

– уникнення будь-яких згадок про війну або події, пов'язані з нею;

– депресивні стани, роздратованість;

– проблеми зі сном. ПТСР може призвести до проблем зі сном, таких як кошмари, тривожні сни або безсоння;

– проблеми з харчуванням. Деякі діти також можуть втратити апетит або, навпаки, відчувати потребу постійно переїдати.

Вчені О. Іркін, Н. Корикін, А. Лимар, які досліджували проблему впливу війни на дітей, зробили висновок, що воєнна травма веде до довготривалих травмуючих наслідків для психіки дітей (зокрема для дітей з ООП) – і чим триваліші воєнні дії, тим сильніші симптоми.

Таким чином, ми бачимо, що військовий конфлікт суттєво впливає на психоемоційний розвиток дітей з особливими освітніми потребами. Діти, зокрема з ООП, після перебування в екстремальних ситуаціях потребують посиленої уваги, підтримки, психологічної допомоги та відповідного супроводу. В залежності від того, коли і наскільки якісно буде надана психологічна допомога залежить, ефективність подолання наслідків перебування в екстремальних ситуаціях дітей та повернення їх у соціум.

Шолох О. А.

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Україна, як і багато інших країн, має багато складних соціальних проблем, які вимагають відповідних стратегій та підходів у сфері соціальної роботи. Соціальна робота є важливою галуззю, яка забезпечує підтримку та допомогу різним категоріям населення, особливо тим, хто опинився у складних життєвих ситуаціях. Організація цієї діяльності вимагає відповідального керівництва та ефективного використання ресурсів. Менеджери соціальної роботи

відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування соціальних служб, реалізації соціальних проєктів та соціальних програм. Вони відповідають за планування, організацію та виконання діяльності, спрямованої на підтримку вразливих груп населення. Видатні педагоги, такі як К. Ушинський та В. Сухомлинський, позиціонували педагогічні підходи, які можуть бути корисними для управління персоналом в соціальній сфері.

У своїх працях вчені І. Базюк, Л. Мельник, Л. Скібіцька, О. Скібіцький, Г. Тимошко, Ф. Хміль підкреслювали важливість індивідуального підходу до кожної людини та створення сприятливого середовища для розвитку особистості. Дослідники вважали, що важливою складовою успішного управління закладами соціальної реабілітації є співпраця та комунікація, розвивали концепцію співробітництва в соціальній роботі. Однією з ключових складових успішної роботи в галузі соціальної роботи, на їх думку, є ефективне керівництво. Менеджери соціальної роботи відповідають за організацію та координацію роботи соціальних служб, спрямованих на підтримку та поліпшення якості життя різних категорій населення, включаючи дітей, молодь, сім'ї, інші вразливі групи.

Ефективне керівництво в галузі соціальної роботи сприяє забезпеченню успішного функціонування соціальних служб та реалізації соціальних програм. Діяльність менеджера соціальних служб включає керівництво персоналом, розробку стратегій розвитку закладу, планування та організацію роботи, а також створення толерантних відносин з клієнтами та співробітниками.

Менеджери соціальної роботи визначають цілі та завдання соціальних програм, розробляють стратегії їх впровадження та забезпечують необхідні ресурси для їх успішного виконання. Вони відповідають за формування команди, надання їй підтримки, навчання та моніторинг її роботи.

Розглянемо детальніше роль ефективного керівництва в галузі соціальної роботи. Ефективний менеджер визначає місію та візію організації, яка відповідає потребам клієнтів і відображає її цінності. Він розробляє стратегії та цілі, спрямовані на досягнення місії, і надає чітку орієнтацію для

всього персоналу. *Менеджер соціальної роботи* надає підтримку та мотивацію персоналу, сприяючи їхньому професійному розвитку та самовдосконаленню. Він визначає ролі та ступінь відповідальності, створює стимули для досягнення результатів роботи та забезпечує командний дух в організації. Ефективне керівництво в галузі соціальної роботи є ключовою складовою успішного функціонування організацій та реалізації соціальних проєктів.

Один із важливих аспектів управління в соціальній роботі – *це робота з персоналом*. У своїй книзі «Effective Leadership and Management in Social Work» (2017), Лоренціо Дж. Джонсон та Енн Холл розглядають ключові аспекти *управління персоналом* у контексті соціальної роботи, включаючи професійні компетентності, освіченість, мотивацію до роботи в соціальних службах та збереження персоналу. Майкл Джемісон та Елізабет Джемісон визначають важливим *стратегічний підхід* в управлінні закладами соціальної підтримки («Strategic Management for Social Work Organizations», 2009). Вони підкреслюють важливість планування на довгострокову перспективу та розробки чіткої стратегії, спрямованої на досягнення місії та цілей соціальної організації. Діяльність керівників – менеджерів соціальної роботи вимагає врахування різноманітних аспектів управління відповідними службами.

