

Посібник для впровадження формаційної програми в ідентичності Карітасу

**СВЯТЕ ПИСЬМО
І ТРАДИЦІЯ
ЦЕРКВИ**

**ДУХОВНІСТЬ
ЗУСТРІЧІ**

(формація серця,
міжособистісні
взаємовідносини)

**СЛУЖІННЯ ДЛЯ
ЦІЛІСНОГО
РОЗВИТКУ
ЛЮДИНИ**

Про суспільні
зміни,
громадянське
суспільство

**СОЦІАЛЬНА
ДОКТРИНА
ЦЕРКВИ**

«Разом з
убогими до
Царства
Небесного»

**ПЕРЕВАЖНИЙ
ВИБІР ДЛЯ
ЛЮДЕЙ В
НАЙБІЛЬШІЙ
ПОТРЕБІ**

**Посібник для впровадження
формаційної програми
в ідентичності Карітасу**

Матеріали укладені та видані в рамках проєкту «Розвиток спроможності місцевих організацій мережі Карітас в Україні здійснювати діяльність згідно ідентичності та за спільното-орієнтованим принципом» за підтримки Caritas Italiana



Рік видання: 2025
Кількість сторінок: 68
Мова видання: українська

Головний редактор і упорядник:

Бойко Іванна – менеджерка з організаційного розвитку Карітасу України

Група співавторів:

о. Андрій Нагірняк – директор Директорату з питань мережі та ідентичності
Карітасу України

Сорока Ольга – директор Департаменту організаційного розвитку мережі
Карітасу України

о. Володимир Мальчин – керівник відділу розвитку інфраструктури організацій
мережі та партнерства Карітасу України

Карнаух Олена – менеджерка проєктів в Карітасі України

Стецьків Наталія – менеджерка по роботі з волонтерами в Карітасі України

о. Андрій Бухвак – директор Карітас Запоріжжя

о. Іван Данкевич – директор Карітас Хмельницький УГКЦ

о. Сергій Триф'як – директор Карітас Коломия

о. Василь Колодчин – директор Карітас Одеса УГКЦ

о. Володимир Чорній – директор Карітас Івано-Франківськ УГКЦ

Муц Аліна – координаторка дитячо-молодіжних проєктів в Карітас Тернопіль

Козакевич Наталя – заступник директора в Карітас Івано-Франківськ УГКЦ

Лущик Ольга – фасилітаторка, бізнес-тренерка, коуч, медіатор

Редактор: Павлишин Юлія

Дизайн та верстка: о. Роман Хімії, фахівець з комунікацій в Карітасі України

ЗМІСТ

ЗВЕРНЕННЯ ПРЕЗИДЕНТА КАРІТАСУ 7

I. ЩО ТАКЕ ФОРМАЦІЯ В ІДЕНТИЧНОСТІ? 8

Ідентичність.....	9
Особистісна ідентичність.....	9
Організаційна ідентичність.....	10
Важливість формації в ідентичності та очікування	11
Яка роль формації в Карітасі?	12
Відповідальний за формацію в організації.....	14

Висновки до розділу 1 16

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	16
ВПРАВИ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ	16

II. ЩО ТАКЕ ІДЕНТИЧНІСТЬ КАРІТАСУ? 19

Елементи ідентичності Карітасу.....	20
Служіння любові для цілісного розвитку людини.....	23
ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	26
Святе Письмо та Традиція Церкви.....	26
ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	29
Духовність зустрічі (формація серця, міжособистісні відносини).....	30
ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	31
Переважний вибір для людей в найбільшій потребі.....	32
ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	36
Соціальна Доктрина Церкви	36
1. Гідність та життя людської особи.....	38
2. Спільне благо	39
3. Субсидіарність та участь	41
4. Солідарність	42

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	43
--------------------------------------	----

Висновки до розділу 246

ВПРАВИ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ	46
---------------------------------	----

III. ЩО ОЗНАЧАЄ БУТИ СФОРМОВАНИМ В ІДЕНТИЧНОСТІ КАРІТАСУ55

Модель формації в ідентичності.....	56
-------------------------------------	----

Що означають етапи в моделі формації в ідентичності Карітасу України?.....	56
--	----

Інструменти формації в ідентичності Карітасу.....	60
---	----

Цільові групи шляху формаційної програми	63
--	----

Висновки до розділу III63

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ	63
--------------------------------------	----

ВПРАВИ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ	64
---------------------------------	----

ЗВЕРНЕННЯ ПРЕЗИДЕНТА КАРІТАСУ

Дорогий форматоре Карітасу,

У Ваших руках більше ніж просто посібник. Це важливий дороговказ, який розкриває глибини ідентичності нашої організації та допоможе краще зрозуміти, хто ми є, як ми діємо і чому ми робимо те, що робимо.

Цей посібник описує модель формаційної програми, яка допоможе втілювати нашу ідентичність в життя. Для створення цієї моделі було сформовано робочу групу, до якої увійшли представники національного офісу та місцевих організацій Карітасу. Ми починали без готових шаблонів і концептів. У процесі створювали не лише програму, а й відкривали та досліджували нашу ідентичність, заглиблюючись у її джерела, підвалини та суть. Ми також проаналізували наявні інструменти та методи, які наші організації вже використовують для розвитку в ідентичності, та зібрали найкращі практики, доповнивши їх новими змістами, і створили цілісну програму формації в ідентичності.

Цей посібник покликаний підтримати Вас у Вашій місії формування та супроводу своєї організації. Він допоможе втілювати цінності Карітасу на практиці ще глибше і повніше — у кожній команді, у кожному серці, у кожному жесті служіння ближньому.

Шановний форматоре, Ваше завдання — не лише передати зміст, але й бути живим свідченням Карітасу — «милосердної любові». Нехай цей посібник буде Вашим джерелом натхнення та підтримки. Щиро дякуємо за готовність бути провідником Вашої організації у цій подорожі — подорожі зростання, поглиблення та служіння, що веде до справжньої зустрічі з людьми в потребі, вашими командами та самим Христом.

З молитвою і вдячністю,

Президент Карітасу України

Тетяна Ставничи

І РОЗДІЛ



І. ЩО ТАКЕ ФОРМАЦІЯ В ІДЕНТИЧНОСТІ?

В цьому розділі розкрито:

- сутність поняття «ідентичність»,
- визначення особистої та організаційної ідентичності,
- важливість формації в ідентичності,
- роль формації в Карітасі,
- відповідальний за формацію в організації.

Ідентичність

Ідентичність — це фундаментальне поняття, яке визначає, ким ми є, як ми сприймаємо себе та як взаємодіємо зі світом. Вона охоплює безліч аспектів: особисті риси, культурну спадщину, соціальні ролі, професійну приналежність, духовні переконання та багато іншого. Формування ідентичності є динамічним процесом, що триває протягом усього життя та залежить від взаємодії особистих переживань, соціального оточення й культурного контексту.

Етимологічно слово «ідентичність» походить від латинського «identitas», що означає «тотожність» або «самість», а також «identidem» — «знову і знову, неодноразово», від idem — «той самий». **Воно вказує на унікальність особи чи групи та її здатність залишатися незмінною або впізнаваною у різних обставинах.** У філософському розумінні ідентичність розглядається як сталість і неперервність сутності попри зміни зовнішніх умов. Ідентичність — це фундаментальне поняття, яке визначає, ким ми є, як сприймаємо себе та як взаємодіємо зі світом. Ідентичність охоплює безліч аспектів: особисті риси, культурну спадщину, соціальні ролі, професійну приналежність, духовні переконання та багато іншого.

Ідентичність людської особи формується під впливом генетичних, психологічних, соціальних і культурних чинників. Відтак, розрізняють особистісну та соціальну ідентичність.

Особистісна ідентичність

Особистісна ідентичність є результатом усвідомлення — свідомого самовизначення людини, що охоплює її життєві цілі, цінності, здібності, переконання. Водночас соціальна ідентичність формується через належність до певних груп, прийняття відповідних ролей і підтримку спільних ідеалів і цінностей. Соціальна ідентичність формується як усвідомлення подібності у світогляді, цінностях, традиціях та способі життя певної спільноти, що передбачає чітке розмежування «свого» та «іншого». Таким чином, особистісна та соціальна ідентичності тісно взаємопов'язані, забезпечуючи баланс між самовираженням людини та її інтеграцією в суспільство.

Особистісну ідентичність можна визначити через кілька ключових аспектів, що разом формують унікальність кожної людини. Ось основні з них:

1. **Цінності та переконання.** Особистісна ідентичність базується на системі цінностей, яка визначає, що є важливим для людини — моральні принципи, релігійні чи філософські переконання, погляди на справедливість, рівність і добро.
2. **Погляди на себе.** Одною з характеристик особистості є також самовідчуття — як людина сприймає себе, свою зовнішність, таланти, сильні та слабкі сторони. Це внутрішнє відчуття самоповаги та самооцінки є важливою частиною ідентичності.
3. **Мрії та цілі.** Ідентичність часто формується через мрії, амбіції та цілі, які людина ставить перед собою. Це може бути пов'язано з кар'єрними прагненнями, сімейними планами або особистісним розвитком.

4. **Досвід та історія життя.** Ідентичність формується через життєвий досвід, який включає виховання, освіту, культуру, соціальне середовище та важливі події, які мали значення для особистості.
5. **Роль у суспільстві та взаємини.** Людина визначає себе через ролі, які вона виконує в суспільстві — як член родини, колега, друг, партнер тощо. Ці ролі допомагають зрозуміти, як людина взаємодіє з іншими та як сприймає себе в цих контекстах.
6. **Ідентифікація з групами та спільнотами.** Людина може визначати свою ідентичність через належність до певних груп або спільнот, таких як професійна спільнота, релігійна група, національна ідентичність, культура, політичні погляди тощо.
7. **Ставлення до змін та адаптація.** Ідентичність може змінюватися з часом залежно від життєвих обставин, досвіду та самоусвідомлення. Способи, якими людина адаптується до змін або криз, також є частиною її особистої ідентичності.

Організаційна ідентичність

Організаційна ідентичність — це загальне бачення мети, цінностей та культури організації.

Організаційна ідентичність формується через поєднання кількох ключових елементів:

1. **Цінності та місія** — визначають, що важливо для організації, що її спонукає до діяльності, до чого ми прагнемо.
2. **Історія та спадщина.** Процес формування ідентичності охоплює розуміння історії організації, її традицій і того, як ці елементи передаються новим працівникам. Спадок і досвід засновників/попередників є важливою складовою.
3. **Культура організації.** Спільні норми, традиції та поведінкові моделі, які складаються з часом, формують атмосферу в організації. До них належать: стиль комунікації, взаємодії, підхід до роботи та підтримки один одного.
4. **Лідерство та керівництво.** Лідери організації задають тон і спрямовують її розвиток. Їхнє бачення, рішення та спосіб взаємодії з працівниками безпосередньо впливають на організаційну ідентичність.
5. **Залучення працівників.** Ідентичність організації формується і збагачується завдяки працівникам, їхнім переконанням, відданості та внеску. Вони стають амбасадорами цінностей організації через свою поведінку, ідеї та взаємодію.
6. **Адаптація та розвиток.** Ідентичність організації не є статичною, вона постійно розвивається через реагування на зміни зовнішнього середовища, нові виклики та потреби. Важливо, щоб організація адаптувалася, зберігаючи при цьому свої основні принципи і цінності.
7. **Зовнішній імідж та репутація** — визначають, як організація взаємодіє з іншими та яку роль вона відіграє в суспільстві.

Організаційна ідентичність формується як відчуття належності до певної організації, але також і через життя спільними цінностями, етикою поведінки, завдяки єдиному розумінню візії та місії діяльності, певному спільному усталеному поняттєвому та термінологічному апаратові, особливості мови, правил, звичаїв, обрядів і традицій.

Вона формується в межах спільнот, сформованих історично, які мають набір цінностей, термінів і понять (мова), норм, а також символів та обрядів.

Цінності — це переконання та ідеали, які поділяють представники спільноти. **Для Карітасу це християнські морально-етичні цінності, що ґрунтуються на Святому Письмі та вченні Церкви (зокрема Соціальной Доктрині Католицької Церкви).**

Мова — це система усних або письмових символів, яка створює спільне значення. Мова допомагає нам виражати свою ідентичність і передавати ідеї. **Для Карітасу є характерним використання як богословського поняттєвого апарату, так і професійного зі сфери соціальної роботи. Наприклад: людина в потребі, забезпечення, культура благодійності, милосердя, служіння, духовність та інші.**

Норми — це традиції, правила чи очікування, які керують поведінкою людей у спільноті чи організації. **Для Карітасу це Кодекс етики та поведінки й затверджені політики та процедури, зокрема системи забезпечення.**

Символи — це щось, що представляє щось інше, це умовне позначення якого-небудь предмета, поняття або явища. Наприклад, прапор України представляє багато ідей, але на базовому рівні він представляє Україну. У християнстві, наприклад, хрест не є просто знаком, а символом жертвовної любові. Символ, «поєднуючи» предмет і смисл, рівночасно «поєднує» людей, які зрозуміли цей смисл. **Для Карітасу характерним є використання релігійних символів та обрядів.**

Важливість формації в ідентичності та очікування

Слово «**формація**» походить від дієслова «формувати», яке з латинської «**formare**» означає дослівно «надавати форму, утворювати, створювати, робити, ліпити, моделювати», а також «вчити і тренувати». Його значення ширше, ніж «educare», яке з латинської дослівно означає «допомогти піднятися, втілити в життя, розкрити добрі нахили душі». Формувати означає навчати в такий спосіб, щоб люди могли змінювати себе та обриси навколишнього світу.

Тому формація означає навчання, яке — через отримані знання та досвід — формує особистість так, щоб вона могла реалізувати власні здібності та потенціал і виконувати свою роль у суспільстві та житті. Це переміна, «зміна мислення», яка не може бути покладена лише на інтелектуальні здібності та теоретичні знання. Це ціле існування, яке має трансформуватися у зміні ментальності, стилю життя, способу самовираження, позицій, поведінки та форми взаємовідносин.

Формація — це насамперед процес, тобто низка дій, які хронологічно та логіч-

но пов'язані між собою, є конкретними та спрямованими на досягнення певної мети.

У процесі формації:

- ми говоримо про **особистісний потенціал і зрілість**, підкреслюючи аспект зростання, розвитку та розширення можливостей особи;
- ми говоримо про **навчання, необхідне для виконання певної ролі**, тобто про те, як людина набуває знань і навичок, необхідних для певної соціальної чи професійної поведінки;
- ми говоримо про досвід взаємодії з іншими людьми та **усвідомлення своєї приналежності до певної групи**.

Наголошується на двох важливих функціях формації:

1. **Формування особистості, тобто сприяння цілісному розвитку особи.** Цю функцію можна зрозуміти в безперервному процесі, що рухається від засвоєння базового матеріалу до постійної формації.
2. **Формування приналежності до спільноти та певного способу взаємодії з оточенням**, що визначається взаємодією з навколишнім середовищем (неформальний процес) та/або за посередництвом уповноважених для цього осіб та інституцій (формальний процес). Таким чином формується як відчуття належності до певної організації, так і життя спільними цінностями, етикою поведінки, єдине розуміння візії та місії діяльності, певний спільний усталений поняттєвий і термінологічний апарат, особливості мови, правил, звичаїв, обрядів і традицій.

