МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота магістра

РОЗВИТОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ

Виконала: магістрантка 2-го курсу,
гр. 8.2314-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Т.В. Іотова

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

Рецензент: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, д.філос.н. Масюк О.П.

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 МАГІСТРАНТЦІ

Іотовій Тетяні Василівні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Розвиток резильєнтності у соціальних працівників як чинник запобігання професійному вигоранню
керівник роботи Маловічко Олена Владиславівна, к.філос.н., доцент
(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 Карпенко О.Г., Романова Н.Ф. Теорія та практика соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Слово, 2015. 408 с.; Кокун О.М., Мельничук Т.І. Резилієнс-довідник : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.; Розов В.І. Психологія екстремальних ситуацій : адаптивність до стресу та психологічне забезпечення: науково-практичний посібник. Київ: КНТ, 2024. 711 с.; Семигіна Т. Сучасна соціальна робота : навч. посіб. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Дослідити стан наукової розробки проблеми резильєнтності та професійного вигорання у контексті діяльності соціальних працівників. 2. уточнити ключові поняття дослідження: «резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «соціальний працівник». 3. Охарактеризувати основні професійні виклики та визначити їхній вплив на розвиток резильєнтності. 4. Розкрити роль резильєнтності як чинника подолання професійного вигорання та збереження психологічного благополуччя. 5. Здійснити практичний аналіз особливостей розвитку резильєнтності соціальних працівників у сучасних умовах. 6. Розробити рекомендації щодо вдосконалення професійної підготовки та підтримки фахівців соціальної сфери з урахуванням значення резильєнтності.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
__3 діаграми_____
_____
_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Маловічко О.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	06.06.2025	06.06.2025
Розділ 2	Маловічко О.В., доцент кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	11.08.2025	11.08.2025
Розділ 3	Маловічко О.В., 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 _____ Т.В. Іотова_____

Керівник роботи _____ О.В. Маловічко_____

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.С. Цапліна_____

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 86 сторінок, 70 позиції у списку літератури.

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК.

Мета дослідження: аналіз особливостей розвитку резильєнтності соціальних працівників як чинника збереження їхнього психологічного благополуччя та подолання професійного вигорання, з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів і специфіки професійного середовища.

Об'єкт дослідження: професійна діяльність соціальних працівників.

Предмет дослідження: резильєнтність як чинник збереження психологічного благополуччя та подолання професійного вигорання соціальних працівників.

Методи дослідження: об'єктивний, історичний, системного підходу.

Гіпотеза: розвиток резильєнтності у соціальних працівників підвищує їхню стресостійкість, сприяє профілактиці професійного вигорання та збереженню психологічного благополуччя, створює умови для більш ефективного виконання професійних обов'язків.

Висновки: 1. Діяльність соціальних працівників відбувається в умовах високого професійного навантаження, пов'язаного з необхідністю надання допомоги вразливим категоріям населення, що перебувають у кризових обставинах. Це зумовлює значні ризики розвитку професійного вигорання, вторинної травматизації та психологічного виснаження, що безпосередньо впливає на якість соціальних послуг.

2. Теоретичний аналіз проблеми показав, що ключовим ресурсом подолання професійних криз та збереження психологічного благополуччя є резильєнтність, яка забезпечує здатність адаптуватися до стресових факторів, відновлювати внутрішні ресурси та підтримувати професійну мотивацію. Використання інтегрованого підходу до розвитку резильєнтності у процесі професійної підготовки та діяльності соціальних працівників сприяє профілактиці вигорання й підвищує ефективність соціальної роботи в умовах сучасних викликів.

SUMMARY

The qualification work consists of 86 pages, 70 items in the bibliography.

RESILIENCE, PROFESSIONAL BURNOUT, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING, SOCIAL WORKER.

The aim of the research is to analyze the peculiarities of developing resilience among social workers as a factor of maintaining their psychological well-being and overcoming professional burnout, taking into account current socio-economic challenges and the specifics of the professional environment.

Research Object – professional activity of social workers.

Research Subject – resilience as a factor of maintaining psychological well-being and overcoming professional burnout of social workers.

Research Methods: objective, historical, and systemic approaches.

Hypothesis: the development of resilience among social workers increases their stress resistance, contributes to the prevention of professional burnout and preservation of psychological well-being, and also creates conditions for greater effectiveness in fulfilling professional duties.

Conclusions:

1. The professional activity of social workers takes place under conditions of high workload, which involves providing assistance to vulnerable groups in crisis circumstances. This creates significant risks of professional burnout, secondary traumatization, and psychological exhaustion, directly affecting the quality of social services.

2. Theoretical analysis of the problem demonstrated that resilience is the key resource for overcoming professional crises and maintaining psychological well-being, as it ensures the ability to adapt to stress factors, restore inner resources, and sustain professional motivation. The application of an integrated approach to the development of resilience in the process of professional training and practice of social workers contributes to the prevention of burnout and enhances the effectiveness of social work in the context of modern challenges.

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ 6
1.1. Стан наукової розробки проблеми розвитку резильєнтності у соціальних працівників 6
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «соціальний працівник» 12
1.3. Принципи та методи дослідження проблеми розвитку резильєнтності у соціальних працівників 19
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ 23
2.1. Соціально-психологічний портрет і специфіка професійної діяльності соціального працівника 23
2.2. Резильєнтність у контексті професійних викликів соціальної роботи 37
2.3. Резильєнтність як чинник подолання вигорання та збереження психологічного благополуччя 49
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ВИКЛИКІВ 60
3.1. Методика та результати емпіричного дослідження резильєнтності, професійного вигорання та психологічного благополуччя соціальних працівників 60
3.2. Практичні орієнтири профілактики вигорання та збереження психологічного благополуччя соціальних працівників 70
ВИСНОВКИ 77
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 80
ДОДАТКИ 87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена глибокими соціальними трансформаціями в Україні, спричиненими війною, економічною нестабільністю та масштабними соціальними кризами. Соціальні працівники опинилися в умовах підвищеного професійного навантаження, пов'язаного з наданням допомоги сім'ям внутрішньо переміщених осіб, ветеранам, дітям, які пережили втрату чи травму, а також іншим категоріям населення, що потребують комплексної підтримки. Щоденна взаємодія з клієнтами у кризових обставинах посилює ризики емоційного виснаження, вторинної травматизації та професійного вигорання, що безпосередньо впливає на якість соціальних послуг і психологічне благополуччя самих фахівців.

За результатами міжнародних і національних досліджень, саме працівники соціальної сфери належать до групи підвищеного ризику розвитку синдрому професійного вигорання, який проявляється у втраті мотивації, емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійних досягнень. У цих умовах особливої ваги набуває резильєнтність як здатність соціального працівника адаптуватися до стресових ситуацій, зберігати внутрішній баланс і відновлюватися після психологічних навантажень. Вона стає ключовим ресурсом, що визначає не лише особистісну стійкість фахівця, а й ефективність виконання ним професійних функцій.

Сучасні виклики актуалізують потребу у розробці й упровадженні інтегрованих підходів до професійної підготовки та супроводу соціальних працівників, які враховують їхні внутрішні ресурси, зовнішнє професійне середовище та специфіку соціально-політичних умов. Традиційні моделі професійної підтримки, зосереджені переважно на інформаційній чи методичній підготовці, виявляються недостатніми для формування стійкості. Натомість зростає значення розвитку навичок саморегуляції, формування позитивних установок, опанування технологій профілактики стресу та створення умов для збереження психологічного благополуччя.

Проблемна ситуація в межах дослідження полягає в тому, що значна кількість соціальних працівників у сучасних умовах стикається з небезпекою професійного вигорання, зниженням мотивації та емоційного ресурсу внаслідок постійного впливу стресових факторів. Війна, соціально-економічна нестабільність, зростання кількості вразливих категорій населення та масштабність їхніх проблем суттєво ускладнюють професійну діяльність фахівців соціальної сфери. Соціальні працівники змушені працювати з клієнтами, які пережили втрату близьких, насильство, вимушене переселення чи інші травматичні події, що призводить до високого рівня емоційного виснаження та ризику вторинної травматизації.

Крім того, нестача організаційної підтримки, обмеженість ресурсів соціальних служб, надмірна бюрократизація, низький рівень оплати праці та недостатні можливості для професійного розвитку ще більше загострюють ситуацію. У результаті фахівці нерідко відчувають розчарування у професії, втрату відчуття сенсу діяльності та психологічне виснаження, що негативно позначається як на їхньому внутрішньому стані, так і на якості соціальних послуг, які вони надають.

У цих умовах розвиток резильєнтності постає як критично важливий чинник, що дозволяє соціальним працівникам адаптуватися до високого рівня невизначеності, зберігати психологічну рівновагу та відновлювати внутрішні ресурси. Водночас, незважаючи на очевидну потребу, системна увага до формування резильєнтності в межах професійної підготовки й підтримки соціальних працівників залишається недостатньою, що й зумовлює актуальність нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність соціальних працівників.

Предмет дослідження – резильєнтність як чинник збереження психологічного благополуччя та подолання професійного вигорання соціальних працівників.

Метою дослідження є аналіз особливостей формування та розвитку резильєнтності соціальних працівників у процесі професійної діяльності й

визначення її ролі у підтримці психологічного благополуччя та профілактиці вигорання.

Відповідно до поставленої мети в роботі визначено такі *завдання*:

− дослідити стан наукової розробки проблеми резильєнтності та професійного вигорання у контексті діяльності соціальних працівників;

− уточнити ключові поняття дослідження: «резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «соціальний працівник»;

− охарактеризувати основні професійні виклики та визначити їхній вплив на розвиток резильєнтності;

− розкрити роль резильєнтності як чинника подолання професійного вигорання та збереження психологічного благополуччя;

− здійснити практичний аналіз особливостей розвитку резильєнтності соціальних працівників у сучасних умовах;

− розробити рекомендації щодо вдосконалення професійної підготовки та підтримки фахівців соціальної сфери з урахуванням значення резильєнтності.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що розвиток резильєнтності соціальних працівників забезпечує підвищення їхньої стресостійкості, сприяє профілактиці професійного вигорання та формує умови для збереження психологічного благополуччя, що у підсумку підвищує ефективність соціальної роботи.

Структура роботи: кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Стан наукової розробки проблеми розвитку резильєнтності у соціальних працівників

Феномен резильєнтності протягом останніх десятиліть привертає значну увагу дослідників у різних галузях знань – від психології та соціології до медицини й нейронаук. Еволюція наукових підходів до вивчення життєстійкості засвідчує поступовий перехід від перших емпіричних спостережень за дітьми, здатними долати несприятливі умови, до формування складних теоретичних моделей, що поєднують індивідуальні, соціальні та біологічні чинники. Вагомий внесок у становлення концепції зробили Норман Гармезі, Еммі Вернер, Майкл Раттер, Анн Мастен, Джордж Бонанно, Бонні Бенард та інші науковці, чиї роботи дозволили не лише поглибити розуміння механізмів резильєнтності, але й розробити практичні програми підтримки. Сучасний етап досліджень визначається міждисциплінарністю, глобальним контекстом і спрямованістю на прикладні інтервенції, що робить вивчення резильєнтності особливо актуальним для професійних спільнот, у тому числі соціальних працівників, які щоденно стикаються з високим рівнем стресу та потребують стійкості для ефективного виконання своїх функцій [21, с. 65].

У 1950-1960-х роках проблема резильєнтності вперше почала привертати увагу дослідників. Перші наукові дослідження були зосереджені на спостереженні за дітьми, які зростали у несприятливих соціальних та психологічних умовах, але при цьому демонстрували позитивну динаміку розвитку й адаптаційні можливості. Саме ці емпіричні факти поступово сформували уявлення про резильєнтність як про здатність людини протистояти негативним впливам середовища та зберігати потенціал для розвитку.

Вагомий внесок у становлення цього наукового напряму зробив Норман Гармезі. У своїх роботах він аналізував розвиток дітей із сімей, де батьки мали психічні розлади. Отримані результати засвідчили, що приблизно третина таких дітей, попри високий рівень ризиків, виявляли стійкість і продовжували розвиватися без суттєвих відхилень. Це спостереження стало підґрунтям для формування концепції резильєнтності як ресурсу особистості, який дозволяє адаптуватися до стресових та кризових обставин і мінімізувати їхній деструктивний вплив.

Початкові дослідження у сфері резильєнтності були спрямовані на виявлення так званих «захисних факторів» – особистісних, сімейних та соціальних характеристик, що зменшують ризик негативних наслідків несприятливих умов і підвищують здатність до відновлення після травматичних подій. До таких факторів належали стабільні та підтримувальні стосунки з дорослими, високий рівень інтелектуальних здібностей, а також риси характеру, пов’язані з наполегливістю, внутрішньою мотивацією та самоконтролем. Ці характеристики розглядалися як внутрішні та зовнішні ресурси, які допомагають дитині долати стрес і формувати стійкість до кризових впливів.

Паралельно з роботами Нормана Гармезі в цьому напрямку активно працювали й інші вчені. Важливий внесок зробив Майкл Раттер, який вивчав дітей, евакуйованих під час Другої світової війни. Його спостереження підтвердили, що ключову роль у подоланні травматичних наслідків відіграє соціальна підтримка та наявність ефективних адаптаційних механізмів. Раттер підкреслював, що саме поєднання індивідуальних ресурсів дитини та сприятливих зовнішніх умов створює основу для резильєнтного розвитку.

Одним із найвідоміших ранніх досліджень резильєнтності стала робота Еммі Вернер та Рут Сміт, які вивчали дітей, народжених у складних соціально-економічних умовах на острові Кауаї. Це дослідження вирізнялося своєю тривалістю та системністю: авторки простежували розвиток дітей упродовж кількох десятиліть, що дозволило отримати унікальні дані про вплив несприятливих обставин на життєвий шлях особистості [32, с. 11].

Результати продемонстрували, що, незважаючи на високий рівень ризику, значна частина дітей зуміла адаптуватися та досягти успіху у дорослому житті. Ключовими факторами, що сприяли такому результату, були наявність стабільних і підтримувальних стосунків із дорослими, розвиток внутрішніх ресурсів особистості та можливості отримувати соціальну підтримку від громади.

У 1970-1980-х роках дослідження резильєнтності вийшли на якісно новий рівень. У цей період вчені почали розробляти теоретичні моделі, що пояснювали, яким чином внутрішні ресурси особистості поєднуються із зовнішніми умовами середовища та сприяють успішній адаптації після стресу чи травматичних подій. Акцент поступово зміщувався від констатації факту життєстійкості у дітей до глибшого аналізу чинників, які забезпечують цю стійкість.

У цей час дослідження поступово виходили за межі початкового фокусу на дітях із неблагополучних сімей і починали охоплювати ширші соціальні групи. Вчені дедалі частіше розглядали резильєнтність у контексті різних життєвих криз, підкреслюючи її універсальний характер і значення для розуміння адаптаційних процесів людини впродовж усього життєвого циклу.

У 1970-1980-х роках дослідження поступово переходили від опису феномену резильєнтності до його поглибленого пояснення. Науковці почали більш детально аналізувати індивідуальні характеристики, що сприяють стійкості до стресу. Було встановлено, що такі риси, як упевненість у власних силах, оптимістичне ставлення до життя, здатність формулювати реалістичні цілі та наполегливо рухатися до їх досягнення, суттєво підвищують можливість успішного подолання труднощів. Таким чином, резильєнтність почала розглядатися не лише як загальна здатність адаптуватися, але і як комплекс взаємопов’язаних особистісних ресурсів.

У 1980-1990-х роках почався етап активного формування теоретичних моделей резильєнтності, що дозволило систематизувати різноманітні емпіричні спостереження та узагальнити результати попередніх досліджень. У цих моделях резильєнтність розглядалася як багатовимірний феномен, що формується

завдяки взаємодії кількох компонентів: індивідуальних характеристик особистості (самооцінка, оптимізм, когнітивні здібності), ресурсів соціальної підтримки (родина, однолітки, громада) та стратегій подолання труднощів. Такий підхід підкреслював, що жоден окремий чинник не є визначальним – важливим є поєднання особистісних і соціальних ресурсів, яке створює умови для формування життєстійкості.

Протягом 1990-2000-х років поняття резильєнтності зазнало суттєвого уточнення й розширення. Дослідники дедалі частіше підкреслювали, що життєстійкість формується у взаємодії внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх соціальних умов, а не є сталою властивістю. Це привело до формування нових теоретичних і практичних підходів, у межах яких резильєнтність розглядалася як динамічний процес, відкритий до цілеспрямованого розвитку через освітні, соціальні та психотерапевтичні інтервенції [44, с. 96].

Водночас зросла увага до вивчення конкретних механізмів, які дозволяють людям долати труднощі та відновлюватися після травматичних подій. У цьому контексті було виділено стратегії ефективного подолання стресу, почуття самоефективності, здатність до позитивного переосмислення та когнітивної гнучкості. Саме ці механізми забезпечують перехід від переживання кризи до відновлення й подальшого розвитку.

Протягом 2000-х років дослідження резильєнтності дедалі більше набували прикладного спрямування. Поряд із теоретичними розробками активно впроваджувалися програми втручання, спрямовані на розвиток життєстійкості у різних груп населення – від дітей і підлітків до дорослих і людей похилого віку. Ці програми включали різноманітні підходи: від використання когнітивно-поведінкової терапії та тренінгів емоційної регуляції до ініціатив, що базувалися на підтримці громади й зміцненні соціальних зв’язків. Вони демонстрували, що резильєнтність може цілеспрямовано формуватися та розвиватися, а не є виключно індивідуальною властивістю.

Сучасний етап дослідження резильєнтності характеризується активним використанням інтердисциплінарного підходу. До вивчення цього феномену долучаються психологія, соціологія, медицина, нейронауки та інші галузі знань, що дозволяє аналізувати резильєнтність у широкому контексті людського життя. Такий інтегрований підхід сприяє глибшому розумінню того, як біологічні, психологічні та соціальні чинники взаємодіють між собою і впливають на здатність людини долати труднощі, відновлюватися після стресу та підтримувати психосоціальне благополуччя.

