МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота магістра

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Виконав: магістрант 2-го курсу,
гр. 8.2314-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Д. В. Розкошенко

Керівник: доцент кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
к.філос.н. Цапліна І.С.

Рецензент: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи
доцент, д.філос.н. Чайка І.Ю.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____Т.І.Бутченко
«____»_____2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТУ

Розкошенко Даниїлу Володимировичу
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни
керівник роботи: Цапліна Ірина Сергіївна, к. філос.н
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «19» березня 2025 року № 418-с

2. Строк подання студентом роботи 12 грудня 2025 року

3. Вихідні дані до роботи Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.; Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOPROSTIR: TheInterdisciplinary Online Collection of Scientific Works on Sociology and SocialWork*. 2022. № 12. С. 24–32.; Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.; Перхайло Н. А. Профілактика професійного вигоряння в соціальній роботі : навч.-метод. посіб. Переяслав-Хмельницький, 2018. 144 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати теоретичні засади проблеми професійного вигорання соціальних працівників під час війни. 2. Уточнити зміст понять «соціальний працівник», «професійне вигорання», «профілактика». 3. Обґрунтувати принципи та методи дослідження профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. 4. Дослідити чинники та стадії професійного вигорання соціальних працівників у період війни. 5. Проаналізувати сучасні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. 6. Здійснити порівняльний аналіз закордонного досвіду

профілактики професійного вигорання соціальних працівників. 7. Визначити особливості впливу війни на професійну діяльність соціальних працівників в умовах війни. 8. Розробити програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників. 9. Надати практичні рекомендації щодо впровадження програми серед соціальних працівників в умовах війни.

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	Капріцин І. І. доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	06.06.2025	06.06.2025
Розділ 2	Цапліна І. С. доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	11.08.2025	11.08.2025
Розділ 3	Цапліна І. С. доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	22.09.2025	22.09.2025

7. Дата видачі завдання 28 квітня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Лютий – березень 2025	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Квітень 2025	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Травень – червень 2025	*виконано*
4.	І розділ	Червень - липень 2025	*виконано*
5.	ІІ розділ	Серпень – вересень 2025	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Вересень – жовтень 2025	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Листопад – грудень 2025	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2025	*виконано*

Студент _____ Д. В. Розкошенко

Керівник роботи _____ І. С. Цапліна

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І. С. Цапліна

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається зі 98 сторінок, 91 позиції у списку літератури, 5 додатків.

СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СТАДІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Мета дослідження: теоретичний і практичний аналіз профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Об'єкт дослідження: феномен професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Предмет дослідження: профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури, синтез, порівняння, класифікація, узагальнення, структурно-функціональний метод, порівняльний метод.

Гіпотеза дослідження: зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та підвищенню особистісних і професійних ресурсів соціальних працівників в умовах війни завдяки впровадженню комплексної програми профілактики професійного вигорання.

Висновки: 1. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників має бути комплексною, охоплювати психологічний, соціально-економічний та організаційний аспекти. Здоров'я та емоційна/психологічна врівноваженість фахівців мають бути одними з пріоритетних завдань.

2. Програма профілактики професійного вигорання є провідним елементом системи забезпечення стійкості соціальної роботи, що дозволяє соціальним працівникам виконувати свої обов'язки якісно.

SUMMARY

The qualification work consists of 98 pages, 91 items in the bibliography, 5 appendices.

SOCIAL WORKER, OBJECTIVE BURNOUT, STAGES OF OBJECTIVE BURNOUT, FACTORS OF OBJECTIVE BURNOUT, PREVENTION OF OBJECTIVE BURNOUT

The purpose of research: theoretical and practical analysis of the prevention of professional burnout of social workers in war conditions.

Object of research: the phenomenon of professional burnout of social workers in wartime.

Subject of research: prevention of professional burnout of social workers in wartime.

Research methods: analysis of scientific literature, synthesis, comparison, classification, generalization, structural-functional method, comparative method.

The hypothesis of the study is reducing the level of emotional exhaustion, depersonalization and increasing the personal and professional resources of social workers in war conditions through the implementation of a comprehensive program for the prevention of professional burnout.

Conclusions: 1. Prevention of professional burnout of social workers should be comprehensive, covering psychological, socio-economic and organizational aspects. The health and emotional/psychological balance of professionals should be one of the priority tasks.

2. The burnout prevention program is a leading element of the system for ensuring the sustainability of social work, which allows social workers to perform their duties qualitatively.

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1 МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 6
1. 1. Генеза наукових досліджень проблеми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни 6
1.2. Зміст понять «війна» «соціальний працівник», «професійне вигорання», «профілактика» 17
1. 3. Принципи і методи дослідження профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни 30
РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 35
2.1. Чинники та стадії професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни 35
2.2. Сучасні підходи профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни 42
2.3. Закордонний досвід профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни 50
РОЗДІЛ 3 ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 58
3.1. Особливості впливу умов війни на професійну діяльність соціальних працівників 58
3.2. Програма профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни: розробка, реалізація та рекомендації щодо впровадження 64
ВИСНОВКИ 74
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 78
ДОДАТКИ 88

ВСТУП

Актуальність дослідження. Синдром професійного вигорання надзвичайно поширене явище сьогодення. В умовах повномасштабної війни ця проблема загострилася серед фахівців соціальної сфери, зокрема соціальних працівників, діяльність яких супроводжується підвищеним психоемоційним навантаженням.

Соціальні працівники – це провідна категорія фахівців, які безпосередньо взаємодіють із внутрішньо переміщеними особами, людьми, що зазнали втрат, пережили травматичний досвід чи перебувають у кризових обставинах. Зростання кількості клієнтів, багатовимірність їхніх потреб та гострий дефіцит ресурсів посилюють емоційне навантаження на працівників соціальної сфери.

Згідно із дослідженнями Кембриджського університету серед працівників психосоціальної підтримки в Україні 59,6% склали випадки вигорання, 38,2% – мали з посттравматичним стресом, а 10,7% – вже мали суїцидальні думки. Це підтверджує наявність значного психоемоційного навантаження у працівників соціальної сфери, діяльність яких здійснюється в кризових умовах, а також засвідчує масштабність і актуальність означеної проблеми.

Проблемна ситуація пов’язана з тим, що в умовах сьогодення соціальні працівники одночасно переживають подвійний стрес. З одного боку – професійний, зумовлений необхідністю миттєво та ефективно реагувати на потреби вразливих груп населення, з іншого – особистий, пов’язаний із власними втратами, вимушеним переміщенням, загрозою життю чи здоров’ю. Це створює підґрунтя для розвитку синдрому професійного вигорання. Він проявляється у постійній втомі, зниженні мотивації до роботи, деперсоналізації у ставленні до клієнтів, а також у ризику професійної деформації.

Професійне вигорання соціальних працівників безпосередньо впливає на якість реалізації соціальної політики держави. Зниження рівня психологічної стійкості та професійної ефективності цих фахівців може призвести до погіршення доступу громадян до соціальних послуг, зниження рівня підтримки для найбільш вразливих категорій населення, що загрожує соціальній

стабільності у суспільстві.

Проблемі професійного вигорання соціальних працівників присвятили свої наукові доробки такі вчені, як Бутиліна О. В., Бугай К. Є., Радченко Н. Р., Вознюк Н. В., Главацька О. Л., Гридковець Л. М., Керик О. Є., Миколюк С. М. Причини виникнення професійного вигорання досліджували Васьковська О. Л, Круковська І. М., Олійник І. М., Павлюк М. М., Журавська Д. С., Романовська О. В., Набільська Є. М. Питаннями профілактики професійного вигорання займалися: Діброва О. В., Лях Т. Л., Камінський К., Коляда Н. В., Кримчак Л. Ю., Лисенкова І. П., Гончарова Г. В., Мірошниченко О. А., Мітіна С. В., Огурцова Л. Я., Гура Т. В., Перхайло Н. А.

Отже, дослідження та розробка системи профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни є нагальною науковою та практичною проблемою, вирішення якої сприятиме не лише збереженню психічного та професійного здоров'я працівників соціальної сфери, але й забезпеченню ефективності соціального захисту населення у кризових умовах.

Об'єктом дослідження є феномен професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Предметом дослідження є профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Метою дослідження є теоретичний і практичний аналіз профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Реалізація поставленої мети передбачає виконання таких *завдань:*

- висвітлити генезу наукових досліджень проблеми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни;
- уточнити зміст основних понять: «війна» «соціальний працівник», «професійне вигорання», «профілактика»;
- висвітлити принципи і методи дослідження профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни;
- дослідити чинники та стадії професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни;

- проаналізувати сучасні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни;

- зробити аналіз закордонного досвіду профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни;

- дослідити особливості впливу умов війни на професійну діяльність соціальних працівників;

- розробити програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Гіпотеза дослідження: впровадження комплексної програми профілактики професійного вигорання сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та підвищенню особистісних і професійних ресурсів соціальних працівників в умовах війни.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає у комплексному висвітленні проблеми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури і додатків.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

1. 1. Генеза наукових досліджень проблеми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни

Професія соціального працівника належить до найбільш соціально значущих, оскільки має вагомий вплив на формування суспільної свідомості, підвищення культурного та освітнього рівня населення, а також на задоволення актуальних соціальних потреб. Високий рівень відповідальності, що покладений на соціального працівника, зумовлений його роллю у формуванні в кожної особистості усвідомлення власної цінності, значущості та права на прийняття суспільством незалежно від зовнішнього вигляду, індивідуальних уподобань, гендерної ідентичності чи особливостей життєвого функціонування.

Внаслідок повномасштабного вторгнення суттєво зросла кількість осіб, які опинилися в категорії внутрішньо переміщених, безпритульних, постраждалих від руйнування житла, сиріт, людей з інвалідністю тощо. Соціальні працівники, використовуючи свої професійні компетентності у виборі належних форм і методів комунікації, мотивації та наданні всебічної підтримки, стикаються з постійним емоційним та фізичним виснаженням, що може призвести до зниження емоційної та психічної стійкості навіть у найбільш урівноважених фахівців. І як наслідок існує значний ризик розвитку синдрому професійного вигорання.

Класичне розуміння терміну «вигорання» або ж «емоційне виснаження», «деперсоналізація» тощо, є актуальним серед багатьох професій, зокрема й серед соціальних працівників. Оскільки професійна допомога характеризується високим рівнем емоційної напруги та постійною психоемоційною взаємодією з клієнтами. Однією із особливостей професійної діяльності соціального

працівника є багато міжособистісних контактів, що зі свого боку впливає на психологічний стан працівника соціальної сфери і може викликати емоційне напруження, а також появу стресових станів.

Наразі важливими факторами, що сприяють поширенню явища професійне вигорання, є повномасштабне вторгнення країни-агресора на територію нашої держави та відповідно перебування у постійному стані стресу. Також можна виокремити вторинні фактори, а саме: інтенсивний контакт з травмою клієнтів, непередбачуваність середовища та дефіцит ресурсів. Рівень сформованості адекватних реакцій соціального працівника на події, що викликають стрес, є визначальним чинником, що зумовлює ймовірність розвитку синдрому професійного вигорання [60, с. 268].

Рідкодубська Г. А. узагальнюючи результати емпіричного дослідження рівня професійного вигорання серед соціальних працівників м. Хмельницького, доходить висновку про високу актуальність означеної проблеми в соціальній сфері. Зокрема, у 35% респондентів зафіксовано наявність симптомів професійного вигорання на сформованій стадії, тоді як у 40% учасників дослідження виявлено початкові прояви синдрому, що перебувають на етапі формування. За відсутності належних профілактичних і корекційних заходів це створює суттєвий ризик подальшого розвитку та поглиблення проявів професійного вигорання [60, с. 269].

Дослідниця обґрунтовує комплекс методичних рекомендацій, реалізація яких у професійній діяльності соціальних працівників сприяє зниженню рівня психоемоційного навантаження та мінімізації проявів професійного вигорання. Зокрема, доцільними є такі заходи:

- здійснення систематичної діагностики психічних станів, проведення консультативної роботи за участю коуча, психолога або в межах самостійної рефлексивної практики, а також відвідування спеціалізованих тренінгових програм;

- упровадження елементів командоутворення (тим-білдингу) в процесі професійної взаємодії;

- розвиток навичок раціонального планування короткострокових і середньострокових професійних завдань;

- створення умов для організації простору й часу, спрямованих на емоційне відновлення соціальних працівників;

- забезпечення безперервного підвищення рівня професійної кваліфікації та підтримка самоосвіти [60].

Бутиліна О. В. та Бугай К. Є., узагальнивши результати аналізу інтерв'ю з керівниками соціальних служб, громадських організацій і благодійних фондів Харківської, Сумської, Полтавської та Донецької областей, проведених у листопаді 2022 року, визначили коло найбільш актуальних проблем функціонування організацій у період воєнного стану. За результатами дослідження професійне вигорання було віднесене до трійки основних управлінських викликів. На думку опитаних фахівців, зазначена проблема зумовлюється низкою чинників, серед яких: суттєве зростання робочого навантаження персоналу, значний психологічний тиск, посилення стресу під впливом зовнішніх воєнних обставин, а також зниження рівня професійної мотивації [8, с. 27].

Дослідниці також зазначають, що соціальні працівники нерідко перебувають у ситуації, коли увага та підтримка з боку управлінських структур недостатня, що підвищує їхню вразливість до розвитку феномену професійного вигорання. У зв'язку з цим профілактика психологічного та емоційного вигорання має розпочинатися ще на етапі професійної підготовки фахівців. Зокрема, доцільним є посилення уваги до специфіки майбутньої професійної діяльності, її об'єктивних труднощів і ризиків, а також формування готовності соціальних працівників до реальних умов професійної практики. [8, с. 28].

Бутиліна О. В. та Бугай К. Є. пропонують такі методи профілактики професійного вигорання соціальних працівників:

- внесення змін до підготовки фахівців, а саме: проведення зустрічей майбутніх соціальних працівників із фахівцями організацій та служб для більш детального розуміння особливостей роботи, залучення студентів до

волонтерської діяльності, що є змістовно близькою із роботою соціального працівника тощо;

- діалог між керівництвом та підлеглими, між співробітниками, між фахівцем та супервізором;

- навчання самоменеджменту;

- проведення тренінгів (психологічних, соціально-психологічних, стресостійкості, самовідновленню після стресу тощо) [8].

Огурцова Л. Я. та Гура Т. В. одним із ефективних способів надання психоемоційної підтримки соціальним працівникам вбачають налагодження ефективної взаємодії між фахівцями соціальних служб, що безпосередньо надають соціальні послуги, та міжнародними благодійними фондами й громадськими організаціями. Значний обсяг діяльності зазначених інституцій зосереджено на зміцненні потенціалу соціальної сфери, наданні психологічної допомоги працівникам, а також на поширенні практичних рекомендацій, спрямованих на розвиток комунікативної компетентності та формування стресостійкості. [47].

Проведення спеціалізованих тренінгів, семінарів та консультацій із залученням профільних фахівців має на меті навчити соціальних працівників своєчасно ідентифікувати ранні прояви стресу, налагоджувати конструктивну співпрацю з супервізором, а також усвідомлювати, що подібні переживання не є унікальними чи винятковими, адже явище професійного вигорання є поширеним серед представників цієї професійної групи. Дослідниці зазначають, що колективна взаємодія, спрямована на об’єднання зусиль і формування спільних стратегій подолання професійного вигорання, є важливим механізмом підвищення ефективності профілактичних заходів та забезпечення психологічного благополуччя працівників соціальної сфери.

Юрків Я. І. у своєму дослідженні наводить чимало конкретних способів для того, щоб припинити шлях синдрому професійного вигорання, а саме:

- пошук інших інтересів, що не пов’язані з професійною діяльністю;

- різноманітність у роботі;

- свідома турбота про своє здоров'я: дотримання режиму сну і збалансованого харчування;

- оволодіння техніками медитації;

- відкритість до набуття нового досвіду;

- розвиток уміння сповільнювати темп діяльності, застосовувати техніки «заземлення», надавати собі достатньо часу для досягнення професійних і життєвих цілей;

- читання літератури не лише професійного спрямування;

- участь у семінарах і науково-практичних конференціях передусім для професійної комунікації та обміну досвідом;

- активна взаємодія з колегами;

- участь у роботі професійної групи;

- хобі, що приносить задоволення;

- музична терапія [80].

Мітіна С. В. розглядає специфіку роботи працівників соціономічної сфери, тобто лікарів, соціальних працівників, психологів, волонтерів і зазначає, що «в умовах воєнного стану поширеним є невідповідність балансу їх роботи та відпочинку» [43, с. 69]. Слід погодитись із цим твердженням, адже фахівці соціономічної сфери працюють у зоні підвищеної небезпеки, перебуваючи у стані постійного напруження, що зі свого боку може стати причиною вторинної травматизації.

Вторинна травматизація може формуватися як наслідок впливу окремої інтенсивної стресової події, так і мати накопичувальний характер, зумовлений тривалим перебуванням у ситуаціях психологічної напруги. Керик О. Є. обґрунтовує, що симптоматика первинної та вторинної психотравми часто є подібною та може проявлятися у формі морального виснаження, емоційного перезбудження, почуття безнадійності та відчаю. Поряд із цим у фахівців спостерігається зниження рівня критичного ставлення до власної професійної поведінки, послаблення емпатійних реакцій, емоційна відстороненість і холодність у міжособистісній взаємодії. У такому контексті вторинна

травматизація є одним із провідних чинників розвитку синдрому професійного вигорання [29].

Результати дослідження Мітіної С. В., в якому взяли участь соціальні працівники, психологи, лікарі, які працюють із клієнтами під час воєнного стану в Україні, яскраво довели, що у більшості з них спостерігаються прояви професійного вигорання. У 82% досліджуваних прояви вигорання визначені за шкалою «емоційне виснаження». Цей стан супроводжується почуттям емоційної спустошеності, що є наслідком тривалої роботи у психотравмуючих умовах. 27% працівників мають високий рівень «деперсоналізації» та «редукції особистісних досягнень», тобто знижується мотивація та інтерес до роботи, виникає почуття некомпетентності у власній професійній діяльності, байдужість до оточення [43].

Не менш важливим є те, що дослідниця, окрім зовнішніх факторів, виокремлює ще психологічні чинники, що також значно впливають на професійне вигорання, серед них: слабка мотивація професійної діяльності, емоційна ригідність, не оптимальний прояв емпатії, невміння виставляти власні кордони, підвищений рівень тривожності [43, с. 70-71].

Мітіна С. В. окреслює два основних напрями психопрофілактичної роботи щодо попередження професійного вигорання фахівців: 1) на організаційному рівні оптимізація умов і режиму праці; 2) на особистісному рівні запровадження програм надання необхідної підтримки, навчання працівників самоменеджменту, оволодіння техніками аутотренінгу, підвищення стресостійкості, відновлення особистісних та психофізичних ресурсів [43, с. 71].

Сіпко Л. О. та Бузницька Л. С. у своїх дослідженнях аналізують психологічні детермінанти професійного вигорання представників соціономічних професій. Авторки підкреслюють, що в сучасних умовах професійна діяльність фахівців цієї сфери характеризується наявністю численних стресогенних чинників, серед яких інтенсивність міжособистісної взаємодії, підвищений рівень відповідальності, недостатнє визнання професійної ролі з боку керівництва та колег, а також постійна потреба у підтриманні емоційної стабільності та професійної готовності [66, с. 225].

Зі свого боку дослідниці наголошують на тому, що особливу загрозу синдром професійного вигорання становить на початкових етапах свого формування, оскільки фахівець, який перебуває у стані вигорання, здебільшого не усвідомлює наявних змін у власному психоемоційному стані та поведінці. У цей період ознаки вигорання частіше виявляються зовнішнім спостерігачам, ніж самій людині. З огляду на це, профілактика професійного вигорання є значно ефективнішою, ніж подолання вже сформованих його проявів, що актуалізує необхідність своєчасного виявлення та аналізу чинників, які сприяють розвитку даного феномену [66, с. 226].