Отже, формація — це процес, який підтримує та заохочує позитивні зміни. Це не імпровізація і не тренінг, а обдумане спрямування змін. Це також турбота про людей, групи та організації.

Яка роль формації в Карітасі?

Папа Венедикт XVI дав цінні вказівки для формації працівників Карітасу:

«Той, хто бере участь у благодійній діяльності Церкви, повинен відзначитися тим, що здатен не тільки вправно виконувати поставлене завдання, а й належно ставиться до іншої людини, аби та могла відчувати його людську доброту. Тому такі помічники повинні мати не тільки професійну формацію, а й передусім **«формацію серця»**. Їх належить вести до такої зустрічі з Богом у Христі, яка будила б у них милосердя і відкривала їхні серця до іншої людини так, щоб любов до ближнього не була у них, так би мовити, накладеною зовні заповіддю, а наслідком їхньої віри, що реалізується через любов (пор. Гал. 5, 6)» (*Deus Caritas est* 31A).

Формація сприяє людському зростанню та відповідному стилю служіння окремих осіб і груп, які займаються благодійною діяльністю. Водночас це дає безпосереднє пізнання «Євангелія милосердя» також і з погляду віри, особливо у виконанні заповіді любові в християнському розумінні (пор. Ів. 13:34)^{<?>}.

З цієї причини формація є основним, а не додатковим елементом свідчення милосердя. Про неї необхідно пам'ятати **перед початком будь-якого проєкту (базова формація)**, і водночас вона не може і не повинна зупинятися лише на початковому етапі, а повинна перейти в постійну формацію.

Формація передбачає **супровід**. Латиною слово «супроводжувати» — **«companion»** — складається з частин cum «разом з» та panis «хліб» — **«той, хто їсть хліб разом із іншим»**. В ширшому значенні: той, хто перебуває разом із іншими за певних обставин або протягом тривалого періоду свого життя, або займається однією діяльністю, або живе в одному середовищі.

В українській мові супровід пов'язаний із **проводом**, тобто означає «йти поруч», «активно перебувати поруч із кимось в дорозі чи процесі».

В Карітасі формацію розуміємо безперервним процесом особистого та групового проводу, поглиблення та зростання через взаємодію в команді, що є невіддільною частиною постійної формації.

Чому потрібна формаційна програма?

- Ідентичність та цінності є фундаментом та ідеалом — осердям і дороговказом.
- Розвиток мережі, ріст організацій, кількості працівників вимагає формаційної основи. Ідентичність стає осердям стійкості в періоди криз та невизначеності.
- Потрібно врахувати формацію в стратегічних пріоритетах та синхронізувати з програмними цілями: програмна діяльність має виходити з ідентичності.
- Ідентичність для впровадження трансформаційних змін: цінності та принципи стають видимі. Буде зрозуміла унікальність Карітасу серед інших благодійних організацій.
- Є потреба залучення підтримки (внутрішньої та зовнішньої), де цінності стають магнітом.
- Задля посилення співпраці організації з громадою: ідентичність може стати осердям для цього.
- Є очікування Церкви.

<?> Servizio formazione e Laboratorio di promozione e accompagnamento delle Caritas parrocchiali – Caritas Iglesias. URL: <https://www.caritasiglesias.it/formazione/>

Що відбуватиметься по-іншому?

Завдання формаційної програми:

- Баланс «професіоналізм — ціннісний підхід».
- Праця в Карітасі буде більше ніж роботою.
- Волонтер Карітасу — це певний профіль особистості, що живе ідентичністю Карітасу.
- Сервіси Карітасу творитимуться на принципах Людина-Людина.

Чим не є формаційна програма:

- Набором одноразових заходів чи вправ.
- Передачею знань без врахування потреб.
- Зарезервована тільки для християн-католиків.
- Курсом з Євангелізації та навернення до християнської віри.

Карітас України цінує та вітає різноманіття у всіх його формах. Кожен є бажаним в організації незалежно від національної, релігійної чи расової приналежності. Різноманітність працівників і волонтерів є важливим активом, відсутність цього послабила та обмежила б нас. Наша ідентичність об'єднує та зміцнює нас як спільне джерело для нашої роботи, попри наше походження.

Мета формаційної програми — приготувати працівників та волонтерів Карітасу до реалізації місії організації в душі служіння та турботи: вкорінені в Божому Слові і Традиції Церкви, скеровані Соціальною Доктриною Церкви, служити в любові людям у найбільшій потребі задля цілісного розвитку особи, громади та суспільства. В її основі є прагнення турбуватися про тих, хто турбується про людей у потребі.

Формація в ідентичності Карітасу України — це процес передавання цінностей та формування приналежності, який є циклічним і структурованим.

Етапи формації: ЗНАТИ – ПРИЙНЯТИ – ЖИТИ – ПОШИРЮВАТИ. (Детальніше в Розділі 3)

Відповідальний за формацію в організації:

Форматор буквально означає з латинської мови «той, хто створює форму» — тобто це **той, хто формує світогляд та цінності**.

Роль форматора часто пов'язують із конкретною посадою, наприклад як ментора чи фасилітатора. Проте роль форматора пов'язана із **відповідальністю та мотивацією**, яку може виконувати кожен на місці своєї діяльності, особливо той, хто відповідальний за команду.

Форматор не лише обізнаний із особливостями організаційної ідентичності, але й володіє **тренерськими навичками та всесторонньо обізнаний**.

Роль форматора виконують:

- Директори організацій, їх заступники та керівники всіх рівнів;
- Лідери команд;
- Наставники, досвідчені працівники.

Форматор — це необов'язково одна окрема особа чи роль, а відповідальність кожного, хто впливає на культуру організації.

Висновки до розділу 1

- Ідентичність визначає, ким ми є, і формується через особисті цінності, цілі та приналежність до спільноти.
- Організаційна ідентичність включає спільні цінності, мову, норми та символи.
- Працівники Карітасу повинні мати не лише професійну формацію, а й «формацію серця», тобто формацію в ідентичності.
- Формація в ідентичності — це тривалий і постійний процес цілісного розвитку особистості та зміцнення приналежності до організації.
- У Карітасі формація є основою служіння та скерована на приготування працівників і волонтерів Карітасу до реалізації місії організації.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Яка історія нашої організації? (Підготуйте і поділіться з командою історією організації).
2. У чому виявляється ідентичність нашої організації?
3. Що є важливішим у нашій діяльності — професійна формація чи формація в ідентичності? Як ці два типи підготовки маємо збалансувати?
4. Які моменти у Вашій щоденній діяльності є для Вас формуючими? (Наприклад, розмова з колегою, волонтерство).
5. Чи відчували Ви себе форматором? Коли? Що саме Ви намагались передати чи виховати?

ВПРАВИ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ

Групові дискусії над запитаннями для роздумів (обов'язкова вступна зустріч із командою)

Мета: почати від особистого і групового сприйняття поданих понять, щоб дати можливість вільно ділитися своїми ідеями та думками щодо ідентичності та формації.

Кількість учасників: 5-20 осіб.

Тривалість: 15-30 хв.

Ресурси: папір (для фліпчарту), папір кольоровий, маркери.

Як організувати?

1. Вступне слово ведучого:

Ознайомте учасників із поясненнями формації та ідентичності, поданими вище.

Текст можна видрукувати і роздати учасникам для індивідуального ознайомлення.

Або розділити учасників на групи, дати кожній групі одну із частин пояснення для опрацювання (письмово на плакаті) і подальшого представлення всім учасникам за схемою:

- основний зміст;
- елементи, які ви би хотіли прокоментувати або дізнатися більше;
- твердження, з якими ви не згодні.

2. Проведення вправи:

Запропонуйте одне чи кілька з поданих вище запитань групі та розпочніть обговорення, відзначаючи в зошиті чи на картці основні моменти обговорення групи. Заохочуйте групу до яскравих, цікавих і відкритих коментарів щодо важливості формації. Подивіться на різні поняття цього терміну — які ще він може мати значення? Заохочуйте кожного висловлюватися, стримуйте надто довгі висловлювання, старайтеся надавати слово одному учаснику один раз.

3. Підсумок:

Подякуйте учасникам за відкритість, наголосіть на цінності думок та досвіду кожного.

Цю вправу можна використовувати для обговорень у групі над запитаннями для роздумів у наступних розділах посібника.

Вправа «Особистий герб»

Мета: сприяти усвідомленню учасниками основних елементів їхньої особистої ідентичності — цінностей, талантів, досягнень і покликання. Вправа допомагає сформувати особисті орієнтири та слугує відправною точкою для глибшого процесу самопізнання, розвитку та формації в контексті ідентичності Карітасу.

Вправа може бути індивідуальною або груповою. Її також можна використовувати як початок для глибшої розмови про ідентичність, цілі, внутрішні ресурси та розвиток особистості.

Кількість учасників: 4–30 осіб.

Тривалість: 20 хвилин.

Ресурси: аркуші А4 за кількістю учасників, маркери за кількістю груп, скотч.

Як організувати?

1. Вступне слово ведучого:

Запропонуйте учасникам створити свій власний герб — символічний малюнок, який розповідає про них самих.

Герб — це як візитівка, яка передає те, що для вас важливо, ким ви є та в чому ваша сила.

2. Інструкція:

Роздайте учасникам аркуші паперу (формат А4 або А3). Запропонуйте намалювати великий щит — особистий герб, поділений на чотири частини. У кожній частині потрібно зобразити відповідь на одне з таких запитань:

- Мої цінності. Що є моєю внутрішньою опорою? Що для мене справді важливо та веде мене по життю?
- Мої досягнення. Які моменти чи події в моєму житті викликають у мене гордість і радість?
- Моя місія. Для чого я живу? У чому бачу свій сенс і покликання?
- Мої таланти. У чому я сильний/сильна? Які здібності, риси чи дари мене вирізняють?

Запропонуйте учасникам малювати, писати або використовувати символи — головне, щоб кожна частина герба була відповіддю на відповідне запитання. Немає правильного чи неправильного способу — головне, щоб це було про себе.

3. Рефлексія (за бажанням):

Після завершення вправи можна запропонувати кільком учасникам поділитися своїми гербами — коротко розповісти, що саме вони зобразили і чому.

II РОЗДІЛ



II. ЩО ТАКЕ ІДЕНТИЧНІСТЬ КАРІТАСУ?

В цьому розділі:

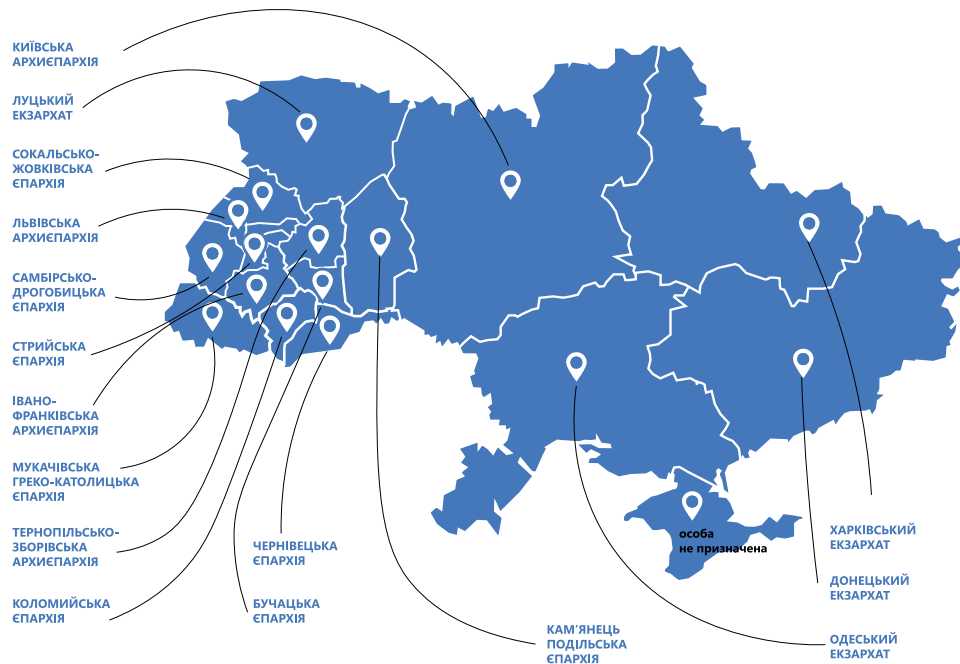
- Розкрито пояснення кожного елемента ідентичності Карітасу.
- Подано приклади, як кожний елемент практикується в житті Карітасу.
- Представлено взаємозв'язок принципів Соціальної доктрини церкви та цінностей Карітасу України.

Елементи ідентичності Карітасу

Суть, місія і природа Церкви виявляється у потрійному завданні. Це **проповідання Божого Слова** — Керигма (kerygma martyria), **здійснення Таїнств** — Літургія (leiturgia) і **вчинки любові** — Дияконія (diakonia). Ці завдання тісно між собою пов'язані, їх не можна розділяти. Вияв милосердя є для Церкви не одним із видів благодійності, яку можна доручити комусь іншому, а належить до її суті, становить прояв її справжнього буття. Церква, усвідомлюючи свою відповідальність за здійснення місії служіння ближнім, творить для цього різноманітні структури, зокрема й Карітас. **З цієї приналежності до Церкви й випливає ідентичність Карітасу.**

Першу організацію Карітасу було створено в німецькому місті Фрайбург у 1897 році. До міжнародної родини Карітасу належать понад 160 національних організацій у більше ніж 200 країнах світу. Перші організації Карітасу в Україні утворилися в 1991 році, а в 1994 році вони об'єдналися в мережу.

Карітас України — національна мережа благодійних організацій, заснованих Українською Греко-Католицькою Церквою, яка створює системні й сталі рішення, що допомагають людині вийти із кризи та жити з гідністю. Як тісно пов'язаний із міжнародною мережею Карітас Європи та Карітас Інтернаціоналіс, Карітас України залишається поряд із людьми в громадах, завдяки чому діє однаково професійно як на локальному, так і на глобальному рівнях (*Етичний кодекс 1.1*).



Приналежність до великої родини католицьких організацій Карітасу є підставою довіри та готовності до співпраці з боку міжнародних партнерів.

Діяльність Карітасу України як мережі благодійних організацій є виявом служіння Української Греко-Католицької Церкви, виразником християнських цінностей у здійсненні благодійної діяльності на користь людей у потребі, незалежно від їхньої національної, релігійної чи расової приналежності. **Натхненні Божим Словом, закорінені в Традиції Церкви та скеровані Соціальною Доктриною Церкви, служимо в любові найбільш потребуючим для цілісного розвитку особи, громади та суспільства (*Етичний кодекс 1.2*).**

Місія Карітасу України полягає в розвитку традицій доброчинної діяльності для подолання бідності, нерівності та соціальної ізоляції шляхом надання благодійної та гуманітарної допомоги, створення ефективної системи соціальних, медичних та освітніх послуг в Україні, сприяючи розвитку громад, базуючись на християнських морально-етичних цінностях (*Етичний кодекс 1.6*).