Паралельно з розвитком теоретичних підходів активно створювалися інструменти для практичного вимірювання рівня резильєнтності. У цей період було розроблено низку шкал і методик, які дозволяють оцінити життєстійкість як у наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності психологів та соціальних працівників. Такі інструменти допомагають виявляти сильні сторони особистості, визначати вразливі зони та планувати інтервенції, спрямовані на підвищення резильєнтності. Використання стандартизованих методик забезпечило можливість порівняння результатів у різних дослідженнях і заклало підґрунтя для створення доказово обґрунтованих програм підтримки.

У сучасних умовах суспільного розвитку особливої актуальності набуває питання формування та розвитку резильєнтності особистості, адже саме вона забезпечує здатність протистояти стресам і адаптуватися до непередбачуваних ситуацій. Для соціальних працівників ця якість є критично важливою, оскільки їхня професійна діяльність постійно пов’язана з високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю швидкого реагування на складні обставини клієнтів, інтенсивним ритмом роботи та браком відпочинку.

Практика соціальної роботи супроводжується значним ризиком емоційного виснаження та професійного вигорання. Соціальні працівники щоденно мають справу із травмуючими історіями клієнтів, кризовими станами та складними життєвими ситуаціями, що нерідко призводить до первинної та вторинної травматизації. Первинна виникає у випадках безпосередньої участі у травмівних подіях, тоді як вторинна зумовлена тривалим контактом з чужим

досвідом. Такий вплив ускладнює збереження професійної ефективності та психологічного благополуччя.

Резильєнтність у цьому контексті постає як ресурс, що допомагає соціальним працівникам зберігати гнучкість і витривалість, підтримувати емоційну рівновагу та виконувати професійні обов'язки без зниження якості послуг. Вона забезпечує здатність адаптуватися до змін, попереджати вигорання, підвищувати стресостійкість і зберігати мотивацію до професійного розвитку.

Аналіз наукових досліджень дозволяє виокремити низку напрямів розвитку особистісної резильєнтності соціальних працівників:

− розвиток особистісних і професійних якостей (самосвідомість, адекватна самооцінка, самоефективність, стресостійкість);

− підтримка позитивних емоцій через тренінги емоційного інтелекту, вправи саморегуляції, практики медитації та інші активності, що сприяють емоційному відновленню;

− формування саморефлексії та рефлексії, що включає критичний аналіз власних переживань, ведення щоденників або участь у групових обговореннях досвіду;

− опанування моделей вирішення проблем, що орієнтовані на активне подолання труднощів;

− створення кола соціальної підтримки — у професійному середовищі, родині, громаді;

− розвиток когнітивної гнучкості, що допомагає переосмислювати події, змінювати дезадаптивні переконання та застосовувати техніки усвідомленості;

− опора на внутрішні та зовнішні ресурси, необхідні для досягнення цілей і подолання кризових обставин;

− формування оптимістичного бачення майбутнього завдяки чітким цілям, плануванню та фокусуванню на позитивних сторонах життя;

− зміна поведінкових практик: турбота про власне здоров'я, регулярний сон, фізична активність і дотримання здорового способу життя [46, с. 28].

Розвиток резильєнтності соціальних працівників має подвійний ефект: з одного боку, він забезпечує стійкість самих фахівців, а з іншого – підвищує якість та ефективність соціальних послуг. Резильєнтність дозволяє не лише зберігати внутрішню рівновагу, а й підтримувати професійну мотивацію, здатність до інновацій та готовність до тривалого функціонування в умовах високої невизначеності.

1.2. Уточнення основних понять дослідження: «резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «соціальний працівник»

Актуальність даного дослідження зумовлює необхідність уточнення базових понять, що лежать в основі його теоретико-методологічної рамки. Зокрема, важливим є окреслення змісту категорій «резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя» та «соціальний працівник». Їхнє узгоджене трактування створює підґрунтя для подальшого аналізу, забезпечує цілісність наукового підходу та дозволяє глибше розкрити специфіку досліджуваної проблематики.

Поняття «резильєнтність» походить із природничих наук, де ним позначають здатність матеріалу відновлюватися після деформації та повертатися до початкового стану. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров’я, резильєнтність – це здатність людини відносно добре долати складні життєві обставини та мобілізувати власні ресурси для підтримання внутрішнього балансу. Вона виступає особистісним потенціалом, що дозволяє людині зберігати ефективність і контроль над життям попри стресові чи травматичні події.

У працях Дж. Бонанно резильєнтність розглядається як здатність дорослих, які пережили серйозні втрати або загрози життю, підтримувати відносно стабільний рівень психологічного та фізичного функціонування. Вчений

наголошує, що йдеться не лише про здатність «повертатися» до попереднього стану, а й про збереження здорової динаміки розвитку після потрясінь.

Подальші наукові дослідження уточнюють, що резильєнтність є не стільки вродженою рисою, скільки динамічним процесом позитивної адаптації до складних обставин. Вона охоплює уміння конструктивно сприймати негативні події, зберігати психологічне благополуччя, підтримувати стійкість соціальних зв'язків і здатність до розвитку навіть під впливом тривалих стресових чинників.

Сьогодні резильєнтність розглядають як багатовимірне явище, що поєднує емоційну стійкість, когнітивну гнучкість, уміння залучати соціальну підтримку та формувати внутрішні й зовнішні ресурси. Вона набуває особливого значення в умовах невизначеності, кризових ситуацій і професійної діяльності, пов'язаної з високим рівнем психологічного навантаження, зокрема у сфері соціальної роботи [51, с. 601].

Резильєнтність є необхідною умовою для підтримки ефективності та стабільності у професійній діяльності соціального працівника. Саме вона забезпечує здатність долати стреси, відновлювати внутрішню рівновагу та зберігати психологічне благополуччя у складних і непередбачуваних ситуаціях. У випадку, коли рівень резильєнтності є недостатнім, виникає ризик поступового виснаження, втрати мотивації та професійного інтересу, що проявляється у формі синдрому «професійного вигорання».

Поширеність синдрому «професійного вигорання» у сучасному суспільстві зумовлена високими темпами життя, соціально-економічними та соціально-політичними трансформаціями, які висувають до фахівців нові, часто надмірні вимоги. Це призводить до підвищення емоційного напруження, зростання кількості стресових ситуацій і, як наслідок, до порушення психологічного благополуччя та працездатності.

Вперше термін «вигорання» з'явився в психологічній літературі завдяки американському психіатру Герберту Фрейденбергеру, який у 1974 році описав стан виснаження, що виникає під впливом надмірних вимог робочого середовища. На його думку, цей стан характеризується такими симптомами, як

хронічна втома, головний біль, дратівливість, зниження толерантності до захворювань, зміни у поведінці та відчуття байдужості й зневіри.

У подальших наукових роботах синдром професійного вигорання почали трактувати як комплексну стресову реакцію, що виникає у відповідь на надмірні виробничі й емоційні навантаження. Важливим чинником його розвитку є надмірна відданість роботі за рахунок нехтування особистими потребами, відпочинком та сімейним життям.

Всесвітня організація охорони здоров'я визначає «синдром вигорання» як стан фізичного, емоційного або мотиваційного виснаження, який супроводжується зниженням продуктивності, порушенням сну, втомою, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також зловживанням алкоголем чи іншими психоактивними речовинами для тимчасового полегшення. Небезпека полягає в тому, що ці форми «самодопомоги» часто трансформуються у фізіологічну залежність, що може супроводжуватися проявами суїцидальної поведінки [15, с. 167].

У науковій літературі існує значна кількість визначень поняття «професійне вигорання». Одним із найбільш відомих і ґрунтовних підходів є теорія Христини Маслач, яка розкриває цей феномен як комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції персональних досягнень. Такий стан найчастіше виникає в осіб, чия професійна діяльність здійснюється у системі «людина – людина», де взаємодія з клієнтом чи пацієнтом потребує значних емоційних затрат.

Згідно з цим підходом, синдром вигорання постає як тривалий і складний психофізіологічний процес, що поєднує емоційне, психологічне, когнітивне та фізичне виснаження, зумовлене довготривалим впливом емоційного навантаження. Його сутність полягає у тому, що висока інтенсивність професійного спілкування й накопичення стресових факторів поступово призводять до втрати енергії, зниження емпатії та відчуття особистої ефективності.

У найбільш загальному вигляді «професійне вигорання» можна визначити як специфічну форму стресової реакції, яка виникає внаслідок впливу тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Вона відрізняється від короткочасних емоційних перевантажень саме своєю тривалістю та поступовим накопиченням негативних ефектів.

Особливість синдрому полягає в тому, що його ознаки проявляються у ситуаціях, коли здібності та ресурси людини виявляються недостатніми для виконання завдань, які висуває робоче середовище. Таким чином, вигорання є наслідком дисбалансу між професійними вимогами та особистісними можливостями їхнього подолання.

Класична концепція Х. Маслач визначає три ключові компоненти синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження, що виражається у відчутті повної спустошеності та втрати енергії; деперсоналізація, яка проявляється у відстороненості, байдужості чи навіть негативному ставленні до клієнтів та колег; та зниження особистих досягнень, що характеризується відчуттям неефективності власної діяльності та знеціненням професійних результатів. Сукупність цих складових формує цілісну картину вигорання, яке значно впливає як на психологічне благополуччя людини, так і на якість виконання професійних обов’язків [16, с. 41].

Професійне вигорання є складним багатокомпонентним синдромом, що формується під впливом тривалого стресу та надмірних вимог до особистості. Цей стан не лише обмежує професійний потенціал, а й безпосередньо впливає на загальне самопочуття людини, її мотивацію та якість життя. Саме тому дослідження професійного вигорання неможливо відокремити від вивчення психологічного благополуччя, яке розглядається як цілісний показник внутрішньої рівноваги та стійкості особистості в умовах професійних викликів.

Питання психологічного благополуччя особистості належить до одних із найактуальніших у сучасній психології, адже воно має як теоретичне, так і прикладне значення. Його вивчення дозволяє не лише глибше зрозуміти закономірності оптимального функціонування людини, але й знаходити

ефективні шляхи підтримки внутрішньої рівноваги в умовах соціальних трансформацій, професійних викликів та індивідуальних криз.

Аналіз наукових джерел свідчить, що психологічне благополуччя розглядається як стійкий, інтегральний і багатокомпонентний феномен, який характеризує стан гармонійного функціонування особистості. Його визначають не лише на основі емоційного комфорту, але й через здатність до реалізації життєвих цілей, підтримання позитивних соціальних зв'язків, формування адекватної системи цінностей та здатності до конструктивного подолання труднощів. Значний вплив на рівень благополуччя справляють індивідуальні особистісні якості, усталені поведінкові стереотипи та уявлення про власне місце у світі.

На думку Л.З. Сердюк, психологічне благополуччя є інтегральним показником ступеня спрямованості особистості на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування та рівня досягнення цієї спрямованості. У суб'єктивному вимірі воно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою та власним життям. Дослідниця підкреслює, що психологічне благополуччя є динамічним особистісним утворенням і водночас мотиваційним параметром, який визначає активність людини та її життєві стратегії.

Важливою складовою цього феномена виступає здатність людини інтегрувати минулий досвід, теперішні завдання та майбутні цілі в єдину систему життєвої перспективи. Реалістичність, структурованість і цілісність такої системи визначають ступінь відчуття сенсу життя, узгодженість між планами, цінностями й прагненнями. Саме тому психологічне благополуччя можна розглядати не лише як емоційний стан, але й як стратегічний ресурс особистості, що забезпечує її розвиток, соціальну активність та професійну ефективність [37, с. 23].

У сучасних дослідженнях цей феномен часто співвідносять із поняттями «суб'єктивне благополуччя» та «якість життя», що дозволяє розглядати його у ширшому контексті взаємодії людини з соціальним середовищем. При цьому

підкреслюється, що психологічне благополуччя є не статичним станом, а процесом постійного узгодження внутрішніх ресурсів із зовнішніми вимогами, що особливо важливо для соціальних працівників.

Психологічне благополуччя розглядається як суб'єктивний досвід людини, що проявляється у переживанні позитивно забарвлених почуттів та когнітивних оцінок власного життя. Цей досвід охоплює широкий спектр емоцій – від спокою, задоволеності та внутрішньої рівноваги до більш активних афективних станів, таких як піднесення, захоплення чи відчуття життєвої енергії. У науковій літературі психологічне благополуччя описується як багатогранний конструкт, що включає життєву мету, емоційну життєву силу, позитивні афекти, задоволеність життям, відчуття щастя та оптимізм.

Важливо підкреслити, що психологічне благополуччя існує передусім у свідомості самої людини й виражається в її екзистенційному переживанні позитивного ставлення до власного життя. Воно не зводиться лише до емоційних станів, адже передбачає також когнітивну оцінку відповідності реальних обставин внутрішнім очікуванням та цінностям особистості.

Дослідники зазначають, що складові психологічного благополуччя сприяють посиленню досвіду позитивних емоцій. Водночас його екзистенційний вимір охоплює такі аспекти, як сенс життя, які можуть супроводжуватися емоціями нейтрального чи навіть негативного забарвлення. Проте у довготривалій перспективі саме ці складові формують усвідомленість, сприяють розвитку особистості та врешті приводять до появи позитивних почуттів, відчуття гармонії та цілісності власного існування.

Психологічне благополуччя виступає важливим чинником гармонійного розвитку особистості, адже воно поєднує як емоційні, так і когнітивні компоненти внутрішнього життя людини. Воно визначає здатність зберігати життєву рівновагу, знаходити сенс у власному досвіді та формувати позитивне ставлення до світу й себе. Особливої ваги цей феномен набуває для соціальних працівників, адже саме від рівня їхнього психологічного благополуччя залежить стійкість до професійних стресів, здатність протидіяти вигоранню та

ефективність у наданні соціальних послуг. Тому подальший аналіз потребує звернення до визначення поняття «соціальний працівник», що дозволить окреслити специфіку їхньої професійної діяльності та значення внутрішніх ресурсів у виконанні професійних функцій.

У сучасній науковій та професійній літературі соціальний працівник визначається як особа, яка професійно здійснює діяльність у сфері соціальної роботи та має відповідну підготовку для надання допомоги людям, сім'ям або групам, що перебувають у складних життєвих обставинах. Це фахівець, який працює у державних і комунальних соціальних службах, освітніх чи медичних установах, а також у недержавних організаціях, надаючи підтримку тим, хто її потребує.

Соціальний працівник не лише виконує функції консультанта й комунікатора, але й виступає захисником прав громадян, адже володіє знанням законодавчої бази та використовує її як інструмент реалізації соціальної політики й підтримки різних верств населення. Він має необхідну кваліфікацію, підтверджену дипломом коледжу чи університету в галузі соціальної роботи, що дозволяє йому виконувати завдання різного рівня складності – від індивідуального консультування до розробки програм соціальної підтримки.

Суть професії соціального працівника полягає в тому, щоб допомагати людям адаптуватися до соціальних змін, відновлювати чи зміцнювати здатність до самостійного подолання проблем, а також сприяти їхній інтеграції у суспільство. Це діяльність, що поєднує практичні знання, комунікативні навички та високий рівень емпатії. Водночас соціальний працівник має діяти як посередник між особистістю, сім'єю, громадою та державними чи громадськими структурами, забезпечуючи ефективну взаємодію задля вирішення соціальних проблем [10, с. 29].

Отже, уточнення основних понять дослідження дозволяє створити цілісне концептуальне поле, в межах якого стає можливим глибший аналіз взаємозв'язків між резильєнтністю, професійним вигоранням і психологічним благополуччям соціальних працівників. Чітке окреслення цих категорій

забезпечує наукову обґрунтованість дослідження та визначає його практичну спрямованість, адже саме від розуміння сутності й взаємодії зазначених феноменів залежить розробка ефективних підходів до підтримки професійної стійкості та розвитку соціальних працівників у сучасних умовах.

1.3. Принципи та методи дослідження проблеми розвитку резильєнтності у соціальних працівників

Наука у сучасному розумінні є особливим видом професійної діяльності, що має на меті отримання й систематизацію достовірних знань про людину та суспільство. Її значення виходить далеко за межі простого опису явищ: наука створює фундамент для вироблення принципів і методів дослідницької роботи, забезпечує умови для побудови нових концепцій і надання практичних рішень. Саме завдяки цьому вона виступає не лише інструментом пізнання, але й чинником розвитку професійних сфер, зокрема соціальної роботи, яка потребує науково обґрунтованих підходів до підтримки фахівців.

Методологія спрямовує весь процес наукового пошуку. Вона визначає не лише предмет і об’єкт дослідження, а й способи збору даних, підходи до їх аналізу та інтерпретації. Чітке методологічне підґрунтя дозволяє забезпечити послідовність і логіку наукової роботи, підвищити достовірність результатів і зробити їх придатними для практичного застосування у професійній діяльності.

Особливої ваги методологія набуває у сфері соціальної роботи, де досліджуються складні соціально-психологічні явища, що безпосередньо стосуються людини. Вона допомагає мінімізувати суб’єктивні впливи, зберегти об’єктивність висновків і водночас залишатися в межах гуманістичної парадигми, що є принципово важливим для роботи з людьми. У випадку дослідження розвитку резильєнтності соціальних працівників методологія виступає гарантією наукової валідності: завдяки їй стає можливим отримати результати, що дозволяють глибше зрозуміти механізми формування

стресостійкості, а також розробити практичні рекомендації для запобігання вигоранню й підтримки психологічного благополуччя фахівців.

Об’єктивний метод у цьому дослідженні розглядається як ключовий інструмент забезпечення достовірності та наукової обґрунтованості результатів. Його застосування передбачає відмову від суб’єктивних оцінок і особистих упереджень, акцентуючи увагу виключно на перевірених фактах і емпіричних даних. Такий підхід дозволяє аналізувати явища резильєнтності, професійного вигорання та психологічного благополуччя соціальних працівників не як поодинокі індивідуальні переживання, а як закономірні прояви, що мають чіткі тенденції та певну динаміку розвитку. Використання об’єктивного методу дало змогу зафіксувати реальні прояви зниження стресостійкості, визначити їхній зв’язок із вигоранням, а також окреслити фактори, що сприяють формуванню або, навпаки, послаблюють резильєнтність соціальних працівників. У такий спосіб дослідження базується на надійних фактах, що підвищує його наукову вагу та дозволяє робити висновки, які можуть бути використані для розробки практичних заходів підтримки фахівців. Саме завдяки цьому об’єктивний метод забезпечує практичну значущість результатів, надаючи їм цінність не лише для теорії, але й для соціальної практики, спрямованої на розвиток професійної стійкості та психологічного благополуччя [14, с. 37].

