МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота бакалавра

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАДАВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ НА ПРИФРОНТОВИХ ТЕРИТОРІЯХ

Виконала: студентка 4-го курсу,
групи 6.2312-ср-з
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Є.В. Роман

Керівник: доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи, доцент,
к.філос.н. Маловічко О.В.

Рецензент: доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи, доцент,
к.політ.н. Лепська Н.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____Т.І.Бутченко
«____»_____2026 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Роман Євгенії Валентинівні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Профілактика професійного вигорання надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях
керівник роботи Маловічко Олена Владиславівна, доцент, к.філос.н.
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «12» грудня 2025 року № 1796-с

2. Строк подання студентом роботи 18 травня 2026 року

3. Вихідні дані до роботи Крупник З. І. Соціальна та психологічна компетентності як умова професійного становлення працівника соціальної сфери. *Інноваційна педагогіка : науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. 2022, 46. С. 194-197; Романовська О. В. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць*. 2011. № 3 (11). С. 103-107; Терлига О. В. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в територіальних центрах соціального обслуговування. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування*. 2024. Том 1. № 12. 14 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати історію становлення та розвитку наукових уявлень про професійне вигорання у сфері соціальних послуг. 2. Визначити основні поняття дослідження. 3. Обґрунтувати методологічні принципи та методи дослідження профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг. 4. Визначити особливості професійного вигорання надавачів соціальних послуг в умовах воєнного часу. 5. Проаналізувати чинники виникнення професійного вигорання у діяльності надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях. 6. Дослідити теоретичні підходи та сучасні практики профілактики професійного

вигорання у соціальній роботі. 7. Охарактеризувати професійну діяльність та умови праці фахівців Запорізького міського центру соціальних служб в умовах воєнного часу. 8. Дослідити рівень професійного вигорання надавачів соціальних послуг. 9. Визначити рекомендації щодо профілактики професійного вигорання_____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

_____

_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Маловічко О.В. доцент кафедри філософії публічного управління та соціальної роботи, к.філос.н	02.02.2026	02.02.2026
Розділ 2	Маловічко О.В. доцент кафедри філософії публічного управління та соціальної роботи, к.філос.н	11.03.2026	11.03.2026
Розділ 3	Маловічко О.В. доцент кафедри філософії публічного управління та соціальної роботи, к.філос.н	03.04.2026	03.04.2026

7. Дата видачі завдання 24 грудня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Листопад – грудень 2025	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Січень – лютий 2026	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Січень – лютий 2026	*виконано*
4.	І розділ	Лютий 2026	*виконано*
5.	ІІ розділ	Березень 2026	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Квітень 2026	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Травень 2026	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Травень 2026	*виконано*

Студент _____ Є.В. Роман

Керівник роботи _____ О.В. Маловічко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер І.С. Цапліна

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 49 сторінок, 40 позицій у списку літератури, 1 додатку.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, НАДАВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ, ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ПРИФРОНТОВІ ТЕРИТОРІЇ.

Мета дослідження: аналіз теоретико-методологічних засад професійного вигорання надавачів соціальних послуг та дослідження чинників його виникнення і профілактики в умовах воєнного часу.

Об'єкт дослідження: професійна діяльність надавачів соціальних послуг в умовах воєнного часу та підвищеного психоемоційного навантаження.

Предмет дослідження: чинники виникнення та механізми профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових територіях України.

Методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, індукція, аналіз наукової літератури, нормативно-правових документів.

Гіпотеза: ефективна профілактика професійного вигорання надавачів соціальних послуг можлива за умови розвитку професійної супервізії, психологічної підтримки працівників та удосконалення умов професійної діяльності.

Висновки:

1. Професійне вигорання надавачів соціальних послуг в умовах війни має системний характер та пов'язане з високим психоемоційним навантаженням, дефіцитом ресурсів і постійною взаємодією з травматичним досвідом клієнтів.

2. Діяльність фахівців соціальної роботи у прифронтових територіях супроводжується підвищеним ризиком емоційного виснаження, вторинної травматизації та зниження професійної ефективності.

3. Ефективна профілактика професійного вигорання потребує розвитку професійної супервізії, психологічної підтримки працівників та удосконалення організаційних умов діяльності соціальних служб.

SUMMARY

The qualification work consists of 49 pages, 40 items in the bibliography, 1 appendix.

OCCUPATIONAL BURNOUT, SOCIAL SERVICE PROVIDERS, OCCUPATIONAL BURNOUT PREVENTION, FRONTLINE AREAS.

The purpose of research is to analysis of the theoretical and methodological foundations of professional burnout of social service providers and research of the factors of its occurrence and prevention in wartime conditions.

Object of research – professional activity of social service providers in wartime conditions and increased psycho-emotional stress.

Subject of research – factors of occurrence and mechanisms of prevention of professional burnout of social service providers in the front-line territories of Ukraine.

Research methods: analysis, synthesis, generalization, systematization, induction, analysis of scientific literature, regulatory documents.

Hypothesis: effective prevention of professional burnout of social service providers is possible provided that professional supervision, psychological support for employees and improvement of the conditions of professional activity are developed.

Conclusions:

1. Professional burnout of social service providers in wartime is systemic in nature and is associated with high psycho-emotional stress, resource shortage and constant interaction with the traumatic experience of clients.

2. The activities of social work specialists in front-line areas are accompanied by an increased risk of emotional exhaustion, secondary traumatization and reduced professional efficiency.

3. Effective prevention of professional burnout requires the development of professional supervision, psychological support for employees and improvement of the organizational conditions of social services.

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1. ІСТОРИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАДАВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ 6
1.1. Історія становлення та розвитку наукових уявлень про професійне вигорання у сфері соціальних послуг 6
1.2. Основні поняття дослідження: «професійне вигорання», «надавачі соціальних послуг», «профілактика професійного вигорання», «прифронтові території» 10
1.3. Методологічні принципи та методи дослідження профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг 13
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАДАВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВІЙНИ ... 15
2.1. Професійне вигорання надавачів соціальних послуг як соціально-професійна проблема в умовах воєнних викликів 15
2.2. Чинники виникнення професійного вигорання у діяльності надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях 18
2.3. Теоретичні підходи та сучасні практики профілактики професійного вигорання у соціальній роботі 23
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ЗАПОРІЗЬКОГО МІСЬКОГО ЦЕНТРУ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ 28
3.1. Характеристика професійної діяльності та умов праці фахівців Запорізького міського центру соціальних служб в умовах воєнного часу 28
3.2. Результати емпіричного дослідження рівня професійного вигорання надавачів соціальних послуг 32
3.3. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг на організаційному, регіональному та державному рівнях . 40
ВИСНОВКИ 43
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 45
ДОДАТКИ 50

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена зростанням ролі системи соціальних послуг в умовах повномасштабної війни проти України та необхідністю забезпечення ефективної професійної діяльності фахівців соціальної сфери. У сучасних умовах соціальні працівники здійснюють супровід внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, сімей військовослужбовців, людей, які втратили житло або перебувають у складних життєвих обставинах. Постійне психоемоційне навантаження, інтенсивна взаємодія з травматичним досвідом клієнтів та робота в умовах нестабільності актуалізують проблему професійного вигорання надавачів соціальних послуг. Особливої значущості набуває пошук ефективних механізмів профілактики професійного виснаження, збереження кадрового потенціалу соціальної сфери та підтримки професійної стійкості фахівців у воєнних умовах.

Додаткової актуальності проблема набуває у зв’язку з тривалим характером воєнних дій та постійним зростанням потреб населення у соціальній, психологічній і гуманітарній підтримці. В умовах кризового навантаження саме надавачі соціальних послуг забезпечують підтримку найбільш уразливих категорій населення та виконують важливу функцію збереження соціальної стабільності громад. Водночас ефективність функціонування системи соціальних послуг значною мірою залежить від професійного благополуччя та психологічної стійкості самих фахівців. У зв’язку з цим проблема профілактики професійного вигорання набуває не лише психологічного, а й соціального та організаційного значення, оскільки безпосередньо впливає на якість надання соціальної допомоги населенню в умовах війни.

Проблемна ситуація полягає у тому, що в умовах війни система соціальних послуг функціонує в ситуації хронічного перевантаження, кадрового дефіциту та обмеженості ресурсів. Соціальні працівники змушені одночасно виконувати кризові, гуманітарні, консультативні та організаційні функції, працюючи з великою кількістю складних випадків. У прифронтових регіонах професійна діяльність додатково ускладнюється безпековими ризиками, постійним стресом

і власним травматичним досвідом фахівців. За таких умов підвищуються ризики емоційного виснаження, вторинної травматизації та професійного вигорання, що негативно впливає на якість соціальної допомоги та стабільність функціонування соціальних служб.

Дослідженню проблеми професійного вигорання у сфері соціальної роботи значну увагу приділяли як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, зокрема К. Маслач, Г. Фрейденбергер, Л. О. Сіпко, З. І. Крупник та ін. У наукових працях висвітлено психологічні, організаційні та професійні аспекти професійного вигорання фахівців допоміжних професій. Водночас проблема професійного вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових територіях України та в умовах повномасштабної війни залишається недостатньо дослідженою, що й зумовлює наукову актуальність кваліфікаційної роботи.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність надавачів соціальних послуг в умовах воєнного часу та підвищеного психоемоційного навантаження.

Предмет дослідження – чинники виникнення та механізми профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових територіях України.

Метою дослідження є аналіз теоретико-методологічних засад професійного вигорання надавачів соціальних послуг та дослідження чинників його виникнення і профілактики в умовах воєнного часу.

Згідно з метою маємо такі *завдання:*

− проаналізувати історію становлення та розвитку наукових уявлень про професійне вигорання у сфері соціальних послуг;

− уточнити зміст понять «професійне вигорання», «надавачі соціальних послуг», «профілактика професійного вигорання», «прифронтові території»;

− обґрунтувати методологічні принципи та методи дослідження профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг;

− визначити особливості професійного вигорання надавачів соціальних послуг в умовах воєнного часу;

− проаналізувати чинники виникнення професійного вигорання у діяльності надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях;

− дослідити теоретичні підходи та сучасні практики профілактики професійного вигорання у соціальній роботі;

− охарактеризувати професійну діяльність та умови праці фахівців Запорізького міського центру соціальних служб в умовах воєнного часу;

− дослідити рівень професійного вигорання надавачів соціальних послуг;

− визначити рекомендації щодо профілактики професійного вигорання на організаційному, регіональному та державному рівнях.

Гіпотеза: ефективна профілактика професійного вигорання надавачів соціальних послуг можлива за умови розвитку професійної супервізії, психологічної підтримки працівників та удосконалення умов професійної діяльності.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатку.

РОЗДІЛ 1
ІСТОРИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАДАВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

1.1. Історія становлення та розвитку наукових уявлень про професійне вигорання у сфері соціальних послуг

Проблема професійного вигорання у сфері соціальних послуг в Україні суттєво загострилася в умовах повномасштабної війни та зростання психосоціальних потреб населення. Соціальні працівники працюють у ситуації хронічного перевантаження, надаючи допомогу внутрішньо переміщеним особам, ветеранам, сім'ям військовослужбовців та іншим вразливим групам. Постійне емоційне напруження, кадровий дефіцит і нестача ресурсів спричиняють поширення хронічного виснаження та втрати професійної мотивації. У таких умовах професійне вигорання постає не лише як індивідуальна проблема, а як системний ризик для ефективності соціальних служб і збереження кадрового потенціалу, що актуалізує необхідність наукового осмислення та розробки профілактичних підходів.

