

Третій блок питань розглядався під час супервізій через аналіз причин вигорання, дослідження власної групи детермінант, обговорення складних випадків у роботі, визначення оптимальних способів запобігання вигоранню та пошук власних ресурсів для його подолання.

Загалом, участь в групових супервізійних сесіях сприяла підвищенню рівня професійності у фахівчинь МБ щодо роботи з випадками ГЗН, зниженню рівня вторинної травматизації та професійного вигорання. Вона виступала не лише як засіб професійної підтримки, але і як необхідний механізм, який поєднував дотримання професійних етичних стандартів, забезпечення психологічного здоров'я фахівчинь та їхньої ефективності як надавачів допомоги.

### Список використаних джерел:

1. Наказ Міністерства соціальної політики №414 від 12/06/2020 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text>
2. Міжвідомчі мінімальні стандарти запобігання гендерно-зумовленого насильству та реагуванню на нього в умовах надзвичайних ситуацій. – 2019. Режим доступу: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV\\_Minimun\\_Standards\\_Ukrainian.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GBV_Minimun_Standards_Ukrainian.pdf)
3. Савчук О. М. (2020) Міжнародні стандарти щодо послуг для постраждалих від насильства. Режим доступу: <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18378>
4. Керівництво з проведення супервізій/упорядник Савчук О. ГО «Соціум -XXI», 2022. - 54 с.
5. Ga-Young Choi. (2020). Organizational Impacts on the Secondary Traumatic Stress of Social Workers Assisting Family Violence or Sexual Assault Survivors [https://www.researchgate.net/publication/233027289\\_Organizational\\_Impacts\\_on\\_the\\_Secondary\\_Traumatic\\_Stress\\_of\\_Social\\_Workers\\_Assisting\\_Family\\_Violence\\_or\\_Sexual\\_Assault\\_Survivors](https://www.researchgate.net/publication/233027289_Organizational_Impacts_on_the_Secondary_Traumatic_Stress_of_Social_Workers_Assisting_Family_Violence_or_Sexual_Assault_Survivors)
6. Secondary Traumatic Stress And Empowerment Among Social Workers Working With Family Violence Or Sexual Assault Survivors, (2023). - UNI, <https://scholarworks.uni.edu/facpub/890/>
7. Trauma- and Violence-Informed Interview Strategies in Work with Survivors of Gender-Based Violence, (2025). Learning Network, Western University, [https://www.gbvlarningnetwork.ca/our-work/issuebased\\_newsletters/issue-32/index.html](https://www.gbvlarningnetwork.ca/our-work/issuebased_newsletters/issue-32/index.html)

**Дума Л.П.**, магістриня соціальної роботи,  
старша викладачка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Кієво-Могилянська академія»  
[lduma@ukma.edu.ua](mailto:lduma@ukma.edu.ua)

## **ОЦІНКА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ Й ТЕХНІЧНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ (ОТСА): АДАПТАЦІЯ МЕТОДИКИ В УКРАЇНІ**

В Україні громадські організації стало відіграють значущу роль у наданні соціальних послуг уразливим групам населення й демонструють зацікавленість у оцінці та сфокусованому на її результатах зміцненні своєї організаційної й технічної спроможності забезпечувати послуги високої якості.

Починаючи з 2008 року, таку оцінку проводять з використанням різноманітних методик (інструментів), з-поміж яких варто вказати на інтегроване оцінювання технічного та організаційного потенціалу (ІТОСА), впродовж тривалого часу підтримуване Раєм у контексті співпраці з ВІЛ-сервісними та іншими організаціями України, й оцінку організаційної спроможності (ООС) як «процес запланованих змін, спрямованих на покращення загальної ефективності організації» (Академія громадського активізму, 2021). В їх основу покладено адаптований до українських реалій інструмент Organization Capacity Assessment (OCA), розроблений Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) для визначення сильних сторін організацій громадянського суспільства, виявлення прогалин у спроможності та планування дій, націлених на її посилення.

У рамках реалізації проєкту «Реабілітація в Україні» (за підтримки USAID) організацією Project HOPE - The People-To-People Health Foundation Inc на основі методики Organizational and Technical Capacity Assessment, розробленої та апробованої в Ефіопії у 2018, у період з травня по червень 2025 року було створено з урахуванням кращих українських практик інструмент ОТСА. Оцінка передбачає «інтегрований підхід до аналізу організаційної структури, ключових політик та процедур, якими керується організація, фінансового менеджменту, кадрового забезпечення, партнерських зв'язків, якості послуг, моніторингу діяльності та здатності до стратегічного розвитку» (Гайд з проведення ОТСА, 2025).

При проведенні оцінки вказані вище аспекти прийнято називати сферами спроможності: 1) організаційними (стосуються забезпечення функціонування організації) і 2) технічною сферою (йдеться про зміст діяльності організації, послуги). Їх оцінюють представники різних підрозділів організації з використанням опитувальника з переліком тверджень, сформульованих як індикатори найвищої якості і згрупованих у блоки за сферами спроможності (Посібник для фасилітаторів, 2022). Кожне твердження має бути індивідуально оцінене учасниками (за шкалою оцінки у встановлених балах) на предмет відповідності наявного стану спроможності конкретному індикатору. За різними підходами до оцінки опитувальник може бути розроблений організацією за сприяння фасилітаторів на попередньому етапі роботи чи пропонуватися їй на погодження у вже сформованому вигляді.