Історичний метод у даному дослідженні виступає важливим засобом для розуміння того, як у науковій та професійній практиці розвивалося уявлення про резильєнтність і професійне вигорання. Його застосування дозволяє простежити динаміку становлення цих понять у психології та соціальній роботі, виявити зміни у підходах до вивчення стресостійкості, психічного здоров’я й підтримки фахівців соціальної роботи. Аналіз у часовій перспективі дав можливість показати, як від перших досліджень у галузі дитячої психології та психіатрії резильєнтність поступово стала центральною категорією у сфері соціальної роботи, а професійне вигорання – однією з ключових проблем професійної діяльності. Історичний підхід дозволив розкрити причинно-наслідкові зв’язки між соціальними викликами, змінами у сфері праці та формуванням стратегій

підтримки психологічного благополуччя. Завдяки цьому методу стало можливим не лише систематизувати внесок провідних дослідників у вивчення феноменів резильєнтності та вигорання, але й окреслити, як напрацьовані раніше теоретичні та практичні моделі можуть бути адаптовані до сучасних потреб соціальних працівників.

Важливе значення у дослідженні має системний підхід, оскільки дозволяє розглядати соціального працівника не лише як індивіда з певними особистісними характеристиками, а як частину цілісної професійної та соціальної системи. Його сутність полягає у визнанні взаємозв'язків між внутрішніми ресурсами особистості, умовами професійної діяльності та зовнішніми соціальними факторами, що визначають рівень стійкості й здатність до відновлення. Застосування системного підходу дало змогу побачити, що розвиток резильєнтності не є результатом виключно індивідуальних зусиль. Він формується під впливом взаємодії особистісних якостей (самоефективність, емоційна стабільність, когнітивна гнучкість) із професійним середовищем (організаційна культура, підтримка колег і керівництва) та ширшим соціальним контекстом (соціальні інституції, політика у сфері соціальної роботи, культурні цінності). Саме через поєднання індивідуального та системного виміру стає можливим виявити потенціал не лише окремого соціального працівника, а й усієї професійної спільноти як системи, здатної до розвитку й взаємопідтримки. Це створює основу для формування стратегій, спрямованих на запобігання професійному вигоранню, підвищення рівня психологічного благополуччя та зміцнення професійної стійкості соціальних працівників у сучасних умовах [66, с. 15].

Результати першого розділу підтверджують, що проблема розвитку резильєнтності соціальних працівників має глибокі наукові витоки та значний потенціал для практичного застосування. У ході аналізу було показано, що резильєнтність виступає ключовим чинником збереження психологічного благополуччя та протидії професійному вигоранню, а також необхідною умовою ефективної професійної діяльності. Уточнення основних понять –

«резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «соціальні працівники» – дозволило сформувати чітке концептуальне підґрунтя дослідження. Використані методологічні орієнтири – об’єктивний, історичний і системний підходи – забезпечили комплексність та достовірність аналізу, що стало підставою для подальшої розробки науково обґрунтованих рекомендацій. Отримані результати створюють міцну основу для визначення стратегій підтримки соціальних працівників, спрямованих на зміцнення їхньої стресостійкості, підвищення адаптивних можливостей і забезпечення професійної стійкості у сучасних соціальних умовах.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Соціально-психологічний портрет і специфіка професійної діяльності соціального працівника

Професійна діяльність соціального працівника неможлива без ґрунтовної підготовки, яка забезпечує поєднання теоретичних знань і практичних навичок. Система підготовки майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи орієнтована на формування професійної компетентності, що відповідає сучасним потребам суспільства. Соціально-психологічний портрет працівника відображає рівень його готовності до виконання професійних функцій, що включає не лише знання методів і технологій соціальної роботи, а й особистісні якості, ціннісні орієнтації та здатність до рефлексії. Визначити ступінь сформованості такої готовності можливо через критерії та показники професійної діяльності, що охоплюють уміння працювати з клієнтами, зберігати психологічну стійкість і застосовувати інноваційні підходи. Ефективність цього процесу забезпечується науково обґрунтованим підходом, що поєднує моделювання професійних ситуацій і проблемно-модульну організацію підготовки, яка створює умови для розвитку інтегрованої професійної ідентичності соціального працівника.

Визначення професійної компетентності соціального працівника передбачає оцінку його готовності до взаємодії з різними категоріями населення, що перебувають у складних життєвих обставинах. Це свідчить про необхідність гармонійного поєднання особистісного розвитку та професійної діяльності, адже лише така єдність забезпечує високий рівень професіоналізму й майстерності. Соціально-психологічний портрет фахівця у цьому контексті відображає не тільки систему знань і практичних навичок, але й здатність зберігати внутрішню цілісність, дотримуватися гуманістичних цінностей і застосовувати їх у роботі з клієнтами. Саме через розвиток професійної готовності формується

майстерність, яка дає змогу ефективно поєднувати емпатію з професійною дистанцією та досягати результатів у соціальній роботі [27, с. 4].

Оскільки компетентність завжди співвідноситься з конкретним видом діяльності, у науковій літературі описано різні її прояви, що відображають багатогранність професії соціального працівника. Серед них виділяють соціальну, психологічну, соціально-психологічну, комунікативну, правову, а також педагогічну компетентності. Кожна з них має власні особливості, зумовлені специфікою завдань і функцій, які виконує фахівець у процесі професійної діяльності. Проте всі вони мають спільну основу, що включає знання, уміння та навички, необхідні для ефективної взаємодії з клієнтами та колегами. Такий підхід дозволяє не лише описати багатошаровість компетентності соціального працівника, а й надати можливість експериментально оцінювати рівень його професійної готовності, виявляти ступінь сформованості ключових умінь і підтверджувати практичну цінність теоретичних положень. Саме інтеграція цих видів компетентності визначає соціально-психологічний портрет сучасного соціального працівника, роблячи його здатним до вирішення комплексних завдань у сфері соціальної роботи.

Таким чином, базові складові компетентності – знання, уміння та навички – становлять основу будь-якої професійної діяльності, зокрема й у соціальній роботі. Оскільки кожна професія має свою специфіку, соціальна робота визначає коло питань, що входять до професійної компетентності соціального працівника, серед яких особливе місце посідає виконання професійних функцій. У міжнародній практиці професійна компетентність соціального працівника охоплює як базову і спеціалізовану освіту, так і здатність накопичувати практичний досвід, трансформуючи його в ефективні професійні уміння. Важливим є те, що у процесі підготовки майбутніх фахівців акцент робиться саме на практичному навчанні, оскільки воно забезпечує формування тих якостей, які безпосередньо впливають на ефективність діяльності в реальних умовах.

Компетентність соціального працівника зазвичай оцінюється за низкою ключових критеріїв: комунікабельність, уміння захищати права клієнтів, здатність до оцінки й планування соціальних ситуацій, готовність включатися у кризові випадки та допомагати долати їх, уміння працювати в команді, а також прагнення до постійного професійного розвитку. Саме ці характеристики відображають соціально-психологічний портрет фахівця, який не лише володіє знаннями, але й здатен застосовувати їх у складних життєвих ситуаціях, демонструючи високий рівень стресостійкості, гуманізму й відповідальності.

Очевидно, що різні види компетентностей окреслюють широкий спектр професійних умінь, необхідних соціальному працівникові для виконання своїх завдань. Вони формують основу його професійної підготовки та впливають на здатність ефективно діяти в умовах складних соціальних викликів. Проте, узагальнюючи підходи зарубіжних і українських дослідників, варто акцентувати увагу на функціональному компоненті діяльності соціального працівника. Саме він відображає здатність фахівця не лише володіти знаннями та навичками, а й інтегрувати їх у практику – у процес консультування, підтримки, медіації, кризового втручання чи роботи в команді. Функціональний аспект дозволяє розглядати соціального працівника як активного агента змін, який у своїй щоденній діяльності поєднує професійну компетентність із соціальною відповідальністю та емоційною стійкістю.

Спираючись на сучасні наукові підходи до соціальної роботи та аналіз професійного аспекту діяльності, можна окреслити коло основних функцій, які визначають сутність роботи соціального працівника. Їх реалізація дозволяє поєднати теоретичні знання з практичною діяльністю, забезпечити комплексну підтримку клієнтів та ефективно реагувати на виклики, що виникають у суспільстві. Визначення цих функцій дає можливість чіткіше зрозуміти соціально-психологічний портрет фахівця, який, з одного боку, виконує конкретні професійні завдання, а з іншого – формує простір довіри, взаємодії та підтримки, що є ключовими для його діяльності.

Діагностична функція соціального працівника посідає одне з провідних місць у його професійній діяльності, оскільки саме вона забезпечує основу для подальшої допомоги клієнту. Вона передбачає не лише визначення індивідуальних та сімейних особливостей, але й глибший аналіз соціального оточення, психологічних характеристик особи та чинників, що зумовлюють її труднощі. У цьому контексті соціальний працівник виступає не просто як спостерігач, а як аналітик, здатний виявити соціальні, особистісні та міжособистісні проблеми, а також конфлікти у сімейному чи професійному середовищі клієнта. Саме на основі проведеної діагностики вибудовується стратегія подальших дій: від надання соціально-психологічної підтримки до планування комплексних програм допомоги. Важливою складовою цієї функції є й оцінка внутрішніх ресурсів клієнта, що дає змогу застосувати ресурсний підхід. Таким чином, діагностична діяльність створює підґрунтя не лише для подолання проблем, а й для формування стійкості та психологічного благополуччя [31, с. 42].

Прогностична функція соціального працівника тісно пов’язана з умінням бачити перспективи розвитку особистості, групи чи громади та спрямовувати їх у конструктивне русло. Вона передбачає прогнозування можливих результатів соціальної взаємодії, планування заходів, що сприятимуть подоланню проблем і досягненню життєвої стабільності. Соціальний працівник формує індивідуальні програми розвитку клієнтів, визначає умови для їхньої соціальної адаптації та створює підґрунтя для підвищення рівня психологічного благополуччя. Особливе значення має допомога клієнтам у формуванні навичок саморозвитку та самодопомоги. Таким чином, прогностична функція не лише забезпечує орієнтацію на майбутнє, а й формує внутрішні ресурси клієнта, необхідні для подолання професійних, особистих чи соціальних криз.

Організаційна функція соціального працівника полягає у створенні та координації умов, що забезпечують ефективність соціальної взаємодії на різних рівнях – від індивідуального клієнта до громади. Вона передбачає планування та впровадження програм, спрямованих на соціальну інтеграцію, розвиток

трудових навичок, організацію змістовного дозвілля, а також формування середовища підтримки. Важливою складовою є залучення клієнтів до груп самодопомоги та взаємодопомоги, що сприяє розвитку їхньої резильєнтності та формуванню почуття спільності. Соціальний працівник виконує роль ініціатора й координатора між різними організаціями, установами, підприємствами та добровольчими ініціативами, створюючи системи підтримки, здатні функціонувати довготривало. У такій діяльності він постає не лише як організатор, але і як лідер змін, що сприяє підвищенню психологічного благополуччя клієнтів та їх соціальній адаптації.

Комунікативна функція соціального працівника є основою його професійної діяльності, адже саме завдяки налагодженню ефективної взаємодії забезпечується результативність соціальної роботи. Вона охоплює встановлення і підтримку контактів між клієнтом та державними й недержавними організаціями, волонтерами, соціальними партнерами й спонсорами. Завдяки комунікативним навичкам соціальний працівник виступає посередником між різними соціальними інститутами, допомагаючи клієнтам отримати доступ до необхідних ресурсів і послуг. Ця функція має не лише організаційне, а й психоемоційне значення, оскільки сприяє формуванню довіри, відчуття підтримки та зниженню рівня соціальної ізоляції. Вона також тісно пов’язана з розвитком резильєнтності – як клієнтів, так і самого фахівця, адже ефективна комунікація знижує ризик професійного вигорання, зміцнює психологічне благополуччя та створює умови для конструктивної взаємодії у професійному середовищі.

Посередницька функція соціального працівника полягає у забезпеченні зв’язку між клієнтом, групою чи громадою та широким колом інституцій і фахівців, що надають необхідні послуги. Вона охоплює координацію взаємодії з медичними, психологічними, правовими та освітніми структурами, а також з державними установами, благодійними фондами і громадськими організаціями. Соціальний працівник у цьому контексті виступає провідником до ресурсів і можливостей, які клієнт не завжди може знайти самостійно. Завдяки цьому

зменшується ризик соціальної ізоляції та посилюється здатність клієнтів справлятися з кризовими ситуаціями. Для самого соціального працівника виконання посередницької функції є складовою професійної резильєнтності, оскільки вона допомагає не лише організовувати ефективні мережі підтримки, але й розвивати власну компетентність, запобігаючи професійному вигоранню.

Попереджувально-профілактична функція соціального працівника спрямована на запобігання виникненню та поширенню негативних соціальних і психологічних явищ серед різних категорій населення. Вона передбачає використання правових, соціальних і психологічних механізмів, що допомагають мінімізувати ризики девіантної поведінки, конфліктів чи кризових ситуацій як у дітей, так і у дорослих. Соціальний працівник виконує роль своєрідного «захисного бар'єра», здійснюючи просвітницьку діяльність, проводячи профілактичні заходи й організовуючи доступ клієнтів до необхідних ресурсів. Особлива увага приділяється роботі з уразливими групами, що перебувають у стані соціального чи психологічного ризику. Реалізація цієї функції не лише підвищує соціальну стабільність у суспільстві, але й сприяє розвитку резильєнтності як у клієнтів, так і в самого соціального працівника, адже превентивна діяльність дозволяє зменшити кількість стресових і виснажливих ситуацій, які можуть призвести до професійного вигорання.

Охоронно-захисна функція соціального працівника полягає у використанні правових та соціальних механізмів для забезпечення захисту прав і законних інтересів клієнтів – як окремих осіб, так і соціальних груп чи громад. Вона включає інформування про чинне національне законодавство, а також міжнародні документи у сфері захисту прав людини. Виконання цієї функції дає змогу клієнтам не лише отримати належний захист, але й відчути впевненість у власній безпеці та значущості. Для самого соціального працівника ця діяльність має подвійний ефект: з одного боку, вона підвищує професійну компетентність та авторитет, з іншого – формує відчуття особистісної значущості [17, с. 63].

Функція допомоги і підтримки, яку ще називають соціально-терапевтичною, є центральною у професійній діяльності соціального працівника.

Вона передбачає організацію простору довірливої взаємодії з клієнтом з метою пошуку шляхів подолання його особистих і соціальних проблем. Працівник надає як практичну допомогу, так і емоційну підтримку, створює умови для особистісного благополуччя, сприяє розвитку здатності до саморегуляції, самоаналізу та усвідомлення власних ресурсів. Важливою складовою є консультування та застосування елементів психолого-педагогічної терапії, які дозволяють клієнтові подолати кризові ситуації та підвищити рівень психологічної стійкості.

Аналітико-оцінювальна функція є важливим складником професійної діяльності соціального працівника, оскільки передбачає здатність до системного аналізу власної роботи, критичного осмислення її перебігу та результатів. Фахівець має виявляти як позитивні, так і проблемні аспекти своєї діяльності, співвідносити досягнуті результати з визначеними цілями й завданнями, а також реалістично оцінювати власні професійні можливості. Таке усвідомлення стає основою для розробки програм подальшого саморозвитку й професійного вдосконалення. Виконання цієї функції включає участь у методичній роботі, узагальнення позитивного досвіду соціальної практики, а також систематичне підвищення кваліфікації. Важливо, що саме аналітико-оцінювальна діяльність дозволяє соціальному працівнику усвідомлювати власні ресурси, бачити перспективи зростання та запобігати відчуттю застою, що часто стає фактором професійного вигорання.

Варто підкреслити, що в реальній практиці соціального працівника всі описані функції взаємопов’язані, взаємодоповнюють одна одну і проявляються комплексно. Саме їхнє поєднання дозволяє сформувати цілісне уявлення про характер і багатоплановість професійної діяльності фахівця. Якісна реалізація цих функцій потребує ґрунтовної психологічної, педагогічної та соціологічної підготовки, адже у своїй роботі соціальний працівник фактично інтегрує діяльність консультанта, педагога, психолога та посередника. Водночас такий синтетичний характер професії висуває високі вимоги до розвитку резильєнтності спеціаліста: здатність поєднувати різні напрями діяльності й

ефективно працювати в умовах постійного стресу сприяє зміцненню професійної стійкості та збереженню психологічного благополуччя.

Соціальний працівник реалізує свої функції не лише у взаємодії з окремим клієнтом, але й у роботі з сім'ями, соціальними групами, громадами за місцем проживання, представниками національних меншин, а також з різними категоріями людей у закладах інтернатного типу, лікарнях, центрах реабілітації, притулках чи відділеннях соціальної допомоги. Такий широкий спектр діяльності потребує від фахівця високої гнучкості, здатності адаптувати свої професійні стратегії та враховувати багатофакторність соціального середовища. Водночас різноплановість професійних завдань виступає серйозним викликом для психологічної стійкості.

Особистісний аспект майбутньої діяльності соціального працівника передбачає розвиток його внутрішнього потенціалу, мотивів, інтересів та професійно-значущих якостей у процесі навчання й практичної підготовки. Оскільки соціальна робота належить до сфери «людина–людина», особлива увага приділяється саме професійно-особистісним характеристикам спеціаліста: емпатії, гуманності, емоційній врівноваженості, відповідальності та здатності до конструктивної взаємодії. Ці якості визначають не лише успішність професійної діяльності, а й стійкість до стресових факторів, адже саме через особистісні ресурси формується резильєнтність, яка допомагає соціальному працівнику зберігати психологічне благополуччя та запобігати професійному вигоранню [25, с. 18].

Враховуючи наукові підходи можна окреслити комплекс особистісно-професійних якостей, притаманних соціальному працівнику як фахівцю, що здійснює допомогу та підтримку різним категоріям населення. Узагальнення цих якостей дозволяє виокремити три провідні напрями їх прояву: ставлення до людей, що визначається гуманністю, толерантністю й умінням співпереживати; ставлення до професійної діяльності, яке відображає відповідальність, цілеспрямованість та готовність до постійного розвитку; ставлення до самого себе, що виявляється у здатності до саморефлексії, самоконтролю й підтримки

власного психологічного благополуччя. Саме взаємодія цих складових формує цілісний соціально-психологічний портрет спеціаліста, від якого залежить ефективність соціальної роботи та його здатність протистояти професійним викликам.

