального центру соціальних служб, що був розроблений і апробований експертами проекту «Реформування закладів інституційного догляду та виховання дітей в Тернопільській області». Такий алгоритм упорядковує взаємодію регіонального центру соціальних служб з надавачами соціальних послуг територіальних громадам щодо планування та проведення заходів з підвищення професійної компетентності / кваліфікації працівників галузі як рівноправних партнерів.

*Етапами* алгоритму визначено:

- 1) формування пропозиції щодо навчальної діяльності;
- 2) визначення потреб територіальних громад у навчальних послугах;
- 3) планування навчальної діяльності;
- 4) підготовка та проведення навчальних занять;
- 5) моніторинг та оцінка навчальної діяльності.

На першому етапі важливим є обґрунтування і створення переліку тем, рекомендованих для навчання. Наприклад, такі теми можуть бути об'єднані у підрозділи: 1. Захист дитини. 2. Організація соціальної роботи у територіальній громаді. 3. Психологічний супровід надавачів та отримувачів соціальних послуг. 4. Соціальне обслуговування громадян похилого віку, осіб з інвалідністю. 5. Управління, адміністрування й бюджетування.

Підрозділи визначено відповідно до професійних інтересів, функцій і повноважень спеціалістів, стосовно яких здійснює навчальну діяльність регіональний центр. Водночас для повного переліку доцільних для опанування / навчання тем важливим є вивчення і розуміння нагальних проблем і викликів, парадигм та стратегій захисту дитини, розвитку сучасної соціальної роботи, територіальних громад, актуальних проблем у галузі, інновацій соціальної роботи, вимог нормативно-правових документів; врахування особливостей отримувачів навчальних послуг.

Перелік тем може змінюватися, поновлюватися залежно від запитів отримувачів навчальних послуг, загострення тих чи інших суспільних проблем, впровадження інновацій соціальної роботи тощо. Наприклад, зараз, в умовах воєнного стану, актуальними темами навчання є: «Виявлення дітей, які залишилися без батьківського піклування», «Влаштування дітей, які залишилися без батьківського піклування», «Розгляд типових складних випадків підтримки дітей та сімей в умовах війни», «Організація груп взаємодопомоги у надзвичайних ситуаціях», «Особливості функціонування СФВ в умовах воєнного стану», «Поведінка травмованих у наслідок війни дітей різного віку», «Пошук і використання ресурсів для саморегуляції», «Взаємодія і пошук ресурсів у територіальній громаді для підтримки сімей з дітьми», «Підтримка дітей, які були переміщені в умовах війни цілими групами», «Особливості надання послуги патронату над дитиною в умовах воєнного стану», «Надання першої психологічної допомоги».

На першому етапі реалізації Алгоритму в екстремальних умовах може також уточнюватися коло отримувачів навчальних послуг. Наприклад, нині в Україні під час війни тренери регіональних центрів активно долучилися до навчання сімей, які виявили бажання прихистити дитину, яка залишилася без батьківського піклування, й зареєструвалися у чат-боті «Дитина не сама» (раніше спеціалісти центрів соціальних служб не здійснювали навчання таких категорій населення). Згадане вище експрес навчання відбується за програмою розробленою і апробованою Партнерством «Кожній дитині» у рамках проекту ЮНІСЕФ. Актуальними темами для навчання стали: Як підготувати сім'ю до прийому дитини. Влаштування та адаптація дитини у новій сім'ї. Особливості догляду та виховання тимчасово влаштованої дитини. Станом на 15 червня 2022 р. участь у навчанні у різних областях України вже взяла 1 091 сім'я.

Відповідно до алгоритму у підсумку першого етапу процесу організації навчально-методичної діяльності розробляється тематичний план навчальних заходів, анкета для визначення потреб у навчальних послугах, визначається коло потенційних партнерів навчальної діяльності.

Результатом другого етапу Алгоритму стає оформлене місцевими центрами соціальних

служб замовлення на навчання та відправлене до регіонального центру, третього – сформований графік проведення навчальних заходів, визначені ресурси та джерела фінансування, необхідні для здійснення навчання.

У підсумку четвертого етапу процесу організації навчально-методичної діяльності буде проведено навчальні заходи відповідно до плану та внесено інформацію про учасників до інформаційної системи.

Результатом п'ятого етапу є вивчення процесу організації та проведення навчання, в т. ч. з метою удосконалення взаємодії регіонального центру з територіальними громадами.