Варто зазначити, що Романовська О. В., Набільська Є. М. виділяють три фактори, що відіграють суттєву роль в синдромі професійного вигорання соціальних працівників: 1) особистісний, 2) рольовий, 3) організаційний. Особистісний чинник професійного вигорання зумовлений мотиваційною сферою фахівця, індивідуальними способами реагування на стресові ситуації та сукупністю психологічних характеристик особистості. Найбільш вразливими до розвитку вигорання є особи, схильні до агресивних і нестриманих реакцій на стрес, а також ті, хто прагне до суперництва. Водночас підвищений ризик формування синдрому професійного вигорання притаманний працівникам із високим рівнем професійної відданості та відповідальності, зокрема так званим трудоголікам, для яких професійна діяльність набуває статусу панівної життєвої цінності та супроводжується установкою на безперервну зайнятість. Рольовий чинник пов’язаний із наявністю рольових конфліктів і рольової невизначеності, що виникають у процесі виконання професійних обов’язків. Організаційний чинник охоплює особливості змісту та обсягу професійних завдань, стиль і характер управління, рівень відповідальності, а також умови організації праці загалом [61].

Главацька О. Л. у своєму дослідженні наголошує на тому, що професійна діяльність соціального працівника часто передбачає інтенсивну та тривалу телефонну комунікацію з клієнтами. Основні труднощі зазначеного формату взаємодії зумовлені відсутністю зорового контакту, що є суттєвим чинником у

процесі сприйняття та інтерпретації невербальних сигналів, оцінювання особистісних характеристик і психоемоційного стану співрозмовника, а також обмежує можливості здійснення візуального впливу та повноцінної передачі інформації під час комунікації. Дослідниця виділяє такі характеристики професійно важких ситуацій спілкування з абонентами: 1) когнітивно важкі ситуації, пов'язані із складною або некоректною поведінкою абонентів; 2) невиразне чи тихе мовлення, особливості мовлення, нечітко вимовлені слова, мовлення із виразним акцентом тощо; 3) ситуації «розтягування» спілкування; 4) агресивні абоненти; 5) ситуації дисонансу [14].

Науковиця виокремлює наслідки професійного вигорання, що можна класифікувати за сферами життєдіяльності фахівця:

- соціальні: зниження рівня задоволеності якістю взаємин із клієнтами, колегами та керівництвом, дегуманізація службової взаємодії, втрата доброзичливості, уважності й привітності у діловому спілкуванні, зниження інтересу до клієнтів, а також відчуття недостатньої соціальної та адміністративної підтримки, що супроводжується переживанням соціальної ізольованості та відчуженості;

- духовні: незадоволеність процесом самореалізації, переживання марності власних зусиль і безперспективності життєвих планів, втрата віри у власні сили та особистісний потенціал, зниження орієнтації на особистісне зростання й відчуття втрати смислових орієнтирів;

- фізіологічні: загальне фізичне виснаження, зниження життєвого тонусу, поява психосоматичних порушень, зокрема розладів сну, апетиту;

- матеріальні: зниження мотивації до трудової діяльності та матеріального заохочення, втрата професійного ентузіазму, а також зменшення кількості клієнтів або відмова від професійних зобов'язань;

- психологічні: втрата позитивного емоційного фону та внутрішньої енергії, зниження професійної самооцінки, переживання емоційної спустошеності, порушення душевної рівноваги, що супроводжується дратівливістю, емоційною нестабільністю, відчуттям провини, залежними

реакціями, а також деформацією мотиваційно-настановної сфери професійної поведінки 14].

У наукових працях Главацької О. Л. обґрунтовано комплекс рекомендацій, спрямованих на запобігання професійному вигоранню соціальних працівників. До них належить чітке визначення короткострокових і довгострокових професійних цілей, забезпечення повноцінного відпочинку від трудової діяльності та супутніх навантажень, формування вмінь і навичок саморегуляції психоемоційного стану, постійний професійний розвиток і самовдосконалення. Важливе значення дослідниця приділяє уникненню надмірної конкуренції у професійному середовищі, підтриманню емоційно насиченого спілкування, залученню до регулярної фізичної активності та дотриманню здорового способу життя, створенню умов для творчої самореалізації, підвищенню рівня матеріального стимулювання, використанню сучасних технічних засобів у професійній діяльності, формуванню позитивного психологічного клімату в колективі та усвідомленню високого рівня відповідальності за результати роботи [14].

Лисенкова І. П., Гончарова Г. В. у своїх дослідженнях зосереджують увагу на аналізі чинників виникнення, симптоматики та методів діагностики синдрому емоційного вигорання серед фахівців соціальної сфери. Науковиці наголошують, що з огляду на регулярний характер стресових впливів, що лежать в основі розвитку цього феномену, найбільш результативними формами профілактики професійного вигорання виступають тренінгові програми, спрямовані на розвиток особистісних і професійних ресурсів, а також індивідуальний особистісний коучинг як інструмент підтримки та саморозвитку фахівців [37].

Циновнік Т. В., Стец М. А., Авер’янова Т. І. спираючись на результати дослідження серед викладачів Дніпродзержинського енергетичного технікуму, дійшли висновку, що швидкість розвитку професійного вигорання значною мірою визначається індивідуальними особливостями фахівця, тривалістю його професійного досвіду, рівнем задоволеності роботою та здатністю застосовувати методи саморегуляції [77, с.151].

Серед заходів попередження та подолання синдрому професійного вигорання, дослідниці виокремлюють такі:

- психотерапія, психотренінги;

- конструктивна оцінка;

- нововведення (наприклад, зміна видів діяльності, використання сучасних технічних засобів, оновлення програм або навіть зміну місця проживання тощо);

- уникнення конфліктів, сварок, невизначених обставин.

Зі свого боку цікавим є дослідження Яценко Л. В. та Перхайло Н. А. Вони відзначають, що соціальна робота як професійна сфера традиційно асоціюється з жіночим складом фахівців. Водночас саме жінки частіше проявляють ознаки професійного вигорання, що зумовлює необхідність розробки спеціалізованих профілактичних та корекційних заходів із врахуванням гендерних особливостей [83].

Дослідниці стверджують, що жінки-фахівці у сфері соціальної роботи схильні до швидшого розвитку професійного вигорання через підвищену емпатійність у роботі зі складними категоріями клієнтів. Вони активніше проявляють співчуття, м’якше підходять до вирішення проблем, а також нерідко нераціонально витрачають власні енергетичні ресурси. Таке емоційне навантаження змушує їх працювати з максимальним психоемоційним напруженням, що впливає і на ресурси, необхідні для особистого життя. Зі свого боку, чоловіки, хоча й часто обирають прямі ші, іноді більш ризиковані та агресивні професійні стратегії, здатні більш ощадливо розподіляти свої сили, мають чіткі соціальні орієнтири та зосереджуються на їх реалізації [83, с. 29–30].

Яценко Л. В. та Перхайло Н. А. підкреслюють, що у процесі професійної підготовки майбутні фахівці соціальної сфери мають опановувати реабілітаційні методики, що спрямовані на зменшення впливу стресових чинників. Серед них виділяють прийоми зняття психоемоційного напруження, підвищення професійної мотивації, відновлення балансу між витраченими зусиллями та отриманими результатами. Додатково наголошується на необхідності формування вмінь саморегуляції та уникнення шкідливих проявів

нераціонального перфекціонізму [83].

У контексті нашого дослідження важливо звернути увагу на думку Ржевської-Штефан З. О., яка підкреслює, що високо розвинена спонтанність особистості, проявлена у формі «внутрішньої свободи», є значним ресурсом для профілактики та подолання синдрому професійного вигорання. Така спонтанність допомагає уникати впливу стереотипних моделей поведінки, не застосовувати неефективні психологічні захисні механізми та копінг-стратегії, відчувати незалежність від зовнішніх обставин, залишатися автентичним, відкрито виражати емоції та не накопичувати негативний досвід. Внаслідок цього знижується ризик емоційного виснаження спеціаліста. Крім того, спонтанність, вільна від примусу, контролю та маніпуляцій, виступає важливим механізмом протидії деперсоналізації, яка проявляється у цинічному ставленні до оточуючих. Емпірично встановлено, що високий рівень розвитку спонтанності негативно корелює з усіма стадіями професійного вигорання [59, с. 360].

Гомонюк В. О. наголошує на тому, що вчасна діагностика і профілактика професійного вигорання є надважливими умовами не лише для збереження здоров’я фахівців, а й для стабільності системи соціальної допомоги в Україні [16].

Отже, на основі огляду наукових досліджень питання професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни, можна зазначити, що ця проблема в сучасних реаліях України загострилась, адже працівники цієї сфери перебувають в екстремальних умовах праці та регулярно зазнають впливу стресових чинників. А тому важливим є попередження та подолання проявів професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. Адже саме профілактика допоможе зберегти психологічну стійкість фахівців, підтримати якість надання послуг, зберегти досвідчених спеціалістів, забезпечити стабільність соціальної системи та підтримати фізичне та психічне здоров’я працівників.

Профілактика професійного вигорання соціальних працівників має бути комплексною, охоплюючи психологічний, соціально-економічний та

організаційний аспекти. Здоров'я, емоційна та психологічна врівноваженість фахівців мають бути одними з найголовніших завдань, оскільки саме від цих характеристик залежить якість соціальних послуг, що надаються клієнтам, та стабільність роботи усієї організації.

1.2. Зміст понять «війна» «соціальний працівник», «професійне вигорання», «профілактика»

Сучасний соціальний контекст України визначається умовами повномасштабної війни, що впливає на всі сфери життєдіяльності суспільства, зокрема й на соціальну.

У наукових дослідженнях поняття «війна» трактується як складне соціальне, політичне та психологічне явище, що охоплює сукупність процесів, спрямованих на досягнення певних політичних цілей шляхом збройного насильства між державами, соціальними групами або об'єднаннями [81]. Війна – це екстремальний стан суспільства, що порушує сталі соціальні зв'язки, дестабілізує системи соціального захисту та створює нові вразливі категорії населення. Це поняття характеризується також зростанням соціальної напруги, травматизацією населення, втратою житла, роботи, соціальних ролей, а також трансформацією ціннісних орієнтирів і поведінкових моделей.

У контексті нашого дослідження розглядаємо поняття «війна» як кризовий соціальний феномен, що змінює зміст і характер професійної діяльності соціальних працівників.

Згідно із Законом України «Про соціальні послуги» фахівець із соціальної роботи – це «особа, яка має відповідну освіту та кваліфікацію, відповідає вимогам, установленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення» [57].

Основне призначення соціального працівника полягає у соціальному захисті людини, наданні їй соціальної, медичної, матеріальної та інших видів допомоги, умінні здійснювати реабілітацію та адаптацію в суспільстві.

Найбльш повне визначення поняття «соціальний працівник» подає «Енциклопедія для фахівців соціальної сфери» за редакцією Звєрєвої І. Д: «це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи та виконує різноманітні види соціальної роботи. Спеціаліст цієї сфери допомагає людям вирішувати проблеми, створюючи для цього необхідні ресурси, забезпечує взаємодію між людьми чи між людиною та середовищем загалом, підвищує відповідальність організацій за людину, впливає на соціальну політику. Професія соціального працівника спрямована на соціальну спеціалізовану діяльність, об'єктивно необхідну для функціонування державних і громадських систем соціальної допомоги різним категоріям населення, для реалізації життєвих, потенційно закладених у кожній людині сил для самозабезпечення та саморозвитку» [23, с. 181].

Соціальні працівники реалізують свої знання, уміння та навички, форми й методи роботи за різними напрямами. Серед основних аспектів соціальної сфери виділяють соціальний захист, соціальну допомогу та соціальні послуги. Соціальний захист представляє собою систему соціально-правових заходів і гарантій, що забезпечують виконання та охорону прав і свобод людини. Соціальна допомога визначається як вид діяльності, спрямований на підтримку державної системи матеріального забезпечення та збереження фізичного, сімейного, вікового й здоров'я населення. Соціальні послуги охоплюють комплекс заходів, спрямованих на створення та поліпшення умов життєдіяльності особистості. [74].

За Горішною Н. М. виокремлюємо такі навички соціального працівника, необхідні для ефективного здійснення соціальної роботи:

- уміння цілеспрямовано слухати інших, правильно розуміти запит з яким звертаються;

- здатність збирати та інтерпретувати інформацію з метою підготовки соціальної історії, оцінки, звіту тощо;

- формування і підтримка професійних відносин, що зорієнтовані на надання соціальної допомоги;

- спостереження та тлумачення вербальної і невербальної (міміка, жести, поза, погляд тощо) поведінки з використанням необхідних знань з теорії особистості та діагностичні методи;

- спрямовування зусилль клієнтів саме на розв'язання їх проблем;

- обговорення делікатних питань із створенням та дотриманням усіх умов для формування довіри клієнта;

- творчий підхід до вирішення проблем клієнта;

- визначення доцільного моменту, коли клієнт вже не потребуватиме терапевтичної допомоги;

- проведення досліджень, аналіз та трактування їх результатів;

- виконання функцій посередника та ведення переговорів між сторонами, що конфлікиують;

- забезпечення комунікації між різними організаціями;

- інформування державних, приватних, громадських або законодавчих органів про соціальні потреби та залучення фінансування відповідних заходів [17].

У зарубіжній науковій літературі не існує одностайної думки щодо структурних компонентів професійної компетентності соціальних працівників. У той же час серед найбільш поширених компонентів виділяють: 1) компетентність сприйняття, що передбачає спостереження, аналіз та постановку діагнозу; 2) компетентність взаємодії, що охоплює успішне встановлення міжособистісних відносин та реалізацію професійної діяльності, зокрема аналіз ситуації, розуміння випадку, обмін інформацією, пояснення та формування висновків, що слугують засобом надання допомоги та сприяють подальшому самостійному вирішенню проблеми; 3) комунікативна компетентність, що передбачає встановлення контакту з клієнтом та формування довірливих і доброзичливих відносин; 4) рефлексивна компетентність, що полягає у реконструкції процесу надання допомоги для оцінки правильності вжитих заходів, визначення можливих альтернативних дій та планування подальших кроків для запобігання помилкам.

У процесі професійної діяльності соціальний працівник виконує низку функцій, що відображають специфіку його професійного напрямку. До основних належать такі:

- прогностична – передбачення розвитку подій та створення певних моделей соціальних ситуацій;

- превентивна – прогнозування соціальних відхилень, запобігання та обмеження асоціальних явищ, ліквідація причин соціальної дезадаптації та створення умов для формування соціально-позитивної спрямованості особистості;

- правозахисна – застосування нормативно-правових актів для захисту прав та інтересів клієнтів на основі національних і міжнародних стандартів;

- соціально-медична – володіння навичками надання першої медичної допомоги, формування культури харчування, сприяння здоровому способу життя та відповідальній соціально-репродуктивній поведінці;

- соціально-комунікативна – розвиток міжособистісних навичок, встановлення контактів із особами, що потребують допомоги, та формування стратегій ефективної взаємодії;

- посередницька – координація дій різних спеціалістів для розв’язання соціальних проблем;

- психотерапевтична – організація консультацій, підтримка соціальної реабілітації та сприяння адаптації особистості;

- контрольно-наглядова – здійснення контролю за виконанням рішень, цільовим використанням коштів, перевірка надання соціальної допомоги та оформлення необхідної документації;

- соціально-економічна – надання грошової та матеріальної допомоги, встановлення пільг і здійснення соціально-побутового патронажу;

- науково-дослідна – визначення соціальних проблем, аналіз наукових джерел, використання методів збору та обробки даних, підготовка результатів досліджень для впровадження у практику;

- освітня – формування інтересу до навчання та підвищення кваліфікації

соціальних працівників;

- рекламно-пропагандистська – поширення інформації про соціальні послуги та ідеї соціального захисту населення;

- організаційно-управлінська – сприяння організації соціальних служб, залучення громадськості до роботи та забезпечення узгодженої взаємодії всіх ланок соціального захисту [74].

Соціальний працівник повинен володіти професійними знаннями у сферах психології, соціології та психіатрії, бути обізнаним у законодавчих та правових аспектах соціального захисту, знати теоретичні основи та методи соціальної роботи, а також розуміти наявні ресурси та ефективні способи їх використання.. Професіоналізм соціального працівника визначається не лише обсягом його знань, власними концепціями чи цілями, а передусім здатністю застосовувати набуті знання, уміння, навички та ресурси для надання допомоги людям, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Отже, сучасний соціальний працівник виступає як фахівець у сфері соціальної інженерії та соціальних технологій. Виконуючи функції соціолога та педагога, він повинен ґрунтовно знати правові, моральні та психологічні механізми регулювання життєдіяльності людей, а також бути здатним і готовим надавати їм професійну, кваліфіковану та доброзичливу підтримку.

Термін «професійне вигорання» все частіше використовується для опису явищ, що виникають у професійній діяльності різних фахівців. Поняття «професійна деформація особистості фахівця» (від лат. deformatio – зміна форми, викривлення) характеризує трансформацію особистісних рис і властивостей спеціаліста, зокрема стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, стилів спілкування та поведінки, що відбувається під впливом професійної діяльності [52].

У тих випадках, коли професійна деформація набуває негативного характеру та загрожує особистості працівника, у науковій та професійній літературі використовуються поняття «професійне вигорання», «синдром професійного вигорання» або «синдром емоційного вигорання». Під синдромом

професійного вигорання розуміють стан людини, що формується як відповідь на тривалі та інтенсивні стресові впливи, пов’язані з виконанням професійних обов’язків. Найбільш помітні прояви цього синдрому спостерігаються у соціально орієнтованих та комунікативних професіях системи «людина–людина», зокрема серед соціальних працівників, поліцейських, психологів, психіатрів, лікарів, педагогів, консультантів, менеджерів та працівників сервісних служб, тобто фахівців, чиї обов’язки передбачають постійну активну взаємодію з людьми.

Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб (МКХ-11), вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Основними ознаками професійного вигорання є: зниження енергетичного рівня та постійне відчуття виснаження; наростання психологічного дистанціювання від професійної діяльності, появи негативних і песимістичних оцінок щодо роботи; а також зниження професійної ефективності.

Вперше термін «вигорання» використав американський психіатр Фреденберг Г. для опису фізичного та психологічного стану власного і волонтерів, які працювали з великою кількістю молоді, що страждає на наркотичну залежність. Він охарактеризував психологічний стан здорових людей, які перебувають у безпосередньому, інтенсивному спілкуванні з пацієнтами або клієнтами в емоційно напруженій атмосфері під час надання професійної допомоги. На основі власного досвіду Фреденберг Г. визначив «вигорання» як синдром, що включає симптоми фізичного та психоемоційного виснаження, що виникають унаслідок ігнорування власних потреб, тривалої та інтенсивної професійної діяльності, а також під впливом внутрішнього та зовнішнього тиску і надмірної віддачі клієнтам, які потребують допомоги. Вчений підкреслив, що фахівці соціальної сфери «сплачують завищену ціну» за високі професійні досягнення, що проявляється як у професійній, так і в особистій сферах життя [61].

Згодом Маслач К., професорка психології Каліфорнійського університету, уточнила визначення синдрому «вигорання», описавши його як стан фізичного

та емоційного виснаження, що супроводжується розвитком негативної самооцінки, формуванням негативного ставлення до професійної діяльності та зменшенням здатності до співчуття та розуміння клієнтів чи пацієнтів. При цьому Маслач підкреслює, що професійне вигорання не слід розцінювати як втрату творчого потенціалу або реакцію на нудьгу; радше, це емоційне виснаження, що виникає внаслідок стресових ситуацій, пов'язаних із міжособистісною взаємодією [52].

Характерними проявами професійного вигорання є: відчуття втрати сенсу життя, труднощі у взаємодії з членами сім'ї, друзями та колегами, підвищена втомлюваність та емоційне виснаження. Постраждалі часто переживають розчарування у шлюбі та професійній діяльності, що стимулює встановлення надмірно високих вимог до себе. Невиконання таких завдань через брак внутрішніх ресурсів призводить до посилення симптомів емоційного вигорання та подальшого зниження життєвої та професійної ефективності [61].