Сукупність особистісних якостей соціального працівника найповніше розкривається через гуманістичне ставлення до людини. Воно проявляється у повазі до особистості, здатності до співпереживання, милосерді й доброті, чутливості та готовності відгукнутися на чужі проблеми. Для фахівця характерними є прагнення допомогти іншій людині, готовність до взаємодії та співпраці, щирий інтерес до внутрішнього світу клієнта. Такі риси, як альтруїзм, комунікабельність, відкритість, довіра, тактовність і делікатність, порядність, чесність і високий рівень моральності, створюють підґрунтя для формування стійких професійних відносин. Саме в такому поєднанні ці якості відображені у Міжнародному кодексі етики соціальних працівників, де наголошується на пріоритеті гуманізму, поваги до гідності та прав людини як провідних принципів діяльності соціального працівника.

Не менш важливою складовою професійно-особистісного профілю соціального працівника є його ставлення до самого себе. Хоча цей аспект у науковій літературі згадується рідше, саме він виступає ключовим індикатором здатності фахівця ефективно допомагати іншим. Усвідомлення власних почуттів, потреб та внутрішніх обмежень створює основу для саморефлексії та самокорекції. Людина, яка не здатна зрозуміти себе, не може повною мірою зрозуміти іншого, а відсутність навичок подолання власних труднощів значно ускладнює підтримку клієнта у вирішенні його життєвих проблем. Саме тому розвиток навичок самопізнання, саморегуляції та турботи про власне психологічне благополуччя є необхідними умовами професійної ефективності соціального працівника.

До групи якостей, що відображають ставлення соціального працівника до самого себе, належать різноманітні характеристики, серед яких самоповага, впевненість у собі, адекватність самооцінки, самокритичність, вимогливість до

себе, здатність до самоактуалізації та самоконцентрації. Усі вони формують основу «Я-концепції» фахівця, яка передбачає позитивне ставлення до власної особистості, конструктивну самооцінку та позитивні очікування від взаємодії з іншими. Наявність збалансованої та стійкої системи уявлень про самого себе дозволяє соціальному працівнику моделювати ефективну міжособистісну взаємодію, будувати професійні відносини на засадах впевненості, поваги й відповідальності. Такий внутрішній ресурс є важливою передумовою його здатності підтримувати психологічне благополуччя у складних професійних ситуаціях [20, с. 66].

Наступний блок професійно-важливих якостей пов’язаний із ставленням соціального працівника до своєї професійної діяльності. До нього належать інтерес до професії, працездатність, ініціативність, наполегливість у досягненні цілей, відповідальність за результати роботи, терпіння і толерантність у взаємодії з клієнтами, здатність витримувати психологічний дискомфорт та зберігати емоційну стабільність. Важливою складовою є також почуття професійного обов’язку, що формує основу для відповідального ставлення до клієнтів і суспільства. Варто підкреслити, що ці якості не утворюють однорідної психологічної структури, а радше складають набір відносно автономних характеристик, значущість яких може відрізнятися залежно від ситуації. Більшість із них розвиваються у процесі професійного становлення, а деякі можуть компенсуватися індивідуальним стилем діяльності. Саме унікальне поєднання цих якостей визначає неповторність професіоналізму соціального працівника та його здатність ефективно діяти у складних соціально-психологічних умовах.

У результаті вивчення наукових досліджень та практичних підходів до діагностики професійної придатності було встановлено, що особистісно-професійні якості соціального працівника мають різний потенціал розвитку та компенсаторних можливостей. Частина характеристик може активно формуватися у процесі навчання й практики та компенсуватися індивідуальним стилем діяльності. Інші, хоча й здатні до розвитку, практично не підлягають

компенсації у випадку їх недостатності. Є й такі якості, які важко формуються у зрілому віці і практично не компенсуються, що робить їх ключовими при відборі кандидатів до професії. Нарешті, існують характеристики, що розвиваються з великими труднощами і погано компенсуються, що вимагає особливої уваги у процесі професійної підготовки. Такий підхід підкреслює важливість ретельного добору та оцінки особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників, адже саме вони визначають ефективність професійної діяльності, рівень резильєнтності та здатність зберігати психологічне благополуччя у складних умовах.

Що стосується предметного, змістового аспекту професійної діяльності соціального працівника, то він пов’язаний із рівнем узагальнення та глибиною професійних знань. Якщо кількісні показники відображають широту обізнаності спеціаліста – знання про явища, факти, процеси та об’єкти соціальної сфери, – то якісні свідчать про його здатність проникати у сутність явищ, розуміти принципи та закономірності, оволодівати методами й методологією соціальної роботи. Саме поєднання широти знань і глибини їх застосування визначає професійну зрілість соціального працівника, його готовність до вирішення складних завдань та забезпечення психологічного благополуччя клієнтів у кризових умовах.

Зважаючи на підходи численних наукових шкіл соціальної роботи як зарубіжних, так і вітчизняних дослідників (О. Бочарової, І. Григи, А. Капської, Н. Комарової, В. Полтавця та ін.), можна виокремити групи професійно-педагогічних знань, що найбільш повно відображають потреби формування професійної компетентності соціального працівника [10, с. 30]. До них належать методологічні, теоретичні, методичні та технологічні знання. Вони становлять основу для професійної підготовки й безпосередньо визначають здатність фахівця ефективно реалізовувати свої функції. Водночас ці знання спираються на фундаментальні засади – філософські, культурологічні, соціально-психологічні, педагогічні, що формуються у процесі загальної професійної освіти. Саме поєднання базових і спеціалізованих знань забезпечує цілісність професійного розвитку соціального працівника та формує його готовність до

виконання складних завдань, пов’язаних із наданням допомоги різним категоріям населення, підтримкою психологічного благополуччя клієнтів і розвитком власної резильєнтності.

Методологічні знання соціального працівника передбачають розуміння загальних принципів пізнання та аналізу соціально-педагогічних явищ, а також закономірностей впливу об’єктивних і суб’єктивних чинників на розвиток особистості. Вони охоплюють знання про процеси навчання і виховання, фактори соціального становлення людини та її адаптації до різних умов життєдіяльності. Для соціального працівника володіння такими знаннями є основою для формування здатності комплексно оцінювати ситуацію клієнта, виявляти взаємозв’язки між особистими проблемами та соціальним контекстом, а також прогнозувати можливі результати соціальної інтервенції. Саме методологічна підготовка дозволяє забезпечити цілісність професійного мислення, визначати стратегічні напрями діяльності й створювати умови для розвитку резильєнтності як власної, так і клієнтів у кризових ситуаціях.

Теоретичні знання соціального працівника охоплюють розуміння змісту та структури всієї професійної діяльності у сфері соціального захисту і підтримки клієнтів. Вони передбачають засвоєння цілей і завдань соціальної роботи, орієнтацію в сучасних наукових дослідженнях і концепціях, що стосуються галузі, а також знання про індивідуальні та вікові особливості клієнтів. Ці знання допомагають соціальному працівнику визначати найбільш адекватні шляхи розв’язання конфліктних ситуацій, організовувати та здійснювати соціальну, психологічну й педагогічну допомогу як окремій особі, так і групі чи громаді. Володіння теоретичною базою забезпечує розуміння закономірностей соціальних процесів, сприяє формуванню здатності критично оцінювати складні обставини та створює підґрунтя для практичної діяльності. Саме теоретичні знання дають змогу поєднувати академічну підготовку з реальними викликами, що постають перед соціальними працівниками.

Методичні знання соціального працівника передбачають уміння проектувати й конструювати власну діяльність у соціальній сфері, спираючись

на науково обґрунтовані принципи й підходи. Вони включають знання про прийоми та засоби соціально-педагогічного і психологічного впливу на особистість, а також розуміння змісту, методів і форм організації соціальної підтримки й допомоги. Саме методичний рівень знань дозволяє фахівцю поєднувати теорію з практикою, вибудовувати індивідуальні та групові стратегії роботи, адаптувати їх до потреб конкретного клієнта чи громади.

Технологічні знання охоплюють володіння конкретними шляхами, інструментами й прийомами соціально-психологічного та педагогічного впливу в різних життєвих обставинах. Це вміння застосовувати набір технологій соціальної роботи у відповідності до ситуації: від кризового консультування до організації довготривалої підтримки клієнтів. Технологічні знання забезпечують оперативність і ефективність дій соціального працівника в реальному середовищі, створюючи умови для формування його професійної стійкості та резильєнтності [33, с. 71].

Ефективність соціальної роботи значною мірою визначається здатністю соціального працівника усвідомлювати та враховувати ключові закономірності, що лежать в основі його професійної діяльності. По-перше, це розуміння тенденцій життєдіяльності особи чи соціальної групи, що дозволяє побачити динаміку їхнього розвитку, змін у потребах і соціальних ролях. По-друге, важливим є врахування соціального досвіду клієнтів, який значною мірою впливає на їхню поведінку та здатність долати труднощі. По-третє, ефективність діяльності залежить від адекватності постановки соціального діагнозу, тобто точного визначення сутності проблеми та її причинно-наслідкових зв’язків. Не менш важливим чинником є вибір оптимальних шляхів, методів і засобів для вирішення проблеми, що враховують індивідуальні особливості клієнта чи групи. Нарешті, вагомим аспектом є наявність чітких критеріїв і механізмів оцінки процесу та результатів соціальної роботи, адже саме це забезпечує можливість об’єктивно аналізувати ефективність втручання, вносити корективи й удосконалювати практику. У сукупності ці закономірності формують

підґрунтя для професійної компетентності соціального працівника та його здатності діяти результативно навіть у кризових умовах.

Сукупність окреслених закономірностей вимагає врахування низки факторів, що визначають специфіку сучасних технологій соціальної роботи та відображають рівень професійної компетентності фахівця. До таких факторів належить, по-перше, динамічність (гнучкість), яка проявляється у здатності соціального працівника постійно змінювати зміст і форми діяльності відповідно до актуальних потреб клієнта чи соціальної групи. По-друге, важливим є принцип неперервності, що передбачає постійне підтримання контакту з клієнтом і забезпечення системної допомоги, особливо в умовах кризових обставин. По-третє, соціальна робота характеризується циклічністю, тобто повторенням певних етапів та операцій, які забезпечують сталість і відтворюваність процесу підтримки. І нарешті, слід враховувати дискретність, яка виявляється у нерівномірності ступеня впливу на клієнта на різних етапах роботи: на початкових фазах інтервенція може бути більш інтенсивною, тоді як згодом акцент зміщується на підтримку автономності та самостійності клієнта.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що наукові знання як фундамент професійної готовності соціального працівника набувають реальної цінності лише за умови їх практичного застосування у професійній діяльності. Саме здатність поєднувати знання з уміннями й навичками забезпечує ефективність соціальної роботи та формує професійну стійкість спеціаліста. Більшість дослідників підкреслюють, що структура професійної компетентності соціального працівника охоплює не лише систему знань, умінь і навичок, але й позиції, орієнтації, оцінки, які відображають його ціннісне ставлення до професії та клієнта. Такий підхід узгоджується із сучасним розумінням категорії «професійна компетентність спеціаліста». Аналіз функціональних обов’язків соціального працівника дозволяє визначити критерії та рівні сформованості його компетентності, а ключовими показниками цього процесу є відповідність знань, умінь і навичок реальним потребам професійної діяльності. Таким чином, професійна компетентність постає як інтегральна характеристика, що визначає

якість підготовки та готовність фахівця до ефективного виконання соціальної роботи [63, с. 8].

Аналіз соціально-психологічного портрету та специфіки професійної діяльності соціального працівника дозволяє визначити, що його ефективність ґрунтується на гармонійному поєднанні професійних знань, умінь, навичок та особистісних якостей. Соціальний працівник виступає не лише як фахівець, що надає підтримку вразливим категоріям населення, але й як посередник між клієнтом і суспільством, захисник прав та інтересів, організатор соціальної взаємодії і консультант у кризових ситуаціях. Поряд із цим, провідними характеристиками його діяльності є здатність до емпатії, гуманістичне ставлення до людини, емоційна стійкість та готовність до постійного професійного саморозвитку. Специфіка роботи соціального працівника зумовлює високі вимоги як до його професійної компетентності, так і до особистісних якостей, що забезпечують можливість ефективно діяти в умовах соціальної нестабільності, кризових явищ та викликів сучасного суспільства. Отже, професія соціального працівника є інтегративною за своєю сутністю, поєднує елементи педагогічної, психологічної, соціологічної діяльності й потребує від фахівця високого рівня відповідальності, стійкості та здатності до конструктивної взаємодії з людьми.

2.2. Резильєнтність у контексті професійних викликів соціальної роботи

Сучасна соціальна робота здійснюється в умовах постійних змін та зростаючих суспільних викликів, що зумовлює підвищені вимоги до професійної діяльності соціальних працівників. Вони щодня стикаються з проблемами клієнтів, пов’язаними із кризовими життєвими ситуаціями, наслідками війни, бідністю, соціальною ізоляцією, дискримінацією та психологічними травмами. Такий спектр труднощів не лише ускладнює виконання професійних обов’язків, а й створює ризики для емоційного виснаження та професійного вигорання. У

цих умовах особливого значення набуває розвиток резильєнтності як здатності соціального працівника зберігати внутрішню рівновагу, долати стресові ситуації та продовжувати виконувати свої функції ефективно. Саме професійні виклики стають тим середовищем, у якому формується та перевіряється стійкість фахівця, а також розкривається його готовність до довготривалої роботи в умовах підвищеної психологічної напруги.

Сучасні умови професійної діяльності висувають підвищені вимоги до особистісних і професійних якостей соціального працівника. Стрімкі та непередбачувані процеси, що відбуваються в соціальній сфері, пов'язані як із загальносуспільними трансформаціями, так і з різноманітними кризовими явищами, створюють численні виклики, з якими фахівцю доводиться стикатися щодня. Такі зміни охоплюють як зміст професійних завдань, так і характер взаємодії з клієнтами, потребуючи від соціального працівника не лише теоретичної обізнаності, а й високого рівня адаптивності, емоційної стійкості та здатності приймати виважені рішення в умовах постійного тиску. Динамічність професійного середовища передбачає необхідність гнучко реагувати на нові проблеми, часто за обмежених ресурсів і в ситуаціях, де відсутні однозначні рішення.

У таких умовах особливої ваги набуває здатність до швидкої адаптації та ефективного функціонування в ситуаціях невизначеності, коли події розгортаються непередбачувано, а професійні рішення потребують особливої уважності та внутрішньої врівноваженості. Саме постійне зіткнення з новими викликами актуалізує необхідність розвитку резильєнтності, яка стає ключовою умовою для збереження професійної стабільності й емоційної рівноваги. Резильєнтність забезпечує впевненість у власних силах, здатність не втрачати працездатність під впливом стресових факторів, підтримувати внутрішню мотивацію та мобілізувати ресурси в критичних ситуаціях. Вона допомагає соціальному працівникові не лише долати труднощі, але й адаптуватися до них, перетворюючи виклики на досвід, що сприяє професійному зростанню та

зміцненню готовності діяти ефективно в умовах складного й змінного професійного середовища.

Діяльність соціального працівника охоплює широкий спектр завдань – від надання соціально-побутових, соціально-медичних, психолого-педагогічних та соціально-правових послуг до забезпечення матеріальної підтримки, організації процесів соціальної адаптації та реабілітації осіб, які опинилися у складних життєвих ситуаціях. Така багатовекторність діяльності не лише розширює сферу професійної відповідальності, а й створює значне функціональне навантаження, що потребує високої концентрації уваги, вміння швидко перемикатися між різними типами завдань та забезпечувати належний рівень якості послуг у кожному конкретному випадку. Часто це супроводжується браком часу, нестачею ресурсів, складністю взаємодії з установами та багаторівневими запитами клієнтів, які очікують не лише допомоги, а й розуміння, підтримки й професійної компетентності.

У таких умовах соціальний працівник постійно перебуває в ситуації емоційного, інтелектуального та організаційного навантаження, що нерідко вимагає прийняття складних рішень у режимі обмеженого часу або за відсутності повної інформації. Саме це робить професійну діяльність особливо вразливою до стресу, перевтоми та ризику професійного вигорання. Водночас саме в таких умовах формується і проявляється резильєнтність – здатність підтримувати внутрішню рівновагу, зберігати ефективність дій, адаптуватися до змін та відновлювати власні ресурси після складних ситуацій. Резильєнтність дозволяє фахівцю залишатися продуктивним навіть у періоди інтенсивних навантажень, утримувати мотивацію, зберігати професійний оптимізм і запобігати емоційному виснаженню, що є необхідною умовою стабільного й відповідального виконання професійних обов’язків.

Соціальний працівник за своєю професійною місією покликаний сприяти гармонізації взаємин у суспільстві, розвивати в клієнтів здатність долати соціальні колізії та впроваджувати ефективні програми підтримки, що забезпечують відновлення душевної рівноваги й досягнення соціального

благополуччя. У його діяльності поєднуються елементи консультування, соціального супроводу, кризового втручання, адвокації та організаційної взаємодії, що робить професійну роль надзвичайно багатогранною і суспільно значущою. Саме ця багатофункціональна сутність соціальної роботи зумовлює високу довіру до фахівця, адже від нього очікують не лише компетентних дій, а й підтримки, емпатії, моральної чутливості та вміння знайти оптимальний вихід із найскладніших ситуацій.

Водночас усвідомлення цієї особливої ролі виступає для фахівця як ресурс, так і виклик. З одного боку, воно посилює відчуття професійної значущості та відповідальності, формує готовність діяти на благо клієнта й суспільства, підтримує мотивацію та внутрішню стійкість. Відчуття довіри з боку людей, які потребують допомоги, стає своєрідним моральним стимулом, що надає сенс професійній діяльності та зміцнює переконаність у важливості своєї праці. З іншого боку, ця сама відповідальність створює високий рівень психологічного навантаження, оскільки соціальний працівник постійно стикається з людськими трагедіями, емоційними кризами, потребою швидко реагувати на складні життєві обставини та приймати рішення, які впливають на долі інших людей. Таке поєднання внутрішніх очікувань і зовнішнього тиску нерідко викликає емоційне виснаження та потребує від фахівця високого рівня саморегуляції, рефлексії та уміння зберігати психоемоційну рівновагу [1, с. 5].