Проблема професійного вигорання як наукове поняття виникла не в абстрактному психологічному дискурсі, а в конкретному практичному контексті діяльності людей, залучених до інтенсивної допоміжної праці з іншими людьми. Перші систематичні описи цього явища пов'язані з 1970-ми роками у США, коли на тлі розширення соціальних програм, розвитку психосоціальних сервісів і громадських ініціатив стало очевидно, що персонал цих служб масово стикається з хронічним виснаженням, емоційним спустошенням і втратою професійної мотивації. Саме у сфері так званих «людських послуг» – соціальної роботи, психологічної допомоги, охорони психічного здоров'я, реабілітації та громадських сервісів – феномен вигорання вперше був ідентифікований як окрема професійна проблема, що має не лише індивідуальні, а й структурні причини [4, с. 41].

Відправною точкою в академічному осмисленні феномену вигорання традиційно вважається публікація Герберта Фройденбергера у 1974 році, у якій він використав термін staff burn-out для опису стану працівників безкоштовної клініки, що працювали з маргіналізованими клієнтами. Фройденбергер, спираючись на клінічні спостереження, зафіксував характерні симптоми: емоційне виснаження, цинізм щодо клієнтів, зниження ефективності роботи та відчуття беззмістовності професійних зусиль. Важливо, що вже на цьому етапі вигорання було пов'язане не з індивідуальною «слабкістю» працівника, а з умовами праці в інтенсивному допоміжному середовищі, де високі моральні вимоги поєднувалися з браком ресурсів і підтримки.

Наступний концептуальний зсув відбувся на початку 1980-х років і був пов'язаний із працями Кері Чернісса. У монографії «Професійне вигорання в організаціях, що надають соціальні послуги» (1980) він запропонував розглядати вигорання як процес, що формується у взаємодії особистості з організаційним середовищем. Чернісс підкреслив, що специфіка соціальних послуг – постійний контакт із клієнтськими стражданнями, емоційно напружені ситуації, високі очікування результативності за умов обмежених ресурсів – створює структурні передумови для хронічного професійного виснаження. Цей підхід став методологічно важливим, оскільки вивів дискусію за межі індивідуальної психології й заклав основу для подальших організаційних інтерпретацій феномену [12, с. 59].

Паралельно з цими ідеями відбувався перехід від описових спостережень до стандартизованого вимірювання вигорання. У 1981 році Крістіна Маслач і Сьюзен Джексон опублікували роботу, у якій представили Maslach Burnout Inventory (MBI) – перший широко визнаний психометричний інструмент для оцінювання вигорання. Цей крок мав фундаментальне значення для розвитку науки, оскільки дозволив зробити вигорання операціоналізованим конструктом і порівнювати його рівні між різними професійними групами, організаціями та країнами. Маслач і Джексон запропонували багатовимірне бачення синдрому, яке включало емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття

професійних досягнень. Саме ця логіка багатовимірності надалі стала «мовою» більшості емпіричних досліджень у сфері соціальної роботи та соціальних послуг.

Упродовж 1990-х років теоретичне осмислення вигорання зазнало подальшого поглиблення завдяки ресурсно орієнтованим підходам. Однією з ключових віх стала теорія збереження ресурсів Стевена Хобфолла, сформульована у 1989 році. Хобфолл запропонував трактувати професійне виснаження як наслідок втрати, загрози втрати або неефективного інвестування особистісних і соціальних ресурсів. Ця ідея виявилася надзвичайно продуктивною для пояснення вигорання у допоміжних професіях, де працівники постійно витрачають емоційні, когнітивні та часові ресурси без гарантованого відновлення. Логіка «ресурсного дефіциту» згодом стала центральною для сучасних профілактичних моделей.

Значний внесок зробили Майкл Лейтер і Крістіна Маслах, які у 1999 році запропонували модель «шести сфер трудового життя» як структурну рамку організаційних передумов вигорання. Ця модель виокремлює шість ключових сфер: навантаження, контроль, винагорода, колективні взаємодії, справедливість і ціннісну сумісність, і показує, що саме дисгармонія між робочим середовищем і працівником у цих сферах пов’язана зі збільшенням рівня емоційного виснаження, відчуження та зниження професійної ефективності. Такий підхід підкреслює важливість організаційних умов праці як ключових чинників розвитку вигорання, що має пряме значення для аналізу професійного стресу в службах соціальних послуг [10, с. 31].

У 2001 році з’явилися дві праці, які остаточно закріпили міждисциплінарну рамку осмислення вигорання. По-перше, оглядова стаття Маслач, Шауфелі та Лайтера в Annual Review of Psychology узагальнила накопичені емпіричні дані та зафіксувала триєдину логіку аналізу: людина – робота – організація. По-друге, Демерути, Баккер, Нахрайнер і Шауфелі сформулювали модель «вимоги – ресурси» (Job Demands-Resources, JD-R), у межах якої вигорання пояснювалося як результат дисбалансу між інтенсивними професійними вимогами та наявними

ресурсами підтримки. Ця модель стала особливо впливовою у дослідженнях соціальної роботи, оскільки дозволяла системно поєднувати індивідуальні, організаційні й клієнтські чинники.

Паралельно з цим відбувалися методологічні дискусії щодо дефініції та структури вигорання. У 2005 році Крістенсен, Борріц і Вілладсен запропонували Copenhagen Burnout Inventory (CBI) як альтернативу MBI, акцентуючи увагу на виснаженні, пов'язаному з клієнтською роботою. Це мало особливе значення для соціальних служб, де контакт із травматизованими клієнтами є постійним і структурно вбудованим у професійну діяльність. У 2007 році Брайд показав поширеність вторинного травматичного стресу серед соціальних працівників, що методологічно зблизило дискурс вигорання з дослідженнями травми й кризових інтервенцій [32, с. 2].

Важливим етапом інституціоналізації поняття стало включення вигорання до Міжнародної класифікації хвороб ВООЗ у 2019 році як професійне явище. У цьому визначенні вигорання трактується не як медичний діагноз, а як синдром, пов'язаний виключно з професійним контекстом, що включає три виміри: виснаження, ментальну дистанцію або цинізм щодо роботи та зниження професійної ефективності. Це нормативне закріплення підкреслило структурну природу явища й посилило аргументи на користь організаційної відповідальності за профілактику вигорання.

Таким чином, історія становлення уявлень про професійне вигорання у сфері соціальних послуг демонструє поступовий перехід від індивідуально-психологічних інтерпретацій до системного бачення, у межах якого вигорання розглядається як продукт взаємодії особистості з умовами праці, організаційними практиками та клієнтською складністю. Ця еволюція наукових уявлень створює концептуальне підґрунтя для аналізу професійного вигорання в сучасному українському контексті війни, де інтенсивність вимог до соціальних служб різко зросла, а ресурсні можливості залишаються обмеженими. Саме в такому середовищі класичні теоретичні моделі вигорання набувають особливої емпіричної наочності й практичної значущості.

1.2. Основні поняття дослідження: «професійне вигорання», «надавачі соціальних послуг», «профілактика професійного вигорання», «прифронтові території»

Чітке визначення базових понять дослідження є необхідною передумовою наукової коректності аналізу професійного вигорання надавачів соціальних послуг в умовах війни. У межах цього пункту уточнюються ключові дефініції, що формують концептуальну рамку роботи: «професійне вигорання», «надавачі соціальних послуг», «профілактика професійного вигорання» та «прифронтові території». Їхнє тлумачення здійснюється з урахуванням сучасних наукових підходів у соціальній роботі, міжнародних і національних нормативних орієнтирів, а також специфіки українського воєнного контексту. Таке поєднання дозволяє не лише уникнути термінологічної розмитості, але й забезпечити узгодженість теоретичних положень із подальшим емпіричним аналізом і практичними рекомендаціями.

Професійне вигорання є синдромом хронічного професійного стресу, що формується внаслідок тривалого дисбалансу між вимогами роботи та наявними ресурсами працівника. Найбільш визнаною є концепція К. Маслач, відповідно до якої вигорання включає три взаємопов’язані компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (або професійне дистанціювання) та зниження відчуття професійної ефективності. У Міжнародній класифікації хвороб 11-го перегляду професійне вигорання визначено як явище, пов’язане виключно з професійним контекстом, а не як медичний діагноз, що методологічно важливо для його розмежування з психічними розладами та загальним стресом.

У сфері соціальної роботи професійне вигорання має специфічний характер, оскільки діяльність соціальних працівників пов’язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, емоційною залученістю та роботою з уразливими групами. Вигорання формується не лише через індивідуальні чинники, а передусім через організаційні умови, перевантаження, дефіцит ресурсів, рольові суперечності та вторинну травматизацію [7, с. 145].

Надавачі соціальних послуг – це юридичні та фізичні особи, які на професійній основі здійснюють діяльність із надання соціальних послуг особам, сім'ям і групам, що перебувають у складних життєвих обставинах. У вітчизняному правовому полі це поняття закріплене в Законі України «Про соціальні послуги», де надавачі визначаються як установи, організації та фахівці, що реалізують соціальну підтримку, догляд, консультування, соціальний супровід, кризове втручання та інші види допомоги відповідно до встановлених стандартів.

У фаховому дискурсі соціальної роботи поняття надавачів соціальних послуг не зводиться лише до формального статусу установи або посади. Йдеться про професійну роль соціальних працівників, психологів, кейс-менеджерів, соціальних педагогів, фахівців із соціальної роботи, які безпосередньо взаємодіють із клієнтами та реалізують практики допомоги. Міжнародні стандарти соціальної роботи (IASSW, IFSW) підкреслюють, що ці фахівці виконують не лише сервісну, а й етично відповідальну, кризову та адвокаційну функцію, що особливо актуалізується в умовах війни [28].

Профілактика професійного вигорання – система цілеспрямованих заходів, спрямованих на попередження, зменшення або нейтралізацію чинників, що призводять до емоційного виснаження, професійної деформації та зниження ефективності працівників. Поняття розглядається не як сукупність індивідуальних технік самодопомоги, а як багаторівнева стратегія, що поєднує індивідуальні, організаційні та інституційні інтервенції. Маслач і Лайтер підкреслюють, що профілактика вигорання має ґрунтуватися на корекції умов праці, зменшенні надмірних вимог і посиленні ресурсів, а не лише на адаптації особистості до хронічного стресу [19, с. 37].

Поняття «прифронтові території» використовується для позначення адміністративно-територіальних одиниць, розташованих у безпосередній близькості до зони бойових дій, що зазнають постійного або періодичного воєнного впливу у формі обстрілів, загроз безпеці, руйнування інфраструктури та масових переміщень населення. Такі території характеризуються підвищеним

рівнем соціальної вразливості, нестабільністю умов життя, порушенням доступу до базових послуг і зростанням гуманітарних потреб.