Результати теоретичних узагальнень на напрацювань технологічних інструментів організації навчальної діяльності за представленим алгоритмом були оцінені експертами-практиками. Зокрема, на думку опитаних директорів регіональних центрів соціальних служб: *«Навчально-методична діяльність як основна функція для регіональних центрів є новою. Вона потребує ретельного планування та моніторингу, тісної взаємодії з громадами, професійного зростання, підвищення кваліфікації штатних працівників регіональних центрів (формальними, неформальними та інформальними методами), пошуку нових кваліфікованих спеціалістів та залучення неурядових організацій, закладів вищої освіти тощо»*. *«У період становлення новостворених територіальних громад особливу увагу потрібно звернути на підготовку спеціалістів соціальної сфери та захисту прав дітей, які працюють у територіальних громадах. Це має бути головним завданням регіональних центрів соціальних*

*служб. Напрацювання Проекту дозволять підвищити функціональну спроможність регіональних центрів й мають стати підґрунтям для відповідних законодавчих і нормативних змін»*. *«Алгоритм систематизує діяльність центрів, усі його інструменти актуальні, доповнюють один другого»*.

**Висновки.** Представлений аналіз проблеми організації і здійснення навчальної діяльності – це спроба надати відповіді на питання, яку роботу мають виконувати регіональні центри соціальних служб відповідно до нових завдань, визначених нормативно-правовими документами.

Якість професійної соціальної роботи та якість надання соціальних послуг вразливим групам населення напряму залежить від створеної і функціональної системи навчання / підвищення кваліфікації чи професійної компетентності працівників галузі. Ключовим суб'єктом у такій системі є регіональний центр соціальних служб. Алгоритм організації навчально-методичної діяльності регіонального центру соціальних служб у своїй цілісності дозволяє упорядкувати дії регіонального центру з організації навчально-методичної діяльності, що забезпечує ефективність процесу підвищення професійної компетентності надавачів соціальних послуг територіальних громад, інших фахівців. У сучасних умовах особливої ваги набуває перегляд тем та змісту навчання з урахуванням викликів воєнного стану.

Подальшими напрямками вивчення є: розкриття механізмів навчальної діяльності під час війни та після її закінчення; опис кращих практик підвищення професійної компетентності фахівців в умовах воєнного стану.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Анголенко В., Герасименко В., Печериця Н. Досвід реалізації неформальної освіти дорослих у сфері соціальної роботи. *Ввічливість. Humanitas*. 2021. № 3. С. 3–9. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.3.1>
2. Горішна Н. Сучасні тенденції розвитку соціальної роботи та підготовки соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Т. 4. № 2. С. 8–22.
3. Декал А. Реформування системи інституційного догляду та виховання дітей у контексті захисту їх прав. *Державне управління: теорія і практика*. 2016. 2. С. 97–105.
4. Колот А. М., Цимбалюк С. М. Мотивація персоналу. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.
5. Криницька І. Планування і організація соціальної роботи з маргіналізованими групами. *Social Work and Education*. Т. 6. № 3. С. 249–258. doi: [10.25128/2520-6230.19.3](https://doi.org/10.25128/2520-6230.19.3)
6. Кузьміна М. Проблеми формування професійної компетентності соціальних працівників: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 1. С. 50–60. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.1.8>
7. Лапіна М. Формування рефлексивних компонентів професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 1. С. 61–66. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.1.9>

8. Лякішева А., Марчук В. Формування готовності соціальних працівників до надання якісної соціально-педагогічної підтримки дітей-сиріт в умовах прийомної сім'ї. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 4. С. 38–43. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.4.6>

9. Острович, Е. С. Загальна характеристика процесу деінституціалізації в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1(22). С. 35–39.

10. Петрович Ж., Петушкова Л. Підготовка персоналу інтернатних закладів до змін у процесі деінституціалізації. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. Київ : Інститут проблем виховання НАПН України, 2021. Вип. 22. С. 99–112. doi: <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2021-25-2-99-112>

11. Ребуха Л. Вітчизняний та зарубіжний досвід підготовки соціальних працівників. *Педагогічний дискурс*, 2017. Вип. 23. С. 114–118.

12. Сидорук І. І. Визначення сутності поняття «соціальна компетентність майбутнього соціального працівника». *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2019. Випуск 1 (44). С. 174–178.