Соціальний працівник постійно взаємодіє з людьми, які часто не мають достатніх можливостей і ресурсів для самостійного вирішення власних проблем. Це передбачає роботу з різними категоріями населення – від осіб у кризових життєвих обставинах до сімей, які потребують тривалого соціального супроводу, людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів чи дітей, що зазнали психологічних травм. Різноманітність соціальних труднощів, з якими стикаються клієнти, а також унікальність їхніх життєвих історій, досвіду та особистісних характеристик створюють складне професійне середовище, у якому фахівець повинен вміти адаптуватися до кожної ситуації окремо. Це

вимагає не лише ґрунтовних знань і практичних умінь, а й здатності до аналізу, гнучкого мислення та розуміння контексту, у якому перебуває клієнт.

Такі умови значно підвищують вимоги до психологічної готовності соціального працівника. Фахівцеві необхідно бути здатним працювати в ситуаціях невизначеності, коли немає однозначних алгоритмів дій і коли кожен випадок потребує індивідуального підходу. Підвищений рівень стресу, зумовлений емоційною напруженістю, складністю прийняття рішень та необхідністю підтримувати професійну рівновагу, створює додаткові труднощі, з якими працівник стикається щодня. У таких обставинах важливими стають уміння контролювати власні емоції, підтримувати психологічну стійкість, зберігати мотивацію та фокусуватися на потребах клієнта, навіть коли обставини виходять за межі звичного професійного досвіду.

Сучасні умови підкреслюють нагальну потребу у розширенні знань та підвищенні якості професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Йдеться не лише про формальне опанування необхідних навичок, а й про глибоке засвоєння ціннісних засад професії, розвиток здатності критично мислити та діяти у складних ситуаціях. Майбутній фахівець має розуміти не тільки технології соціальної роботи, а й соціальні процеси, у яких вони застосовуються, відчувати моральну відповідальність і вміти адаптуватися до швидкоплинних змін, що відбуваються у суспільстві. Усе це вимагає цілісного, багатовимірного підходу до підготовки, де поєднуються теоретичні знання, практичний досвід та особистісний розвиток.

Йдеться також про необхідність формування психологічних характеристик, які визначають здатність майбутнього соціального працівника долати виклики професійної діяльності. Наявність високого рівня професіоналізму, сформованого на основі духовного та психологічного зростання, творче мислення, суспільна активність і загальна культура стають критично важливими не лише для якісної практики, але й для підтримання внутрішньої рівноваги. Здатність діяти впевнено, приймати виважені рішення та

зберігати стійкість у складних професійних ситуаціях набуває особливої ваги в умовах сучасних криз і трансформацій.

Саме комплексна підготовка забезпечує можливість майбутнім фахівцям упевнено орієнтуватися у динамічних соціальних процесах. Вона створює підґрунтя для формування резильєнтності – внутрішньої стійкості, що дозволяє не лише витримувати професійні навантаження, а й знаходити ресурси для подолання труднощів та подальшого розвитку. Завдяки такій підготовці соціальний працівник здобуває здатність підтримувати стабільність, приймати ефективні рішення й зберігати вірність цінностям професії навіть у найскладніших умовах.

Теоретико-методичні та практичні засади підготовки майбутніх соціальних працівників отримали ґрунтовне відображення у працях вітчизняних і зарубіжних науковців (Н. Гордієнко, О. Гура, І. Звєрєва, А. Капська, А. Конончук, О. Карпенко, Г. Лактіонова). У їхніх дослідженнях підкреслюється, що сучасна професійна підготовка має забезпечувати не лише знання та практичні навички, а й розвиток психологічної стійкості майбутніх фахівців. Саме через інтеграцію науково-методичних підходів із практичними потребами соціальної роботи формується резильєнтність як важлива умова успішного подолання професійних викликів і профілактики вигорання у соціальних працівників.

У працях вищезазначених дослідників особливу увагу приділено структурним компонентам моделі особистості соціального працівника, вимогам до його знань, умінь і практичних навичок, а також формуванню готовності до роботи з різними категоріями населення. Узагальнення сучасних підходів до професійної підготовки показує, що ефективність діяльності в цій сфері значною мірою визначається здатністю фахівця враховувати потреби клієнтів та специфіку їхніх життєвих обставин. Водночас постійне розширення сфер, напрямів і функцій соціальної роботи створює додаткові виклики, які потребують розвитку механізмів адаптації.

Проблеми професійної підготовки соціальних працівників, здатних надавати ефективну психологічну й соціальну допомогу різним категоріям населення, що перебувають у складних життєвих обставинах, стають усе більш нагальними у сучасному суспільстві. У педагогічній психології вони займають особливе місце, оскільки відображають два ключові виміри формування особистості фахівця: з одного боку, це розвиток професійно важливих якостей, а з іншого – формування психологічної готовності до професійної діяльності.

Психологічною основою готовності до професійної діяльності є професійна зрілість, яку можна розглядати як особистісну складову, що відображає рівень професійного становлення та розвитку спеціаліста. Вона виявляється у здатності до самовизначення та самореалізації через суспільно значущу діяльність у сфері соціальної роботи. Для соціальних працівників професійна зрілість є одним із ключових чинників, що забезпечують ефективне виконання складних завдань і подолання професійних викликів. Її показниками виступають сформованість та інтегрованість знань, умінь і особистісних якостей, а також здатність знаходити ресурси для вирішення актуальних проблем професійної діяльності. Саме поєднання професійної зрілості та резильєнтності дозволяє соціальному працівнику зберігати психологічне благополуччя та адаптивність у мінливому соціальному середовищі [62, с. 160].

Психологічна готовність соціального працівника до професійної діяльності проявляється у двох взаємопов’язаних площинах: як якість особистості та як психічний стан. У першому випадку йдеться про сформованість системи психологічних характеристик та професійних умінь, необхідних для ефективного виконання фахових обов’язків. У другому – про внутрішню спрямованість і мотивацію спеціаліста, його гуманістичні орієнтири, прагнення до результативності й самореалізації у професійній сфері. Саме поєднання цих вимірів забезпечує здатність соціального працівника витримувати високі професійні навантаження та адаптуватися до кризових ситуацій.

У процесі формування психологічної готовності соціального працівника до професійної діяльності можна виокремити кілька ключових компонентів, які

водночас визначають здатність до розвитку резильєнтності. Мотиваційний компонент охоплює потребу досягати успіху у професійній діяльності та позитивне ставлення до обраної спеціальності, що є основою стійкості до викликів і невдач. Орієнтаційний компонент пов'язаний із формуванням чіткого уявлення про роль і місію соціального працівника, що дозволяє ефективніше адаптуватися до змін у професійному середовищі. Особистісний компонент передбачає усвідомлення власних психологічних ресурсів, що безпосередньо впливає на здатність долати стресові ситуації та запобігати вигоранню. Нарешті, рефлексивний компонент відображає здатність до самопізнання й адекватної оцінки взаємодії з іншими, що створює умови для розвитку емоційної гнучкості та внутрішньої стійкості. Сукупність цих компонентів становить основу резильєнтності, яка забезпечує соціальному працівникові змогу ефективно реагувати на професійні виклики та зберігати психологічне благополуччя.

Актуальність формування психологічної готовності соціальних працівників до професійної діяльності визначається необхідністю створення умов для розвитку їхньої особистості, здатності критично мислити та приймати обґрунтовані рішення у складних життєвих ситуаціях клієнтів. У сучасних умовах недостатньо лише відтворення знань, яке часто зводить професійну підготовку до механічного заучування теоретичного матеріалу. Такий підхід не формує гнучкості й стресостійкості, що є критично важливими для подолання професійних викликів. Натомість акцент має робитися на розвитку здатності соціального працівника трансформувати отримані знання у практичні стратегії подолання труднощів, створювати нові способи реагування на кризові ситуації та підтримувати власне психологічне благополуччя.

Розглядаючи психологічну готовність соціальних працівників до професійної діяльності як багатокомпонентне утворення, можна виокремити кілька підходів до формування її складових. Перший підхід передбачає створення таких умов навчання й професійної практики, які поступово актуалізують у майбутніх фахівців ситуативні мотиви – наприклад, необхідність долати труднощі чи знаходити нестандартні рішення. У разі систематичного

повторення ці мотиви трансформуються у стійкі внутрішні якості, що формують здатність працювати у стресових обставинах. Другий підхід полягає в передачі у готовій формі професійних орієнтирів – цілей, цінностей, етичних норм соціальної роботи, які з часом можуть інтегруватися у внутрішні переконання майбутнього соціального працівника. Успішне формування резильєнтності потребує поєднання обох підходів: з одного боку, накопичення особистого досвіду подолання труднощів, а з іншого – засвоєння ціннісних орієнтацій професії, що забезпечує комплексну готовність до професійних викликів [15, с. 167].

Таким чином, механізм формування мотивації до професійної діяльності соціального працівника можна розглядати як сукупність закономірних зв'язків і взаємовідносин, що визначають процес засвоєння професійних цінностей, етичних норм і соціально значущих правил поведінки. У результаті цього формуються специфічні ціннісні орієнтації та установки, які стають основою резильєнтності. Саме вони забезпечують здатність фахівця не лише зберігати професійну мотивацію в умовах високого навантаження та емоційного стресу, а й трансформувати складні виклики у можливості для професійного зростання та особистісного розвитку.

Цілеспрямована робота з формування мотивації повинна стати ключовим елементом професійної підготовки соціальних працівників. Вона забезпечує усвідомлене формування особистих цілей і розвиток здатності до саморегуляції у професійній діяльності. Саме мотиваційна складова визначає, наскільки фахівець зможе мобілізувати власні ресурси для подолання викликів, пов'язаних із професійним стресом, високим навантаженням чи емоційно напруженими ситуаціями. Усвідомлене ставлення до власних цілей та здатність самостійно регулювати свою діяльність формують основу резильєнтності, дозволяючи соціальному працівнику підтримувати психологічне благополуччя й уникати професійного вигорання.

Розвиток орієнтаційного компонента психологічної готовності майбутніх соціальних працівників у процесі навчання передбачає формування цілісного

образу фахівця та специфіки його професійної діяльності. Йдеться не лише про засвоєння знань чи навичок, а й про вироблення стратегії професійного розвитку, усвідомлення власної кар'єрної траєкторії та перспектив. Таке уявлення виступає динамічним конструктом, що відображає суб'єктивну модель професійного становлення особистості й слугує внутрішнім орієнтиром для подолання викликів. У випадку соціального працівника ця модель стає ключовим фактором, адже дозволяє зберігати мотивацію, адаптуватися до змін і сприймати труднощі не як перешкоди, а як етапи професійного зростання.

Формування особистісного компонента психологічної готовності соціальних працівників до професійної діяльності, як зазначає Д. Фельдштейн, пов'язане з подоланням протиріччя між об'єктивними та суб'єктивними факторами розвитку особистості. З одного боку, є природна потреба в саморозвитку та самореалізації, а з іншого – об'єктивна вимога інтеграції в соціальне життя через активну взаємодію з іншими людьми. Для майбутнього соціального працівника це протиріччя стає першим професійним викликом, адже саме вміння поєднати особистісне зростання із здатністю ефективно працювати в системі «людина – людина» закладає основу його резильєнтності. Успішне подолання цього виклику дозволяє фахівцю відчути себе повноправним і значущим суб'єктом соціуму, здатним не лише допомагати іншим, а й зберігати власну психологічну стійкість [4, с. 5].

Подолання вказаного протиріччя можливе лише за умови досягнення внутрішньої рівноваги між індивідуальними, професійними та суспільними цінностями. Для майбутнього соціального працівника це означає вміння інтегрувати власні життєві орієнтири з етичними принципами професії та очікуваннями суспільства. Важливим стає пошук оптимальних форм соціальної взаємодії, які забезпечують не лише ефективне виконання професійних обов'язків, але й підтримку власного психологічного ресурсу. Реалізація особистісного потенціалу через змістовну діяльність створює основу для розвитку резильєнтності, оскільки дозволяє перетворювати труднощі у стимули професійного та особистісного зростання.

На підставі вищезазначеного можна стверджувати, що формування особистісного компонента психологічної готовності майбутніх соціальних працівників невіддільне від розвитку рефлексивного компонента. Рефлексія у цьому контексті постає як здатність до самоспостереження, аналізу й осмислення власного досвіду, а також оцінки його з позиції соціальної значущості. Для соціального працівника такий аналітичний підхід означає готовність до постійного «зворотного зв'язку»: уміння бачити професійну ситуацію очима клієнта, оцінювати ефективність власних дій і способи розв'язання соціально-психологічних проблем. Саме ця здатність виступає ключовою умовою розвитку резильєнтності, оскільки дозволяє фахівцеві не лише адаптуватися до викликів, а й перетворювати професійний досвід на ресурс для подальшого зростання та протидії вигоранню.

Як підкреслює М. Демиденко, розвиток рефлексивних здібностей соціальних працівників повинен спиратися на низку принципів. Перший із них – принцип повноти прояву рефлексії, який передбачає три рівні її реалізації: як цілісний акт усвідомлення власної діяльності, як послідовність окремих дій та як специфічна дія, інтегрована безпосередньо в професійну практику. Для соціального працівника це означає здатність не лише епізодично аналізувати свої кроки, а й робити рефлексію органічною складовою щоденної взаємодії з клієнтами. Другий принцип – принцип особливих умов прояву рефлексії. Він акцентує, що усвідомлення і переосмислення власних дій найчастіше відбувається у проблемних ситуаціях, у процесі взаємодії з клієнтом або під час групової роботи. У цих умовах рефлексія стає не просто механізмом самопізнання, а інструментом підвищення резильєнтності, оскільки дозволяє фахівцеві адаптувати свої дії до складних і непередбачуваних професійних викликів [13, с. 34].

На основі зазначених принципів окреслюються методи формування рефлексії, які мають важливе значення для розвитку резильєнтності соціальних працівників. Серед них ключове місце займає групова дискусія, що реалізується у форматі аналізу конкретних ситуацій під час колективного самоаналізу. Такий

підхід дозволяє фахівцям не лише оцінювати власні дії, а й отримувати зворотний зв'язок від колег, що підсилює їхню здатність до професійного саморозвитку. Важливим методом виступає сюжетно-рольова гра, під час якої розігруються типові проблемні ситуації соціальної практики. Вона сприяє розвитку вміння діяти в умовах стресу та формує навички гнучкого реагування на виклики. Додатково застосовуються прийоми психодрами та соціограми (зміна ролей, техніка «двійника», монолог, «дзеркало», опис іншої людини тощо), які допомагають соціальному працівнику усвідомити власні реакції, побачити ситуацію очима клієнта та навчитися управляти емоційними станами. Використання таких методів є ефективним засобом підвищення емоційної стійкості й профілактики професійного вигорання.

Застосування вищезазначених методів розвитку рефлексії сприяє не лише професійному вдосконаленню, а й формуванню системи життєвих цінностей і світоглядних уявлень соціального працівника. Вони допомагають зміцнювати професійно важливі якості, необхідні для роботи з уразливими категоріями населення, а також поглиблюють уміння розуміти внутрішній світ інших людей. Саме через такий процес відбувається посилення резильєнтності: соціальний працівник вчиться поєднувати власні цінності з професійними завданнями, зберігати емоційну рівновагу й знаходити ресурси для подолання складних професійних викликів.

Психологічна готовність соціальних працівників до професійної діяльності розглядається як важливий чинник, що визначає їхню здатність долати професійні виклики. Вона є частиною загальної проблеми готовності до професійної діяльності й у кожному випадку набуває специфічних проявів і структури. Спираючись на теоретичні положення М. Дьяченка, Л. Кандибович, М. Левченка, С. Максименка, О. Мешко, В. Моляко, Н. Пов'якель, психологічну готовність до професійної діяльності можна трактувати як інтегральне утворення особистості фахівця, що поєднує когнітивний, мотиваційний, операційно-діяльнісний та емоційно-вольовий компоненти. У випадку соціальної роботи це означає здатність володіти знаннями й практичними навичками, підтримувати

мотивацію допомагати іншим, управляти власним емоційним станом та виявляти наполегливість у подоланні труднощів. Формування психологічної готовності соціального працівника відбувається у процесі професійної підготовки та безперервної практики, коли домінуючу роль можуть відігравати різні компоненти – від когнітивного до емоційно-вольового – залежно від ситуації. Саме такий комплексний підхід дозволяє фахівцю розвивати резильєнтність і ефективно діяти в умовах стресу, запобігаючи професійному вигоранню.

Отже, професійні виклики, з якими стикаються соціальні працівники, є водночас і ризиками, що загрожують їхньому психологічному благополуччю, і чинниками розвитку їхньої резильєнтності. Складність та багатовимірність соціальних проблем вимагають від фахівців не лише високого рівня знань і практичних навичок, але й уміння адаптуватися до нових умов, зберігати емоційну стабільність та знаходити внутрішні ресурси для подолання труднощів. Саме резильєнтність забезпечує здатність соціального працівника витримувати високий рівень стресу, запобігати професійному вигоранню та підтримувати якість соціальних послуг. Вона формується у процесі щоденного подолання професійних викликів і виступає ключовим показником професійної зрілості та готовності до ефективної діяльності у складних соціальних реаліях.

2.3. Резильєнтність як чинник подолання вигорання та збереження психологічного благополуччя

Професійна діяльність соціальних працівників безпосередньо пов’язана з підтримкою клієнтів у процесі їхньої соціалізації, а також з допомогою у подоланні життєвих криз шляхом активізації внутрішніх ресурсів і підвищення відповідальності за власне життя. Проте такий вид діяльності супроводжується значними емоційними й психічними витратами, що з часом створює загрозу розвитку професійних деформацій, серед яких найпоширенішим є синдром професійного вигорання. Саме в цих умовах особливої ваги набуває розвиток

резильєнтності як здатності до збереження внутрішньої рівноваги та мобілізації ресурсів для подолання стресових впливів.