У площині соціальної роботи прифронтові території постають як особливе соціальне середовище професійної діяльності, у якому поєднуються структурні наслідки війни (руйнування житла, втрата роботи, переміщення населення, травматизація) з хронічною невизначеністю та дефіцитом ресурсів. Для надавачів соціальних послуг це означає роботу в умовах постійних безпекових загроз, організаційної нестабільності та клієнтського контексту, що характеризується багаторівневими потребами й високим рівнем психологічної дистресності. У цьому сенсі прифронтові території слід розглядати не лише як географічну близькість до фронту, а як структурну умову праці, яка істотно модифікує професійні ролі, навантаження і ризики професійного вигорання фахівців соціальної сфери [18, с. 38].

Узагальнюючи викладені дефініції, слід наголосити, що обрані поняття відображають не лише теоретичні конструкти, а й реальні соціально-професійні процеси, у межах яких функціонують надавачі соціальних послуг в умовах війни. Розуміння професійного вигорання як явища, вкоріненого у робочому контексті, поєднане з визначенням суб’єкта цієї проблеми – фахівця соціальної сфери, – дозволяє розглядати профілактику не як індивідуальну відповідальність працівника, а як системний напрям діяльності соціальних інституцій. Уточнення поняття прифронтових територій, своєю чергою, задає просторово-соціальну рамку дослідження, в якій професійні ризики набувають специфічного, посиленого характеру. Сукупно ці дефініції формують цілісну методологічну основу подальшого аналізу чинників вигорання, його проявів у практиці соціальної роботи та розробки обґрунтованих профілактичних підходів.

1.3. Методологічні принципи та методи дослідження профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг

Методологічну основу дослідження профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг становить сукупність наукових принципів і методів, що забезпечують цілісність, логічність та наукову обґрунтованість аналізу. Їх застосування дозволяє коректно інтерпретувати складні соціально-професійні процеси, пов’язані з діяльністю фахівців у сфері соціальних послуг в умовах воєнних викликів і підвищеного психосоціального навантаження.

Провідними у дослідженні є принципи об’єктивності, системності та детермінізму. Принцип об’єктивності передбачає неупереджене вивчення явища професійного вигорання на основі перевірених наукових джерел, офіційних статистичних даних і результатів емпіричного дослідження. Принцип системності використовується для розгляду професійного вигорання як результату взаємодії індивідуальних, організаційних і соціальних чинників у контексті функціонування системи соціальних послуг. Принцип детермінізму забезпечує виявлення причинно-наслідкових зв’язків між умовами професійної діяльності в прифронтових регіонах і ризиками виникнення професійного вигорання.

У дослідженні також застосовано принцип історизму, який дозволяє простежити еволюцію наукових уявлень про професійне вигорання та підходів до його профілактики, а також принцип гуманістичної спрямованості, що зумовлює фокус на збереженні психологічного благополуччя фахівців і врахуванні людського виміру соціальної роботи. Принцип міждисциплінарності забезпечує інтеграцію підходів соціальної роботи, психології, соціології та публічного управління для комплексного аналізу проблеми.

У процесі теоретичного осмислення проблеми використано загальнонаукові методи аналізу і синтезу для опрацювання наукових джерел, нормативно-правових документів і концептуальних підходів до профілактики професійного вигорання. Методи абстрагування і конкретизації застосовувалися

для виділення сутнісних характеристик досліджуваного явища та перенесення теоретичних положень у площину реальних умов діяльності надавачів соціальних послуг. Методи індукції та дедукції використовувалися для формування узагальнених висновків і перевірки теоретичних положень у сучасному соціальному та воєнному контексті.

Емпіричну основу дослідження становлять аналіз статистичних даних, анкетування та аналіз документів. Аналіз статистичних даних дозволив окреслити загальні тенденції функціонування соціальної сфери й навантаження на персонал у прифронтових регіонах. Анкетування застосовувалося для отримання первинної інформації про рівень професійного вигорання, умови праці та потреби у профілактичній підтримці. Аналіз документів використовувався для опрацювання нормативно-правових актів, програмних матеріалів і внутрішніх документів соціальних установ.

Для обробки та інтерпретації зібраних даних застосовано кількісний, якісний та порівняльний аналіз. Кількісний аналіз використовувався для узагальнення результатів анкетування і визначення поширеності окремих проявів професійного вигорання. Якісний аналіз дозволив інтерпретувати відкриті відповіді респондентів і зміст документів. Порівняльний аналіз застосовувався для зіставлення показників між окремими групами фахівців і різними умовами професійної діяльності [20, с. 103].

Таким чином, поєднання методологічних принципів, загальнонаукових та емпіричних методів, а також методів обробки даних забезпечує цілісний і науково обґрунтований підхід до дослідження профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг. Обрана методологічна база створює підґрунтя для подальшого теоретичного аналізу та практичного дослідження проблеми у межах наступних розділів роботи.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАДАВАЧІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Професійне вигорання надавачів соціальних послуг як соціально-професійна проблема в умовах воєнних викликів

Професійне вигорання надавачів соціальних послуг в умовах війни доцільно розглядати не лише як індивідуальний психоемоційний стан працівника, а як прояв структурного перевантаження системи соціальної підтримки. Такий підхід узгоджується з позицією Всесвітньої організації охорони здоров'я, яка в Міжнародній класифікації хвороб 11-го перегляду визначає вигорання як явище, пов'язане саме з професійним контекстом, а не як медичний діагноз. ВООЗ виокремлює три основні прояви цього стану: виснаження, ментальне дистанціювання або цинічне ставлення до роботи та зниження професійної ефективності. Це має особливе значення для соціальної сфери, оскільки акцент переноситься з особистісних особливостей працівника на умови праці, організаційні ресурси та характер професійного навантаження.

Актуальність проблеми професійного вигорання соціальних працівників підтверджується сучасними українськими дослідженнями, проведеними в умовах воєнного стану та різкого зростання навантаження на систему соціального захисту населення. Українські науковці наголошують, що повномасштабна війна суттєво змінила характер професійної діяльності фахівців соціальної сфери: поряд із традиційними функціями соціального супроводу, консультування та підтримки вони змушені працювати з наслідками втрати житла, вимушеного переміщення, травматичного досвіду війни, руйнування соціальних зв'язків та кризових психоемоційних станів населення. За таких умов професійна діяльність соціальних працівників супроводжується тривалим емоційним напруженням, високим рівнем відповідальності та хронічним дефіцитом ресурсів для психологічного відновлення.

Показовими у цьому контексті є результати дослідження О. Терлиги (2024), проведеного серед працівників територіального центру соціального обслуговування м.Дніпро. У дослідженні встановлено, що значна частина фахівців демонструє ознаки емоційного виснаження, психоемоційного перенапруження та професійного відчуження. Авторка наголошує, що в умовах воєнного стану соціальні працівники перебувають у ситуації постійної психологічної мобілізації, оскільки змушені одночасно реагувати на збільшення кількості звернень громадян, працювати в умовах повітряних тривог та нестабільності, а також надавати допомогу людям із вираженими психотравматичними переживаннями. Дослідження підкреслює, що тривале перебування у такому професійному середовищі призводить до накопичення хронічної втоми, зниження мотивації та поступового виснаження емоційних ресурсів працівників [37].

Подібні результати отримано й у дослідженні О. Ничипорук (2025), присвяченому працівникам системи соціального захисту населення. Авторка встановила, що високий рівень професійного вигорання спостерігався у 24 % респондентів, середній – у 40 %, тоді як лише трохи більше третини опитаних мали низький рівень вираженості цього синдрому. Особливу увагу в дослідженні приділено взаємозв’язку професійного вигорання з підвищеним рівнем тривожності, емоційної нестабільності та психоемоційного виснаження. Отримані результати свідчать, що значна частина працівників соціальної сфери функціонує в умовах тривалого стресу та психологічного перенапруження, що негативно впливає як на їхнє професійне благополуччя, так і на якість соціальної допомоги населенню [23, с. 75].

Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни має не лише індивідуально-психологічний, а й виразний соціально-організаційний характер. Серед основних чинників його розвитку виокремлюють дефіцит кадрових ресурсів, надмірне навантаження, постійне емоційне включення у проблеми клієнтів, недостатню супервізійну підтримку, нестачу часу для психологічного відновлення та необхідність працювати в умовах постійної небезпеки. Окремо

підкреслюється, що соціальні працівники нерідко самі належать до категорії осіб, які постраждали від війни, переживають втрату житла, вимушене переміщення або тривалу тривожність за власну безпеку та безпеку близьких. Унаслідок цього професійне виснаження поєднується з особистим травматичним досвідом, що значно ускладнює можливості психологічного відновлення та підвищує ризики розвитку хронічного професійного вигорання.

Водночас в системі соціальних послуг недостатньо розвиненими є механізми профілактики професійного вигорання та підтримки персоналу. У документах Міжнародної організації праці та Всесвітньої організації охорони здоров’я наголошується, що в умовах кризових і воєнних ситуацій особливого значення набувають професійна супервізія, психологічна підтримка персоналу, стабільне кадрове забезпечення та формування безпечного професійного середовища. Проте в багатьох соціальних службах такі механізми або мають формальний характер, або залишаються недостатньо доступними.

Значна частина надавачів соціальних послуг працює в умовах постійного дефіциту часу, кадрової нестачі та надмірного адміністративного навантаження. У результаті фахівці часто не мають можливості для професійного відновлення, участі у супервізійних заходах чи отримання системної психологічної підтримки. Особливо гостро ця проблема проявляється у прифронтових громадах, де соціальні працівники змушені поєднувати виконання професійних обов’язків із постійною адаптацією до безпекових загроз та кризових змін у повсякденному житті [5, с. 33].

Відсутність ефективної системи підтримки персоналу призводить до накопичення хронічного емоційного виснаження, зростання професійної дезадаптації та підвищення ризику кадрової плинності у соціальній сфері. За таких умов професійне вигорання перестає бути проблемою окремого працівника і набуває ознак системної загрози для стабільності функціонування соціальних служб, особливо в умовах тривалої війни та зростання потреб населення у соціальній підтримці.

Професійне вигорання надавачів соціальних послуг у воєнних умовах є не лише наслідком індивідуального психоемоційного перенапруження, а й результатом структурних проблем функціонування системи соціального захисту. Це актуалізує необхідність комплексного аналізу чинників виникнення професійного вигорання та пошуку ефективних профілактичних механізмів у діяльності соціальних служб, що буде предметом подальшого розгляду.

2.2. Чинники виникнення професійного вигорання у діяльності надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях

У сучасних дослідженнях професійного вигорання в умовах збройних конфліктів війна розглядається не як поодинокий стресор, а як фонове середовище праці, що постійно відтворює умови підвищеного ризику та нестабільності. Для надавачів соціальних послуг у конфліктних регіонах стрес є не епізодичним, а хронічним станом, у якому професійна діяльність відбувається на тлі небезпеки, масових гуманітарних потреб і обмежених ресурсів. Саме тривале перебування у кризовому контексті, а не окремі травматичні події, є ключовим чинником формування професійного виснаження. Аналогічну позицію послідовно відстоюють УВКБ ООН та ВООЗ, які підкреслюють, що в умовах війни робоче середовище саме по собі стає джерелом хронічного професійного стресу.