13. Типове положення про республіканський Автономної Республіки Крим, обласний, Київський та Севастопольський міський центр соціальних служб (2020). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2020-%D0%BF#n13>

14. Фінальний звіт щодо реалізації проекту «Розробка і впровадження регіонального плану стосовно збільшення обсягів надання послуг з догляду на сімейній основі (реформування закладів інституційного догляду та виховання дітей у Тернопільській області). 2020. Мінсоцполітики України. URL : <https://www.msp.gov.ua/files/deinst/zvity/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82.pdf>

#### REFERENCES:

1. Dekal, A. (2016). Reformuvannya systemy instytutitsiinoho dohliadu ta vykhovannya ditei u konteksti zakhystu yikh prav [Reforming the system of institutional care and upbringing of children in the context of protection of their rights]. *Derzhavne upravlinnia: teoriia i praktyka*. 2. 97–105 [in Ukrainian].

2. Horishna, N. (2017). Cuchasni tendentsii rozvytku sotsialnoi roboty ta pidhotovky sotsialnykh pratsivnykiv [Current trends in the development of social work and training of social workers], *Social Work and Education*. 4(2). 8–22 [in Ukrainian].

3. Kolot, A. & Tsymbaliuk, S. (2011). Motyvatsiia personalu [Staff motivation]. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].

4. Ostrovych, E. (2018). Zahalna kharakterystyka protsesu deinstytutsializatsii v Ukraini [General characteristics of the process of deinstitutionalization in Ukraine]. *Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk*. 1(22). 35–39 [in Ukrainian].

5. Petrochko, Zh. & Pietushkova, L. (2021). Pidhotovka personalu internatnykh zakladiv do zmin u protsesi deinstytutsializatsii [Training of boarding school staff for changes in the process of deinstitutionalization] *Teoretyko-metodychni problemy vykhovannya ditei ta uchnivskoi molodi*. Kyiv : Instytut problem vykhovannya NAPN Ukrainy. 22. 99–112. [in Ukrainian].

6. Anholenko, V., Herasyenko & V., Pecherytsia, N. (2021). Dosvid realizatsii neformalnoi osvity doroslykh u sferi sotsialnoi roboty [Experience in implementing non-formal adult education in the field of social work] *Vvichlyvist. Humanitas*. 3. 3–9. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.3.1> [in Ukrainian].

7. Krynytska, I. (2019). Planuvannya i orhanizatsiia sotsialnoi roboty z marginalizovanyimi hrupamy [Planning and organization of social work with marginalized groups] *Social Work and Education*. 6(3). 249–258. doi: 10.25128/2520-6230.19.3 [in Ukrainian].

8. Kuzmina, M. (2022). Problemy formuvannya profesiinnoi kompe tentnosti sotsialnykh pratsivnykiv: zarubizhnyi ta vitchyzniani dosvid [Problems of formation of professional competence of social workers: foreign and domestic experience] *Vvichlyvist. Humanitas*. 1. 50–60. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.1.8> [in Ukrainian].

9. Lapina, M. (2022). Formuvannya refleksivnykh komponentiv pro fesiinui kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv [Formation of reflective components on the professional competence of future social workers] *Vvichlyvist. Humanitas*. 1. 61–66. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.1.9> [in Ukrainian].

10. Liakisheva, A, Marchuk, V. (2021). Formuvannya hotovnosti sotsialnykh pratsivnykiv do nadання yakisnoi sotsialno-pedahohichnoi pidtrymky ditei-syrit v umovakh pryiomnoi sim'i [Formation of readiness of social workers to provide quality social and pedagogical support to orphans in a foster family] *Vvichlyvist. Humanitas*. 4. 38–43. doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.4.6> [in Ukrainian].

11. Rebukha, L. (2017). Vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid pidhotovky sotsialnykh pratsivnykiv [Domestic and foreign experience in training social workers]. *Pedahohichni dyskur*. 23. 114–118 [in Ukrainian].

12. Sydoruk, I. (2019). Vyznachennia sutnosti poniattia "sotsialna kompetentnist maibutnoho sotsialnoho pratsivnyka [Defining the essence of the concept of "social competence of the future social worker"]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu*. 1(44). 174–178 [in Ukrainian].

13. Typove polozhennia pro respublikanskyi Avtonomnoi Respubliki Krym, oblasnyi, Kyivskyi ta Sevastopolskyi miskiyi tsentr sotsialnykh sluzhb [Typical regulations on the Republican Autonomous Republic of Crimea, regional, Kyiv



and Sevastopol city centers of social services] (2020). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2020-%D0%BF#n13>

14. Finalnyi zvit shchodo realizatsii proiektu «Peformuvannia zakladiv instytutsiinoho dohliadu ta vykhovannia ditei u Ternopilskii oblasti» [Final report on the implementation of the project "Reform of institutions of institutional care and education of children in Ternopil region"] (2020). Minsotspolityky Ukrainy. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/files/deinst/zvity/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82.pdf> [in Ukrainian].