Професійні кризи у діяльності соціальних працівників характеризуються втратою відчуття новизни, поступовим зниженням рівня професіоналізму, внутрішньою розгубленістю, потребою у переоцінці власних можливостей та сил, що часто супроводжується відчуттям вичерпаності й втоми. Саме ці ознаки стають передумовами розвитку професійного вигорання, яке у сфері соціальної роботи набуває особливої актуальності. Його виникнення зумовлюють як зовнішні, так і внутрішні фактори. До зовнішніх належать перевантаження, нечіткість посадових обов'язків, відсутність належного визнання та підтримки, специфіка діяльності, що потребує постійної емоційної віддачі. Внутрішні фактори охоплюють надмірне емоційне залучення у проблеми клієнтів, тривожність, психічну нестійкість, трудоголізм, внутрішні конфлікти та інші особистісні особливості. Додатково вигорання може посилюватися рольовими факторами, зокрема конфліктом чи невизначеністю ролей, низьким соціальним статусом та відчуттям відсутності професійного зростання. Особливу загрозу становить і робота з психологічно важким контингентом клієнтів, що вимагає значних емоційних зусиль. У таких умовах саме розвиток резильєнтності дозволяє зменшити негативний вплив цих чинників, сприяючи адаптивності та збереженню психологічного благополуччя фахівця [16, с. 41].

У науковій літературі професійне вигорання розглядається як багатовимірний феномен, що поєднує у собі фізичне, емоційне та когнітивне виснаження. Найпоширенішими є кілька підходів до його визначення. По-перше, воно описується як результат хронічного стресу, що призводить до поступового виснаження емоційних і особистісних ресурсів працівника, і в цьому контексті співвідноситься з третьою стадією загального адаптаційного синдрому, визначеного Г. Сельє. По-друге, вигорання розглядається як специфічна стресова реакція, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів середньої інтенсивності, і виявляється у вигляді емоційної виснаженості, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. По-третє, цей феномен

описується як синдром, у якому поєднуються симптоми фізичного та психологічного виснаження, нехтування власними потребами, відчуття постійного внутрішнього й зовнішнього тиску, а також надмірне емоційне залучення у проблеми клієнтів. Для соціальних працівників такий стан є особливо небезпечним, адже саме він може призвести до зниження якості допомоги та підриву їхнього психологічного благополуччя. Саме тому розвиток резильєнтності постає як ключовий ресурс подолання вигорання, оскільки дозволяє підтримувати внутрішню стійкість і здатність до самовідновлення навіть у виснажливих професійних умовах.

У наукових працях К. Маслач і С. Джексон синдром професійного вигорання трактується як трикомпонентне утворення, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті хронічної втоми, виснаженості та втрати енергії, що зумовлюється інтенсивним навантаженням і тривалою взаємодією з клієнтами. Деперсоналізація виражається у появі цинічного, відстороненого чи навіть негуманного ставлення до професійних обов’язків та людей, з якими доводиться працювати. Редукція особистісних досягнень пов’язана з відчуттям неуспішності, професійної некомпетентності та марності власних зусиль. Для соціальних працівників саме ця триєдина структура вигорання є найбільш небезпечною, адже вона безпосередньо загрожує якості надання допомоги та руйнує внутрішню мотивацію до професійної діяльності. Розвиток резильєнтності в цьому контексті набуває ключового значення, оскільки дозволяє протидіяти кожному з компонентів вигорання: зменшувати вплив виснаження, підтримувати емпатійне ставлення до клієнтів і зберігати віру у власну професійну спроможність.

У контексті збереження психологічного благополуччя соціальних працівників саме розвиток резильєнтності є критичним механізмом, що допомагає долати ці прояви. Стійкість дозволяє мінімізувати фізичні та емоційні наслідки стресу, підтримувати продуктивність і мотивацію, а також

відновлювати соціальні й інтелектуальні ресурси навіть у складних професійних умовах.

Науковці підкреслюють, що синдром професійного вигорання найбільш поширений серед представників «допоміжних» професій, до яких належить і соціальна робота. Особливу вразливість у цій сфері виявляють кілька категорій фахівців. По-перше, це соціальні працівники з інтровертованими особистісними рисами, для яких професійно-комунікативні вимоги стають значним тягарем через нестачу енергії, впевненості та відкритості у взаємодії. По-друге, особи, які постійно переживають внутрішні конфлікти під час виконання своїх обов'язків, що посилює психологічне напруження та прискорює розвиток вигорання. По-третє, жінки у соціальній сфері, які змушені поєднувати професійні та сімейні обов'язки, долати бар'єри гендерної нерівності та постійно доводити свою професійну спроможність. До групи ризику також належать фахівці, що відчувають страх втрати робочого місця, особливо в умовах соціально-економічної нестабільності, а також консультанти, які самостійно шукають клієнтів, і працівники у великих містах, де нав'язане інтенсивне спілкування з великою кількістю незнайомих людей підвищує рівень психологічного виснаження [28, с. 109].

Усі ці фактори роблять соціальних працівників більш схильними до розвитку синдрому вигорання, однак саме резильєнтність здатна стати ключовим ресурсом його подолання. Вона допомагає зберігати внутрішній баланс, адаптуватися до стресових умов, протидіяти руйнівному впливу перевантаження та зберігати психологічне благополуччя навіть у високоризикових професійних ситуаціях.

Профілактика професійного вигорання соціальних працівників вимагає цілісного та багаторівневого підходу, що передбачає як оптимізацію системи професійної підготовки, так і розвиток внутрішніх ресурсів особистості. Вона повинна здійснюватися у двох взаємопов'язаних напрямах: по-перше, через підготовку до подолання дії професійних стрес-факторів, а по-друге – через активізацію їхніх особистісних ресурсів, що сприяють формуванню

резильєнтності як захисного механізму від вигорання. Одним із першочергових завдань є оновлення змісту освітніх програм з урахуванням проблематики професійного вигорання: його причин, проявів, наслідків та шляхів запобігання. Важливим компонентом цієї підготовки виступає формування професійно-комунікативної компетентності, що включає здатність до ефективного фахового спілкування, протидії маніпуляціям, вироблення асертивної поведінки та готовності до партнерської взаємодії з клієнтами й колегами. Для цього майбутнім соціальним працівникам необхідно оволодіти сучасними комунікативними технологіями, навичками вирішення конфліктів, методами управління професійним стресом, а також вміннями, що дозволяють зберігати внутрішню рівновагу: планування часу, постановка цілей, швидке переключення між видами діяльності та дія в умовах «тут і зараз». Усе це формує підґрунтя для розвитку резильєнтності як запоруки подолання вигорання та збереження психологічного благополуччя.

Неодмінною умовою ефективної підготовки майбутніх соціальних працівників до подолання професійних стресів і запобігання вигоранню є формування готовності до саморозвитку та постійного професійного вдосконалення. Важливо усвідомлення власної відповідальності за рівень своєї компетентності, траєкторію професійного становлення та необхідність її гнучкої корекції відповідно до нових викликів. Професійна освіта у цій сфері має бути спрямована не лише на оволодіння теоретичними знаннями, а й на розвиток індивідуально-психологічних характеристик, які забезпечують резильєнтність: мобільності, відкритості, доброзичливості, самостійності, стресостійкості, здатності зберігати оптимізм навіть у тривалих кризових ситуаціях. Як зазначає О. Доценко, вироблення професійно важливих якостей дозволяє майбутнім фахівцям реалізовувати у своїй діяльності власні ціннісні орієнтації та суб’єктивно значущі очікування. Таким чином, розвиток резильєнтності стає невід’ємною складовою професійної підготовки, адже саме вона забезпечує внутрішній ресурс для конструктивної діяльності та підтримки психологічного благополуччя в умовах високих професійних навантажень.

Резильєнтність у професійній діяльності соціальних працівників розглядається як ключовий чинник, що знижує негативний вплив стресових факторів та запобігає розвитку вигорання. На відміну від ситуативних стратегій подолання, резильєнтність виступає довготривалим ресурсом, який дозволяє зберігати психологічну рівновагу та професійну ефективність навіть у середовищі з високим рівнем навантаження.

Дослідження показують, що соціальні працівники з високим рівнем резильєнтності значно рідше стикаються з проявами емоційного виснаження та деперсоналізації. Вони мають кращі навички регуляції емоцій, вміють переосмислювати стресові ситуації та знаходити в них можливості для розвитку. Зокрема, у дослідженні, проведеному в Сінгапурі (2024), було доведено, що резильєнтність у поєднанні із соціальною підтримкою істотно знижує ризик вигорання у фахівців соціальної сфери.

Механізм дії резильєнтності полягає у формуванні буферу між вимогами професійного середовища та індивідуальними ресурсами працівника. Вона допомагає уникати виснаження завдяки здатності до відновлення після стресу, збереженню оптимістичного погляду на роботу та підтриманню внутрішньої мотивації. Таким чином, резильєнтність виконує не лише захисну, а й адаптаційну функцію, дозволяючи фахівцям не просто долати труднощі, а й розвиватися під їхнім впливом.

Емпіричні дослідження підтверджують тісний взаємозв’язок між рівнем резильєнтності соціальних працівників та їхньою вразливістю до професійного вигорання. Високий рівень внутрішньої стійкості знижує ймовірність розвитку емоційного виснаження, сприяє підтриманню позитивного ставлення до клієнтів і підвищує задоволеність професійною діяльністю.

Так, у дослідженні, проведеному серед ізраїльських соціальних працівників під час пандемії COVID-19, було встановлено, що резильєнтність на роботі прямо корелює з рівнем задоволення від професійної діяльності та негативно пов’язана з вигоранням і вторинною травматизацією. Це свідчить про

те, що стійкі фахівці не лише краще витримують стрес, але й здатні зберігати мотивацію та емоційне залучення навіть у надзвичайних умовах [64, с. 57].

Дослідники також підкреслюють, що резильєнтність не є вродженою якістю, а формується у процесі професійної діяльності. Набуття досвіду подолання кризових ситуацій сприяє розвитку здатності до адаптації, емоційної регуляції та ефективного використання власних ресурсів. Це означає, що кожен професійний виклик може бути не лише джерелом стресу, а й фактором посилення внутрішньої стійкості.

Важливою умовою збереження психічного здоров'я соціальних працівників та профілактики професійного вигорання є застосування індивідуальних стратегій розвитку. На відміну від організаційних механізмів підтримки, що залежать від умов праці, ці стратегії формуються та реалізуються самими фахівцями, спрямовуючи їхню увагу на внутрішні ресурси та способи самодопомоги.

Однією з провідних стратегій є самодогляд – усвідомлене піклування про власне фізичне та психічне здоров'я. Він передбачає регулярний відпочинок, збалансоване харчування, фізичну активність і підтримання здорового сну. Систематичне дотримання практик самодогляду значно знижує ризик емоційного виснаження та підтримує внутрішній баланс соціальних працівників.

Не менш важливим чинником виступає розвиток емоційного інтелекту. Здатність усвідомлювати та регулювати власні емоції, а також розуміти емоційні стани клієнтів дозволяє знижувати рівень стресу та попереджати вторинну травматизацію. Практики майндфулнес, когнітивного переосмислення та медитації визнані ефективними інструментами для підвищення емоційної стійкості та формування гнучкості у професійній діяльності.

Важливу роль відіграє також побудова особистих ресурсів психологічного капіталу (PsyCap), які включають оптимізм, надію та самоефективність. Поєднання цих ресурсів із резильєнтністю створює потужний захисний механізм, що дозволяє працівникам не лише протистояти вигоранню, а й зберігати високу професійну мотивацію [69, с. 17].

Соціальна підтримка є одним із ключових чинників, що сприяє розвитку резильєнтності соціальних працівників і водночас знижує ризик професійного вигорання. У контексті їхньої діяльності підтримка може надходити з різних джерел – колег, керівництва, родини, друзів, професійних спільнот і навіть клієнтів, які позитивно реагують на надану допомогу.

Дослідження показують, що наявність підтримуючого професійного середовища значно підвищує здатність працівників справлятися зі стресом. Зокрема, регулярна супервізія та командні обговорення допомагають знижувати рівень емоційного напруження, створюють простір для рефлексії та обміну досвідом. Це не лише полегшує індивідуальне подолання труднощів, а й сприяє формуванню колективної резильєнтності.

Крім того, важливу роль відіграє позапрофесійна підтримка – з боку родини та соціального оточення. Вона допомагає відновлювати внутрішні ресурси, забезпечує емоційний баланс і створює відчуття стабільності у житті фахівця. Таким чином, соціальна підтримка діє як зовнішній ресурс, який підсилює внутрішні механізми стійкості, формуючи цілісну систему захисту від професійного вигорання.

Важливим елементом є формування та підтримка позитивних психологічних ресурсів. Вони забезпечують здатність протистояти хронічному стресу, знижують ризик професійного вигорання та сприяють збереженню психологічного благополуччя.

Емпіричні дослідження підтверджують, що високий рівень позитивних психологічних ресурсів прямо пов’язаний зі зниженням симптомів професійного вигорання та покращенням загального психологічного благополуччя фахівця. Наявність внутрішніх опор, таких як оптимізм, емоційна стабільність та здатність до конструктивного подолання труднощів, суттєво послаблює вплив стресових факторів, з якими соціальні працівники стикаються у своїй щоденній діяльності. У таких умовах навіть значні навантаження сприймаються не як руйнівні, а як такі, що можуть бути подолані за рахунок внутрішніх ресурсів і впевненості у власних силах.

Поєднання надії та резильєнтності виступає особливо важливим захисним чинником, який допомагає протистояти емоційному виснаженню. Надія формує орієнтацію на майбутнє та здатність бачити перспективу навіть у складних ситуаціях, тоді як резильєнтність забезпечує внутрішню стійкість і готовність діяти попри труднощі. Разом ці характеристики створюють потужний психологічний фундамент, що дозволяє соціальному працівникові зберігати енергію, мотивацію та відчуття професійного сенсу в умовах зростаючих викликів.

У сучасних дослідженнях все більше уваги приділяється практичним програмам та інструментам, спрямованим на розвиток і підтримку резильєнтності соціальних працівників. Їхня значущість пояснюється тим, що професійні виклики в соціальній сфері є постійними, а отже, необхідно мати системні підходи до формування внутрішньої стійкості та профілактики вигорання.

Одним із найпоширеніших інструментів є тренінги з емоційної регуляції та майндфулнес-практики. Вони допомагають соціальним працівникам не лише краще усвідомлювати власні емоційні стани, а й формувати навички їхнього контрольованого проживання без накопичення внутрішнього напруження. Такі методики дають змогу знижувати рівень щоденного стресу та попереджати емоційну реактивність у складних професійних ситуаціях, з якими фахівці стикаються регулярно. Практики уважності сприяють також підвищенню концентрації, розвитку чутливості до власних потреб і формуванню стійкішого ставлення до професійних труднощів.

Дослідження засвідчують, що регулярна участь у програмах майндфулнесу та емоційної регуляції істотно зменшує прояви професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження, цинізму й зниження професійної ефективності. Крім того, такі практики позитивно впливають на загальне психологічне благополуччя, підвищують рівень задоволеності роботою та сприяють формуванню внутрішнього відчуття стійкості й ресурсу. У результаті соціальні

працівники отримують не лише короткочасне полегшення, але й довготривалі інструменти підтримки власного емоційного здоров'я.

Важливим напрямом є програми супервізії та професійної підтримки. Вони створюють умови для відкритого обговорення складних випадків, зниження емоційного навантаження та пошуку колективних рішень. Супервізія сприяє зменшенню рівня емоційного виснаження та формуванню стійкості за рахунок взаємної підтримки у професійному середовищі.

Серед новітніх інструментів особливе місце займають цифрові технології – мобільні додатки для управління кейсами, онлайн-консультації, інтегровані платформи підтримки. Їх використання не лише дозволяє оптимізувати робочі процеси, а й значно спрощує щоденну практику соціального працівника, роблячи взаємодію з клієнтами більш оперативною та структурованою. Завдяки таким цифровим рішенням фахівець отримує можливість швидше обробляти інформацію, ефективно координувати послуги, уникати дублювання роботи та своєчасно реагувати на потреби клієнтів.

Крім того, цифрові інструменти сприяють зменшенню адміністративного навантаження, забезпечують доступ до актуальних баз даних, довідкових матеріалів і дистанційних сервісів, що особливо важливо в умовах нестабільності та браку ресурсів. Вони відкривають можливість надавати підтримку у будь-який час і навіть за географічної віддаленості, підсилюючи доступність соціальних послуг і підвищуючи загальну ефективність роботи соціального працівника. [63, с. 7].

Резильєнтність безпосередньо пов'язана із збереженням психологічного благополуччя, яке формується завдяки гармонійному поєднанню життєвої мети, емоційної стабільності та позитивного ставлення до себе, власних можливостей і навколишнього світу. Вона забезпечує здатність не лише витримувати стресові навантаження, а й трансформувати складні події у досвід особистісного та професійного зростання. Завдяки цьому зберігається внутрішня рівновага, оптимістичний настрій і ресурсна мотивація, що особливо важливо в інтенсивній та емоційно складній сфері соціальної роботи.

У поєднанні з іншими позитивними психологічними ресурсами – надією, оптимізмом, самоефективністю – резильєнтність виступає основою так званого психологічного капіталу. Цей комплекс внутрішніх характеристик підсилює стійкість особистості, сприяє ефективнішому подоланню професійних викликів та знижує ризик емоційного виснаження. У результаті підвищується не лише самопочуття соціального працівника, а й загальна якість його професійної діяльності, що позитивно впливає на результати соціальної роботи та рівень підтримки клієнтів.

Проведений теоретичний аналіз доводить, що резильєнтність є базовим чинником професійної стійкості соціального працівника, оскільки вона забезпечує здатність ефективно функціонувати в умовах постійних стресів і кризових викликів. Соціально-психологічний портрет фахівця цієї сфери поєднує гуманістичні орієнтири, емпатію, емоційну врівноваженість і високу відповідальність, однак саме резильєнтність виступає інтегративною характеристикою, яка дозволяє уникати професійного вигорання, підтримувати психологічне благополуччя та трансформувати труднощі у досвід розвитку. Її формування зумовлене не лише індивідуальними якостями, але й організаційними та соціальними факторами, що створює підґрунтя для розробки комплексних програм підтримки соціальних працівників. Отже, резильєнтність доцільно розглядати як невід’ємний складник професійної компетентності, що визначає якість і ефективність соціальної роботи.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ВИКЛИКІВ

3.1. Методика та результати емпіричного дослідження резильєнтності, професійного вигорання та психологічного благополуччя соціальних працівників

Професійна діяльність соціальних працівників в Україні зазнає значного впливу сучасних соціально-економічних і суспільних викликів, що створюють підвищене навантаження та вимагають нових підходів до роботи. У цих умовах особливої ваги набуває питання розвитку резильєнтності як ключового ресурсу, що дозволяє фахівцям зберігати психологічну рівновагу, протидіяти професійному вигоранню та забезпечувати належний рівень соціальної підтримки населення.