Працівники Карітасу, незалежно від особистих релігійних поглядів і переконань, мають усвідомлювати християнську і католицьку ідентичність Карітасу та виявляти повагу до неї та стилю життя, що із неї випливає (*Етичний кодекс 8.1*). Це важливо для кожного, незалежно від ролі в Карітасі, оскільки ми поділяємо спільну мету та місію, що базується на нашій ідентичності, незалежно від наших особистих релігійних переконань. Ідентичність Карітасу, хоч і базується на засадах, принципах та цінностях Католицької церкви, однак це також цінності, які підтримують та якими живуть й інші християнські спільноти та організації, що займаються соціальними питаннями на релігійній основі та поза нею. **Вони є для кожного, хто прагне справедливості у світі.**

В Карітасі ми займаємося роботою, яка полягає в служінні виключеним та вразливим членам суспільства як відповідь на глибинний заклик чути, слухати та звертати увагу на їхні голоси. Християни відповідають на цей заклик, який звучить у Святому Письмі протягом тисячоліть. Так само ми сьогодні продовжуємо цю справу завдяки людям, які є частиною Карітасу і готові прийняти виклик допомагати страждаючим та пригнобленим. **Карітас є доброю новиною для людей в потребі.**

Елементи нашої ідентичності — це не набір догматичних правил, а перевірений та надійний орієнтир, який заохочує нас керуватися цінностями у своїй роботі. Вони мають потенціал допомогти нам — незалежно чи ми працівники або волонтери, католики чи ні — розвиватися як розважливі та глибокі практики соціальної діяльності.

Запрошуємо поміркувати над кожним елементом ідентичності, зануритися в думки, які стоять за ними та бути відкритими для можливості, що вони допоможуть стати кращим членом нашої організації та краще виконувати свої обов'язки.

Елементи ідентичності Карітасу України

П'ять стовпів ідентичності Карітасу



ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОЇ ДОКТРИНИ ЦЕРКВИ:

1. ГІДНІСТЬ ТА ЖИТТЯ ЛЮДСЬКОЇ ОСОБИ
2. СПІЛЬНЕ БЛАГО
3. СУБСИДІАРНІСТЬ ТА УЧАСТЬ
4. СОЛІДАРНІСТЬ

ЦІННОСТІ КАРИТАСУ УКРАЇНИ

1. ПОВАГА
2. ЦІЛІСНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДИНИ
3. СПІЛЬНЕ БЛАГО
4. СПРАВЕДЛИВІСТЬ
5. СПІВЧУТТЯ
6. СОЛІДАРНІСТЬ
7. ПРІОРИТЕТНІСТЬ ДЛЯ ЛЮДЕЙ В НАЙБІЛЬШІЙ ПОТРЕБІ

ПРИНЦИПИ КАРИТАСУ УКРАЇНИ:

1. СОЛІДАРНІСТЬ ТА СУБСИДІАРНІСТЬ
2. СВОБОДА ВІРОСПОВІДАННЯ
3. КОМПЛЕКСНІСТЬ ТА СИСТЕМНИЙ ПІДХІД
4. ФАХОВІСТЬ ТА ЛЮДЯНІСТЬ
5. ПАРТНЕРСТВО І МЕРЕЖЕВІСТЬ
6. ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Служіння любові для цілісного розвитку людини

Місія Карітасу — служіння любові для людини в потребі. Карітас, наслідуючи приклад Христа, прагне відповідати на всі форми убогості: не лише полегшуючи зовнішню нужду, але й зцілюючи внутрішні рани, супроводжуючи людину на шляху до повного відновлення особистості.

Бачити людину в її цілісності

«У соціальному вченні Католицької Церкви поняття цілісного людського розвитку стосується створення таких суспільних, економічних і культурних **умов людського життя, в якому кожна людина могла б процвітати як цілісне єство** — як homo religiosus, homo economicus, homo ludens, homo culturalis, homo politicus тощо. Таке суспільство не зводить людину лише до її матеріального буття, а визнає її багатогранність, намагається налаштувати суспільні процеси, **щоби людина могла розвиватися всебічно**. Це, так би мовити, радикальне визначення цілісного людського розвитку».

Цілісний розвиток людини (надалі ЦРЛ) — це всебічний та всеохопний розвиток кожної людини в її цілісності, який включає всі аспекти її життя:

**соціальний,
економічний,
політичний,
культурний,
особистий,
духовний.**

Він сприяє забезпеченню гідності людини, рівності між людьми та спільному благу в спільноті та суспільстві. **Цілісний** означає, з одного боку — те, що **нічого не залишається поза увагою**. З іншого боку, цілісний — це про **«здоровий баланс»**.

Тим, хто заклав основи концепції цілісного розвитку людини, був французький економіст, соціальний активіст і домініканський священник **Луї Жозеф Лебрет**, який працював у Латинській Америці. Він прийшов до розуміння, що суспільство є більш людським і більш розвинутим не тоді, коли чоловіки та жінки «мають більше», тобто нагромаджують багатство, а тоді коли їм дозволено «бути більше», тобто якісно збагачуватися (Keleher, Lori (2018). *Integral Human Development*. In Jay Drydyk & Lori Keleher, *Routledge Handbook of Development Ethics*. pp. 29-34).

Завдяки його праці ця концепція увійшла до Енцикліки *Populorum Progressio* (Розвиток народів) Папи Павла VI у 1967 р. та заклала основи тому, щоб міжнародні благодійні організації перейшли у цьому питанні від теорії до практики. Цей принцип є одним із ключових у діяльності міжнародного Карітасу та зокрема Карітасу України.

«Розвиток не може обмежуватись лише економічним зростанням. Щоб бути автентичним, він повинен бути всебічним; він повинен сприяти розвитку кожної людини і цілої людини» (Populorum Progressio 14).

Позиція концепції ЦРЛ така, що кожна людина отримує вигоду від участі в автентичному розвитку, оскільки ЦРЛ стосується людини в цілісності таким чином, що дозволяє стати більш людськими, де **бути більше** відрізняється від **мати більше**. Таким чином, економічні та матеріальні ресурси — це не єдині «переваги», які виникають у процесі цілісного розвитку. Оскільки перебування в стосунках солідарності з іншими є невід’ємно людським процесом, стає очевидним, що всі люди, які беруть участь у процесах цілісного розвитку, стають більш людськими і, отже, отримують користь від своєї участі в цьому процесі. Саме таким чином цілісний розвиток людини стосується **повного розвитку кожної особи**. Такий підхід відводить нас від логіки, що багаті є тими, хто дає, а бідні є тими, хто отримує, або бенефіціарами. Натомість із перспективи ЦРЛ, автентичний розвиток інтегрує кожну людину в стосунки солідарності одне з одним, оскільки ми всі разом прагнемо до спільного блага. Визнання гідності кожної людини є водночас засобом і кінцевою метою цього процесу (Keleher, Lori (2018). *Integral Human Development*. In Jay Drydyk & Lori Keleher, *Routledge Handbook of Development Ethics*. pp. 29-34).

Завдяки цій концепції ми бачимо багатовимірність людського розвитку. Вона допомагає нам вимірювати наші результати не лише з точки зору сумарних цифр, а тим, як вони покращили умови життя, можливості, гідність та солідарність для кожного.

«Людина справді є людиною тільки тоді, коли вона є господарем своїх власних вчинків і суддею їхньої цінності; [Людина справді є людиною] тільки тоді, коли вона є архітектором свого власного прогресу. Вона повинна діяти відповідно до своєї природи, даної Богом, вільно приймаючи її потенціал і вимоги, які вона [природа] ставить перед нею» (Populorum Progressio 34).

Цілісність розвитку людини в розумінні Карітасу

Вихідна точка кожного акту соціального служіння та діяльності Карітасу — це конкретна людина (як цілісність із фізичним і духовним виміром) у потребі.

Цілісність людини означає:

- **Багатогранність** — увага до всіх аспектів людського життя: соціального, економічного, політичного, культурного, особистого і духовного.
- **Участь у суспільних процесах** — автентичний розвиток охоплює кожну людину і інтегрує її у стосунки солідарності з іншими.

Такий розвиток сприяє:

- визнанню гідності кожної особи,

- рівності між людьми,
- досягненню спільного блага в громаді та суспільстві.

Церковні документи про цілісний розвиток людини

- **Populorum Progressio** (Павло VI, 1967), §14:

«Розвиток не може обмежуватися лише економічним зростанням; він повинен бути цілісним, тобто спрямованим на розвиток кожної людини і всієї людини».

- **Компендіум Соціальної Доктрини Церкви** (2004), §373–374:

«Інтегральний розвиток людини — це не тільки задоволення матеріальних потреб, але і розкриття її духовних, моральних та культурних можливостей».

- **Caritas in Veritate** (Венедикт XVI, 2009), §11:

«Автентичний розвиток потребує цілісного бачення людини, яке враховує не тільки матеріальні, а й духовні виміри її існування».

Відхід від логіки «давачів» (благодійників) і «отримувачів» (бенефіціарів)

Християнське розуміння соціального служіння як «служіння любові» відмовляється від розділення людей на тих, хто «дає» (благодійників), і тих, хто «отримує» (бенефіціарів). Ми всі разом, у взаємній солідарності, прагнемо спільного блага та покликані підтримувати один одного.

Таким чином, допомога не є одностороннім актом, а спільною працею задля зростання кожної людини і всієї спільноти, з фокусом на громадо-орієнтований підхід.

Як це скеровує нашу роботу:

- **Турбота про різні вікові групи.**

Підтримка людей похилого віку та праця з дітьми й підлітками (ПДД).

- **Комплексна допомога.**

Надання медичної, психологічної допомоги та духовного супроводу.

- **Гуманітарна та правова підтримка.**

Роздача продуктів харчування, води, одягу; діяльність кризових центрів; протидія торгівлі людьми.

- **Підтримка економічного розвитку.**

Грошові гранти для сімей, підтримка малого підприємництва (livelihoods-програми).

- **Індивідуальна і громадська допомога.**

Робота з окремими особами й сім'ями, а також громадо-орієнтований підхід і національна адвокація.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Як, на Ваш погляд, служіння іншим допомагає їхньому цілісному розвитку?
2. Як можна поєднати служіння любові та особистий розвиток?
3. Яким чином служіння любові можна застосувати в повсякденному житті?
4. Що означає розвиток людини в цілісності?
5. Як наша організація допомагає цілісному розвитку людини? Наведіть приклади.

Святе Письмо та Традиція Церкви

У цій частині хочемо приділити увагу тому, як представлена любов до ближнього в Біблії, ознайомитися з окремими текстами зі Старого і Нового Завітів, аби зрозуміти, чи вони пов'язані з тим, чим є Карітас як вияв соціального служіння Церкви сьогодні, та як саме.

Діяльна любов до ближнього у Старому Завіті

Старий Завіт наголошує на заповіді любові до Бога, за якою йде «друга заповідь» — любити свого ближнього як самого себе (пор. Лев. 19, 18). Тексти кажуть про те, що кожен, хто ставиться до ближнього байдуже або вороже, ображає самого Господа (пор. Бут. 3, 12; 4, 9 і наступні). Заповіді стосуються як ставлення до Бога, так і стосунків між людьми. Особливого захисту П'ятикнижжя надає бідним і безпомічним — удовам, сиротам, чужинцям та іншим особам, які потребують допомоги.



Вибраному народові Господь подає чіткі інструкції щодо ставлення до убогих: «Справді, вбогі ніколи не переведуться на землі, тому то я тобі й заповідаю: щедро розтулюй свою долоню для свого брата, для нужденного й для вбогого в твоїй землі» (Втор. 15, 11).

Господь бажає, щоб Божий народ був чутливим до потреб своїх нужденних братів і сестер і щоб віддавав Йому прославу жертвою та милостинею для потребуючих. У Книзі Товита читаємо: «Роби милостиню з того, що маєш. А коли милостиню робиш, око твоє нехай не буде скупим. Не відвертай свого лиця від усякого бідного, і обличчя Боже не відвернеться від тебе» (Тов. 4, 7–8).

У Книзі пророка Ісаї уже говориться про діла милосердя як про світло, яке

просвічує душу і все довкілля добродійця: «...коли голодному ти віддаси хліб твій, наситиш пригніченого душу, тоді засяє твоє світло в пітьмі, тьма твоя буде, немов полудень» (Іс. 58, 10).

А в Приповідках читаємо: «Хто чинить бідному добро, той Господеві позичає, і Він йому відплатить за його добродійство» (Прип. 19, 17).

Ці тексти мають спільну рису: людина не може заручитися прихильністю Бога, якщо не бачить інших людей, особливо пригноблених.

Служіння ближньому в Новому Завіті

Це також Христовий Завіт: «Нову заповідь даю вам, щоб ви любили один одного! Як я був полюбив вас, так любіть і ви один одного!» (Ів. 13, 34). Любов Ісуса стає явною в дієвій любові Його учнів.

Служіння ближньому було складовою частиною життя Церкви апостольських часів.

У Діяннях апостолів розповідається про Тавиту, яка була «повна добрих діл та милостині, що чинила» (Ді. 9, 36).

Святий Павло заохочував Церкви в Коринті та Галатії допомагати братам у потребі (1 Кор. 16, 1–3). В іншому місці св. Павло писав: «Хто скупко сіє, скупко буде жати; хто ж щедро сіє, той щедро жатиме. Нехай дає кожний, як дозволяє серце, не з жалю чи примусу: Бог любить того, хто дає радо» (2 Кор. 9, 6–7). Між щедрістю і щастям існує тісний зв'язок. Апостол Павло писав про християн, які щедро надавали матеріальну допомогу одновірцям у біді (2 Кор. 8:4; 9:7): «Бог любить того, хто дає радо». Він не казав, що вони були щасливі і тому давали. Навпаки, вони були щасливі, тому що давали.

Діяльність Карітасу закорінена і натхненна водночас Святим Письмом та Традицією Церкви. Ще в Діяннях Апостолів описано, як милосердя було центральним у житті перших християнських громад (Ді. 2: 44–45).

Отці Церкви постійно наполягали на важливості служіння милосердя в Церкві та Церквою. Святий Кипріяні навіть стверджує, що прихильники інших релігій не повинні бути виключені з участі в католицькому милосерді (*De Opere et Eleemosyna*), підкреслюючи універсальний характер милосердя, яке за самим своїм визначенням не може бути ексклюзивним.

«Блаженний, хто багатьом чинить добро, на суді він знайде багато захисників» (Св. Ніл Синайський).

«Добре робити добро друзям, краще — всім потребуючим, а найкраще — навіть ворогам. Перше виконують і митарі, і погани, друге — ті, котрі підкоряються Божественному закону, а третє — ті, котрі ведуть спосіб життя, гідний неба» (Св. Ісидор Пелусіотський).

«Чи ти насправді хочеш віддати шану Тілу Христовому? Тоді не нехтуй Ним, коли Він нагий. Коли ти (у храмі) Його вшановуєш шовковими шатами, не занедбуй Його на дворі, коли Він гине від холоду та наготи. Хоч Бог приймає пожертви, але набагато

краще — милостиню. Яка користь, якщо трапеза Христова повна золотого посуду, а сам Христос страждає від голоду?» (До Євангелія від Матея, Гомілія 50, 4) (Св. Йоан Золотоустий).

Більше про цей елемент ідентичності пояснюється в Посібнику «Любов'ю служить один одному» с.13–20.