Однією з визначальних характеристик воєнного контексту є хронічність навантажень і відсутність можливостей для «відновлювальних пауз». На відміну від звичайних кризових періодів, війна не має чітко окреслених часових меж, що позбавляє фахівців можливості психологічно «перемкнутися» або відновити ресурси між хвилями навантаження. У таких умовах навіть високий рівень професійної мотивації не компенсує поступового накопичення втоми та емоційного виснаження.

Важливим чинником формування вигорання у воєнному контексті є також невизначеність тривалості та масштабів конфлікту. Відсутність прогнозованих

горизонтів завершення навантажень створює відчуття перманентної напруги й екзистенційної нестабільності, що підриває здатність фахівців планувати професійне майбутнє та відновлювати відчуття контролю над ситуацією. Тривала невизначеність, а не інтенсивність окремих подій, є одним із найсильніших предикторів емоційного виснаження і втрати професійної залученості.

У сучасних дослідженнях професійного вигорання однією з базових теоретичних рамок пояснення виступає модель «вимоги – ресурси», запропонована Е. Демеруті та А. Баккером. У межах цієї моделі професійне вигорання розглядається як наслідок хронічного дисбалансу між високими вимогами роботи та обмеженими ресурсами, доступними працівникові для їх подолання. Вимоги охоплюють інтенсивність навантаження, емоційну складність кейсів, часовий тиск і відповідальність за результати, тоді як ресурси включають кадрове забезпечення, організаційну підтримку, автономію, супервізію та можливості відновлення. Поєднання високих вимог із дефіцитом ресурсів створює структурні умови для формування емоційного виснаження як центрального компонента професійного вигорання [16, с. 201].

Міжнародні аналітичні матеріали МОП та ОЕСР, оприлюднені після 2020 року, фіксують стійку тенденцію до перевантаження персоналу у сфері публічних і соціальних послуг, особливо в кризових і конфліктних регіонах. У звітах наголошується, що пандемія COVID-19, а згодом і геополітичні конфлікти, суттєво збільшили обсяг роботи соціальних служб, не супроводжуючись пропорційним зростанням фінансування чи кадрових ресурсів. У результаті фахівці дедалі частіше працюють у режимі «перманентного дефіциту» часу, підтримки й організаційної стабільності, що системно підсилює ризики професійного вигорання.

В українському контексті воєнного часу ці тенденції набули ще більш загостреного характеру. Аналітичні звіти Міністерства соціальної політики України, ПРООН та ЮНІСЕФ фіксують різке розширення кола клієнтів соціальних служб, зростання кількості звернень і ускладнення структури

соціальних кейсів. Паралельно відзначається дефіцит персоналу, зумовлений евакуацією працівників, мобілізацією, плинністю кадрів і обмеженими можливостями набору нових фахівців. Це призводить до ситуації, коли навантаження на одного спеціаліста зростає швидше, ніж організаційна спроможність системи соціальних послуг його компенсувати.

В умовах війни зазначені проблеми набувають загостреного характеру. Адміністративний тиск, зумовлений необхідністю швидких рішень, звітності перед донорами та державними інституціями, а також виконанням розширених функцій соціальних служб, створює додаткове управлінське навантаження на персонал. У таких умовах відбувається формалізація допомоги, коли акцент переноситься з індивідуалізованої підтримки клієнта на виконання процедур, показників і нормативних вимог. Це знижує відчуття професійного сенсу роботи, підсилює фрустрацію та сприяє розвитку цинізму й емоційного відсторонення як компонентів професійного вигорання.

Аналітичні матеріали ПРООН, ЮНІСЕФ та Міністерства соціальної політики України фіксують, що у прифронтових регіонах організаційні можливості соціальних служб істотно обмежені. Йдеться про скорочення штатів, нестабільність фінансування, перевантаження управлінських структур та обмежений доступ до програм підвищення кваліфікації і психологічної підтримки персоналу. У звітах підкреслюється, що керівники соціальних установ часто змушені працювати в режимі кризового управління, що унеможливлює системне планування профілактики професійного вигорання та створення стабільного підтримувального середовища для працівників [29, с. 266].

Війна не лише збільшує інтенсивність професійного навантаження, а й руйнує формальні межі професійної ролі надавачів соціальних послуг. Соціальний працівник у прифронтовому контексті дедалі частіше виступає у множинних ролях – фахівця з соціальної підтримки, кризового менеджера, гуманітарного координатора, психологічного стабілізатора і адміністратора. Така трансформація ролі без відповідного інституційного супроводу створює

структурні передумови для формування професійного вигорання як наслідку хронічної рольової напруги.

Одним із ключових чинників професійного вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових регіонах є специфіка клієнтського контексту, який у сучасних міжнародних звітах окреслюється через поняття мультипроблемного кейсу. За даними гуманітарних організацій, у зонах воєнних конфліктів значна частина клієнтів звертається по допомогу не з однією ізольованою проблемою, а з комплексом взаємопов'язаних труднощів: вимушене переміщення, втрата житла і засобів до існування, травматичний досвід, погіршення психічного здоров'я, руйнування сімейних зв'язків, бідність і правова незахищеність. Така багаторівнева проблемність істотно ускладнює кейс-менеджмент, подовжує терміни супроводу та підвищує інтенсивність професійних зусиль соціального працівника.

Важливою характеристикою клієнтського контексту у прифронтових територіях є тривалий професійний контакт із травмою. Соціальні працівники систематично взаємодіють з людьми, які пережили обстріли, насильство, втрату близьких, примусове переміщення або руйнування життєвих перспектив. На відміну від разових кризових інтервенцій, така взаємодія має хронічний характер. У результаті фахівці постійно перебувають у полі чужого травматичного досвіду, що формує емоційне перенавантаження і знижує здатність до психологічного відновлення між професійними контактами.

Додатковим механізмом перевантаження виступає емоційна асиметрія допомоги, яка полягає у суттєвій невідповідності між масштабом потреб клієнтів і реальними можливостями системи соціальних послуг. Фахівці часто стикаються з ситуаціями, коли об'єктивні обмеження ресурсів, бюрократичні процедури або відсутність міжвідомчої координації не дозволяють надати допомогу в обсязі, який відповідав би гостроті проблем клієнта [27, с. 101].

У цьому контексті зростає ймовірність розвитку емпатійного виснаження як специфічної форми професійного перенапруження, пов'язаної з тривалим співпереживанням стражданню інших. Постійне емоційне залучення без

достатніх можливостей для психологічної розрядки та супервізії призводить до поступового зниження чутливості, емоційної притупленості або, навпаки, до хронічної напруженості.

Аналіз чинників виникнення професійного вигорання у діяльності надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях дозволяє розглядати це явище як результат кумулятивної дії кількох взаємопов'язаних детермінант. Йдеться не про окремі ізольовані стресори, а про складну конфігурацію впливів, у межах якої війна формує фонове середовище праці, організаційні обмеження звужують можливості відновлення, трансформація професійної ролі підвищує навантаження, клієнтський контекст ускладнює кейси. У сукупності ці чинники створюють структурну модель ризику, за якої професійне вигорання постає не випадковим індивідуальним відхиленням, а закономірним наслідком функціонування системи соціальних послуг у воєнному середовищі.

Синтез наведених положень свідчить, що редукція професійного вигорання до особистісних характеристик фахівців, їхньої «стресостійкості» чи індивідуальних копінг-стратегій є методологічно некоректною. Емпіричні дані та теоретичні моделі демонструють, що ключовими детермінантами вигорання виступають саме контекстуальні й інституційні чинники: хронічність воєнних навантажень, дефіцит ресурсів, управлінські провали, розмитість професійних меж, зростання складності клієнтських кейсів і переплетення професійної та особистої травми. У такій конфігурації індивідуальні зусилля фахівців щодо саморегуляції не можуть компенсувати системні дисбаланси між вимогами та ресурсами.

Отже, професійне вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових регіонах має багаторівневу природу і формується на перетині воєнного контексту, організаційних обмежень, рольових суперечностей, клієнтського перевантаження та травматизованого соціального середовища. Саме це зумовлює необхідність переходу від опису чинників до аналізу механізмів профілактики, які не можуть обмежуватися індивідуальними інтервенціями, а

мають включати організаційні, управлінські та системні заходи підтримки персоналу.

2.3. Теоретичні підходи та сучасні практики профілактики професійного вигорання у соціальній роботі

У сучасних дослідженнях професійного вигорання відбувся принциповий зсув від індивідуалізованих підходів, зосереджених на техніках самодопомоги та емоційної саморегуляції, до розуміння профілактики як системного завдання, пов'язаного з організацією праці та умовами професійної діяльності. Вигорання інтерпретується як наслідок хронічної невідповідності між працівником і робочим середовищем, а не як прояв особистісної слабкості чи недостатньої стресостійкості.

У цьому контексті профілактика професійного вигорання набуває значення інституційної відповідальності, оскільки йдеться не лише про індивідуальне благополуччя працівників, а про функціональну спроможність системи соціальних послуг у цілому. Хронічне вигорання персоналу безпосередньо впливає на якість допомоги, підвищує ризики формалізації роботи, помилок у кейс-менеджменті та кадрової плинності, що особливо критично в умовах війни. Відтак профілактика постає як стратегічний інструмент збереження кадрової стійкості, безперервності надання соціальних послуг і довгострокової ефективності соціальної сфери у кризових реаліях.

Сучасні теоретичні моделі профілактики професійного вигорання зміщують фокус із внутрішніх характеристик працівника на баланс між умовами праці та наявними ресурсами. Ключовою в цьому контексті є модель «вимоги – ресурси», запропонована Е. Демеруоті та А. Баккером. Вона виходить з того, що вигорання формується тоді, коли професійні вимоги (інтенсивність навантаження, емоційна напруга, рольові суперечності) системно перевищують доступні ресурси (підтримку керівництва, автономію, супервізію, адекватну оплату, можливості відновлення). З погляду профілактики це означає, що

ключовим механізмом запобігання вигоранню є не адаптація працівника до перевантаження, а цілеспрямоване зниження надмірних вимог і посилення ресурсної бази професійної діяльності.

Доповнює цю логіку теорія збереження ресурсів С. Хобфолла, відповідно до якої хронічний стрес і вигорання виникають унаслідок втрати ресурсів або загрози їх втрати, а також неможливості їх відновлення. У воєнному та кризовому контексті особливо актуальним є положення про «ресурсні спіралі», коли початкові втрати (психоемоційні, часові, організаційні) запускають подальше виснаження. У межах цієї теорії профілактика трактується як процес збереження, відновлення й накопичення ресурсів на індивідуальному та організаційному рівнях. Таким чином, обидві моделі концептуально підкріплюють підхід до профілактики вигорання як управління системою «вимоги – ресурси», а не як корекцію індивідуальної психіки, що має принципове значення для обґрунтування інституційних профілактичних практик у соціальній роботі.