У сучасних умовах соціальна робота спрямована на подолання викликів, що стосуються не лише надання допомоги клієнтам, а й підтримки самих фахівців, які виконують цю діяльність. Соціальні працівники стикаються з високим рівнем професійних навантажень, постійним емоційним напруженням, браком ресурсів і необхідністю швидко адаптуватися до змін у суспільстві. Такі фактори нерідко призводять до професійного вигорання, зниження мотивації та порушення психологічного благополуччя. Ці обставини потребують негайного реагування, впровадження програм розвитку резильєнтності та спеціалізованих заходів підтримки, які дозволять фахівцям зберігати внутрішню стійкість і продовжувати ефективно виконувати свої професійні обов’язки.

Професійна діяльність соціальних працівників відіграє ключову роль у забезпеченні стабільності соціальної системи, особливо в умовах численних викликів і зростаючого навантаження. Ситуація, що склалася у професійному середовищі, підкреслює необхідність глибокого розуміння потреб самих фахівців і створення ефективних стратегій збереження їхньої працездатності. У

цьому контексті важливим є врахування психологічного стану соціальних працівників, рівня їхнього доступу до ресурсів підтримки та здатності адаптуватися до складних обставин. Розвиток резильєнтності стає необхідною умовою для систематичного й всебічного зміцнення професійної витривалості, що дозволяє зменшувати негативний вплив стресових факторів та запобігати професійному вигоранню.

Професійні виклики у діяльності соціальних працівників охоплюють широкий спектр проблем – від постійного емоційного навантаження та браку ресурсів до ризику професійного вигорання, що ускладнює їхню здатність ефективно виконувати свої обов'язки. У таких умовах розвиток резильєнтності стає необхідною передумовою для формування внутрішньої системи підтримки, яка допомагає фахівцям справлятися з труднощами та долати кризові ситуації. Потреба у взаємодії та координації між державними інституціями, громадськими організаціями та професійними спільнотами набуває особливого значення, адже саме така співпраця створює умови для комплексного підходу до збереження психологічного благополуччя та зміцнення професійної витривалості соціальних працівників.

Особливістю розвитку резильєнтності соціальних працівників є її індивідуалізований характер, адже кожен фахівець стикається з унікальними викликами у своїй професійній діяльності. У цьому контексті важливо зосереджувати увагу не лише на формуванні базових навичок стресостійкості, а й на розвитку психологічних ресурсів, уміннях саморегуляції та здатності адаптуватися до складних умов праці. Важливим завданням є також створення умов для довготривалої професійної стабільності, що передбачає використання практик підтримки, супервізії, тренінгів особистісного зростання та колегіальної взаємодії. Такий підхід дозволяє не лише долати поточні труднощі, а й вибудовувати індивідуальні стратегії подолання стресів та запобігання професійному вигоранню, що в результаті сприяє збереженню психологічного благополуччя.

У сучасних умовах дослідження особливостей розвитку резильєнтності соціальних працівників стає важливим інструментом для визначення ефективних практик професійної підтримки. Такі дослідження дозволяють не лише виявити ключові фактори, що впливають на стійкість фахівців у складних умовах, а й оцінити рівень їхньої здатності протидіяти професійному вигоранню та зберігати психологічне благополуччя. Отримані результати можуть стати підґрунтям для створення нових програм і підходів до підвищення професійної витривалості, удосконалення методик психологічної підтримки та розвитку спеціальних тренінгів, що сприятимуть формуванню стійкості соціальних працівників у мінливому професійному середовищі.

Фокус-груповий формат є надзвичайно ефективним для дослідження резильєнтності соціальних працівників у контексті професійних викликів. Він дозволяє отримати глибше розуміння того, з якими труднощами стикаються фахівці, як вони долають стресові ситуації та які ресурси використовують для підтримки психологічної рівноваги. Такий підхід створює умови для відкритої дискусії, де учасники можуть поділитися власним досвідом, переживаннями та напрацюваннями, а також висловити пропозиції щодо вдосконалення програм підтримки і розвитку стійкості у професійному середовищі.

Фокус-групи дають можливість організувати живий обмін думками між соціальними працівниками, які стикаються з професійними викликами. Учасники можуть не лише ділитися власними спостереженнями та переживаннями, а й почути досвід колег, що сприяє глибшому усвідомленню проблем та пошуку ефективних шляхів їх подолання. Такий формат дозволяє дослідникам отримати багатогранну інформацію про фактори, що впливають на розвиток резильєнтності, а також оцінити ефективність уже наявних механізмів підтримки і програм профілактики професійного вигорання.

Такий формат дослідження дозволяє гнучко формувати запитання та напрямки обговорення у процесі взаємодії з учасниками. Це створює умови для виявлення різноманітних аспектів професійних викликів і механізмів розвитку резильєнтності, які не завжди можна передбачити наперед. Соціальні працівники

мають змогу вільно висловлювати власні думки та переживання, що сприяє формуванню більш цілісної картини їхніх потреб та труднощів. Крім того, фокус-групи допомагають створити довірливу атмосферу, яка стимулює щирість і відкритість, забезпечуючи глибше розуміння шляхів збереження психологічного благополуччя та подолання професійного вигорання.

Використання фокус-групового формату є важливим для збору інформації про суб'єктивний досвід соціальних працівників. Це дозволяє не лише виявити основні труднощі, з якими вони стикаються у професійній діяльності, а й зрозуміти, як самі фахівці оцінюють рівень власної резильєнтності, наявні механізми підтримки та очікування щодо майбутніх дій професійних і соціальних інституцій. Отримані дані стають цінним матеріалом для вдосконалення програм розвитку резильєнтності, профілактики професійного вигорання та підтримки психологічного благополуччя соціальних працівників.

У дослідженні приділено увагу різним групам соціальних працівників, які безпосередньо стикаються з професійними викликами та потребують розвитку резильєнтності для ефективного виконання своїх завдань. Такий підхід дозволяє отримати багатовимірне уявлення про реалії їхньої діяльності, враховуючи як особистий досвід подолання стресових ситуацій, так і бачення професійних стратегій підтримки та зміцнення психологічного благополуччя.

Особливу увагу в дослідженні приділено соціальним працівникам, які безпосередньо здійснюють професійну діяльність у складних умовах. Це фахівці, які щоденно працюють із вразливими групами населення, переживають значне емоційне навантаження та стикаються з ризиком професійного вигорання. Їхній досвід і проблеми є ключовими для розуміння того, які саме чинники сприяють розвитку резильєнтності, наскільки ефективними є існуючі механізми професійної підтримки та які шляхи можуть бути використані для їх вдосконалення.

У фокус-груповому дослідженні взяли участь 20 соціальних працівників, які здійснюють професійну діяльність у державних і недержавних соціальних службах, благодійних організаціях та місцевих громадах. Учасники

представляли різні регіони України, що дозволило охопити різні соціокультурні умови та специфіку роботи. Такий склад учасників забезпечив широку картину професійних викликів, із якими стикаються соціальні працівники, і дав змогу виявити чинники, що сприяють розвитку резильєнтності та збереженню психологічного благополуччя.

До участі у дослідженні були залучені соціальні працівники різних профілів – від фахівців із надання базових соціальних послуг до консультантів і координаторів програм підтримки. Їхня щоденна діяльність у складних умовах дозволила виявити ключові труднощі професійної практики, фактори, що впливають на розвиток резильєнтності, а також оцінити ефективність наявних стратегій запобігання професійному вигоранню. Практичний досвід учасників став важливим джерелом для розробки рекомендацій щодо зміцнення психологічної стійкості соціальних працівників.

Важливим аспектом дослідження стало залучення представників благодійних організацій і громадських ініціатив, які тісно співпрацюють із соціальними працівниками. Вони відіграють значну роль у підтримці фахівців, надаючи ресурси для професійної діяльності, організовуючи тренінги з психологічної стійкості та створюючи мережі взаємодопомоги. Їхній внесок у дослідження дозволив глибше зрозуміти, які механізми партнерства та зовнішньої підтримки сприяють зміцненню резильєнтності соціальних працівників і запобіганню професійному вигоранню.

У сучасних умовах багато соціальних працівників в Україні опинилися перед серйозними професійними викликами, що вимагають від них високої стійкості та здатності до адаптації. Серед учасників фокус-групового дослідження були представники різних соціальних інституцій – від державних центрів соціальних служб до недержавних організацій та громадських ініціатив. Їхній досвід став прикладом професійної витривалості, але водночас виявив численні труднощі, пов’язані з емоційним навантаженням, ризиком вигорання та потребою у розвитку резильєнтності.

Соціальні працівники з великим обсягом клієнтів щоденно стикаються з подвійними викликами: необхідністю оперативно реагувати на нагальні потреби людей та одночасно підтримувати власний психологічний баланс. Велике навантаження, пов’язане з консультаціями, організацією допомоги та координацією з іншими службами, часто призводить до відчуття виснаження й браку ресурсів для відновлення. У таких умовах особливо гостро постає потреба у розвитку резильєнтності, яка дозволяє зберігати професійну ефективність та внутрішню стабільність навіть у ситуації постійного стресу.

Окрему групу серед учасників дослідження становили соціальні працівники-початківці, які лише розпочали професійну діяльність. Часто вони залишаються сам-на-сам із численними завданнями та відповідальністю, не маючи достатнього досвіду чи ресурсів для їх подолання. Такі фахівці особливо потребують підтримки у сфері професійної адаптації, наставництва та психологічної допомоги для зниження ризику вигорання. Саме в цій групі найвиразніше проявляється потреба у формуванні резильєнтності як інструменту, що дозволяє долати труднощі й поступово розвивати впевненість у власних силах.

До фокус-групового дослідження були включені також соціальні працівники, які працюють із ветеранами та іншими клієнтами, що мають травматичний досвід і потребують тривалої психологічної та соціальної реабілітації. Для цих фахівців додатковим викликом є необхідність надавати підтримку людям із глибокими емоційними й фізичними травмами, що вимагає від них високої стресостійкості, емпатії та професійної витривалості. Досвід таких працівників є показовим прикладом того, як розвиток резильєнтності допомагає долати труднощі професії, зберігати психологічне благополуччя та водночас забезпечувати якісну допомогу клієнтам. Це підкреслює значущість формування стратегій підтримки соціальних працівників як передумови для підвищення ефективності всієї системи соціальної роботи.

Фокус-група, проведена серед соціальних працівників, дозволила глибше зрозуміти їхні професійні виклики, рівень резильєнтності та досвід подолання

емоційних і організаційних труднощів. Учасники ділилися власними спостереженнями щодо навантаження, впливу стресу на їхню діяльність, а також оцінювали ефективність наявних механізмів підтримки у професійному середовищі (Додаток А).

Соціальні працівники виділили кілька ключових професійних викликів. Насамперед це емоційне перевантаження та ризик професійного вигорання, що виникають через велику кількість клієнтів і складність їхніх проблем. Другою поширеною проблемою є дефіцит ресурсів — як матеріальних, так і організаційних, що обмежує можливості надання повної допомоги. Значна частина учасників наголосила на бюрократичних перепонах і надмірній звітності, які відбирають час та знижують ефективність роботи. Додатковим фактором є психологічний тиск, пов’язаний із високими очікуваннями суспільства та необхідністю швидко ухвалювати рішення в складних ситуаціях. Також відчутною проблемою стала недостатня інформованість щодо нових підходів та програм професійної підтримки, що зменшує можливості для розвитку резильєнтності.



Рис.3.1. Основні труднощі, з якими стикаються соціальні працівники

Соціальні працівники по-різному оцінили доступні їм ресурси та механізми збереження професійної стійкості. Найбільш корисними вони визнали професійні тренінги та супервізійні зустрічі, які допомагають осмислювати складні випадки та знижують ризик вигорання. Водночас більшість респондентів зазначили, що психологічна підтримка у вигляді консультацій доступна недостатньо часто або носить формальний характер. Значущим виявився і колегіальний обмін досвідом, проте він часто відбувається неструктуровано та залежить від особистої ініціативи працівників. Менш ефективною, на думку учасників, є адміністративна підтримка: респонденти відзначили, що керівники рідко враховують потребу у відпочинку чи зменшенні навантаження. Таким чином, хоча окремі інструменти допомагають підвищувати рівень резильєнтності, системність і комплексність професійної підтримки залишаються недостатніми.

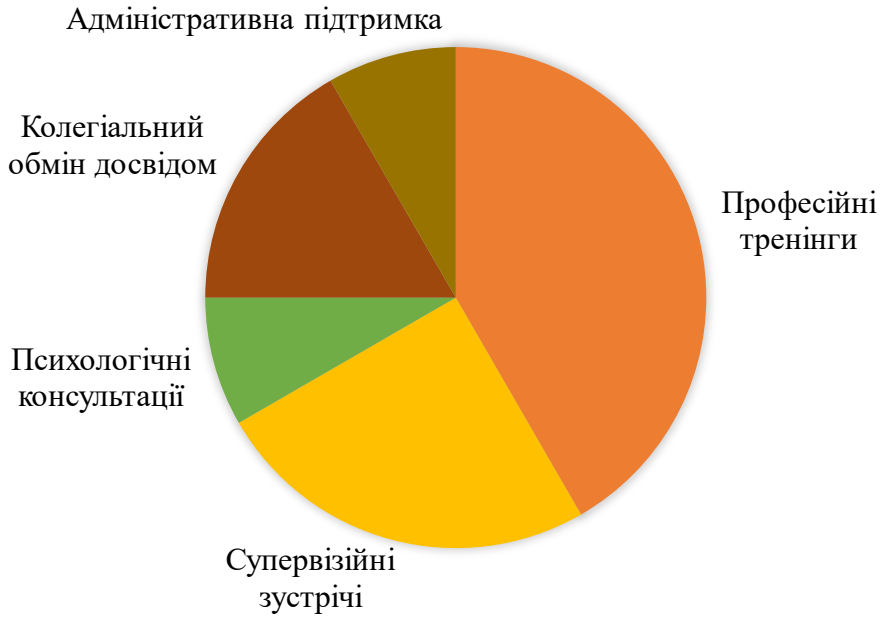


Рис. 3.2. Найкорисніші послуги для соціальних працівників

Соціальні працівники під час обговорення висловили низку пропозицій, спрямованих на підвищення їхньої резильєнтності та зменшення ризику професійного вигорання. Серед ключових ідей було наголошено на необхідності спрощення бюрократичних процедур і скорочення обсягу звітності, що дало б

змогу більше часу приділяти безпосередній роботі з клієнтами. Важливою визнано потребу у розширенні програм професійного розвитку, зокрема тренінгів із розвитку емоційної стійкості, управління стресом та профілактики вигорання. Окрему увагу учасники звернули на доступ до психологічної допомоги для фахівців соціальної сфери, як індивідуальної, так і групової, а також на важливість програм відновлення та відпочинку – рекреаційних заходів, гнучкого графіку чи додаткових днів для відновлення. Не менш актуальною виявилася ідея створення платформ для колегіальної підтримки та обміну досвідом, що сприяло б формуванню професійної спільноти та зниженню почуття ізольованості. У сукупності ці пропозиції відображають потребу у комплексній системі підтримки, яка поєднувала б організаційні, психологічні та освітні ресурси для зміцнення професійної стійкості соціальних працівників.

За результатами фокус-групового дослідження, соціальні працівники по-різному оцінили свій психологічний стан: близько 25% респондентів відзначили відносну стабільність та здатність справлятися з навантаженням, 50% описали свій стан як напружений із проявами втоми та емоційного виснаження, 25% повідомили про значні ознаки професійного вигорання. Отримані результати свідчать про високий рівень ризику вигорання серед фахівців і водночас підкреслюють важливість програм психологічної підтримки та розвитку резильєнтності для збереження їхнього професійного та особистісного благополуччя.

Аналіз результатів фокус-групи показав, що серед 25% соціальних працівників, які відзначили свій стан як відносно стабільний, більшість, близько 75%, мають попередні знання про резильєнтність і застосовують відповідні техніки у професійній діяльності. Це свідчить про те, що обізнаність у концепції резильєнтності та практичне використання її інструментів безпосередньо корелює зі збереженням психологічної стійкості та зниженням ризику професійного вигорання, на відміну від тих учасників, які не володіють такими знаннями і частіше повідомляли про емоційне виснаження.



Рис. 3.3. Самооцінка соціальними працівниками власного психологічного стану

Фокус-група виявила ключові потреби та проблеми соціальних працівників, які безпосередньо впливають на їхню професійну стійкість і психологічне благополуччя. Обговорення підкреслило нагальну потребу в удосконаленні існуючих механізмів підтримки, зокрема системи профілактики професійного вигорання, доступу до якісних ресурсів та створення умов для розвитку резильєнтності. Отримані результати можуть стати основою для розробки більш ефективних програм, орієнтованих на подолання організаційних, емоційних та професійних викликів, з якими щоденно стикаються фахівці соціальної сфери.

Таким чином, результати фокус-групового дослідження свідчать про необхідність системних змін, спрямованих на зміцнення резильєнтності соціальних працівників як ключового чинника запобігання професійному вигоранню та збереження психологічного благополуччя. Це передбачає впровадження цільових програм підтримки, розширення можливостей для навчання і підвищення кваліфікації, створення ефективних механізмів супервізії та психологічного супроводу, а також розвиток партнерств між державними і недержавними інституціями. Такі заходи дозволять підвищити професійну стійкість фахівців, забезпечити якісніше виконання їхніх функцій і сприятимуть збереженню стабільності соціальної сфери в умовах сучасних викликів.

3.2. Практичні орієнтири профілактики вигорання та збереження психологічного благополуччя соціальних працівників

Професійна діяльність соціальних працівників супроводжується численними викликами, що значно підвищують ризик емоційного виснаження та професійного вигорання. Результати сучасних досліджень підтверджують, що серед основних проблем є надмірне навантаження, недостатня кількість ресурсів для виконання завдань, високий рівень стресу та обмежений доступ до програм психологічної підтримки. Це підкреслює необхідність формування практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику вигорання, розвиток резильєнтності та збереження психологічного благополуччя, що своєю чергою сприятиме підвищенню ефективності та стабільності соціальної роботи.