Практичний приклад

МИЛОСЕРДНИЙ САМАРЯНИН (ЛК. 10, 25–37)



«Один чоловік спускався з Єрусалиму до Єрихону й потрапив розбійникам, що його обдерли й побили тяжко та й пішли геть, zostавивши півмертвого».

Цей чоловік — це кожен, хто в нашій спільноті переживає негаразди, має проблеми, страждає від бідності. Він ішов непростим шляхом (навіть сьогодні дорога з Єрусалима в Єрихон крута і звивиста), можливо, не дуже добре спланувавши подорож: у певному сенсі він сам наразився на небезпеку — тож можна було б закинути йому відповідальність за його погану ситуацію, за його бідність. Але зараз не має значення, як і чому він став бідний: людина перебуває в потребі, тож ми покликані допомогти їй без осуду. Цей чоловік — уособлення бідних, які нас оточують.

Перш ніж судити когось, взуй його взуття і пройди його шлях, спробуй його сльози, відчуй його біль. Наштовхнися на кожен камінь, об який він спіткнувся. І тільки після цього говори, що ти знаєш, як правильно жити.

«Але один самарянин, що був у дорозі, зненацька надійшов (на нього) й, побачивши його, змилювався».

Нам потрібно, як цьому самарянинові, насамперед бачити бідних і співчувати їм (**спостереження за бідністю**), а не проминати їх, як це зробили священник і левіт із притчі. У самарянина є своя мета, своя дорога, але він зупиняється: він служить ближньому не

у вільний час, він готовий поступитися своїми планами, щоб допомогти нужденному, бо це стає пріоритетом. І ми покликані йти і робити так само. Не можна сподіватися, що люди у потребі придуть до нас, потрібно самим іти й шукати їх.

«Він приступив до нього, перев'язав йому рани, [...] потім посадив його на власну скотину, привів до заїзду й доглянув за ним».

Взірець допомоги, яку надає самарянин, поєднує матеріальну поміч і духовну підтримку. Спочатку самарянин, чим міг, допоміг матеріально: олією, перев'язками, скотиною. Він використав усе, що мав. **Але ми покликані дбати не тільки про матеріальні потреби бідних** (у цьому випадку — рани), **а й про духовні** (у цьому випадку — потреба опіки й любові; можна припустити, що самарянин спав у тому самому заїзді, що й поранений, щоб уночі бути поблизу нього).

«На другий день він виїняв два динари, дав їх господареві й мовив: Доглядай за ним, і те, що витратиш на нього більше, я заплачу тобі, коли повернуся».

Самарянин готовий безкорисливо віддати щось, що належить йому (гроші).

Цей заїзд — це спільнота, Церква. Тут самарянин не сам дбає про бідного, а залучає спільноту довкола себе. Це означає, що наші соціальні служби мають робити так само, не просто опікуючись нужденними, а й намагаючись якнайбільше пробудити до цього спільноту (виховна роль). Самарянин мусить іти далі, але виявляє справжнє співчуття до бідного: він каже, що повернеться, він упевнений, що не зможе забути цього чоловіка, який став його ближнім, і прагне підтримувати людські стосунки з ним.

Як це скеровує нашу роботу:

Натхненні християнською вірою, кваліфіковані соціальні працівники щодня працюють із самотніми та зневіреними людьми, вимушено переміщеними особами, людьми похилого віку, вагітними жінками, родинами з дітьми, які опинились у складних життєвих обставинах, та іншими вразливими верствами населення.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Які тексти зі Святого Письма спонукають мене до активності в служінні?
2. Чи є в Біблії фраза, яку я вважаю своїм особистим девізом?
3. Де у своєму служінні ми застосовуємо (або недостатньо застосовуємо) Біблійні настанови?
4. Приклад яких осіб надихає Вас у служінні?

Духовність зустрічі (формація серця, міжособистісні відносини)

Особлива роль Карітасу полягає в зустрічі з людиною у потребі. Під час цієї зустрічі Карітас є насамперед простою відповіддю «на те, що в конкретній ситуації є безпосередньою необхідністю: голодних треба нагодувати, нагих зодягнути, хворих лікувати, щоб вони були сповнені надією на одужання, ув'язнених відвідати і т. п.» (*Deus Caritas Est*, 31A). Оскільки працівники та волонтери Карітасу, зустрічаючись із людиною, доторкаються до її найглибших ран, то ця зустріч потребує **не лише фахової підготовки, яка є важливою, а й формації серця**, яка допоможе поза потребою побачити людину, надати їй щиру увагу, а головне — **повернути її людську гідність та наповнити надією**.

Кожна людина створена на образ і подобу Божу. Бог є сопричастям осіб — Отця, Сина і Святого Духа — поєднаних взаємною, безмежною Любов'ю.

Любов відкриває серце й створює простір для зустрічі, де кожен відчуває себе визнаним, прийнятим і гідним. Справжнє служіння любові — це здатність побачити в кожній людині **образ Божий**, а в кожному зустрічному — **брата чи сестру**.

Кожна зустріч з іншою особою є нагодою для зустрічі з самим Христом, який живе в кожній людині. Як говорить Христос: **«Усе, що ви зробили одному з Моїх найменших братів, — ви Мені зробили»** (Мт. 25, 40).

Таїнство особи і духовність зустрічі

Кожна людина є **таїнством**. Воно проявляється в тому, що кожна людина прагне будувати стосунки любові й взаємоповаги з іншими. Уміння бачити глибину іншої особи формується через **«духовність зустрічі»** — тобто через постійне плекання міжособистісних відносин, заснованих на любові та гідності.

Образ Божий у людині може бути знівеченим гріхом чи стражданнями, але **ніколи не зруйнованим**.

Служіння Карітасу як практика духовності зустрічі

Карітас завжди скерований на **зустріч із конкретною людиною** в її переживаннях, стражданнях і потребах.

Карітас визнає і проголошує:

- Кожна людина є **неповторною, унікальною та цінною**.
- Будь-який прояв **зневаги до особистості є неприпустимим**.
- **Гідність** тих, кому надається допомога, має залишатися **в центрі уваги**.

Служіння Карітасу є простою відповіддю **на те, що в конкретній ситуації є безпосередньо необхідним** для конкретної людини, як про це говорить енцикліка **Deus Caritas Est**:

«Голодних треба нагодувати, нагих — зодягнути, хворих — лікувати, щоб вони були

сповнені надією на одужання, ув'язнених — відвідати...» (*Deus Caritas Est*, 31).

Поза видимими потребами — побачити особу

Найглибше завдання працівника чи волонтера Карітасу — не тільки задовольнити матеріальні потреби, але й побачити людину поза її потребою.

Як вчить **Блаженніший Любомир Гузар**: **«Допомагаючи людині, треба побачити не тільки її потребу, а саму людину. Треба побачити не бідність, не хворобу, не горе, а передусім гідність особи, її неповторність»** (Любомир Гузар «Бути людиною»).

Оскільки у своїй діяльності Карітас часто стикається з глибокими людськими ранами — травмами війни, втрати, самотності, страждань, — це служіння потребує не лише фахової підготовки, а й **формації серця**.

Формація серця дозволяє:

- побачити за видимою потребою **саму людину**,
- дарувати їй **увагу, повагу і тепло**,
- сприяти **відновленню її гідності та запалювати в її серці надію**.

Як це скеровує нашу роботу:

- **Кризові центри**: створення безпечного середовища, де людина і її потреби — в центрі уваги.
- **Система убезпечення (safeguarding)**: постійна охорона гідності людини й автентичності стосунків.
- **Формаційні та інтеграційні програми**: спрямовані на виховання співчуття, уваги до ближнього й розвитку «серця, здатного бачити».

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Що для мене означає зустріч з іншою людиною?
2. Згадайте ситуацію, коли спілкування з кимось стало джерелом надії та зцілення?
3. Що мені допомагає побачити в людині в потребі не бідного, страждаючого, а свого брата чи сестру?
4. Що мені заважає глибше зустріти людину? Страх, байдужість ... ? Що можна робити, щоб це змінити?

Переважає вибір для людей в найбільшій потребі

«Ось ввізав убогий, і Господь вислухав його» — ці слова з 34-го Псалма вказують нам, що Господь вислуховує волення убогих, а ми покликані бути солідарними з ними та ставати засобами в Його руках, щоб полегшувати наслідки бідності.

У Старому Завіті найбільш бідними людьми були вдови, сироти та чужинці. У Святому Письмі знаходимо багато настанов щодо турботи про цих осіб, оскільки вдова є самотньою; сирота потребує допомоги, щоб знайти своє місце у суспільстві; а коли мова йде про чужинця чи мігранта, то завжди пригадується єгипетська неволя. Нагадування про це часто знаходимо у книгах Святого Письма, оскільки, здається, що саме вони — вдови, сироти та чужинці — були найбільш бідними.

Хоча увага до бідності та інших соціальних викликів завжди була дуже важливою для Церкви, Другий Ватиканський Собор її по-новому актуалізував. Душпастирська конституція «Радість і надія» (*Gaudium et Spes*) виразно зосереджена на ситуації, в якій живуть люди в потребі, та на причинах бідності й різних інших суспільних негараздів: «Радість і надія, смуток і тривога сучасних людей — особливо бідних і страждених — є радістю й надією, смутком і тривогою Христових учнів, і немає нічого по-справжньому людського, що не знаходило б відгуку в їхніх серцях» (*Gaudium et Spes*, 1).

Вибір на користь останніх, маргіналізованих, тих, яких суспільство відпихає і відкидає, має бути пріоритетом Карітасу.

За прикладом Ісуса Христа, який сам став убогим і завжди був близько до бідних та знедолених, основою нашої турботи є цілісний розвиток найбільш відкинутих членів суспільства. Це включає працю над усуненням структурних причин бідності, сприяння цілісному розвитку людей у потребі та щоденні акти солідарності у задоволенні їхніх потреб, з якими ми стикаємося.

Венедикт XVI у Deus Caritas Est пригадує нам: «Любов до ближнього, укорінена в любові до Бога, є передусім обов'язком кожного вірянина, але також обов'язком усієї церковної спільноти. Як спільнота, Церква повинна чинити любов» (32).

Карітас є організованим проявом цієї церковної любові: **служіння людям у потребі** здійснюється **від імені всієї Церкви**.

Карітас має бути голосом Бога, який промовляє до сумління заможних, закликаючи до переміни серця та солідарності з людьми в потребі, скеровуючи засоби, які мають у своїх руках, щоб рятувати вбогих, захищати слабких, підтримувати знедолених.

Праведний митрополит Андрей Шептицький казав: «Пам'ятайте, що кожний дар, даний убогому, Всевишній приймає на Свій рахунок. В годині смерті з усього вашого майна залишиться вам єдине — те, що ви дали убогому!» (*Перше слово Пастиря, 1899 р.*).

Турбота про найбільш вразливих членів суспільства є обов'язком кожного. Їм потрібно надавати допомогу першочергово. Сам Господь надає особливу увагу їхнім правам та потребам. Ісус нам каже «Істинно кажу вам: усе, що ви зробили одному з моїх братів найменших — ви мені зробили» (Мт. 25,40).

Притча про доброго самарянина (Лк. 10, 25–37) розширює поняття ближнього. В той час в Ізраїлі «ближнім» був той, хто належав до того самого народу та іноземців, які проживали в цій країні. **Тепер ближнім є кожен, хто потребує моєї допомоги.**

Ближній — це кожна людина (без огляду на віру і національність). Тому, отже, ми маємо протиставитися усьому, що:

- протиставитися самому життю людини (вбивство, самогубство, геноцид, аборт, евтаназія);
- порушує недоторканість людської особи (тілесні та душевні тортури, психологічний примус чи тортури);
- ображає людську гідність (нелюдські умови життя, свавільні ув'язнення, депортації, рабство, проституція, негідні для людини умови праці, торгівля людьми).

Усе згадане суперечить і ображає Бога та гідність людської особи. На цьому не можна ні будувати здорового суспільства, ні забезпечити розвиток людини.

Соціальна доктрина Церкви говорить нам, що люди, які перебувають в умовах крайньої бідності та відкинення, повинні мати пріоритет і бути суб'єктами власного розвитку, а не об'єктом чийось уявлень про те, як вони повинні розвиватися. Це вимагає максимальної участі найбільш вразливих груп у всіх рішеннях і програмах, що впливають на їхню громаду.

Термінологія

У богословських і соціальних текстах зустрічаються різні терміни для позначення осіб у важких життєвих обставинах: **убогий, бідний, нужденний, потребуючий, жебрак, людина у потребі, знедолений, невдаха, аутсайдер**.

Усі ці поняття описують стан людини, яка переживає втрату базових умов для гідного життя: матеріальні нестатки, самотність, суспільне виключення або духовну вбогість.

Католицька традиція підкреслює:

- Ці терміни мають вживатися **без негативного чи осудливого забарвлення**.
- **Кожен** може опинитися у скруті через обставини життя, хворобу чи несправедливість.
- Убогий — це не об'єкт жалості, а **носій Божого образу**, брат або сестра у Христі.

В документації Карітасу на позначення вказаних вище термінів ми завжди використовуємо термін «бенефіціар». У всіх інших випадках рекомендовано вживати термін «людина в потребі» як найбільш нейтральний і такий, що безоцінково описує ситуацію людини, яка потребує допомоги та підтримки.

Компендіум Соціальної Доктрини Церкви (§183) нагадує:

«Людські біди є виразним свідченням природного стану слабкості людини і її потреби у спасінні. Христос ототожнив себе з «найменшими» і в них упізнає Своїх вибраних».

Тому важливо:

- використовувати цю термінологію з повагою,
- дивитися на людину очима співчуття й милосердя,
- підкреслювати **Богом дану гідність кожної особи**.

Різні форми убогості

Убогість у християнському розумінні має багато «облич» і стосується всієї особистості людини.

Компендіум Соціальної Доктрини Церкви (§184) наголошує:

«Любов Церкви до бідних черпає натхнення з Євангелія блаженств, прикладу бідності Ісуса і Його уваги до бідних. Ця любов охоплює матеріальну бідність, а також численні форми культурної і релігійної убогості».

Форми убогості:

1. Матеріальна убогість:

Відсутність житла, їжі, одягу, доступу до медицини, освіти і праці. Найбільш видима форма нужденності.

2. Психологічна убогість:

Глибока самотність, депресія, втрата сенсу життя, розірвані стосунки. Ця убогість часто невидима, але надзвичайно руйнівна.

3. Убогість через залежності:

Алкоголізм, наркоманія, ігрова або комп'ютерна залежність, які руйнують особистість і суспільство.

Принцип «надання переваги найбільш потребуючим»

Карітас, служачи всім людям у потребі, надає особливу перевагу найбільш убогим та знедоленим. Цей принцип має глибоке євангельське коріння і відображення в численних документах Церкви:

- **Компендіум Соціальної Доктрини Церкви** (§182–184):

Принцип надання переваги бідним означає першочергову турботу про тих, хто живе у скруті і без надії.

- **Caritas in Veritate** (Венедикт XVI, 2009, §15):

Соціальне служіння — це не лише солідарність, але й вираження любові у правді, з пріоритетом гідності бідного.