Організаційні підходи до профілактики професійного вигорання у соціальній роботі у сучасних дослідженнях розглядаються як ключовий рівень впливу на стійкість персоналу. Наявність регулярної супервізії, підтримка з боку керівництва, професійна автономія та справедливий розподіл навантаження істотно знижують ризики емоційного виснаження і професійної деперсоналізації. Супервізія виконує не лише контрольну, а передусім захисну функцію, забезпечуючи простір для рефлексії, емоційного розвантаження та професійної підтримки. Управлінська чутливість до навантаження персоналу, можливість впливати на організацію власної роботи та відчуття справедливості у розподілі ресурсів розглядаються як структурні чинники профілактики вигорання [13, с. 530].

В українських реаліях ці організаційні умови реалізуються фрагментарно. Аналітичні звіти ПРООН, ЮНІСЕФ і Міністерства соціальної політики фіксують хронічний дефіцит кадрів у соціальній сфері, посилення адміністративного тиску та обмеженість матеріальних і кадрових ресурсів, що унеможливлює повноцінне

впровадження супервізії та підтримувальних практик. За таких умов профілактика часто редукується до індивідуальних рекомендацій щодо «самодопомоги», не зачіпаючи системних причин перевантаження. Це дозволяє зробити висновок, що без інституційних змін на рівні організації праці профілактика професійного вигорання має декларативний характер і не здатна забезпечити довготривалу стійкість надавачів соціальних послуг, особливо в умовах воєнного часу.

Індивідуальні практики профілактики професійного вигорання найчастіше пов’язані з розвитком навичок саморегуляції, усвідомленості та професійної рефлексії. Програми усвідомленості, техніки емоційної регуляції й рефлексивні інтервенції можуть помірно знижувати рівень стресу та емоційного виснаження у фахівців допомагаючих професій. Їхній ефект полягає передусім у підвищенні здатності усвідомлювати власні емоційні стани, відновлювати внутрішні ресурси та запобігати накопиченню напруження у щоденній професійній діяльності.

Водночас підкреслюється обмежена ефективність індивідуальних практик за відсутності організаційної підтримки. Без змін у навантаженні, режимі праці, управлінських підходах і доступі до супервізії такі інтервенції мають короткотривалий характер і не здатні компенсувати системні джерела перевантаження. Крім того, надмірний акцент на саморегуляції створює ризик індивідуалізації відповідальності за інституційні проблеми, коли вигорання інтерпретується як наслідок «недостатньої стресостійкості» працівника, а не як результат дисфункцій організації праці. Тобто індивідуальні інтервенції мають допоміжний характер і можуть бути ефективними лише як складова ширших, системно орієнтованих програм профілактики [9, с. 194].

Профілактика професійного вигорання у соціальній роботі в умовах травматизованого клієнтського середовища потребує врахування явищ вторинної травматизації та виснаження через співпереживання. Систематичний контакт соціальних працівників із травматичним досвідом клієнтів пов’язаний із розвитком вторинного травматичного стресу, який проявляється симптомами, подібними до посттравматичного стресового розладу.

В умовах війни ці процеси посилюються через феномен спільної травматичної реальності, коли фахівці та клієнти перебувають в одному травматичному середовищі та одночасно переживають спільні загрози, втрати й хронічний стрес. За таких обставин поступово стирається межа між професійним і особистим травматичним досвідом, що суттєво підвищує ризики професійного вигорання та вторинної травматизації серед надавачів соціальних послуг.

У цьому контексті профілактика має виходити за межі індивідуальних технік і включати інституційні механізми підтримки. Ключового значення набувають командні формати взаємодопомоги, регулярна супервізія, створення безпечного професійного простору для обговорення травматичного досвіду та емоційних реакцій фахівців.

Сучасні підходи до профілактики професійного вигорання у соціальній роботі дедалі частіше ґрунтуються на комбінованих моделях, що поєднують організаційні та індивідуальні інтервенції. Стійкі профілактичні ефекти можливі лише за умови інтеграції змін у робочому середовищі з підтримкою особистісних ресурсів фахівців. Йдеться не про альтернативу між інституційними й індивідуальними заходами, а про їх взаємне підсилення: оптимізація навантаження, управлінська підтримка й доступ до супервізії створюють базові умови безпеки, тоді як практики саморегуляції, рефлексії та взаємопідтримки підвищують здатність фахівців утримувати професійну залученість у кризових умовах.

В умовах війни особливого значення набуває адаптивність профілактичних моделей. Гнучкі формати – регулярна супервізія, групи підтримки в очному або дистанційному режимі, тимчасова адаптація обсягів навантаження, ротація функцій – дають змогу реагувати на нестабільну безпекову ситуацію та ресурсні обмеження. Практична орієнтація таких програм полягає в їх безпосередній вбудованості у повсякденну діяльність соціальних служб, без створення додаткового адміністративного тиску на персонал. У цьому сенсі комбіновані моделі профілактики постають як реалістичний інструмент підтримки фахівців у прифронтовому контексті, оскільки поєднують структурні

зміни в організації праці з доступними формами психологічної підтримки, зберігаючи баланс між ефективністю та ресурсною досяжністю.

Проведений аналіз теоретичних підходів і сучасних практик профілактики професійного вигорання у соціальній роботі дозволяє розглядати профілактику як багаторівневу стратегію, що поєднує інституційні, організаційні та індивідуальні компоненти. Сучасні моделі і позиції міжнародних організацій переконливо свідчать, що вигорання не може бути зведене до особистісних слабкостей фахівців або дефіциту навичок саморегуляції. Воно формується у структурному контексті перевантажених систем, нестачі ресурсів, рольових суперечностей і тривалого контакту з травматизованим клієнтським середовищем. Відповідно, ефективна профілактика можлива лише за умови поєднання організаційних змін (управління навантаженням, супервізія, управлінська підтримка, автономія) з допоміжними індивідуальними інтервенціями [1, с. 37].

У воєнному та прифронтовому контексті профілактика набуває додаткового змісту як інструмент збереження функціональної спроможності соціальних служб і кадрової стійкості системи соціального захисту. Комбіновані й адаптивні моделі, що інтегрують інституційні та психологічні компоненти, постають як найбільш реалістичні в умовах ресурсних обмежень і нестабільної безпекової ситуації. Така рамка дозволяє перейти від абстрактного теоретичного осмислення проблеми до її емпіричного вивчення у конкретному організаційному контексті.

РОЗДІЛ 3
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ЗАПОРІЗЬКОГО МІСЬКОГО ЦЕНТРУ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ

3.1. Характеристика професійної діяльності та умов праці фахівців Запорізького міського центру соціальних служб в умовах воєнного часу

Повномасштабна війна суттєво змінила умови функціонування системи соціальних послуг в Україні, різко підвищивши навантаження на її інституційну та кадрову спроможність. Соціальні служби опинилися в ситуації постійного реагування на зростання кількості осіб і сімей, які потребують підтримки у зв'язку з переміщенням, втратою житла, доходів, членів родини, погіршенням психоемоційного стану та іншими наслідками воєнних дій. За цих умов обсяг професійних завдань соціальних працівників значно зріс, а характер роботи набув виразно кризового й безперервного характеру.

У воєнний період роль соціальних служб у забезпеченні соціального захисту населення істотно посилилася. Вони стали ключовою ланкою у наданні допомоги внутрішньо переміщеним особам, сім'ям військовослужбовців, особам, які зазнали втрат і травматичних подій, а також іншим уразливим групам. Соціальні працівники виконують функції не лише соціального супроводу, а й координації міжвідомчої допомоги, кризового консультування та інформаційної підтримки, що підвищує рівень професійної відповідальності й емоційної залученості.

Водночас різке зростання обсягів роботи відбувається на тлі обмежених кадрових і ресурсних можливостей, що створює умови для хронічного професійного перевантаження. У таких обставинах проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності та виходить за межі індивідуального рівня, перетворюючись на показник напруженості функціонування всієї системи соціальних послуг. Виснаження персоналу, зниження професійної мотивації та

емоційної залученості становлять потенційну загрозу як для якості надання соціальної допомоги, так і для кадрової стійкості соціальної сфери в цілому.

Запорізький міський центр соціальних служб є комунальною установою системи соціального захисту населення, діяльність якої спрямована на надання соціальних послуг особам і сім'ям, що перебувають у складних життєвих обставинах. Центр виконує функції соціального супроводу, консультування, оцінювання потреб, координації допомоги та взаємодії з іншими суб'єктами соціальної сфери. У межах своїх повноважень фахівці Центру забезпечують підтримку уразливих категорій населення відповідно до чинного законодавства та місцевих програм соціального захисту.

Функціонування Центру в умовах прифронтового міста має низку суттєвих особливостей. Запоріжжя залишається територією підвищеного безпекового ризику, що безпосередньо впливає на організацію роботи, інтенсивність професійної діяльності та психологічний стан працівників. Фахівці змушені виконувати професійні обов'язки в умовах постійної напруженості, нестабільності та обмеженості ресурсів, поєднуючи надання соціальних послуг із реагуванням на кризові ситуації воєнного характеру.

У воєнний період суттєво змінився клієнтський профіль Центру. Основними отримувачами соціальних послуг стали ВПО, сім'ї з дітьми, які зазнали втрат або вимушеного переміщення, родини військовослужбовців, особи з інвалідністю, люди похилого віку, а також громадяни, що переживають наслідки травматичних подій. Для значної частини клієнтів характерними є комплексні проблеми, які поєднують соціальні, економічні та психоемоційні труднощі, що ускладнює процес надання допомоги.

Зазначені обставини зумовили зростання як обсягів, так і складності соціальної роботи. Професійна діяльність фахівців Центру набула багатофункціонального характеру та потребує значних емоційних, часових і когнітивних ресурсів. Саме ця сукупність чинників робить Запорізький міський центр соціальних служб релевантною та показовою базою для емпіричного

дослідження професійного вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових умовах.

У період воєнного стану професійна діяльність фахівців Запорізького міського центру соціальних служб зазнала істотних змін, що зумовили розширення кола професійних функцій і завдань. Окрім традиційного соціального супроводу та консультування, працівники Центру залучаються до вирішення кризових ситуацій, пов'язаних із вимушеним переміщенням населення, втратою житла, загостренням сімейних проблем і психоемоційною дестабілізацією клієнтів. Таке розширення функціоналу часто відбувається без відповідного перегляду формальних посадових обов'язків, що підвищує рівень професійного напруження.

Характерною особливістю діяльності фахівців Центру є поєднання безпосередньої соціальної допомоги з кризовим реагуванням та значним обсягом адміністративної роботи. Поряд із індивідуальною роботою з клієнтами працівники здійснюють оформлення документації, ведення звітності, координацію міжвідомчої взаємодії та виконання термінових управлінських завдань. Така багатозадачність ускладнює процес професійної діяльності та обмежує можливості для відновлення ресурсів у межах робочого часу.

В умовах війни зросла інтенсивність міжособистісної взаємодії, що є невід'ємною складовою соціальної роботи. Фахівці Центру перебувають у постійному контакті з клієнтами, які переживають гострі життєві кризи, втрати та стани невизначеності. Це вимагає високого рівня емпатії, емоційної включеності та здатності до швидкого прийняття рішень у складних ситуаціях, що істотно підвищує емоційне навантаження.

Психоемоційна складність професійних ситуацій посилюється тим, що соціальні працівники часто стикаються з обмеженими можливостями впливу на об'єктивні обставини життя клієнтів. Неможливість швидко досягти відчутних результатів допомоги, поєднана з високими очікуваннями з боку суспільства та самих клієнтів, створює умови для накопичення емоційного виснаження. Сукупність зазначених особливостей робить професійну діяльність фахівців

Запорізького міського центру соціальних служб у воєнний період високоризиковою щодо формування професійного вигорання.

Умови праці фахівців Запорізького міського центру соціальних служб у воєнний період характеризуються високим рівнем нестабільності та постійними безпековими ризиками. Робота здійснюється в умовах загрози ракетних обстрілів, повітряних тривог та загальної невизначеності, що безпосередньо впливає на психологічний стан працівників і ускладнює планування професійної діяльності. Такий контекст формує фонове напруження, яке супроводжує виконання професійних обов'язків і не зникає навіть поза межами робочого часу.

Важливим чинником професійного напруження є дефіцит ресурсів і кадрів. Зростання обсягів соціальної роботи відбувається за умов обмежених матеріальних можливостей та нестачі кваліфікованого персоналу, що призводить до перерозподілу навантаження між наявними працівниками. У результаті фахівці змушені працювати в режимі хронічного перевантаження, що знижує можливості для якісного виконання професійних завдань і підвищує ризик виснаження.

Обмеженими залишаються й можливості професійної підтримки та відновлення. В умовах воєнного часу скорочується доступ до системної супервізії, професійного навчання та психологічної допомоги для працівників соціальних служб. Відсутність регулярних механізмів підтримки ускладнює опрацювання складних професійних ситуацій і накопиченого емоційного напруження, що є важливою передумовою розвитку професійного вигорання.

Додатковим фактором є поєднання професійних і особистих воєнних переживань. Більшість фахівців Центру одночасно виконують професійні обов'язки та проживають власний досвід війни, пов'язаний із турботою про безпеку родини, матеріальну нестабільність і тривогу за майбутнє. Переплетення особистого й професійного досвіду посилює психоемоційне навантаження та створює умови для формування хронічного професійного напруження, що має структурний характер і потребує системного аналізу.

Проаналізовані особливості професійної діяльності та умови праці фахівців Запорізького міського центру соціальних служб свідчать про наявність комплексу чинників, які об’єктивно підвищують ризик формування професійного вигорання в умовах воєнного часу. Водночас узагальнені теоретичні положення не дозволяють повною мірою оцінити реальний стан психоемоційного благополуччя працівників конкретної установи, що зумовлює необхідність проведення цілеспрямованого емпіричного дослідження.

Значення емпіричного дослідження полягає також у можливості обґрунтування практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання, адаптованих до реальних умов функціонування Запорізького міського центру соціальних служб. Саме результати дослідження створюють підґрунтя для розробки цільових профілактичних заходів, орієнтованих на зниження професійного напруження та збереження професійної спроможності фахівців.

3.2. Результати емпіричного дослідження рівня професійного вигорання надавачів соціальних послуг

Емпіричне дослідження проведено з метою виявлення рівня та особливостей професійного вигорання серед фахівців Запорізького міського центру соціальних служб, які здійснюють професійну діяльність в умовах воєнного часу та прифронтового міста. Актуальність такого дослідження зумовлена необхідністю отримання реальних, практично значущих даних про стан фахівців соціальної сфери, які працюють у ситуації постійного підвищеного навантаження, нестабільності та психоемоційної напруги.

До основних завдань емпіричного етапу дослідження віднесено:

– визначення загального рівня професійного вигорання серед фахівців Центру;

– виявлення найбільш поширених проявів професійного виснаження в умовах воєнного часу;

– аналіз суб’єктивного сприйняття фахівцями власного професійного стану;

– узагальнення емпіричних результатів з метою подальшої розробки практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання.

Базою емпіричного дослідження став Запорізький міський центр соціальних служб, фахівці якого безпосередньо залучені до надання соціальних послуг у складних соціальних і безпекових умовах. Дослідження проводилося з урахуванням специфіки діяльності установи, особливостей клієнтського контексту та реальних умов праці соціальних працівників у прифронтовому регіоні.

Емпіричне дослідження здійснювалося протягом листопада-грудня 2025 року, у період активної роботи Центру в умовах воєнного стану. Збір даних відбувався у формі анонімного анкетування, що дало змогу забезпечити добровільність участі, відкритість відповідей і мінімізувати вплив соціально бажаних реакцій.

У межах емпіричного дослідження було опитано 32 фахівці Запорізького міського центру соціальних служб, які на момент проведення дослідження безпосередньо здійснювали професійну діяльність у сфері надання соціальних послуг населенню в умовах воєнного часу. Зазначена чисельність вибірки є обґрунтованою з огляду на штатну структуру Центру та реальні організаційні й безпекові обмеження, характерні для прифронтового міста.

До складу вибірки увійшли фахівці різних професійних категорій, що дозволило відобразити багатовимірність професійного навантаження. Зокрема, серед респондентів:

− 18 осіб (56,3%) – фахівці із соціальної роботи, які здійснюють безпосередній соціальний супровід клієнтів;

− 7 осіб (21,9%) – соціальні працівники, задіяні у реалізації програм соціальної підтримки та кризового реагування;

− 4 особи (12,5%) – психологи Центру;

− 3 особи (9,3%) – керівні та координуючі фахівці середньої ланки, які поєднують управлінські та практичні функції.

За стажем професійної діяльності вибірка характеризується наступним чином:

− до 3 років роботи у сфері соціальних послуг – 6 осіб (18,8%);

− від 3 до 10 років – 14 осіб (43,8%);

− понад 10 років професійного стажу – 12 осіб (37,4%).

Важливо підкреслити, що 100% респондентів мають досвід роботи в умовах повномасштабної війни, а 26 осіб (81,3%) здійснюють професійну діяльність у прифронтовому контексті з лютого 2022 року без тривалих перерв. Більшість опитаних (21 особа, або 65,6%) зазначили, що після початку повномасштабного вторгнення їхнє професійне навантаження суттєво зросло, зокрема за рахунок збільшення кількості клієнтів, ускладнення запитів і необхідності виконання кризових функцій, не передбачених попередніми посадовими інструкціями.

Релевантність сформованої вибірки для дослідження професійного вигорання зумовлена низкою чинників. По-перше, всі респонденти працюють у системі соціальних послуг прифронтового міста, що об’єктивно пов’язано з підвищеним рівнем професійного стресу. По-друге, 87,5% опитаних перебувають у постійному контакті з клієнтами, які пережили втрату житла, вимушене переміщення, травматичний досвід війни або перебувають у складних життєвих обставинах. По-третє, значна частина фахівців (59,4%) поєднують професійну діяльність із власним особистим досвідом воєнних подій, що підсилює ризики емоційного виснаження.

Таким чином, сформована вибірка є достатньо репрезентативною для аналізу рівня та особливостей професійного вигорання фахівців Запорізького міського центру соціальних служб. Вона відображає реальний стан професійної діяльності в умовах війни та забезпечує практичну значущість отриманих емпіричних результатів для подальшої розробки профілактичних рекомендацій.

Основним методом збору емпіричних даних у дослідженні було обрано анкетування, що зумовлено його доцільністю для вивчення професійного вигорання в умовах воєнного часу. Анкетування дозволяє отримати стандартизовану інформацію від значної кількості респондентів у відносно короткий проміжок часу, не порушуючи робочий процес соціальних служб і з урахуванням безпекових обмежень прифронтового міста.

Для збору інформації була використана авторська анкета, розроблена з урахуванням теоретичних положень щодо професійного вигорання та специфіки діяльності надавачів соціальних послуг у воєнний період. Анкета складалася з чотирьох взаємопов'язаних блоків. Перший блок містив запитання соціально-професійного характеру та був спрямований на уточнення посади, стажу роботи, досвіду діяльності в умовах війни та характеру професійного навантаження. Другий блок стосувався емоційного виснаження й включав твердження, пов'язані з відчуттям втоми, спустошеності, перевантаження та зниження енергетичних ресурсів. Третій блок був орієнтований на оцінку професійної залученості та ставлення до роботи, зокрема рівень мотивації, інтересу до професійної діяльності, відчуття значущості власної праці. Четвертий блок передбачав суб'єктивну оцінку психоемоційного стану, зокрема самооцінку рівня напруження, задоволеності роботою та потреби у професійній підтримці.

Анкета включала переважно закриті та напівзакриті запитання, сформульовані у вигляді тверджень із п'ятибальною шкалою оцінювання (від «повністю не згоден/не згодна» до «повністю згоден/згодна»), що дало змогу кількісно проаналізувати рівень прояву окремих аспектів професійного вигорання. Окремі відкриті запитання були використані для фіксації індивідуальних зауважень і суб'єктивних переживань респондентів, що дозволило доповнити кількісні дані якісними спостереженнями.

У межах дослідження увага зосереджувалася на трьох ключових аспектах професійного вигорання: емоційному виснаженні як індикаторі хронічного перевантаження; професійній залученості як показнику збереження або зниження внутрішньої мотивації; суб'єктивному сприйнятті власного стану, що

відображає усвідомлення фахівцями меж своїх ресурсів і потреби у підтримці. Такий підхід забезпечив комплексне бачення професійного вигорання не лише як психологічного стану, а як соціально-професійного явища, вбудованого в реальні умови функціонування системи соціальних послуг у воєнний період.

Застосування анкетування як основного методу та використання структурованої анкети забезпечили методологічну прозорість і відтворюваність дослідження, а також створили надійну емпіричну основу для подальшого аналізу результатів і формулювання практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання.

Отримані в ході емпіричного дослідження результати засвідчують наявність стійких ознак професійного вигорання серед фахівців Запорізького міського центру соціальних служб, що функціонують в умовах воєнного часу та прифронтової нестабільності. Загальна картина свідчить про високий рівень професійного напруження, який має не ситуативний, а хронічний характер і зумовлений поєднанням інтенсивних робочих вимог, дефіциту ресурсів і тривалого перебування у кризовому середовищі.

Аналіз відповідей респондентів показав, що найбільш поширеним проявом професійного вигорання є емоційне виснаження. Понад дві третини опитаних фахівців відзначили постійне відчуття втоми, зниження енергії та складність відновлення навіть після вихідних або коротких перерв. Близько 60% респондентів зазначили, що наприкінці робочого дня відчувають емоційну спустошеність, яка ускладнює не лише професійну діяльність, а й повсякденне життя. Ці дані свідчать про те, що виснаження є домінувальним компонентом професійного вигорання в досліджуваній групі.

Менш вираженим, але водночас суттєвим, виявився компонент, пов’язаний зі зниженням професійної залученості. Приблизно половина опитаних зазначили, що за останній рік їм стало складніше зберігати внутрішню мотивацію та емоційне включення у професійну взаємодію з клієнтами. Водночас більшість фахівців не демонструють повної втрати інтересу до роботи: навпаки, у відповідях часто простежується поєднання високого почуття

професійної відповідальності з внутрішнім виснаженням. Це дозволяє говорити не про відмову від професійної ролі, а про перевантаження за умов збереження ціннісної орієнтації на допомогу іншим.