Однією з головних перешкод, що стоїть перед соціальними працівниками, є недостатність ресурсів для повноцінного виконання професійних обов'язків. Надмірне навантаження та обмежені можливості інституційної підтримки призводять до того, що фахівці часто зосереджуються лише на найнагальніших потребах клієнтів, не маючи змоги працювати над довгостроковими стратегіями допомоги. Схожа ситуація простежується і у сфері психологічної підтримки самих працівників: доступні програми не завжди відповідають масштабу викликів, а відсутність системної допомоги створює ризик накопичення емоційного виснаження та зниження професійної ефективності.

Процес професійної діяльності соціальних працівників часто ускладнюється надмірними бюрократичними процедурами, що стають додатковим джерелом стресу та знижують ефективність їхньої роботи. Складність оформлення звітності, тривалі адміністративні процедури та надмірна формалізація відволікають фахівців від безпосередньої взаємодії з клієнтами, поглиблюючи відчуття виснаження та професійного перевантаження. Такі бар'єри не лише зменшують якість надання послуг, а й негативно впливають на психологічний стан працівників, підвищуючи ризик вигорання.

Недостатня координація між різними інституціями та організаціями, які залучені до сфери соціальної роботи, створює додаткові труднощі для соціальних працівників. Відсутність налагодженої співпраці між державними службами, громадським сектором та місцевими громадами часто призводить до неефективного використання ресурсів, дублювання функцій або ж до ігнорування окремих важливих аспектів допомоги. У таких умовах основне навантаження лягає на плечі соціальних працівників, які безпосередньо взаємодіють із клієнтами. Це спричиняє не лише підвищення рівня стресу, але й пришвидшує розвиток професійного вигорання, що ускладнює виконання ними своїх функцій. Тому особливо актуальною стає необхідність формування системи підтримки, спрямованої на розвиток резильєнтності, професійної стійкості та забезпечення доступу до психологічної допомоги й освітніх програм.

Окрім термінових заходів підтримки, соціальні працівники потребують довгострокових програм, спрямованих на зміцнення їхньої професійної стійкості. Одноразові тренінги чи короткострокові заходи є корисними, однак вони не здатні вирішити глибинних проблем, пов’язаних із високим рівнем стресу та ризиком вигорання. Для забезпечення сталого розвитку необхідні системні кроки, що включають програми економічної та соціальної підтримки фахівців, постійне підвищення кваліфікації, психологічний супровід та інтеграцію у професійні спільноти. Саме такий підхід створить умови для довготривалого збереження резильєнтності та психологічного благополуччя соціальних працівників.

Розробка рекомендацій у межах цього дослідження ґрунтується на отриманих емпіричних даних та враховуватиме складність професійних викликів, із якими щодня стикаються соціальні працівники. Йдеться про створення умов, що дозволять підвищити рівень їхньої резильєнтності, покращити координацію між різними інституціями та розробити довгострокові механізми підтримки, які сприятимуть зниженню ризику професійного вигорання і збереженню психологічного благополуччя. Такі рекомендації мають стати основою для вдосконалення організації соціальної роботи, формування

сталих практик профілактики вигорання та розвитку стійкості фахівців у складних професійних умовах.

Для підвищення рівня професійної стійкості соціальних працівників необхідно врахувати ті виклики та потреби, які були виявлені під час фокус-групового дослідження. Рекомендації повинні охоплювати основні напрями, спрямовані на збереження психологічного благополуччя та розвиток резильєнтності, зокрема вдосконалення організаційних умов праці, впровадження програм емоційної підтримки та професійного розвитку, а також створення сталих механізмів профілактики професійного вигорання.

Для соціальних працівників одним із важливих чинників збереження професійної стійкості є належне матеріальне забезпечення. Важливою є стабільна оплата праці, доступ до ресурсів для виконання професійних обов'язків та компенсація витрат, пов'язаних із підвищеним навантаженням. Це дозволяє зменшити рівень стресу та створює основу для розвитку резильєнтності.

Соціальні працівники потребують системної та безперервної психологічної підтримки, адже їхня діяльність пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження і регулярним зіткненням із травматичними історіями клієнтів. Саме тому доцільним є створення комплексних програм індивідуальної та групової терапії, які дозволяють фахівцям опрацьовувати власні переживання, розуміти механізми стресу та формувати навички емоційної саморегуляції. У таких умовах психологічна підтримка виступає не додатковою опцією, а необхідною частиною професійного середовища, що сприяє стабільності й ефективності діяльності.

Важливу роль відіграють також супервізійні та менторські сесії, спрямовані на розвиток емоційної стійкості, професійного саморозуміння та навичок подолання внутрішніх конфліктів. Регулярна супервізія допомагає фахівцям усвідомлювати складні аспекти своєї роботи, отримувати підтримку й поради колег, а також попереджати накопичення емоційного виснаження. Завдяки таким заходам соціальні працівники здатні відновлювати внутрішній

баланс, зберігати мотивацію та уникати професійної дезорієнтації, що є критично важливим у сучасних умовах високих навантажень та суспільних трансформацій.

Постійне підвищення кваліфікації є ключовим для збереження інтересу до роботи й формування відчуття професійної значущості, адже саме воно дозволяє соціальному працівнику відчувати власний розвиток, бачити результати своїх зусиль і впевнено діяти в умовах зростаючих професійних викликів. Регулярне оновлення знань підтримує відчуття компетентності, допомагає адаптуватися до нових стандартів та змін у соціальній сфері, а також посилює мотивацію залишатися у професії, яка часто супроводжується високими емоційними та психологічними навантаженнями. Участь у навчальних заходах створює додаткові можливості для професійного спілкування, обміну досвідом та розширення кола однодумців, що також позитивно впливає на підтримку внутрішньої рівноваги та інтересу до роботи.

Тренінги з управління стресом, розвитку емоційного інтелекту та практики саморегуляції сприятимуть зростанню резильєнтності та зменшенню ризику вигорання, оскільки дозволяють фахівцям краще розуміти власні емоції та ефективніше реагувати на складні ситуації. Вони дають змогу формувати стійкість до негативних впливів, навчитися своєчасно визначати прояви перевантаження й застосовувати техніки відновлення та самодопомоги. Такі навчальні програми допомагають не лише підвищити рівень професійної готовності, але й підтримують особистісний розвиток, забезпечуючи довготривалу психологічну стабільність. У результаті соціальні працівники отримують змогу якісніше виконувати професійні обов’язки, зберігаючи при цьому власне благополуччя та мотивацію до подальшої діяльності.

Бюрократичні перепони та надмірна звітність суттєво виснажують соціальних працівників, оскільки значна частина робочого часу витрачається не на безпосередню допомогу людям, а на оформлення документів, узгодження процедур та виконання формальних вимог. Така ситуація не лише знижує ефективність роботи, але й призводить до емоційного виснаження, втрати

мотивації та професійного вигорання. Часто саме непродуктивні адміністративні процеси створюють додатковий стрес і перешкоджають зосередженню на реальних потребах клієнтів, що суперечить гуманістичній природі соціальної роботи.

У цих умовах особливо актуальним є впровадження сучасних цифрових інструментів, які дозволяють автоматизувати рутинні процеси та оптимізувати документообіг. Використання електронних реєстрів, CRM-систем, шаблонів звітності, онлайн-платформ для заповнення форм і передачі даних здатне суттєво скоротити час, який працівники витрачають на бюрократичні операції. Це, у свою чергу, зменшує професійне навантаження, підвищує якість виконання адміністративних завдань та мінімізує ризики помилок.

Завдяки цифровізації соціальні працівники отримують можливість більше уваги приділяти індивідуальній роботі з клієнтами, налагодженню комунікації, кризовому супроводу та розв’язанню складних життєвих ситуацій. Таким чином, автоматизація не лише підвищує ефективність професійної діяльності, а й підтримує психологічну стійкість фахівців, дозволяючи зосередитися на ключових гуманістичних завданнях соціальної роботи.

Для профілактики професійного вигорання особливо важливо створювати умови, які сприятимуть регулярному відновленню фізичних, емоційних і психологічних ресурсів соціальних працівників. Надання додаткових днів відпочинку, впровадження гнучкого графіка, можливість використовувати гібридні формати роботи – усе це знижує рівень хронічного стресу та допомагає фахівцям підтримувати баланс між професійними обов’язками і особистим життям. Відчуття контролю над власним робочим режимом суттєво підвищує задоволеність працею та зменшує ризик емоційного виснаження.

Програми оздоровлення та професійної рекреації, що включають спортивні заняття, релаксаційні практики, відвідування психолога чи групових занять із саморегуляції, сприяють більш глибокому відновленню ресурсів і формують звичку до системного догляду за власним благополуччям. Такі заходи не лише допомагають зменшити рівень напруження, але й позитивно впливають

на загальну якість професійної діяльності, адже відновлений і емоційно стабільний фахівець здатен значно ефективніше взаємодіяти з клієнтами та приймати зважені рішення. Створення сприятливих умов для рекреації є важливою інвестицією у довгострокову працездатність, мотивацію та професійну стійкість соціальних працівників.

Соціальні працівники часто відчувають ізольованість у своїй діяльності, оскільки щоденна робота з уразливими групами, високе емоційне навантаження та необхідність приймати складні рішення нерідко залишаються «невидимими» для оточення. У таких умовах особливо гостро постає потреба у створенні професійних платформ для обміну досвідом, живого спілкування та емоційної підтримки. Формування груп підтримки, регулярних зустрічей, тематичних круглих столів і мережевих спільнот дозволить зміцнити почуття професійної єдності та зменшити рівень ізольованості.

Такі платформи сприятимуть не лише обміну знаннями та методиками, але й формуванню культури взаємодопомоги, коли фахівці зможуть ділитися труднощами, отримувати поради від колег та знаходити нові підходи до вирішення професійних викликів. Мережеві спільноти забезпечать можливість для неформального навчання, поступового нарощування досвіду та формування колективної стійкості, що є важливою умовою збереження професійної ефективності та профілактики емоційного вигорання.

Результати фокус-групи з соціальними працівниками засвідчили потребу у формуванні системних рішень, спрямованих на підвищення їхньої резильєнтності та профілактику професійного вигорання. Висловлені ідеї підкреслюють важливість комплексного підходу, що включає належне матеріальне забезпечення, розширення можливостей для професійного розвитку, доступ до психологічної підтримки та створення рекреаційних програм. Не менш значущим є налагодження ефективної координації між державними і недержавними структурами, що дозволить зменшити бюрократичні бар’єри та оптимізувати робочі процеси. Сукупність цих заходів створює основу для

збереження психологічного благополуччя соціальних працівників та підвищення їхньої ефективності у професійній діяльності.

Резюмуючи результати дослідження, можна зробити висновок, що збереження психологічного благополуччя соціальних працівників і профілактика їхнього професійного вигорання потребують комплексного, системного підходу. Важливо поєднувати організаційні, психологічні та освітні ресурси, які дозволяють створити умови для розвитку резильєнтності. Соціальні працівники потребують не лише матеріального забезпечення та оптимізації робочих процесів, але й регулярного професійного навчання, психологічної підтримки та можливостей для відновлення. У свою чергу, державні установи та недержавні організації мають посилювати співпрацю, забезпечувати сталість фінансування і створювати сприятливі умови для професійної діяльності фахівців. Саме завдяки таким спільним зусиллям можливо сформувати ефективну систему підтримки, що забезпечуватиме стійкість соціальних працівників і сприятиме їхній здатності допомагати клієнтам у найскладніших життєвих ситуаціях.

ВИСНОВКИ

Актуальність дослідження зумовлена нагальною потребою у формуванні нових підходів до підтримки фахівців соціальної сфери в умовах зростання професійних викликів і суспільних трансформацій. Гіпотеза роботи ґрунтувалася на положенні, що розвиток резильєнтності як особистісного та професійного ресурсу соціального працівника є ключем до подолання професійного вигорання, збереження психологічного благополуччя та підвищення ефективності професійної діяльності.

У першому розділі роботи було здійснено комплексний аналіз наукових підходів до проблеми розвитку резильєнтності у соціальних працівників. Розгляд історико-методологічних витоків феномену дозволив простежити його еволюцію від перших емпіричних спостережень до сучасних міждисциплінарних моделей, що інтегрують індивідуальні, соціальні та організаційні чинники. Проведений аналіз дав змогу визначити теоретичні засади проблеми, розкрити сутність основних понять «резильєнтність», «професійне вигорання», «психологічне благополуччя», «соціальний працівник», а також окреслити їх взаємозв’язки у контексті професійної діяльності. Встановлено, що розвиток резильєнтності є ключовим чинником збереження психологічної рівноваги й ефективності у роботі з клієнтами, а також основним ресурсом подолання професійних криз. Використання об’єктивного, історичного та системного підходів забезпечило цілісність і глибину аналізу, дозволило виявити закономірності формування стійкості та уточнити критерії її оцінки. Перший розділ заклав теоретичну основу для подальшого дослідження, спрямованого на визначення механізмів і практичних шляхів розвитку резильєнтності як чинника профілактики професійного вигорання та збереження психологічного благополуччя соціальних працівників.

У другому розділі дослідження було детально проаналізовано професійні виклики, з якими стикаються соціальні працівники, та їхній вплив на розвиток резильєнтності. Визначено, що специфіка професійної діяльності у сфері «людина – людина» передбачає високе емоційне навантаження, роботу з

кризовими станами клієнтів, необхідність швидкого прийняття рішень та одночасне функціонування у складних соціально-економічних умовах. Такі чинники формують підвищений ризик професійного стресу, психологічних деформацій та вигорання, що актуалізує потребу у стійкості як ключовому ресурсі збереження психологічного благополуччя та професійної ефективності.

Аналіз теоретичних підходів показав, що резильєнтність дозволяє соціальному працівнику адаптуватися до постійних змін у професійному середовищі, підтримувати внутрішній баланс і долати кризові обставини без втрати професійної мотивації. Особливу увагу приділено взаємозв'язку між рівнем психологічної готовності до діяльності та здатністю протидіяти професійному стресу, а також значенню особистісних якостей і навичок саморегуляції.

Визначено, що розвиток резильєнтності соціальних працівників є передумовою збереження їхньої професійної ідентичності, здатності до продуктивної взаємодії з клієнтами та подолання внутрішніх і зовнішніх бар'єрів у діяльності. Розгляд цих аспектів підтвердив важливість формування психологічної готовності майбутніх фахівців ще на етапі професійної освіти, адже саме вона виступає основою стійкості, що допомагає ефективно функціонувати в умовах зростаючих соціальних викликів.

У третьому розділі дослідження було здійснено практичний аналіз розвитку резильєнтності соціальних працівників у процесі професійної діяльності. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити ключові аспекти та проблеми, з якими стикаються фахівці соціальної сфери під час подолання професійних викликів та збереження психологічного благополуччя.

Аналіз показав, що основними труднощами є високий рівень емоційного навантаження, ризик професійного вигорання, недостатня підтримка з боку організаційного середовища та обмежені можливості для системного розвитку стресостійкості. Водночас було встановлено, що значна частина соціальних працівників потребує не лише професійних знань і навичок, але й практичних

інструментів психологічної саморегуляції, розвитку рефлексивних умінь, а також підтримки з боку колективу й керівництва.

Практичне дослідження підтвердило ефективність комплексного підходу до розвитку резильєнтності, що поєднує індивідуалізовані програми підвищення стресостійкості, інтеграцію тренінгів емоційної регуляції та професійного саморозвитку, а також залучення мультидисциплінарної підтримки – від психологів і супервізорів до професійних спільнот і громадських організацій.

Також було розроблено рекомендації щодо вдосконалення підготовки та підтримки соціальних працівників: запровадження навчальних програм із розвитку резильєнтності, створення системи професійного кураторства й супервізії, розширення доступу до ресурсів психологічної допомоги, а також посилення співпраці між навчальними закладами, соціальними установами та громадськими організаціями.

Висновки підтверджують гіпотезу дослідження, що інтегрований, багатоаспектний підхід до розвитку резильєнтності соціальних працівників сприяє збереженню їхнього психологічного благополуччя та підвищує ефективність професійної діяльності. Проведений теоретичний аналіз і практичне дослідження довели, що цілеспрямований розвиток резильєнтності, який поєднує індивідуальні ресурси особистості з організаційною та соціальною підтримкою, дійсно зменшує ризики професійного вигорання і забезпечує стійкість у складних умовах сучасних соціальних викликів. Це підтверджує важливість запропонованого підходу та доцільність його впровадження у систему професійної підготовки й практику соціальної роботи.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Адаменко Л.С. Актуальні підходи до проблеми дослідження психічної резильєнтності. *Вісник Національного університету оборони України.* Питання психології, 2020. № 5 (58). С. 5-13.

2. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: кол. монографія / За заг. ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка. Харків. Вид-во НУЦЗУ, 2017. 777 с.

3. 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.

4. Андріяшина Н.В. Стресостійкість особистості в сучасних умовах розвитку суспільства. *Збірник наукових праць УДУ імені Михайла Драгоманова «Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету».* Київ, 2021. С. 5-7.

5. Андрущенко В., Яценко Т. Філософсько-психологічні проблеми методології пізнання психіки. *Психологія і суспільство*. 2012. № 3. С. 63-77.

6. Балахтар К.С. Резильєнтність викладача ЗВО в умовах військового стану. *Вісник Національного авіаційного університету*. Серія: Педагогіка. Психологія. Київ: Національний авіаційний університет. Вип. 1 (20). 2022. С. 55-62.

7. Бардин Н.М., Жидецький Ю.Ц., Кіржецький Ю.І. Стресостійкість : навчальний посібник / за ред. Я. М. Когута. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.

8. Бещук-Венгерська Н.В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 39 с.

9. Білоус І.В., Терещенко С.В. Психологічна стійкість у системі освіти та служби безпеки. *Психологія і суспільство*. 2022. № 1. С. 22-28.

10. Боднарук І.І. Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2013. Вип. 29. С.29-33.

11. Божок Є., Хамітов, Н. Психодіагностика стресостійкості: методики та підходи. Методи психологічної оцінки, 2020, С. 61.

12. Бойко-Бузиль Ю.Ю. