

**Міністерство освіти і науки України**  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Факультет психології  
Кафедра соціальної роботи

На правах рукопису

**Радкевич Анастасія Олександрівна**

**«Особливості взаємодії освітніх і соціальних закладів на рівні громади»**

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня  
бакалавра соціальної роботи

Науковий керівник:  
Асистент кафедри соціальної роботи  
Доктор філософії з галузі соціальної роботи  
Бутенко Надія Віталіївна

Допустити до захисту в ЕК  
Кафедра соціальної роботи  
Завідувач кафедри соціальної роботи  
Кандидат соціологічних наук, доцент  
\_\_\_\_\_ Леся ЛЮТА

Київ – 2024

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| <b>ВСТУП</b> .....   | 4  |
| <b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СПІВРОБІТНИЦТВА ОСВІТНІХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В ГРОМАДІ</b> .....  | 8  |
| 1.1. Основні підходи до визначення поняття громади.....  | 8  |
| 1.2. Структура і функції громади.....  | 13 |
| 1.3. Співпраця соціальної і освітньої сфер для підвищення благополуччя громади.....  | 18 |
| Висновки до розділу I.....   | 31 |
| <b>РОЗДІЛ II. ОБГРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОЇ ЧАСТИНИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ СПІВРОБІТНИЦТВА ОСВІТНІХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РІВНІ ГРОМАДИ</b> ..... | 33 |
| 2.1. Аналіз ініціатив громадського сектору щодо співробітництва соціальних та освітніх закладів та програм з його розширення.....          | 33 |
| 2.2. Вибірка дослідження співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади.....   | 38 |
| 2.3. Обґрунтування методів емпіричного дослідження.....  | 40 |
| 2.4. Частотний аналіз відповідей досліджуваних, щодо ситуації співробітництва.....   | 43 |
| Висновки до розділу II.....  | 61 |
| <b>РОЗДІЛ III. ОПИС ПРОГРАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ СПІВРОБІТНИЦТВА ОСВІТНІХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РІВНІ ГРОМАДИ</b> .....                   | 63 |
| 3.1 Аналіз отриманих результатів дослідження співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади.....                         | 63 |

|  |            |
|--|------------|
| 3.2. Інтерпретація результатів та можливі шляхи вирішення проблем, пов'язаних із співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади..... | 75         |
| 3.3. Програма тренінгу з покращення співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади.....  | 79         |
| 3.4. Оцінка ефективності тренінгового заняття.....   | 81         |
| Висновки до розділу III.....   | 86         |
| <b>ВИСНОВКИ.....</b>   | <b>87</b>  |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>   | <b>91</b>  |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>  | <b>100</b> |

## ВСТУП

### Актуальність теми дослідження

Співробітництво між соціальними та освітніми закладами на рівні громади несе ключову роль в організації якісного та повноцінного розвитку дітей та молоді. Тема охоплює діяльність працівників соціальних служб, та усіх, хто причетний до навчального процесу. Враховуючи залученість до реалізації співробітництва великої кількості людей, дуже важливо підтримувати його та розвивати.

Інтеграція між соціальними службами та системою освіти в громаді сприяє формуванню якісній спільноті, завдяки якій діти та молодь будуть почувати себе у безпеці під час навчального процесу, і матиме сприятливий вплив на життя за межами освітньої установи. Якісне співробітництво між інституціями дозволяє формувати ефективний механізм для підтримки та роботи з дітьми, які потрапили до складних життєвих обставин. Наприклад, вчителі можуть співпрацювати з соціальними працівниками, аби допомогти якнайшвидше знайти проблему, та надати необхідну допомогу і підтримку дитині. Також сумісна робота між соціальними службами та системою освіти в громаді забезпечує доступність до навчання та надання соціальних послуг усім учнів.

Співробітництво між освітніми установами та соціальними службами допомагає створити сприятливе та підтримуюче середовище для отримувачів освітніх послуг. Саме через спільну роботу з розвитку програм психологічної підтримки, консультування, соціальної адаптації можна формувати спільноту, у якій учні матимуть хороше самопочуття, що відповідно впливає на їх здатність до навчання та розвитку. Наявність даних послуг позитивно впливає на успішність дітей і загальну мотивацію до вивчення нового матеріалу.

Для налагодження співробітництва між соціальними службами та системою освіти на рівні громади потрібно опікуватися якісною підготовкою соціальних працівників, вчителів, ознайомлювати їх з змінами, які

відбуваються, проводити навчання для них. Робота у даному руслі допомагає розвивати ефективні стратегії для покращення навчального процесу.

Тому співробітництво між системою освіти та соціальною системою на рівні громади має великий потенціал для розвитку якості життя дітей і молоді, розвиток взаємодії між інституціями несе позитивний вплив на розвиток молодого покоління громади.

У своїх роботах різні автори розкривають важливі аспекти, пов'язані з поняттям та структурою громади, а також місцем соціального робітника в ній. К. Іващенко, П. Вербицька, О. Волошенюк та Г. Горленко досліджують, що таке громада. Д. Макміллан та Д. Чавіс аналізують ключові фактори, що формують почуття громади. Т. І. Сила виділяє чотири обов'язкових критерії громади. Абрамов Л.К. та Азарова Т.В. розглядають підходи до розуміння структури громади. Журавель Ю.В., Климко С., Голубкова Н. Л. та Онаць О. М. аналізують освітню структуру громади. Ільчук Л. І., Слосанська Г. І. та Кучер Г. М. досліджують соціальну структуру громади. Безпалько О. В., Бойченко К. В., Дудик Н., Веселов М. Ю. та Пилипів Р. М. розглядають співпрацю освітньої та соціальної структур для підтримки благополуччя громади. Darma S., Elfrianto E., Sianipar L. F., Asbi M. F., Natalia P., Lupitasari D., Dwiningrum S. I. A., Mormah F. O. вивчають концепцію безпечних та дружніх шкіл. Cuellar M. J., Elswick S. E., Theriot M. T. та Đào Đ. B. A. досліджують роль соціального працівника у забезпеченні безпеки дітей у школі. Черниш О., Жалінська І., Мельник А., Kotsur N., Tovkun L., Koval I. та Кравченко М. аналізують забезпечення безпеки дітей освітніми та соціальними структурами громади під час війни.

Наразі відкритими залишаються питання покращення співпраці освітньої та соціальної структур громади в умовах сучасної України, а зокрема шляхи покращення забезпечення фізичної, психологічної та інформаційної безпеки членів громади, надання їм необхідної для покращення рівня життя інформації та навичок, впровадження принципу інклюзивності в освітніх установах та поза ними тощо. Відповідно

актуальним є дослідження можливостей співробітництва між системою освіти та соціальними службами на рівні громади.

**Мета** - дослідити можливості співробітництва між системою освіти та соціальними службами на рівні громади.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи щодо перспектив співробітництва між соціальними службами та системою освіти у громаді.
2. Провести аналіз програм, які регулюють діяльність освітньої та соціальної системи на рівні громади.
3. Провести емпіричне дослідження співробітництва соціальних служб та системи освіти на рівні громади серед соціальних працівників та вчителів.
4. Визначити перспективи та можливості розвитку співробітництва між соціальними та освітніми системами у громаді.

**Об'єкт:** співпраця соціально орієнтованих організацій у громаді.

**Предмет:** форми співробітництва освітньої і соціальної систем у громаді.

**Теоретичні методи:**

- Аналіз — систематичне вивчення окремих елементів та їх взаємозв'язків у рамках певного явища або процесу.
- Синтез – об'єднання окремих елементів для створення цілісного уявлення про досліджуване явище.

**Емпіричні методи:**

- Анкетування – метод збору даних за допомогою спеціально розроблених анкет, які дозволяють отримати інформацію про думки, оцінки та поведінку респондентів.

**Математико-статистичні методи:**

- Частотний аналіз – аналіз частоти появи окремих відповідей або варіантів відповідей у зібраних даних.
- Таблиці сполученості – пошук взаємозв'язків між номінативними змінними.

## **Визначні результати роботи (новизна і практична значущість)**

Дослідження виявило, що інтеграція соціальних і освітніх закладів на рівні громади суттєво покращує якість життя дітей та молоді, забезпечує їх безпеку та емоційне благополуччя. Новизна роботи полягає у розробці програми тренінгу для покращення співробітництва між соціальними службами та освітніми установами, що сприяє створенню ефективних механізмів підтримки дітей у складних життєвих обставинах. Практична значущість дослідження полягає у впровадженні запропонованих методів і підходів у реальну практику соціальних і освітніх закладів, що сприяє підвищенню якості надання соціальних послуг і освіти в громаді.

## **Структура роботи**

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Список використаних джерел налічує 80 найменувань, з яких 20 іноземними мовами. Загальний обсяг роботи становить 124 сторінки. Основний зміст роботи викладено на 86 сторінках. Робота містить 30 графіків, а також 8 таблиць.

## **РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СПІВРОБІТНИЦТВА ОСВІТНІХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В ГРОМАДІ**

### **1.1. Основні підходи до визначення поняття громади**

Термін “громада” може використовуватися у різних та широких аспектах. На думку науковиці К. Іващенко виділяються два важливі складники даного терміну. По-перше, він може вказувати на територіальну спільноту, яка мешкає в певній географічній області, тобто люди взаємодіють між собою на основі свого місця проживання. Другий аспект вказує на групу осіб, яка об'єднана спільними інтересами, цінностями та зв'язками. У даному розумінні люди взаємодіють між собою незалежно від свого місця проживання, а об'єднуються у громаду через те, що можуть мати спільні інтереси, проблеми, чи характеристики. До прикладу можна віднести громади, які створені за етнічними, чи національними ознаками, адже для їх взаємодії не потрібно проживати на одній території, це не впливає на їх відчуття приналежності до групи. Вони спокійно можуть працювати, впроваджувати зміни та комунікувати між собою, не живучи на одній території. [26]

Варто розглянути характеристику дослідників П. Вербицької, О. Волошенюк та Г. Горленко. Вони пропонують чотири визначення терміну громади. Перше формулювання транслює собою групу людей, яка об'єднана спільністю свого становища та інтересів і може ставити перед собою спільні завдання. Це може бути релігійна спільнота, сільська громада або якась організація. Наступне визначення терміну стосується форми соціальної організації людей, певна частина суспільства, яка характерна майже для всіх народів і час від часу вживається для позначення групи дружніх людей. Також дослідники розглянули поняття у контексті Закону України “Про місцеве самоврядування”, де громада визначається, як мешканці, які об'єднані постійним місцем проживання у межах села, чи міста, які є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або це добровільне об'єднання

жителів кількох сіл з єдиним адміністративним центром. Четверте формулювання висвітлює думку, що громада - це форма об'єднання людей, які мають можливість спілкуватися та контактувати між собою протягом усього свого життя. Серед головних характеристик є спільна територія проживання членів, власна система самоврядування, спільне вирішення соціальних та побутових питань, взаємодопомога, дотримання звичаїв та традицій, а також моральний вплив на членів громади [12].

Характеристика громади лише за територіальною ознакою є занадто простою. У громадянському суспільстві громада, по суті, має бути спільнотою людей, спрямованою на вирішення місцевих проблем. Вона має бути здатна до саморозвитку, самоорганізації та саморегуляції, а при необхідності здійснювати якісну трансформацію як самої себе, так і всього суспільства. Її багаторівневість визначається різноманітністю інтересів, потреб та цінностей кожного члена та соціальних груп. Громада виникає та змінюється внаслідок використання її членами різних цінностей у межах певної системи взаємодії та стосунків [6].

Громада складається з людей, і кожна особа у громаді має свою роль, що впливає на її функціонування. Відповідно люди також відчувають вплив громади на собі, громада відіграє ключову роль у житті людей. Вона впливає на поведінку, цінності та соціальну активність громадян. Ця взаємодія індивідів сприяє формуванню громадянської свідомості та відповідальності перед спільними інтересами. У громаді людина навчається взаємодіяти з іншими, відчуває свою приналежність, важливість та активно долучається до спільних справ. Таким чином, громада не є лише місцем проживання, а також основою для формування особистості та громадянської ідентичності. З цього випливає, що мати почуття громади у собі є дуже важливим.

Варто погодитися з вченими Д. Макмілланом та Д. Чавісом, які виділили чотири ключові фактори, які формують почуття громади. Першим висвітленим фактором є членство, що включає в себе почуття належності та емоційної безпеки. Це важливо, оскільки людина потребує відчуття

приналежності та підтримки від інших для того, аби відчувати себе частиною громади. Відчуття передбачає визнання певних меж, які відрізняють “своє” від “чужого”, це допомагає людині відрізнити свою групу від інших. Ці межі можуть бути як фізичними, так і символічними об'єктами. Цей фактор важливий, оскільки сприяє формуванню внутрішньої згуртованості та ідентичності громади, що забезпечує її стійкість та добробут.

Наступним важливим фактором є вплив, адже він дає можливість людині відчувати себе важливою для громади. Завдяки впливовості людина відчуває себе більш впевненою у своїх діях та можливостях, у неї з'являється більше сил та енергії для реалізації різних діяльностей у громаді. Активна участь у громадському житті, прийняття рішень та вплив на події дає особі відчуття контролю над власним життям та оточуючим середовищем. Це сприяє підвищенню самоповаги та самооцінки, що є важливим для психологічного та емоційного благополуччя особистості. Також вплив дозволяє залучати різноманітні ресурси громади для досягнення загальних цілей і вирішення важливих проблем.

Третім фактором, який зазначили вчені є інтегрованість та задоволення особистих потреб в громаді. Дані елементи є ключовими для того, аби формувалися єдність та співпраця між громадянами. Коли люди відчувають, що їхні цінності та потреби враховані в громаді, вони відчуваються задоволеними та інтегрованими, це у свою чергу сприяє позитивному соціальному клімату та взаєморозумінню.

Завершальний фактор, а саме поділений емоційний зв'язок, відображає сутність того, як досвіди, які переживають члени громади разом, впливають на покращення їх зв'язку. Коли люди разом переживають події, історії та плани, це створює спільні емоції та зв'язує їх. Цей емоційний зв'язок може бути зміцнений через взаємодію цілей та ідей, що є вирішальним для громади. Фактори допомагають розуміти динаміку міжособистісних взаємин та важливість спільної діяльності у громаді [76].

Психологічне почуття спільності в місцевій громаді є важливою характеристикою громади, тому що рівень його розвитку значно впливає на інтегрованість та життєздатність громади. Т. І. Сила зазначає, що це почуття сприяє зближенню людей, формуванню внутрішньої єдності та співпраці, що в свою чергу дозволяє громаді більш ефективно вирішувати важливі проблеми, які стоять перед її членами. В більшості досліджень громади розглядаються як комплексна система, що складається з чотирьох обов'язкових критеріїв спільноти. Першим критерієм є населення та спільність людей. Це включає історичні, культурні, та сусідські зв'язки між людьми. Громада формується та розвивається завдяки взаємодії та співпраці між її членами. Наступним є територія, що охоплює географічні, адміністративні, економічні та інші аспекти територіального розташування громади та її життєвого середовища. Простір, у межах якого функціонує громада, впливає на її структуру та взаємодію між її членами. Ще одним критерієм є соціальна взаємодія, яка включає взаємини між людьми в громаді, такі як сусідські відносини, загальні правила та норми поведінки, соціальні послуги, організації та взаємодія у виробничій сфері. Ця взаємодія формує соціальну структуру громади та визначає її соціальні зв'язки. Почуття приналежності та психологічна ідентифікація з громадою є четвертим критерієм та включає спільні цінності, відчуття приналежності до подій у громаді та відповідальність перед нею. Психологічна ідентифікація з громадою формується завдяки спільним досвідом, цінностям та цілям, що об'єднують її членів. Ці чотири критерії взаємодіють між собою та створюють комплексну систему, яка визначає життя та взаємозв'язки серед членів громади. Такий підхід дозволяє розуміти громаду як цілісну та динамічну структуру, що розвивається в контексті її внутрішніх та зовнішніх впливів [50].

Структуру громади можуть розглядати як з боку соціальних процесів та явищ, так і з точки зору її самостійних підсистем. У першому підході до структури входять такі елементи, як: соціальні дії та взаємодії, соціальні

зв'язки та взаємовідносини, соціальні цінності та норми. Ці елементи реалізуються через соціальну діяльність членів громади, тобто через дії окремих осіб чи груп, що відображають спільні інтереси та цінності суспільних груп. У межах другого підходу, зазвичай, виокремлюють такі підсистеми громади: економічну, політичну, культурну, соціальну та освітню. Ці компоненти виступають у формі соціальних інститутів, які є основними механізмами, що забезпечують роботу та збереження соціальної системи. Соціальна структура визначається як організація особистостей у певних відносинах та регулюється інститутами, що встановлюють певні моделі або набори поведінки, які стосуються певної сфери соціального життя. Процес функціонування соціальної структури включає в себе саме соціальне життя, спільні дії та взаємодію членів, що входять у соціальні відносини через соціальну структуру. [3]

Отже, термін "громада" має різноманітне значення, охоплюючи як територіальні, так і соціальні аспекти. Вона може бути як територіальною спільнотою, що об'єднує людей на основі місця проживання, так і групою осіб, об'єднаних спільними інтересами та цінностями, незалежно від їхнього місця проживання. Такі громади можуть формуватися за етнічними, національними або іншими ознаками, дозволяючи людям взаємодіяти і співпрацювати на відстані. Основними характеристиками громади є спільна територія проживання, власна система самоврядування, спільне вирішення соціальних питань, взаємодопомога та дотримання традицій.

Громада відіграє важливу роль у формуванні поведінки, цінностей та соціальної активності своїх членів. Виділяють чотири ключові фактори, що формують почуття громади: членство, вплив, інтегрованість та задоволення особистих потреб, а також поділений емоційний зв'язок. Ці фактори забезпечують згуртованість, стійкість та добробут громади.

Соціальна структура громади включає різноманітні дії, взаємодії, цінності та норми, які реалізуються через діяльність її членів. Підсистеми громади, такі як економічна, політична, культурна, соціальна та освітня,

забезпечують її функціонування та розвиток. Громада є багатовимірною системою, що об'єднує людей навколо спільних цінностей, інтересів та завдань, сприяючи їхньому розвитку та збереженню.

## **1.2. Структура і функції громади**

Важливо розглянути окремо підсистеми громади та їх функції. Економічна підсистема включає місцевий бізнес, центри зайнятості та програми професійного навчання та перекваліфікації в межах громади. Вона виконує функцію диверсифікації економіки, інклюзивності та рівності розвитку економіки, забезпечення відповідності розвитку інтересам та потребам громади, стійкості та екологічності сталого розвитку, розвинення соціальної підсистеми, підтримку підприємства [54].

Політична система громади в Україні базується на принципах демократії та самоврядування. Головним органом влади в громаді є обрана на загальних виборах рада громади, яка приймає стратегічні рішення та контролює діяльність виконавчого органу – громадської адміністрації. Згідно зі Законом України "Про місцеве самоврядування в Україні", громада має право формувати та розвивати свою політичну систему, виходячи з місцевих особливостей та потреб. У цьому контексті, політична система громади може включати в себе різні форми організації влади, механізми участі громадян у процесі прийняття рішень, та механізми забезпечення громадського контролю [25].

Культурна система громади включає в себе сукупність цінностей, традицій, зразків мистецтва, розваг та інших аспектів культурного життя. Ця система відображає специфіку та унікальність культурного середовища громади. Культурна система громади формується під впливом різноманітних факторів, таких як історія, національна та етнічна спадщина, місцеві традиції та звичаї, а також взаємодія з іншими культурними середовищами. До її функцій відносять збереження культурної спадщини, розвиток мистецтва і культури, підтримку міжкультурного діалогу, організацію

культурно-просвітницьких заходів, розвиток освіти в сфері культури. Ця сфера громади реалізується місцевими культурними установами (бібліотеки, музеї, галереї, театри тощо), громадськими організаціями, освітніми установами, релігійними організаціями, а також медіа та інформаційними організаціями [9].

Освітня система громади - це комплекс структур, програм та інструментів, що забезпечує надання освітніх послуг на території конкретної громади. Ця система включає в себе школи, дошкільні навчальні заклади, центри позашкільної освіти, бібліотеки, музеї та інші установи, що сприяють навчанню та розвитку мешканців громади. Вона має на меті забезпечення доступу до якісної освіти для всіх мешканців, незалежно від їхнього соціального статусу, матеріального стану чи місця проживання. Основні функції освітньої системи громади включають організацію навчального процесу, підтримку інновацій та креативності в освітній сфері, розвиток культури та науки, а також впровадження принципів рівного доступу до освіти для всіх членів громади.

Освіта в громаді відіграє вирішальну роль у соціальному, культурному та економічному розвитку, стаючи каталізатором громадської активності та збільшення культурного рівня. Освітні установи служать як центри інновацій та соціальних ініціатив, формуючи тісну мережу взаємодій з різними інституціями громади, включаючи урядові органи, бізнес, соціальні служби, інститути соціальної інфраструктури та неформальні групи. Варто погодитися з науковцем Журавель Ю.В. про те, що заклади освіти на різних рівнях впливають на соціально-демографічний розвиток та культурне збагачення громади. Дошкільні та загальноосвітні школи, зокрема, відіграють ключову роль у формуванні основ культурних та соціальних цінностей, залученні сімей і підтримці їхнього розвитку, що сприяє соціальному згуртуванню та культурному розвитку. Заклади вищої освіти, включаючи університети та коледжі, сприяють економічному розвитку, залучаючи студентів, дослідників та інвестиції з різних регіонів та країн. Ці інституції

вносять важливий внесок у розвиток соціальної інфраструктури, покращення бізнес-клімату та стимулюють створення нових робочих місць [23].

Для ефективної реалізації освітніх завдань на місцевому рівні дуже важливо розробляти стратегії, що враховують специфіку громади та її потреби. Належне фінансування, оновлення навчальних програм, інтеграція новітніх технологій і забезпечення соціальних прав вчителів вимагають від місцевих урядів активної участі та адаптації до змінних умов [33]. Ефективне управління освітою на місцевому рівні передбачає активну участь усіх зацікавлених сторін: від місцевої влади до громадськості та бізнесу. Розвиток партнерських відносин і кооперація з державними та недержавними організаціями сприяють створенню відкритої та ефективної освітньої системи, яка відповідає потребам всіх учасників [16]. Розробка і впровадження механізмів спільної діяльності, таких як ініціювання нових форм взаємодії та співпраці з бізнесом і громадськістю, є необхідними для створення сильної, інноваційної та відкритої освітньої системи. Ці взаємодії не тільки зміцнюють освітній процес, але й сприяють демократизації та громадянській участі в управлінні освітою [48]. Таким чином, інвестиції в освіту є інвестиціями в майбутнє громади, забезпечуючи її спроможність вирішувати сучасні виклики та досягати сталого розвитку через збалансований підхід до культурного розвитку, економічного зростання та соціальної інтеграції.

Можна стверджувати, що освіта в громаді відіграє ключову роль у забезпеченні її життєздатності та сталого розвитку. Відповідальність за успіх освітніх ініціатив лежить на всіх учасниках громади: урядових органах, освітніх закладах, бізнесі, громадських організаціях та громадянах, кожен з яких вносить свій вклад у колективні зусилля з розвитку освіти та культури.

У сучасних умовах соціальна система відіграє важливу роль у громаді. Реформа децентралізації, яка відбувається в Україні, створила умови для ефективного та прозорого управління на місцевому рівні, а також забезпечення якості та доступності соціальних послуг, зокрема у

громадському житті. При розвитку системи соціальних послуг в умовах децентралізації вирізняються такі пріоритети, як збільшення уваги до кожного клієнта, комплексність надання послуг, їх адресність, доступність та ефективність. Це можливо завдяки інтегрованому підходу до забезпечення соціального обслуговування населення на рівні громади. Цей процес передбачає створення умов для максимального реалізації соціального потенціалу кожного члена громади. Інтеграція, насамперед, спрямована на покращення співпраці між соціальними інституціями, які діють у громаді, такими як служба у справах дітей, відділи освіти, охорони здоров'я, управління соціального захисту, неурядові організації, навчальні та культурні заклади, а також заклади охорони здоров'я.

У Законі України “Про соціальні послуги” одним із основних принципів надання соціальних послуг є комплексність. Працівники спеціалізованих соціальних служб надають клієнтам широкий спектр послуг, включаючи соціально-економічні, соціально-педагогічні, соціально-психологічні, медико-соціальні, юридичні, інформаційні на рівні громади [28].

На думку дослідниці Слосанської Г.І. соціальні працівники оперують у різних сферах людського життя, маючи за мету вирішення широкого спектру суспільних потреб і проблем. Вони співпрацюють з представниками різних професійних галузей, таких як медицина, правоохорона служба, юриспруденція, психологія, освіта і багато інших. Це природньо, що соціальна робота, як практична діяльність, ґрунтується на міждисциплінарних моделях, які включають у себе співпрацю з різними спеціалістами та формування мультидисциплінарних команд для надання соціальних послуг у межах Об'єднаних територіальних громад [53].

Одним із ключових аспектів роботи соціальної системи на рівні громади є здатність до надання новаторських соціальних послуг, які спрямовані на запобігання складним життєвим ситуаціям та надання допомоги у їх подоланні. Створення необхідних організаційних умов для надання новаторських соціальних послуг, спрямованих на запобігання складним

життєвим ситуаціям та надання допомоги у їх подоланні громадянам, сім'ям, дітям та молоді, які потребують підтримки, досягається через створення відповідних структур, що надають такі послуги. Ці організації можуть діяти у сфері комунальних, державних та недержавних ініціатив, незалежно від джерел фінансування. Основною метою цих організацій є надання соціальних послуг, які відповідають потребам населення на рівні адміністративно-територіальних одиниць та територіальних громад, визначених місцевими владними органами. Вони також здійснюють оцінку потреб осіб та сімей у складних життєвих ситуаціях, які не можуть самостійно вирішити свої проблеми, і розробляють альтернативні та інноваційні методи для вирішення їхніх проблем.

Для забезпечення неперервності, послідовності та різноманітності соціальних послуг, надавачі соціальних послуг співпрацюють з різними органами, установами та організаціями, які входять до системи соціального захисту, охорони здоров'я, освіти, установами виконання покарань, органами опіки та піклування, прокуратурою та правоохоронними органами. Завдяки зусиллям усієї громади та ефективній взаємодії між різними соціальними службами вдається створювати умови для розвитку кожного члена громади, сприяючи їх соціальній інтеграції та самоствердженні.

У цьому контексті можна виділити необхідність розробки власної моделі надання соціальних послуг в кожній територіальній громаді, що враховує їхні специфічні потреби та можливості. Впровадженню інноваційних форм передують наступні: аналіз потреби у соціальних послугах на рівні місцевої громади, включаючи види послуг та кількість осіб, які їх потребують; оцінка наявних організацій, які надають соціальні послуги, їхніх можливостей та кваліфікації спеціалістів; розроблення плану розвитку наявної системи соціального обслуговування мешканців громади; та об'єднання зусиль влади та громадськості для реалізації реформування системи [41].

Отже, підсистеми громади відіграють важливу роль у її розвитку та функціонуванні. Економічна підсистема забезпечує диверсифікацію

економіки, інклюзивність та сталість, що сприяє розвитку місцевого бізнесу та підвищенню якості життя мешканців. Політична система, базуючись на принципах демократії та самоврядування, дозволяє громаді формувати та реалізовувати свої потреби через виборні органи влади та громадський контроль. Культурна підсистема зберігає та розвиває місцеві традиції, мистецтво та освіту, забезпечуючи культурне збагачення та соціальну згуртованість громади.