Майкл Джемісон та Елізабет Джемісон вважали *функцію планування* основоположною у процесі досягнення успіху в соціальній роботі. Лоренціо Дж. Джонсон та Енн Холл підкреслюють важливість *ефективного управління персоналом*, а Лоуренс Л. Мартін та Джой Дж. Славін наголошують на важливості *управління фінансами*. Нарешті, Томас Л. Конетт та Роберт Дж. Мідлтон розглядають також мережевий підхід у розвитку соціальних служб найбільш розповсюдженим. Мережевий підхід в соціальній роботі набуває все більшого значення. У своїй книзі «Network Management in the Human Services: A Manual for Building and Sustaining Networks» (2015), Томас Л. Конетт та Роберт Дж. Мідлтон аналізують стратегії та практики розвитку та управління мережами в галузі соціальної роботи і вважають його дуже ефективним. Об'єднавши результати даних наукових розвідок у відповідні проєкти та

соціальні програми, менеджери соціальної діяльності можуть створити ефективні послуги, спрямовані на поліпшення якості життя вразливих груп населення.

Вітчизняні психологи та педагоги приділяють велику увагу розвитку інтерактивних методів в організації діяльності менеджерів соціальної роботи. Розуміння психологічних та педагогічних аспектів управління, активна співпраця та використання рішень ситуаційного менеджменту стають ключовими для забезпечення ефективності соціальних програм та соціальних послуг у сучасному українському суспільстві.

Співпраця з іншими організаціями є невід'ємною частиною роботи менеджерів соціальної роботи. Вони встановлюють партнерські відносини з громадськими організаціями, урядовими установами та іншими стейкхолдерами для забезпечення комплексного підходу до вирішення соціальних проблем.

Менеджер соціальної роботи *прагне усвідомлювати потреби та очікування клієнтів*, створюючи умови для їх задоволення. Він сприяє розвитку емпатії та співчуття серед свого персоналу та відповідає за встановлення та підтримку довірчих відносин з клієнтами. Однією з провідних якостей менеджерів соціальної роботи є підтримка та стимулювання інноваційних ідей та проєктів, спрямованих на поліпшення якості надання соціальних послуг. Це створює сприятливу атмосферу для творчості та пошуку новаторських рішень.

Розвиток власних навичок та знань менеджерів соціальної роботи полягає у постійній праці над власним професійним розвитком, поглиблюючи свої навички та знання.

Натомість менеджер соціальної роботи володіє цілою плеядою особистісних та професійних якостей, серед яких:

- лідерські якості, здатність мотивувати та інспірувати команду, приймати рішення та вести людей до досягнення спільних цілей;

- комунікаційні навички, вміння ефективно спілкуватися з різними групами людей, слухати їх потреби та виявляти емпатію;

- організаційні здібності, здатність керувати часом та ресурсами, планувати та приймати стратегічні рішення;

- психологічна освіта та розуміння основних принципів психології та соціальної роботи для ефективної взаємодії з клієнтами та розв'язання їхніх проблем;

- емпатія та співпереживання, здатність відчувати та розуміти емоції та потреби інших людей;

- аналітичні здібності, здатність аналізувати складні ситуації та приймати обґрунтовані рішення.

В свою чергу, в діяльності менеджера соціальних служб мають місце фактори, які перешкоджають їхньому професійному розвитку:

- *Невміння управляти собою* – це нездатність повною мірою використовувати свій час, енергію, свої вміння; нездатність справлятися зі стресами.

- *Розмитість особистих цінностей* – відсутність чіткого розуміння своїх особистих цінностей; наявність цінностей, що не відповідають умовам сучасного ділового та приватного життя.

- *Смутні особисті цілі* – відсутність цілеспрямованості в професійній діяльності. Цілі не сумісні з умовами роботи і життя.

- *Зупинений саморозвиток* – відсутність налаштованості і сприйнятливості до нових ситуацій і можливостей.

- *Недостатність навичок вирішувати проблеми* – відсутність стратегії, необхідної у прийнятті рішень, а також здатності вирішувати сучасні проблеми.

- *Відсутність творчого підходу* – відсутність здатності генерувати нові ідеї, невміння організувати проєктну діяльність.

- *Невміння впливати на людей* – нездатність забезпечувати участь і допомогу з боку оточуючих або впливати на вирішення їхніх проблем.

Крім цього, можна виділити й інші обмеження: нерозуміння особливостей процесів управління; слабкі навички управління людьми та ресурсами; невміння навчатись і встановлювати вимогу на саморозвиток; низька здатність формувати професійну команду.

Отже, успішна організація діяльності менеджерів соціальної роботи вимагає поєднання професійних знань, лідерських якостей, вміння комунікувати та співпрацювати з іншими. Це ключовий елемент для забезпечення ефективності та

ефективності впровадження соціальних програм (проектів) з метою підтримки потреб вразливих груп населення.

Діяльність менеджерів соціальних інституцій в Україні в часи світової пандемії та рашистської агресії надзвичайно важлива. Менеджери соціальної роботи організують забезпечення ефективності соціальних програм та послуг. Вони повинні мати широкий спектр навичок та якостей, щоб успішно впоратися з різноманітними викликами суспільства та завданнями, що стоять перед ними. Організація їх діяльності має на меті забезпечення максимального позитивного впливу на якість життя тих, кому вони організують надання допомоги у сучасному мінливому соціумі.

Отже, менеджер соціальної роботи – це член соціальної організації, який здійснює управлінську діяльність і приймає управлінські рішення. Менеджери є ключовими фігурами в соціальних службах.