- **Fratelli Tutti** (Франциск, 2020, §187–188):

Покликання Церкви — розвивати суспільство братерства, допомагаючи найбільш

уразливим.

Принцип надання переваги найбільш потребуючим не є додатком до християнства — це його серцевина.

Ми покликані не тільки допомагати бідним, а й **розпізнавати в них наших братів і сестер**, які ведуть нас шляхом до Царства Божого.

Разом до Царства Божого: заклик до багатих

Шлях до Царства Божого відкритий для всіх — і для бідних, і для багатих. Проте **багатим дано особливе завдання: стати щедрими у любові та служінні**.

У християнському розумінні багатий не той, хто має багато, а той, хто багато дає: щедро ділиться отриманими благами задля добра інших.

«Не збирайте собі скарбів на землі, де міль і іржа нищать і де злодії підкопуються й крадуть. Збирайте собі скарби на небі... Бо де скарб твій, там буде й серце твоє» (Мт. 6, 19–21).

Служіння Карітасу стає місцем зустрічі багатих і бідних, де обидві сторони зростають у братерстві, любові та надії.

Як це скеровує нашу роботу:

Одна з центральних функцій Карітасу — дослідження і виявлення людських потреб. Для Карітасу дуже важливо знати про різні типи людей у потребі на своїй території та аналізувати дані, зібрані у громадах.

- **Захист гідності людей у потребі**, а не лише надання матеріальної допомоги;
- **Побудова стосунків солідарності**, а не обмеження роздачею благодійної допомоги;
- Виконання заповіді Христа та свідчення перед світом, що турбота про бідних — це **серцевина християнської віри**.

Матеріальна убогість:

- Роздача продуктів харчування та забезпечення питною водою;
- Надання тимчасового житла для внутрішньо переміщених осіб;
- Підтримка через благодійні їдальні та медичні амбулаторії.

Психологічна убогість:

- Психологічна підтримка для постраждалих від війни, насильства, втрати;
- Кризові центри і центри слухання.

Убогість через залежності:

- Профілактичні програми для дітей та підлітків;
- Підтримка осіб, які борються із залежностями.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Як я розумію заклик служити людям у найбільшій потребі?
2. З якими перешкодами ми стикаємося, коли хочемо допомогти іншим?
3. Пригадайте ситуацію, коли Ви побачили людину в потребі і допомогли їй? Як Ви поводитися? Що відчували?
4. Як на місці мого служіння в Карітасі проявляється «переважний вибір для людей у найбільшій потребі»?
5. З якими основними формами убогості найчастіше стикаються люди, які звертаються в наш Карітас по допомогу?

Соціальна Доктрина Церкви

Церква також замислюється над життям людини в суспільстві та державі. Ситуація багатства та бідності (так зване «соціальне питання») постала вже перед християнами перших століть. Згодом актуальності набували питання війни та миру; позики грошей під відсоток; правильності завоювання та колонізації; стосунки між різними групами (соціальні класи й боротьба за їхні інтереси, політичні партії); те, як має виглядати політичне й економічне життя; те, які закони потрібні для гідного життя робітникам і їхнім сім'ям; основи, на яких мають ґрунтуватися суспільство й держава. Це тільки деякі приклади тих моральних питань, які стосуються суспільства та стосунків у ньому.

Що таке Соціальна доктрина Церкви?

Соціальна доктрина Церкви (СДЦ) — це набір принципів і вказівок Церкви щодо соціальних питань. Соціальна доктрина Церкви належить до найважливіших складових християнського погляду на життя, адже суспільне життя — невід’ємна частина людського життя. Умови, в яких особа живе в суспільстві, важливі для якості її життя, адже ці питання завжди стосуються людської гідності.

СДЦ стосується поваги до життя, людської особи та прав і обов’язків, які випливають з людської гідності та гарантують її. *Катехизм Католицької Церкви* стверджує: «Суспільство забезпечує соціальну справедливість, коли воно створює умови, які дозволяють товариствам і кожній людині окремо отримати те, що їм належить відповідно до їхньої природи і їхнього покликання» (*Катехизм Католицької Церкви, 1928*).

Саме тому Карітас бачить своє завдання не лише в допомозі конкретній людині в її потребі, але також і в здійсненні адвокаційної діяльності, спрямованій на втілення принципів СДЦ в суспільне життя та трансформацію суспільних структур і процесів як

на рівні місцевих громад, так і держави загалом.

Джерелами СДЦ є **Святе Письмо, жива Традиція Церкви та різні церковні документи** (енцикліки, листи Пап, міжнародні звернення до політичних діячів тощо).

<i>Розвиток соціальної доктрини Церкви (Папські енцикліки)</i>		
Лев XIII	1891	Rerum Novarum — Про нові речі
Пій X	1931	Quadragesimo Anno — До сорокаріччя Rerum Novarum
Іван XXIII	1961	Mater et Magistra — Мати та Вчителька
	1963	Pacem in Terris — Мир на землі
II Ватиканський Собор	1963	Gaudium et Spes — Радість та надія
Павло VI	1967	Populorum Progressio — Про розвиток народів
	1971	Octogesima Adveniens — До 80-річчя Rerum Novarum
Іван-Павло II	1981	Laborem Exercens — Про працю (до 90-річчя Rerum Novarum)
	1987	Sollicitudo Rei Socialis — Турбота про соціальні речі
	1991	Centesimus Annus — до 100-річчя Rerum Novarum
Венедикт XVI	2005	Deus Caritas Est — Бог є Любов
	2009	Caritas in Veritate — Любов у правді
Франциск	2015	Laudato Si — Славен будь. Турбота про наш спільний дім
	2020	Fratelli Tutti — Всі брати

СДЦ — це не лише вчення, а заклик до дії. Його вважають моральним компасом практичної діяльності. СДЦ також є гнучким, оскільки організації можуть посилалися на багато цінностей, які описані в офіційних документах СДЦ, чи зосередитися лише на кількох.

4 основних принципів СДЦ

Також є основні принципи соціальної доктрини Церкви, які мають скеровувати нашу роботу та пояснені нижче:

1. **Гідність та життя людської особи,**
2. **Спільне благо,**
3. **Субсидіарність та участь,**
4. **Солідарність.**

Карітас України є частиною міжнародної родини Карітасу та належить до міжнародної конфедерації Карітас Інтернаціоналіс. Бути організацією Карітасу означає, що ми прагнемо жити цінностями СДЦ незалежно від нашої ролі в організації.

1. Гідність та життя людської особи

Католицька Церква навчає, що **Бог створив людину на свій образ**. Бог є любов'ю і створив людину з любові та для любові. Із цього творчого акту випливає вся таїнствена гідність людини бути образом Божим.

- первинне та фундаментальне право на життя;

СДЦ ставить нам виклик, який полягає у тому, щоби у всіх наших стосунках та справах одне з одним ми завжди мали в полі зору **гідність та цінність людини і людського життя**. Церква визначає повагу до людського життя на кожній стадії розвитку людини — від зачаття до природної смерті (*Компендіум соціальної доктрини Церкви §155*).

- повага до гідності кожної людини;

Повага до гідності людини є фундаментальною цінністю, оскільки без неї всі інші цінності чи діяльність втрачають змістовність та ефективність. «Людина в її конкретних історичних умовах — серце і душа католицької соціальної думки» (*Компендіум соціальної доктрини Церкви §107*).

Людина є образом Божим також тому, що вона отримала від Бога доручення господарювати та дбати про землю. Коли ми дивимося на один одного, ми покликані визнавати гідність і красу кожної людини. Фундаментальна людська гідність не виходить із нашої раси, статі чи соціального статусу, але від Бога. Цей принцип закликає нас визнавати, що ми всі є братами та сестрами — однією родиною — людською родиною.

- неприпустимість використання людини як засобу, а не цілі кожної діяльності.

Церква окреслює низку практичних прав людини. Одним із таких є **право на працю**. Невід'ємною вимогою соціальної доктрини Церкви є те, щоб людина через її професію і на місці праці розвинула всі свої здібності.

«Праця — це основне право і благо для людства; вона корисна і гідна людини, адже становить відповідний засіб вираження й утвердження людської гідності. Церква вчить, що праця цінна не лише тому, що вона має особистісний характер, а й тому, що їй притаманний характер необхідності. Праця необхідна, щоб створити й утримувати родину, щоб набути права власності, щоб зробити внесок у спільне благо людської родини» (*Компендіум соціальної доктрини Церкви §287*).

Гідність людської особи вимагає, щоби **«праця щоразу мала першість перед капіталом»**, щоби працівники мали відповідне право участі й відповідальності в управлінні.

Саме людина є кінцевою метою праці, а не навпаки. Праця має бути скерована на неї, а не на те, щоб закривати недосконалості, які є в механізмах. «Зважаючи на зв'язок між капіталом і працею, а також на значні перетворення сьогодення, ми повинні обстоювати, що «основний ресурс» і «вирішальний чинник», які має у своєму розпорядженні людина, — **це сама людина** і що «цілісний розвиток особи» під час трудового процесу не перешкоджає, а радше **сприяє підвищенню рівня продуктивності та ефективності праці**» (*Компендіум соціальної доктрини Церкви §278*). Коли люди зазнають будь-якої форми бідності, відкинення чи дискримінації, це порушує її

гідність. Саме такі ситуації перебувають у центрі уваги СДЦ.

«Бог мріяв про кожну людину в нашому світі. Ми всі є любленими, потрібними та важливими» (*Laudato Si §65*).

«Ми можемо бути друзями з людьми незалежно від того, де вони живуть! Турбота про людей, як про наших друзів, може змінити світ» (*Fratelli Tutti §99*).

Як це скеровує нашу роботу:

Коли людина, яка живе в умовах бідності, без доступу до задоволення її базових потреб, таких як питна вода та їжа, це унеможливорює життя, відповідне її гідності як людської особи. Саме тому програми Карітасу є людино-орієнтовані та спрямовані на розширення можливостей для них.

До людини не ставляться як до товару чи простого отримувача допомоги, а як до людини з однаковою гідністю.

Допомога надається кожній людині незалежно від походження, національності, расової приналежності

Захист життя в повноті: праця із безпритульними людьми, людьми із залежностями, особами з ментальними порушеннями.

Кожен працівник Карітасу працює за трудовим договором і отримує гідний рівень оплати.

2. Спільне благо

Спільне благо охоплює **сукупність всіх тих суспільних вимог**, які уможливають або полегшують людям повний розвиток їхніх талантів.

Цей принцип більш детально описує папа Венедикт XVI в Енцикліці *Caritas in Veritate*: **«Любити когось — означає бажати йому добра та ефективно діяти для його досягнення**. Окрім добра окремої особи, існує також благо, пов'язане з життям у суспільстві: спільне благо. Це благо «всіх нас» — осіб, родин і проміжних спільнот, які разом становлять суспільство... Бажати спільного блага і прагнути його — це вимога справедливості і милосердя... Чим активніше ми дбаємо про спільне благо, що відповідає реальним потребам наших ближніх, тим глибше ми їх любимо» (*Caritas in Veritate §7*).

Спільне благо досягається, коли ми працюємо разом, щоб покращити добробут людей у нашому суспільстві та цілому світі. **Спільне благо — це коли ми думаємо про добро кожного, а не лише своє.**

Метою є розвиток і вдосконалення кожної людської особи, а спільне благо є більше

умовою, за якою людина може здійснювати свою мету. А «умовами суспільного життя» є наявність матеріальних і духовних благ. Сюди належать: мир, свобода, моральність, справедливість, гарантовані права й обов'язки кожної людини, культура, право на працю тощо.

Кожна людина має мати доступ до благ та ресурсів, щоб жити повноцінно та гідно. Права людини на особисту власність повинні бути збалансовані із потребами незахищених та потребуючих верств суспільства.

Хоча Церква визнає в Компендіумі Соціальної доктрини, що досягти спільного блага дуже важко, оскільки воно вимагає постійних зусиль прагнути добра інших, та все ж це благо самої людини. Папа Пій IX зазначає в Енцикліці *Quadragesimo Anno*: «Найбільші лиха, спричинені величезною нерівністю між надзвичайно багатими і незліченною кількістю бідних, мають бути рішуче осмислені наново та приведені у відповідність до норм спільного блага та соціальної справедливості» (*Quadragesimo Anno* §58). Оскільки нерівність продовжує зростати, завдання повернення до спільного блага стає ще нагальнішим.

Спільне благо передбачає усвідомлення, що навколишнє середовище є спільним даром Творця для всіх.

Церква вчить, що природа — це дар Творця, довірений людині не для споживання, а для збереження, обробітку та передачі майбутнім поколінням.

Цей принцип заохочує до:

- дбайливого використання природних ресурсів;
- запобігання забрудненню навколишнього середовища;
- екологічної справедливості, особливо щодо бідних країн і майбутніх поколінь.

Відповідальне ставлення до навколишнього середовища завжди було важливим християнським принципом, та католицьке соціальне вчення про турботу про творіння відродилося з Енциклікою Папи Франциска *Laudato Si* у 2015 р.

Вже на самому початку сотворення світу «побачив Бог усе, що створив: і воно було дуже добре» (Бут. 1,31). Людству було дозволено «підпорядковувати собі землю» (пор. Бут. 1,28). Хоча Папа Франциск визнає, що в минулому деякі християни неправильно тлумачили ці Писання. Він уточнює, що «сьогодні ми повинні рішуче відкидати уявлення, відповідно до якого те, що ми створені за образом Божим та маємо право підпорядковувати собі землю, виправдовує цілковите домінування над іншими істотами» (*Laudato Si* §67).

Турбота про довкілля — це також форма любові до ближнього, адже від наслідків екологічної кризи першими страждають найуразливіші верстви населення. У світлі віри піклуватися про створіння означає відповідати на Божий заклик бути мудрими та справедливими розпорядниками Його дарів.

«Усе пов'язано. Турбота про довкілля вимагає, щоб ми об'єдналися у щирий любові до інших людей та постійно намагалися вирішити проблеми суспільства» (*Laudato Si* §91).

Як це скеровує нашу роботу:

- Співпраця з організаціями громадянського суспільства, щоб уникнути дублювання, об'єднати ресурси, проводити спільні заходи та адвокацію, щоб сприяти спільному благу та найбільш ефективно управляти наявними ресурсами.
- Проведення екологічних акцій.
- Бережливе ставлення до ресурсів організації, співпраця всередині організації.
- Свідоме споживання ресурсів в офісі та економне використання ресурсів у проєктах.

3. Субсидіарність та участь

Одним із принципів вільного та гуманного суспільного ладу є соціальний принцип субсидіарності. Держава, суспільство й кожний вищий авторитет мають тільки тоді втручатися субсидіарно, тобто з допомогою, у компетентність менших чи підпорядкованих їм спільнот, коли ті не можуть самостійно виконувати свої завдання. Цей основний принцип можна описати так: **кожна суспільна діяльність не повинна нівелювати або поглинати менші спільноти, групи чи особи**. Субсидіарне суспільство має дбати, щоб державні або суспільні інстанції контролювали тільки ті завдання, які не можуть бути виконані організаціями нижчого щабля.