Оцінка рівнів професійного напруження дала змогу виокремити кілька узагальнених груп. У близько 30% респондентів зафіксовано високий рівень професійного напруження, що супроводжується регулярними ознаками емоційного виснаження, зниженням працездатності та потребою у зовнішній підтримці. Приблизно половина опитаних перебувають у зоні помірного напруження, коли симптоми вигорання проявляються епізодично, але мають тенденцію до накопичення. Лише незначна частина фахівців (близько 20%) характеризують свій стан як відносно стабільний, що, як правило, пов’язано з меншим стажем роботи у прифронтових умовах або наявністю додаткових ресурсів підтримки.

Узагальнення результатів дозволяє виокремити кілька характерних тенденцій для досліджуваної групи. По-перше, професійне вигорання має системний характер і не зводиться до індивідуальних особливостей окремих працівників. По-друге, ключовим чинником напруження виступає тривалість перебування у воєнному контексті без можливості повноцінного відновлення. По-третє, фахівці демонструють високий рівень професійної відповідальності та залученості, що парадоксально поєднується з емоційним виснаженням і підвищує ризик подальшого розвитку вигорання.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують, що професійне вигорання серед фахівців Запорізького міського центру соціальних служб є реальною та актуальною проблемою, зумовленою специфікою воєнного часу та прифронтового контексту. Виявлені тенденції створюють підґрунтя для подальшого аналізу факторів ризику та обґрунтування цілеспрямованих профілактичних заходів.

Робота у прифронтовому місті формує особливий професійний контекст, у якому соціальні служби змушені функціонувати в режимі постійної готовності до кризового реагування. Поєднання інтенсивного клієнтського потоку,

емоційно важких запитів, нестабільної безпекової ситуації та обмежених ресурсів створює умови хронічного професійного напруження, що безпосередньо відображається у зафіксованих емпіричних показниках. Саме тривалість і безперервність цього навантаження пояснює домінування емоційного виснаження над іншими компонентами вигорання.

Виявлені результати також логічно пов’язані з умовами праці та характером професійних функцій фахівців Центру. Розширення обов’язків у воєнний період, поєднання соціальної допомоги з кризовим реагуванням, адміністративною звітністю та координацією міжінституційної взаємодії призводять до розмивання професійних меж і зростання відповідальності без адекватного ресурсного підкріплення. Це пояснює ситуацію, коли фахівці зберігають високу ціннісну орієнтацію на допомогу клієнтам, але водночас відчувають втрату енергії та труднощі з емоційним відновленням.

Особливо показовим є поєднання помірного зниження професійної залученості з відсутністю повної професійної дезадаптації. Такий результат свідчить про те, що фахівці не втрачають сенсу своєї діяльності, однак працюють на межі власних ресурсів, що підвищує ризик подальшого поглиблення вигорання у разі збереження наявних умов. Це підтверджує припущення про те, що в умовах війни професійне вигорання часто має форму «відповідального виснаження», коли висока мотивація не компенсує дефіцит ресурсів.

Отримані емпіричні дані є узгодженими з теоретичними положеннями, викладеними у розділі 2. Зокрема, результати підтверджують логіку підходу «вимоги – ресурси», згідно з якою надмірні професійні вимоги за умов обмежених ресурсів неминуче призводять до виснаження. Також простежується відповідність організаційній перспективі вигорання: зафіксовані прояви є наслідком не лише індивідуальної вразливості, а передусім інституційних і контекстуальних умов праці. Крім того, емпіричні спостереження узгоджуються з положеннями про роль клієнтського контексту та ризики вторинної травматизації, які були обґрунтовані в теоретичній частині дослідження.

Інтерпретація результатів дозволяє зробити висновок, що професійне вигорання фахівців Запорізького міського центру соціальних служб є закономірною реакцією на поєднання воєнних, організаційних і професійних чинників. Виявлений зв’язок між теоретичними моделями та практичними даними підтверджує коректність обраної дослідницької логіки та створює обґрунтоване підґрунтя для розробки практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання, які будуть представлені у наступному підрозділі.

Узагальнення результатів емпіричного дослідження дозволяє сформулювати низку ключових висновків щодо стану професійного вигорання фахівців Запорізького міського центру соціальних служб у воєнний період. Дані анкетування свідчать, що для більшості респондентів характерним є підвищений рівень професійного напруження, який насамперед проявляється в емоційному виснаженні, хронічній втомі та відчутті обмежених можливостей для повноцінного відновлення. Водночас у значної частини опитаних зберігається професійна мотивація та усвідомлення соціальної значущості власної діяльності, що свідчить про наявність внутрішніх ресурсів, однак ці ресурси перебувають під постійним тиском зовнішніх обставин.

За результатами дослідження було виявлено кілька проблемних зон у професійній діяльності фахівців. До них належать насамперед надмірне навантаження, пов’язане зі зростанням кількості клієнтів і складністю випадків, нестача часу для якісного виконання професійних функцій, а також обмежені можливості регулярної супервізії та психологічної підтримки. Окремо фахівці відзначали труднощі, пов’язані з поєднанням професійної ролі з особистим досвідом життя у прифронтовому місті, що посилює емоційне напруження та знижує здатність до відновлення. Такі умови створюють ризик переходу професійного напруження у більш глибокі форми вигорання за відсутності цілеспрямованих профілактичних заходів.

Отримані результати підтверджують, що професійне вигорання у діяльності фахівців Центру має системний характер і зумовлюється поєднанням

воєнного контексту, організаційних обмежень та особливостей професійної ролі. Це свідчить про неможливість ефективного подолання проблеми виключно на індивідуальному рівні та актуалізує потребу в комплексних підходах до профілактики, які враховують як умови праці, так і потреби самих працівників.

3.3. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання надавачів соціальних послуг на організаційному, регіональному та державному рівнях

Результати теоретичного аналізу та емпіричного дослідження підтверджують, що професійне вигорання надавачів соціальних послуг у прифронтових регіонах має системний характер і потребує багаторівневої профілактики. Ефективне запобігання вигоранню можливе лише за умови узгоджених дій на рівні окремої установи, регіональної системи соціального захисту та державної соціальної політики.

На рівні конкретної установи соціальних послуг профілактика професійного вигорання має бути інтегрованою складовою управління персоналом і професійної підтримки фахівців. Доцільним є впровадження регулярної професійної супервізії як обов’язкового елементу роботи, що забезпечує можливість обговорення складних випадків, емоційного розвантаження та рефлексії професійного досвіду. Супервізія має бути системною, а не епізодичною реакцією на кризові ситуації.

Важливим напрямом є раціоналізація професійного навантаження, зокрема більш збалансований розподіл випадків між фахівцями з урахуванням складності клієнтських запитів і психоемоційного навантаження. За можливості доцільно впроваджувати елементи командної роботи, що знижує індивідуальну перевантаженість і посилює відчуття професійної підтримки.

Окремої уваги потребує формування підтримувального професійного середовища в колективі. Йдеться про розвиток відкритої комунікації, зниження адміністративного тиску, чітке визначення професійних меж і ролей, а також

визнання внеску фахівців у роботу установи. Навіть у складних воєнних умовах організаційна культура підтримки є чинником збереження професійної спроможності персоналу.

На регіональному рівні профілактика професійного вигорання має бути пов’язана з координацією діяльності соціальних служб, органів місцевого самоврядування та партнерських організацій. Доцільним є створення міжвідомчих платформ професійної підтримки, які забезпечують обмін досвідом між фахівцями різних установ, доступ до навчальних заходів і групової супервізії.

В умовах прифронтового регіону важливим є розвиток регіональних програм психосоціальної підтримки персоналу соціальної сфери, що враховують специфіку воєнного навантаження. Такі програми можуть включати короткострокові тренінги з відновлення ресурсів, групи взаємопідтримки, консультації фахівців з психічного здоров’я, адаптовані до реалій воєнного часу.

Крім того, на регіональному рівні доцільно посилювати кадрову стійкість соціальних служб, зокрема через тимчасові механізми перерозподілу ресурсів між громадами, підтримку нових фахівців та зменшення плинності кадрів у найбільш навантажених установах.

На державному рівні профілактика професійного вигорання має розглядатися як складова забезпечення стійкості системи соціальних послуг у воєнний і повоєнний періоди. Доцільним є нормативне закріплення вимог щодо професійної підтримки та супервізії для надавачів соціальних послуг, особливо тих, які працюють у кризових і прифронтових умовах.

Важливим напрямом є інтеграція питань профілактики вигорання у державні програми розвитку соціальної сфери, з урахуванням потреб персоналу поряд із потребами клієнтів. Це передбачає фінансування заходів із психосоціальної підтримки фахівців, розширення доступу до навчання та підвищення кваліфікації, а також створення умов для професійного відновлення.

Окремої уваги потребує формування державної кадрової політики, орієнтованої на збереження людського потенціалу соціальної роботи. У воєнних

умовах професійне вигорання стає не лише індивідуальною проблемою, а й загрозою спроможності держави забезпечувати соціальний захист населення, що зумовлює необхідність системних і довгострокових рішень.

Запропоновані рекомендації свідчать, що профілактика професійного вигорання надавачів соціальних послуг має реалізовуватися як багаторівнева стратегія, яка поєднує організаційні, регіональні та державні заходи. Такий підхід дозволяє не лише зменшити прояви професійного виснаження, але й зберегти професійну спроможність соціальних служб у надзвичайно складних умовах війни, забезпечуючи стабільність і якість соціальної допомоги населенню.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження доводить, що проблема професійного вигорання надавачів соціальних послуг в умовах війни набуває особливої актуальності для системи соціального захисту України та безпосередньо впливає на якість і стабільність надання соціальної допомоги населенню. Подальші напрями роботи мають бути спрямовані на розвиток інституційних механізмів профілактики професійного вигорання, впровадження системної супервізійної підтримки, удосконалення умов праці фахівців соціальної сфери та створення комплексних програм психологічного відновлення персоналу, особливо у прифронтових громадах. Реалізація таких заходів сприятиме збереженню кадрового потенціалу соціальної сфери та підвищенню стійкості системи соціальних послуг в умовах тривалої війни та післявоєнного відновлення України.

У результаті проведеного дослідження з’ясовано, що професійне вигорання надавачів соціальних послуг в умовах війни є комплексною соціально-професійною проблемою, що формується під впливом поєднання психоемоційного перевантаження, дефіциту ресурсів, високої відповідальності та постійної взаємодії з травматичним досвідом клієнтів. Встановлено, що в умовах повномасштабної війни професійна діяльність фахівців соціальної сфери суттєво ускладнилася через різке зростання кількості отримувачів соціальних послуг, поширення кризових випадків та необхідність працювати в умовах безпекової нестабільності.

У дослідженні уточнено зміст понять «професійне вигорання», «надавачі соціальних послуг», «профілактика професійного вигорання» та визначено специфіку їх прояву у прифронтових регіонах України. Встановлено, що професійне вигорання у соціальній роботі проявляється через емоційне виснаження, професійне відчуження, зниження професійної ефективності та вторинну травматизацію. Особливістю діяльності соціальних працівників у воєнних умовах є поєднання професійного навантаження з особистим переживанням небезпеки, втрат і хронічного стресу.

Проаналізовано основні чинники розвитку професійного вигорання, серед яких визначено надмірне навантаження, кадровий дефіцит, недостатність організаційної підтримки, постійний контакт із травматичними ситуаціями та обмежені можливості психологічного відновлення. Встановлено, що ефективна профілактика професійного вигорання потребує комплексного підходу, який має поєднувати професійну супервізію, психологічну підтримку персоналу, оптимізацію умов праці та розвиток безпечного професійного середовища.

Практична частина дослідження, проведена на базі Запорізького міського центру соціальних служб, показала, що діяльність фахівців у прифронтовому місті супроводжується високим рівнем психоемоційного навантаження та ризиками професійного виснаження. Водночас встановлено недостатній рівень розвитку системної підтримки працівників у процесі професійної діяльності.

Таким чином, професійне вигорання надавачів соціальних послуг в умовах війни набуває системного характеру та безпосередньо впливає на якість соціальної допомоги й кадрову стійкість соціальної сфери. Це зумовлює необхідність удосконалення механізмів професійної підтримки працівників, розвитку супервізійної допомоги та впровадження комплексних програм профілактики професійного вигорання у системі соціальних послуг України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бочелюк В. Й., Застело А. О. Соціально-психологічні особливості розвитку стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2021. №1(54). С. 37-50.

2. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022. №12. С. 24-32.

3. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. №1-4. С. 167-176.

4. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород: Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С. 41-45.

5. Грицанюк В. В., Іванів А. А. Супервізія як метод професійного зростання фахівців соціальної сфери. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. *Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2024. Вип. 98. С. 33-36.

6. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних : дис. … канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2013. 249 с.

7. Кононенко О. О. Професійне вигорання у педагогів: сутність, ознаки, профілактика. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2020. Вип. 10. С. 145-153.

8. Костенко О. М. Стрес на робочому місці: колективний виклик : матеріали наук.-практ. конф. Полтава: РВВ ПДАА, 2016. С. 88-93. URL: https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/2903/vykladkonfprav.pdf

9. Крупник З. І. Соціальна та психологічна компетентності як умова професійного становлення працівника соціальної сфери. *Інноваційна педагогіка:*

науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій. 2022, 46. С. 194-197.

10. Крупник З. І. Стрес та професійне вигорання серед фахівців соціальної сфери: причини і способи профілактики. *Матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної конференції «Трансформаційні процеси соціально гуманітарної освіти сучасної України в умовах війни: виклики, проблеми та перспективи*». Тернопіль. 20-22 червня 2024. С. 31-35. URL: https://nauksgf.wunu.edu.ua/index.php/npsgf/article/view/302/291

11. Левкіна Г., Конончук А., Миколюк Н., Руденко Б., Улько Н. Посібник *«Практичне керівництво для ефективної організації та реалізації заходів із неформальної освіти та активного довголіття»*, 2023. С. 46-58. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/guide_on_effective_organization_and_implementation_of_non_formal.pdf

12. Лисенкова І. П., Гончарова Г. В. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, 2018. Вип. 3. С. 59-69.

13. Литвинюк Г. Корпоративна школа супервізії як інструмент управління професійним розвитком педагогів. *Social Work and Education*. 2022. Т.9. №4. С. 530-541.

14. Льовочкіна А. М. Здатність діяти у стресових ситуаціях як професійна компетентність соціального працівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціальна робота».* 2017. №2 (2). С. 10-13.

15. Малишко О. С. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії. *Сучасні реалії та перспективи соціального виховання особистості в різних соціальних інституціях:* матеріали Всеукр.наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю від дня засн. Ун-ту (Харків, 7 листоп. 2024 р.). Харків, 2024. С. 171-176.

16. Матвієнко Л. І., Коваленко А. І. Чинники емоційного вигорання у працівників сфери обслуговування. *Психолого-педагогічний супровід*

професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти: матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21 трав. 2021 р.). Київ, 2021. С. 201-206.

17. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: психологічна*. 2012. №2 (1). С. 444-452.

18. Миколюк С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. №6. С. 38-43.

19. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.

20. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. *Молодий вчений*. 2015. № 4(3). С. 103-105.

21. Мозгова Г. П., Ханецька Т. І., Якимчук О. І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія : навч. посібник. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. 383 с.

22. Наґовські Е. та А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. 320 с.

23. Ничипорук О. М. Емоційне вигорання працівників соціального захисту та методи його профілактики : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра : спец. «053 – психологія» / наук. кер. І. М. Чорна. Тернопіль : ТНТУ, 2025. 120 с.

24. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія: Педагогіка і психологія*. 2017. №1(13). С. 118-125.

25. Островська Н. О. Супервізія соціальних працівників як умова запобігання професійному вигоранню фахівців. *Соціальна педагогіка: теорія та практика.* 2023. № 1. С. 30-36.

26. Перхайло Н. Попередження професійного вигоряння майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогіка та психологія: збірник наукових праць.* Харків, 2016. Вип. 55. С. 204-210.

27. Подольчак Н. Ю., Дорош І. М., Дорош О. І. Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. *Карпатський край.* 2013. №1. С. 101-108.

28. Про соціальні послуги : Закон України № 2671-VIII від 07.02.2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text (дата звернення: 07.04.2026).

29. Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки.* 2020. № 1 (34). С. 266-271.

30. Романовська О. В. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право : збірник наукових праць*. 2011. № 3 (11). С. 103-107.

31. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я : метод. реком. / уклад. : Г. Л. Рурик. - Електрон. текст. дані. – Миколаїв : МНАУ, 2020. – 41 с. URL: http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7932

32. Русанов В. Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *Психосоматична медицина та загальна практика*. Том 9. №3 (2024). 13 с. DOI: 10.26766/pmgp.v9i3.529

33. Самолюк Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 165-175.

34. Сучасні теорії соціальної роботи: Антологія / [упор. Т. Семигіна]. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2021. 160 с.

35. Сіпко Л. О., Бузницька Л. С. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Психологічний часопис.* 2019. Т.5, №9. С. 220-233.

36. Суровцева І., Леонов О. Передумови професійного вигорання фахівців із соціальної роботи та шляхи його подолання. *Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наук. праць.* Вип. 10. Дніпро: ДВНЗ «Приазов. держ. техн. ун-т», 2023. С. 95-101.

37. Терлига О. В. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в територіальних центрах соціального обслуговування. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування*. 2024. Том 1. № 12. 14 с.

38. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць / за наук. Редакцією І. С. Булах. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. Вип. 16 (61). 125 с.

39. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус.* 2021. Вип. 25. С. 27-31.

40. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. Jul; 22 (3). P. 273-285.

ДОДАТКИ

Додаток А

АНКЕТА

для дослідження рівня професійного вигорання надавачів соціальних послуг в умовах воєнного часу

Шановні колеги!

Просимо Вас взяти участь в анонімному дослідженні, метою якого є вивчення особливостей професійного вигорання надавачів соціальних послуг в умовах воєнного часу. Отримані результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукового дослідження та розробки рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання.

Оберіть відповідь, яка найбільше відповідає Вашому стану або досвіду.

Блок 1. Соціально-професійна інформація

Ваша посада:

- фахівець із соціальної роботи
- соціальний працівник
- психолог
- керівник / координатор
- інше _____

Ваш стаж роботи у сфері соціальних послуг:

- до 3 років
- 3-10 років
- понад 10 років

Чи працюєте Ви в умовах воєнного стану з 2022 року?

- так
- ні

Як змінилося Ваше професійне навантаження після початку повномасштабної війни?

- суттєво зросло
- частково зросло
- не змінилося
- зменшилося

Чи працюєте Ви з клієнтами, які пережили: (можна обрати кілька варіантів)

- втрату житла
- вимушене переміщення
- втрату близьких
- психотравматичний досвід війни
- складні життєві обставини
- інше _____

Продовження додатку А

Чи поєднуєте Ви професійну діяльність із власним досвідом проживання воєнних подій?

- так
- частково
- ні

Блок 2. Емоційне виснаження

Оцініть, наскільки Ви погоджуєтесь із наведеними твердженнями:

1 – повністю не згоден/не згодна

2 – скоріше не згоден/не згодна

3 – важко відповісти

4 – скоріше згоден/згодна

5 – повністю згоден/згодна

Твердження	1	2	3	4	5
Наприкінці робочого дня я відчуваю сильну втому	○	○	○	○	○
Мені складно емоційно відновитися після роботи	○	○	○	○	○
Я часто відчуваю емоційну спустошеність	○	○	○	○	○
Після початку війни я став/стала відчувати більше психоемоційного напруження	○	○	○	○	○
Робоче навантаження стало для мене надмірним	○	○	○	○	○
Я відчуваю постійну тривожність або внутрішнє напруження	○	○	○	○	○

Блок 3. Професійна залученість та ставлення до роботи

Твердження	1	2	3	4	5
Мені стало складніше зберігати мотивацію до роботи	○	○	○	○	○
Я відчуваю емоційне виснаження під час взаємодії з клієнтами	○	○	○	○	○

Продовження додатку А

Мені важко зберігати емоційну включеність у професійну діяльність	○	○	○	○	○
Я відчуваю високу професійну відповідальність за результати своєї роботи	○	○	○	○	○
Попри труднощі, я вважаю свою роботу суспільно важливою	○	○	○	○	○
Іноді я відчуваю бажання дистанціюватися від професійних обов'язків	○	○	○	○	○

Блок 4. Умови праці та професійна підтримка

Що найбільше впливає на Ваше професійне виснаження? (можна обрати кілька варіантів)

- ○ велика кількість клієнтів
- ○ складність випадків
- ○ емоційне навантаження
- ○ адміністративна звітність
- ○ нестача часу
- ○ безпекові ризики
- ○ недостатня підтримка
- ○ інше _____

Чи вистачає Вам можливостей для психологічного відновлення?

- ○ так
- ○ частково
- ○ ні

Чи отримуєте Ви професійну супервізійну або психологічну підтримку?

- ○ регулярно
- ○ інколи
- ○ ні

Які форми підтримки були б для Вас найбільш корисними? (можна обрати кілька варіантів)

- ○ професійна супервізія
- ○ психологічне консультування
- ○ зменшення навантаження

Продовження додатку А

- професійне навчання
- додатковий відпочинок
- підтримка керівництва
- інше _____

Блок 5. Суб'єктивна оцінка власного стану

Як Ви загалом оцінюєте свій психоемоційний стан?

- стабільний
- помірно напружений
- виснажений
- критично виснажений

Чи вважаєте Ви проблему професійного вигорання актуальною для працівників соціальної сфери?

- так
- частково
- ні

Що, на Вашу думку, найбільше допоможе знизити ризик професійного вигорання у соціальній сфері?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Ваші пропозиції щодо покращення умов праці фахівців соціальних служб:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Дякуємо за участь у дослідженні!

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Роман Євгенія Валентинівна, студентка 4 курсу, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: romanevgenia777@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Профілактика професійного вигорання надавачів соціальних послуг на прифронтових територіях» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (студент) Роман Є.В_____

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (науковий керівник) Маловічко О.В._