Оцінку проводять у кілька етапів – залежно від готовності опитувальника. Вона може тривати 2-3 дні. Оригінальна методика Organizational and Technical Capacity Assessment передбачає використання вже розробленого опитувальника (він включає оцінку 13-ти сфер спроможності організації), і процес оцінки триває 2 дні. Тож, відповідно до цієї методики, фасилітована компетентними ведучими оцінка спроможності включає поетапне обговорення сфер представниками організації зі спільним заповненням відповідних частин опитувальника після відкритого індивідуального голосування у балах і досягнення консенсусу про внесення

у опитувальник погодженого балу по кожному індикатору (твердженню), далі обробку зібраних даних без використання комп'ютерної програми, інтерпретацію отриманих результатів, визначення сильних і слабких сторін спроможності організації з подальшим плануванням дій з її розбудови. При цьому плануванню відведено порівняно небагато часу протягом другого дня ОТСА – одна сесія тривалістю півтори години (ОТСА Guide, 2020).

Значний досвід проведення авторкою даних тез та її колегами-фасилітаторками подібної оцінки спроможності українських організацій, які надають послуги уразливим групам населення чи здійснюють діяльність у сфері громадського здоров'я, з використанням інструмента ІТОСА показав необхідність внесення ряду змін при адаптації методики Organizational and Technical Capacity Assessment до українського контексту. Тож основними корективами стали (Гайд з проведення ОТСА, 2025):

- Зменшення кількості сфер, які підлягають оцінці, з 13-ти до 9-ти за рахунок поєднання змістовно наближених сфер;
- Варіативність щодо охоплення сфер оцінкою. П'ять з них визначені як обов'язкові: «Управління та організаційний менеджмент», «Планування і управління проєктами», «Фінансовий менеджмент», «Мобілізація ресурсів, сталість», «Надання послуг, моніторинг і оцінка якості послуг». А чотири пропонуються організації для обрання з-поміж них саме тих двох, оцінка яких найбільше відповідає її потребам: «Партнерство та мережування», «Управління людськими ресурсами», «Комунікація», «Матеріально-технічна база» (це відбувається на підготовчому етапі). Тож загалом організація проводить оцінку 7-ми сфер спроможності, що порівняно з оригінальною методикою є більш оптимальним варіантом, враховуючи загальну тривалість заходу – 2 дні, перший з яких присвячено обговоренню сфер і заповненню опитувальника з подальшою обробкою фасилітаторами отриманих даних до початку другого дня ОТСА, у ході якого відбувається інтерпретація і використання результатів при плануванні розбудови спроможності;
- Суттєве доопрацювання опитувальника з урахуванням місцевого контексту - для забезпечення актуальності і кращого розуміння учасниками індикаторів спроможності (тверджень);
- Використання інтерактивного підходу до проведення двох днів ОТСА через пропонування учасникам активностей індивідуально, у малих групах чи у загальному колі. Це дозволяє підтримувати їх інтерес до процесу ОТСА, сприяє відкритому обміну думками та зменшує напругу під час дискусії;
- Запровадження анонімного голосування при індивідуальному заповненні опитувальника натомість відкритого голосування картками з відповідним балом, що

сприяє достовірності результатів, зменшуючи вплив групового тиску чи домінування окремих авторитетних учасників;

- Модифікація обробки зібраних даних – зібрані дані (бали) не вираховуються «вручну», а вносяться і опрацьовуються Excel-програмою.

Адаптований інструмент ОТСА пройшов апробацію на базі партнерської організації і був схвалений щодо подальшого впровадження. У період з липня 2025 по січень 2026 було проведено результативну оцінку спроможності 8-ми недержавних організацій, діяльність яких пов'язана із наданням послуг з реабілітації.

Отже, ОТСА як інструмент оцінки спроможності організації не лише зазнав адаптації до українських реалій з урахуванням специфіки діяльності місцевих надавачів послуг, а й успішно пройшов апробацію і був впроваджений на практиці.

#### Список використаних джерел:

1. Академія громадського активізму. Рекомендації з організаційного розвитку для громадського сектору. (2021).
2. Інтегроване оцінювання технічного та організаційного потенціалу для Проекту USAID «Інновації для подолання епідемії ВІЛ»: посібник для фасилітаторів.(2022).
3. Гайд з проведення оцінки організаційної й технічної спроможності організації (ОТСА). (2025).
4. Organizational and Technical Capacity Assessment (OTCA) Guide. (2020).

**Волощук В.С.**, студент МП-2  
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
[v.voloshchuk@ukma.edu.ua](mailto:v.voloshchuk@ukma.edu.ua)

Наукова керівниця: **Романова Н.Ф.**, кандидат педагогічних наук,  
доцентка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
[natalia.romanova@ukma.edu.ua](mailto:natalia.romanova@ukma.edu.ua)

## ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ПІДТРИМКИ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ В ГРОМАДІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Система догляду за людьми старшого віку продовжує залишатися переважно інституційно орієнтованою. Понад 34000 повнолітніх людей перебуває у інтернатних закладах (Стратегія реформування інтернатних, психоневрологічних закладів для дорослих, 2024), тоді як альтернативні моделі підтримки в громаді потребують системного розвитку та державної підтримки (Прашко, Сидоренко, & Бордюкова, 2024). Інтернатні установи часто не забезпечують індивідуального підходу, збереження автономії та соціальних зв'язків (Davydyuk, 2016; Nykolaieva & Maliarchuk, 2024). Водночас демографічне старіння населення