«Згідно із цим принципом, усі суб'єкти вищого рівня мають надавати допомогу (*subsidium*) — тобто підтримку, сприяння і розвиток — суб'єктам нижчого рівня. Таким чином, проміжні соціальні групи можуть ефективно виконувати свої функції і не повинні, всупереч справедливості, віддавати їх соціальним утворенням вищого рівня, оскільки останні поглинуть і замінять їх собою, відберуть гідність і їхнє місце у суспільстві» (*Компендіум соціальної доктрини Церкви* §186).

Люди та громади мають брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя. **Принцип субсидіарності вимагає, щоб рішення приймалися за участі людей, які є найближчими та найбільш постраждали від проблем в громаді**. Субсидіарність — це допомога, яка не поглинає.

«Характерний наслідок реалізації принципу субсидіарності — участь, суть якої проявляється у низці різних видів діяльності, завдяки якій громадянин, окремо чи спільно з іншими, безпосередньо чи через власних представників, робить внесок у культурне, економічне, соціальне і політичне життя громадянського суспільства, до якого він належить. **Участь — обов'язок, який кожен повинен виконувати свідомо, відповідально і задля спільного блага**» (*Компендіум соціальної доктрини Церкви* §189).

Як це скеровує нашу роботу:

- Карітас в Україні працює з місцевими громадами та парафіями, щоб розвивати їхню спроможність приймати рішення, щоб краще відповідати на власні потреби, зокрема через активізацію соціального служіння, щоб Церква реалізовувала

свою місію.

- Навчання, які проводять працівники Карітасу, відкриті для активних учасників громади.
- Залучення людей в потреби, щоб їм допомагати.
- Підтримка волонтерських ініціатив.
- Організаційний вимір субсидіарності: національний офіс — єпархіальний Карітас — парафіяльний Карітас.
- Керівник допомагає працівнику зростати професійно.

4. Солідарність

Людина за своєю суттю — суспільна істота. Цю «суспільність» людина не отримала від когось із-зовні, це не якась наша «надбудова», але частина людського єства, сотвореного на образ і подобу Божественної Спільноти — Пресвятої Тройці. Це покликання, який ми отримуємо від Бога і який вписаний у нашу природу.

Потреба об'єднання виринає з усвідомлення власного безсилля, бо лише у спільноті з іншими людина зможе здійснити великі справи, людина у спілкуванні з іншими розвиває всі свої здібності і може сповнити своє покликання. Метою християнського суспільства є такий суспільний та економічний порядок, який базується на солідарній співпраці всіх для всіх. **Принцип солідарності в СДЦ — це визнання того, що ми відповідальні одне за одного.**

Принцип солідарності виходить із нашої належності до однієї людської сім'ї, незалежно від національності, релігії, етнічних, економічних чи політичних відмінностей. Кожен має обов'язок сприяти правам і розвитку всіх людей у громадах, країнах та світі, незалежно від національних кордонів. Солідарність проявляється у розподілі благ і винагороді за працю.

Соціально-економічні проблеми можна вирішити тільки з допомогою всіх форм солідарності: солідарності між бідними, між бідними та багатими, між працівниками, між роботодавцями та працівниками, між країнами та народами.

Цей принцип виходить з того, що люди за своєю суттю є соціальними, взаємозалежними та скерованими на взаємовідносини. З богословської точки зору, це означає, що ми всі пов'язані через відкуплення Ісуса Христа. Солідарність протиставляється будь-яким формам суспільства, що є за своєю суттю конкурентним та конфліктним. Вона розуміє, що людська природа є стосунковою, такою, що кооперується, співпрацює, орієнтується на взаємність, комунікацію та дарування.

Ідея солідарності не означає заперечення конфліктів, жорстокості чи труднощів — радше те, що СДЦ говорить про солідарність, неможливо зрозуміти без визнання цих складнощів. Наша соціальна природа дозволяє нам жити з, попри та незважаючи на конфлікти та втрати.

Принцип солідарності далекий від того, щоб бути простою та розмитою концепцією людських стосунків, він вимагає практичного морального залучення до ідей універсального призначення благ та людського братерства, що кидає виклик домінуючим політичним, економічним та соціальним світовим порядкам.

Як це скеровує нашу роботу:

- Суть існування — Церква (люди в Церкві) солідарні з іншими (в потребі).
- Карітас України здійснює адвокацію (представництво) прав та інтересів людей в потребі у суспільстві.
- Розвиток нових програм як відповідь на виклики часу.
- Принцип солідарності міститься у внутрішніх та зовнішніх політиках Карітасу.
- Просування ідей благодійності у фандрейзингових акціях, партнерствах, волонтерських проєктах, роботі з благодійниками.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Як Карітас свідчить про гідність людини через конкретні дії та слова? (Приклади з роботи нашої організації).
2. Чому, на Ваш погляд, справедливість є важливою на шляху до подолання бідності?
3. Чому важливо, щоб рішення приймали люди, які постраждали від проблем у громаді?
4. Яким чином наша організація зміцнює зв'язки в громаді через солідарність із потребуючими?
5. Яким чином СДЦ може допомогти нам залучати волонтерів до діяльності Карітасу?
6. Як ми можемо розвивати нашу організацію завдяки принципам СДЦ?

Цінності Карітасу України (згідно з Етичним Кодексом)

Цінності Карітасу України відображають конкретне втілення принципів Соціальної Доктрини Церкви:

1. Повага — Карітас України у своїй діяльності та побудові міжлюдських стосунків керується найперше повагою до людської особи, а відтак до релігійних традицій, культури, звичаїв, які зосереджені на зміцненні та підтримці гідності людської особи. Саме тому в щоденній діяльності плекається повага до ролей, завдань, особистих меж колег, партнерів, цінностей та традицій організації, а також до людей у потребі (бенефіціарів), до блага яких звернена вся діяльність мережі Карітасу України.

2. Цілісний розвиток людини — Карітас України, керуючись християнською ідентичністю, розуміє людську особу цілісною (дух-душа-тіло), що охоплює духовний, психологічний, емоційний, фізичний, матеріальний, економічний вимір, а тому у своїй діяльності прагне розвитку людини та громади, забезпечуючи міцний і комплексний підхід надання допомоги й розвитку. Справжній цілісний розвиток людини — це довготривалий, динамічний процес, що ґрунтується на людській гідності й розбудові стосунків: кожної людини з Богом, собою, іншими людьми та всім творінням. Карітас України сприяє професійному та загальнолюдському розвитку своїх працівників і волонтерів, з турботою про безпеку й з повагою до особистих меж, бо трактує персонал як людську особу, а не функціонал.
3. Спільне благо — Карітас України керується переконанням, що відчуття людської гідності та здатність розвиватися в громаді залежить від того, як організоване суспільство в соціальному, релігійному, культурному, економічному, екологічному, юридичному та політичному вимірах. Саме тому у спільноті Католицької Церкви співпрацює з іншими релігійними традиціями, урядами (владою на різних рівнях), громадянським суспільством і всіма, хто має владу, щоб захистити людську гідність, реалізувати індивідуальні та соціальні права й обов'язки та сприяти спільному благу. А тому всередині організації плекає спільне благо через:
 - усвідомлення того, що кошти та майно організації не є особистим майном чи вигодою, а є тим, що може послужити людям у потребі;
 - заощадливість коштів організації;
 - захист навколишнього середовища.
4. Справедливість — Карітас України розвиває благодійну діяльність, служачи, супроводжуючи, заступаючись за людей у потребі, допомагаючи їм змінити ті обставини життя, які суперечать поняттю людської гідності. А також прагнучи будувати справедливий моральний порядок і такі стосунки з працівниками, волонтерами, партнерами, бенефіціарами, щоб відповідали цьому моральному ладові завдяки:
 - прозорим процедурам та зрозумілим правилам взаємодії в організації й ролям як для партнерів, так і для отримувачів допомоги;
 - співпраці, прозорості висвітлення інформації, неупередженому ставленню та об'єктивному підходу до прийняття рішень;
 - дотриманню законодавства та затверджених внутрішніх політик та процедур.
5. Співчуття — християнська ідентичність Карітасу України визначає моральний обов'язок і активне зобов'язання реагування, надання допомоги, відповіді на потребу людини (колеги, бенефіціара, партнера) за прикладом Доброго Самарянина.
6. Солідарність — у своїй діяльності Карітас України намагається розбудовувати єдність та солідарність із людьми у потребі, що виявляється в умінні побачити людину з її унікальним досвідом життя, відчуті її потребу й бути відкритими для допомоги в складних обставинах тим, хто не може самотужки подолати життєві виклики. У повсякденній праці Карітасу України солідарність не є одноразовою акцією, а є тривалим зобов'язанням — готовністю супроводжувати, співпрацювати, спільно шукати рішення та створювати умови, за яких кожен відчуває себе почутим, зрозумілим і повноцінним членом суспільства. Практикуючи солі-

дарність у щоденній діяльності, працівники Карітасу України відповідають на Божий поклик бути поруч із тими, хто потребує підтримки.

Персонал Карітасу України плекає згуртованість у команді, в громаді й суспільстві, розвиває продуктивну співпрацю на різних рівнях: від маленьких команд у проєктах до команд у директоратах та між ними, а також між організаціями-членами мережі Карітасу України, пропонує підтримку та допомогу, виявляючи співчуття та емпатію.

7. Пріоритетність для людей у найбільшій потребі — керуючись закликом Святого Письма, Карітас України прагне боротися з бідністю та тими обставинами, які позбавляють людей гідності та людяності, щоб допомагати тим, кого ізолює суспільство. Для цього у своїй діяльності Карітас України бореться за відновлення прав і справедливості людей у потребі, діючи в якнайкращий спосіб за наявних обставин і ресурсів.

Дороговкази Карітасу України



Висновки до розділу 2

- Ключові елементи нашої ідентичності, зокрема стовпи ідентичності:
 - Служіння любові для цілісного розвитку людини
Карітас служить цілісному розвитку людини, відповідаючи на потреби духа, душі та тіла, і сприяючи зростанню кожного та всіх разом у солідарності та любові.
 - Святе Письмо та Традиція Церкви
Любов до ближнього представлена через конкретні вияви служіння у Старому та Новому Завітах. Карітас є діяльним виявом соціального служіння Церкви.
 - Духовність зустрічі
Духовність зустрічі — це шлях бачити в іншій людині обличчя Христа, служити їй із любов'ю і допомагати їй відкрити власну гідність, даровану Богом.
 - Переважний вибір для людей у найбільшій потребі
Служити людині у потребі — означає служити самому Христу. Через уважність, милосердя і солідарність ми стаємо спільнотою надії та носіями Божої любові у світі.
 - Соціальна Доктрина Церкви
Вона є відповіддю Церкви на виклики людства, яка є заклик до дії, а не просто вченням. Вона стосується гідності та життя людської особи, спільного блага, субсидіарності та участі, солідарності.
- З цих принципів випливають цінності Карітасу України: повага, цілісний розвиток людини, спільне благо, справедливість, співчуття, солідарність та пріоритетність для людей у найбільшій потребі.

ВПРАВИ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ

Вправа «Трейлер»

Мета: залучення учасників до обговорення, щоб допомогти актуалізувати тему. Цією вправою можна розпочати або завершити групову дискусію щодо елементів ідентичності, представлених вище. Якщо нею розпочати, це дасть змогу побачити досвід учасників і відповідно скерувати групову дискусію. Завершення цієї вправою може побачити рівень сприйняття інформації учасниками.

Кількість учасників: 5–20 осіб.

Тривалість: 15–30 хв.

Ресурси: папір (для фліпчарту), папір кольоровий, мітки для голосування, маркери, фасилітаційна тканина.

Як організувати?

1. Підготовка простору:

Підготуйте ключове питання й розмістіть його на фасилітаційній тканині / іншій вертикальній поверхні.

Нижче розташуйте горизонтальну шкалу для голосування та означення крайніх меж. Крайні межі можуть бути 0/100, +/-, подобається / не подобається тощо.

Ключове питання та означення крайніх меж на початку слід розмістити зворотною стороною до учасників.

2. Приклади ключових запитань:

Для рекомендації нижче подаємо приклади ключових запитань. Заохочуємо самостійно формулювати запитання для вправи:

- Наскільки важливим для Вашої діяльності є цінності організації, в якій Ви працюєте і/або волонтерите?
- Наскільки ідентичність Карітасу впливає на Ваше відчуття приналежності до неї?
- Інші запитання, які виникли під час дискусії.

3. Поясніть формат: попросіть учасників проголосувати, означивши свій досвід у поставленому питанні на шкалі. Це можна зробити мітками для голосування або маркерами. Один учасник — один голос. Заохочуйте учасників голосувати швидко.

4. Проведення вправи: презентуйте учасникам питання та означення крайніх меж для голосування. Під час Вашої презентації перегортайте їх лицевою стороною до учасників.

5. Після завершення голосування обговоріть з учасниками отриману спільну картину. Попросіть кількох прибічників думок, близьких до крайніх меж шкали, коротко прокоментувати свій вибір (це добровільно, тому не примушуйте учасників, якщо вони не виявляють бажання). Зафіксуйте ключові тези коментарів на картках і розмістіть їх біля відповідних міток.

6. Підсумок: підбийте підсумки голосування, окресліть, де сконцентровано найбільше відповідей учасників і найнаближеніші до країв шкали відповіді учасників.

Вправа «Сенкан»

Мета: креативне введення в тему про елементи ідентичності Карітасу, щоб допомогти учасникам сфокусуватися на ключових поняттях. Обмін сенканами будує довіру, розуміння та відчуття приналежності. Можна проводити перед презентацією матеріалу або після.

Кількість учасників: 4–30 осіб.

Тривалість: 15–20 хв.

Ресурси: блокноти, ручки, аркуші А4 за кількістю груп, маркери за кількістю груп, скотч.

Як організувати?

1. Поясніть учасникам мету вправи:

Почніть із визначення, що сенкан — це віршована форма, де важливим є не ритм і рима, а здатність дібрати найточніші слова, що відбивають сенс теми для людини.

2. Поясніть на фліпчарті етапи формулювання сенкану:

- Першим визначається іменник, що найбільше відповідає темі й описує власну асоціацію з нею. Всі наступні кроки стосуються саме цього іменника, описують або характеризують його.
- Другим визначаються два прикметники.
- Третім — три дієслова.
- Четвертим формулюється речення з чотирьох слів, жодне з яких ще не використовували на попередніх етапах.
- У кінці визначається слово-вигук, мотто, що узагальнює, концентрує вірш.

3. Запропонуйте учасникам написати такий вірш індивідуально:

Наприклад, сенкан про Ідентичність:

Іменник — ідентичність

Два прикметники — особиста, організаційна

Три дієслова — плекати, формувати, оживляти

Речення з чотирьох слів — Бути собою є важливо

4. Об'єднайте учасників у групи по 4–5 осіб:

Запропонуйте поділитись у групах своїми сенканами й обговорити, що стоїть для кожного з учасників за кожним елементом вірша. Запропонуйте групам сформулювати груповий сенкан на основі обговореного. Запропонуйте групам по черзі презентувати сенкан і розмістити його на стіні.

- 5. Підсумок:** після завершення вправи запросіть учасників до короткої рефлексії. Що мені сподобалось? Чи було щось складним? Як сенкан вплинув на мій погляд на запропоновану тему? Що було найцікавішим?