Синдром професійного вигорання має свої передумови та фактори появи. Вигорання – це комплекс із зовнішніх та індивідуальних чинників життя особистості. У наукових джерелах виділяють різноманітні чинники, що сприяють розвитку професійного вигорання, котрі умовно класифікують на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників, що сприяють виникненню професійного вигорання, належать: 1) дефіцит матеріальних ресурсів для професійних здобутків; 2) низький рівень професіоналізму, що пов'язано із обмеженою освітньою підготовкою та практичним досвідом; 3) організаційні особливості праці, зокрема понаднормове робоче навантаження, неповні або нечіткі посадові інструкції, невизначеність обов'язків, рольові конфлікти та недостатнє визнання результатів праці; 4) невизначеність критеріїв оцінки професійного успіху; 5) робота з категоріями клієнтів, що характеризуються високою складністю; 6) дисбаланс між власним внеском у професійну діяльність та винагородою за неї; 7) недостатній соціальний захист та низький престиж професії; 8) високий рівень емоційного навантаження та когнітивної складності комунікації;

9) відсутність системи профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників; 10) відсутність професійної мотивації та монотонність виконуваної роботи [52, 84].

До внутрішніх (особистісних) чинників, що можуть сприяти виникненню професійного вигорання, належать: 1) особисте ставлення до професійної діяльності, що проявляється у гіперболізованій професійній етиці, надмірному емоційному залученні до проблем клієнтів, високій сензитивності, інтровертності та підвищеному рівні емпатії; 2) недостатній рівень професійної компетентності; 3) високі особисті амбіції та схильність до перфекціонізму; 4) прагнення встановлювати нереалістичні цілі; 5) низька толерантність до фрустрації; 6) надмірний контроль над ситуацією; 7) низька самооцінка, високий рівень тривожності та схильність до депресивних реакцій; 8) риси залежності, що проявляються у значній потребі у зовнішній підтримці та схваленні [3, 52, 84].

Симптоматика професійного вигорання доволі широка та проявляється комплексно. По-перше, це негативні емоції – почуття розчарування, гніву, депресії, незадоволеності, тривоги, що у подальшому можуть перерости у душевну тривогу, почуття провини, страх, депресію, відчай [61].

По-друге, до проявів професійного вигорання належить емоційне самовідсторонення. У цьому стані фахівець прагне обмежити соціальні взаємодії, що особливо типово для соціальних працівників, чия професійна діяльність направлена на підтримку осіб, що переживають життєві труднощі. Для захисту від негативного впливу стресових робочих ситуацій соціальні працівники часто «емоційно відсторонюються», замкнувшись у собі та уникаючи соціальної взаємодії. Однією із форм емоційного відчуження є дегуманізація клієнтів: працівники починають сприймати їх не як осіб, а лише як об’єкти професійної діяльності. Інші можуть проявляти агресивну поведінку або настільки абстрагуватися, що ставляться до клієнтів як до неперсоніфікованих прикладів [61].

По-третє, у процесі професійного вигорання відбувається поступове

виснаження життєвої енергії, що супроводжується погіршенням фізичного стану. Хронічний стрес, постійне відчуття втоми та порушення сну трансформуються у системні соматичні проблеми, такі як часті головні болі, застуди, болі в спині та інші фізичні прояви. Це призводить до загального зниження фізичної стійкості та погіршення здоров'я соціального працівника [61].

У сучасній науковій літературі виділяють три основні підходи до тлумачення синдрому професійного вигорання. Перший підхід визначає його як стан фізичного, психічного та, насамперед, емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування в умовах емоційно напруженого спілкування, подібно до проявів синдрому хронічної втоми. Другий підхід розглядає вигорання як двовимірну модель, що поєднує емоційне виснаження та деперсоналізацію, яка проявляється у зниженні якості ставлення до інших людей, а інколи й до самого себе. Найбільш поширеним у сучасних дослідженнях є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексоном, згідно з яким синдром професійного вигорання формується як трьохкомпонентна система, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [52].

У науковому дискурсі професійне вигорання розглядається як багатовимірний феномен: його можна трактувати як стан емоційного виснаження або як дво- чи трьохкомпонентну модель, залежно від обраної методології дослідження. Наразі не існує єдиного загальноприйнятого підходу до визначення змісту та структури синдрому професійного вигорання, що підкреслює його складність і багатогранність.

У науковому дискурсі професійне вигорання трактується як багатовимірний феномен, що може розглядатися як стан емоційного виснаження або як двокомпонентна чи трьохкомпонентна модель.

Сьогодні не існує єдиного підходу до визначення змісту та структури синдрому професійного вигорання. Проте англійський дослідник М. Буріш виділяє такі стадії або фази цього синдрому:

- попереджувальна фаза – характеризується переходом від надлишкової активності до поступового безсилля;

- зниження рівня власної участі проявляється у втраті позитивного сприйняття колег, переході від допомоги до нагляду та контролю, перекладанні відповідальності за власні невдачі на інших. Симптомами цього стану є байдужість і цинічне ставлення, нехтування професійними обов'язками, штучне подовження перерв, запізнення на роботу, надмірна орієнтація на матеріальні блага, незадоволеність роботою, втрата життєвих ідеалів, фокус на власних потребах та відчуття використаності;

- емоційні реакції, а саме депресивні прояви, такі як почуття провини, зниження самооцінки, страхи, та агресивні реакції – захисні установки, звинувачення інших, відсутність толерантності, підозрілість, конфліктність;

- фаза деструктивної поведінки під час якої у когнітивній сфері спостерігається зниження концентрації уваги та нездатність виконувати складні завдання, а у мотиваційній сфері – відсутність ініціативи та обмеження діяльності виключно інструкціями;

- психосоматичні реакції: зниження імунітету, безсоння, сексуальні розлади, головний біль, порушення травлення, залежність від нікотину, кофеїну чи алкоголю;

- розчарування, що проявляється як формування негативної життєвої установки, почуття безпорадності, безцільності життя та екзистенційного відчаю [65].

Згідно з Бурішем М. значна залежність від роботи призводить до повного розпачу й екзистенціальної порожнечі.

Отже, специфіка професійної діяльності соціальних працівників полягає у постійному інтенсивному міжособистісному спілкуванні з клієнтами, яке характеризується високим емоційним навантаженням, співчуттям, необхідністю надання підтримки та допомоги. Ці умови створюють сприятливе середовище для розвитку синдрому професійного вигорання та визначають соціально-орієнтовані професії як групу підвищеного ризику.

Проаналізувавши причинно-наслідкові механізми розвитку синдрому професійного вигорання, можна зробити висновок, що це комплексне явище, детерміноване множинними факторами різної природи. Його причинність визначається не лише внутрішньо-психологічними та організаційними аспектами, але й соціальними та загальнодержавними умовами.

Наукове формування підґрунтя профілактичних заходів розпочалося лише у XIX столітті. Первісне визначення терміну звучало так: «профілактика – це наука, що вивчає умови запобігання та захисту людей від захворювань». Саме зважаючи на медичний, здоров'язбережувальний та охоронний контекст цей термін набув широкого вжитку.

Нині термін «профілактика» є багатоаспектним, і у різних наукових дисциплінах має власне специфічне значення.

Наприклад, у медицині профілактику визначають як комплекс заходів, орієнтований на підтримку високого рівня здоров'я населення, сприяння їхньому творчому та тривалому життю, усунення чинників, що призводять до захворювань, а також на покращення умов праці, побуту, відпочинку та охорону довкілля.

Валеологія як наука, що досліджує прояви здоров'я, його закономірності та механізми формування, збереження та зміцнення, розглядає профілактику як комплексну систему заходів економічного, соціального, гігієнічного та медичного характеру. Ці заходи реалізуються на рівні держави, громадських організацій та окремих громадян і спрямовані на забезпечення високого рівня здоров'я населення та запобігання виникненню захворювань.

У психіатрії та психології поняття профілактики зазвичай трактується в межах, близьких до медичної сфери. Профілактику визначають як комплекс заходів, спрямованих на запобігання психічним і поведінковим розладам, збереження та підтримку психічного здоров'я. До таких заходів належать: недопущення виникнення захворювань і їх рецидивів, усунення або мінімізація впливу патогенних чинників, рання діагностика та своєчасне лікування, а також дії, спрямовані на запобігання повторним загостренням та переходу хвороби у

хронічну форму.

З юридичного погляду профілактика – це сукупність заходів, що направлені на виявлення, обмеження або усунення факторів, що спричиняють виникнення протиправних явищ загалом та їх окремих видів зокрема.

У галузі соціальної педагогіки та соціальної роботи профілактику визначають як сукупність або систему заходів, що спрямовані на запобігання виникнення та перебігу відхилень у розвитку, навчанні та вихованні особистості. Вона також розглядається як комплекс превентивних дій, що реалізуються через організацію загальнодоступної медико-психологічної та соціально-педагогічної підтримки [65, 67].

Варто зауважити, що провідною специфічною категорією соціальної педагогіки та соціальної роботи є соціальна профілактика. Згідно з поглядом Безпалько О. В., соціальна профілактика розглядається як напрям соціально-педагогічної практики, що передбачає впровадження комплексу соціальних, економічних, політичних, правових, медичних та психолого-педагогічних заходів, спрямованих на запобігання, обмеження та локалізацію негативних явищ у соціальному середовищі [5].

З погляду психолого-педагогічного аспекту профілактика визначається як комплекс заходів, що забезпечує гармонійний розвиток особистості, збереження психічного благополуччя, формування адаптивних механізмів до умов соціального середовища. Вона спрямована не лише на попередження патологічних станів, але й на підвищення стресостійкості, розвиток комунікативних навичок, формування здатності до саморегуляції та ефективного подолання життєвих труднощів.

Найбільш доцільним вважаємо дослідити термін «профілактика» у сфері соціальної роботи. Тут він розглядається як превентивна діяльність, що забезпечує підтримку вразливих категорій населення та одночасно сприяє збереженню професійного ресурсу самих соціальних працівників. Такий підхід передбачає не лише індивідуально-психологічний вимір, а й соціально-організаційний, а саме: створення умов для зменшення професійних ризиків,

налагодження супервізійної та колегіальної підтримки, впровадження освітніх і тренінгових програм, спрямованих на збереження емоційної стійкості фахівців.

Оскільки профілактика у науковій літературі є багатовимірним явищем, її суть визначається певними характеристиками, що окреслюють специфіку та ефективність профілактичної діяльності загалом. Серед них виокремлюємо такі:

- превентивний характер, що реалізується у формі первинної, вторинної або третинної профілактики;

- системність та комплексність, адже профілактика охоплює різні напрями впливу та реалізується на індивідуальному, груповому та суспільному рівнях;

- безперервність та довготривалість – профілактичні заходи повинні здійснюватися регулярно та інтегруватися у повсякденні практики соціальних інституцій;

- адаптивний характер, що полягає у зміні змісту, форм, методів відповідно до вікових, соціальних, професійних особливостей вікової групи, а також від зовнішніх умов;

- ресурсна орієнтованість (зміцнення психічного здоров'я, формування навичок саморегуляції, розвиток соціальної підтримки тощо):

- соціальна спрямованість, оскільки її кінцева мета полягає не лише у збереженні благополуччя окремої особистості, а й у підвищенні рівня соціальної стабільності та гармонізації суспільних відносин [74].

Отже, профілактика постає як багаторівнева система заходів, що інтегрує медичний, психологічний, педагогічний та соціальний підходи. Її основним завданням є не лише запобігання негативним проявам чи захворюванням, але й формування ресурсів для збереження та відновлення як індивідуального, так і професійного потенціалу. Профілактика як соціально-психологічне та педагогічне явище поєднує превентивність, системність, комплексність, безперервність, адаптивність та ресурсність, що забезпечує її ефективність і значущість в умовах сьогодення.

1. 3. Принципи і методи дослідження профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни

Під час пропонованого дослідження було використано такі наукові методи:

- структурно-функціональний;
- синтез;
- порівняння;
- класифікація;
- узагальнення;
- аналіз наукової літератури;
- моделювання;
- проєктування.

Структурно-функціональний метод було використано у дослідженні для розкриття взаємозв'язку між окремими елементами системи профілактики професійного вигорання соціальних працівників та їх функціональним призначенням. Зокрема, проаналізовано, як соціальна політика держави, діяльність соціальних служб та індивідуальна практика фахівців утворюють єдину систему запобігання вигоранню.

Структурно-функціональний підхід дав можливість визначити, які саме аспекти професійної діяльності соціальних працівників зазнають найбільшого навантаження в умовах війни, наприклад:

- функціональне перевантаження, спричинене збільшенням кількості звернень громадян, які перебувають у кризових обставинах;
- порушення комунікативних функцій, зокрема зниження якості взаємодії з клієнтами через високий рівень стресу та необхідність працювати у ситуаціях невизначеності;
- зміна мотиваційних функцій, що виявляється у зниженні професійної активності, втратах смислів та відчутті безрезультатності роботи;
- дефіцит відновлювальних функцій, що проявляється як брак часу та ресурсів для психоемоційної регуляції та відновлення.

Крім того, структурно-функціональний метод дав змогу проаналізувати, як

зміни зовнішнього середовища (воєнні дії, переміщення населення, нестача ресурсів) впливають на структуру професійних обов'язків соціальних працівників та на функціонування їхніх психологічних і професійних механізмів.

Також цей метод дозволив виокремити структурні компоненти профілактики та визначити їх функції, спрямовані на підтримку професійного і психічного здоров'я працівників. Використання цього підходу дало можливість виявити, що ефективність профілактичних заходів залежить від узгодженості роботи на рівні державної політики, управлінських рішень у соціальних інституціях та індивідуальних стратегій самозбереження соціальних працівників.

Метод синтезу у дослідженні використано для поєднання різних наукових підходів до розуміння профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. Використання цього методу дозволило інтегрувати результати аналізу психологічної, соціологічної та педагогічної літератури, а також емпіричних даних. Унаслідок синтезу було сформовано цілісне уявлення про особливості профілактики вигорання соціальних працівників в умовах війни та окреслено напрями практичного впровадження профілактичних заходів.

Метод порівняння у досліджені був використаний для виявлення схожих та відмінних рис у підходах до виявлення та профілактики професійного вигорання соціальних працівників. У ході аналізу було зіставлено досвід України з досвідом країн ЄС, США та Японії, різні теоретичні підходи (екзистенційно-гуманістичний, психоаналітичний, біхевіоральний, когнітивний, системний і комбінований), а також рівні профілактики (первинна, вторинна, третинна) для визначення їхньої ефективності в умовах війни. Окрему увагу приділено порівнянню чинників вигорання на макро-, мезо- та мікрорівнях, а також особистісних, статусно-рольових і професійно-організаційних детермінант. Використання цього методу дало змогу систематизувати різноманітні підходи до профілактики професійного вигорання та виокремити найбільш дієві заходи, що можуть бути актуальними в українських реаліях.

У ході дослідження було використано метод класифікацій для

впорядкування та систематизації наукових підходів і практичних заходів профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. Метод класифікацій дав змогу чітко розмежувати зміст, завдання та очікувані результати рівнів профілактики (первинна, вторинна, третинна), а також фактори професійного вигорання за рівнями та за групами. Цей метод дозволив структурувати теоретичні підходи до профілактики, а тому стало можливим визначити їхню специфіку та сфери практичного застосування. Використання цього методу сприяло логічній організації матеріалу та формуванню цілісного уявлення про багатовимірність проблеми професійного вигорання та її профілактики в умовах воєнних викликів.

Метод узагальнення у нашому дослідженні було використано для інтеграції та систематичного осмислення теоретичних положень і практичного досвіду щодо профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. На основі аналізу наукових джерел, зарубіжного та українського досвіду, а також результатів власних спостережень виокремлено провідні тенденції, закономірності та проблемні аспекти, що характерні для діяльності соціальних працівників в умовах війни. Метод узагальнення дав змогу сформувати цілісне уявлення про сутність і структуру явища професійного вигорання, визначити його основні чинники та окреслити рівні профілактики. Застосування цього методу сприяло формулюванню висновків, практичних рекомендацій та створенню програми профілактики, що охоплює специфіку умов війни.

Аналіз наукової літератури є фундаментальним етапом дослідження, який дозволяє глибше осягнути контекст проблеми, оцінити існуючі підходи та визначити оптимальні стратегії профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. Використання цього методу здійснювалося на платформі наукових баз даних, зокрема Google Scholar, OUCI, Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського, для пошуку наукових статей, монографій, дисертацій та інших публікацій.

Цей метод дав змогу виявити основні виклики, що постають перед

соціальними працівниками в умовах війни та призводять до професійного вигорання, а також дозволив визначити прогалини у вже існуючих наукових працях.

Метод моделювання дозволив відтворити можливі сценарії професійної діяльності соціальних працівників, охоплюючи специфічні стресові чинники воєнного часу, та окреслити потенційні ризики емоційного виснаження. На основі цього було розроблено модель профілактичних заходів, що охоплює різні рівні профілактики та передбачає комплексний вплив на професійне середовище і особистісні ресурси працівників.

Метод проєктування був застосований для безпосередньої розробки програми профілактики, її структурних компонентів, етапів реалізації та очікуваних результатів. Це дало можливість поєднати теоретичні напрацювання із практичними рекомендаціями та запропонувати конкретні заходи, спрямовані на збереження професійного та психічного здоров'я соціальних працівників.

Підсумовуючи перший розділ, зазначимо, що на основі огляду наукових досліджень питання професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни загострилось, адже працівники цієї сфери перебувають в екстремальних умовах праці та регулярно зазнають впливу стресових чинників. А тому важливим є попередження та подолання проявів професійного вигорання фахівців із соціальної роботи.

Під час дослідження було проаналізовано напрацювання таких вчених, як Рідкодубська Г. А., Бутиліна О. В., Бугай К. Є., Огурцова Л. Я., Гура Т. В., Юрків Я. І., Мітіна С. В., Керик О. Є., Сіпко Л. О., Бузницька Л. С., Романовська О. В., Набільська Є. М. тощо, що дало змогу сформувати цілісне уявлення про багатовимирність феномену професійного вигорання у соціальних працівників в умовах війни.

Ми розглянули такі поняття: «війна», «соціальний працівник», «професійне вигорання», «профілактика». Це забезпечило теоретико-методологічну основу дослідження та дозволило чітко окреслити його предметне поле.

У результаті теоретичного аналізу було встановлено, що проблема професійного вигорання соціальних працівників є складною та багаторівневою, що зумовлює необхідність її розгляду крізь призму міждисциплінарних підходів – психологічного, соціологічного, педагогічного, а також організаційно-управлінського.

Методологічна база дослідження охоплює комплекс емпіричних і теоретичних методів, а саме: структурно-функціональний, синтез, порівняння, класифікацію, узагальнення, аналіз наукової літератури, моделювання й проєктування. Їх застосування забезпечило можливість системно дослідити сутність професійного вигорання, охарактеризувати його чинники та розробити програму профілактики, адаптовану до сучасних умов воєнного стану.

У межах розділу обґрунтовано, що ефективна профілактика професійного вигорання соціальних працівників має базуватись на принципах цілісності, міждисциплінарності, адаптивності та орієнтації на розвиток внутрішніх ресурсів особистості. В умовах війни вагомого значення набуває поєднання індивідуальних та організаційних стратегій профілактики, що передбачають впровадження програм психоемоційної підтримки, супервізії, розвитку навичок саморегуляції та підвищення стресостійкості.

Отже, у межах методологічного аспекту дослідження закладено основу для подальшого практичного розроблення програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників, орієнтованої на сучасні соціальні виклики та умови воєнного часу.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Чинники та стадії професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни

У науковій літературі багато досліджень присвячено чинникам, що сприяють професійному вигоранню працівників різних сфер.

Питання професійного вигорання постає як наслідок взаємодії різних соціальних, організаційних та індивідуальних чинників, а тому має багаторівневий характер. Вчені лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені С. Костюка НАПН України класифікують чинники професійного вигорання за трьома рівнями:

1. макрорівень – чинники, що відображають загальні суспільні умови та процеси;

2. мезорівень – чинники, пов’язані з діяльністю організацій та підприємств;

3. мікрорівень – чинники, що стосуються внутрішніх аспектів конкретних підприємств [69].

Група макрорівневих чинників охоплює соціально-економічні, політичні та культурні аспекти розвитку суспільства. В умовах війни чинники цього рівня істотно підвищують ризик виникнення професійного вигорання серед соціальних працівників. До провідних належать соціально-економічна нестабільність, дефіцит фінансових ресурсів для реалізації соціальної політики, а також збільшення кількості вразливих категорій населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, дітей війни, ветеранів та родин загиблих військовослужбовців. Як наслідок, соціальні працівники вимушені обслуговувати значно більшу кількість клієнтів порівняно з довоєнним періодом, що ускладнює виконання професійних обов’язків та призводить до підвищеного

емоційного виснаження. Яскравим прикладом є діяльність соціальних служб у прифронтових регіонах, де фахівці часто працюють за умов недостатнього матеріального та кадрового забезпечення, одночасно долаючи фізичні та психоемоційні перевантаження.

Чинники мезорівня пов’язані з функціонуванням організацій, що безпосередньо спеціалізуються на соціальній роботі. До них належать: особливості менеджменту, корпоративна культура, стиль керівництва, кадрова політика, рівень організаційної підтримки. На практиці у роботі соціальних працівників цей фактор виявляється у відсутності ефективної супервізії, перевантаженості звітною документацією, недостатній кількості навчальних і тренінгових програм, низькому рівні мотивації через обмежені можливості професійного зростання. Як приклад, під час війни у деяких центрах соціального обслуговування соціальні працівники стикаються із понаднормовим навантаженням через скорочення персоналу, що призводить до перевтоми та зниженні якості наданих послуг. Також підсилює ризики професійного вигорання спеціалістів відсутність психологічної підтримки та програм збереження психічного здоров’я.

Чинники мікрорівня безпосередньо пов’язані із діяльністю окремих установ, де працюють соціальні працівники, і охоплюють специфіку робочих процесів, умови праці, тривалість робочого часу, наявність ресурсів для виконання завдань. На цьому рівні виокремлюємо такі обставини, що сприяють професійному вигоранню: недостатня матеріально-технічна база, невідповідність між вимогами роботи та можливостями працівника, відсутність чітких алгоритмів дій у кризових ситуаціях. Наприклад, робота соціальних працівників у деокупованих громадах, адже вони змушені виконувати обов’язки в нестабільних умовах, під постійною небезпекою обстрілів, часто без належного захисту. Навіть висококваліфікований фахівець відчує брак ресурсів, що посилює психологічне навантаження і може спричиняти емоційне виснаження.

Інші дослідники поділяють фактори професійного вигорання на такі групи: особистісні, статусно-рольові та корпоративні або професійно-організаційні

[69].

До особистісних факторів належать індивідуально-психологічні характеристики працівника, його цінності, мотивація та особливості реакції на стрес. Оскільки професійна діяльність соціального працівника передбачає високий рівень емпатії, співпереживання та постійний емоційний контакт із клієнтами, особистісні чинники можуть відігравати провідну роль під час розвитку синдрому професійного вигорання. В умовах війни висока емоційна чутливість і схильність до співпереживання можуть призводити до емоційного виснаження під час роботи з травмованими групами населення, такими як внутрішньо переміщені особи, родини військових, люди, які втратили житло тощо. Висока мотивація допомагати іншим у кризових умовах трансформується у почуття безсилля, адже соціальний працівник не завжди може задовольнити всі потреби клієнтів, ба більше самостійно. Також ризик швидкого вигорання збільшують недостатньо сформовані навички саморегуляції та низький рівень стресостійкості.

Група статусно-рольових чинників пов’язана із особливостями виконання соціальним працівником своїх професійних і соціальних ролей, а також із тим статусом, який він посідає у суспільстві. В Україні рівень зовнішньої мотивації знижує низький соціальний престиж професії. Це зі свого боку призводить до знецінювання соціальним працівником власної діяльності. Сьогодні суспільство має завищені очікування щодо надання послуг соціальними працівниками, проте це не завжди підкріплюється адекватними ресурсами та підтримкою, як результат – виникає рольовий конфлікт. Важливо у межах цієї групи чинників, що ведуть до професійного вигорання, розглянути розмитість професійних меж. Соціальний працівник виконує одночасно функції консультанта, психолога, організатора допомоги, координатора між інституціями, що часто викликає перевантаження і невизначеність у власній професійній ідентичності.

Зі свого боку корпоративні чинники пов’язані з організацією роботи, внутрішньою культурою та політикою соціальних служб, а також із доступністю ресурсів для виконання професійних обов’язків. Серед них виокремлюємо такі:

надмірне адміністративне навантаження, дефіцит кадрових ресурсів, відсутність корпоративних програм психоемоційної підтримки.

Стельмах О. В серед причин професійного вигорання виокремлює відсутність цікавих занять, одноманітна робота, що повторюється, низькі зарплати і пільги. Дослідниця зазначає, що все це веде до постійної бездіяльності і нудьги на роботі. Симптоми проявляються у втраті інтересу до роботи, інертності, бездіяльності та небажанні виявляти ініціативу, втомі. Згідно з результатами дослідження, співробітники, які більш вільно виконують свої професійні обов'язки, менш схильні до синдрому перенапруги [69].

Павлюк М. М., Журавська Д. С. та Клімшина Н., досліджуючи психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників, виділяють певну закономірність: висока залежність від роботи провокує формування почуття відчаю та екзистенційної порожнечі. На початковій стадії розвитку синдрому професійна діяльність сприймається як основна цінність та сенс життя. У разі розбіжності між фактичним внеском працівника та отриманою або очікуваною винагородою виникають перші ознаки професійного вигорання [49].

Вивчення чинників професійного вигорання дозволяє комплексно зрозуміти ті передумови, що визначають його виникнення та перебіг. Водночас варто зазначити, що дія особистісних, статусно-рольових і професійно-організаційних факторів не є миттєвою, адже вони поступово впливають на працівника, трансформуючись у певні психологічні й поведінкові зміни. Саме тому для цілісного аналізу проблеми необхідно розглянути стадії професійного вигорання. Це допоможе не лише виявити закономірності розвитку синдрому професійного вигорання, а й визначити оптимальні точки втручання для його профілактики серед соціальних працівників, передусім в умовах воєнного стану.

Американські дослідники К. Маслач і С. Джексон трактують синдром професійного вигорання як трикомпонентну систему, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Емоційне виснаження виявляється у відчутті втоми та спустошеності, зумовленому власною професійною діяльністю. Деперсоналізація характеризується цинічним

і апатичним ставленням до роботи та її об’єктів; у соціальній сфері це проявляється через негуманне, відчужене ставлення до клієнтів. Редукція професійних досягнень полягає у формуванні у працівників відчуття власної некомпетентності та усвідомленні неуспішності в професійній діяльності [40].

К. Маслач вважає, що прояви професійного вигорання можуть мати три стадії:

І стадія – емоційне та фізичне виснаження індивідуума. Працівник може скаржитися на головний біль, регулярні застуди та інші прояви погіршення фізичного стану, що є наслідком хронічного стресу на робочому місці;

ІІ стадія – формування негативного, цинічного або знеособленого ставлення до клієнтів і колег, або ж виникнення негативних оцінок власної діяльності. Працівник прагне уникнути цих негативних емоцій, емоційно «відгороджується», виконує лише мінімальний обсяг роботи та обмежує соціальні контакти. Іноді спостерігається поєднання ознак і симптомів обох напрямі;

ІІІ стадія – повне професійне вигорання, яке трапляється рідко. Вона характеризується високим рівнем неприйняття навколишнього світу, відчуттям образи на себе та оточення. Працівник втрачає здатність адекватно емоційно реагувати на події, концентруватися на проблемах і виконувати професійні завдання [79].

Теорію К. Маслача про стадії професійного вигорання доповнювали й інші дослідники. Серед них К. Лейтер, який розробив шестидійну модель. Перша стадія – надмірне залучення. Тобто фахівець відзначається високою мотивацією, готовністю докладати значні зусилля у професійній діяльності, часто завдаючи шкоди іншим сферам свого життя. Саме для соціальних працівників в умовах війни ця стадія може проявитися у прагненні допомогти якомога більшій кількості клієнтів. На другій стадії – стагнації – з’являється відчуття, що витрачені зусилля не приносять очікуваних результатів, зникає початковий ентузіазм, виникає відчуття рутини. Соціальний працівник може почати сумніватися у власній ефективності, насамперед під час роботи з великою

кількістю внутрішньо переміщених осіб чи людей, що перебувають у кризових ситуаціях. Третій етап – це емоційне виснаження. Працівник відчуває втому, апатію, роздратування. Знижується здатність співпереживати клієнтам, робота стає дедалі обтяжливішою. У сфері соціальної роботи це проявляється у відчутті безсилля допомогти всім, хто цього потребує. Фрустрація – четверта стадія, під час якої посилюється відчуття невдоволеності, виникає переконання, що робота втрачає сенс, можливе зростання конфліктності у взаємодії з клієнтами чи колегами. П'ята стадія – апатія, характеризується тим, що працівник поступово дистанціюється від професійних завдань, зменшує кількість докладених зусиль, проявляє байдужість до результатів роботи, зникає емоційне залучення. Шоста стадія – синдром професійного вигорання – це заключна стадія, що характеризується глибоким психоемоційним виснаженням, деперсоналізацією та відчуттям професійної неефективності, що може зумовити появу психологічних розладів та соматичних захворювань.

Отже, ця модель яскраво демонструє поетапність та закономірності розвитку професійного вигорання, що дозволяє своєчасно виявити його ознаки й застосувати відповідні профілактичні заходи [87].

Цікавою для дослідження є модель професійного вигорання за Дж. Гринбергом, що водночас дозволяє здійснювати первинну діагностику цього явища. Перша стадія – «медовий місяць» – працівник отримує задоволення від професії та виконує завдання із запалом. Соціальні працівники на цьому етапі активно залучаються до допомоги людям, відчуваючи значущість і важливість своєї місії. Інтенсивність ситуацій, що здатні викликати стрес, у професійній діяльності соціального працівника прямо корелює зі зниженням рівня задоволення роботою. На другій стадії вигорання з'являються симптоми втоми, апатії, порушення сну. За відсутності додаткових мотиваційних чинників та стимулювання працівник демонструє зниження зацікавленості у професійній діяльності, скорочення продуктивності праці та порушення трудової дисципліни. Соціальний працівник може відчувати, що робоче навантаження перевищує його ресурси, що створює передумови для подальшого виснаження. На третій стадії

хронічні симптоми проявляються у вигляді надмірної праці без чергування з відпочинком, що спричиняє фізичну втому, розвиток захворювань, психологічну роздратованість, озлобленість та відчуття безсилля. У професійній діяльності соціального працівника це проявляється в утраті здатності до співпереживання клієнтам та механічному виконанні завдань. Четверта стадія є кризовою: формуються хронічні захворювання, що частково або повністю знижують працездатність. Посилюються негативні переживання щодо себе, власної професії та життєвого шляху. У соціальних працівників ця стадія може проявлятися у збільшенні професійних помилок, конфліктних ситуаціях із клієнтами та колегами, а також у соціальній відчуженості. На п'ятій стадії емоційного вигорання фізичні та психологічні проблеми набувають гострої форми, а розвиток тяжких захворювань створює загрозу для життя працівника. [39].

На нашу думку модель Дж. Грінберга яскраво ілюструє, як від ентузіазму на початку професійної діяльності працівник може перейти до стану глибокої апатії, якщо не вживати заходів профілактики.

Отже, професійне вигорання – це комплекс чинників різних рівнів, а їхня взаємодія підкреслює багатофакторність проблеми. Зокрема, в умовах війни ризик розвитку вигорання значно зростає через збільшення навантаження та одночасний дефіцит ресурсів для реалізації професійних завдань. Разом ці фактори зумовлюють поступовий розвиток професійного вигорання, що має послідовні стадії – від початкового ентузіазму до емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. В умовах воєнного стану ці процеси загострюються через підвищене навантаження на соціальних працівників, обмеженість ресурсів, роботу у кризових та небезпечних умовах. Вивчення чинників і стадій професійного вигорання дозволяє не лише краще зрозуміти походження та зміст цього явища, але й визначити ефективні стратегії профілактики та підтримки фахівців соціальної сфери, що є обов'язковою умовою їхньої професійної стійкості та збереження психоемоційного благополуччя в умовах війни. Тому, ми вважаємо, що профілактика

професійного вигорання має розроблятись як комплексна стратегія, що враховуватиме суспільний, організаційний та індивідуальний виміри.

2.2. Сучасні підходи профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни

Ми погоджуємось із думкою науковців, про те, що профілактика професійного вигорання – це превентивна діяльність, що забезпечує підтримку вразливих категорій населення та одночасно сприяє збереженню професійного ресурсу самих соціальних працівників.

Зауважимо, що профілактика спрямована не на те, щоб розв'язати проблеми сьогодення та боротись із його викликами, а працює на перспективу. Тобто сприяє повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, попереджає можливі кризи, особистісні та міжособистісні конфлікти, а також охоплює рекомендації щодо покращення соціально-професійних умов самореалізації.

У межах цього визначення окреслюють такі види соціальної профілактики: первинну, вторинну і третинну.

Первинна профілактика – це запобігання появі вигорання шляхом створення здорового професійного середовища, навчання стресостійкості, забезпечення гігієни праці [55]. Вона передбачає формування умов, що зменшують ризик виникнення вигорання, а також розвиток професійних та психологічних компетентностей, необхідних для здійснення ефективної діяльності в умовах підвищеного стресу. В умовах війни цей аспект стає дедалі більш актуальним, адже соціальні працівники щоденно стикаються з новими складними ситуаціями, пов'язаними із постраждалими, внутрішньо переміщеними особами, військовими та їхніми родинами.

Виокремлюємо такі напрями реалізації первинної профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни:

- навчання стресостійкості та емоційної саморегуляції;

- створення підтримуючого професійного середовища;

- регулярне професійне навчання та підвищення кваліфікації;

- розподіл робочого навантаження та чітке визначення обов'язків.

Прикладами практичної реалізації первинної профілактики професійного вигорання є проведення регулярних супервізій та інтервізій, участь у тренінгах і семінарах з психологічної підтримки, а також активне залучення соціальних працівників до обговорення складних ситуацій у колективі. Досвід українських організацій яскраво демонструє, що такі заходи дозволяють підвищити емоційну стійкість фахівців і сприяють збереженню їхніх професійних компетентностей навіть у складних умовах війни [58, 66].

На нашу думку, серед сучасних методів профілактики професійного вигорання соціальних працівників одним із найбільш дієвих інструментів є супервізія.

Дослідники виокремлюють такі основні форми супервізії:

- рефлексивна – передбачає проведення регулярних сесій для аналізу робочих ситуацій з метою усвідомлення соціальними працівниками власних емоційних реакцій, критичного осмислення професійного досвіду, зниження внутрішньої напруги та формування навичок саморефлексії й самоаналізу;

- підтримуюча – спрямована на створення безпечного професійного простору, де працівники можуть відкрито обговорювати труднощі та виклики, з якими вони стикаються у щоденній діяльності;

- адміністративна – концентрується на організаційних аспектах соціальної роботи, включно з управлінням, розподілом обов'язків та забезпеченням дотримання професійних стандартів;

- освітня – забезпечує соціальних працівників можливістю здобувати нові знання та навички, що сприяє підвищенню їх професійної компетентності та розвитку фахової майстерності [38, с. 174].

Отже, супервізія – це важливий інструмент професійного зростання соціальних працівників, оскільки передбачає залучення до рефлексивної практики, що сприяє усвідомленню індивідуальних сильних і слабких сторін,

аналізу результатів власної професійної діяльності та формуванню ефективних стратегій її вдосконалення. Рефлексивний компонент супервізійного процесу забезпечує глибше розуміння особистих досягнень і помилок, що також сприяє зниженню рівня емоційного напруження, запобіганню професійному вигоранню та підвищенню загальної задоволеності професійною діяльністю. Колегіальна підтримка – є невід'ємним компонентом супервізії та формує атмосферу професійної взаємодії і обміну досвідом. Вона дозволяє соціальним працівникам відчувати себе частиною професійної спільноти, отримувати зворотний зв'язок і підтримку від колег, що суттєво знижує ризик професійної ізоляції та вигорання. Супервізія орієнтована на сильні сторони працівників та пошук ефективних рішень, що акцентує увагу на розвитку професійних навичок і здібностей. Крім того, вона сприяє виробленню практичних підходів до розв'язання проблем, з якими працівники стикаються у своїй діяльності.

Це дозволяє зробити висновок, що первинна профілактика професійного вигорання соціальних працівників спрямована на підвищення обізнаності щодо проблеми, формування розуміння її сутності та можливих наслідків.

Вторинна профілактика полягає у виявленні ранніх ознак вигорання та наданні підтримки групам підвищеного ризику, зокрема працівникам, які вже демонструють симптоми або мають потенційні ризики розвитку синдрому [55].

Серед складників вторинної профілактики професійного вигорання для соціальних працівників в умовах війни виокремлюємо такі:

- використання психологічних опитувальників, самооцінок та супервізій для визначення рівня емоційного виснаження, відчуження та зниження особистісних прагнень. Вчасне виявлення дозволяє застосовувати корекційні заходи до розвитку стійких проявів вигорання [43, 79];

- проведення психологічних консультацій, коучингових сесій, групових обговорень складних випадків роботи для розвантаження емоційного стану та подолання стресових реакції;

- залучення досвідчених фахівців для надання професійної підтримки, обговорення проблемних ситуацій і вироблення стратегій подолання стресу;

- проведення тематичних тренінгів, спрямованих на розвиток стресостійкості, ефективної комунікації, навичок самоменеджменту та регуляції емоцій для підтримки професійної ефективності фахівців у кризових умовах;

- застосування технік релаксації, медитації, фізичної активності та організаційне планування часу відпочинку сприяє збереженню та зміцненню психічного й фізичного здоров'я соціальних працівників.

Як бачимо, вторинна профілактика спрямована не лише на виявлення ознак професійного вигорання, але й на активне втручання та надання підтримки соціальним працівникам з метою ефективного подолання вигорання та збереження їх психічного й професійного благополуччя. Наукові дослідження підкреслюють, що інтеграція вторинних профілактичних заходів дозволяє своєчасно зменшувати негативний вплив професійного вигорання, зберігати мотивацію працівників та забезпечувати стабільність системи соціальної допомоги [8, 66].

Третинна профілактика професійного вигорання передбачає надання допомоги соціальним працівникам із вираженими ознаками вигорання та включає психотерапевтичну підтримку, медичну допомогу, реабілітаційні заходи та зміну умов праці. Вона є заключним етапом системи проактивних заходів і має на меті підтримку та відновлення фахівців, які вже зазнали негативного впливу вигорання або перебувають у зоні підвищеного ризику.

Окреслимо основні сфери застосування третинної профілактики професійного вигорання для соціальних працівників в умовах війни:

- проведення індивідуальних і групових психотерапевтичних сеансів;

- проведення додаткового навчання, тренінгів та коучингових сесії для відновлення професійної ефективності фахівців, формування у них навичок самоменеджменту та емоційної регуляції;

- надання фахівцям можливості обговорювати складні ситуації з досвідченими колегами та психологами;

- застосування технік релаксації, медитації, фізичної активності, а також організаційне забезпечення часу для відпочинку;

- спеціальні програми реабілітації після перенесеного стресу та травматичних ситуацій для соціальних працівників, що працюють на територіях ведення бойових дій або деокупованих територіях.

Сучасні дослідження проблеми професійного вигорання підкреслюють багатовимірний характер цього феномену, що зумовлює необхідність використання інтегративних стратегій його профілактики. Розглянемо такі підходи до профілактики професійного вигорання: екзистенційно-гуманістичний, психоаналітичний, біхевіоральний, системний та трансактний.

Екзистенційно-гуманістичний підхід (Маслоу А., Роджерс К., Мей Р.) є одним серед сучасних концепцій профілактики професійного вигорання. Цей підхід ґрунтується на ідеї, що хоч професійна діяльність може мати вплив на фахівців соціальної роботи, проте водночас вони мають внутрішні ресурси, які можна активувати для подолання стресу та викликів. Екзистенційно-гуманістичний підхід базується на таких методах розвитку стресостійкості, як індивідуальні та групові консультації, тренінги, психотерапія [76].