Освітня система громади включає навчальні заклади різних рівнів, що забезпечують доступ до якісної освіти та сприяють соціальному, культурному та економічному розвитку громади. Вона відіграє вирішальну роль у формуванні культурних та соціальних цінностей, підтримці інновацій та інтеграції новітніх технологій в освітній процес. Соціальна система, завдяки децентралізації, забезпечує надання якісних та доступних послуг, спрямованих на підтримку та інтеграцію всіх членів громади. Ефективна співпраця між різними інституціями та організаціями дозволяє створювати умови для всебічного розвитку громади, сприяючи соціальній інтеграції та самореалізації її членів.

### **1.3. Співпраця соціальної і освітньої сфер для підвищення благополуччя громади**

Освітні заклади відіграють ключову роль у підтримці благополуччя громади на декількох рівнях. Вони сприяють розвитку інтелектуального потенціалу та професійних навичок мешканців громади, що створює сприятливі умови для економічного розвитку та підвищення рівня життя загалом. Освічені та культурно розвинені громадяни сприяють створенню толерантного та гармонійного суспільства, де поважаються права та свободи кожного члена громади. Освітня система забезпечує рівний доступ до освіти для всіх шарів населення, незалежно від їхнього соціального статусу, фінансового стану чи інших обставин, що сприяє соціальній справедливості та інклюзивному розвитку. Освіта може включати в себе навчання з питань

безпеки, гігієни, здорового способу життя та інших аспектів, що сприяють збереженню здоров'я та покращенню якості життя громади. Освіта сприяє збереженню та розвитку культурної та наукової спадщини громади через навчання та дослідницьку діяльність. Отже, освітні заклади не лише забезпечують здобуття знань та навичок, але й має велике значення для стабільності, розвитку та благополуччя громади в цілому [44; 52]

Соціальні заклади відіграють важливу роль у підтримці благополуччя громади, забезпечуючи різноманітні соціальні послуги та сприяючи зміцненню соціальної кооперації та взаємодопомоги. Соціальні установи, такі як центри соціального обслуговування, служби допомоги сім'ям та дітям, центри зайнятості та інші, надають різноманітні соціальні послуги, такі як допомога в пошуку роботи, психологічна та педагогічна підтримка, реабілітація та інші. Соціальні програми та соціальні виплати, такі як допомога по безробіттю, допомога малозабезпеченим сім'ям, пенсії та інші, сприяють забезпеченню соціальної безпеки та зменшенню ризику бідності в громаді. Громадські та неприбуткові організації, які діють у сфері соціальної допомоги та розвитку, здійснюють різноманітні ініціативи з метою поліпшення якості життя та благополуччя громади. Спільноти та громадські ініціативи сприяють розвитку соціальної кооперації та взаємодопомоги, що підтримує міжособистісні зв'язки та сприяє вирішенню соціальних проблем.

Завдання соціальних та освітніх закладів перетинаються у багатьох аспектах, оскільки обидві сфери спрямовані на забезпечення розвитку та підтримку індивідів та громади в цілому. Освітні програми можуть бути спрямовані на підтримку та інтеграцію соціально вразливих груп, таких як діти з особливими освітніми потребами, мігранти, бездомні тощо. Соціальні працівники, психологи та вчителі спільно працюють, щоб розробити та впровадити програми, які відповідають потребам цих груп. Психологи та соціальні працівники у школах та інших освітніх установах надають допомогу учням з проблемами адаптації, поведінки, емоційного стану та інших соціально-психологічних аспектів, що впливають на їхнє навчання та

життя. Соціальні працівники та педагоги спільно працюють над підтримкою учнів у виборі професійної кар'єри, враховуючи їхні індивідуальні інтереси, здібності та особистість. Освітні програми можуть включати в себе розвиток соціальних навичок, таких як спілкування, співпраця, емпатія тощо, що допомагають учням та студентам ефективно взаємодіяти в групі та в суспільстві в цілому. Соціальні та освітні працівники спільно розробляють та впроваджують програми з попередження та боротьби з булінгом та насильством серед дітей та молоді в освітніх установах. Ці приклади показують, як соціальні та освітні заклади можуть спільно працювати для досягнення спільних цілей щодо підтримки та розвитку громади[52].

Співробітництво між освітньою та соціальною системою на рівні громади є важливим та ключовим для хорошого функціонування. Дана взаємодія є пріоритетом у сучасному житті громади. Про це свідчать створення громадських організацій, складання планів діяльності соціальних служб, спрямованих на розв'язання конкретних соціальних проблем у територіальних громадах, закладах освіти, а також реалізація різноманітних громадських ініціатив та соціальних проєктів на місцевому рівні. Зараз є усі необхідні передумови для того, щоб вдосконалювати співробітництво між установами в громаді, актуальність пояснюється тим, що вчасне вирішення соціальних проблем у окремих громадах може слугувати запобіганню загальнодержавних проблем. [6]

У межах співробітництва між соціальними службами та системою освіти фіксується необхідність підтримки дитячих та молодіжних організацій, інших громадських об'єднань та фізичних осіб у реалізації їхніх власних соціально значущих ініціатив і проєктів. Про це йдеться у законі України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”, який визначає основні напрямки роботи у межах взаємодії інституцій. За законом України “Про соціальні послуги” відповідальність за організацію та координацію надання соціальних послуг лежить на місцевих органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. Згідно цього закону, в Україні впроваджуються елементи

соціального замовлення, які є важливою складовою соціальної роботи у громадах багатьох інших країн. Діяльність державних та неурядових організацій з надання різноманітних послуг дітям та молоді на основі соціального замовлення створює найбільш оптимальні умови для задоволення їхніх потреб або надання допомоги у вирішенні проблем прямо у їхньому оточенні. [6]

Спільні зусилля громади можуть забезпечити повноцінний розвиток освітнього простору, забезпечення контролю якості освіти, підвищення соціального захисту учасників, їх безпеки та підготовку компетентних кадрів[10].

Варто погодитися з науковицею Наталією Дудик, яка зазначила, що школа є необхідною складовою суспільства, її конструкцією, системою упорядкованої діяльності, що за допомогою постійного навчально-виховного впливу формує основні характеристики розвитку молоді особистості та перспективи її соціалізації. Організація цього впливу є головним соціальним завданням школи та соціальної системи громади. Зараз у закладах освіти, серед молоді виникає багато труднощів, що пов'язані з проблемами адаптації учнів до соціальних змін, прийняттям самостійних рішень. Молоді бракує соціальних навичок, які вони могли б застосовувати у даних ситуаціях.

Завданням соціальної системи та системи освіти є навчити учнів відповідати правилам групової поведінки і нормам спільного життя. Це у свою чергу допоможе забезпечити свідоме включення школяра у суспільство після закінчення школи, а також допоможе їм у формуванні особистості як повноправного, самостійного та творчого суб'єкта громадського життя. Важливо, щоб учні проявляли ініціативу та прагнули до особистого успіху як способу самореалізації та творчої самовираженя.

Звертаючись до досвіду країн Західної Європи, можна зрозуміти важливість співробітництва між освітньою та соціальними системами. Вони займаються детальним вивченням особистості, спостерігають за кожним, аналізують їх психологічні особливості та життєві ситуації. Над цим

працюють вчителі, соціальні працівники, психологи, тьютори, фахівці з професійної орієнтації. Відповідно це має великий вплив на розвиток та соціалізацію дітей у школі. Вони збирають якнайбільше інформації про кожного учня, аби провести аналіз, виявити індивідуальні особливості кожного учня, таких як інтелектуальні здібності, фізичні характеристики, темперамент, риси характеру, таланти, ціннісні установки, соціальний стан та можливості сім'ї. Отримана інформація використовується для сприяння особистісному розвитку, конструктивної соціалізації учнів, допомозі у роботі з учнем, якщо той потрапив у складну життєву обставину [16].

За словами науковців Веселова М. Ю. та Пилипів Р. М. діти проводять значну частину свого часу в шкільному середовищі, що відіграє ключову роль у їх освітньому та особистісному розвитку, включаючи періоди, коли навчання відбувається в онлайн-форматі. Школи не лише мають забезпечувати освіту, а й створювати умови для розвитку важливих навичок, які сприяють розвитку та безпеці дітей. Окрім того, вчителі у співробітництві з працівниками соціальних та психологічних служб мають можливість спостерігати за змінами в психічному та фізичному стані учнів, що є критично важливим для своєчасного реагування на потреби кожної дитини.

Для позитивного впливу на розвиток особистості у школі пропонується, завдяки співробітництву освітніх та соціальних установ брати участь у спільних соціальних проєктах. До прикладу можна взяти міжнародну ініціативу “Будь у безпеці”, що вбачає впровадження спеціалізованих програм для запобігання насильства у шкільному середовищі. Як зазначають науковці, дана програма демонструє позитивні зміни у закладах освіти. З основних переваг проєкту є попередження насильства серед школярів, підвищується рівень усвідомленості та задоволеності батьків щодо безпеки дітей у школі, а також щодо політик, що стосуються недопущення насильства. Іншою важливою складовою успішного впровадження таких ініціатив є співпраця між школою та її персоналом, соціальними установами з одного боку та батьківськими комітетами і окремими батьками з іншого. Це не лише сприяє

попередженню шкільного булінгу, а й стає ключовим аспектом громадського контролю, що дозволяє виявляти та втручатися в ситуації жорстокого поводження з дітьми у домашніх умовах [13].

Розвиток соціальних якостей у дітей значною мірою залежить від функціонування школи як соціального організму, основою якого є спільна та узгоджена діяльність вчителів, учнів, батьків, а також представників соціальних установ, громадськості, навіть якщо вони не є батьками учнів. Важливо пам'ятати, що сім'я є основним фактором соціалізації особистості, тому взаємодія з батьками є важливою складовою співробітництва між закладами освіти та соціальними службами. Підтримка зворотнього зв'язку з ними дозволить своєчасно коригувати цінності та поведінку дітей, забезпечить активну участь батьків у формуванні соціальних навичок школярів. При цьому така взаємодія сприятиме розвитку навичок усвідомленого батьківства, підтвердить відповідальність за розвиток та виховання дітей, а також їх підготовку до самостійного життя [16].

Розглядаючи наявну систему освіти, варто відзначити, що її мета полягає не лише в передачі знань, але й у підготовці дітей до життя в демократичному світі, до особистого та культурного розвитку, а також у загальному до вступу у світ роботи та дорослості. Ці цілі можна досягти завдяки партнерству та співробітництву з іншими соціальними інститутами [10].

Дані Дитячого фонду ООН UNICEF свідчать, що українські підлітки стикаються з проблемою булінгу у великій кількості: майже 38% підлітків стають жертвами цькування, 67% зіткнулися з цією проблемою, а 48% не розповіли нікому про випадки булінгу. Крім того, 44% школярів були свідками цькування, але не втручалися через страх за свою безпеку. Більшість випадків цькування стосуються відмінностей у вигляді, мові та думках. Булінг може негативно впливати на фізичну та емоційну безпеку учнів та підривати їхню здатність до навчання. У Великій Британії прийнято стратегії та рекомендації для запобігання цькуванню, включаючи створення статуту про булінг у кожній школі та залучення різних сторін до цієї проблеми, таких

як батьки, учні, поліція та педагогічний персонал. У США і Канаді використовується підхід, за яким старшокласники з лідерськими якостями допомагають молодшим учням у вирішенні проблем цієї проблеми. Куратором їхньої діяльності виступає шкільний психолог [8].

Безпечні та дружні школи, також відомі як школи, дружні до дітей, – це освітнє середовище, яке прагне бути безпечним, чистим і здоровим, забезпечуючи захист дітей від насильства, дискримінації та інших зловживань, а також сприяючи реалізації їхніх прав та участі в житті суспільства. Ці школи зосереджені на створенні позитивного шкільного клімату, який підтримує фізичне, емоційне та соціальне благополуччя учнів, педагогів та персоналу. Ключові аспекти включають письмові зобов'язання щодо політики, дружньої до дітей, включаючи заходи з протидії насильству; впровадження ненасильницької дисципліни для створення сприятливого навчального середовища; зусилля, спрямовані на забезпечення фізичної, емоційної та соціальної безпеки за допомогою різноманітних управлінських та організаційних заходів; вирішення проблеми зловживання алкоголем серед вчителів для підтримки дружнього та продуктивного шкільного клімату; інструменти оцінювання, методи втручання та сприяння розвитку почуття відповідальності та гордості в шкільній громаді; залучення усієї громади до санітарно-просвітницької роботи з метою пропагування здорової та безпечної поведінки; сприяння створенню позитивного, інклюзивного та сприятливого освітнього середовища [64; 75; 77].

Соціальні працівники відіграють важливу роль у створенні безпечних і дружніх шкіл, задовольняючи потреби учнів у сфері психічного здоров'я, пропагуючи та розвиваючи послуги, які об'єднують школу, сім'ю та громаду, а також підтримуючи академічне, соціальне та емоційне благополуччя учнів, у тому числі з особливими освітніми потребами. Шкільні соціальні працівники мають унікальний погляд на ефективність різних стратегій безпеки в школі та роблять свій внесок в обговорення безпеки в школі, звертаючись до потреб учнів у сфері психічного здоров'я. Вони пропагують, розвивають та

очолюють послуги, які об'єднують школу, сім'ю та громаду для задоволення потреб учнів, таким чином приносячи користь усій шкільній громаді. Шкільні соціальні працівники надають критично важливу підтримку та втручання для дітей з РАС, включаючи індивідуальні та групові консультації, підтримку сім'ї та співпрацю з вчителями та іншими фахівцями. Вони відіграють невід'ємну роль у керівництві розробкою та впровадженням втручань для учнів через RTI/Багаторівневу систему підтримки (MTSS), допомагаючи учням до того, як труднощі у навчанні стануть постійними. Шкільні соціальні працівники беруть участь у заходах із запобігання насильству в школі, використовуючи свою підготовку з питань запобігання насильству в школі для сприяння національним зусиллям зі зниження рівня насильства в школі. Вони відіграють центральну роль у захисних практиках у школах, розширенні шкільних ініціатив для охоплення молодих людей з груп ризику та переорієнтації практики на місцеву, громадську орієнтацію з акцентом на ранню допомогу. Шкільні соціальні працівники роблять значний внесок у створення сприятливого шкільного та сімейного середовища для ефективного навчання, що ілюструє широку сферу діяльності соціальних працівників в освітньому середовищі. Отже, соціальні працівники в безпечних і дружніх школах відіграють багатогранну роль, яка включає сприяння безпеці, психічному здоров'ю, академічній успішності та інтеграції в громаду, тим самим покращуючи загальне шкільне середовище [60, 63].

Під час війни соціальні працівники та система освіти відіграють вирішальну роль у забезпеченні безпеки та благополуччя дітей за допомогою різних стратегій. Соціальні працівники в таких країнах, як Україна та Швеція, працюють на етапах ідентифікації, лікування та профілактики для підтримки травмованих дітей. Вони співпрацюють з психологами, шкільними консультантами та іншими фахівцями для надання соціальної та психологічної підтримки, підкреслюючи важливість вирішення питань психічного здоров'я та профілактики травм [54]. Система освіти сприяє безпеці дітей шляхом формування психологічно безпечного освітнього

середовища, особливо під час конфліктів, подібних до російсько-української війни. Це передбачає усунення загроз і небезпек для психологічного стану дітей та впровадження психогігієнічних освітніх технологій для покращення їхнього емоційного стану [72]. Докладаються зусилля для забезпечення освітнього процесу та діяльності груп і центрів соціальної підтримки неповнолітніх, навіть на територіях, де не ведуться активні бойові дії. Це і волонтерство, і соціокультурні заходи, і правопросвітництво з метою інформування батьків та дітей про соціальні гарантії та права в умовах воєнного стану [73]. В умовах війни послуги раннього втручання мають вирішальне значення для сімей з дітьми, які мають порушення розвитку. Соціальні працівники та спеціалісти освітньої системи адаптують свою роботу для надання необхідних послуг та підтримки, незважаючи на виклики, пов'язані з військовими діями [38]. Ці ролі та внески підкреслюють багатогранність підходу, необхідного для захисту та підтримки дітей під час війни, що включає соціальну роботу, освіту, правовий захист та комплексні втручання.

В українських школах функції соціального працівника виконують кілька професій (Таблиця 1.1). Соціальний педагог займається соціально-педагогічним супроводом учнів. Він допомагає дітям, які перебувають у складних життєвих обставинах, проводить індивідуальні та групові консультації, організовує профілактичні заходи, спрямовані на запобігання негативним явищам, таким як булінг, насильство, наркоманія та алкоголізм. Психолог забезпечує психологічний супровід навчального процесу, проводить діагностику, корекцію та консультації для учнів, батьків та педагогів. Він також займається просвітницькою роботою щодо формування психологічної культури і готовності взаємодіяти з дітьми з особливими освітніми потребами. Шкільний психолог здійснює профілактику та корекцію психологічних проблем учнів, проводить індивідуальні та групові консультації, допомагає у вирішенні конфліктів і підтримці психологічного комфорту в школі. Він також займається

профілактикою булінгу та іншими негативними проявами серед учнів (Укрінформ). Ці спеціалісти працюють у тісній співпраці, щоб забезпечити всебічну підтримку та розвиток учнів, сприяти створенню безпечного та сприятливого навчального середовища в школі [46].

**Таблиця 1.1**

Співпраця освітніх та соціальних закладів у різних аспектах розвитку громади

| <b>Питання</b>                                 | <b>Освітні заклади</b>   | <b>Соціальні заклади</b>   |
|--|--|--|
| <b>Інтелектуальний та професійний розвиток</b> | Рівний доступ до знань і навичок для всіх верств населення, розвиток професійних компетенцій | Допомога в пошуку роботи, професійна реабілітація                            |
| <b>Збереження здоров'я</b>                     | Навчання з питань здорового способу життя, гігієни та безпеки                                | Психологічна та педагогічна підтримка, соціальні програми з охорони здоров'я |
| <b>Інклюзивний розвиток</b>                    | Підтримка соціально вразливих груп, інтеграція дітей з особливими освітніми потребами        | Соціальні послуги для мігрантів, бездомних, дітей з особливими потребами     |
| <b>Соціальна справедливість</b>                | Забезпечення рівних можливостей для всіх студентів незалежно від соціального статусу         | Соціальні виплати та допомога малозабезпеченим сім'ям                        |
| <b>Культурний розвиток</b>                     | Збереження та розвиток культурної спадщини через навчання та дослідницьку діяльність         | Громадські ініціативи та програми, що сприяють культурному розвитку          |
| <b>Підтримка адаптації</b>                     | Допомога учням з адаптацією до нових умов навчання та соціальних змін                        | Психологічна підтримка, консультування та соціальна реабілітація             |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Профорієнтація</b>                     | Підтримка учнів у виборі професії з урахуванням їх інтересів та здібностей | Спільні програми з профорієнтації та працевлаштування  |
| <b>Попередження булінгу та насильства</b> | Розробка програм для попередження насильства у шкільному середовищі        | Соціальні працівники та психологи співпрацюють для боротьби з булінгом та підтримки постраждалих |
| <b>Розвиток соціальних навичок</b>        | Викладання навичок комунікації, співпраці, емпатії                         | Соціальні програми, що розвивають соціальні навички, підтримка спільнот та громадських ініціатив |
| <b>Військові умови</b>                    | Психологічна підтримка та забезпечення безпеки дітей під час конфліктів    | Психологічна допомога та соціальні послуги для дітей і сімей, постраждалих від війни             |

Отже, освітні та соціальні заклади відіграють важливу роль у підтримці та розвитку громади. Освіта сприяє інтелектуальному та культурному розвитку громадян, забезпечуючи рівний доступ до знань і навичок, що є основою для економічного зростання та соціальної справедливості. Вона також включає в себе навчання з питань здоров'я, безпеки та культурного збагачення, що сприяє загальному благополуччю громади. Соціальні заклади, зі свого боку, забезпечують різноманітні послуги, включаючи підтримку вразливих груп, допомогу у працевлаштуванні та соціальну реабілітацію.

Співпраця між освітніми та соціальними установами є ключовою для досягнення цілей розвитку та підтримки громади (Таблиця 1.2). Вони спільно розробляють програми, спрямовані на підтримку дітей з особливими освітніми потребами, мігрантів, бездомних та інших вразливих груп. Соціальні працівники, психологи та педагоги спільно працюють над вирішенням проблем адаптації, поведінки та емоційного стану учнів, сприяючи їхньому успішному навчанні та соціалізації. Такі програми також

включають заходи з попередження булінгу та насильства, розвитку соціальних навичок та підтримки професійної орієнтації.

**Таблиця 1.2**

Взаємодія освітніх і соціальних закладів у розвитку громади

| <b>Взаємодія</b>                       | <b>Освітні заклади</b>             | <b>Соціальні заклади</b>                        | <b>Опис взаємодії</b>  |
|--|------------------------------------|---|--|
| Спільні освітні програми               | Школи, дошкільні установи          | Центри соціальних служб, соціальні центри       | Реалізація програм з розвитку соціальних навичок, громадянської освіти, профілактики булінгу. Тренінги для вчителів та учнів.              |
| Психолого-педагогічна допомога         | Школи, дошкільні установи          | Центри соціальних служб, служби у справах дітей | Індивідуальні та групові консультації для дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Психологічна підтримка.                   |
| Програми інклюзивної освіти            | Школи                              | Центри соціальних служб, служби у справах дітей | Впровадження інклюзивного навчання для дітей з особливими освітніми потребами. Адаптація учнів, розробка індивідуальних навчальних планів. |
| Соціально-виховні заходи та ініціативи | Школи, професійно-технічні заклади | Соціальні центри для молоді                     | Організація заходів з професійної орієнтації, дозвілля та соціальної підтримки молоді. Спільні виховні проекти та заходи для підлітків.    |

Взаємодія освітніх і соціальних закладів на рівні громади являє собою комплекс заходів і програм, що спрямовані на покращення якості життя дітей та молоді, а також на забезпечення соціальної інтеграції та підтримки вразливих груп населення.

Освітні заклади, такі як школи, дошкільні установи та професійно-технічні навчальні заклади, працюють у тісній співпраці з соціальними службами, включаючи центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, служби у справах дітей, та соціальні центри для молоді. Разом вони реалізують спільні освітні програми, які охоплюють важливі соціальні питання, як-от розвиток комунікативних навичок, громадянська освіта та

профілактика булінгу. У цих програмах соціальні працівники відіграють ключову роль, проводячи тренінги для вчителів та учнів, що сприяє формуванню безпечного та підтримуючого навчального середовища. Окрім того, соціальні працівники і психологи тісно співпрацюють з освітніми закладами для надання психолого-педагогічної допомоги дітям, які опинилися у складних життєвих обставинах. Вони проводять індивідуальні та групові консультації, допомагаючи дітям впоратися з психологічними труднощами та адаптуватися до навчального процесу. Це дозволяє створити більш сприятливі умови для навчання та розвитку кожної дитини. Особливо важливою є спільна робота у впровадженні інклюзивної освіти. Школи та соціальні служби разом забезпечують умови для навчання дітей з особливими освітніми потребами. Соціальні працівники допомагають в адаптації учнів, розробці індивідуальних навчальних планів та створенні інклюзивного середовища, що сприяє повноцінному розвитку і соціалізації таких дітей.

Таким чином, співробітництво освітніх і соціальних закладів на рівні громади є багатовекторним і включає спільні освітні програми, надання психолого-педагогічної допомоги та впровадження інклюзивної освіти. Ця взаємодія спрямована на підтримку та розвиток дітей і молоді, забезпечення їхнього соціального та емоційного благополуччя, а також на сприяння інтеграції в суспільство.

Інтеграція зусиль освітніх та соціальних установ дозволяє вирішувати важливі соціальні проблеми на місцевому рівні, попереджаючи їх перетворення на загальнодержавні. Підтримка громадських та молодіжних ініціатив, реалізація соціальних проектів та створення безпечного освітнього середовища є основою для стабільного та гармонійного розвитку громади. В умовах війни ця співпраця набуває особливої важливості, забезпечуючи підтримку та безпеку дітей, що сприяє їхньому психічному здоров'ю та адаптації до складних життєвих обставин.

## **Висновки до розділу I**

Громада є фундаментом, на якому закладено розвиток освіти та соціальних послуг. Освітня та соціальна системи у громаді відіграють ключові ролі в стимулюванні соціального та культурного розвитку, а також забезпечують підтримку і захист своїх членів.

Освітня система у громаді відіграє ключову роль у соціальному, культурному, і економічному розвитку. Вона допомагає збільшувати громадську активність та культурний рівень. Освітні установи створюють мережу взаємодій між різними інституціями громади, включно з урядовими органами, бізнесом, соціальними службами та неформальними групами. Навчальні заклади на різних рівнях впливають на соціально-демографічний розвиток та культурне збагачення громади, стимулюючи економічний розвиток через залучення студентів, дослідників, і інвестицій .

Соціальна система відіграє значну роль у забезпеченні якості та доступності соціальних послуг, особливо після реформ децентралізації в Україні. Ці послуги включають підтримку таких категорій населення, як діти, люди похилого віку, та інші особи, які потребують уваги. Працівники соціальних служб співпрацюють з професіоналами з різних галузей, включаючи медицину, право, освіту, для забезпечення комплексного підходу до вирішення соціальних питань у громаді. Основний принцип надання соціальних послуг - комплексність, що включає соціально-економічні, соціально-психологічні, медико-соціальні, та інші види підтримки .

Завдяки співробітництву між соціальними та освітніми системами, громада створює умови для стійкого розвитку, забезпечуючи потреби своїх членів в освіті, соціальному захисті та культурному зростанні. Взаємодія громади, зокрема через соціальні ініціативи та освітні програми, сприяє формуванню згуртованості та активності її членів, що важливо для реалізації місцевих цілей та задач . Співробітництво між соціальними службами та системою освіти на рівні громади є важливим у контексті громадянського розвитку. Виявлено, що ефективне співробітництво між цими системами

може значно покращити соціальне середовище, створюючи кращі умови для розвитку дітей та молоді.

Необхідна взаємодія між різними соціальними програмами та навчальними закладами, що може включати спільні проекти та ініціативи. Таке співробітництво сприяє не лише поліпшенню навчального процесу, але й відіграє ключову роль у соціальній підтримці молоді, особливо тих, хто знаходиться в складних життєвих обставинах.

## **РОЗДІЛ II. ОБГРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОЇ ЧАСТИНИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ СПІВРОБІТНИЦТВА ОСВІТНІХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РІВНІ ГРОМАДИ**

### **2.1. Аналіз ініціатив громадського сектору щодо співробітництва соціальних та освітніх закладів та програм з його розширення**

За останні роки Україна досягла значних успіхів у реформуванні свого сектору соціальних послуг, визнаючи вирішальну роль соціальних працівників і вчителів у сприянні добробуту громади. У цьому розділі розглядаються різноманітні ініціативи, спрямовані на підтримку співробітництва соціальних працівників з працівниками освіти на рівні громади. Зосереджуючись на цих програмах, важливо підкреслити спільні зусилля, які сприяють більш стійким і сприятливим спільнотам.

Розглядаючи урядові ініціативи варто окреслити внесок Мінсоцполітики. Міністерство соціальної політики України відіграє ключову роль у розробці та реалізації програм підтримки соціальних працівників. Однією з ключових ініціатив є “Програма розвитку соціальної роботи”, яка спрямована на підвищення кваліфікації та знань соціальних працівників шляхом постійної освіти та навчання. Ця програма включає семінари з професійного розвитку, які охоплюють різні теми, наприклад захист дітей, домашнє насильство та залучення громади. Надаючи сучасні знання та практичні навички, ці семінари гарантують, що соціальні працівники будуть добре оснащені для задоволення різноманітних потреб своїх громад. Щоб підтримувати високі стандарти соціальної роботи, програма пропонує сертифікаційні курси, які підтверджують компетенцію соціальних працівників. Ці курси необхідні для просування по службі та забезпечують стандартизований підхід до практики соціальної роботи по всій країні. Міністерство співпрацює з університетами та професійно-технічними училищами, щоб інтегрувати навчання соціальної роботи в їхні навчальні програми, виховуючи нове покоління соціальних працівників, які академічно та практично підготовлені до майбутніх викликів.

Органи місцевого самоврядування по всій Україні також запровадили програми для зміцнення співпраці між соціальними працівниками та вчителями. Наприклад, центри підтримки громади служать центрами для соціальних працівників і вчителів, де вони зустрічаються, обмінюються ресурсами та планують спільні ініціативи. Забезпечуючи спеціальний простір для співпраці, ці центри сприяють ефективній комунікації та координації між двома професіями.

Органи місцевого самоврядування також організують спільні тренінги для соціальних працівників і вчителів, зосереджуючись на сферах, де їхні ролі перетинаються, наприклад, добробут дітей і підтримка сімей. Ці зустрічі допомагають побудувати взаєморозуміння та довіру, необхідні для ефективної співпраці. Органи місцевого самоврядування надають гранти та фінансують проекти, які сприяють співпраці між соціальними працівниками та вчителями. Ці проекти часто спрямовані на конкретні потреби громади, такі як підтримка дітей з особливими освітніми потребами.

У рамках дослідження також доречно проаналізувати ініціативи громадського сектору, де їх взаємодія спостерігається. Такі ініціативи підвищують якість освіти, адже впроваджують інноваційні методи навчання і додаткові освітні програми. Це у свою чергу допомагає учням здобувати знання, отримувати нові навички, що необхідні для їх розвитку та подальшого майбутнього. Такі ініціативи створюють сприятливі умови для розвитку дітей, вони можуть отримати потрібну їм підтримку. І також такі проекти зміцнюють громадянське суспільство, бо сприяють активній громадській позиції, підвищують рівень залученості громади у вирішення різних питань у соціальній та освітній сфері, а це відповідно сприяє побудові згуртованої громади (Додаток Г).

Було проаналізовано проєкт, що спрямований на боротьбу з булінгом, який є дуже поширеним у школах, і має негативний вплив на учнів у школах. Проєкт “Алгоритм дій для вчителя при підозрі булінгу” розроблений для допомоги вчителям у виявленні та реагуванні на випадки булінгу в школах.

Цей алгоритм включає чіткі інструкції щодо дій у разі підозри на булінг, які мають на меті забезпечити безпеку та психологічне благополуччя учнів. Проєкт надає методичні рекомендації, психологічну підтримку та практичні поради щодо роботи з батьками та дітьми, залучаючи до співпраці шкільних психологів, адміністрацію та інші відповідальні органи. Проєкт даного зразка допомагає учням відчувати себе у безпеці, адже вони отримують підтримку, відчувають захист. Тривалість проєкту не зазначена, алгоритм передбачає постійне застосування у разі виявлення булінгу. Проєкт передбачає застосування наявних ресурсів шкіл та місцевих служб, не вимагаючи значних додаткових фінансових витрат.

Важливо розглянути актуальні проєкти, спрямовані на допомогу школярам під час війни. Адже війна вплинула на кожну дитину, тому важливо розвивати проєкти, які будуть покращувати почуття дітей. Одним з таких проєктів є проєкт “Безпека дітей під час війни”. Він чітко спрямований на захист дітей в умовах воєнного конфлікту в Україні. Проєкт використовує наявні ресурси, інформаційні матеріали та онлайн-платформи. Проєкт охоплює різноманітні аспекти безпеки, включаючи правила поведінки під час бомбардувань, мінної безпеки та психологічної підтримки. Він надає навчальні матеріали, інструкції для вчителів і батьків, а також інтерактивні заняття для дітей. Ініціатива реалізується завдяки співпраці з освітніми та громадськими організаціями, забезпечуючи комплексний підхід до безпеки дітей. Результативність полягає у зменшенні ризиків для дітей через обізнаність і готовність до надзвичайних ситуацій.

Наступним проєктом, що спрямований на допомогу дітям під час війни є проєкт “Уроки про безпеку під час війни” від #stop\_sexting. Цільова аудиторія даного проєкту зорієнтована на учнів 1-11 класів. Тривалість уроків залежить від вікових категорій учнів (від 1 до 11 класів). Уроки розраховані на різні класи з урахуванням особливостей сприйняття інформації дітьми різного віку. Проєкт допомагає підвищити обізнаність щодо безпеки під час війни для школярів. Уроки включають теми про мінну безпеку, правила

поведінки під час обстрілів та інші важливі аспекти. Матеріали розроблені з урахуванням вікових особливостей учнів і доступні безкоштовно. Цей проєкт підтримується Міністерством освіти і науки України. Завдяки проєкту #stop\_sexting, понад 500 тисяч дітей та їх батьків були ознайомлені з правилами безпеки під час війни та в інтернеті. У межах кампанії створено першу в Україні консультаційну лінію для дітей і батьків щодо онлайн-ризиків, що свідчить про значний вплив на суспільство

Ще одним проєктом, який надає важливі поради та рекомендації щодо безпеки для молоді в умовах війни є проєкт “Правила безпеки під час війни для підлітків” від UNICEF. Проєкт реалізується UNICEF у співпраці з Міністерством освіти і науки України, Державною службою України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) та Міністерством внутрішніх справ України. Навчання проводять спеціально підготовлені ментори та психологи. Він охоплює теми, як-от мінна безпека, правила поведінки під час обстрілів, евакуація, перша допомога та психологічна підтримка. Проєкт є ефективним завдяки системному підходу до навчання дітей різних вікових категорій. Використовуються інтерактивні методи, такі як комікси, мультфільми, онлайн-уроки та ігри, які допомагають дітям краще засвоїти правила безпеки. Ці матеріали розроблені, щоб допомогти підліткам бути обізнаними та готовими до надзвичайних ситуацій. За даними UNICEF, проєкт допомагає підвищити рівень обізнаності дітей про небезпеку мін, що знижує ризик нещасних випадків. Понад 1.8 мільйона дітей та дорослих в Україні живуть у зонах, потенційно забруднених мінами, тому підвищення їхньої обізнаності є критично важливим для збереження життя та здоров'я.

Важливим питанням сучасних дітей та підлітків є профорієнтація, адже багато учнів не знають, ким вони хочуть бути після закінчення школи. Проєкт, який займається даною тематикою проєкт від благодійного фонду “Школа Майбутнього”. У рамках проєкту вони пропонують профорієнтаційні лекції для учнів старших класів, допомагаючи їм обрати майбутню професію. Вони охоплюють різні галузі, включаючи ІТ,

менеджмент, психологію, журналістику та кіно, і проводяться експертами в цих сферах. Усі матеріали фонду доступні безкоштовно на YouTube, що робить їх легко доступними для всіх зацікавлених. Проєкт надає практичні рекомендації та особисті історії успіху, що допомагає учасникам зробити усвідомлений вибір професії. Він сприяє підвищенню обізнаності учасників про різні професії, допомагає визначитися з майбутньою кар'єрою.

Наступним проаналізованим проєктом є “Мріємо та діємо”. Він спрямований на підтримку української молоді віком 10-35 років. Він допомагає молодим людям реалізовувати свої ідеї, залучатися до громадської діяльності та розвивати навички лідерства. Проєкт включає тренінги, воркшопи, менторські програми та конкурси грантів. Підтримка надається через партнерство з міжнародними організаціями, включаючи USAID та IREX. Проєкт залучає молодь до розвитку інновацій, підприємництва та участі в управлінні громадами; підвищує потенціал молоді бути рушійною силою змін та толерантності.

IsraAID, у співпраці з бізнес-асоціацією та школою у Чернігові, реалізує програму психосоціальної підтримки в Україні. Під час обстрілів з 24 лютого 2022 року школа служила притулком для до 200 людей. Директорка школи керувала забезпеченням їжею та іншими ресурсами. Вчителі проводили творчі заняття для дітей. IsraAID надає навички запобігання вигоранню, першої психологічної допомоги та ефективної комунікації для підтримки спільноти, що також є дуже важливим у сучасному світі.

Україна досягла значного прогресу в розробці програм, які підтримують соціальних працівників та покращують їхню співпрацю з вчителями на рівні громади. Завдяки урядовим ініціативам, підтримці неурядових та міжнародних організацій, ініціативам громади було закладено міцний фундамент для ефективної співпраці. Вирішуючи виклики та спираючись на успіхи цих програм, Україна може продовжувати розвивати стійкі та сприятливі громади, де соціальні працівники та вчителі працюють разом, щоб покращити добробут усіх громадян.

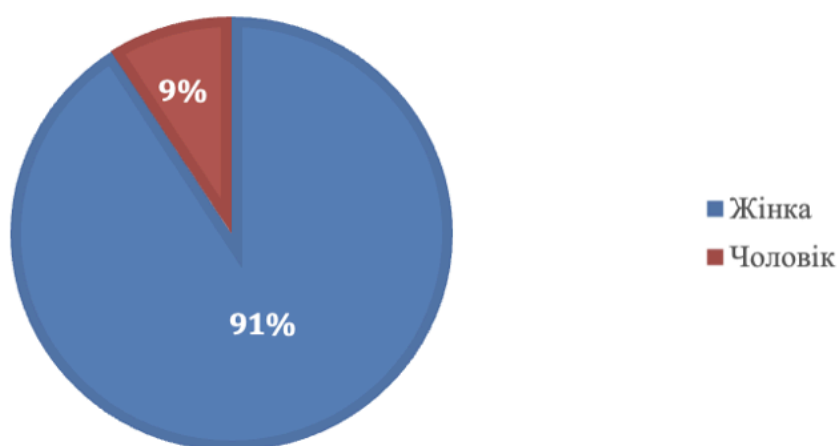
## 2.2 Вибірка дослідження співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади

Після ретельного аналізу теоретичних підходів щодо співробітництва соціальних служб та системи освіти в громаді, можна зробити висновок, що ця співпраця є надзвичайно важливою для забезпечення благополуччя та розвитку громади. На основі даних досліджень було виявлено, що ефективне співробітництво між цими системами може значно покращити соціальне середовище, створюючи кращі умови для розвитку дітей та молоді.

На наступному етапі нашого дослідження ми зосередимося на висвітленні емпіричної частини, де буде досліджено особливості співпраці соціальних служб та системи освіти на рівні громади. Дослідження проводилося на вибірці з представників як соціальних закладів, так і закладів освіти, та за допомогою власноруч створеної анкети.

У цьому дослідженні взяли участь 66 респондентів, місце проживання яких є Житомирська область. Середній вік учасників становить 45 років, з медіаною 46.5 років, стандартним відхиленням 12.1 року, мінімальним віком 21 рік та максимальним 66 років (Додаток А, Таблиця А1). Розподіл за статтю показав, що 90.9 % (N=60) респондентів - жінки, а 9.1 % (N=6) – чоловіки (Додаток А, Таблиця А2) (Рис.2.1).

**Розподіл респондентів за статтю**



*Рис.2.1. Розподіл респондентів у вибірці за статтю*

Щодо займаних посад, половина респондентів (50.0 %, N=33) працює вчителями. Асистенти вчителів, керівники гуртків та культорганізатори, начальники відділів, а також головні спеціалісти відділів освіти становлять по 4.5 % (N=3) кожна категорія. Соціальні працівники становлять 31.8 % (N=21), а вчителі – 50% (N=33) (Додаток А, Таблиця А4) (Рис. 2.2).



*Рис. 2.2. Розподіл респондентів за займаними посадами*

Аналіз тривалості роботи показав, що 13.6 % (N=9) працюють менше 1 року, ще 13.6 % (N=9) працюють від 6 до 10 років, а більшість респондентів (72.7 %, N=48) працюють більше 10 років (Додаток А, Таблиця А5).

Таким чином, проведене дослідження, в якому взяли участь 66 респондентів з Житомирської області, продемонструвало важливі соціально-демографічні характеристики учасників. Більшість респондентів є жінками. Аналіз займаних посад показав, що найбільша частка респондентів працює вчителями. Також значна частка учасників працює більше 10 років. Ці дані є основою для подальшого аналізу та розробки рекомендацій щодо покращення співробітництва між соціальними службами та системою освіти на рівні громади.

### **2.3. Обґрунтування методів емпіричного дослідження**

Відповідно до завдань дослідження була розроблена анкета. Дані збиралися за допомогою гугл-форм. Анкета складається із соціально-демографічного розділу, до якого входили закриті питання щодо статі респондентів, області проживання, віку респондентів, посади, яку вони займають (асистент вчителя, вчитель, керівник гуртків/культурорганізатор, начальник відділу, соціальний працівник, головний спеціаліст відділу освіти) та кількості років роботи.

Другий розділ анкети безпосередньо стосувався вивчення форм та методів співробітництва соціальних служб і системи освіти на рівні громади. Закриті питання стосувались частоти співпраці із соціальними працівниками/вчителями, оцінку ефективності співпраці із соціальними працівниками, наявності доступу до необхідних ресурсів для ефективної співпраці, наявності чітких інструкцій щодо співпраці з освітніми/соціальними установами, наявності регулярних зустрічей з представниками освітніх/соціальних установ, існування спільних програм або проектів між установами, питання щодо найефективнішої форми спілкування для співпраці між сферами та задоволення від поточного рівня співпраці, думки, щодо того, чи цілі роботи установ збігаються, можливості впливати на формування програм співпраці. Також питання щодо того, чи є у громаді спеціальні координатори для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою, оцінки впливу співробітництва на результати вашої роботи, сприяння співпраці між соціальними службами та освітою залученню громадськості, частоти зміни процедури або політики, що впливають на співробітництво, чи достатньо у вашій громаді уваги приділяється співпраці між соціальними службами та освітою, оцінки загального впливу співпраці на благополуччя громади, існування міжнародних або національних моделей співпраці, які ви б хотілося адаптувати для вашої громади. Питання щодо чітко визначених цілей співпраці між соціальними службами та освітою, задоволення доступом до

тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних з співпрацею, думкою, щодо того чи відчувається підтримка з боку місцевої влади у вашій співпраці, чи існуючі законодавчі рамки сприяють або перешкоджають ефективній співпраці, існування у громаді спеціальних тренінгів чи програми для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками, а також щодо того, наскільки важливим є співробітництво між соціальними службами та освітніми установами.

Перераховані питання дозволяють провести аналіз поточного стану співпраці. Оцінка частоти та якості взаємодії дає можливість виявити сильні та слабкі сторони існуючих практик. Питання щодо наявності доступу до необхідних ресурсів та чітких інструкцій дозволяють зрозуміти, чи мають працівники все необхідне для ефективної співпраці. Аналіз бар'єрів, які можуть перешкоджати ефективному співробітництву, допомагає визначити напрямки для покращення. Питання щодо впливу співпраці на результати роботи та на благополуччя громади дозволяють оцінити, наскільки ефективна взаємодія соціальних і освітніх установ. Визначення впливу співпраці на залучення громадськості та загальний добробут громади сприяє розумінню соціальних наслідків такої взаємодії. Питання про існування спеціальних координаторів, спільних програм та регулярних зустрічей допомагають виявити, чи є в громаді ефективні організаційні структури для підтримки співпраці. Питання щодо підтримки з боку місцевої влади та впливу законодавчих рамок дозволяють зрозуміти, наскільки сприятливі умови для співпраці створюються на місцевому та національному рівнях. Оцінка задоволення доступом до тренінгів та професійного розвитку допомагає виявити, чи достатньо працівники отримують можливостей для підвищення своєї кваліфікації, що є критично важливим для ефективної співпраці. Таким чином, всі ці питання спрямовані на комплексне дослідження співпраці між соціальними службами та освітніми установами, що дозволяє отримати повну картину поточного стану, виявити проблеми та можливості для покращення, а

також запропонувати рекомендації для підвищення ефективності співпраці в громаді.

В анкеті також було представлено відкриті питання, які потім було оброблено та узагальнено за основними категоріями. Питання були наступні: які форми співпраці ви вважаєте найефективнішими, основні перешкоди в співпраці, потенційно корисні методи та підходи для покращення співпраці, ситуації, в яких співробітництво між освітою та соціальними службами є корисним. Питання про найефективніші форми співпраці дозволяє зібрати конкретні приклади та досвід респондентів, які можна використовувати як найкращі практики. Це допомагає зрозуміти, які саме методи та підходи виявилися найбільш успішними у реальних умовах. Питання про основні перешкоди дає можливість виявити конкретні проблеми, з якими стикаються респонденти в процесі співпраці. Це важливо для розробки стратегій та рішень, які можуть усунути ці бар'єри і зробити співпрацю більш ефективною. Питання про корисні методи та підходи дозволяє зібрати пропозиції та ідеї респондентів щодо того, як можна покращити співпрацю. Це дає можливість врахувати думки та потреби тих, хто безпосередньо бере участь у процесі, що може сприяти більш ефективному впровадженню змін. Питання про ситуації, в яких співробітництво між освітою та соціальними закладами є корисним, допомагає виявити конкретні обставини та контексти, де така співпраця приносить найбільшу користь. Це дозволяє краще зрозуміти, в яких випадках та за яких умов співпраця є найбільш ефективною та необхідною.

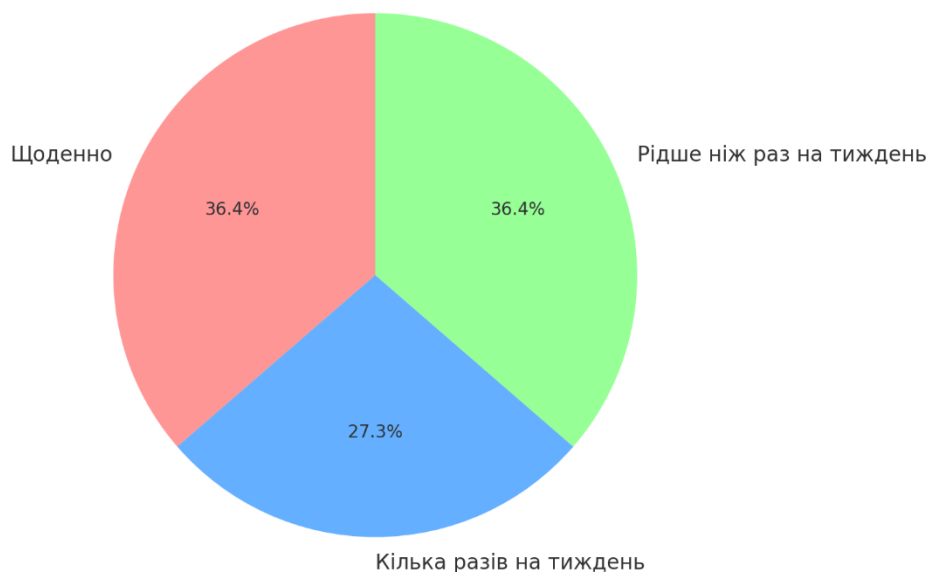
Відповідно до типів запитань та відповідей було вирішено застосовувати наступні методи статистичної обробки даних: таблиці частот, де відображено кількість респондентів, а також відсоткове співвідношення за яким чином вони розділилися за певними категоріями. Другим методом виступають таблиці сполученості ( $\chi^2$  тест), а також показник сили зв'язку для номінальних змінних (Cramer's V).

Таблиці частот показують, як часто певні відповіді або категорії з'являються у вибірці. Вони допомагають зрозуміти розподіл відповідей серед респондентів. Таблиці сполученості (контингентні таблиці) використовуються для аналізу зв'язку між двома номінальними (категоріальними) змінними.  $\chi^2$  тест застосовується для перевірки гіпотези про незалежність цих змінних. Цей тест необхідний для того, щоб визначити чи існує статистично значущий зв'язок між двома змінними. Cramer's V є показником сили зв'язку між двома номінальними змінними. Він використовується після  $\chi^2$  тесту для кількісної оцінки ступеня цього зв'язку. Значення Cramer's V варіюється від 0 до 1, де 0 означає відсутність зв'язку, а 1 – повний зв'язок. Використання цих методів аналізу дозволяє отримати як загальну картину розподілу відповідей респондентів, так і виявити та кількісно оцінити зв'язки між різними змінними, що важливо для глибокого розуміння отриманих даних та розробки відповідних рекомендацій.

#### **2.4. Частотний аналіз відповідей досліджуваних, щодо ситуації співробітництва**

Розподіл частоти співпраці з соціальними працівниками чи вчителями показав, що 36.4 % (N=24) співпрацюють щоденно, 27.3 % (N=18) - кілька разів на тиждень, а ще 36.4 % (N=24) - рідше ніж раз на тиждень (Додаток Б, Таблиця Б1, Рисунок 2.3).

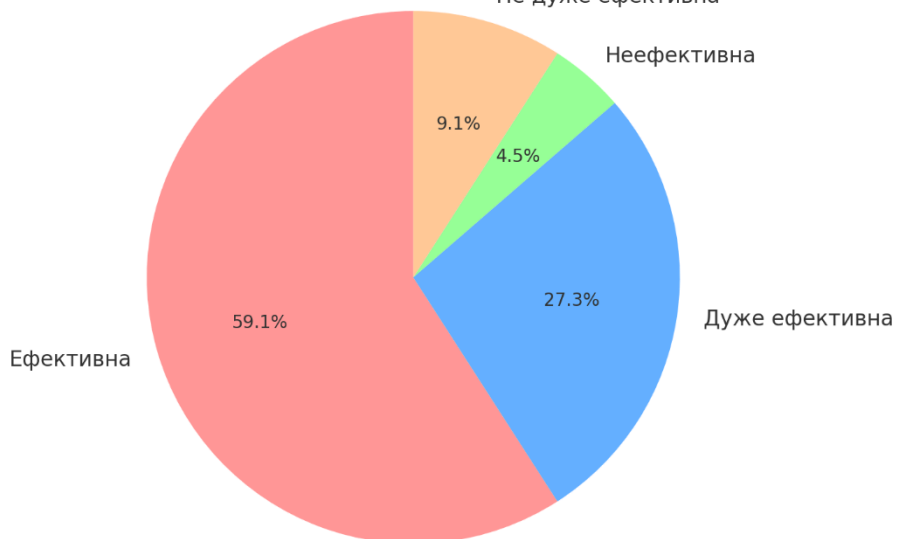
Розподіл частоти співпраці з соціальними працівниками чи вчителями



*Рис. 2.3. Розподіл частоти співпраці з соціальними працівниками чи вчителями*

Оцінка ефективності співпраці з соціальними працівниками вказує, що 59.1 % (N=39) вважають співпрацю ефективною, 27.3 % (N=18) - дуже ефективною. Водночас 4.5 % (N=3) вважають її неефективною, а 9.1 % (N=6) - не дуже ефективною (Додаток Б, Таблиця Б2, Рисунок 2.4).

Оцінка ефективності співпраці з соціальними працівниками



*Рис. 2.4. Розподіл оцінки ефективності співпраці з соціальними працівниками*

Щодо доступу до необхідних ресурсів для ефективної співпраці, 27.3 % (N=18) респондентів відповіли, що мають повний доступ, 54.5 % (N=36) мають частковий доступ, а 18.2 % (N=12) вважають, що їх ресурсів недостатньо (Додаток Б, Таблиця Б3, Рисунок 2.5).

Доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці



Рис. 2.5. Розподіл доступу до необхідних ресурсів для ефективної співпраці

59.1% (N=39) респондентів повідомили, що мають чіткі інструкції щодо співпраці з освітніми/соціальними установами, тоді як 40.9% (N=27) не мають таких інструкцій (Додаток Б, Таблиця Б4, Рисунок 2.6).

Наявність чітких інструкцій щодо співпраці

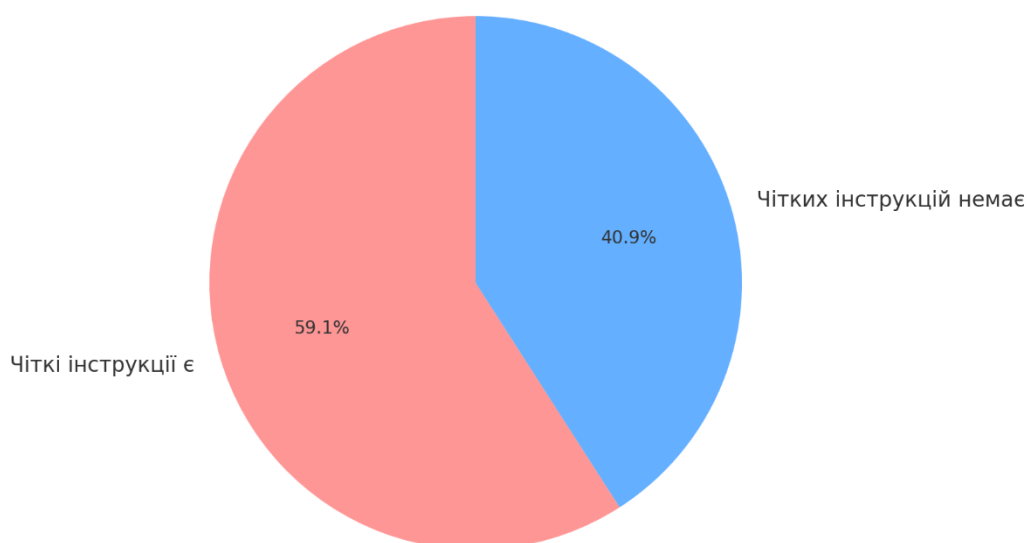
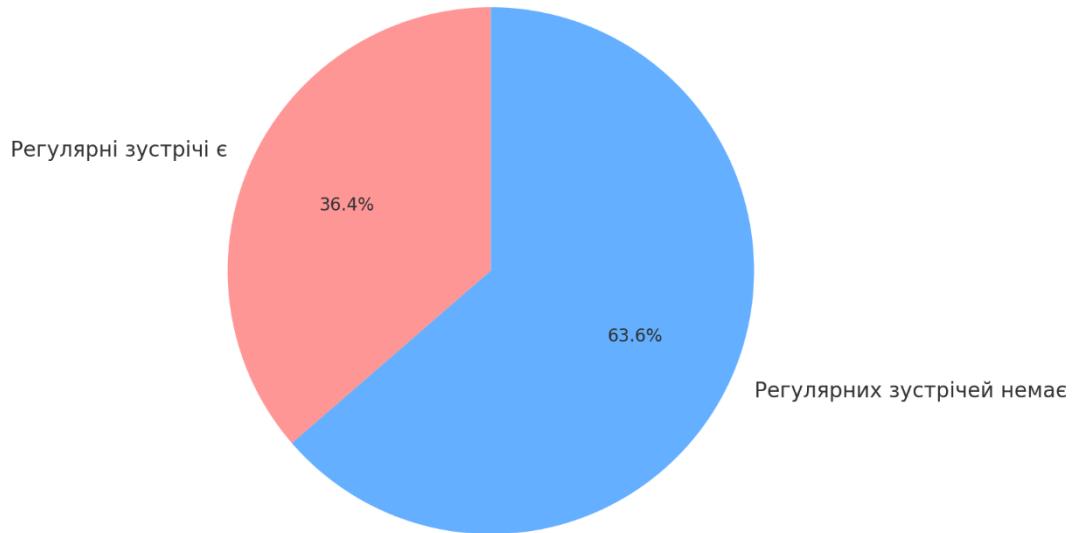


Рис. 2.6. Розподіл наявності чітких інструкцій щодо співпраці

Регулярні зустрічі з представниками освітніх/соціальних установ проводяться у 36.4% (N=24) респондентів, тоді як 63.6% (N=42) повідомили, що таких зустрічей немає (Додаток Б, Таблиця Б5, Рисунок 2.7).

Наявність регулярних зустрічей з представниками установ



*Рис. 2.7. Розподіл наявності регулярних зустрічей з представниками освітніх/соціальних установ*

59.1% (N=39) респондентів зазначили, що існують спільні програми або проєкти між їхніми установами, тоді як 40.9% (N=27) повідомили про їх відсутність (Додаток Б, Таблиця Б6, Рисунок 2.8).

## Наявність спільних програм або проєктів між установами

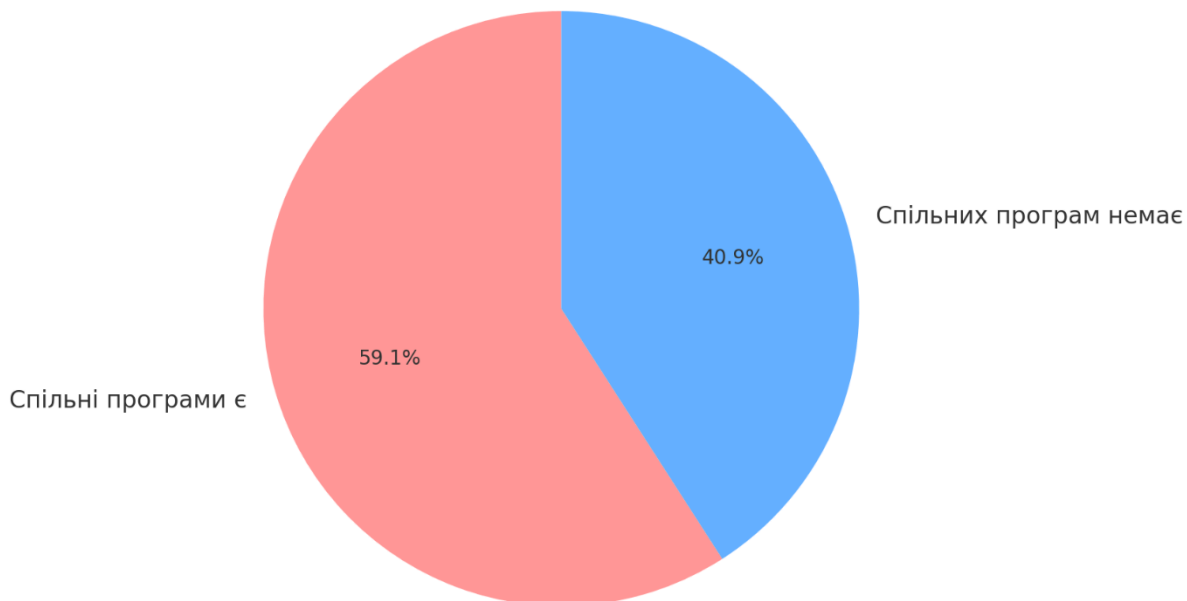


Рис. 2.8. Розподіл наявності спільних програм або проєктів між установами

Щодо найефективнішої форми спілкування для співпраці, 86.4% (N=57) вважають найефективнішими особисті зустрічі, тоді як відеоконференції, електронні листи та телефонні дзвінки отримали по 4.5% (N=3) кожна (Додаток Б, Таблиця Б7, Рисунок 2.9).

## Найефективніша форма спілкування для співпраці

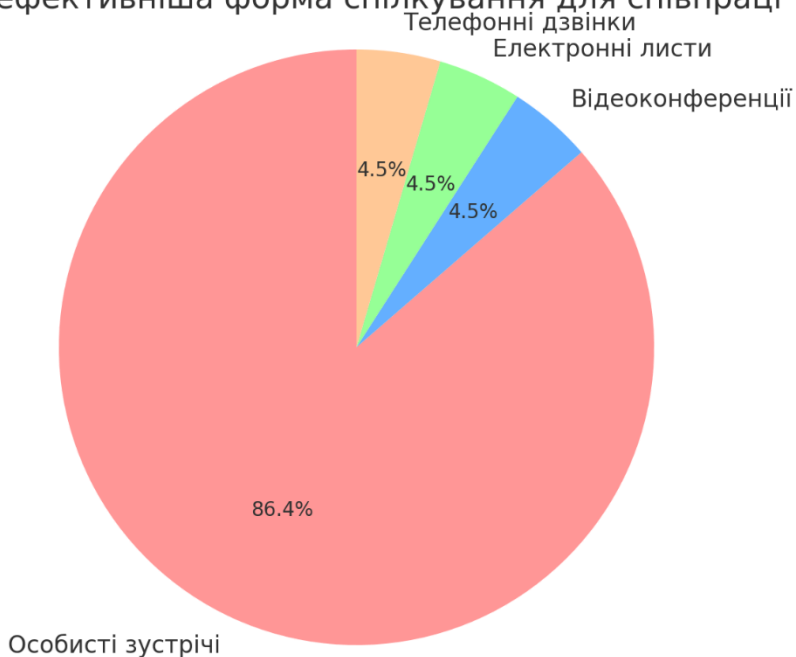
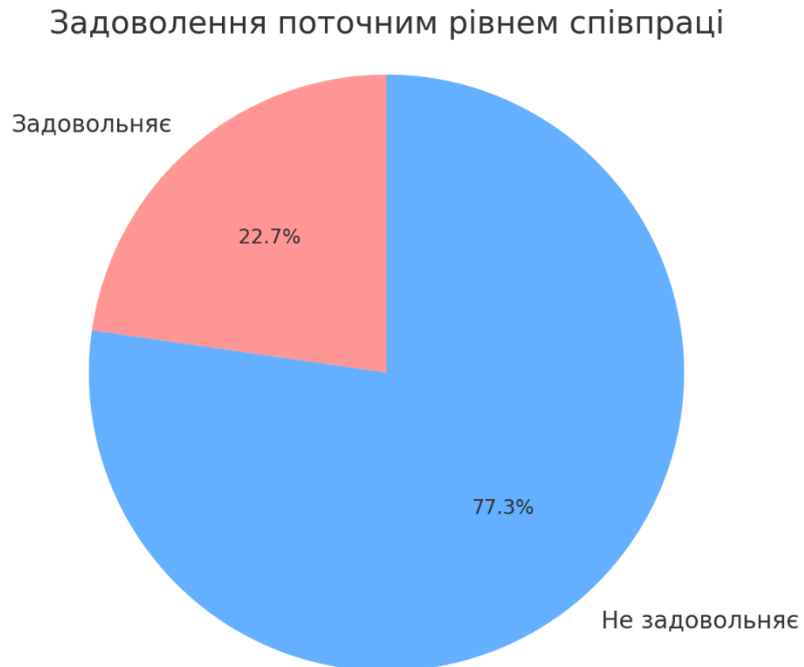


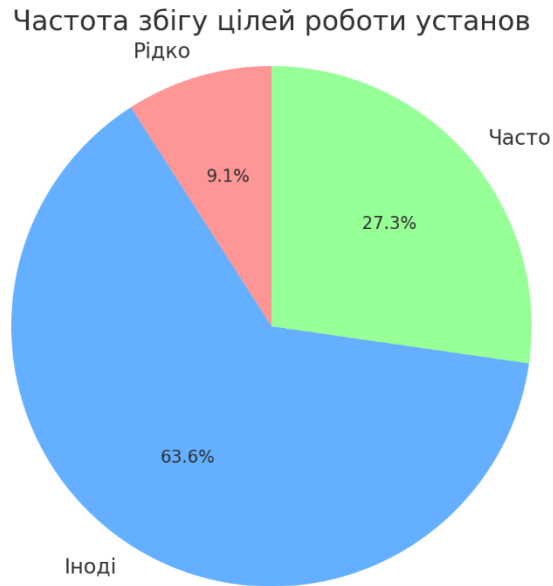
Рис. 2.9. Розподіл найефективніших форм спілкування для співпраці

22.7% (N=15) респондентів вважають, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби їхньої громади, тоді як 77.3% (N=51) вважають, що він не задовольняє (Додаток Б, Таблиця Б8, Рисунок 2.10).



*Рис. 2.10. Розподіл задоволеності поточним рівнем співпраці*

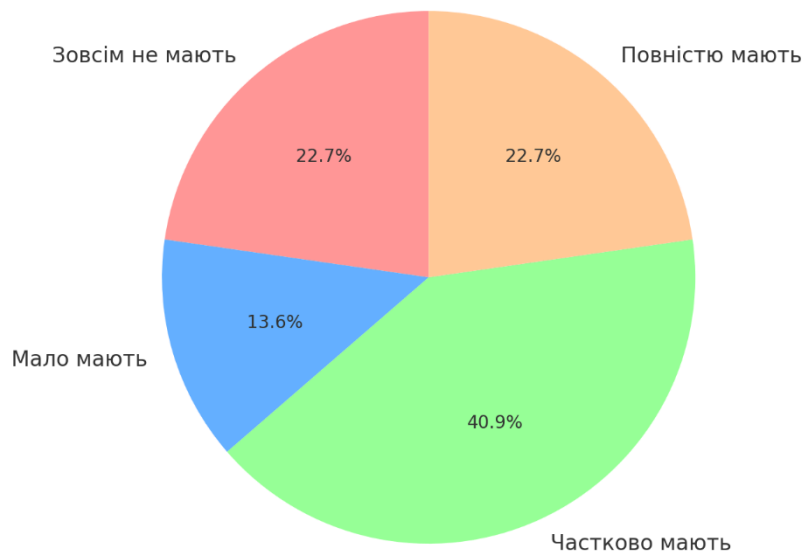
Цілі роботи установ збігаються рідко за думкою 9.1% (N=6) респондентів, іноді – за думкою 63.6% (N=42) і часто – за думкою 27.3% (N=18) (Додаток Б, Таблиця Б9, Рисунок 2.11).



*Рис. 2.11. Розподіл частоти збігу цілей роботи установ*

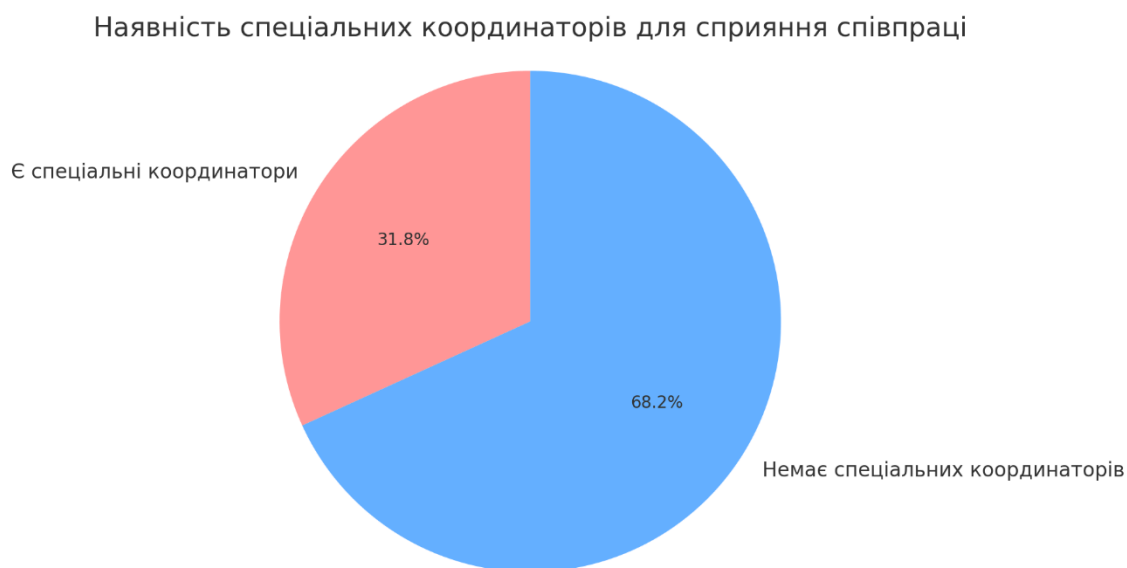
Можливість впливати на формування програм співпраці зовсім не мають 22.7% (N=15) респондентів, мало – 13.6% (N=9), частково – 40.9% (N=27) і повністю – 22.7% (N=15) (Додаток Б, Таблиця Б10, Рисунок 2.12).

Можливість впливати на формування програм співпраці



*Рис. 2.12. Розподіл респондентів за можливістю впливати на формування програм співпраці*

Спеціальні координатори для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою є у 31.8% (N=21) громад, тоді як у 68.2% (N=45) їх немає (Додаток Б, Таблиця Б11, Рисунок 2.13).



*Рис. 2.13. Розподіл респондентів за наявністю спеціальних координаторів співпраці*

Вплив співробітництва на результати роботи респонденти оцінили як дуже позитивний у 4.5% (N=3), позитивний у 50.0% (N=33) і нейтральний у 45.5% (N=30) (Додаток Б, Таблиця Б12, Рисунок 2.14).



*Рис. 2.14. Розподіл респондентів за оцінкою впливу співробітництва на результати роботи*

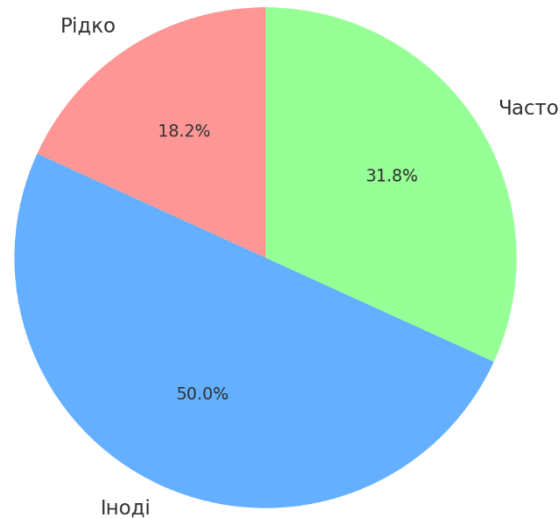
Результати опитування щодо співпраці між соціальними службами та освітою показують, що більшість респондентів (68.2%, N=45) вважають, що така співпраця сприяє залученню громадськості. Проте 31.8% (N=21) не погоджуються з цим твердженням (Додаток Б, Таблиця Б13, Рисунок 2.15).



*Рис. 2.15. Розподіл оцінки впливу співпраці між соціальними службами та освітою на залучення громадськості*

Щодо змін у процедурах або політиках, які впливають на співробітництво, 18.2% (N=12) вважають, що вони змінюються рідко, 50.0% (N=33) – іноді, і 31.8% (N=21) – часто (Додаток Б, Таблиця Б14, Рисунок 2.16).

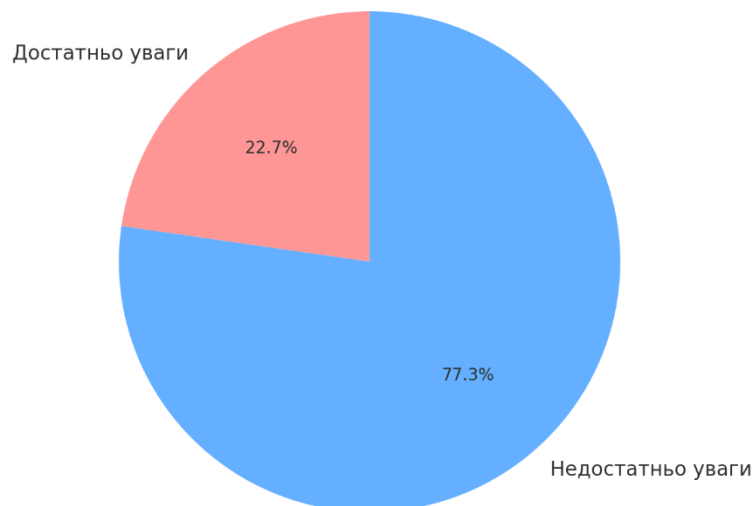
Частота змін у процедурах або політиках



*Рис. 2.16. Розподіл респондентів за частотою змін у процедурах та політиках співпраці*

На питання, чи достатньо уваги приділяється співпраці між соціальними службами та освітою, лише 22.7% (N=15) відповіли "так", тоді як 77.3% (N=51) вважають, що уваги недостатньо (Додаток Б, Таблиця Б15, Рисунок 2.17).

Увага до співпраці між соціальними службами та освітою



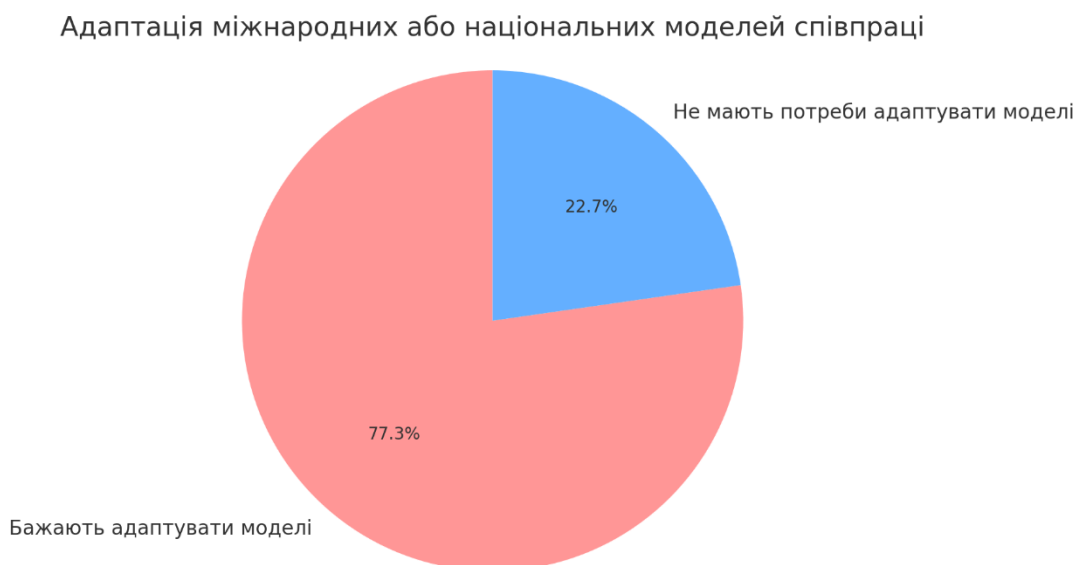
*Рис. 2.17. Розподіл респондентів за оцінкою уваги до співпраці між соціальними службами та освітою*

Вплив співпраці на благополуччя громади оцінюється переважно позитивно – 63.6% (N=42) респондентів вважають його позитивним, тоді як 36.4% (N=24) оцінюють його як нейтральний (Додаток Б, Таблиця Б16, Рисунок 2.18).



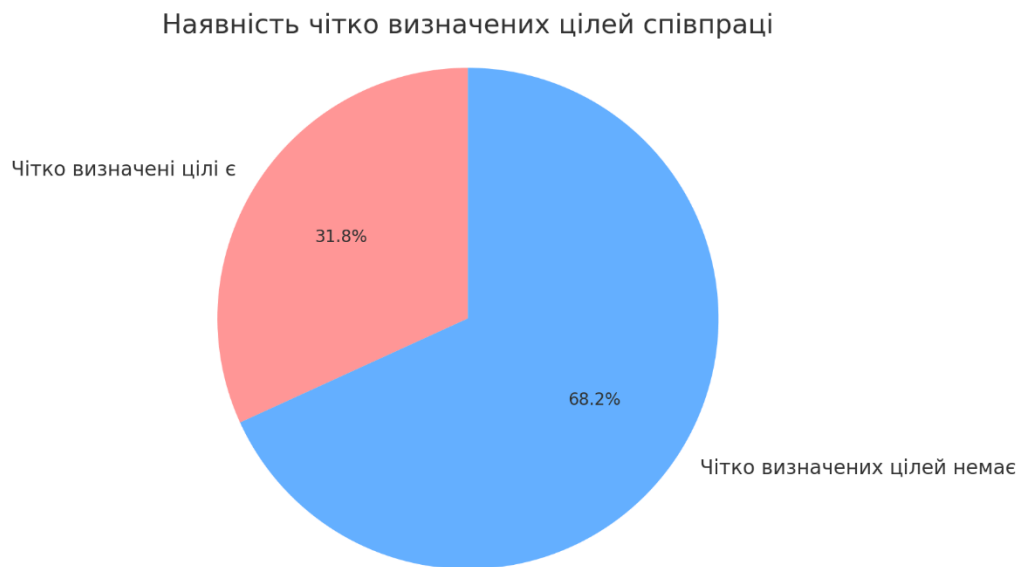
*Рис. 2.18. Розподіл респондентів за оцінкою впливу співпраці на благополуччя громади*

Більшість респондентів (77.3%, N=51) бажали б адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці для своєї громади. 22.7% (N=15) не мають такої потреби (Додаток Б, Таблиця Б17, Рисунок 2.19).



*Рис. 2.19. Розподіл респондентів за бажанням адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці для своєї громади*

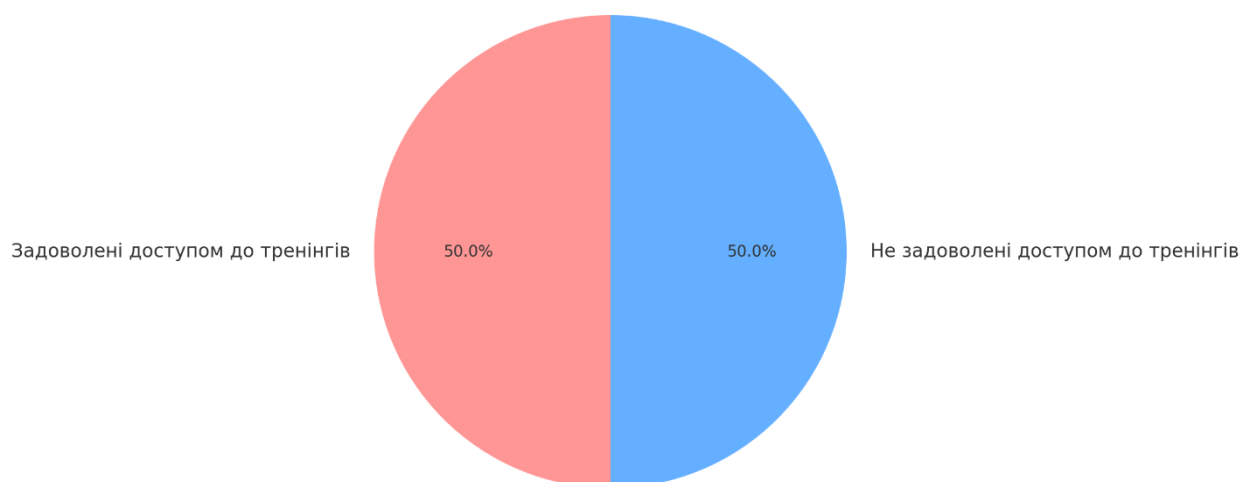
Чітко визначені цілі співпраці між соціальними службами та освітою існують лише у 31.8% (N=21) громад, тоді як 68.2% (N=45) таких цілей не мають (Додаток Б, Таблиця Б18, Рисунок 2.20).



*Рис. 2.20. Розподіл респондентів за наявністю чітко визначених цілей співпраці між соціальними службами та освітою*

Щодо доступу до тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних зі співпрацею, респонденти поділилися порівну: 50.0% (N=33) задоволені, 50.0% (N=33) – ні (Додаток Б, Таблиця Б19, Рисунок 2.21).

Задоволення доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок



*Рис. 2.21. Розподіл респондентів за задоволеністю доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних зі співпрацею*

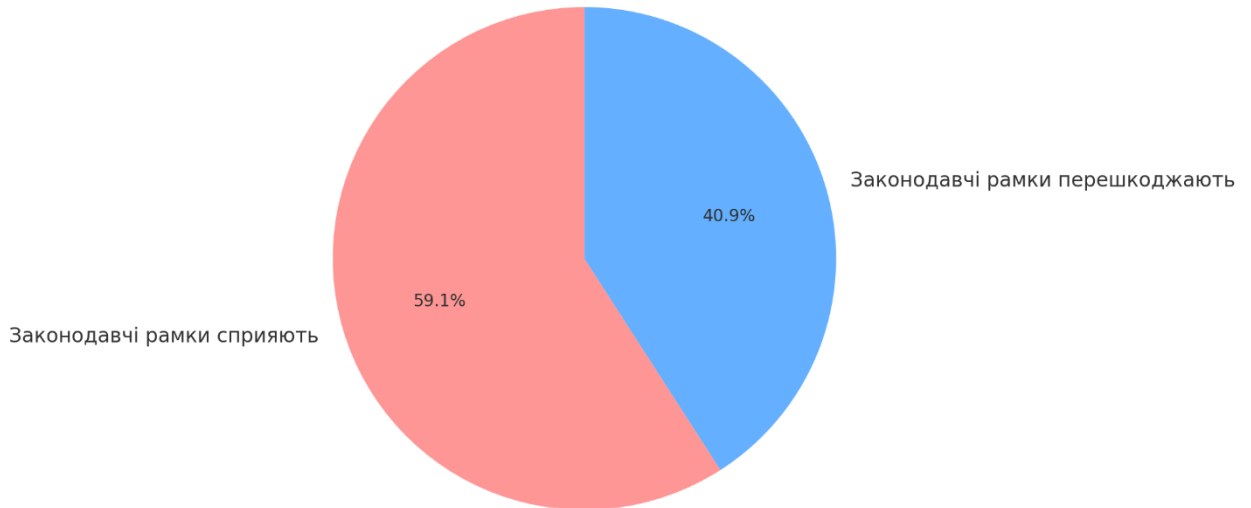
Підтримку з боку місцевої влади у співпраці відчують 31.8% (N=21) респондентів, тоді як 68.2% (N=45) не відчують її (Додаток Б, Таблиця Б20, Рисунок 2.22).



*Рис. 2.22. Розподіл респондентів за наявністю підтримки з боку місцевої влади у співпраці*

Існуючі законодавчі рамки сприяють ефективній співпраці на думку 59.1% (N=39) респондентів, тоді як 40.9% (N=27) вважають, що вони перешкоджають цьому (Додаток Б, Таблиця Б21, Рисунок 2.23).

### Вплив законодавчих рамок на співпрацю



*Рис. 2.23. Розподіл респондентів за оцінкою впливу законодавчих рамок на співпрацю*

Співробітництво між соціальними службами та освітою вважається дуже важливим для 18.2% (N=12) респондентів, важливим для 68.2% (N=45), середньої важливості для 4.5% (N=3), маловажливим для 4.5% (N=3) і зовсім не важливим для 4.5% (N=3) (Додаток Б, Таблиця Б22, Рисунок 2.24).

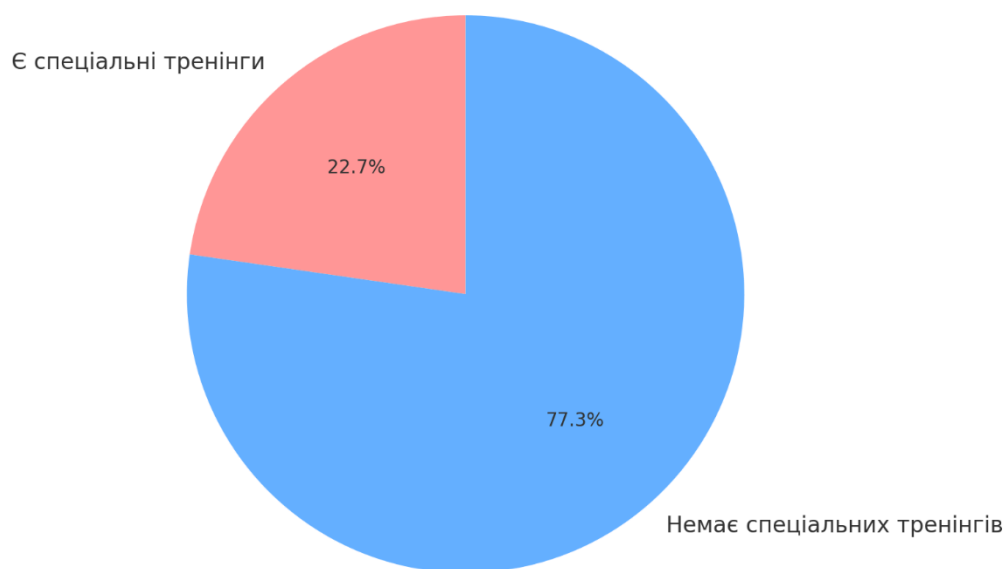
### Важливість співробітництва між соціальними службами та освітою



*Рис. 2.24. Розподіл респондентів за оцінкою важливості співробітництва між соціальними службами та освітою*

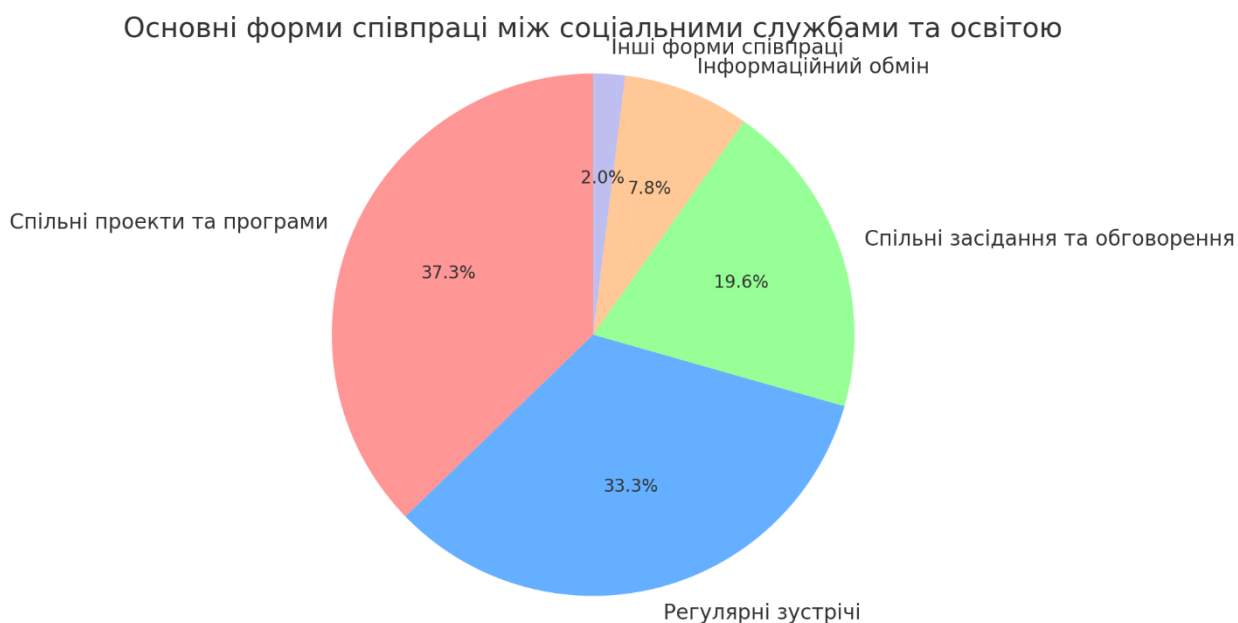
Нарешті, спеціальні тренінги чи програми для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками існують лише у 22.7% (N=15) громад, тоді як у 77.3% (N=51) їх немає (Додаток Б, Таблиця Б23, Рисунок 2.25).

Наявність спеціальних тренінгів для підвищення ефективності співпраці



*Рис. 2.25. Розподіл респондентів за наявністю спеціальних тренінгів для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками*

Опитування показало, що основними формами співпраці між соціальними службами та освітою є спільні проекти та програми, які підтримує 37.25% (N=57) респондентів. Регулярні зустрічі для координації зусиль є важливими для 33.33% (N=51) учасників опитування. Спільні засідання та обговорення є важливими для 19.61% (N=30) респондентів. Інформаційний обмін через електронні системи підтримують 7.84% (N=12) опитаних, а інші форми співпраці відзначили 1.96% (N=3) респондентів (Додаток Б, Таблиця Б24, Рисунок 2.26).



*Рис. 2.26. Розподіл респондентів за основними формами співпраці між соціальними службами та освітою*

На питання про основні перешкоди в співпраці між соціальними службами та освітою, респонденти вказали такі проблеми: відсутність підтримки громади (22.0%, N=33), відсутність ресурсів (16.0%, N=24), недостатня мотивація (16.0%, N=24), недостатня комунікація та зв'язок (14.0%, N=21), різниця в цілях та пріоритетах (12.0%, N=18), відсутність часу (10.0%, N=15), відсутність чітко визначених ролей і відповідальності (6.0%, N=9). Пуста відповідь була надана 2.0% (N=3) респондентів, і така ж кількість вважає перешкоди не суттєвими (Додаток Б, Таблиця Б25, Рисунок 2.27).

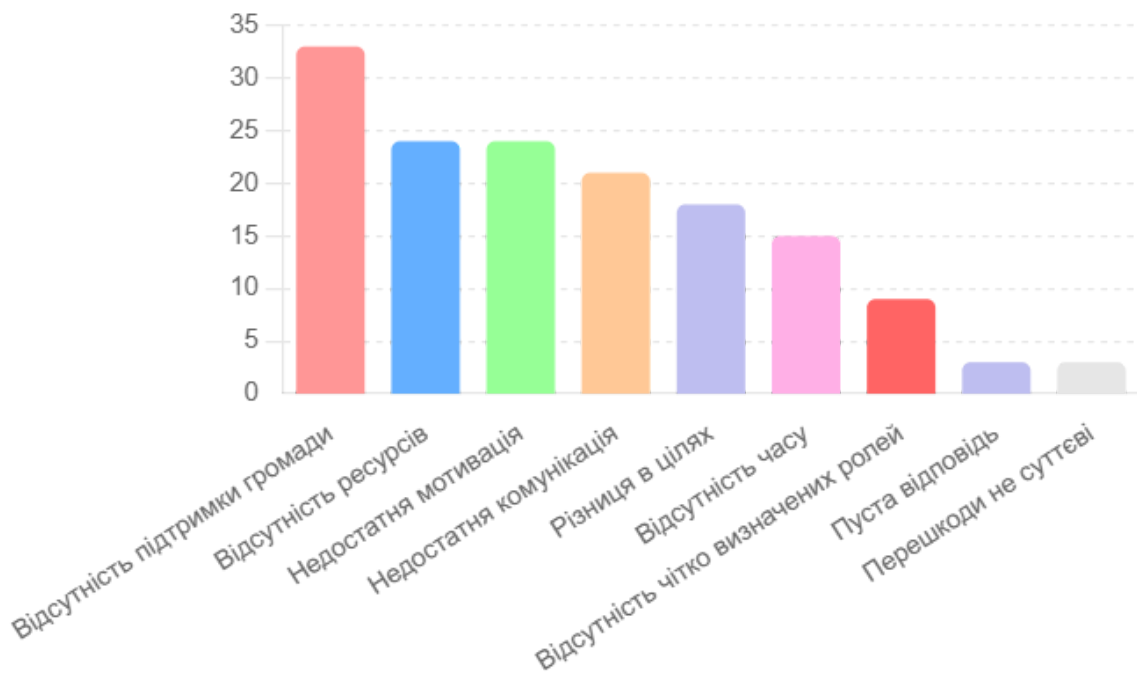
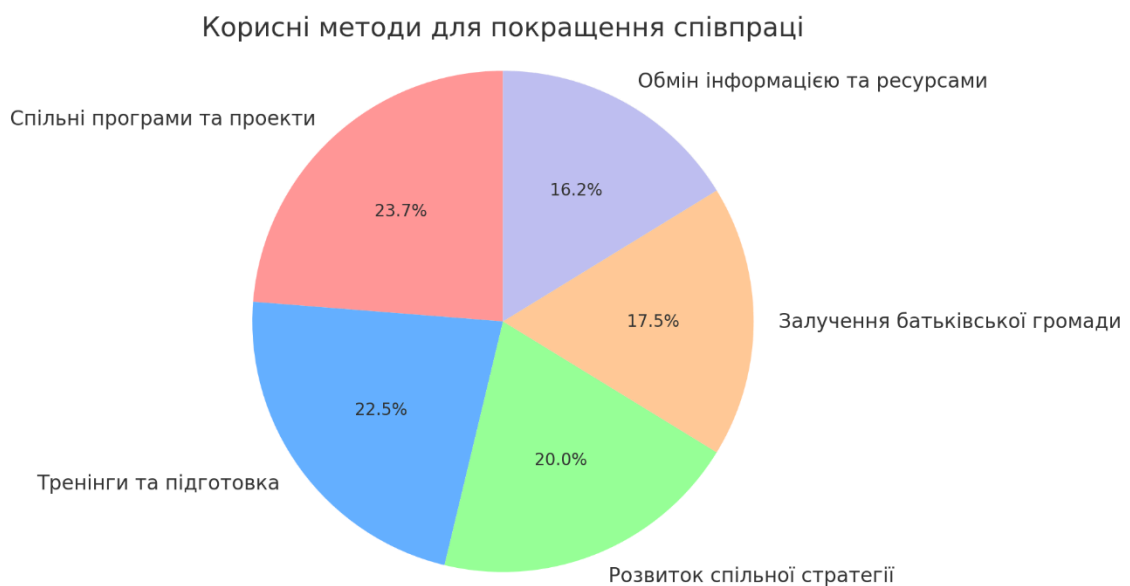


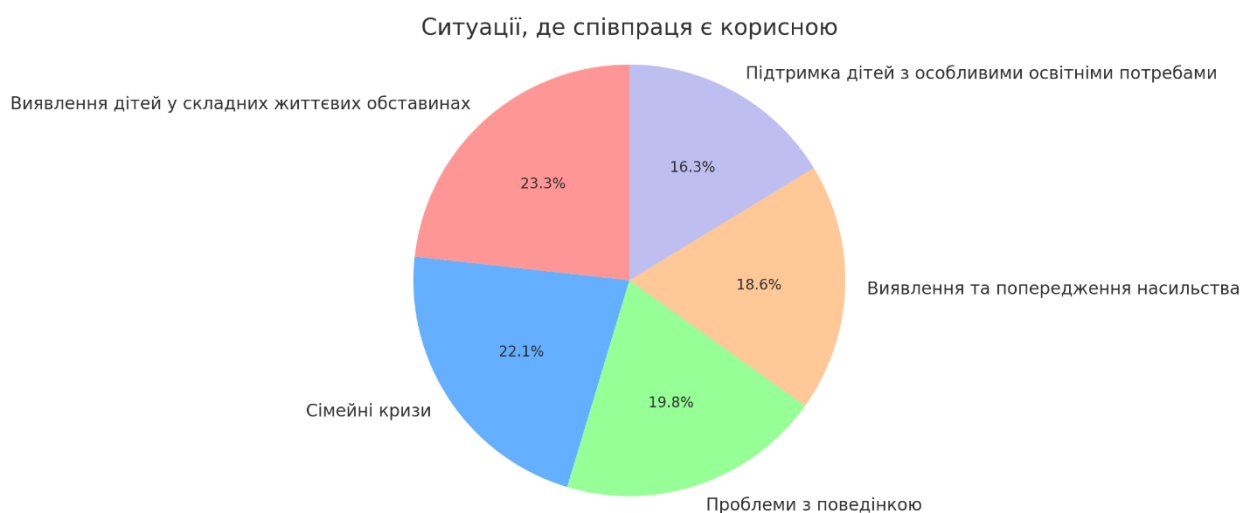
Рис. 2.27. Розподіл респондентів за основними перешкодами в співпраці між соціальними службами та освітою

Респонденти вважають, що для покращення співпраці корисними були б такі методи: створення спільних програм та проєктів (23.75%, N=57), тренінги та підготовка (22.50%, N=54), розвиток спільної стратегії (20.00%, N=48), залучення батьківської громадськості (17.50%, N=42) і обмін інформацією та ресурсами (16.25%, N=39) (Додаток Б, Таблиця Б26, Рисунок 2.28).



*Рис. 2.28. Розподіл респондентів за виокремленими методами покращення співпраці*

Основними ситуаціями, в яких співробітництво між освітою та соціальними службами є корисним, респонденти назвали: випадки виявлення дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах (16.0%, N=60), сімейні кризи або проблеми, що впливають на навчання дітей (15.2%, N=57), проблеми з поведінкою чи адаптацією учнів до навчання (13.6%, N=51), раннє виявлення та попередження випадків насильства чи зловживання (12.8%, N=48), надання індивідуальної підтримки дітям з особливими освітніми потребами (11.2%, N=42) (Додаток Б, Таблиця Б27, Рисунок 2.29).



*Рис. 2.29. Розподіл респондентів за основними ситуаціями, в яких співробітництво між освітою та соціальними службами є корисним*

## Висновки до розділу II

Попередньо проведений аналіз виявив низку ключових аспектів щодо співробітництва соціальних служб і системи освіти на рівні громади, засноване на анкетуванні 66 респондентів різних посад. Розподіл за віком, статтю, місцем проживання та займаними посадами демонструє різноманітність вибірки, що дозволяє отримати комплексне бачення поточної ситуації співпраці. Основні результати дослідження вказують на те, що більшість респондентів (72.7%) мають значний досвід роботи (понад 10 років), що свідчить про високий рівень кваліфікації учасників опитування. Співпраця між соціальними працівниками та вчителями є досить регулярною, хоча значна частина респондентів зазначає недостатню ефективність та ресурсну базу для покращення цієї співпраці. Зокрема, лише 36.4% респондентів проводять регулярні зустрічі з представниками освітніх/соціальних установ, і майже 41% не мають чітких інструкцій щодо співпраці. Також було виявлено, що 63.6% респондентів вважають особисті зустрічі найефективнішою формою комунікації, що підкреслює важливість безпосереднього контакту для ефективної взаємодії. Результати показують, що існують суттєві бар'єри для співпраці, такі як відсутність підтримки громади, недостатня мотивація та різниця в цілях та пріоритетах. Водночас, респонденти відзначають значний потенціал для покращення співпраці через спільні програми та проекти, тренінги та розвиток спільної стратегії. Цікаво, що більшість респондентів вважають співпрацю між соціальними службами та освітою важливою, проте лише 22.7% задоволені поточним рівнем співпраці. Значна частина респондентів бажає адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці, що свідчить про відкритість до нових підходів та інновацій. Важливо також зазначити, що 68.2% респондентів вважають, що співпраця між соціальними службами та освітою сприяє залученню громадськості, підкреслюючи важливу роль цього процесу в інтеграції та розвитку громади. Водночас, більшість респондентів вказують на недостатню увагу до співпраці з боку місцевої влади та законодавчі рамки, що

перешкоджають ефективній взаємодії. Таким чином, дослідження виявило як сильні сторони, так і ключові проблеми співпраці між соціальними службами та системою освіти. Результати дослідження можуть стати основою для розробки рекомендацій щодо покращення співпраці, підвищення ефективності програм та залучення додаткових ресурсів на рівні громади.

Також було проаналізовані програми щодо співробітництва соціальних та освітніх закладів та програми щодо їх розширення. Дослідження виявило, що такі проєкти мають виключно позитивний вплив на учасників проєктів. Цільова аудиторія зазначених проєктів охоплює майже всіх учасників освітнього процесу. Реалізатори ініціатив є відомі міжнародні організації, міністерства, спеціально підготовані фахівці та ментори з різних сфер, а також вчителі. Проєкти спрямовані на такі теми, як боротьба з булінгом, обізнаність та вміння поводитися у надзвичайних ситуаціях, спричинених війною, профорієнтацію, загальний розвиток особистості, підприємництво та психосоціальну підтримку учасників освітнього процесу. Усі вони є ефективними, безстроковими, тому можливості учні можуть використовувати постійно.

## **РОЗДІЛ ІІІ. ОПИС ПРОГРАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ СПІВРОБІТНИЦТВА ОСВІТНІХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА РІВНІ ГРОМАДИ**

### **3.1 Аналіз отриманих результатів дослідження співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади**

У дослідженні було проаналізовано розподіл посад працівників за кількістю років їхньої роботи (Додаток В, Таблиця В1). Зокрема, серед асистентів вчителя всі 3 респонденти мають стаж менше 1 року. У групі вчителів, 3 особи мають стаж від 6 до 10 років, а 30 осіб мають стаж більше 10 років, що в сумі становить 33 вчителі. Керівники гуртків та культорганізатори, у кількості 3 осіб, всі мають стаж від 6 до 10 років. Начальники відділів, у кількості 3 осіб, мають стаж більше 10 років. Соціальні працівники розподілилися наступним чином: 6 осіб мають стаж менше 1 року, 3 особи мають стаж від 6 до 10 років, і 12 осіб мають стаж більше 10 років, що в сумі становить 21 соціальний працівник. Головні спеціалісти відділу освіти, у кількості 3 осіб, всі мають стаж більше 10 років. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 9 мають стаж менше 1 року, 9 мають стаж від 6 до 10 років, і 48 мають стаж більше 10 років. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 50.9$  з 10 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та кількістю років роботи. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.621, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було проаналізовано частоту співпраці працівників з соціальними працівниками або вчителями залежно від їхньої посади (Додаток В, Таблиця В2). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти співпрацюють щоденно. Серед вчителів 18 осіб співпрацюють щоденно, 3 особи - кілька разів на тиждень, і 12 осіб - рідше ніж раз на тиждень, що в сумі становить 33 вчителі. У групі керівників гуртків та культорганізаторів, у кількості 3 осіб, всі співпрацюють рідше ніж раз на тиждень. Начальники відділів, у кількості

3 осіб, всі співпрацюють кілька разів на тиждень. Соціальні працівники розподілилися наступним чином: 12 осіб співпрацюють кілька разів на тиждень і 9 осіб співпрацюють рідше ніж раз на тиждень, що в сумі становить 21 соціального працівника. Головні спеціалісти відділу освіти, у кількості 3 осіб, всі співпрацюють щоденно. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 24 співпрацюють щоденно, 18 співпрацюють кілька разів на тиждень, і 24 співпрацюють рідше ніж раз на тиждень. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 45.5$  з 10 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та частотою співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.587, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В3). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що мають доступ до ресурсів частково. Серед вчителів 15 осіб повністю задоволені доступом до ресурсів, а 18 осіб мають доступ до ресурсів частково. Жоден з вчителів не вказав на недостатній доступ до ресурсів, що в сумі становить 33 вчителі. Керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) зазначили, що мають доступ до ресурсів частково. Начальники відділів (3 особи) повідомили про недостатній доступ до ресурсів. Соціальні працівники (21 особа) розподілилися наступним чином: 12 осіб мають частковий доступ, а 9 осіб вказали на недостатній доступ до ресурсів. Головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що повністю задоволені доступом до ресурсів. Загалом, у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 18 повністю задоволені доступом до ресурсів, 36 мають доступ частково, і 12 зазначили, що доступу недостатньо. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 49.3$  з 10 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та доступом до необхідних ресурсів для ефективної співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.611, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено наявність чітких інструкцій щодо співпраці з освітніми чи соціальними установами серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В4). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що мають чіткі інструкції. Серед вчителів 27 осіб відповіли, що мають чіткі інструкції, а 6 вчителів вказали, що таких інструкцій не мають. Жоден з керівників гуртків та культорганізаторів (3 особи) не має чітких інструкцій. Начальники відділів (3 особи) також зазначили відсутність чітких інструкцій. Соціальні працівники (21 особа) розподілилися наступним чином: 6 осіб мають чіткі інструкції, а 15 осіб їх не мають. Головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що мають чіткі інструкції. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 39 мають чіткі інструкції щодо співпраці з освітніми чи соціальними установами, а 27 таких інструкцій не мають. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 28.0$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та наявністю чітких інструкцій щодо співпраці з освітніми чи соціальними установами. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.651, що вказує на сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено проведення регулярних зустрічей з представниками освітніх або соціальних установ серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В5). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що регулярні зустрічі не проводяться. Серед вчителів 18 осіб відповіли, що такі зустрічі проводяться, а 15 осіб зазначили їх відсутність. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) повідомили про проведення регулярних зустрічей. Начальники відділів (3 особи) зазначили, що зустрічі не проводяться. Соціальні працівники (21 особа) однотайно повідомили про відсутність регулярних зустрічей. Головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що регулярні зустрічі проводяться. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 24 респонденти повідомили про проведення регулярних зустрічей з представниками освітніх або соціальних установ, а 42 зазначили їх відсутність. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 30.6$  з 5 ступенями

свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та проведенням регулярних зустрічей з представниками освітніх або соціальних установ. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's  $V = 0.681$ , що вказує на сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено наявність спільних програм або проєктів між установами серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В6). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що таких програм чи проєктів немає. Серед вчителів 15 осіб відповіли, що спільні програми існують, а 18 осіб зазначили їх відсутність. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) повідомили про наявність спільних програм. Також усі начальники відділів (3 особи) зазначили наявність таких програм. Серед соціальних працівників більшість (18 осіб) відповіли, що спільні програми існують, тоді як 3 особи зазначили їх відсутність. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що спільних програм або проєктів немає. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 39 респондентів повідомили про наявність спільних програм або проєктів між їхніми установами, а 27 зазначили їх відсутність. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 21.5$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та наявністю спільних програм або проєктів. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's  $V = 0.571$ , що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, яка форма спілкування є найефективнішою для співпраці між працівниками різних посад (Додаток В, Таблиця В7). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що найефективнішою формою спілкування є особисті зустрічі. Серед вчителів 3 особи відзначили відеоконференції, ще 3 - електронні листи, а 27 осіб вважають, що найефективнішими є особисті зустрічі, що в сумі становить 33 вчителі. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) та всі начальники відділів (3 особи) також віддали перевагу особистим зустрічам.

Серед соціальних працівників всі 21 респондент вважають найефективнішою формою спілкування особисті зустрічі. Головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) відзначили, що найефективнішими є телефонні дзвінки. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 57 вважають найефективнішою формою спілкування особисті зустрічі, по 3 респонденти віддали перевагу відеоконференціям, електронним листам та телефонним дзвінкам. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 72.3$  з 15 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та найефективнішою формою спілкування для співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.604, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, чи вважають працівники різних посад, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби їхньої громади (Додаток В, Таблиця В8). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що поточний рівень співпраці не задовольняє потреби громади. Серед вчителів 15 осіб відповіли, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби громади, а 18 осіб зазначили, що ні. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) також вважають, що поточний рівень співпраці не задовольняє потреби громади. Усі начальники відділів (3 особи) теж не задоволені рівнем співпраці. Серед соціальних працівників всі 21 респондент відповіли, що поточний рівень співпраці не задовольняє потреби громади. Головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) також зазначили, що поточний рівень співпраці не задовольняє потреби громади. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 15 респондентів вважають, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби їхньої громади, а 51 зазначив, що ні. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 19.4$  з 5 ступенями свободи та р-значенням 0.002, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та задоволенням потреб громади поточним рівнем співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.542, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, як часто працівники різних посад відчують, що цілі роботи їхніх установ збігаються (Додаток В, Таблиця В9). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що цілі їхньої роботи іноді збігаються з цілями інших установ. Серед вчителів 6 осіб відповіли, що цілі збігаються рідко, 12 осіб – що іноді, а 15 осіб вважають, що цілі роботи установ часто збігаються, що в сумі становить 33 вчителі. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) зазначили, що цілі роботи часто збігаються. Серед начальників відділів 3 особи вважають, що цілі іноді збігаються. Серед соціальних працівників всі 21 респондент відповіли, що цілі іноді збігаються. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що цілі їхньої роботи іноді збігаються. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 6 респондентів вважають, що цілі роботи їхніх установ рідко збігаються, 42 зазначили, що цілі іноді збігаються, і 18 вважають, що цілі часто збігаються. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 36.0$  з 10 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та частотою збігу цілей роботи установ. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.522, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено можливість впливати на формування програм співпраці серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В10). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що вони зовсім не мають можливості впливати на формування програм співпраці. Серед вчителів 12 осіб відповіли, що зовсім не мають можливості впливати, 21 особа зазначила, що має можливість впливати частково. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) повідомили, що мають мало можливостей впливати на формування програм. Начальники відділів (3 особи) зазначили, що мають повну можливість впливати на формування програм. Серед соціальних працівників 6 осіб мають мало можливостей, 3 особи мають часткові можливості, а 12 осіб мають повну можливість впливати на формування програм. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи)

вказали, що мають часткову можливість впливати на формування програм. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 15 респондентів вказали, що зовсім не мають можливості впливати на формування програм співпраці, 9 осіб мають мало можливостей, 27 мають часткові можливості, і 15 мають повну можливість впливати. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 85.4$  з 15 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та можливістю впливати на формування програм співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.657, що вказує на сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено наявність спеціальних координаторів для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В11). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти вказали, що у їхній громаді немає спеціальних координаторів. Серед вчителів 15 осіб відповіли, що такі координатори є, тоді як 18 осіб вказали їх відсутність. Усі керівники гуртків та культурні організатори (3 особи) повідомили про наявність спеціальних координаторів. Начальники відділів (3 особи) вказали відсутність координаторів. Серед соціальних працівників 3 особи повідомили про наявність координаторів, а 18 осіб вказали їх відсутність. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) також вказали, що спеціальних координаторів у їхній громаді немає. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 21 респондент повідомив про наявність спеціальних координаторів для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою, а 45 вказали їх відсутність. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 16.4$  з 5 ступенями свободи та р-значенням 0.006, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та наявністю спеціальних координаторів. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.499, що вказує на помірний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено вплив співробітництва на результати роботи серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В12). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти оцінили вплив співробітництва як

нейтральний. Серед вчителів 15 осіб вважають вплив співробітництва позитивним, а 18 осіб оцінили його як нейтральний. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) оцінили вплив співробітництва як дуже позитивний. Начальники відділів (3 особи) оцінили вплив співробітництва як позитивний. Серед соціальних працівників 15 осіб вважають вплив співробітництва позитивним, а 6 осіб – нейтральним. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) оцінили вплив співробітництва як нейтральний. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 3 респонденти оцінили вплив співробітництва як дуже позитивний, 33 як позитивний, і 30 як нейтральний. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 79.6$  з 10 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та оцінкою впливу співробітництва на результати роботи. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.777, що вказує на дуже сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, чи сприяє співпраця між соціальними службами та освітою залученню громадськості серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В13). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що співпраця сприяє залученню громадськості. Серед вчителів 21 особа вважає, що співпраця сприяє залученню громадськості, а 12 осіб вважають, що ні. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) зазначили, що співпраця не сприяє залученню громадськості. Усі начальники відділів (3 особи) вважають, що співпраця сприяє залученню громадськості. Серед соціальних працівників 18 осіб відповіли, що співпраця сприяє залученню громадськості, а 3 особи зазначили, що ні. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що співпраця не сприяє залученню громадськості. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 45 респондентів вважають, що співпраця між соціальними службами та освітою сприяє залученню громадськості, а 21 зазначив, що ні. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 18.9$  з 5 ступенями свободи та р-значенням 0.002, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та залученням

громадськості завдяки співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's  $V = 0.536$ , що вказує на помірний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, як часто змінюються процедури або політики, що впливають на співробітництво, серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В14). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що процедури або політики змінюються іноді. Серед вчителів 9 осіб відповіли, що зміни відбуваються рідко, 18 осіб вважають, що іноді, і 6 осіб зазначили, що зміни відбуваються часто. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) зазначили, що зміни відбуваються іноді. Начальники відділів (3 особи) вважають, що зміни відбуваються часто. Серед соціальних працівників 3 особи відповіли, що зміни відбуваються рідко, 6 осіб зазначили, що іноді, і 12 осіб вважають, що зміни відбуваються часто. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) відповіли, що зміни відбуваються іноді. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 12 респондентів вважають, що зміни відбуваються рідко, 33 зазначили, що іноді, і 21 вважає, що зміни відбуваються часто. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 25.3$  з 10 ступенями свободи та р-значенням 0.005, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та частотою змін процедур або політик, що впливають на співробітництво. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's  $V = 0.438$ , що вказує на помірний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, чи достатньо уваги приділяється співпраці між соціальними службами та освітою в громаді серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В15). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що уваги приділяється недостатньо. Серед вчителів 12 осіб вважають, що уваги приділяється достатньо, а 21 особа вважає, що недостатньо. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) зазначили, що уваги приділяється достатньо. Начальники відділів (3 особи) та головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що уваги приділяється недостатньо. Серед соціальних працівників всі 21 респондент вважають, що

уваги приділяється недостатньо. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 15 респондентів вважають, що у їхній громаді приділяється достатньо уваги співпраці між соціальними службами та освітою, а 51 зазначив, що уваги приділяється недостатньо. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 22.5$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та думкою про те, чи приділяється достатньо уваги співпраці між соціальними службами та освітою. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.584, що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено загальний вплив співпраці на благополуччя громади серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В16). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти оцінили вплив співпраці як нейтральний. Серед вчителів 12 осіб вважають вплив нейтральним, а 21 особа – позитивним. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) оцінили вплив співпраці як позитивний. Начальники відділів (3 особи) також оцінили вплив як позитивний. Серед соціальних працівників 6 осіб вважають вплив нейтральним, а 15 осіб – позитивним. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) оцінили вплив співпраці як нейтральний. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 24 респонденти оцінили вплив співпраці як нейтральний, а 42 – як позитивний. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 14.5$  з 5 ступенями свободи та р-значенням 0.013, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та оцінкою загального впливу співпраці на благополуччя громади. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.468, що вказує на помірний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено бажання адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці серед працівників різних посад для їхньої громади (Додаток В, Таблиця В17). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що вони не бажають адаптувати такі моделі. Серед вчителів 24 особи відповіли, що бажають адаптувати моделі, а 9 осіб зазначили, що ні. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) і

начальники відділів (3 особи) бажають адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці. Серед соціальних працівників всі 21 респондент відповіли, що вони бажають адаптувати такі моделі. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що вони не бажають адаптувати такі моделі. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 51 респондент бажає адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці для своєї громади, а 15 зазначили, що не бажають. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 28.7$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та бажанням адаптувати міжнародні або національні моделі співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.660, що вказує на сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено задоволеність працівників доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних із співпрацею, серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В18). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що вони незадоволені доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок. Серед вчителів 15 осіб відповіли, що задоволені, а 18 осіб – що незадоволені. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) і начальники відділів (3 особи) задоволені доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок. Серед соціальних працівників 9 осіб зазначили, що вони задоволені, а 12 осіб – що незадоволені. Усі головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що вони задоволені доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 33 респонденти задоволені доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок, а 33 зазначили, що незадоволені. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 12.7$  з 5 ступенями свободи та р-значенням 0.026, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та задоволеністю доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.439, що вказує на помірний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, чи відчувають працівники різних посад підтримку з боку місцевої влади у їхній співпраці (Додаток В, Таблиця В19). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що вони не відчувають підтримки з боку місцевої влади. Серед вчителів 15 осіб відповіли, що відчувають підтримку, а 18 осіб – що не відчувають. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) і головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що вони відчувають підтримку з боку місцевої влади. Начальники відділів (3 особи) і всі соціальні працівники (21 особа) зазначили, що вони не відчувають підтримки з боку місцевої влади. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 21 респондент відчуває підтримку з боку місцевої влади, а 45 зазначили, що не відчувають. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 28.3$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та відчуттям підтримки з боку місцевої влади. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's V = 0.655, що вказує на сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено, чи вважають працівники різних посад, що існуючі законодавчі рамки сприяють або перешкоджають ефективній співпраці (Додаток В, Таблиця В20). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що законодавчі рамки перешкоджають ефективній співпраці. Серед вчителів 3 особи відповіли, що законодавчі рамки перешкоджають, а 30 осіб вважають, що сприяють. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) і соціальні працівники (15 осіб) зазначили, що законодавчі рамки перешкоджають. Начальники відділів (3 особи) і головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) також зазначили, що законодавчі рамки перешкоджають. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 27 респондентів вважають, що існуючі законодавчі рамки перешкоджають ефективній співпраці, а 39 зазначили, що сприяють. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 37.0$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та

думкою про те, чи сприяють або перешкоджають існуючі законодавчі рамки ефективній співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's  $V = 0.749$ , що вказує на дуже сильний зв'язок між змінними.

У дослідженні було оцінено наявність спеціальних тренінгів чи програм для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками серед працівників різних посад (Додаток В, Таблиця В21). Серед асистентів вчителя всі 3 респонденти зазначили, що у їхній громаді немає таких тренінгів чи програм. Серед вчителів 12 осіб відповіли, що такі тренінги та програми існують, тоді як 21 особа зазначила їх відсутність. Усі керівники гуртків та культорганізатори (3 особи) повідомили про наявність спеціальних тренінгів та програм. Начальники відділів (3 особи), соціальні працівники (21 особа) і головні спеціалісти відділу освіти (3 особи) зазначили, що у їхній громаді немає таких тренінгів чи програм. Загалом у вибірці взяли участь 66 осіб, з яких 15 респондентів повідомили про наявність спеціальних тренінгів чи програм для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками, а 51 зазначив їх відсутність. Результати  $\chi^2$  тесту показали значення  $\chi^2 = 22.5$  з 5 ступенями свободи та р-значенням менше 0.001, що свідчить про статистично значущу залежність між посадою та наявністю спеціальних тренінгів чи програм для підвищення ефективності співпраці. Розрахунок номінальних коефіцієнтів показав Cramer's  $V = 0.584$ , що вказує на досить сильний зв'язок між змінними.

### **3.2. Інтерпретація результатів та можливі шляхи вирішення проблем, пов'язаних із співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади**

Аналіз розподілу посад працівників за кількістю років їхньої роботи показав значні відмінності між різними категоріями посад. Більшість асистентів вчителя мають стаж менше одного року, тоді як більшість вчителів і керівників мають стаж більше десяти років. Це свідчить про значну різницю

в досвіді роботи між різними групами працівників. Виявлено, що існує статистично значуща залежність між посадою і кількістю років роботи, що свідчить про необхідність збалансування рівня досвіду в командах для підвищення ефективності роботи.

Аналіз частоти співпраці працівників з соціальними працівниками або вчителями показав, що частота співпраці значно варіюється в залежності від посади. Асистенти вчителя та деякі вчителі співпрацюють щоденно, тоді як інші категорії працівників роблять це рідше. Статистично значуща залежність між посадою та частотою співпраці вказує на те, що необхідно розробити заходи для заохочення регулярної співпраці серед усіх працівників.

Доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці також виявився неоднаковим. Більшість працівників зазначили, що мають частковий або недостатній доступ до ресурсів. Це створює перешкоди для ефективної роботи і вимагає забезпечення всіх працівників необхідними ресурсами. Розробка стратегій для покращення доступу до ресурсів є важливим кроком для підвищення загальної продуктивності.

Аналіз результатів дослідження показав, що проблема відсутності чітких інструкцій щодо співпраці є поширеною серед певних категорій працівників, зокрема соціальних працівників та керівників гуртків. Відсутність конкретних настанов ускладнює їхню роботу та знижує ефективність взаємодії. Щоб вирішити цю проблему, необхідно розробити й впровадити детальні інструкції, які будуть зрозумілими та доступними для всіх працівників. Такі інструкції допоможуть налагодити координацію між різними категоріями працівників, забезпечуючи однорідність підходів та методів роботи.

Крім того, дослідження виявило недостатнє проведення регулярних зустрічей з представниками освітніх та соціальних установ. Частіше такі зустрічі проводять вчителі, що позитивно впливає на їхню співпрацю. Однак для інших категорій працівників цей аспект залишається проблематичним. Регулярні зустрічі є важливим інструментом для обміну досвідом,

обговорення проблем та пошуку спільних рішень. Організація таких зустрічей для всіх категорій працівників може сприяти покращенню комунікації та підвищенню рівня співпраці між установами.

Ще одним важливим аспектом є наявність спільних програм або проєктів між установами. Дослідження показало, що, хоча більшість працівників вказали на наявність таких програм, серед соціальних працівників та асистентів вчителя значна частина зазначила їх відсутність. Спільні програми можуть значно покращити взаємодію між установами, сприяти обміну знаннями та ресурсами, а також підвищити загальну ефективність роботи. Тому розвиток та впровадження таких програм повинні стати пріоритетом.

Для вирішення виявлених проблем рекомендується впровадити комплексний підхід, що включає кілька ключових заходів. По-перше, необхідно покращити доступ до ресурсів, забезпечивши всі категорії працівників необхідними матеріалами та засобами для ефективної роботи. Це включає як технічні ресурси, так і інформаційні матеріали.

По-друге, важливо створити чіткі інструкції щодо співпраці, які будуть доступними та зрозумілими для всіх працівників. Такі інструкції допоможуть уніфікувати підходи до роботи, забезпечуючи єдність та послідовність у виконанні завдань.

По-третє, організація регулярних зустрічей для всіх категорій працівників дозволить покращити комунікацію, сприяти обміну досвідом та знаходженню спільних рішень для вирішення проблем. Це також допоможе зміцнити взаємодію між працівниками різних установ.

По-четверте, розвиток та впровадження спільних програм або проєктів між установами можуть значно підвищити ефективність роботи та сприяти обміну знаннями та ресурсами. Важливо також залучати місцеву владу для підтримки цих заходів, забезпечуючи необхідну підтримку та ресурси.

Нарешті, забезпечення доступу до тренінгів та професійного розвитку для всіх працівників допоможе підвищити їхню компетентність та ефективність роботи. Адаптація успішних міжнародних або національних

моделей співпраці може сприяти впровадженню найкращих практик та підвищенню загальної якості співпраці між установами.

Взаємодія між соціальними службами та системою освіти на рівні громади має проявлятися через різні форми співпраці, спрямовані на підтримку, розвиток та інтеграцію дітей і молоді в суспільство. Нижче наведено детальний опис основних напрямків співробітництва.

### **1. Розробка та впровадження спільних освітніх програм**

На рівні громади освітні та соціальні заклади повинні працювати разом над створенням і реалізацією програм, що охоплюють соціально важливі теми. Наприклад, програми профілактики булінгу, розвиток комунікативних навичок, громадянської освіти. Соціальні працівники можуть надавати тренінги та майстер-класи для вчителів, що дозволить інтегрувати ці програми в навчальний процес. Така співпраця сприяє формуванню безпечного та підтримуючого середовища для учнів.

### **2. Психолого-педагогічна підтримка**

Соціальні служби мають забезпечувати постійну психологічну підтримку для дітей та підлітків, які перебувають у складних життєвих обставинах. Взаємодія з освітніми закладами передбачає проведення індивідуальних та групових консультацій, психолого-педагогічних тренінгів та семінарів. Спеціалісти з соціальних служб можуть працювати безпосередньо в школах, надаючи допомогу вчителям у вирішенні психологічних проблем учнів.

### **3. Інклюзивна освіта**

На рівні громади важливо забезпечити умови для навчання дітей з особливими освітніми потребами. Це включає спільну розробку індивідуальних навчальних планів, адаптацію навчального середовища та проведення спеціалізованих тренінгів для вчителів та персоналу шкіл. Соціальні працівники повинні активно залучатися до процесу інтеграції дітей з інвалідністю, допомагаючи їм адаптуватися та розвиватися в інклюзивному середовищі.

### **4. Соціально-виховні заходи та ініціативи**

Співробітництво між освітніми та соціальними закладами включає організацію та проведення спільних заходів, таких як літні табори, профорієнтаційні програми, спортивні та культурні події. Соціальні працівники можуть допомагати в організації позашкільних заходів, спрямованих на розвиток соціальних навичок, лідерських якостей та активного громадянства серед молоді.

### **5. Моніторинг та оцінка ефективності співпраці**

Для досягнення високої ефективності співпраці необхідно запровадити систематичний моніторинг та оцінку результатів спільних заходів і програм. Соціальні служби та освітні заклади повинні регулярно обмінюватися інформацією про досягнення та проблеми, коригувати стратегії співпраці на основі зворотного зв'язку від учасників програм.

Співробітництво між соціальними службами та системою освіти на рівні громади має бути всебічним і включати різні аспекти взаємодії, спрямовані на підтримку дітей та молоді. Важливо створити умови для ефективної комунікації між освітніми та соціальними закладами, забезпечити належну підготовку фахівців і впроваджувати інноваційні підходи у вирішенні соціальних та освітніх проблем. Тільки спільними зусиллями можна досягти значних результатів у розвитку громади та підвищенні якості життя її мешканців.

### **3.3. Програма тренінгу з покращення співробітництва освітніх та соціальних закладів на рівні громади**

Мета тренінгу – покращити взаємодію та співпрацю між соціальними службами та системою освіти, забезпечуючи комплексну підтримку дітей і молоді в громаді. Цільова аудиторія тренінгу – соціальні працівники, вчителі, керівники освітніх установ, психологи. Тривалість тренінгу розрахована на 5 годин. Формат проведення тренінгу – онлайн. В кінці тренінгу всім учасникам будуть надані пам'ятки стосовно основних рекомендацій щодо організації співпраці та наявних проєктів.

Тренінг розпочинається з вітального слова організаторів, представлення учасників, огляду програми тренінгу та очікуваних результатів (20 хв). Проведена теоретична частина, присвячена ролі соціальних служб і системи освіти в громаді (40 хв). Учасники ознайомлені з основними функціями соціальних служб і освітніх установ, важливістю співпраці для забезпечення благополуччя дітей та молоді, а також з результатами проведеного в рамках цієї роботи дослідження. Для закріплення отриманої інформації використано вправу «Карта ролей» (30 хв). Учасники розподілені на групи і кожна група отримує роль (соціальний працівник, вчитель, психолог, керівник освітньої установи). Групи створили карту ролей і функцій, яку представляють іншим учасникам.

Після цього була проведена сесія, присвячена практикам співпраці в інших громадах (30 хв). Проведений аналіз успішних прикладів співпраці та обговорення міжнародних моделей співробітництва. Проведено вправу "Обмін досвідом" (20 хв). Учасники розподілені на групи по 4-5 людей. Кожна група обрала одну з успішних практик для аналізу. Після аналізу кожна група представила свої висновки та рекомендації для впровадження обраної програми в їхній громаді.

Також учасників тренінгу ознайомлено з проектами, які вже успішно діють в Україні, такими як "Алгоритм дій для вчителя при підозрі булінгу", "Безпека дітей під час війни", Профорієнтаційний проєкт від "Школа Майбутнього", проєкти від міністерств та UNICEF (20 хв). Після цієї теоретичної частини учасники сформували групи для розробки власного проєкту на основі представлених прикладів. Кожна група розробила короткий опис свого проєкту (20 хв).

Окрім цього проведено лекцію, присвячену ролі місцевої влади в підтримці співпраці (20 хв). Учасники ознайомлені з законодавчою базою та можливостями для співпраці. Для закріплення отриманих знань використано вправу "Законодавчий квест". Учасники отримали різні кейси, пов'язані з

законодавчими аспектами співпраці, і знайшли рішення в рамках чинного законодавства (15 хв).

Після цього учасники зайнялися визначенням проблем і перешкод на основі отриманих в ході тренінгу знань та навичок (30 хв). У ході групової вправи соціальні працівники та педагоги ідентифікували основні проблеми у співпраці між соціальними службами та освітніми установами, мали змогу обговорити результати та знайти можливі рішення.

Завершився тренінг підбиттям підсумків за допомогою вправи "Дерево рішень" (30 хв). Використовувалася онлайн-дошка для спільної роботи Google Jamboard. Модератор створив на дошці схематичне зображення дерева з гілками. На кожній гілці учасники додавали текстові блоки, що символізували різні категорії або теми, обговорені під час тренінгу. Кожен учасник додав віртуальний стікер або текстовий блок (листок) до дерева, записуючи на ньому своє рішення, пропозицію або ідею. Після того, як всі учасники додали свої листки, модератор запросив всіх ознайомитися з ідеями інших. Модератор підсумував всі запропоновані рішення, зазначив, які з них можуть бути реалізовані першочергово. Усі ідеї залишилися на віртуальному дереві для подальшого використання та нагадування.

Упродовж всього тренінгу здійснювався обмін досвідом між соціальними працівниками та вчителями. Учасники працювали в групах, проводили дискусії, обговорювали кращі практики та спільно розробляли інструкції для співпраці. Це допомогло створити ефективні інструменти для подальшої роботи та забезпечить практичну користь для всіх учасників.

#### **3.4. Оцінка ефективності тренінгового заняття**

Щоб оцінити ефективність проведеного тренінгу респондентам було запропоновано повторно пройти анкетування. Основними критеріями, за якими оцінювалася ефективність тренінгу, визначено наступні:

- Знання про спільні проекти та програми

- Схожість цілей роботи установ
- Можливість впливати на формування програм співпраці
- Оцінка впливу співробітництва на результати роботи
- Внесок існуючого законодавства
- Оцінка важливості співробітництва

За першим критерієм маємо позитивну динаміку. До проведення тренінгу 59,1% респондентів були обізнані про наявність проєктів та програм для освітян та соціальних працівників. Після проведення тренінгу 100% респондентів підтвердили, що ознайомлені з наявністю таких програм і проєктів в Україні (Табл. 3.1).

**Таблиця 3.1**

*Знання респондентів про спільні проєкти та програми до тренінгу і після*

| Знання про спільні проєкти та програми |        |       |
|--|--------|-------|
|  | Так    | Ні    |
| До                                     | 59,1%  | 40,9% |
| Після                                  | 100,0% | 0,0%  |

Щодо схожості цілей роботи установ, то до проведення тренінгу 9,1% вказали, що цілі збігаються рідко; 63,6% вказали іноді і 27,3% – часто. Після проведення тренінгу всього 3% вказали, що цілі збігаються рідко; 54,5% – іноді, а 42,5% – часто (Табл. 3.2). Тобто за цим критерієм також спостерігається позитивна динаміка.

**Таблиця 3.2**

*Оцінка респондентами схожості цілей роботи установ до тренінгу і після*

| Схожість цілей роботи установ |       |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
|                               | Рідко | Іноді | Часто |
| До                            | 9,1%  | 63,6% | 27,3% |
| Після                         | 3,0%  | 54,5% | 42,5% |

На питання *Чи маєте ви можливість впливати на формування програм співпраці?* до проведення тренінгу 22,7% респондентів відповіли, що зовсім не мають такої можливості, 13,6% - мають мало можливостей, 40,9% - частково мають таку можливість, а 22,7% - мають повну можливість. Після проведення тренінгу розподіл був наступний: 12,1% респондентів відповіли, що зовсім не мають такої можливості, 6% - мають мало можливостей, 45,5% - частково мають таку можливість, а 36,4% - мають повну можливість (Табл. 3.3). Тобто за цим критерієм також наявна хороша позитивна динаміка.

### Таблиця 3.3

*Оцінка респондентами можливості впливати на формування програм співпраці до тренінгу і після*

| Можливість впливати на формування програм співпраці |        |       |          |          |
|---|--------|-------|----------|----------|
|   | не маю | мало  | частково | повністю |
| До  | 22,7%  | 13,6% | 40,9%    | 22,7%    |
| Після   | 12,1%  | 6,0%  | 45,5%    | 36,4%    |

До проведення тренінгу 45,5% респондентів оцінювали вплив співробітництва на результати роботи як нейтральний, 50% - як позитивний, а 4,5% - як дуже позитивний. Після проведення тренінгу всього 7% оцінили вплив як нейтральний, 64,3% - як позитивний, а 28,7% – як дуже позитивний (Табл. 3.4). Виходячи з такої переоцінки ми бачимо дуже хорошу позитивну динаміку в підвищенні цінності співпраці між соціальними працівниками та працівниками закладів освіти.

**Таблиця 3.4**

*Оцінка респондентами впливу співробітництва на результати роботи до тренінгу і після*

| Оцінка впливу співробітництва на результати роботи |             |            |                 |
|--|-------------|------------|-----------------|
|  | нейтральний | позитивний | дуже позитивний |
| До   | 45,5%       | 50,0%      | 4,5%            |
| Після  | 7,0%        | 64,3%      | 28,7%           |

До проведення тренінгу 59% респондентів вважали, що існуючі законодавчі рамки сприяють ефективній співпраці, а 41% - що перешкоджають їй. Після тренінгу 62% респондентів почали вважати, що існуючі законодавчі рамки сприяють ефективній співпраці, а 38% - що вони перешкоджають їй (Табл. 3.5). Отже, за цим критерієм також є позитивні зрушення, але не такі значні, як за іншими.

**Таблиця 3.5**

*Оцінка респондентами внеску існуючого законодавства до тренінгу і після*

| Внесок існуючого законодавства |          |               |
|--------------------------------|----------|---------------|
|                                | сприяють | перешкоджають |
| До                             | 59,0%    | 41,0%         |
| Після                          | 62,0%    | 38,0%         |

На питання *На вашу думку, наскільки важливим є співробітництво між соціальними службами та освітніми установами?* до проведення тренінгу 68,2% респондентів сказали, що воно є важливим, 18,2% - дуже важливим, і по 4,5% оцінили співробітництво, як середньо важливе, мало важливе та зовсім не важливе. Після проведення тренінгу жоден з респондентів не вказав, що співробітництво є не важливим або мало важливим. 9% вказали,

що співробітництво має середню важливість, 62,1% респондентів сказали, що воно є важливим, а 28,9% розцінюють співробітництво як дуже важливе (Табл. 3.6). Тобто за останнім критерієм ми також спостерігаємо позитивні зміни.

**Таблиця 3.6**

*Оцінка респондентами важливості співробітництва до тренінгу і після*

| Оцінка важливості співробітництва |                   |              |                  |          |              |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|------------------|----------|--------------|
|                                   | зовсім не важливе | мало важливе | середньо важливе | важлив е | дуже важливе |
| До                                | 4,5%              | 4,5%         | 4,5%             | 68,2%    | 18,2%        |
| Після                             | 0,0%              | 0,0%         | 9,0%             | 62,1%    | 28,9%        |

Самими учасниками тренінг оцінюються як інформативний та корисний. Таким чином, на основі отриманих результатів можна стверджувати, що розроблена програма є ефективною та може використовуватися для просвіти та підвищення ефективності співпраці між соціальними працівниками та працівниками закладів освіти.

Отже, тренінг позитивно вплинув на знання учасників про спільні проекти та програми; оцінку схожості цілей роботи установ; оцінку можливості впливати на формування програм співпраці; оцінку впливу співробітництва на результати роботи; переоцінку внеску існуючого законодавства; оцінку важливості співробітництва.

### **Висновки до розділу III**

Результати дослідження вказують на наявність проблем у співпраці вчителів та соціальних працівників. Зокрема виявлено необхідність збалансування рівня досвіду в командах для підвищення ефективності роботи; розробки заходів для заохочення регулярної співпраці серед усіх працівників; покращення доступу до необхідних ресурсів; розробки чітких інструкцій щодо співпраці; організації регулярних зустрічей з представниками освітніх та соціальних установ; розвитку та впровадження більшої кількості спільних програм або проєктів між установами.

Для вирішення виявлених проблем рекомендується впровадити комплексний підхід, що включає кілька ключових заходів. По-перше, необхідно покращити доступ до ресурсів, забезпечивши всі категорії працівників необхідними матеріалами та засобами для ефективної роботи. По-друге, важливо створити чіткі інструкції щодо співпраці, які будуть доступними та зрозумілими для всіх працівників. По-третє, організація регулярних зустрічей для всіх категорій працівників дозволить покращити комунікацію, сприяти обміну досвідом та знаходженню спільних рішень для вирішення проблем. По-четверте, розвиток та впровадження спільних програм або проєктів між установами можуть значно підвищити ефективність роботи та сприяти обміну знаннями та ресурсами. Важливо також залучати місцеву владу для підтримки цих заходів, забезпечуючи необхідну підтримку та ресурси.

Нарешті, забезпечення доступу до тренінгів та професійного розвитку для всіх працівників допоможе підвищити їхню компетентність та ефективність роботи. Для цього в межах роботи було розроблено програму тренінгу з покращення співробітництва соціальних служб і системи освіти. Адаптація успішних міжнародних або національних моделей співпраці також може сприяти впровадженню найкращих практик та підвищенню загальної якості співпраці між установами.

## ВИСНОВКИ

1. На основі теоретичного аналізу наявних підходів встановлено, що освітня та соціальна системи у громаді відіграють ключові ролі в стимулюванні соціального та культурного розвитку, а також забезпечують підтримку і захист своїх членів. Освітня система у громаді допомагає збільшувати громадську активність та культурний рівень. Освітні установи створюють мережу взаємодій між різними інституціями громади, включно з урядовими органами, бізнесом, соціальними службами та неформальними групами. Навчальні заклади на різних рівнях впливають на соціально-демографічний розвиток та культурне збагачення громади, стимулюючи економічний розвиток через залучення студентів, дослідників, і інвестицій .

Соціальна система відіграє значну роль у забезпеченні якості та доступності соціальних послуг, особливо після реформ децентралізації в Україні. Ці послуги включають підтримку таких категорій населення, як діти, люди похилого віку, та інші особи, які потребують уваги. Працівники соціальних служб співпрацюють з професіоналами з різних галузей, включаючи медицину, право, освіту, для забезпечення комплексного підходу до вирішення соціальних питань у громаді. Основний принцип надання соціальних послуг – комплексність, що включає соціально-економічні, соціально-психологічні, медико-соціальні, та інші види підтримки .

Завдяки співробітництву між соціальними та освітніми системами, громада створює умови для стійкого розвитку, забезпечуючи потреби своїх членів в освіті, соціальному захисті та культурному зростанні. Взаємодія громади, зокрема через соціальні ініціативи та освітні програми, сприяє формуванню згуртованості та активності її членів, що важливо для реалізації місцевих цілей та задач. Співробітництво між соціальними службами та системою освіти на рівні громади є важливим у контексті громадянського розвитку. Виявлено, що ефективне співробітництво між цими системами

може значно покращити соціальне середовище, створюючи кращі умови для розвитку дітей та молоді.

2. Основні перспективи співробітництва між цими структурами включають: покращення якості освіти, створення сприятливого соціального середовища, підвищення професійних навичок фахівців, сприяння соціальній інтеграції дітей та молоді, а також ефективне вирішення соціальних проблем та підтримку сімей. Співробітництво дозволить створювати інтегровані послуги, що включають як освітні, так і соціальні аспекти. Це забезпечить комплексну підтримку дітей, які потрапили в складні життєві обставини, і сприятиме їхньому повноцінному розвитку та адаптації. Завдяки співпраці з соціальними працівниками, вчителі зможуть швидше ідентифікувати проблеми у дітей та надавати необхідну підтримку. Це позитивно впливатиме на успішність учнів і загальну мотивацію до навчання. Спільна робота над програмами психологічної підтримки, консультування та соціальної адаптації створить сприятливе середовище для учнів, що впливатиме на їх здатність до навчання та розвитку. Проводження спільних тренінгів та навчань для соціальних працівників та вчителів допоможе підвищити їхню компетентність і краще підготуватися до роботи з дітьми, які мають особливі потреби або знаходяться в складних життєвих ситуаціях. Співпраця між соціальними службами та системою освіти сприятиме соціальній інтеграції дітей та молоді, допомагаючи їм відчувати себе частиною громади і формувати здорові соціальні зв'язки. Спільні зусилля дозволять ефективніше вирішувати проблеми булінгу, насильства та інших соціальних явищ, що впливають на благополуччя учнів та громади в цілому. Співпраця з соціальними працівниками допоможе школам підтримувати сім'ї учнів, що опинилися у кризових ситуаціях, забезпечуючи комплексну допомогу та підтримку.

3. На основі проведеного емпіричного дослідження можна констатувати наступне. Аналіз частоти співпраці працівників з соціальними працівниками або вчителями показав, що частота співпраці значно варіюється в залежності

від посади. Асистенти вчителя та деякі вчителі співпрацюють щоденно, тоді як інші категорії працівників роблять це рідше. Статистично значуща залежність між посадою та частотою співпраці вказує на те, що необхідно розробити заходи для заохочення регулярної співпраці серед усіх працівників.

Доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці також виявився неоднаковим. Більшість працівників зазначили, що мають частковий або недостатній доступ до ресурсів. Це створює перешкоди для ефективної роботи і вимагає забезпечення всіх працівників необхідними ресурсами. Розробка стратегій для покращення доступу до ресурсів є важливим кроком для підвищення загальної продуктивності.

Аналіз результатів дослідження показав, що проблема відсутності чітких інструкцій щодо співпраці є поширеною серед певних категорій працівників, зокрема соціальних працівників та керівників гуртків. Відсутність конкретних настанов ускладнює їхню роботу та знижує ефективність взаємодії. Щоб вирішити цю проблему, необхідно розробити й впровадити детальні інструкції, які будуть зрозумілими та доступними для всіх працівників. Такі інструкції допоможуть налагодити координацію між різними категоріями працівників, забезпечуючи однорідність підходів та методів роботи.

Крім того, дослідження виявило недостатнє проведення регулярних зустрічей з представниками освітніх та соціальних установ. Частіше такі зустрічі проводять вчителі, що позитивно впливає на їхню співпрацю. Однак для інших категорій працівників цей аспект залишається проблематичним. Регулярні зустрічі є важливим інструментом для обміну досвідом, обговорення проблем та пошуку спільних рішень. Організація таких зустрічей для всіх категорій працівників може сприяти покращенню комунікації та підвищенню рівня співпраці між установами.

Ще одним важливим аспектом є наявність спільних програм або проєктів між установами. Дослідження показало, що, хоча більшість працівників вказали на наявність таких програм, серед соціальних працівників та

асистентів вчителя значна частина зазначила їх відсутність. Спільні програми можуть значно покращити взаємодію між установами, сприяти обміну знаннями та ресурсами, а також підвищити загальну ефективність роботи. Тому розвиток та впровадження таких програм повинні стати пріоритетом.

4. Для вирішення виявлених проблем рекомендується впровадити комплексний підхід, що включає кілька ключових заходів. По-перше, необхідно покращити доступ до ресурсів, забезпечивши всі категорії працівників необхідними матеріалами та засобами для ефективної роботи. Це включає як технічні ресурси, так і інформаційні матеріали.

По-друге, важливо створити чіткі інструкції щодо співпраці, які будуть доступними та зрозумілими для всіх працівників. Такі інструкції допоможуть уніфікувати підходи до роботи, забезпечуючи єдність та послідовність у виконанні завдань.

По-третє, організація регулярних зустрічей для всіх категорій працівників дозволить покращити комунікацію, сприяти обміну досвідом та знаходженню спільних рішень для вирішення проблем. Це також допоможе зміцнити взаємодію між працівниками різних установ.

По-четверте, розвиток та впровадження спільних програм або проєктів між установами можуть значно підвищити ефективність роботи та сприяти обміну знаннями та ресурсами. Важливо також залучати місцеву владу для підтримки цих заходів, забезпечуючи необхідну підтримку та ресурси.

Нарешті, забезпечення доступу до тренінгів та професійного розвитку для всіх працівників допоможе підвищити їхню компетентність та ефективність роботи. Адаптація успішних міжнародних або національних моделей співпраці може сприяти впровадженню найкращих практик та підвищенню загальної якості співпраці між установами.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абасов Г. Г. Перспективні моделі місцевого самоврядування в Україні: проблеми теорії та практики / Г. Г. Абасов // Науковий вісник Академії муніципального управління України: зб. наук. праць. Серія «Право». – 2012. – Вип. 2. – С. 77-83.
2. Абашкіна Н.В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині. Монографія / Н.В. Абашкіна. – К.: Вища школа, 1998. – 207 с.
3. Абрамов Л.К., Азарова Т.В. Центр місцевої активності для розвитку громади – Кіровоград: ІСКМ, 2012. – 144 с.
4. Андрущенко В.П., Бех В.П., Козубовська І.В., Лукашевич М.П. Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник/ В.П.Андрущенко, В.П. Бех, І.В. Козубовська, М.П. Лукашевич – К.: ДЦССМ, 2002. – 536 с.
5. Батанов О.В. Сучасний муніципалізм в Україні у контексті інституціоналізації муніципально – правового статусу особи / О.В. Батанов. // Науковий вісник Академії муніципального управління України: зб. наук. праць. Серія «Право». – 2012. – Вип. 2. – С. 104-113
6. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи. 2006.
7. Бібік Н. Нова українська школа: poradnik для вчителя. Київ: Літера ЛТД, 2018. 160с.
8. Білоус І. Запобігання та протидія булінгу: зарубіжний досвід. Редакційна колегія, 2022, 35.
9. Богуцький Ю. Самоорганізація культури і культурна політика. Культурологічна думка, 2010. (2), С. 8-14.
10. Бойченко, К. В. Взаємодія школи та громади в управлінні школою: європейський досвід та українські перспективи. Витоки педагогічної майстерності. Сер.: Педагогічні науки, 2011. 8 (1). С. 62-68.
11. Васиньова, Н. С. (2022). Проблеми реалізації «третьої місії» в умовах трансформувальної ролі університетів. *Перспективи та інновації науки*, (2),

200-209. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/1093/1090>.  
[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-2\(7\)-200-208](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-2(7)-200-208)

12. Вербицька П., Волошенюк О., Горленко Г. та ін. Громадянська освіта. 3D Демократії: думаємо, дбаємо, діємо : методичний Г 87 посібник до курсу громадянської освіти для 10-го класу закладів загальної середньої освіти : в 7-ми частинах/ Демократичне суспільство та його цінності : частина 4. /за ред. П. Кендзьора. — Львів : ВД «Панорама», 2018. — 60 с.

13. Веселов М. Ю., Пилипів Р. М. Роль громади у запобіганні та протидії жорстокому поводженню з дитиною. Аналітично-порівняльне правознавство, 2023. 1. С. 317-322.

14. Вовк М. П., Семенов О. М. Педагогічне партнерство як пріоритет сучасної педагогічної освіти. Вісник НАПН України. 2021. № 3(2). С.1–7.

15. Вороніна Г. Л. Технології партнерської педагогіки. Партнерство в освіті. Практика взаємодії у контексті освітньої діяльності на шляху розбудови Нової української школи. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків: Харківська академія неперервної освіти. 2022. С.28–32.

16. Голубкова Н. Л. Розвиток партнерства школи, сім'ї та громади: американський досвід. 2008. Дудик Н.. Соціальна робота у школах країн Західної Європи. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

17. Губені Ю. Розвиток сільських територій: деякі аспекти європейської торії і практики // Економіка України. – 2007. – № 4. – С. 6270.

18. Дунець О.А. Чинники стабілізації сучасного суспільства (соціально-філософський аналіз): автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії / О. А. Дунець. – Сімферополь, 2008. – 19 с.

19. Дяченко М. І., Коваленко О. Г. Взаємодія органів місцевого самоврядування та органів державної влади з громадськістю регіону.

- Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2018. № 3. URL: [http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3\\_2018/37.pdf](http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3_2018/37.pdf) (дата звернення 22.12.2022).
20. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. – 2-ге видання / За заг. ред. проф. І.Д. Зверевої. – Київ, Сімферополь: Універсум, 2013. – 536 с.
21. Єпіхіна М. Сутність та структура готовності майбутнього вчителя до партнерської взаємодії в початковій школі. Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія.Педагогіка.2022. № 38(2), С.36–43.
22. Жданенко С. Б. Партнерська взаємодія у процесі становлення громадянського суспільства (соціально-філософський аналіз): автореф. дис.... канд. філос. наук:09.00.03. Харків,2003.27 с.
23. Журавель, Ю. В. Роль закладів освіти для розвитку громади. Перспективи регіонального та місцевого розвитку, 2022. 12, С. 12 – 14.
24. Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоді» від 21 червня 2001 року № 2558-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www search.ligazakon.ua](http://www.search.ligazakon.ua);
25. Закон України про місцеве самоврядування в Україні. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 24, ст.170.
26. Іващенко, К. В. Соціальна робота в громаді. 2016. 4 с.
27. Івженко І. Б. Взаємодія органів місцевого самоврядування із суб'єктами волонтерської діяльності у соціальній роботі: дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.04/ Нац. акад. держ.упр. при Президентові України. Київ, 2019. 249 с.
28. Ільчук Л. І. Розвиток системи інтегрованих соціальних послуг в умовах децентралізації (на прикладі об'єднаних територіальних громад). Соціально-трудові відносини: теорія та практика, 2018. 1. С. 116-123.
29. Інформаційні ресурси 1. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.04.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 08.02.2011: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966-15\\_70](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=966-15_70) – Загол. з екрану. – Мова укр.
30. Канада. Закони. Закон про охорону здоров'я в Канаді. 1989. – 13 с.

31. Карпачова Н. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні. Перша щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини / Н. Карпачова. – К., 2000. – 264 с. 12.
32. Китайська народна педагогіка в 20-му сторіччі. – Пекін, 2008. – 37 с.
33. Климко С. Особливості та завдання управління розвитком освіти в об'єднаній територіальній громаді. 2019. Кравченко, М. Надання послуги раннього втручання для сімей з дітьми, які мають порушення розвитку, в умовах війни. Публічно-управлінські та цифрові практики, 2023. (1), 124-145
34. Ковчина І.М. Особливості організації таборів для дітей в США Наука і сучасність: Зб. наук. праць Нац. педагог. універ. імені М.П. Драгоманова // І.М. Ковчина, О.В. Клепікова. – К., Логос, 1999, Ч. 2, – С. 76-85.
35. Ковчина І.М. Сучасні технології соціальної роботи за рубежом. Навчально-методичний посібник / За заг. ред. А. Й. Капської. – К.: Логос, 2001. – 96с.
36. Корсак К.В. Світова вища освіта. Порівняння і визнання закордонних кваліфікацій і дипломів / За заг. ред. проф. Г.В. Щокіна: Монографія. – К.: МАУП-МКА, 1997. – С. 107.
37. Кравченко О. І., Хриков Є. М., Васиньова Н. С. Форми взаємодії закладу вищої освіти з територіальними громадами. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2021. № 1 (339), Ч. I. С.167- 176.
38. Кравченко, О. І. (2022). Управління розвитком взаємодії закладу вищої освіти з органами публічної влади. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*, (1(349) Ч.1), 58–65. URL: <http://visnyk.luguniv.edu.ua/index.php/vped/article/view/755>.  
[https://doi.org/10.12958/2227-2844-2022-1\(349\)-1-58-65](https://doi.org/10.12958/2227-2844-2022-1(349)-1-58-65)
39. Кубіцький С.О. Історія соціальної роботи в зарубіжних країнах: навчальний посібник / С.О. Кубіцький. – К.: ДАКККіМ, 2009. – 228 с.
40. Кубіцький С.О. Технології соціально-педагогічної роботи в зарубіжних країнах: Навч. посіб. / С.О. Кубіцький. – Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2013. – 278 с.

41. Кучер, Г. М. Соціальна робота з вразливими категоріями населення в умовах територіальної громади. 2019.
42. Лендел М.А. Зарубіжна практика управління розвитком сільських територій: трансформація досвіду для України // АгроІнком. – 2012. – № 4–6. – С. 66-74.
43. Лукашевич А.П., Мигович І.І., Пінчук І.М. Соціальна робота в Україні: теоретико-методичні засади / А.П.Лукашевич, І.І.Мигович, І.М. Пінчук – К.: МАУП, 2001. – 126 с.
44. Лютий В., Петрович В. (2021). Профілактична “Програма 15”: досвід упровадження та оцінювання. 10.31392/NPU-nc.series5.2021.
45. Мак Кензі Б. До питання проведення ефективної практичної соціальної роботи в Україні: існуючі проблеми освіти в галузі соціальної роботи// Реформування соціальних служб в Україні: сучасний стан та перспективи: Збірник статей за матеріалами Міжнародної науковопрактичної конференції( м. Львів, 5 – 7 червня 2002), Львів, 2003. – С. 10 – 20.
46. Мельник Ю., Шаргородська С. Соціальний педагог та його професійна діяльність // Психологічна газета, 2008, №4
47. Михайловська О. В. Деякі аспекти комунікативної взаємодія органів місцевого самоврядування та громадськості. *Науковий вісник Полісся*. 2016. № 1 (5). С.56-63
48. Онаць О. М. Партнерська взаємодія закладу освіти і громади. Пріоритетні напрями розвитку науки, LXIV Міжнародна науково-практична інтернет-конференція.–м. Вінниця, 2021. 5. С. 65-70.
49. Розвиток соціальної сфери територіальних громад в умовах адміністративно-фінансової децентралізації/ Серія «Проблеми регіонального розвитку»/ ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України» ; за ред. С. Л. Шульц. – Львів, 2018. – 140 с.
50. Сила Т. І. . Соціально-психологічні основи дослідження територіальної громади. *Вісник післядипломної освіти*, 2013. (9 (2)). С. 312-319.

51. Система управління якістю освітньої діяльності кафедри публічної служби та управління навчальними й соціальними закладами URL: <https://drive.google.com/file/d/1yqwNASUkNo1cb6JiuIU0nr-IyRErNiUB/view>
52. Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія / за наук.ред.д-ра пед. наук, проф. В. А. Поліщук. – Тернопіль: ТНПУ імені В. Гнатюка, 2018. – 382 с.
53. Слозанська Г. І. Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05 / Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2019. 687 с.
54. Сментина Н. В. Економічний профіль територіальної громади як інструмент активізації місцевого економічного розвитку. Академічний огляд, 2020, 2: 29-38. Черниш О., Жалінська І., Мельник А. Надання соціальних послуг травмованим дітям за часів війни: досвід України та Швеції. Соціальна робота та соціальна освіта, 2023 . 2 (11), 126-134.
55. Трима, К. (2019). Міжнародний дискурс щодо співпраці закладів вищої освіти та громадських організацій у сфері вищої освіти. *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*, (2). URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/106>.  
<https://doi.org/10.31874/2520-6702-2019-8-2-102-107>.
56. Управління системою освіти територіальних громад: досвід країн Вишеградської четвірки для України: методичний посібник із збіркою кращих практик / А. Кавунець, А. Ланова, О. Гуменна, О. Черній, Р. Шарлея, Л. Грегуркова, Л. Одор, Л. Лакатош, Ш. Кьолеш, Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка № 1 (339), Ч. І, 2021. Вінниця: ТОВ «Твори», 2018. 120 с. 77
57. Управління системою освіти територіальних громад: досвід країн Вишеградської четвірки для України: методичний посібник із збіркою кращих практик / А. Кавунець, А. Ланова, О. Гуменна, О. Черній, Р. Шарлея, Л. Грегуркова, Л. Одор, Л. Лакатош, Ш. Кьолеш, Е.Бураш. Вінниця: ТОВ «Твори», 2018. 120 с.

58. Хриков, Є. М. (2021). Взаємодія університетів та громад: досвід для України. *Публічне управління і адміністрування в Україні*, (24),102-107.  
URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2021/24-2021/20.pdf>.  
<https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.24.18>
59. Хриков, Є. М. (2021). Теоретичні засади організації взаємодії закладів вищої освіти та територіальних громад. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*, (1), 88-93.  
URL: [http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1\\_2021/16.pdf](http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2021/16.pdf).  
<https://doi.org/10.32840/1813-3401.2021.1.14>
60. Cuellar M. J., Elswick S. E., Theriot M. T. School social workers' perceptions of school safety and security in today's schools: A survey of practitioners across the United States. *Journal of school violence*, 2018. 17(3), 271-283.
61. D'Este, P. & Patel, P. (2007). University-industry linkages in the UK: What are the factors determining the variety of interactions with industry? *Research Policy*, (36), 1295-1313.  
URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733307001199>.
62. D'Este, P. & Perkmann, M. (2011). Why do academics engage with industry? The entrepreneurial university and individual motivations. *The Journal of Technology Transfer*, (36), 316-333.  
URL: <https://uiin.org/wp-content/uploads/2021/03/DEste-2011-Why-do-academics-engage-with-industry.-The-entrepreneurial-university-and-individual-motivations.pdf>
63. Đào Đ. B. A. Meeting the Needs of Children with Autism Spectrum Disorder: The Essential Role of School Social Workers. *International Journal of Current Science Research and Review*. 2023.
64. Darma S., Elfrianto E., Sianipar L. F., Asbi M. F., Natalia P. Implementation of Child Friendly School Governance in Junior High Schools Country 3 Labuhan Deli Satu Atap. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2023. 5(1), 91-100.

65. Felix, E. (2020). Making the Most of Your University Partnerships. *Brightspot transforming the higher education experience*. URL:<https://www.brightspotstrategy.com/industry-university-partnerships/>.
66. Hart A., Northmore S., Gerhardt C., Rodriguez P. Developing Access between Universities and Local Community Groups: A University Helpdeskin Action. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. 2009. V. 13. No. 3. P. 45.
67. Hart, A., Northmore, S., Gerhardt, C. & Rodriguez, P. (2009). Developing Access between Universities and Local Community Groups: A University Helpdeskin Action. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. V. 13, N. 3, P. 45.
68. Ilustre V., López A. M., Moely B. E. Conceptualizing, Building, and Evaluating University Practices for Community Engagement. *Journal of Higher Education Outreach & Engagemen*. 2012. Vol. 16. No. 4. P. 129–165
69. Ilustre V., López A. M., Moely B. E. Conceptualizing, Building, and Evaluating University Practices for Community Engagement. *Journal of Higher Education Outreach & Engagemen*. 2012. Vol. 16. No. 4. P. 129–165.
70. Ilustre, V., López, A. & Moely, B. (2012). Conceptualizing, Building, and Evaluating University Practicesfor Community Engagement. *Journal of Higher Education Outreach & Engagemen*. Vol. 16. No. 4 P.129-165. URL: <https://openjournals.libs.uga.edu/jheoe/article/view/987/986>.
71. Jongbloed B., Enders J., Salerno C. Higher education and its communities: Interconnections, interdependencies and a research agenda. *High Educ*. 2008. No. 56. P. 303–324.
72. Kotsur N., Tovkun L. Formation of the psychological safety of the educational environment in the conditions of the russian-Ukrainian war. *EUROPEAN HUMANITIES STUDIES: State and Society*, 2023. 1, 56-73.

73. Koval I. Protection of the rights and legal interests of children during the war in Ukraine. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Серія: “Юридичні науки”, 2023. 2, 66-71.
74. Kravchenko, O., Dudchenko, O., Kunenko, I., Spodynskyi, O. & Delia, O. (2021). Aspects of Expanding the Interaction between the State and Civil Society, (39), 108-125. URL: <http://dspace.luguniv.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/9078/1/Kravchenko%20Aspects%20interaction.pdf>.
75. Lupitasari D., Dwiningrum S. I. A. Decreasing the Violence in the School Through the Initiation Policy of Children Friendly School. In 2nd International Conference on Social Science and Character Educations. Atlantis Press. 2019. pp. 184-188.
76. McMillan D. W., Chavis D. M. Sense of community: A definition and theory. *Journal of community psychology*, 1986. 14(1), pp. 6-23.
77. Mormah F. O. Teachers’ Alcohol Addiction and Its Effects in Promoting a Friendly and Productive School Climate. *Current Perspectives in Educational Research*, 2023. 6(2), 1-9.
78. Parmar, A. (2014). Methods of Social Work and Its Role in Understanding Team Climate and Team Effectiveness for Organizational Development. *Journal of Sociology and Social Work*, 2 (1), 303-318.
79. Perkmann, M. et al. (2012). Academic engagement and commercialisation: A review of the literature on university–industry relations. *Research Policy*, (42), 423-442.
80. Watson, D., Hollister, R., Stroud, S. & Babcock, E. (2013). *The Engaged University International Perspectives on Civic Engagement*. 1st edition. Routledge.

## ДОДАТКИ

### Додаток А Таблиця А1

#### Descriptives

|     | N  | Mean | Median | SD   | Minimum | Maximum |
|-----|----|------|--------|------|---------|---------|
| Вік | 66 | 45.0 | 46.5   | 12.1 | 21      | 66      |

### Таблиця А2

#### Frequencies of Стать

| Стать   | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---------|--------|------------|--------------|
| Жінка   | 60     | 90.9 %     | 90.9 %       |
| Чоловік | 6      | 9.1 %      | 100.0 %      |

### Таблиця А4

#### Frequencies of Посада

| Посада                             | Counts | % of Total | Cumulative % |
|------------------------------------|--------|------------|--------------|
| Асистент вчителя                   | 3      | 4.5 %      | 4.5 %        |
| Вчитель                            | 33     | 50.0 %     | 54.5 %       |
| Керівник гуртків, культорганізатор | 3      | 4.5 %      | 59.1 %       |
| Начальник відділу                  | 3      | 4.5 %      | 63.6 %       |
| Соціальний працівник               | 21     | 31.8 %     | 95.5 %       |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 3      | 4.5 %      | 100.0 %      |

### Таблиця А5

#### Frequencies of Кількість років роботи

| Кількість років роботи | Counts | % of Total | Cumulative % |
|------------------------|--------|------------|--------------|
| Менше 1 року           | 9      | 13.6 %     | 13.6 %       |
| 6-10 років             | 9      | 13.6 %     | 27.3 %       |
| Більше 10 років        | 48     | 72.7 %     | 100.0 %      |

### Додаток Б Таблиця Б1

#### Frequencies of Частота співпраці з соціальними працівниками/вчителями

| Частота співпраці з соціальними працівниками/вчителями | Counts | % of Total | Cumulative % |
|--|--------|------------|--------------|
| Щоденно  | 24     | 36.4 %     | 36.4 %       |
| Кілька разів на тиждень                                | 18     | 27.3 %     | 63.6 %       |
| Рідше ніж раз на тиждень                               | 24     | 36.4 %     | 100.0 %      |

Frequencies of Частота співпраці з соціальними працівниками/вчителями

| Частота співпраці з соціальними працівниками/вчителями | Counts | % of Total | Cumulative % |
|--|--------|------------|--------------|
|--|--------|------------|--------------|

Таблиця Б2

Frequencies of Оцінка ефективності співпраці з соц. працівниками

| Оцінка ефективності співпраці з соц. працівниками | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---|--------|------------|--------------|
| Неефективна                                       | 3      | 4.5 %      | 4.5 %        |
| Не дуже ефективна                                 | 6      | 9.1 %      | 13.6 %       |
| Ефективна   | 39     | 59.1 %     | 72.7 %       |
| Дуже ефективна                                    | 18     | 27.3 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б3

Frequencies of Чи маєте ви доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці?

| Чи маєте ви доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---|--------|------------|--------------|
| Так, повністю   | 18     | 27.3 %     | 27.3 %       |
| Частково  | 36     | 54.5 %     | 81.8 %       |
| Недостатньо   | 12     | 18.2 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б4

Frequencies of Чи є у вас чіткі інструкції щодо співпраці з освітніми/соціальними установами?

| Чи є у вас чіткі інструкції щодо співпраці з освітніми/соціальними установами? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|--|--------|------------|--------------|
| Так  | 39     | 59.1 %     | 59.1 %       |
| Ні   | 27     | 40.9 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б5

Frequencies of Чи проводяться регулярні зустрічі з представниками освітніх/соціальних установ?

| Чи проводяться регулярні зустрічі з представниками освітніх/соціальних установ? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---|--------|------------|--------------|
| Так   | 24     | 36.4 %     | 36.4 %       |
| Ні  | 42     | 63.6 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б6

Frequencies of Чи існують спільні програми або проекти між вашими установами?

| Чи існують спільні програми або проекти між вашими установами? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|--|--------|------------|--------------|
| Так  | 39     | 59.1 %     | 59.1 %       |

Frequencies of Чи існують спільні програми або проекти між вашими установами?

| <b>Чи існують спільні програми або проекти між вашими установами?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Ні  | 27            | 40.9 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б7

Frequencies of Яка форма спілкування найефективніша для співпраці між вашими сферами?

| <b>Яка форма спілкування найефективніша для співпраці між вашими сферами?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Відеоконференції  | 3             | 4.5 %             | 4.5 %               |
| Електронні листи  | 3             | 4.5 %             | 9.1 %               |
| Особисті зустрічі   | 57            | 86.4 %            | 95.5 %              |
| Телефонні дзвінки   | 3             | 4.5 %             | 100.0 %             |

Таблиця Б8

Frequencies of Чи вважаєте ви, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби вашої громади?

| <b>Чи вважаєте ви, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби вашої громади?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| Так  | 15            | 22.7 %            | 22.7 %              |
| Ні   | 51            | 77.3 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б9

Frequencies of Як часто ви відчуваєте, що цілі роботи установ збігаються?

| <b>Як часто ви відчуваєте, що цілі роботи установ збігаються?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Рідко   | 6             | 9.1 %             | 9.1 %               |
| Іноді   | 42            | 63.6 %            | 72.7 %              |
| Часто   | 18            | 27.3 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б10

Frequencies of Чи маєте ви можливість впливати на формування програм співпраці?

| <b>Чи маєте ви можливість впливати на формування програм співпраці?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Зовсім не маю   | 15            | 22.7 %            | 22.7 %              |
| Мало  | 9             | 13.6 %            | 36.4 %              |
| Частково  | 27            | 40.9 %            | 77.3 %              |
| Так, повністю   | 15            | 22.7 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б11

Frequencies of Чи є у вашій громаді спеціальні координатори для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою?

| <b>Чи є у вашій громаді спеціальні координатори для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Так   | 21            | 31.8 %            | 31.8 %              |
| Ні  | 45            | 68.2 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б12

Frequencies of Як ви оцінюєте вплив співробітництва на результати вашої роботи?

| <b>Як ви оцінюєте вплив співробітництва на результати вашої роботи?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Дуже позитивний   | 3             | 4.5 %             | 4.5 %               |
| Позитивний  | 33            | 50.0 %            | 54.5 %              |
| Нейтральний   | 30            | 45.5 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б13

Frequencies of Чи сприяє співпраця між соціальними службами та освітою залученню громадськості?

| <b>Чи сприяє співпраця між соціальними службами та освітою залученню громадськості?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Так   | 45            | 68.2 %            | 68.2 %              |
| Ні  | 21            | 31.8 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б14

Frequencies of Як часто змінюються процедури або політики, що впливають на співробітництво?

| <b>Як часто змінюються процедури або політики, що впливають на співробітництво?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Рідко   | 12            | 18.2 %            | 18.2 %              |
| Іноді   | 33            | 50.0 %            | 68.2 %              |
| Часто   | 21            | 31.8 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б15

Frequencies of Як ви вважаєте, чи достатньо у вашій громаді уваги приділяється співпраці між соціальними службами та освітою?

| <b>Як ви вважаєте, чи достатньо у вашій громаді уваги приділяється співпраці між соціальними службами та освітою?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|---|---------------|-------------------|---------------------|
| Так   | 15            | 22.7 %            | 22.7 %              |
| Ні  | 51            | 77.3 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б16

Frequencies of Як ви оцінюєте загальний вплив співпраці на благополуччя громади?

| Як ви оцінюєте загальний вплив співпраці на благополуччя громади? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---|--------|------------|--------------|
| Нейтральний   | 24     | 36.4 %     | 36.4 %       |
| Позитивний  | 42     | 63.6 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б17

Frequencies of Чи існують міжнародні або національні моделі співпраці, які ви б хотіли адаптувати для вашої громади?

| Чи існують міжнародні або національні моделі співпраці, які ви б хотіли адаптувати для вашої громади? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---|--------|------------|--------------|
| Так   | 51     | 77.3 %     | 77.3 %       |
| Ні  | 15     | 22.7 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б18

Frequencies of Чи є у вашій громаді чітко визначені цілі співпраці між соціальними службами та освітою?

| Чи є у вашій громаді чітко визначені цілі співпраці між соціальними службами та освітою? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|--|--------|------------|--------------|
| Так  | 21     | 31.8 %     | 31.8 %       |
| Ні   | 45     | 68.2 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б19

Frequencies of Чи задоволені ви доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних з співпрацею?

| Чи задоволені ви доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних з співпрацею? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|--|--------|------------|--------------|
| Так  | 33     | 50.0 %     | 50.0 %       |
| Ні   | 33     | 50.0 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б20

Frequencies of Чи відчуваєте ви підтримку з боку місцевої влади у вашій співпраці?

| Чи відчуваєте ви підтримку з боку місцевої влади у вашій співпраці? | Counts | % of Total | Cumulative % |
|---|--------|------------|--------------|
| Так   | 21     | 31.8 %     | 31.8 %       |
| Ні  | 45     | 68.2 %     | 100.0 %      |

Таблиця Б21

Frequencies of Чи вважаєте ви, що існуючі законодавчі рамки сприяють або перешкоджають ефективній співпраці?

| <b>Чи вважаєте ви, що існуючі законодавчі рамки сприяють або перешкоджають ефективній співпраці?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| Перешкоджають  | 27            | 40.9 %            | 40.9 %              |
| Сприяють   | 39            | 59.1 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б22

Frequencies of На вашу думку, наскільки важливим є співробітництво між соціальними службами та освітніми установами?

| <b>На вашу думку, наскільки важливим є співробітництво між соціальними службами та освітніми установами?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| Дуже важливим  | 12            | 18.2 %            | 18.2 %              |
| Важливим   | 45            | 68.2 %            | 86.4 %              |
| Середньої важливості   | 3             | 4.5 %             | 90.9 %              |
| Маловажливим   | 3             | 4.5 %             | 95.5 %              |
| Зовсім не важливим   | 3             | 4.5 %             | 100.0 %             |

Таблиця Б23

Frequencies of Чи існують у громаді спеціальні тренінги чи програми для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками?

| <b>Чи існують у громаді спеціальні тренінги чи програми для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| Так  | 15            | 22.7 %            | 22.7 %              |
| Ні   | 51            | 77.3 %            | 100.0 %             |

Таблиця Б24

| <b>Які форми співпраці ви вважаєте найефективнішими?</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| <b>Спільні проєкти та програми</b>                       | 57            | 37.25%            | 37.25%              |
| <b>Регулярні зустрічі для координації зусиль</b>         | 51            | 33.33%            | 70.58%              |
| <b>Спільні засідання та обговорення</b>                  | 30            | 19.61%            | 90.19%              |
| <b>Інформаційний обмін через електронні системи</b>      | 12            | 7.84%             | 98.03%              |
| <b>Інше</b>  | 3             | 1.96%             | 100.00%             |

Таблиця Б25

| <b>Основні перешкоди в співпраці</b>                         | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| <b>Відсутність підтримки громади</b>                         | 33            | 22.0%             | 22.0%               |
| <b>Відсутність ресурсів</b>                                  | 24            | 16.0%             | 38.0%               |
| <b>Недостатня мотивація</b>                                  | 24            | 16.0%             | 54.0%               |
| <b>Недостатня комунікація та зв'язок</b>                     | 21            | 14.0%             | 68.0%               |
| <b>Різниця в цілях та пріоритетах</b>                        | 18            | 12.0%             | 80.0%               |
| <b>Відсутність часу</b>                                      | 15            | 10.0%             | 90.0%               |
| <b>Відсутність чітко визначених ролей і відповідальності</b> | 9             | 6.0%              | 96.0%               |
| <b>Не суттєві</b>  | 6             | 4.0%              | 100.0%              |

Таблиця Б26

| <b>Потенційно корисні методи та підходи для покращення співпраці</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| <b>Створення спільних програм та проєктів</b>                        | 57            | 23.75%            | 23.75%              |
| <b>Тренінги та підготовка</b>  | 54            | 22.50%            | 46.25%              |
| <b>Розвиток спільної стратегії</b>                                   | 48            | 20.00%            | 66.25%              |
| <b>Залучення батьківської громадськості</b>                          | 42            | 17.50%            | 83.75%              |
| <b>Обмін інформацією та ресурсами</b>                                | 39            | 16.25%            | 100.00%             |

Таблиця Б27

| <b>Ситуації, в яких співробітництво між освітою та соціальними службами є корисним</b> | <b>Counts</b> | <b>% of Total</b> | <b>Cumulative %</b> |
|--|---------------|-------------------|---------------------|
| <b>У випадках виявлення дітей, які опинилися у складних життєвих обставинах</b>        | 60            | 16.0%             | 16.0%               |
| <b>Під час сімейних криз або проблем, що впливають на навчання дітей</b>               | 57            | 15.2%             | 31.2%               |
| <b>При виникненні проблем з поведінкою чи адаптацією учнів до навчання</b>             | 51            | 13.6%             | 44.8%               |

|   |    |       |       |
|---|----|-------|-------|
| <b>Для забезпечення раннього виявлення та попередження випадків насильства чи зловживання</b> | 48 | 12.8% | 57.6% |
| <b>З метою надання індивідуальної підтримки дітям з особливими освітніми потребами</b>        | 42 | 11.2% | 68.8% |

**Додаток В**  
**Таблиця В1**

Contingency Tables

| Посада                             | Кількість років роботи |            |                 | Total |
|------------------------------------|------------------------|------------|-----------------|-------|
|                                    | Менше 1 року           | 6-10 років | Більше 10 років |       |
| Асистент вчителя                   | 3                      | 0          | 0               | 3     |
| Вчитель                            | 0                      | 3          | 30              | 33    |
| Керівник гуртків, культорганізатор | 0                      | 3          | 0               | 3     |
| Начальник відділу                  | 0                      | 0          | 3               | 3     |
| Соціальний працівник               | 6                      | 3          | 12              | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 0                      | 0          | 3               | 3     |
| Total                              | 9                      | 9          | 48              | 66    |

$\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p      |
|----------|-------|----|--------|
| $\chi^2$ | 50.9  | 10 | < .001 |
| N        | 66    |    |        |

Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.621 |

**Таблиця В2**

Contingency Tables

| Посада                             | Частота співпраці з соціальними працівниками/вчителями |                         |                          | Total |
|------------------------------------|--|-------------------------|--------------------------|-------|
|                                    | Щоденно  | Кілька разів на тиждень | Рідше ніж раз на тиждень |       |
| Асистент вчителя                   | 3  | 0                       | 0                        | 3     |
| Вчитель                            | 18   | 3                       | 12                       | 33    |
| Керівник гуртків, культорганізатор | 0  | 0                       | 3                        | 3     |

## Contingency Tables

| Посада                             | Частота співпраці з соціальними працівниками/вчителями |                         |                          | Total |
|------------------------------------|--|-------------------------|--------------------------|-------|
|                                    | Щоденно  | Кілька разів на тиждень | Рідше ніж раз на тиждень |       |
| Начальник відділу                  | 0  | 3                       | 0                        | 3     |
| Соціальний працівник               | 0  | 12                      | 9                        | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 3  | 0                       | 0                        | 3     |
| Total                              | 24   | 18                      | 24                       | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 45.5  | 10 | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.587 |

## Таблиця В3

## Contingency Tables

| Посада                             | Чи маєте ви доступ до необхідних ресурсів для ефективної співпраці? |          |             | Total |
|------------------------------------|---|----------|-------------|-------|
|                                    | Так, повністю   | Частково | Недостатньо |       |
| Асистент вчителя                   | 0   | 3        | 0           | 3     |
| Вчитель                            | 15  | 18       | 0           | 33    |
| Керівник гуртків, культорганізатор | 0   | 3        | 0           | 3     |
| Начальник відділу                  | 0   | 0        | 3           | 3     |
| Соціальний працівник               | 0   | 12       | 9           | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 3   | 0        | 0           | 3     |
| Total                              | 18  | 36       | 12          | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 49.3  | 10 | <.001 |

$\chi^2$  Tests

|   | Value | df | p |
|---|-------|----|---|
| N | 66    |    |   |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.611 |

Таблиця В4

## Contingency Tables

| Посада                                | Чи є у вас чіткі інструкції щодо співпраці з освітніми/соціальними установами? |    | Total |
|---------------------------------------|--|----|-------|
|                                       | Так  | Ні |       |
| Асистент вчителя                      | 3  | 0  | 3     |
| Вчитель                               | 27   | 6  | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культорганізатор | 0  | 3  | 3     |
| Начальник відділу                     | 0  | 3  | 3     |
| Соціальний працівник                  | 6  | 15 | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти    | 3  | 0  | 3     |
| Total                                 | 39   | 27 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p      |
|----------|-------|----|--------|
| $\chi^2$ | 28.0  | 5  | < .001 |
| N        | 66    |    |        |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.651 |

## Contingency Tables

| Посада                             | Чи проводяться регулярні зустрічі з представниками освітніх/соціальних установ? |    | Total |
|------------------------------------|---|----|-------|
|                                    | Так   | Ні |       |
| Асистент вчителя                   | 0   | 3  | 3     |
| Вчитель                            | 18  | 15 | 33    |
| Керівник гуртків, культорганізатор | 3   | 0  | 3     |
| Начальник відділу                  | 0   | 3  | 3     |
| Соціальний працівник               | 0   | 21 | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 3   | 0  | 3     |
| Total                              | 24  | 42 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p      |
|----------|-------|----|--------|
| $\chi^2$ | 30.6  | 5  | < .001 |
| N        | 66    |    |        |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.681 |

## Contingency Tables

| Посада                             | Чи існують спільні програми або проєкти між вашими установами? |    | Total |
|------------------------------------|--|----|-------|
|                                    | Так  | Ні |       |
| Асистент вчителя                   | 0  | 3  | 3     |
| Вчитель                            | 15   | 18 | 33    |
| Керівник гуртків, культорганізатор | 3  | 0  | 3     |
| Начальник відділу                  | 3  | 0  | 3     |
| Соціальний працівник               | 18   | 3  | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 0  | 3  | 3     |
| Total                              | 39   | 27 | 66    |

$\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 21.5  | 5  | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.571 |

Таблиця В7

## Contingency Tables

| Посада                                   | Яка форма спілкування найефективніша для співпраці між вашими сферами? |                  |                   |                   | Total |
|--|--|------------------|-------------------|-------------------|-------|
|  | Відеоконференції   | Електронні листи | Особисті зустрічі | Телефонні дзвінки |       |
| Асистент вчителя                         | 0  | 0                | 3                 | 0                 | 3     |
| Вчитель                                  | 3  | 3                | 27                | 0                 | 33    |
| Керівник гуртків, культурний організатор | 0  | 0                | 3                 | 0                 | 3     |
| Начальник відділу                        | 0  | 0                | 3                 | 0                 | 3     |
| Соціальний працівник                     | 0  | 0                | 21                | 0                 | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти       | 0  | 0                | 0                 | 3                 | 3     |
| Total                                    | 3  | 3                | 57                | 3                 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 72.3  | 15 | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.604 |

Таблиця В8

## Contingency Tables

| Посада                                      | Чи вважаєте ви, що поточний рівень співпраці задовольняє потреби вашої громади? |    | Total |
|---|---|----|-------|
|   | Так   | Ні |       |
| Асистент вчителя                            | 0   | 3  | 3     |
| Вчитель                                     | 15  | 18 | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 0   | 3  | 3     |
| Начальник відділу                           | 0   | 3  | 3     |
| Соціальний працівник                        | 0   | 21 | 21    |
| Головний спеціаліст відділу<br>освіти       | 0   | 3  | 3     |
| Total                                       | 15  | 51 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 19.4  | 5  | 0.002 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.542 |

Таблиця В9

## Contingency Tables

| Посада                                      | Як часто ви відчуваєте, що цілі роботи установ збігаються? |       |       | Total |
|---|--|-------|-------|-------|
|   | Рідко  | Іноді | Часто |       |
| Асистент вчителя                            | 0  | 3     | 0     | 3     |
| Вчитель                                     | 6  | 12    | 15    | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 0  | 0     | 3     | 3     |
| Начальник відділу                           | 0  | 3     | 0     | 3     |
| Соціальний працівник                        | 0  | 21    | 0     | 21    |
| Головний спеціаліст відділу<br>освіти       | 0  | 3     | 0     | 3     |
| Total                                       | 6  | 42    | 18    | 66    |

$\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 36.0  | 10 | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.522 |

Таблиця В10

## Contingency Tables

| Посада                                      | Чи маєте ви можливість впливати на формування програм співпраці? |      |          |               | Total |
|---|--|------|----------|---------------|-------|
|   | Зовсім не маю  | Мало | Частково | Так, повністю |       |
| Асистент вчителя                            | 3  | 0    | 0        | 0             | 3     |
| Вчитель                                     | 12   | 0    | 21       | 0             | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 0  | 3    | 0        | 0             | 3     |
| Начальник відділу                           | 0  | 0    | 0        | 3             | 3     |
| Соціальний працівник                        | 0  | 6    | 3        | 12            | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти          | 0  | 0    | 3        | 0             | 3     |
| Total                                       | 15   | 9    | 27       | 15            | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 85.4  | 15 | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.657 |

Nominal

| Value |
|-------|
|-------|

Таблиця В11

Contingency Tables

| Посада                                      | Чи є у вашій громаді спеціальні координатори для сприяння співпраці між соціальними службами та освітою? |    | Total |
|---|--|----|-------|
|   | Так  | Ні |       |
| Асистент вчителя                            | 0  | 3  | 3     |
| Вчитель                                     | 15   | 18 | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 3  | 0  | 3     |
| Начальник відділу                           | 0  | 3  | 3     |
| Соціальний працівник                        | 3  | 18 | 21    |
| Головний спеціаліст<br>відділу освіти       | 0  | 3  | 3     |
| Total                                       | 21   | 45 | 66    |

$\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 16.4  | 5  | 0.006 |
| N        | 66    |    |       |

Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.499 |

Таблиця В12

Contingency Tables

| Посада                                      | Як ви оцінюєте вплив співробітництва на результати вашої роботи? |            |             | Total |
|---|--|------------|-------------|-------|
|   | Дуже позитивний  | Позитивний | Нейтральний |       |
| Асистент вчителя                            | 0  | 0          | 3           | 3     |
| Вчитель                                     | 0  | 15         | 18          | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 3  | 0          | 0           | 3     |
| Начальник відділу                           | 0  | 3          | 0           | 3     |

## Contingency Tables

| Посада                             | Як ви оцінюєте вплив співробітництва на результати вашої роботи? |            |             | Total |
|------------------------------------|--|------------|-------------|-------|
|                                    | Дуже позитивний  | Позитивний | Нейтральний |       |
| Соціальний працівник               | 0  | 15         | 6           | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти | 0  | 0          | 3           | 3     |
| Total                              | 3  | 33         | 30          | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 79.6  | 10 | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.777 |

Таблиця В13

## Contingency Tables

| Посада                               | Чи сприяє співпраця між соціальними службами та освітою залученню громадськості? |    | Total |
|--------------------------------------|--|----|-------|
|                                      | Так  | Ні |       |
| Асистент вчителя                     | 3  | 0  | 3     |
| Вчитель                              | 21   | 12 | 33    |
| Керівник гуртків, культурорганізатор | 0  | 3  | 3     |
| Начальник відділу                    | 3  | 0  | 3     |
| Соціальний працівник                 | 18   | 3  | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти   | 0  | 3  | 3     |
| Total                                | 45   | 21 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 18.9  | 5  | 0.002 |

$\chi^2$  Tests

|   | Value | df | p |
|---|-------|----|---|
| N | 66    |    |   |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.536 |

Таблиця В14

## Contingency Tables

| Посада                                      | Як часто змінюються процедури або політики, що впливають на співробітництво? |       |       | Total |
|---|--|-------|-------|-------|
|   | Рідко  | Іноді | Часто |       |
| Асистент вчителя                            | 0  | 3     | 0     | 3     |
| Вчитель                                     | 9  | 18    | 6     | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 0  | 3     | 0     | 3     |
| Начальник відділу                           | 0  | 0     | 3     | 3     |
| Соціальний працівник                        | 3  | 6     | 12    | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти          | 0  | 3     | 0     | 3     |
| Total                                       | 12   | 33    | 21    | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 25.3  | 10 | 0.005 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.438 |

## Contingency Tables

| Посада                                      | Як ви вважаєте, чи достатньо у вашій громаді уваги<br>приділяється співпраці між соціальними службами та освітою? |    |       |
|---|---|----|-------|
|   | Так   | Ні | Total |
| Асистент вчителя                            | 0   | 3  | 3     |
| Вчитель                                     | 12  | 21 | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 3   | 0  | 3     |
| Начальник відділу                           | 0   | 3  | 3     |
| Соціальний працівник                        | 0   | 21 | 21    |
| Головний спеціаліст<br>відділу освіти       | 0   | 3  | 3     |
| Total                                       | 15  | 51 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p      |
|----------|-------|----|--------|
| $\chi^2$ | 22.5  | 5  | < .001 |
| N        | 66    |    |        |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.584 |

## Contingency Tables

| Посада                                      | Як ви оцінюєте загальний вплив співпраці на<br>благополуччя громади? |            | Total |
|---|--|------------|-------|
|   | Нейтральний  | Позитивний |       |
| Асистент вчителя                            | 3  | 0          | 3     |
| Вчитель                                     | 12   | 21         | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 0  | 3          | 3     |
| Начальник відділу                           | 0  | 3          | 3     |
| Соціальний працівник                        | 6  | 15         | 21    |
| Головний спеціаліст відділу<br>освіти       | 3  | 0          | 3     |

## Contingency Tables

| Посада | Як ви оцінюєте загальний вплив співпраці на благополуччя громади? |            | Total |
|--------|---|------------|-------|
|        | Нейтральний   | Позитивний |       |
| Total  | 24  | 42         | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 14.5  | 5  | 0.013 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.468 |

Таблиця В17

## Contingency Tables

| Посада                                      | Чи існують міжнародні або національні моделі співпраці, які ви б хотіли адаптувати для вашої громади? |    | Total |
|---|---|----|-------|
|   | Так   | Ні |       |
| Асистент вчителя                            | 0   | 3  | 3     |
| Вчитель                                     | 24  | 9  | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 3   | 0  | 3     |
| Начальник відділу                           | 3   | 0  | 3     |
| Соціальний працівник                        | 21  | 0  | 21    |
| Головний спеціаліст<br>відділу освіти       | 0   | 3  | 3     |
| Total                                       | 51  | 15 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p      |
|----------|-------|----|--------|
| $\chi^2$ | 28.7  | 5  | < .001 |
| N        | 66    |    |        |

Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.660 |

Таблиця В18

Contingency Tables

| Посада                                | Чи задоволені ви доступом до тренінгів та розвитку професійних навичок, пов'язаних з співпрацею? |    |       |
|---------------------------------------|--|----|-------|
|                                       | Так  | Ні | Total |
| Асистент вчителя                      | 0  | 3  | 3     |
| Вчитель                               | 15   | 18 | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культорганізатор | 3  | 0  | 3     |
| Начальник відділу                     | 3  | 0  | 3     |
| Соціальний працівник                  | 9  | 12 | 21    |
| Головний спеціаліст<br>відділу освіти | 3  | 0  | 3     |
| Total                                 | 33   | 33 | 66    |

$\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 12.7  | 5  | 0.026 |
| N        | 66    |    |       |

Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.439 |

Таблиця В19

## Contingency Tables

| Посада                                      | Чи відчуваєте ви підтримку з боку місцевої влади у вашій співпраці? |    | Total |
|---|---|----|-------|
|   | Так   | Ні |       |
| Асистент вчителя                            | 0   | 3  | 3     |
| Вчитель                                     | 15  | 18 | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 3   | 0  | 3     |
| Начальник відділу                           | 0   | 3  | 3     |
| Соціальний працівник                        | 0   | 21 | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти          | 3   | 0  | 3     |
| Total                                       | 21  | 45 | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p      |
|----------|-------|----|--------|
| $\chi^2$ | 28.3  | 5  | < .001 |
| N        | 66    |    |        |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.655 |

Таблиця В20

## Contingency Tables

| Посада                                      | Чи вважаєте ви, що існуючі законодавчі рамки сприяють або перешкоджають ефективній співпраці? |          | Total |
|---|---|----------|-------|
|   | Перешкоджають   | Сприяють |       |
| Асистент вчителя                            | 3   | 0        | 3     |
| Вчитель                                     | 3   | 30       | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культурний організатор | 0   | 3        | 3     |
| Начальник відділу                           | 3   | 0        | 3     |
| Соціальний працівник                        | 15  | 6        | 21    |
| Головний спеціаліст відділу освіти          | 3   | 0        | 3     |
| Total                                       | 27  | 39       | 66    |

$\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 37.0  | 5  | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.749 |

Таблиця В21

## Contingency Tables

| Посада                                | Чи існують у громаді спеціальні тренінги чи програми для підвищення ефективності співпраці між учителями та соціальними працівниками? |    |  | Total |
|---------------------------------------|---|----|--|-------|
|                                       | Так   | Ні |  |       |
| Асистент вчителя                      | 0   | 3  |  | 3     |
| Вчитель                               | 12  | 21 |  | 33    |
| Керівник гуртків,<br>культорганізатор | 3   | 0  |  | 3     |
| Начальник відділу                     | 0   | 3  |  | 3     |
| Соціальний працівник                  | 0   | 21 |  | 21    |
| Головний спеціаліст<br>відділу освіти | 0   | 3  |  | 3     |
| Total                                 | 15  | 51 |  | 66    |

 $\chi^2$  Tests

|          | Value | df | p     |
|----------|-------|----|-------|
| $\chi^2$ | 22.5  | 5  | <.001 |
| N        | 66    |    |       |

## Nominal

|                 | Value |
|-----------------|-------|
| Phi-coefficient | NaN   |
| Cramer's V      | 0.584 |

## Додаток Г

| Назва проєкту   | Територіальне охоплення | Тривалість  | Учасники  | Тренери/ Виконавці  | Економічність  | Ефективність   | Результативність   |
|---|-------------------------|---|---|---|--|--|--|
| 1. Алгоритм дій для вчителя при підозрі булінгу                           | Україна                 | Тривалість не зазначена, алгоритм передбачає постійне застосування у разі виявлення булінгу.  | Всі учасники освітнього процесу (учні, батьки, педагоги). | Фахівчині відділу психолого-методичної підтримки Служби освітнього омбудсмена.  | Проєкт передбачає застосування наявних ресурсів шкіл та місцевих служб, не вимагаючи значних додаткових фінансових витрат.                   | Передбачає швидке реагування на випадки булінгу, чіткий алгоритм дій та залучення різних служб для соціального захисту дітей.  | Проєкт має на меті зниження кількості випадків булінгу через чітке дотримання встановленого алгоритму дій.   |
| 2. Безпека дітей під час війни  | Україна                 | Триває впродовж війни в країні  | Всі учасники освітнього процесу (учні, батьки, педагоги)  | Фахівці з безпеки, освітяни, психологи.   | Проєкт використовує наявні ресурси, інформаційні матеріали та онлайн-платформи.  | Проєкт надає практичні рекомендації та алгоритми дій для забезпечення безпеки дітей під час воєнних дій.   | Зменшення ризиків для дітей через обізнаність і готовність до надзвичайних ситуацій.   |
| 3. “Уроки про безпеку під час війни” від освітнього проєкту #stop_sexting | Україна                 | Тривалість уроків залежить від вікових категорій учнів (від 1 до 11 класів). Уроки розраховані на різні класи з урахуванням особливостей сприйняття інформації дітьми різного віку. | Учні 1-11 класів  | Проєкт реалізується освітньою ініціативою #stop_sexting за підтримки Міністерства освіти і науки України. Викладачі можуть скористатися розробленими матеріалами для проведення уроків. | Проєкт використовує онлайн ресурси, що знижує витрати на його реалізацію. Усі матеріали доступні безкоштовно на спеціально створеному сайті. | Уроки розроблені з урахуванням вікових особливостей дітей та включають практичні вправи для закріплення знань. Проєкт вже отримав позитивні відгуки від вчителів та батьків. | Завдяки проєкту #stop_sexting, понад 500 тисяч дітей та їх батьків були ознайомлені з правилами безпеки під час війни та в інтернеті. У межах кампанії створено першу в Україні консультаційну лінію для дітей і батьків щодо онлайн-ризиків |

|   |  |   |   |   |  |  |  |
|---|--|---|---|---|--|--|--|
|   |  |   |   |   |  |  | в, що свідчить про значний вплив на суспільство  |
| 4. Правила безпеки під час війни для підлітків      | Україна (особливо актуальний у регіонах, де є загроза мін та інших вибухових пристроїв.) | Проект діє з початку повномасштабної війни і має тривалу перспективу, оскільки небезпека від мін залишатиметься актуальною протягом тривалого часу. | Проект орієнтований на всіх дітей та підлітків України, що потенційно можуть бути під загрозою вибухонебезпечних предметів. | Проект реалізується UNICEF у співпраці з Міністерством освіти і науки України, Державною службою України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) та Міністерством внутрішніх справ України. Навчання проводять спеціально підготовлені ментори та психологи. | Використовуються безкоштовні ресурси та навчальні матеріали, доступні онлайн. Фінансування здійснюється завдяки міжнародній підтримці UNICEF та інших донорів. | Проект є ефективним завдяки системному підходу до навчання дітей різних вікових категорій. Використовуються інтерактивні методи, такі як комікси, мультфільми, онлайн-уроки та ігри, які допомагають дітям краще засвоїти правила безпеки. | За даними UNICEF, проект допомагає підвищити рівень обізнаності дітей про небезпеку мін, що знижує ризик нещасних випадків. Понад 1.8 мільйона дітей та дорослих в Україні живуть у зонах, потенційно забруднених мінами, тому підвищення їхньої обізнаності є критично важливим для збереження життя та здоров'я. |
| 5. Профорієнтаційний проєкт від "Школа Майбутнього" | Україна  | Проект триває постійно, з оновленням лекцій та курсів.  | Орієнтований на учнів старших класів та молодих людей, які шукають професійне самовизначення.                               | Експерти різних галузей: IT, менеджмент, психологія, кіно.  | Проект безкоштовний, лекції доступні на YouTube.   | Надає практичні рекомендації та особисті історії успіху, що допомагає учасникам зробити усвідомлений вибір професії.   | Сприяє підвищенню обізнаності учасників про різні професії, допомагає визначитися з майбутньою кар'єрою.   |
| 6. "Мріємо та діємо"                                | Україна  | Безстроковий  | Молодь  | Виконується IREX у партнерстві  | Фінансування здійснюється за підтримки   | Залучає молодь до розвитку   | Підвищує потенціал молоді бути   |

|                                     |                              |  |   |  |   |  |   |
|-------------------------------------|------------------------------|--|---|--|---|--|---|
|                                     |                              |  |   | з різними організаціями                      | USAID   | інновацій, підприємництва та участі в управлінні громадами           | рушійною силою змін та толерантності  |
| 7.Програма психоемоційної підтримки | Школа у м. Чернігів, Україна | Безстроковий (початок з 24 лютого 2022 року) | Учні, їх родини, що постраждали від війни, до 200 людей | IsraAID, Business Association, вчителі школи | Волонтерська допомога, спільне використання ресурсів (харчі, ковдри, килимки) | Надання прихистку, харчів та психосоціальної підтримки під час війни | Забезпечення життєздатності спільноти, підтримка дітей через творчі заняття, запобігання вигоранню та надання першої психологічної допомоги |