Дискусія в групі про термінологію для опису людей у складних життєвих обставинах

Мета: обговорити різні терміни, які використовують для опису людей у складних жит-

тєвих обставинах. Сформулювати спільне розуміння і підхід до застосування відповідних термінів у внутрішній та зовнішній комунікації. Підвищити обізнаність про вплив мови на ставлення до вразливих груп.

Кількість учасників: 5–20 осіб.

Тривалість: 15–30 хв.

Ресурси: папір (для фліпчарту), папір кольоровий, маркери.

Як організувати?

1. Поясніть учасникам мету вправи:

Скажіть, що терміни, які ми вживаємо, впливають на сприйняття людей. Озвучте правила безпечної дискусії: конфіденційність, повага, розуміння.

2. Огляд термінології:

Зробіть короткий огляд термінології, який зараз використовується в організації та в країні.

3. Запропонуйте питання для обговорення:

Наприклад, які терміни виглядають точними? Які застарілими або нейприйнятними?

4. Пошук спільного підходу:

Напишіть на фліпчарті в дві колонки рекомендовані терміни та терміни, яких варто уникати. Запросіть до участі в дискусії фахівця з Убезпечення.

5. Підсумок:

Запропонуйте створення глосарія в креативній формі (малюнок, символічне зображення).

Вправа «Рівні впливу»

Мета: сприяти глибшому розумінню того, як різні соціальні структури впливають на розв'язання конкретних суспільних проблем, і водночас допомогти учасникам усвідомити унікальну роль Карітасу як організації, що діє на перетині служіння, солідарності й захисту гідності.

Вправа допомагає: побачити соціальні проблеми не лише через призму потреб, але й через цінності; усвідомити, що Карітас діє не у вакуумі, а у взаємодії з іншими структурами (влада, громада, Церква, сім'я, школа тощо); оцінити, де і як Карітас може бути найбільш дієвим, а де потребує партнерства або посилення; навчитись бачити свою діяльність як частину системного впливу, а не лише як одноосібну допомогу.

Кількість учасників: 10–30 осіб.

Тривалість: 45–60 хвилин.

Ресурси:

- Фліпчарт або дошка й маркери;
- Аркуші А4 / фліпчарт-папір для груп;
- Простір для роботи в малих групах;
- Простір для «лінійки впливу» (підлога, стіни, коридор тощо).

Як організувати:

1. Озвучення кейсу (3 хв)

Кейс 1

У невеликій громаді проживає кілька родин, які виховують дітей з інвалідністю. Через відсутність інклюзивної інфраструктури, спеціалізованих послуг і суспільної підтримки, ці діти фактично ізольовані: не відвідують дитсадок або школу, не мають доступу до занять і дозвілля, не залучені в громаду. Батьки часто залишаються наодинці з проблемами, не знають, до кого звертатися, відчують сором і втому. У громаді панує мовчазне неприйняття чи байдужість.

Запитання до групи:

Хто з потенційних структур міг би вплинути на вирішення цієї ситуації або покращити умови для таких родин?

Кейс 2

У громаді багато людей літнього віку, які залишились на самоті: їхні діти виїхали, сусіди байдужі, а державна підтримка мінімальна. Деякі старенькі не виходять з дому по кілька тижнів, не мають із ким поговорити або отримати допомогу. Водночас громада їх не бачить — вони «випали» з соціального життя.

Запитання до групи:

Хто може змінити ситуацію цих людей і як?

2. Визначення можливих структур (7 хв)

Тренер запитує групу: «Які структури можуть мати вплив на вирішення цієї ситуації?».

Учасники пропонують варіанти. Тренер записує їх на фліпчарті (наприклад: місцева влада, громада, Церква, Карітас, медіа, бізнес, освітні заклади, державні органи, міжнародні донори тощо).

3. Робота в малих групах (15 хв)

Тренер ділить учасників на стільки груп, скільки було названо структур. Кожна група отримує одну структуру.

Завдання для кожної групи:

- Проаналізуйте, як ваша структура може вплинути на вирішення ситуації?

- Якими інструментами, діями, можливостями?
- Через які механізми або партнерства?
- Які є обмеження або виклики для цієї структури у вирішенні ситуації?
- Оцініть потенційний рівень впливу цієї структури — від 1 до 10 (де 1 — найменший, 10 — найпотужніший вплив).

4. Презентація та «лінійка впливу» (10–15 хв)

Після завершення роботи кожна група коротко презентує свій аналіз (1–2 хв).

Після цього тренер просить всіх вишикуватися в «лінійку впливу» — відповідно до оцінок, виставлених кожною групою (від 1 до 10). Кожна група озвучує свій бал і стає у відповідне місце в лінійці.

5. Обговорення (5–10 хв)

Тренер ставить до всієї групи запитання:

- Що здивувало під час вправи?
- Чи погоджуєтесь з такою шкалою впливу?
- Чи є структура, яка має низьку оцінку, але могла б діяти інакше?
- Яку роль у зміні ситуації реально може відіграти Карітас?
- Що потрібно змінити, щоб посилити вплив (наш або партнерів)?

Вправа дозволяє учасникам подивитися на соціальну проблему не лише з емоційного боку, а через системне мислення. Вона розкриває роль Карітасу як частини суспільного впливу, а також підкреслює значення співпраці, адвокації та втілення цінностей у міжсекторальному контексті.

Вправа «Швидкі побачення»

Мета: сприяти особистому знайомству та поглибленому діалогу між учасниками. Вправа допомагає створити атмосферу відкритості, довіри й рівності, активізує учасників та включає особистий досвід у загальний процес формації.

Може бути використана як:

- елемент знайомства в групі, динамічна рефлексія на тему зустрічі;
- спосіб зібрати різні точки зору та життєві історії;
- інструмент формування єдності через спілкування «сам на сам».

Кількість учасників: від 6 до 30 осіб.

Тривалість: 15–40 хв (залежно від кількості учасників).

Ресурси:

- простір для вільного пересування;
- стільці, розставлені у два ряди чи по колу (за потреби) або учасники самостійно можуть сформувати два кола (зовнішнє та внутрішнє);
- таймер або годинник;
- картки із запитаннями (необов'язково), може бути одне чи кілька запитань, озвучених на початку вправи.

Як організувати?

- 1. Підготовка простору:** організуйте простір так, щоб учасники могли сидіти або стояти один напроти одного. Наприклад: два ряди стільців, що дивляться один на одного або внутрішнє та зовнішнє коло (одне коло стоїть нерухомо, інше — рухається по команді).
- 2. Поясність формат:** у кожному раунді двоє учасників мають 1-2 хвилини, щоб обговорити одне запитання. Потім — сигнал, і один ряд (або зовнішнє коло) пересувається на одне місце праворуч, формуючи нову пару. І так — кілька раундів.
- 3. Проведення вправи:** учасники утворюють пари. На кожну розмову дається 1–2 хвилини (0,5–1 хв на кожного). Після сигналу один ряд (або зовнішнє коло) зміщується на одне місце, допоки не зустрінеться пара, яка розпочинала вправу.
- 4. Підсумок:** після завершення вправи запросіть учасників до короткої рефлексії. Що мене вразило? Які історії або думки я запам'ятаю? Що нового я побачив/побачила в інших? Рефлексію можна провести в загальному колі.

Вправа «Рефлексія»

Мета: сприяти осмисленню пройденого матеріалу, глибшому усвідомленню особистих і групових відкриттів, а також формуванню спільного бачення чи узагальнень. Вправа також допомагає завершити зустріч на особистісному рівні, створити простір для зворотного зв'язку та окреслити подальші кроки.

Коли використовувати: наприкінці зустрічі або модуля, після обговорення складної теми, колективної праці або особистих роздумів.

Кількість учасників: 3–25 осіб (може проводитися як в малій, так і в великій групі).

Тривалість: 15–30 хвилин (залежно від кількості учасників та формату).

Ресурси:

- Аркуші паперу або картки;
- Ручки, маркери;
- За бажанням — кольорові олівці, фліпчарт або дошка;

- Тихий простір для роздумів і діалогу.

Як організувати?

1. Поясність учасникам мету вправи:

Скажіть, що зараз буде час для особистої та групової рефлексії — щоб пригадати, що сьогодні було важливим, що зачепило або надихнуло, що залишилося з вами після зустрічі.

2. Запропонуйте одне з варіантів запитань для рефлексії:

Учасники можуть письмово або вголос відповісти на одне або кілька з них:

- Що було для мене сьогодні найважливішим відкриттям?
- Що мене торкнулося або здивувало?
- Що я беру з собою після цієї зустрічі?
- Що залишилось незрозумілим або хочеться дослідити глибше?
- Як це пов'язується з моїм служінням/життям/ідентичністю?

3. Виберіть формат рефлексії:

- Індивідуальна: учасники пишуть відповіді на аркуші або у своїх щоденниках.
- У парах: поділитися думками з партнером.
- У колі: кожен, хто хоче, висловлює одну думку або враження (можна використовувати символ — наприклад, «предмет рефлексії», який передається по колу).
- Креативна форма: малюнок, колаж, символічне зображення «що я беру з собою».

4. Завершення:

ведучий підсумовує — дякує за відкритість, наголошує на цінності кожного досвіду, підкреслює зв'язок між особистими рефлексіями та спільним шляхом формації.

Цю вправу можна адаптувати до різних форматів (онлайн, офлайн, індивідуально чи в групі). Вона є важливою частиною процесу формації, бо допомагає учасникам не просто отримувати інформацію, а інтегрувати її в особистий і професійний досвід.

ТЕМАТИЧНІ МАТЕРІАЛИ

1. Компендіум соціальної доктрини Церкви. URL: https://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_uk.pdf
2. Катехизм Католицької Церкви. URL: https://www.truechristianity.info/ua/books/catholic_church_catechism/catholic_church_catechism_content.php
3. DOCAT. ЩО НАМ СЛІД РОБИТИ? Соціальне вчення Католицької Церкви Додаток <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.docatapp&hl=uk>
4. Жити Словом – Пояснення найважливіших тем Святого Письма. URL: <https://zhyty-slovom.com/>
5. Любомир Гузар. Хочу бути Людиною. Катерина Щоткіна.
6. Любов'ю служить один одному. Посібник з організації соціального служіння у громадах. МБФ Карітас України. URL: https://drive.google.com/file/d/16_tjkK9NAUZ2UfnxD5hYOnBbPkp6w8tU/view?usp=sharing
7. Енцикліка «Deus Caritas Est» (Бог є любов). Папа Венедикт XVI. URL: <https://www.ofm.org.ua/library/entsyklika-deus-caritas-est.html>
8. Енцикліка «Caritas in Veritate» (Любов у правді). Папа Венедикт XVI. URL: <https://zbruc.eu/node/1539>

III РОЗДІЛ



III. ЩО ОЗНАЧАЄ БУТИ СФОРМОВАНИМ В ІДЕНТИЧНОСТІ КАРІТАСУ

В цьому розділі:

- Розкрито сутність моделі формації в ідентичності.
- Подано складові кожного етапу формаційної моделі: знати, прийняти, жити, поширювати.
- Надано критерії ідентифікації кожного етапу формаційної моделі.
- Міститься обов'язковий стандарт інструментів/заходів, які допоможуть організації жити ідентичністю.

Модель формації в ідентичності

Модель формації в ідентичності — це пояснення етапів на шляху формації, які проходить працівник і волонтер, зростаючи та поглиблюючи приналежність до ідентичності та цінностей Карітасу.

Модель складається із чотирьох етапів, які називаються: знати, прийняти, жити, поширювати.

Етап «знати» є обов'язковим для кожного працівника та волонтера Карітасу, тоді як інші етапи є для когось рекомендованими, а для когось рух до них є, на наш погляд, обов'язковим.

Кожен етап містить перелік критеріїв, за якими можна визначити рівень формації у вашій команді та інструменти, які використовувати для поглиблення формації.

Відбір на етапі рекрутингу:

- Погоджується із етичним кодексом Карітасу, політиками Убезпечення.
- Знає, що Карітас заснований Католицькою Церквою (базується на мережі Церкви).
- Знає, що Карітас є гуманітарною благодійною організацією.

Рекомендуємо почати з рівня «знати» та використовувати в роботі цей посібник разом із переліком обов'язкових інструментів.

Відповідно до динаміки в команді продовжуйте збагачувати формаційні активності з рекомендованих інструментів на наступних етапах.

Що означають етапи в моделі формації в ідентичності Карітасу України?

Знати

Знати означає відкрити основи Карітасу, його підвалини, основні елементи ідентичності Карітасу. Зрозуміти, що суттю служіння Карітасу є добро для бідних та потребуючих. «Знати» має бути базовим для розуміння місії Карітасу. Кожен повинен знати, що Карітас належить до мережі організацій Карітасу України та до міжнародної спільноти Карітасу Інтернаціоналіс. Карітас є заснований Церквою, з чого випливає особливість його діяльності.

«Знати» повинен включати всі необхідні елементи для входження в процеси організації. Серед цих елементів важливо відзначити систему Убезпечення, посадові обов'язки, історію місцевої організації та її приналежність до національної та міжнародної. «Знати» має бути етапом, яким опанує кожен, хто є частиною Карітасу, незалежно від

своїх ролі та місця її виконання.

«Знати» є обов'язковим для всіх працівників та волонтерів мережі Карітасу України.

Критерії ідентифікації етапу знати:

- Знає, що Карітас **належить до всеукраїнської мережі організацій** та до міжнародної мережі Карітас Інтернаціоналіс, **заснований Українською греко-католицькою Церквою (УГКЦ).**
- Знає місію, основні елементи ідентичності Карітасу, що Карітас трансформує суспільство через служіння людям у потребі, що повага гідності людини — в центрі уваги діяльності Карітасу.
- Знає про Соціальну доктрину Церкви та її основні принципи.
- Знає про основні морально-етичні норми Католицької Церкви.
- Знає, як **вітатися в організації / звертатися до духовних осіб** та поводитися під час молитви.
- Знає про політики та процедури Карітасу, про **Кодекс етики та поведінки**, про систему Убезпечення, уважно вивчив/вивчила welcome book.
- Знає, хто керує організацією, **хто в організації відповідає за ключові управлінські ролі, знає свої посадові обов'язки.**
- Знає, що Карітас **здійснює адвокаційну діяльність.**

Прийняти

Наступним фундаментальним етапом є прийняти та поважати ідентичність Карітасу. Всі заходи на цьому етапі мають побудувати відчуття приналежності до спільноти Карітасу, що сприяє сумлінному виконанню своїх обов'язків та дотриманню політик і процедур. Прийняти означає відкрити двері насамперед для найбільш потребуючих, а також кожному колезі, розуміючи, що перед нами є брат і сестра з тим самим рівнем людськості та гідності. Прийняти — це поважати духовний і релігійний компонент ідентичності Карітасу, зокрема вітатись християнським привітом і брати участь у спільних духовних практиках.

«Прийняти» є **обов'язковим** для тих, хто виконує управлінські ролі та рекомендований для всіх працівників та волонтерів мережі Карітасу України.

Критерії ідентифікації етапу прийняти:

- Поважає **християнську та католицьку ідентичність Карітасу** та стиль життя, що з неї випливає.
- Вітається **християнським привітом** і використовує відповідне звертання до духовних осіб.

- Приймає та розділяє **цінності Карітасу** у стосунках із колегами та бенефіціарами.
- Розуміє ролі та відповідальності структур та осіб в організації та знає, до кого звернутися з відповідними питаннями.
- Дотримується **посадових обов'язків**, політик та процедур і етичних норм поведінки.
- Бере участь (присутній) у **спільній молитві** (щоденній, щотижневій), інших духовних заходах в організації.
- Долучається як **волонтер до акцій Карітасу** та відгукується на запит допомоги поза посадовими обов'язками.
- Цікавиться та знає історію свого Карітасу, його організаційну структуру та володіє інформацією про поточну діяльність Карітасу як мережі.
- Бережливо ставиться до **ресурсів організації**.

Жити

Жити — це транслювати цінності Карітасу у кожній дії всередині чи назовні, це практикувати християнсько-духовну складову і ділитися своїми знаннями із новими працівниками та волонтерами. «Жити» є ключовим для того, щоб поширювати, і включає активну участь у процесах організації та суспільному житті громади.

На етапі «жити» відбувається формація, яка повинна заохотити громаду та суспільство для конкретної боротьби з бідністю та несправедливістю. Послуги, які надаються потребуючим, мають стати живим знаком для місцевої спільноти і цілого суспільства, що можливо будувати світ на цінностях Божого Царства.

«Жити» є **обов'язковим** для працівників вищої управлінської ланки, керівників підрозділів та усіх працівників із досвідом співпраці з Карітасом понад 10 років та рекомендований для всіх працівників та волонтерів мережі Карітасу України.

Критерії ідентифікації етапу жити:

- Дотримується **морально-етичних норм** в особистому та професійному житті.
- Проявляє ініціативність, мотивує та заохочує інших, **проактивно розвивається в приналежності до ідентичності Карітасу**.
- Транслює цінності Карітасу своїми діями назовні та підвищує цим довіру до організації.
- Проводить **релігійне життя** не тільки в організації, а й поза нею, **бере участь у сакраментальному житті Церкви**, ознайомлюється з актуальними документами Церкви.
- **Практикує духовну складову** (починає заходи з молитви, включає в програмну діяльність).

- **Є волонтером в організації та поза нею** (здійснює служіння в дусі волонтерства).
- Не конкурує **в команді**, не створює ситуацій, що сприятимуть внутрішній конкуренції.
- Дотримується **корпоративної культури**.
- Має **активну громадянську позицію**, бере участь у суспільному житті громади.
- Уважний та чуйний до бенефіціарів та колег, в конфліктних ситуаціях напруги спрямований на пошук порозуміння, не поглиблює конфлікти, а їх вирішує.

Поширювати

Поширювати — це кожна діяльність, зроблена в спільноті та для спільноти, наслідуючи Євангелія Ісуса Христа, традицію Церкви та Соціальну Доктрину Церкви, щоб підвищити обізнаність про бідність та несправедливість та надихнути християн і всіх людей доброї волі до спільних дій для побудови справедливого суспільства.

Результатом «поширювати» є можливість для форматорів підготувати тренінги для нових та «старих» працівників і волонтерів, священників та фасилітаторів, управлінців та партнерів.

«Поширювати» є **обов'язковим** для президента Карітасу України, Членів Загальних зборів та Правління, директорів та виконавчих директорів місцевих організацій, відповідальних за формацію в ідентичності, та рекомендований для всіх працівників та волонтерів мережі Карітасу України.

Критерії ідентифікації етапу поширювати:

- Має **людино-орієнтований підхід**.
- Ділиться **своїми знаннями** про ідентичність із новими працівниками, волонтерами, бенефіціарами.
- Поширює особистий приклад високих морально-етичних стандартів.
- Має регулярний особистий досвід взаємодії з людьми в потребі, бачить потреби людини і підтримує її.
- Здійснює **активну участь у житті громади та волонтерстві**, бере участь у суспільних подіях.
- Має **розвинуте критичне та стратегічне мислення**.
- Створює **атмосферу доброзичливості та відкритості**.
- Поширює **ідентичність** та цінності Карітасу.
- Надихає, мотивує та веде за собою команду.
- Володіє високим рівнем емоційного інтелекту, відкритий до критики, **вміє визнавати свої помилки**.

ОБОВ'ЯЗКОВИЙ СТАНДАРТ ІНСТРУМЕНТІВ/ЗАХОДІВ ІЗ ФОРМУВАННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ

Заходи/інструменти
- Каплиця / Молитовний куточок в офісі - Оформлення робочих приміщень (ікони в кабінетах) - Літургія принаймні один раз на місяць (та святкові дні, коли нема вихідного) в офісі (добровільно) - Молитва та духовне розважання на основі Святого Письма на початку зустрічей, зокрема загальних (+групка Lectio Divina) - Пісне меню на заходах у п'ятницю - Спільні святкові зустрічі працівників з нагоди Різдва, Богоявлення та Великодня - Один раз на рік реколекції, прощі (виїзні, добровільно) - Принаймні 2 рази на рік Дні духовної віднови - Зустрічі з єпископами - Взаємодія з церковними структурами: комісії та парафії, спільні акції з парафіями, взаємодія з семінаріями - Інтеграційна програма, онбординг - Щотижневі зустрічі працівників - Зустрічі (або виділений час на зустрічах) по ідентичності - Систематична презентація діяльності організації для своїх працівників (проекти, програми, ініціативи) - Впровадження Системи управління ефективністю та розвитку потенціалу працівників (СУЕРПП) - Оцінка за Стандартами управління Карітас Інтернаціоналіс - Навчання з Убезпечення (зокрема щодо Кодексу етики і поведінки) щорічно - Зустрічі з керівництвом КУ - Участь у стратегуванні та прийнятті рішень - Наявність сталого волонтерства - Волонтерські ініціативи працівників - Участь у мережевих заходах Карітас України (кік-оф, навчання, зустрічі директорів) та Карітасу Європи/Інтернаціоналіс - Візити обміну досвідом між організаціями мережі один раз на рік - Візити менеджерів КУ в місцеві організації - Візити, зустрічі партнерів і до партнерів - Дні відкритих дверей у Карітасі - Зустрічі у форматі «живої бібліотеки», коли люди діляться своїми історіями - Командотворення «Клуби» за інтересами

Підтримка заходів формації Карітасом України
- Розробити та поширити методологію та презентації - Супровід і підтримка - Моніторинг і оцінка - Обмін досвідом між єпархіальними Карітасами - Представлення формаційного курсу перед Єпископатом - Візити працівників/волонтерів для обміну досвідом один раз на рік - Візити керівництва та працівників національного офісу в місцеві організації - Бажано проведення заходів у «церковних» локаціях + молитва і, за можливості, участь місцевого директора - Візити, зустрічі партнерів і виїзди до партнерів - Взаємодія з мережею Карітас-Спес Україна

Інші пропозиції інструментів, які допоможуть вашій команді знайти, прийняти, жити та поширювати ідентичність Карітасу

Релігійні/молитовні практики:

- Молитовний початок і завершення зустрічей
- Вітання християнським привітом
- Реколекції
- Можливість участі в спільній Літургії
- Оформлення робочих місць та офісів (наявність каплиці, ікон, фото)
- Паломництва
- Заохочення дотримання посту в п'ятницю (і пісні дні) при організації подій Карітасу
- Молитовне читання Святого Письма

Духовно-формаційні події:

- Зустрічі із місцевим єпископом
- Щотижнева/щоденна духовна рефлексія для працівників
- Дні духовної віднови
- Мотиваційні заходи для волонтерів
- Події, що поглиблюють знання традиції, християнської духовності (писанкарство, коляда)
- Формаційні зустрічі керівників
- Перегляд фільмів із обговоренням
- Командотворення
- Групи підтримки всередині в організації

Навчання та обмін досвідом:

- Інтеграційна програма
- Інтеграційний курс «Шлях волонтера»
- Обов'язкове навчання з Убезпечення (інтеграційне, повторюване)

- Відвідування командою працівників інших організацій мережі
- Навчання для громад (Посібник «Любов'ю служите один одному»)
- Навчальні візити в Карітаси інших країн
- Участь у міжнародних зустрічах із Карітас Інтернаціоналіс та Карітас Європа
- Інтегровані зустрічі волонтерів із місцевими командами
- Тренінги для форматорів
- Тренінг практик для вдосконалення вміння слухати та надавати зворотний зв'язок
- Супервізії для команди (групові)
- Щотижневі зустрічі із працівниками вищої ланки
- Загальні збори працівників (регулярні)
- Мережеві kick-off зустрічі
- Зустрічі із керівництвом Карітас України
- Welcome book
- Програма адаптації нових працівників та команд
- Внутрішнє менторство — супровід менш досвідчених колег, передача досвіду та знань
- Самоосвіта та саморозвиток для підсилення спроможності організації
- Система управління ефективністю і розвитку потенціалу персоналу (СУЕРПП)

Політики та процедури:

- Система Убезпечення (зокрема Кодекс етики та поведінки) та механізм зворотного зв'язку
- Загальноорганізаційні політики (Політика протидії корупції та шахрайству, Політика запобігання конфлікту інтересів, Політика закупівель та ін.)

Оцінювання за стандартами управління Карітас Інтернаціоналіс:

- Внутрішнє і зовнішнє оцінювання відповідності стандартам менеджменту Карітас Інтернаціоналіс, а саме організаційних практик та документів щодо ідентичності в організації проводиться кожні 4 роки:

2.4.8 «Духовні потреби персоналу задовольняються завдяки можливостям і часу для молитви, роздумів і формації серця»

2.4.9 «Організація забезпечує навчання та формацію в ідентичності Карітасу для всіх працівників та членів правління»

Корпоративне волонтерство:

- Щорічні благодійні акції Карітасу
- Pro-bono послуги в рамках своїх компетенцій
- Волонтерські ініціативи серед працівників

Адвокаційна місія Карітасу:

- Адвокаційна діяльність в кроссекторальній взаємодії
- Поширення місії та цінностей Карітасу в місцевих громадах
- Залучення інших осіб до поширення місії Карітасу (донорів, волонтерів, партнерів)

- Проведення акцій на парафіях
- Організація спільних заходів з іншими релігійними спільнотами, громадськими організаціями та представниками влади

Цільові групи шляху формаційної програми



Висновки до розділу III

- Модель формації в ідентичності складається з етапів: знати, прийняти, жити і поширювати. На етапі рекрутингу варто звернути увагу, чи кандидат погоджується з Етичним Кодексом та політиками Убезпечення, знає, що Карітас заснований Католицькою Церквою та є гуманітарною благодійною організацією.
- Ця структура показує шлях, який може пройти кожен працівник та волонтер — від початкового знайомства з організацією до глибоко формування в ідентичності Карітасу.
- Кожен етап містить перелік критеріїв, за якими можна визначити рівень формації в команді та інструменти, які можна використовувати на шляху формування.
- Обов'язковий стандарт інструментів та цей посібник допоможе скеровувати організацію в поглибленні служіння в душі ідентичності Карітасу.

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ РОЗДУМІВ У ГРУПІ

1. Які заходи для розуміння ідентичності вже відбуваються в нашій організації?
2. Яких інструментів бракує? Що варто запровадити?
3. Як ми можемо виміряти вплив заходів з ідентичності на відчуття нашої приналежності до Карітасу?
4. Які виклики маємо у формуванні приналежності до ідентичності організації? Що би ми могли змінити або покращити вже зараз?

ВПРАВИ ДЛЯ РОБОТИ В ГРУПІ

Вправа «Карта шляху користувача»

Мета: адаптувати критерії до локального контексту організації. Залучити команду в розробку формаційної програми.

Кількість учасників: 3–16 осіб. (Рекомендовано проводити вправу для керівників)

Тривалість: 90–180 хвилин.

Ресурси: фліпчарт, маркери, стікери, шаблон мапи.

Як організувати?

1. Поясніть учасникам мету вправи:

Адаптувати план заходів з формації для нашої команди

2. Проведення вправи:

- Визначте цільову аудиторію працівників чи волонтерів, для яких розробляємо програму: для всіх працівників чи окремої групи.
- Визначте етап, на якому етапі формації знаходиться обрана цільова група на даний період часу: знати, прийняти, жити, чи поширювати.
- Подумайте й опишіть працівника нашої організації, сформованого в ідентичності Карітасу. Хто це, якими якостями володіє, як виконує поставлені завдання?
- Сформулюйте ціль та період, на який адаптовуєте програму (рік, пів року). Якого поступу у формації хочете досягнути в результаті визначених дій? Як зрозумієте, що досягли цього етапу формації?
- Визначення кроків:** Уявіть шлях, який ви як форматор маєте подолати зі своїми працівниками, щоб перевести їх із того рівня, на якому вони є зараз, до бажаного. На які великі кроки ви б могли цей шлях поділити? Якою має бути послідовність дій? Що має бути спочатку?
- Опис кожного виділеного етапу за алгоритмом:**
 - Які дії має включати в себе кожен крок?
 - Точки контакту* (де будуть відбуватися дії?). Наприклад: офіс організації, онлайн, в переписці, у чатах, поїздки Україною...
 - Бар'єри*. Що може зашкодити у реалізації заходів? Якщо учасники вправи кажуть «Пасивність», запитуйте, що може викликати цю пасивність і запишіть відповіді-бар'єри, які вони назвуть.
 - Емоції*. Які емоції переживатимуть учасники у процесі формації на цьому кроці? Запишіть емоції. Відмітьте з учасниками смайлик, який характеризуватиме домінуючий настрій.

- Тривалість кроку*. Скільки має тривати крок у часі? Як ми зрозуміємо, що можна переходити до наступного?
 - Описуючи останній виділений крок, запитайте учасників вправи, *що можна зробити для того, щоб зробити поступ учасників стійким*. Чому учасники можуть «відкотитися назад» у своїй формації? Як ми можемо їх підтримати? Які заходи із підтримки сталості результатів нам потрібно запланувати?
 - Формування графіку емоційного стану учасників у процесі формації. З'єднайте лінією усі смайлики, які група виділила, обговорюючи кроки. Що для учасників вправи означає отриманий графік? Чи є кроки із максимально позитивними або негативними емоціями? Чи потрібно щось змінити?
- 4. Обговоріть та підсумуйте вправу:** Як вам отриманий попередній адаптований план формації? Що потрібно доопрацювати? З чого починаємо? Хто і коли зробить перші кроки? Які дії із формації зробить кожен учасник вправи?



МОЛИТВА ДО ІСУСА ХРИСТА

Милосердний Ісусе, Добрий Самарянине, віддаємо Тобі наше служіння вбогим і потребуючим. Додай нам сил, щоб ми, живучи заповідями любові, були правдивими свідками Твого милосердя.

Будь з нами всюди, куди нас посилаєш, щоб ми були підтримкою для слабких і безсилих. Просвіти наш розум, щоб ми могли знаходити вихід у складних ситуаціях і з довірою віддавали їх Тобі. Зміцнюй нашу волю в готовності до терпеливого служіння ближнім.

Господи, дай нам бачити Твоє Обличчя в страждаючих і дай нам почути їхні благання про допомогу. Зміцнюй наші руки, щоб охоче служили ближнім. Дай нам благодать радісного служіння тим, хто нас потребує і оберігай від знеохочення та розчарування.

Хай Твоя благодать допоможе нам зростати в любові до Тебе і до людей. Амінь.