В контексті цього підходу розглядаємо роботу соціального працівника не лише як обов’язок, але й передусім можливість для розвитку та зростання. Запобігання професійному вигоранню відбувається завдяки розвитку внутрішніх ресурсів: саморефлексії, усвідомленості, вмінню зберігати баланс між роботою та особистим життям. Також важливим моментом цього підходу є формування атмосфери підтримки, довіри та розуміння в колективі.

Ми вважаємо, що в умовах війни цей підхід є надзвичайно актуальним. Соціальні працівники щодня стикаються з травматичними ситуаціями та моральними викликами, тому усвідомлення професійної місії, знаходження сенсу у допомозі іншим і підтримка автентичного ставлення до власної діяльності можуть виступати ефективними профілактичними чинниками, що зменшують ризик вигорання та сприяють формуванню психологічної стійкості.

Отже, екзистенційно-гуманістичний підхід поєднує пошук сенсу, розвиток автентичності та особистісну відповідальність як провідні механізми профілактики професійного вигорання. Він забезпечує глибше розуміння

внутрішніх потреб соціальних працівників та дозволяє формувати профілактичні стратегії, що враховують не лише зовнішні умови, а й внутрішній світ особистості.

Психоаналітичний підхід (Фрейд З., Сельє Г.) базується на тому, що професійне вигорання – це результат дії несвідомих конфліктів, надмірного використання механізмів психологічного захисту та недостатньої рефлексії власних емоційних переживань. За допомогою цього підходу можуть бути розкриті ці конфлікти та їхні наслідки для емоційного стану людини [76].

Часто прагнення соціального працівника до допомоги може вступати у конфлікт з почуттям безсилля чи неможливістю змінити життєві обставини клієнта. У таких умовах можуть активізуватися захисні механізми, а з часом це може призвести до деперсоналізації або втрати емпатії. На нашу думку, профілактика професійного вигорання соціальних працівників в межах цього підходу передбачає створення можливостей для опрацювання власних емоцій, усвідомлення несвідомих мотивів та формування здатності до емоційного саморегулювання. Ефективними інструментами є індивідуальна та групова психоаналітична терапія, психодинамічні супервізії, робота з емоційною саморефлексією.

В умовах війни актуальність психоаналітичного підходу значно зростає. Соціальні працівники часто стикаються з масовими проявами травматичного досвіду клієнтів, що резонує з їхніми власними переживаннями тривоги, втрат і небезпеки. Несвідоме віддзеркалення травматичних історій клієнтів може посилювати внутрішні конфлікти та сприяти емоційному виснаженню. Саме тому важливим завданням є створення психоаналітично орієнтованих програм підтримки, що дозволяють соціальним працівникам не лише долати перевантаження, але й глибше усвідомлювати особисті реакції на травматичні події, трансформуючи їх у ресурс для професійної діяльності.

Відтак, психоаналітичний підхід до профілактики професійного вигорання соціального працівника полягає у роботі над собою, що в умовах війни є необхідним для збереження професійної ідентичності, емпатійності та здатності

ефективно виконувати соціальну місію.

Разом із тим, слід зауважити, що психоаналітичний підхід вирізняється тривалістю та значними ресурсними витратами, що може обмежувати його практичну застосовність у певних випадках. Ба більше, дієвість цього підходу не завжди підтверджена емпіричними дослідженнями [76].

Біхевіоральний підхід (Скіннер Б., Павлов І.) до профілактики професійного вигорання базується на положенні, що людина здатна навчитися адекватно реагувати на стресори, використовуючи певні вміння та навички. Його основна мета полягає у формуванні ефективного контролю над емоціями, поведінкою та діями під час стресових ситуацій [76]. Характерно, що на відміну від психоаналітичного чи екзистенційного підходів, що акцентують увагу на глибинних процесах, біхевіоральний підхід зосереджується на корекції зовнішніх реакцій і формуванні нових адаптивних навичок.

У межах цього підходу виокремлюємо такі заходи, що сприятимуть профілактиці професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни:

- тренінги розвитку самостійності:

- поведінкове моделювання (role-play);

- опанування навичками саморегуляції: дихальними вправами, техніками релаксації, тайм-менеджментом;

- відпрацювання системи позитивного підкріплення у професійній діяльності.

В умовах війни біхевіоральний підхід до профілактики професійного вигорання соціальних працівників дозволяє зменшити рівень емоційного навантаження через вироблення чітких алгоритмів реагування на стресові ситуації. Це свідчить про те, що цей підхід є практично орієнтованим інструментом профілактики вигорання, що спрямований на формування стійких та конструктивних моделей поведінки.

Тісно пов’язаним із біхевіоральним підходом є когнітивний. Він базується на тому, що стресогенні ситуації, які містять потенційну загрозу, під впливом когнітивної оцінки й емоційних переживань суб’єкта праці можуть

перетворюватись на реальні стресові ситуації і призводити до негативних наслідків.

У практичному вимірі профілактика професійного вигорання на когнітивному рівні може реалізовуватися через навчання соціальних працівників методам критичного аналізу власних думок, формування більш реалістичного та гнучкого бачення професійної діяльності, розвиток здатності до конструктивного осмислення труднощів.

Зазначимо, що у сучасних дослідженнях наголошується, що поєднання когнітивного та поведінкового компонентів є найбільш ефективним для профілактики та подолання вигорання у фахівців, що працюють у кризових умовах.

Системний підхід (Зільберман П.) визначається як орієнтація на розв'язання проблеми загалом, розглядаючи її як систему, що складається з елементів, що взаємодіють між собою та з довкіллям. Це підхід розглядає людину як систему, що охоплює фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти [76]. Відповідно, соціальний працівник – це частина взаємопов'язаної системи – організації, колективу, громади та суспільства [33, 62].

Системний підхід передбачає, що профілактика вигорання має охоплювати не лише особистісні ресурси працівника, а й організаційні (підтримка керівництва, супервізія, розподіл навантаження) та соціальні ресурси (взаємодія з волонтерськими організаціями, міжнародними фондами, громадами). Тобто з практичного погляду – це організаційні зміни для оптимізації робочого процесу, формування колективних стратегій подолання стресу, регулярні командні наради для обговорення проблем та підтримки співробітників, створення мереж взаємодопомоги серед соціальних працівників. Такий комплексний підхід дозволяє знизити ризики розвитку професійного вигорання та підтримати психоемоційне благополуччя фахівців у кризових умовах.

Отже, суть профілактики полягає у тому, щоб вчасно вживати заходи, що охоплюють такі аспекти: 1) забезпечення соціального і психічного здоров'я особистості; 2) попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи,

суспільства; 3) створення умов сприятливих для цього розвитку. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни базується на комплексному підході, але з обов'язковим урахуванням індивідуальних та організаційних чинників.

2.3. Закордонний досвід профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни

Досвід зарубіжних країн у сфері дослідження профілактики професійного вигорання соціальних працівників є важливим орієнтиром для удосконалення практики України. У багатьох державах питання підтримки психоемоційного стану фахівців соціальної сфери розглядається як стратегічне завдання соціальної політики та менеджменту організацій. Це зумовлено високим рівнем професійних ризиків, пов'язаних із щоденною взаємодією з уразливими категоріями населення, необхідністю прийняття складних рішень та постійним емоційним навантаженням.

Розглянемо досвід профілактики професійного вигорання країн ЄС, Сполучених Штатів та Японії. Попри те, що кількість досліджень, присвячених проблемі професійного вигорання, зростає, сьогодні не існує єдиного підходу ні до його вирішення, ні до діагностики, ні навіть до однозначної ідентифікації цього синдрому. Однак, аналіз зарубіжних досліджень дозволяє не лише визначити ефективні стратегії, але й адаптувати їх до українських реалій, насамперед в умовах війни.

У розвинених країнах світу питання профілактики синдрому професійного вигорання набуває дедалі більшої актуальності, особливо в державах Європейського Союзу. Зокрема, в Австрії реалізація превентивних програм у цій сфері здійснюється за участю інституцій соціального страхування, які впроваджують спеціалізовані заходи підтримки, зокрема для категорії самозайнятого населення. У Бельгії з 2014 року компанії зобов'язані впроваджувати заходи щодо запобігання професійному вигоранню працівників

та проводити регулярний аналіз відповідних ризиків. Цю діяльність координує Федеральна державна служба зайнятості, праці та соціального забезпечення (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale), яка здійснює співпрацю з медичними закладами та застосовує штрафні санкції до компаній, що ігнорують проблему [2].

У Німеччині проблема професійного вигорання також є досить поширеною. Нещодавно Об'єднання німецьких профспілок (DGB) опублікувало дані опитування більш ніж 1200 співробітників німецьких компаній різних розмірів та сфер, вік опитаних не перевищував 35 років. Це дослідження виявило, що 40% респондентів визнають, що їхній робочий день перевищує 8 годин. Опитувані присвячують роботі ще як мінімум чотири години на тиждень по вечорах та на вихідних. Загалом кожен п'ятий опитаний працює щотижня на десять годин більше, ніж вказано в його контракті. Серед типових ознак емоційного вигорання опитувані називали такі: втрата здатності розслаблятися, порушення сну, відчуття неспокою, неврівноваженість, дратівливість, втрата концентрації, зниження працездатності, забудькуватість, відчуття страху та депресії. Унаслідок стресу до цього нерідко додається ще й тілесний дискомфорт – головний біль, біль у м'язах, проблеми з серцем та кровообігом, втрата апетиту тощо. Загалом, за даними федерального об'єднання психотерапевтів Німеччини, протягом останніх семи років кількість лікарняних, виданих працівникам через емоційне вигорання, збільшилася в 15 разів. А тому у Німеччині активно впроваджується програма, що передбачає проведення лекцій та тренінгів щодо протидії вигоранню, орієнтованих безпосередньо на управлінську ланку.

У Франції ще у 2015 році за ініціативи Міністерства праці Франції було оприлюднено методичний посібник, присвячений питанням профілактики синдрому професійного вигорання. Його розробку здійснив Національний інститут досліджень та безпеки у партнерстві з Національним агентством з покращення умов праці. Видання було орієнтоване насамперед на роботодавців, фахівців кадрових служб та представників управлінського персоналу й мало на меті підвищення їхньої спроможності щодо запобігання професійному

вигоранню в організаціях [2].

У країнах ЄС профілактика професійного вигорання соціальних працівників розглядається як складова державної соціальної політики та системи охорони праці. Європейські інституції наголошують на необхідності створення безпечних умов праці, що охоплює не лише фізичну безпеку, а й психологічний добробут фахівців.

На рівні ЄС діють директиви та рекомендації, які зобов'язують роботодавців забезпечувати умови, що зменшують ризики емоційного виснаження. Зокрема, Директива 89/391/ЄЕС «Про впровадження заходів щодо поліпшення безпеки та здоров'я працівників на роботі» визначає необхідність управління психосоціальними ризиками. На практичному рівні це реалізується через впровадження регулярних тренінгів зі стрес-менеджменту, організацію супервізій та групових обговорень для працівників соціальної сфери.

Для України цікавим є досвід таких країн, як Швеція, Данія, Фінляндія, у яких поширена практика інтеграції методів психологічної підтримки у робочий процес, що передбачає надання доступу до безкоштовних консультацій психологів, організацію корпоративних програм ментального здоров'я та можливість гнучкого графіка роботи. У більшості країн ЄС, зокрема у Великій Британії, Німеччині, Швеції, Нідерландах, саме супервізія є обов'язковим елементом професійної діяльності соціальних працівників і включається до системи їхньої безперервної освіти. Вона виконує не лише контрольну, а насамперед підтримувальну та розвивальну функції, спрямовані на забезпечення професійного добробуту фахівців, підвищення їхньої компетентності та стійкості до стресу.

У Сполучених Штатах Америки проблема професійного вигорання розглядається як одна з провідних загроз для стабільності соціальної сфери та ефективності надання послуг населенню. Наприклад, понад 50% лікарів США мають синдром професійного вигорання, а 80% американських вчителів відчувають вигорання під час дистанційного навчання, 73% рекрутерів і HR скаржаться на неконтрольоване професійне вигорання, 63% саме з цієї причини

змінили роботу.

Тому питання профілактики професійного вигорання розглядається як ключовий аспект підтримки ефективності соціальної системи та збереження психічного здоров'я фахівців. Американська практика акцентує увагу на індивідуалізованих стратегіях, що орієнтовані на особистісний розвиток та підвищення стресостійкості, а також на розбудові інституційної підтримки.

Важливу роль у США відіграють професійні асоціації, зокрема Національна асоціація соціальних працівників (NASW), яка розробляє стандарти професійної етики та рекомендації щодо профілактики вигорання. У документах цієї організації наголошується на необхідності впровадження програм самодопомоги, регулярних тренінгів з емоційної компетентності, а також надання соціальним працівникам доступу до психотерапевтичної підтримки.

В американській практиці широко застосовуються такі методи профілактики, як супервізія та менторство, що допомагають соціальним працівникам не лише отримувати професійну підтримку, але й уникати ізоляції у складних професійних ситуаціях; корпоративні програми з турботи про добробут персоналу (employee assistance programs, EAPs), що охоплюють психологічне консультування, тренінги з управління стресом і розвиток навичок роботи в умовах криз. Супервізія має багаторівневий характер: від індивідуальних консультацій до групових форм, орієнтованих на колегіальне обговорення професійних труднощів. Особливу увагу приділяють емоційному супроводу працівників, які зазнають впливу травматичних подій клієнтів, а також формуванню навичок саморегуляції та відновлення професійних ресурсів.

Особливістю американського підходу є орієнтація на когнітивно-поведінкові практики. Вони допомагають фахівцям працювати з власними переконаннями, емоційними реакціями та формувати адаптивні стратегії поведінки у складних умовах.

На нашу думку, корисним для України буде досвід США з погляду психологічної підготовки соціальних працівників до виконання професійних обов'язків у кризових умовах, зокрема під час військових дій або природних

катастроф. Ця практика полягає у проходженні спеціалізованих навчальних курсів, що безпосередньо спрямовані на підготовку фахівців до роботи в умовах високого ризику травматизації та емоційної напруги.

Провідні світові корпорації приділяють значну увагу підтримці мотивації працівників та профілактиці професійного вигорання, виділяючи для цього значні ресурси. Компанії, такі як «Apple», «Facebook», «Google», «Microsoft» і «Tesla», інвестують сотні мільйонів доларів у створення комфортних умов праці, забезпечення можливостей відпочинку та стимулювання креативної діяльності персоналу. Це охоплює не лише різноманітні соціальні пільги, скорочення робочого дня та оплачування творчих відпустки, а й фінансування лікування, а також виплату заробітної плати родині працівника у разі його смерті протягом кількох років [2].

У Японії феномен професійного вигорання має свою специфіку, що зумовлена соціокультурними особливостями та організацією трудових відносин. Традиційно японське суспільство характеризується високим рівнем колективізму, дисципліни та орієнтується на працю як на головну цінність. Це створює сприятливі умови для розвитку емоційного виснаження серед фахівців різних професійних сфер. За інформацією Wired, державні органи щороку офіційно реєструють близько 200 судових позовів, пов’язаних із випадками каросі – смертей, спричинених надмірним перевантаженням у процесі трудової діяльності. Водночас неофіційні оцінки свідчать, що реальна кількість таких смертей може сягати приблизно 10 тисяч випадків на рік.

Робітники соціальної сфери в Японії стикаються з багатьма факторами, що підвищують ризик професійного вигорання. Серед них виокремлюють такі: 1) надмірне робоче навантаження (висока кількість клієнтів та розгалужена система послуг); 2) культура «ганбару» – «прагни до максимуму», що спонукає працівників приховувати власну втому та не виражати негативні емоції; 3) соціальна ізоляція та слабка практика психологічної підтримки у трудових колективах; 4) старіння населення, що зі свого боку також тисне на систему соціального захисту, адже саме соціальні працівники відповідають за допомогу

старшому поколінню та особам із хронічними захворюваннями.

Оскільки у Японії проблема професійного вигорання має значний суспільний резонанс, то відповідно розроблені державні та корпоративні заходи профілактики. По-перше, на державному рівні у 2014 р. було ухвалено «Акт про заходи протидії каросі». Він передбачає моніторинг робочих умов, скорочення надмірних годин праці та розвиток програм психологічної підтримки. У межах цього закону було запроваджено обов'язкові щорічні скринінги психічного здоров'я для працівників великих компаній.

По-друге, корпоративний сектор активно впроваджує практику Employee Assistance Programs. Ця практика передбачає анонімні консультації психологів, групові тренінги з управління стресом, а також створення умов для work-life balance. Особливу увагу приділено розробці програм релаксації, використанню методів майндфулнесу та арт-терапії.

По-третє, важливою тенденцією є поширення корпоративної культури «хелсі менеджменту», що орієнтується на формування здорового способу життя працівників. У цьому контексті працівникам пропонуються регулярні фізичні вправи, йога, медитативні практики та участь у програмах профілактики соматичних захворювань, що безпосередньо пов'язані зі стресом і вигоранням.

Отже, у країнах Європейського Союзу, США та Японії широко впроваджуються системні програми профілактики вигорання, що охоплюють інституційний супровід, регулярну супервізію, психологічне консультування, тренінги зі стрес-менеджменту, а також заходи з організаційної підтримки персоналу.

Закордонний досвід демонструє, що ефективна супервізія є одним із найдієвіших інструментів підтримки професійного здоров'я соціальних працівників. Вона сприяє зменшенню ризиків вигорання, підвищує рівень професійної задоволеності, а також забезпечує сталість і якість соціальних послуг навіть у кризових або екстремальних умовах діяльності.

Отже, підсумовуючи другий розділ, зазначимо, що професійне вигорання – це складний багатофакторний феномен, зумовлений взаємодією чинників

різних рівнів. Було проаналізовано провідні чинники та стадії розвитку професійного вигорання соціальних працівників. До основних чинників належать: інтенсивне емоційне навантаження, надмірна кількість професійних обов'язків, робота з травмованими категоріями населення, дефіцит організаційних і особистісних ресурсів, а також вплив зовнішніх стресорів, зумовлених умовами війни (підвищена небезпека, нестабільність, невизначеність).

Щодо стадій професійного вигорання, то ми виділили три такі:

I – емоційне та фізичне виснаження індивідуума;

II – негативне та знеособлене ставлення до людей;

III – повне професійне вигорання.

Така багаторівневість підкреслює комплексний характер проблеми, насамперед в умовах воєнного стану, коли ризик розвитку вигорання суттєво зростає через підвищення професійного навантаження, емоційне напруження та одночасний дефіцит ресурсів для виконання професійних обов'язків.

Аналіз чинників і стадій професійного вигорання дає змогу вичерпно усвідомити механізми його формування та окреслити напрями ефективної профілактики, спрямованої на збереження професійної стійкості, психоемоційного благополуччя і працездатності фахівців соціальної сфери.

Суть профілактики полягає у тому, щоб вчасно вживати заходи, що охоплюють такі аспекти: 1) забезпечення соціального і психічного здоров'я особистості; 2) попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства; 3) створення умов сприятливих для цього розвитку. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни ґрунтується на комплексному підході, але з обов'язковим урахуванням індивідуальних та організаційних чинників.

Супервізія є одним із найбільш ефективних інструментів профілактики професійного вигорання соціальних працівників, оскільки забезпечує всебічну підтримку, направлену на зниження емоційного навантаження, стабілізацію психоемоційного стану та підвищення професійної компетентності. Крім того,

регулярне проведення супервізійних сесій сприяє вирішенню робочих конфліктів та загальному зниженню рівня стресу.

У країнах Європейського Союзу, США та Японії широко впроваджуються системні програми профілактики вигорання, що охоплюють інституційний супровід, регулярну супервізію, психологічне консультування, тренінги зі стрес-менеджменту, а також заходи з організаційної підтримки персоналу.

Закордонний досвід демонструє, що ефективна супервізія є одним із найдієвіших інструментів підтримки професійного здоров’я соціальних працівників. Вона сприяє зменшенню ризиків вигорання, підвищує рівень професійної задоволеності, а також забезпечує сталість і якість соціальних послуг навіть у кризових або екстремальних умовах діяльності.

РОЗДІЛ 3
ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1. Особливості впливу умов війни на професійну діяльність соціальних працівників

Соціальна політика як провідний елемент внутрішньодержавної політики здійснюється в межах соціальної сфери та охоплює широкий спектр напрямів суспільної життєдіяльності за участі суб'єктів, уповноважених системою публічного управління. Її стратегічне значення полягає у створенні умов для підвищення рівня добробуту населення через забезпечення доступу громадян до базових матеріальних, культурних і духовних ресурсів.

Під час воєнного стану соціальна політика, що здійснюється уповноваженими державними органами та їх посадовими особами, зокрема соціальними працівниками, спрямована на покращення та підтримку якості життя вразливих осіб і сімей, а також на задоволення їх першочергових і невідкладних соціальних потреб. Ефективність впровадження соціальної політики визначається фінансовими ресурсами держави, наявністю чітких механізмів її впровадження, пріоритетними напрямами діяльності та професійною участю соціальних працівників, здатних якісно виконувати покладені на них завдання.

Реалізація повноважень державних органів у соціальній сфері здебільшого орієнтована на забезпечення першочергових напрямів соціальної політики, які держава визначає на певний проміжок часу: коротко-, середньо- чи довгострокову перспективу. Уповноважені суб'єкти, зокрема це соціальні працівники, здійснюють свою діяльність для захисту прав та інтересів окремих категорій соціально вразливого населення, кількість яких суттєво зросла останнім часом, особливо в умовах війни. До таких категорій належать:

внутрішньо переміщені особи (ВПО), особи з інвалідністю, діти, які постраждали від війни, ветерани війни, учасники війни, родини, які втратили годувальника з числа військовослужбовців тощо. В умовах воєнного стану реалізацію соціальної політики держави щодо соціально незахищених осіб виконує соціальний працівник.

Тому робота соціального працівника є дуже важливою, адже її основна мета – це надати допомогу і підтримку особі, задовольнити реалізацію її прав у сфері соціального захисту. Насамперед сьогодні, а потім і у часи повоєнного відновлення, роль соціального працівника лише зростає, адже з'являються нові категорії клієнтів і, як наслідок, нові сфери його професійної діяльності.

В сучасних умовах соціальна робота характеризується універсальністю професії, оскільки сфера діяльності фахівця значно розширилася. Ефективна діяльність соціального працівника передбачає наявність знань, умінь та навичок у різних галузях, зокрема педагогіці, соціології, психології, юриспруденції та медицині.

У дослідженнях Кравченко О. О., присвячених особливостям соціальної роботи в громадах в умовах воєнного стану, підкреслюється, що діяльність соціального працівника зазнає суттєвої трансформації, зокрема відбувається розширення напрямів, методів і форм професійної взаємодії. З одного боку, ця діяльність ґрунтується на накопиченому національному та міжнародному практичному досвіді, з іншого – формується специфічний феномен української соціальної роботи, що поєднує професійну компетентність фахівців соціальної сфери з цінностями моральної відповідальності, громадянської солідарності та взаємодопомоги [33, с. 64].

Поділяємо наукову позицію Семигіної Т. В. щодо багаторівневої структури соціальної роботи. Науковиця виокремлює чотири взаємопов'язані рівні її реалізації: 1) макрорівень, що охоплює економічні, політичні, культурні та соціальні умови суспільного розвитку, екологічні чинники й прояви дискримінації; 2) мезорівень, який відображає взаємодію між окремими соціальними системами та інституціями; 3) мікрорівень, представлений

найближчим соціальним оточенням особистості (сім'єю, робочим і освітнім середовищем, громадами); 4) індивідуальний рівень – особистісні та біопсихосоціальні характеристики людини, зокрема вік, стать, стан здоров'я, індивідуально-психологічні особливості, досвід травматичних подій, наявність негативного життєвого досвіду й специфічних потреб тощо [63]. Проте варто зауважити, що під час практичної реалізації заходів соціальної роботи таких підхід доволі важко застосувати.

Практична реалізація соціальної підтримки в громадах в умовах війни демонструє застосування трьох перспективних теоретичних підходів соціальної роботи, визначених Т. В. Семигіною:

- феміністичний підхід, що пояснюється тим, що на плечі жіночої частини населення громад покладено організацію самодопомоги та задоволення потреб вразливих категорій у період, коли чоловіки захищають країну;

- підхід, орієнтований на сильні сторони клієнта, що проявляється в здатності жителів громад, зокрема вразливих категорій населення, зібрати власні ресурси, ентузіазм та моральний обов'язок для допомоги біженцям, військовим і територіальній обороні;

- зелена соціальна робота, яка фокусується на заходах соціальної взаємопідтримки, спрямованих на збереження цілісності природного середовища та протидію екологічним загрозам, включно з ядерною небезпекою, задля забезпечення світової екологічної безпеки [63].

Соціальний працівник як фахівець має досягти відповідного рівня професійної компетентності та підтримувати набуті загальні й спеціальні навички. Слід відзначити, що у сучасних умовах реальної практичної діяльності професійна компетентність формується внаслідок систематичної підготовки та перепідготовки. Отже, ефективна професійна діяльність соціального працівника передбачає не лише збереження наявних знань і вмінь, але й їх постійне вдосконалення через самоосвіту та підвищення кваліфікації.

Сучасні реалії значною мірою розширюють як сферу діяльності соціального працівника, так і його компетентності, оскільки ця професія

належить до групи спеціальностей, що характеризуються високим рівнем моральної відповідальності за стабільність і безпеку життя людини.

Водночас умови війни змушують підвищувати рівень стресостійкості соціальних працівників, задля здатності та ефективності виконання завдань, вмінню чинити опір негативним стресогенним факторам та здатністю зберігати власне психофізичне благополуччя.

Професійна діяльність соціального працівника вирізняється високою інтенсивністю емоційно насичених міжособистісних взаємодій, значна частина яких пов'язана з вирішенням складних життєвих проблем клієнтів. Внаслідок цього професійна діяльність соціального працівника опосередковується через емоційні переживання та співчуття до клієнтів, що періодично може призводити до емоційного та психічного виснаження [80].

Зважаючи на необхідність реалізації соціальної політики в умовах воєнного стану, соціальні працівники стикаються з великою кількістю завдань та викликів, що пов'язані власним досвідом переживання наслідків військових дій, обстрілів інфраструктури, відсутності базових благ цивілізації та окупації. Одночасно вони надають соціальну підтримку та психологічну допомогу постраждалим, що потребує врахування власних ресурсів та можливостей для відновлення. У цьому контексті особливу увагу слід приділяти формуванню у соціальних працівників професійної компетентності з розвитку резилентності як провідного уміння для ефективного функціонування в умовах кризових ситуацій [58].

Соціальний працівник має бути психологічно та морально підготовленим до високої інтенсивності проблемних ситуацій і складних життєвих обставин клієнтів, з якими він стикається у процесі професійної діяльності в сучасних умовах. Надаючи підтримку іншим, фахівець водночас повинен дбати про збереження власного психічного та фізичного благополуччя [67 с. 98].

У цьому контексті заклади та установи соціальної сфери, особливо в умовах воєнного стану, повинні першочергово сприяти підвищенню спроможності соціальних працівників через забезпечення їх інструментами

самопідтримки, розвиток навичок саморегуляції, самоусвідомлення та самодопомоги [67, с. 100]. Незважаючи на накопичений досвід, повномасштабне вторгнення внесло суттєві корективи в професійну практику, змушуючи соціальних працівників адаптувати форми та методи роботи для успішного виконання обов'язків за умов вимушеної міграції, обстрілів, відключень електроенергії та комунікацій.

На прифронтових і територіях з активними бойовими діями працівники соціальної сфери вимушені надавати соціальні послуги в умовах регулярних обстрілів, що супроводжується необхідністю переривати роботу для укриття та постійним перебуванням у стані психологічної напруги. Особливо складною є робота з сім'ями, які пережили окупацію, втрату членів родини або руйнування житла. Соціальні працівники супроводжують клієнтів, що мають тяжкий травматичний досвід, який потребує тривалої соціально-психологічної підтримки. Це зумовлює високий рівень емоційного навантаження на самих фахівців, які в процесі роботи часто стикаються з вторинною травматизацією.

Особливу увагу слід приділити діяльності соціальних працівників на деокупованих територіях та в районах ведення бойових дій, оскільки такі умови характеризуються підвищеною небезпекою для життя та здоров'я. У зв'язку з цим фахівці повинні бути належно екіпіровані, забезпечені надійними засобами комунікації та володіти навичками надання першої медичної допомоги.

Значні зміни відбулися також у роботі з внутрішньо переміщеними особами, кількість яких з початком війни різко зросла. Соціальні працівники забезпечують їх первинну адаптацію, оформлення соціальних виплат, організовують тимчасове розміщення та допомагають долати наслідки психологічного шоку. У зв'язку з цим істотно збільшилася інтенсивність роботи, а тривалість робочого дня часто перевищує встановлені норми.

Війна створила додаткові організаційно-технічні труднощі, зокрема пов'язані з відключеннями електроенергії, нестабільністю мобільного зв'язку та інтернету. У цих умовах фахівці змушені переходити на паперові форми ведення документації, здійснювати комунікацію з клієнтами через особисті візити та

пристосовуватися до роботи в умовах обмежених ресурсів.

Окремо слід виділити діяльність соціальних працівників, спрямовану на підтримку військовослужбовців та їхніх родин, зокрема сімей загиблих або зниклих безвісти, а також робота з дітьми, постраждалими від воєнних дій або вимушеного переміщення. Така діяльність потребує не лише високої професійної підготовки, а й здатності витримувати систематичний контакт із горем і кризовими станами клієнтів.

В окремих випадках соціальні працівники самі виступають у ролі внутрішньо переміщених осіб, що поєднує професійне навантаження з особистими труднощами адаптації. Це також впливає на їхню здатність підтримувати професійну стійкість.

Крім того, значно розширилася взаємодія соціальних працівників з міжнародними гуманітарними організаціями. Така співпраця потребує володіння новими управлінськими, комунікативними та проєктними компетентностями, що підвищує вимоги до професійної підготовки фахівців.

Отже, стає очевидно, що в умовах війни соціальна робота значно розширює напрями роботи, адже збільшується кількість вразливих категорій населення, і відповідно з’являються нові підходи та методи роботи. Соціальні працівники виконують провідну роль у реалізації державних та громадських програм, адже їхня діяльність охоплює широкий спектр завдань. Сучасні виклики розширюють як сфери професійної діяльності, так і вимоги до компетентностей фахівців, що зумовлює необхідність безперервного професійного розвитку, психологічної підготовки та здатності до резилентності. Водночас забезпечення стійкості та ефективності соціальної роботи можливе лише за умови належної підтримки самих соціальних працівників, формування в них навичок саморегуляції та самодопомоги. Тому соціальна робота в умовах війни трансформується у багатогранну діяльність, що поєднує традиційні підходи з новими практиками, орієнтованими на потреби суспільства та виклики часу.

3.2. Програма профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни: розробка, реалізація та рекомендації щодо впровадження

Війна – це потужний фактор стресу для людини, що сам собою здатен призводити до відчуття постійного перевантаження, втоми, виснаження, втрати мотивації та ефективності як під час виконання професійних обов'язків, так і у повсякденному житті загалом. Підтримка психологічного здоров'я, продуктивності та загального добробуту співробітників в умовах підвищеного ризику вигорання зумовлює актуальність розробки програм профілактики. Використання таких програм та залучення спеціалістів до участі у них в умовах війни не лише прояв соціальної відповідальності, а й важливий крок для стабільної роботи всієї організації.

Мета програми профілактики професійного вигорання для соціальних працівників в умовах війни полягає у забезпеченні збереження та зміцнення психологічного ресурсу працівників, підвищення їхнього рівня стресостійкості та професійної ефективності, а також у створенні умов для підтримки емоційного благополуччя в умовах постійної соціальної та професійної напруги. Реалізація програми полягає у формуванні та поширенні системи заходів серед соціальних працівників. Це зі свого боку дозволить зменшити негативні наслідки впливу воєнних подій на особистісну та професійну сферу особи.

Відповідно до мети визначаємо такі завдання програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни:

- виявлення рівня професійного вигорання, психологічної вразливості та стресових навантажень серед соціальних працівників;
- підвищення обізнаності працівників щодо появи професійного вигорання, його симптомів, стадій;
- формування навичок самодопомоги та саморегуляції у соціальних працівників;
- впровадження комплексу заходів, що орієнтовані на збереження професійного благополуччя працівників;

- формування навичок управління емоціями, підтримка внутрішньої мотивації;

- створення сприятливого професійного середовища шляхом впровадження системи супервізій, груп взаємопідтримки та оптимізації навантаження;

- моніторинг ефективності впроваджених заходів, визначення змін у стані соціальних працівників та корекція програми відповідно до отриманих результатів.

Реалізація зазначених завдань може здійснюватися через координацію діяльності з громадськими та міжнародними організаціями, структурами уряду та іншими зацікавленими сторонами.

Цільовою групую для реалізації програми профілактики професійного вигорання було обрано соціальних працівників, які здійснюють професійну діяльність у сфері надання допомоги внутрішньопереміщеним особам (ВПО), фахівців служб та центрів надання соціальних послуг у громадах прифронтових та деокупованих територій, соціальних працівників, які працюють із військовослужбовцями та членами їх сімей. Адже сьогодні проблеми, що постають внаслідок повномасштабного вторгнення в Україні здійснюють навантаження на систему соціальних послуг, а значить збільшують обсяг роботи соціальних працівників та підвищують рівень їх психологічного та емоційного виснаження.

Впровадження програми профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників у період війни потребує комплексного підходу та послідовного виконання етапів. Виокремлюємо такі етапи:

І. Підготовчий, на якому відбувається вивчення стану професійного вигорання серед соціальних працівників, визначення його основних проявів та чинників. На цьому етапі застосовуються різноманітні методи психодіагностики, анкетування, інтерв’ю. Також встановлюється загальна мета програми та визначаються її завдання.

ІІ. Основний, що складається з безпосередньої розробки програми

профілактики, формування комплексу заходів, визначення методів і форм реалізації програми. На цьому етапі здійснюється впровадження програми у практику соціальної роботи, тобто проводяться заплановані заходи. Також в межах цього етапу проводиться моніторинг та оцінка результатів програми.

III. Заключний етап передбачає підбиття підсумків отриманих результатів, формування висновків та рекомендацій для подальшого впровадження програми.

Перед безпосереднім впровадженням програми профілактики варто провести комплексну діагностику. Для цього виділяємо такі заходи: 1) проведення опитування за MBI, шкалою стресостійкості та життєстікості, опитувальником САН); 2) анкетування; 3) соціометрія; 4) індивідуальна або групова бесіда чи інтерв'ю; 5) спостереження; 6) моніторинг робочого навантаження; 7) аналіз кадрової стабільності. На нашу думку, доцільно поєднувати психологічну діагностику з моніторингом робочого середовища.

Комплексна діагностика дозволяє розподілити соціальних працівників на групи для отримання якісної допомоги та підтримки. А тому відповідно програма профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни буде складись із первинної, вторинної та третинної профілактики.

Первинна профілактика професійного вигорання спрямована на попередження та запобігання розвитку цього явища, тому може бути застосована для всіх соціальних працівників, адже під час втручання працівник ще не відчуває ознак виснаження. Первинна профілактика передбачає роботу у кількох напрямках.

Перший – це організаційно-управлінський. Він передбачає співпрацю із керівництвом, що, як приклад, дозволяє запровадити гнучкий графік роботи, чергування змін для соціальних працівників, що працюють безпосередньо із внутрішньопереміщеними особами, а також створення системи розподілу кризових випадків між фахівцями для зменшення емоційного навантаження.

Другий – психолого-освітній. Цей напрямок передбачає організацію онлайн- та офлайн-тренінгів із методів емоційної саморегуляції, семінарів із

виявлення симптомів професійного вигорання та алгоритмів їх попередження, інтерактивних воркшопів із розвитку ефективних комунікативних стратегій під час роботи з постраждалими від війни.

Третій напрям – соціально-психологічний. У період роботи за цією програмою профілактики професійного вигорання соціальних працівників під час війни у цьому напрямку ми пропонуємо створити внутрішню групу підтримки та супервізійні сесії. Вони передбачають обговорення складних ситуацій під час командних зустрічей, обмін досвідом, партнерську підтримку від більш досвідчених колег.

Четвертий – особистісно-розвивальний напрям. Він спрямований на формування навичок тайм-менеджменту, підтримку здорового способу життя. Як приклад, організація занять із фізичної активності або йоги для працівників, навчання технікам дихання та медитації, курси з арт-терапії, складання індивідуальних планів відновлення після кризових днів, надання індивідуальних рекомендації щодо раціонального харчування та режиму сну.

Окреслимо наші очікувані результати від впрвадження програми первинної профілактики професійного вигорання соціальних працівників: 1) зниження ризику емоційного та психічного виснаження працівників завдяки формуванню навичок саморегуляції та успішним копінг-стратегіям; 2) покращення умінь організовувати робочий процес; 3) зниження конфліктності та зміцнення відчуття приналежності до професійної спільноти завдяки роботі груп підтримки та супервізійним практикам; 4) покращення суб’єктивного рівня енергії та життєвого тонусу.

Отже, ми вважаємо, що у межах програми первинної профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни необхідно зосереджувати увагу на її комплексному характері, поєднуючи різні заходи. Успішна практична реалізація такої програми збереже емоційне благополуччя фахівців, що є необхідним для професійної реалізації у кризових ситуаціях.

Вторинна профілактика є логічним продовженням первинної. Вона дозволяє не лише запобігти негативним наслідкам емоційного перевантаження,

але й своєчасно скорегувати стан працівника, що вже починає відчувати ознаки вигорання. Визначаємо мету вторинної профілактики у тому, щоб своєчасно виявити перші ознаки вигорання та зупинити його, або хоча б зменшити прогресування, якщо це вже було виявлено під час попередньої діагностики.

Згідно з нашою програмою вторинна профілактика професійного вигорання соціальних працівників передбачає проведення різноманітних заходів. Серед них виокремлюємо такі:

- індивідуальні консультації з психологом;
- розробка персональних планів відновлення ресурсів (Додаток Б);
- регулярні зустрічі із супервізором (Додаток В);
- створення груп підтримки;
- навчання ефективним методам подолання стресу, наприклад, релаксійним технікам, дихальним вправам, медитаціям (Додаток Г);
- запровадження ротації працівників;
- перерозподіл обов'язків раз у певний період;
- заохочення соціальних працівників до проходження освітніх курсів з роботи з травмованими клієнтами.

Реалізація вторинної профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників, що працюють із внутрішньопереміщеними особами, в умовах війни передбачає зменшення рівня стресу, тривожності, підвищення якості надання соціальних послуг, покращення взаємодії з клієнтами, формування навичок групової підтримки, підвищення рівня взаємодопомоги серед колег, зміцнення відчуття значущості своєї професійної ролі.

Третинна профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни націлена на фахівців, у яких вже сформувався цей синдром, та які потребують відновлення професійної та психологічної компетентності. А оскільки соціальні працівники завжди перебувають у контакті з людьми, які пережили травматичні події, то третинна профілактика є актуальною. Діагностичний етап дає можливість одразу сформувати групу працівників, які потребують допомоги у цьому напрямку.

Основне завдання третинної профілактики – це підтримка професійної ефективності працівника та збереження його психофізичного здоров'я після виявлення симптомів вигорання. Для цього ми пропонуємо такі заходи:

- індивідуальні консультації психолога або психотерапевта;
- сеанси когнітивно-поведінкової терапії;
- корекційні тренінги (Додаток Д);
- розробка індивідуальних планів відновлення для кожного працівника;
- організація командних заходів у колективі (Додаток Е).

Третинна профілактика професійного вигорання соціальних працівників у період війни не обмежується пасивним відновленням, вона охоплює заходи психологічної корекції, професійного супроводу та розвитку компетентностей соціальних працівників.

Первинна, вторинна та третинна профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни творять комплексний підхід до збереження професійного та психологічного здоров'я фахівців у складних умовах воєнного стану. Впровадження цих трьох рівнів профілактики в системі роботи соціальних працівників, що працюють із внутрішньо переміщеними особами, забезпечує комплексний захист від емоційного та професійного виснаження, сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності та підтриманню психічного здоров'я фахівців у кризових умовах.

Варто зауважити, що важливим етапом до успішно реалізації програми профілактики серед соціальних працівників в умовах війни є планування ресурсів та партнерських зв'язків. Проведення тренінгів, супервізій, психологічного консультування потребує фінансових, матеріально-технічних та кадрових ресурсів.

Фінансові ресурси спрямовані на оплату послуг фахівців, придбання навчальних матеріалів, організацію семінарів та заходів з психологічної підтримки. Матеріально-технічні ресурси охоплюють приміщення для проведення навчальних та терапевтичних сесій, сучасне обладнання для онлайн-консультацій, інструменти оцінки емоційного стану та програмне забезпечення

для моніторингу результатів програми. Кадрові ресурси передбачають залучення кваліфікованих психологів, тренерів, супервізорів та методистів, які здатні забезпечити високий рівень фахової підтримки соціальних працівників. Інформаційні ресурси включають методичні матеріали, довідники, онлайн-платформи та бази даних для обміну досвідом і найкращими практиками.

Не менш важливим є встановлення партнерських зв'язків із державними органами, громадськими та міжнародними організаціями, освітніми та науково-дослідними установами. Такі партнерства дозволяють обмінюватися досвідом, забезпечувати доступ до додаткових ресурсів, проводити спільні тренінги та підвищувати ефективність програмного супроводу.

Програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни мають важливе практичне значення. Вони є комплексним механізмом підтримки професійного та психічного здоров'я фахівців Впровадження заходів первинної, вторинної та третинної профілактики дозволяє своєчасно попереджувати розвиток емоційного та психічного виснаження, знижувати ризик деперсоналізації та формування постійного відчуття втоми, а також сприяє підвищенню стресостійкості та резилентності соціальних працівників.

Програма забезпечує системний підхід до підтримки фахівців на всіх рівнях їх діяльності. Вона також сприяє зміцненню психологічної готовності соціальних працівників до роботи в умовах підвищеного ризику та критичних життєвих ситуацій клієнтів, підвищує ефективність надання соціальної допомоги та забезпечує підтримку як професійного, так і особистого благополуччя фахівців.

Отже, програма профілактики професійного вигорання є провідним елементом системи забезпечення стійкості соціальної роботи, що дозволяє соціальним працівникам виконувати свої обов'язки якісно, без шкоди для власного психоемоційного стану, а отже, підвищує загальну ефективність соціальної політики в умовах війни.

Впровадження програм профілактики професійного вигорання має ґрунтуватися на низці загальних принципів. Серед них ми виокремлюємо такі:

1) Наукова обґрунтованість. Цей принцип передбачає використання сучасних досліджень у сфері психології стресу, вигорання та психогігієни праці.

2) Системність і комплексність. Вони виявляються у поєднанні заходів первинної, вторинної та третинної профілактики.

3) Доступність та гнучкість. Програми мають враховувати специфіку діяльності соціальних працівників у різних умовах, наприклад ті, що працюють у прифронтових містах або на деокупованих територіях, або ті, що надають послуги внутрішньопереміщеним особам, або сім'ям військовослужбовців тощо.

З організаційного погляду, першочерговим завданням є визначення цільових груп соціальних працівників, які перебувають у зоні підвищеного ризику емоційного виснаження. Важливим аспектом є формування партнерських зв'язків між державними структурами, міжнародними організаціями, психологічними службами та волонтерськими об'єднаннями, що дозволяє створити ефективну систему взаємодопомоги. Окрім того, потребує уваги планування ресурсів: кадрових (психологи, супервізори, тренери), фінансових (фінансування тренінгів, семінарів, відновлювальних програм), а також інформаційних (методичні матеріали, електронні платформи для обміну досвідом).

Зміст програм профілактики професійного вигорання має бути багатовекторним. Освітній компонент включає тренінги з управління стресом, розвиток навичок емоційної саморегуляції та кризової комунікації. Психологічна підтримка реалізується через індивідуальні та групові консультації, супервізійні зустрічі, створення груп підтримки. Організаційні заходи охоплюють упровадження гнучких графіків роботи, ротацію завдань, розподіл навантаження для запобігання перевтомі. Важливим напрямом є розвиток командної роботи шляхом проведення тімбілдингів, колегіальних обговорень складних випадків та формування культури взаємопідтримки. Додатково доцільним є запровадження

ресурсно-відновлювальних практик – програм релаксації, занять фізичною активністю та організованого відпочинку.

Ефективність програм профілактики професійного вигорання має оцінюватися на основі регулярної діагностики рівня вигорання серед соціальних працівників із використанням стандартизованих методик, моніторингу динаміки їхнього психоемоційного стану та професійної продуктивності. На основі отриманих результатів здійснюється корекція програм, що забезпечує їхню адаптацію до актуальних потреб.

Отже, реалізація програм профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників в умовах війни сприяє підтриманню професійної стійкості, збереженню психічного здоров'я та забезпечує високу якість соціальної роботи. Упровадження таких заходів є не лише практичним інструментом, але й важливим складником державної політики у сфері соціального захисту в умовах воєнних викликів.

Підсумовуючи третій розділ, зазначимо, що соціальна політика держави, насамперед в умовах воєнного стану, має визначальне значення для підтримки суспільної стабільності, найбільш вразливих верств населення та збереження соціальної згуртованості. Її реалізація залежить від професійної діяльності соціальних працівників, які виступають безпосередніми виконавцями завдань держави у сфері соціального захисту та допомоги.

В умовах війни помітно зростає навантаження на соціальних працівників, розширюється коло їхніх клієнтів, а також ускладнюються умови професійної діяльності. Це вимагає від фахівців не лише високої професійної компетентності, а й розвитку психологічної стійкості, емоційної зрілості, здатності до саморегуляції та збереження власного психічного благополуччя. Саме тому підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації соціальних працівників мають бути спрямовані на формування навичок самодопомоги, резилентності, стресостійкості та рефлексії як необхідних складових ефективної професійної діяльності в екстремальних умовах.

Практика соціальної роботи під час війни демонструє, що цей фах набуває

нового змісту, поєднуючи професійні стандарти з високим рівнем громадянської відповідальності, гуманізму та морального обов’язку.

Програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни мають важливе практичне значення. Вони є комплексним механізмом підтримки професійного та психічного здоров’я фахівців Впровадження заходів первинної, вторинної та третинної профілактики дозволяє своєчасно попереджувати розвиток емоційного та психічного виснаження, знижувати ризик деперсоналізації та формування постійного відчуття втоми.

Реалізація програм профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників в умовах воєнного стану є важливим чинником підтримання їхньої професійної стійкості, збереження психічного здоров’я та забезпечення високоефективної соціальної роботи. Реалізація таких програм розглядається не лише як практичний інструмент підвищення якості професійної діяльності, але й як складова державної політики у сфері соціального захисту населення, спрямована на зміцнення кадрового потенціалу соціальної сфери в умовах воєнних викликів.

ВИСНОВКИ

На основі огляду наукових досліджень Бутиліної О. В., Бугай К. Є., Радченко Н. Р., Главацької О. Л., Гридковець Л. М., Керик О. Є., Романовська О. В, Мітіної С. В., Огурцової Л. Я, Перхайло Н. А., Яценко Л. В., Лисенкової І. П., Гончарової Г. В та інших з питання професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни, необхідно зазначити, що ця проблема в сучасних реаліях України постає гостро та потребує нагального вирішення.

У ході дослідження було виокремлено та обґрунтовано такі поняття: «війна», «соціальний працівник», «професійне вигорання» та «профілактика». Дослідження цих базових категорій дозволило сформувати єдине уявлення про зміст явища професійного вигорання в умовах війни, визначити детермінанти та механізми його розвитку, а також обґрунтувати підходи до формування ефективних профілактичних програм.

Професійне вигорання – це сукупність чинників різних рівнів, а їхня взаємодія підкреслює багатофакторність проблеми. Зокрема, в умовах війни ризик розвитку вигорання значно зростає через збільшення навантаження та одночасний дефіцит ресурсів для реалізації професійних завдань. Разом ці фактори зумовлюють поступовий розвиток професійного вигорання, що має послідовні стадії – від початкового ентузіазму до емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. В умовах воєнного стану зазначені процеси загострюються через підвищене навантаження на соціальних працівників, обмеженість ресурсів, роботу у кризових та небезпечних умовах. Вивчення чинників і стадій професійного вигорання дозволяє не лише глибше зрозуміти сутність цього явища, але й визначити ефективні стратегії профілактики та підтримки фахівців соціальної сфери, що є обов’язковою умовою їхньої професійної стійкості та збереження психоемоційного благополуччя в умовах війни. Тому, ми вважаємо, що профілактика професійного вигорання має розроблятись як комплексна стратегія, що враховуватиме суспільний, організаційний та індивідуальний виміри

Профілактика професійного вигорання – це багаторівнева система заходів,

що інтегрує медичний, психологічний, педагогічний та соціальний підходи. Її основним завданням є не лише запобігання негативним проявам чи захворюванням, але й формування ресурсів для збереження та відновлення як індивідуального, так і професійного потенціалу. Профілактика як соціально-психологічне та педагогічне явище поєднує превентивність, системність, комплексність, безперервність, адаптивність та ресурсність, що забезпечує її ефективність і значущість в умовах сучасності.

Зміст профілактики полягає у тому, щоб вчасно вживати заходи, що охоплюють такі аспекти: 1) забезпечення соціального і психічного здоров'я особистості; 2) попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства; 3) створення умов сприятливих для цього розвитку. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни базується на комплексному підході, але з обов'язковим урахуванням індивідуальних та організаційних чинників.

Одним із найбільш результативних механізмів профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників є супервізія, оскільки вона забезпечує комплексну професійну підтримку, спрямовану на зниження емоційного навантаження, стабілізацію психоемоційного стану та підвищення рівня професійної компетентності. Регулярне проведення супервізійних сесій сприяє своєчасному розв'язанню робочих конфліктів, мінімізації стресогенних впливів та оптимізації професійної взаємодії. Важливою складовою супервізійного процесу є рефлексивна практика, яка забезпечує усвідомлення фахівцями власних ресурсів, професійних обмежень та зон потенційного розвитку. У сукупності ці фактори підсилюють професійне становлення соціальних працівників та підвищують ефективність їхньої діяльності.

У ході дослідження було проаналізовано закордонний досвід профілактики професійного вигорання. Зазначимо, що у країнах Європейського Союзу, США та Японії широко впроваджуються системні програми профілактики вигорання.

Європейський досвід демонструє системний підхід до профілактики професійного вигорання, що базується на поєднанні організаційних,

психологічних та освітніх заходів. Цей підхід може бути орієнтиром для України, зокрема в умовах воєнного стану, коли питання збереження професійної стійкості соціальних працівників стає більш актуальним. Досвід США відрізняється гнучкістю та адаптивністю, що дозволяє брати до уваги специфіку фахової діяльності соціальних працівників у різних контекстах. На прикладі Японії бачимо, що ефективність профілактики професійного вигорання у соціальних працівників переважно залежить від подолання культурних бар'єрів, пов'язаних із традиційним замовчуванням проблем психічного здоров'я.

Очевидно, що в умовах війни соціальна робота розширює напрями своєї діяльності, адже збільшується частка вразливих категорій населення, і відповідно з'являються нові підходи та методи роботи. Соціальні працівники виконують провідну роль у реалізації державних та громадських програм, адже їхня діяльність охоплює широкий спектр завдань. Сучасні виклики розширюють як сфери професійної діяльності, так і вимоги до компетентностей фахівців, що зумовлює необхідність безперервного професійного розвитку, психологічної підготовки та спроможності до резилентності. Водночас забезпечення стійкості та ефективності соціальної роботи можливе лише за умов належної підтримки самих соціальних працівників, формування в них навичок саморегуляції та самодопомоги.

Програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни мають важливе практичне значення. Вони є комплексним механізмом підтримки професійного та психічного здоров'я фахівців Впровадження заходів первинної, вторинної та третинної профілактики дозволяє своєчасно попереджувати розвиток емоційного та психічного виснаження, знижувати ризик деперсоналізації та формування постійного відчуття втоми, а також сприяє підвищенню стресостійкості та резилентності соціальних працівників.

Реалізація програм профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників в умовах війни допомагає підтримувати професійну

стійкість, зберігає психічне здоров’я та забезпечує високу якість соціальної роботи. Упровадження таких заходів є не лише практичним інструментом, але й важливим складником державної політики у сфері соціального захисту в умовах воєнних викликів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Актуальні питання соціальної роботи : навч. посіб. / О. М. Денисюк та ін.; ред. кол.: О. В. Епель, Т. Л. Лях, І. В. Силантьєва. Ужгород : РІК-У, 2023. 420 с.

2. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий журнал*. 2021. №12. С. 450–453.

3. Архипова С. П., Майборода Г. Я., Тютюнник О. В. Методи та технології роботи соціального педагога : навч. посіб. Київ : Слово, 2011. 496 с.

4. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.

5. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.

6. Брецко І. І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Проблеми сучасної психології».* 2011. С. 110-120.

7. Букач М. М. Словник-довідник із соціальної роботи : навч. посіб. Миколаїв, 2015. 384 с.

8. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOPROSTIR: The Interdisciplinary Online Collection of Scientific Works on Sociology and Social Work.* 2022. № 12. С. 24–32.

9. Бутиліна О. В., Радченко Н. Р. Розвиток м'яких навичок як фактор підвищення ефективності роботи соціальних працівників. *SOCIOPOSTIR: Міждисциплінарна онлайн-збірка наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2020. № 9. С. 53–60. URL: https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-07. (дата звернення: 12.08.2025).

10. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та

обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління.* 2019. Т. 30 (69). № 3. С. 130–135.

11. Васьковська О. Л., Круковська І. М. Визначення поняття «професійне вигорання» та причини його виникнення. *Актуальні питання підготовки та наукової діяльності магістрів галузі знань «Охорона здоров'я»* : матеріали міжнар. І Міжвузівської наук.-практ. конф. м. Житомир-Ужгород, 24 лист. 2020 р. Житомир : ФОП Худяков О. В., 2020. С. 17–21.

12. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. № 1-4. С. 167–176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22. (дата звернення: 12.08.2025).

13. Гавриловська К. П. Стратегії відновлення соціальних працівників із різним рівнем професійного вигорання. *Журнал соціальної та практичної психології.* 2025. № 5. С. 7–12.

14. Главацька О. Л. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Вип. 4. № 2. С. 46–62.

15. Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота.* 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45.

16. Гомонюк В. О. Професійне вигорання у соціономічних професіях під час війни: фактори і напрями протидії. *Перспективи та інновації науки*. 2025. № 7(53). С.1205-1213.

17. Горішна Н. М. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робот».* 2009. Вип. 16-17. С. 114–117.

18. Гридковець Л. М. Профілактика та подолання професійного вигорання психологів, соціальних працівників, волонтерів та капеланів. *Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи.* 2018. С.115-130.

19. Грицанюк В. В., Костишин Е. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності: досвід Канади. *Ввічливість. Humanitas*. 2024. № 1. С. 31–37.

20. Грицук О. В. Основні підходи у дослідженні структури й динаміки синдрому емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 42(1). С.51–57.

21. Діброва О. В., Лях Т. Л. Профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи деокупованих територіальних громад: результати фокус-групового дослідження. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2025. № 2. С. 55–62.

22. Дрозд О. В., Гнатуша Н. В. Психологічні аспекти емоційного вигорання правників в умовах війни. *Габітус*. 2024. Вип. 65. С. 225–228.

23. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звєрєвої; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Ін-т проблем виховання НАПН України [та ін.]. Київ; Сімферополь : Універсум, 2012. 535 с.

24. Євдокимова І. А., Бутиліна О. В. Професійні та кадрові ризики в соціальній роботі. *Науково-теоретичний альманах «Грані».* 2019. Т. 22. № 2. С. 23–31. URL: https://doi.org/10.15421/171918. (дата звернення: 12.08.2025).

25. Завацька Н. Є., Каширіна Є. В., Побокіна Г. М., Федорова О. В., Бровендер О. О. Соціально-психологічний аналіз професійних деформацій у соціальних працівників та шляхи їх попередження. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи.* 2022. № 1(1). С. 172–180.

26. Калька Н. М., Ковальчук З. Я. Практикум з арт-терапії : навч.-метод. посібник. Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с.

27. Камінський К. Профілактика професійного вигорання в соціальних працівників (досвід Польщі). *Соціальна робота в Україні: теорія і практика.* 2014. № 1-2. С. 167–178.

28. Карамушка Л. М. Психічне здоров’я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : метод. рекоменд. Київ : Інститут психології імені

Г. С. Костюка НАПН України. 2022. 52 с.

29. Керик О. Є. Професійне вигорання та прояви вторинної травми у фахівців системи «людина – людина». *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*. 2013. Вип. 31. С. 64–72.

30. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес». *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Київ : Гнозис, 2014. Вип. 31. Том ІІІ (11). С. 142–151.

31. Коляда Н. В. Превентивна профілактика вигорання у професійному самозбереженні здоров'я соціальних працівників та психологів. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія.* 2019. № 1. С. 7–12.

32. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. Київ, 2017. 304 с.

33. Кравченко О. О. Соціальна робота в громаді в умовах війни. Zeszyty Naukowe Collegium Witelona. 2022. Nr 42(1). S. 63–70.

34. Кривоконь Н. І. Соціально-психологічне забезпечення соціальної роботи : монографія. Харків : ФОП Олійник, 2011. 480 с.

35. Кривоконь Н. І. Проблеми соціальної роботи та соціальної політики в Україні : навч. посіб. / Чернігів : Чернігівський державний технологічний університет, 2012. 320 с.

36. Кримчак Л. Ю. Профілактика професійного вигорання фахівців у практиці соціальної роботи з пораненими військовослужбовцями. *Інклюзія та суспільство*, 2024. №2(7). С. 36–42.

37. Лисенкова І. П., Гончарова Г. В. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія.* Хмельницький, 2018. Вип. 3. С. 98–106.

38. 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 заснування Ун-ту, м. Харків, 7 листоп. 2024 р. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2024. С. 171–176.

39. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна».* 2012. Вип. 2 (1). С.444–452.

40. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигоранняпрацівників соціальної сфери» / за заг. ред. М. Л. Авраменка Львів : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

41. Миколюк С. М. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Ввічливість. Humanitas*. 2023. №6. С. 31–36.

42. Мірошниченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

43. Мітіна С. В. Профілактика професійного вигорання працівників соціономічної сфери в умовах воєнного стану. *Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах.*2025. С. 68–72.

44. Мульована Л. І. Профілактика професійної деструкції соціальних працівників: управлінський аспект. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія.* 2013. № 1. С. 152–156.

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

46. Овод Ю. В. Соціальний працівник: специфіка професії. *Професійна підготовка студентів соціально-педагогічної сфери - освітня складова суспільного розвитку* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (дистанц.) Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. С. 88–89. URL: https://elar.khmnu.edu.ua/items/fcc0324d-6058-422e-93a5-ef3a0a7d0e9

47. Огурцова Л. Я., Гура Т. В. Професійне вигорання соціальних працівників під час воєнних дій: аналіз та пошук методів попередження. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів* : матеріали VIII

наук.-практ. конф., м. Харків, 23-24 трав. 2024 р. Харків : НТУ «ХПІ», 2024. С. 291–294.

48. Олійник І. М. Особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи під час війни. *Педагогіка* : зб. наук. пр.: матеріали XV Міжнар. наук.-практ. конфер. науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми педагогіки, соціальної роботи та соціального забезпечення». м. Луцьк, 16 трав. 2024 р. С. 102–104.

49. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. А*ктуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2019. 18 (11). С. 226–244.

50. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*: зб. наук. пр. Харків, 2016. Вип. 55. С. 202–210.

51. Перхайло Н. А. Профілактика професійного вигоряння в соціальній роботі : навч.-метод. посіб. Переяслав-Хмельницький, 2018. 144 с.

52. Петрович В. С. Шляхи попередження й подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери. *Науковий вісник ВНУ ім. Лесі Українки. Серія: «Педагогічні науки».* Луцьк : В-цтво ВНУ ім. Лесі Українки, 2011. № 17. С.130–135.

53. Пиголенко І. В. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи РЦССДМ. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право*. 2012. № 3. С. 108–112.

54. Піговська С. А. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49–54.

55. Про затвердження Методичних рекомендації щодо профілактики психоемоційного вигорання медичних працівників : Наказ Міністерства охорони здоров’я України від 04.06.2025 р. № 923. URL: https://moz.gov.ua/uk/decrees/nakaz-moz-ukrayini-vid-04-06-2025-923-pro-za

tverdzhennya-metodichnih-rekomendaciyi-shodo-profilaktikipsihoemocijnogo-vigorannya-medichnih-pracivnikiv-2.

56. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець із соціальної роботи» : Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 20.06.2020 р. №1179. URL: https://register. nqa.gov.ua/uploads/0/88-1179.pdf.

57. Про соціальні послуги : закон України від 16.05.2025 р. № 2671-VIII. URl: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text .

58. Рень Л. В. Резильєнтність фахівців помічних професій в умовах воєнногостану. *Тринадцяті Сіверянські соціально-психологічні читання* : матер. Міжн. наук. онлайн-конф. (25 листопада 2022 р., м. Чернігів). Чернігів : НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2023. Т. 2.С. 149–152.

59. Ржевська-Штефан З. О. Спонтанність особистості і синдром професійного вигорання у педагогів. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*. 2014. № 41. С. 356–360.

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

61. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. Вип. 3 (11). С.103–107.

62. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров’я : метод. рекоменд. Миколаїв, 2020. 41 с.

63. Семигіна Т. В. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

64. Сергієнко Н. П. Особливості психологічної стійкості особистості під час подолання критичних ситуацій. *Сучасна війна: гуманітарний аспект* : матеріали наук.-практ. конф. Харків, 2017. С. 63–66.

65. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ, 2006. 365 с.

66. Сіпко Л. О., Бузницька Л. С. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Психологічний часопис*. 2019. № 5(9). С. 220–233.

67. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія: Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 3. С. 98–100.

68. Словник професійної термінології для майбутніх фахівців сфери соціальної роботи (докурсів) / уклад. : Г. В. Коваль, Е. І. Костишин, Г. П. Васянович, В. В. Грицанюк, О. М. Міщенко, В. М. Логвиненко, К. І. Савостікова.; за ред. Г. В. Коваль. Львів : ЛДУ БЖД, 2021. 208 с.

69. Стельмах О. В. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок.* 2022. №5. С. 76–80.

70. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. В. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України.* 2021. № 2. С. 29–33.

71. Тимошко Г. М. Менеджмент соціальної роботи: навчальний посібник. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2011. 308 с.

72. Томченко М. А., Губа Н. О., Неманежина А. О., Горлач В. В. Профілактика професійного вигорання вчителів засобами арт-терапії в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології.* 2025. № 4 (44). С. 2031–2041.

73. Тунтуєва С. В., Сьомкіна І. С. Профілактика професійного вигорання фахівців допоміжних професій засобами коучингових технологій. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2024. № 2. С. 138–145.

74. Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота (теорія і практика) : навч. посіб. Київ : ВМУРОЛ «Україна», 2004. 408 с.

75. Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціальнопсихологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2 (8). С. 178–185.

76. Фурс О. Й. Основні підходи до *формування стресостійкості здобувачів ПТНЗ в умовах воєнного стану. Психолого-педагогічні чинники формування професійної компетентності кваліфікованих працівників в умовах військового стану* : зб. матеріалів регіонального наук.-практ. сем. м. Біла Церква, 26 квіт. 2024 р. м. Біла Церква, 2024. С. 153–158.

77. Циновнік Т. В., Стец М. А., Авер'янова Т. І. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання. *Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти.* 2017. Вип. 10 (2). С. 149–152.

78. Чаплак Я. В., Коновчук Н. С. Попередження та профілактика виникнення емоційного вигорання у представників різних професій. Wyksztalcenie I nayka bez granic : Materialy V miedzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji. Przemysl : Nayka i studia. 2009. № 15. С.30–36.

79. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Наукові праці. Соціологія.* 2012. Вип. 172. Т. 184. С. 102–105.

80. Юрків Я. І. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у соціальних працівників. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2017. № 1(1). С. 283–289.

81. Яворська Г. М. Концепт «війна»: семантика і прагматика. *Стратегічні пріоритети. Серія : Філософія.* 2016. № 1 (38). С. 14–23.

82. Якимчук О. І. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки.* 2021. Вип. 16 (61). С. 110-119.

83. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигоряння фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27–31. URL: http://habitus.od.ua/journals/2021/25-2021/6.pdf. (дата звернення: 12.08.2025).

84. Dalphon H. Self-care techniques for social workers: Achieving an ethical harmony between work and well-being. *Journal of Human Behavior in the Social Environment.* 2019. Vol. 29 (1). P. 85–95.

85. Gold Y., Roth R. Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution: Taylor & Francis e-Library, 2005. p. 215

86. Lee J. J., Miller S. E. A Self-Care Framework for Social Workers: Building a Strong Foundation for Practice. *Families in Society*. 2018. Vol. 94 (2). P. 96–103.

87. Leiter M. P., & Harvie P. L. Burnout among mental health workers: A review and a research agenda. *International Journal of Social Psychiatry*.1996. No42(2). Pp. 90–101.

88. Lloyd C., King R., Chenoweth L. Social work, stress and burnout: Areview. Journal of Mental Health. 2002. №11, 3. P. 255– 256

89. Maddock A. The Relationships between Stress, Burnout, MentalHealth and Well-Being in Social Workers, The British Journal of Social Work. 2024. Vol. 54, Issue 2, P. 668–686. URL: https://academic.oup.com/bjsw/article/54 /2/668/7379806. (дата звернення: 12.08.2025).

90. Maslach C. Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. №12. P. 189–192.

91. Woźniak-Krakowian Agata. Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika*. Vol. 22. 2013. S.119-131.

ДОДАТКИ

Додаток А

Порівняльна таблиця закордонного досвіду профілактики професійного вигорання [2]

Назва країни	Зміст профілактики професійного вигорання
Німеччина	Впровадження програм, що передбачають проведення лекцій і тренінгів щодо протидії вигоранню, орієнтованих на управлінську ланку. Регулярні супервізії.
Швеція, Данія, Фінляндія	Постійна практика інтеграції методів психологічної підтримки у робочий процес, що передбачає надання доступу до безкоштовних консультацій психологів, організацію корпоративних програм ментального здоров'я та можливість гнучкого графіка роботи.
Сполучені Штати Америки	Індивідуалізовані стратегії, що орієнтовані на особистісний розвиток та підвищення стресостійкості, а також розбудова інституційної підтримки. Широко застосовуються такі методи профілактики, як супервізія та менторство. Особливу увагу приділяють емоційному супроводу працівників, які зазнають впливу травматичних подій клієнтів, а також формуванню навичок саморегуляції та відновлення професійних ресурсів. Орієнтація на когнітивно-поведінкові практики.
Японія	Моніторинг робочих умов, скорочення надмірних годин праці та розвиток програм психологічної підтримки. Обов'язкові щорічні

Продовження додатку А

	скринінги психічного здоров’я для працівників великих компаній. Практика Employee Assistance Programs – анонімні консультації психологів, групові тренінги з управління стресом, а також створення умов для work-life balance. Розробка програм релаксації, використання методів майндфулнесу та арт-терапії. Поширення корпоративної культури «хелсі менеджменту», Працівникам пропонуються регулярні фізичні вправи, йога, медитативні практики та участь у програмах профілактики соматичних захворювань, що безпосередньо пов’язані зі стресом і вигоранням.

Додаток Б

Шаблон для створення персонального плану відновлення соціального працівника [запропоноване автором]

Мета: забезпечення відновлення психоемоційних, фізичних та професійних ресурсів для збереження ефективності професійної діяльності та профілактики вигорання соціальних працівників.

1. Відновлення психоемоційних ресурсів.

Дати відповіді на запитання: Які методи релаксації я можу використовувати щодня? Як часто я готовий/готова брати участь у супервізіях чи групах підтримки? Як я визначаю особисті кордони (наприклад, «час без роботи»)?

Приклади заходів:

- участь у супервізіях 1 раз на місяць;
- консультації з психологом у разі потреби;
- щоденна практика дихальних вправ (10 хв);
- застосування технік майндфулнес (2-3 рази на тиждень);
- визначення часу відпочинку (щонаймеще 2 години щовечора та хоча б один день без виконання професійних обов'язків).

2. Відновлення фізичних ресурсів.

Дати відповіді на запитання: Скільки годин сну я планую для якісного відновлення? Які фізичні вправи чи активність я можу інтегрувати у тиждень? Які зміни у харчуванні допоможуть мені почуватись енергійніше?

Приклади заходів:

- стабільний режим сну (7-8 год);
- виконання легких фізичних вправ;
- піші прогулянки приблизно 30 хв тричі на тиждень;
- збалансований режим харчування.

3. Соціальні ресурси.

Дати відповіді на запитання: З ким із колег я можу регулярно обговорювати професійні труднощі? Як часто я можу проводити час із сім’єю та

Продовження Додатку Б

друзями? Які заходи чи події дають мені відчуття соціальної підтримки та сенсу?

Приклади заходів:

- участь у неформальних зустрічах колективу;

- щотижневе планування часу для спілкування з сім'єю та близькими;

- відвідування заходів, що приносять відчуття залученості та сенсу (волонтерство 1-2 рази на місяць).

4. Професійні ресурси.

Дати відповіді на запитання: Які нові знання чи навички я хочу отримати найближчим часом? Як я можу раціонально планувати робоче навантаження? Які інструменти чи методики допоможуть уникати перевантаження?

Приклади заходів:

- участь у вебінарах або тренінгах;

- складання щомісячного плану роботи;

- обмін досвідом із колегами.

5. Особистісний розвиток.

Дати відповіді на запитання: Які хобі або заняття приносять мені радість і відновлення? Як часто я готовий/готова приділяти час саморефлексії (щоденник, записи, аналіз)? Чи є у мене духовні або ціннісні практики, які сприяють гармонії?

Приклади заходів:

- чітко виділений час для хобі (читання, малювання тощо);

- ведення особистого щоденника для фіксації свого емоційного стану;

- за потреби духовні практики (молитви, медитації тощо).

Додаток В

Цикл супервізійних зустрічей на 1 місяць [запропоноване автором]

Зустріч 1. «Робота соціального працівника в умовах війни: ресурси та виклики».

Мета: визначити основні професійні та особистісні виклики, актуальні потреби та внутрішні ресурси.

План зустрічі:

1. Аналіз труднощів у роботі з ВПО та іншими вразливими категоріями.

2. Вправа «Мапа ресурсів» (кожен з учасників визначає власні джерела підтримки).

3. Обговорення бар'єрів, що заважають ефективному використанню ресурсів.

Зустріч 2. «Емоційна стабільність та саморегуляція соціального працівника в умовах війни».

Мета: розвиток навичок управління стресом та емоційною напругою.

План зустрічі:

1. Розбір прикладів стресових ситуацій у роботі.

2. Практичне застосування технік швидкого відновлення (дихальні вправи, «заземлення», мікропаузи).

3. Вправа «Сигнали мого тіла» (навчить помітити перші прояви перевтоми та вигорання).

Зустріч 3. «Професійні межі та рольова гнучкість соціального працівника в умовах війни».

Мета: усвідомлення соціальними працівниками важливості дотримання професійних меж і балансу між роботою та особистим життям.

План зустрічі:

1. Вправа «Мої межі» (аналіз конкретних ситуацій порушення меж між

роботою та особистим життям).

2. Обговорення ризиків «злиття» з проблемами клієнтів.

3. Стратегії збереження власного простору та відновлення енергії.

Зустріч 4. «План особистого та професійного відновлення соціального працівника в умовах війни».

Мета: закріпити отримані знання, створити індивідуальний план профілактики вигорання.

План зустрічі:

1. Рефлексія змін після трьох попередніх зустрічей.

2. Пратична розробка «Персонального плану відновлення» (коротко-, середньо- та довгострокові кроки).

3. Підсумкове коло: «Що я беру з цих зустрічей у свою професійну практику».

Додаток Г

Тема: Релаксаційні техніки як ресурс збереження професійного здоров'я соціальних працівників в умовах війни [запропоноване автором].

Тривалість: 2 год.

Форма проведення: інтерактивний тренінг.

Цільова аудиторія: соціальні педагоги, які надають допомогу вразливим категоріям в умовах війни.

Очікувані результати:

- засвоєння щонайменше трьох практичних методів релаксації;
- зниження рівня напруги під час заходу;
- формування мотивації до регулярного використання технік у професійній діяльності.

Хід роботи

І. Вступ *(15 хв)*

Привітання з учасниками та представлення мети заходу.

Коротке обговорення. Учасники відповідають на проблемне запитання: «Які методи ви використовуєте для зняття напруги?».

Слово лектора щодо ролі релаксаційних технік у профілактиці професійного вигорання.

ІІ. Основна частина *(90 хв)*

Практичне застосування релаксаційних вправ.

Вправа 1. Дихальна практика «Квадарат» *(15 хв)*

Мета: стабілізація нервової системи, зняття напруги.

Інструкція: учасники сідають зручно, роблять вдих на 4 рахунки, затримують дихання на 4, видихають на 4, знову затримують на 4.

Обговорення відчуттів: як змінився стан тіла та емоцій після вправи.

Вправа 2. Прогресивна м'язова релаксація *(20 хв)*

Мета: усвідомлення напруження та його свідоме зняття.

Продовження Додатку Г

Інструкція: почергове напруження і розслаблення різних груп м’язів (від стоп до обличчя).

Обговорення проблемного питання: Які чатини тіла зазвичай залишаються напруженими після робочого дня?

Вправа 3. Техніка-візуалізація «Безпечне місце» *(20 хв)*

Мета: формування внутрішнього ресурсу для відновлення.

Інструкція: учасники із заплющеними очима уявляють простір, де відчувають безпеку й спокій.

Обговорення: як можна викликати цей образ під час стресових ситуацій на роботі.

Вправа 4. Міні-практика майндфулнес «Розумна чашка чаю» *(15 хв)*

Мета: розвиток уважності до себе, відчуття «в моменті».

Інструкція: учасники п’ють чай/воду максимально усвідомлено (мають відчути температуру, смак, рухи).

Обговорення: як це може допомогти зупинити «автоматичні стресові реакції».

Вправа 5. Групова релаксаційна техніка «Ресурсне коло» *(20 хв)*

Мета: відчуття підтримки групи, об’єднання зусиль.

Інструкція: учасники стають у коло, по черзі називають слово-ресурс (наприклад, «спокій», «сила», «надія»). Ведучий підсумовує, що кожен ресурс стає «спільним».

ІІІ. Підбиття підсумків *(15 хв)*

Обговорення з учасниками заходу яка техніка їм найбільше відгукнулась, чи планують вони застосовувати якісь із них у своїй професійній діяльності. Надання учасникам порад щожо щоденного використання коротких релаксацій протягом робочого дня.

Заключне слово про важливість регулярності таких практик.

Додаток Д

Тренінг «Профілактика професійного вигорання соціальних працівників» [запропоноване автором]

Мета: підвищення рівня стресостійкості та резилентності соціальних працівників, формувати навички саморегуляції та психологічної підтримки.

Цільова група: соціальні працівники, які надають допомогу вразливим категоріям осіб у період війни.

Очікувані результати:

- підвищення усвідомлення симптомів та чинників професійного вигорання;

- освоєння практичних технік саморегуляції та психологічної підтримки;

- формування навичок командної взаємопідтримки та побудови здорових професійних меж;

- зменшення рівня стресу та ризику професійного вигорання у соціальних працівників.

Тривалість: 16 годин (2 сесії по 8 год або 4 сесії по 4 год).

Хід роботи

І. Вступ.

Знайомство учасників і ведучого тренінгу, встановлення правил безпечного середовища, визначення очікувань учасників.

Вправа: *«Очікування та ресурси»* учасники дають відповідь на питання «Що допомагає мені залишатися стійким у кризових ситуаціях під час фахової діяльності?»

ІІ. Теоретична частина. Ознайомлення із поняттям професійного вигорання, його причинами та стадіями, огляд типових симптомів у соціальних працівників.

Продовження Додатку Д

Презентація та обговорення реальних кейсів із практики роботи з ВПО, з аналізом емоційних, когнітивних та поведінкових проявів вигорання.

ІІІ. Практична частина.

Саморегуляція та стресостійкість. Навчання технікам релаксації (дихальні вправи, прогресивне м'язове розслаблення), тренування усвідомленості та практики mindfulness, визначення методів контролю емоцій та зниження стресу під час кризових ситуацій.

Практикум: *«Техніки швидкої стабілізації»* учасники по черзі виконують вправи на зниження стресу та обговорюють ефективність методів.

Професійні кордони та деперсоналізація. Обговорення принципів встановлення здорових професійних меж, методів подолання емоційного виснаження та підтримки мотивації.

Рольові ігри: *«Я + клієнт»* учасники відпрацьовують ситуації взаємодії з ВПО, з акцентом на баланс допомоги та власного ресурсу.

Підвищення командної взаємопідтримки. Тренування ефективної комунікації та емоційної підтримки між колегами, розвиток навичок спільного вирішення проблем.

Вправа: *«Моя команда – моя опора»* учасники діляться досвідом, обговорюють, як колектив може підтримувати соціальних працівників у стресових умовах.

ІІІ. Підбиття підсумків. Рефлексія. Аналіз отриманих знань та навичок. Планування особистих заходів щодо профілактики вигорання.

Вправа-заключне коло *«Мій ресурс та план дій».*

Додаток Е

Командний тренінг з елементами арт-терапії та групової роботи «Міст довіри» [запропоноване автором]

Мета: розвиток довіри, підтримки, командної взаємодії серед соціальних працівників в умовах війни.

Тривалість: 2-2.30 год.

Очікувані результати:

- поглиблення взаєморозуміння та довіри між соціальними працівниками;
- усвідомлення колективних ресурсів і можливостей взаємопідтримки;
- позитивний емоційний досвід, що знижує ризик вигорання.

Хід роботи

І. Вступ *(15 хв)*

Привітання з учасниками тренінгу, пояснення значення командної згуртованості для професії соціального працівника.

Розминка *«Три спільні риси»* (учасники діляться на пари й знаходять три речі, які їх об'єднують).

ІІ. Основна частина *(90 хв)*

Вправа 1. «Коло довіри» *(20 хв)*

Мета: розвиток довіри та відчуття підтримки команди.

Інструкція: учасники стають у коло, а один у центрі із заплющеними очима. Група м'яко «передає» його нахили руками.

Вправа 2. «Спільний міст» (арт-терапія) *(30 хв)*

Мета: усвідомлення ролі кожного у побудові безпечного простору, у якому тебе завжди підтримають.

Інструкція: група отримує великий аркуш/ватман та матеріали для малювання/аплікації. Завдання полягає у тому, щоб створити символічний «міст довіри» між працівниками та клієнтами – вразливими категоріями осіб у період війни.

Продовження Додатку Е

Вправа 3. «Командний ресурс» *(20 хв)*

Мета: виявлення ресурсів колективу, підвищення взаємоповаги.

Інструкція: кожен учасник називає свою сильну сторону, а група формулює твердження, як ця якість може підтримати інших.

Вправа 4. «Спільне дихання» *(20 хв)*

Мета: гармонізація групи, створення спільного ритму..

Інструкція: учасники сідають у коло та синхронізують дихання (5 хв). Потім обговорюють відчуття єдності.

ІІІ. Підбиття підсумків *(15-20 хв)*

Рефлексія: «Що нового я дізнався про своїх колег?».

Вправа *«Теплі слова»*. Кожен з учасників пише коротке побажання колезі на стікері.

Висновок тренера про значення командної згуртованості в умовах війни та високого професійного навантаження.

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Розкошенко Даниїл Володимирович, магістрант 2 курсу, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: danilrozkosenko@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни» 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;

– згоден 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) Розкошенко Д. В.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (науковий керівник) Цапліна І. С.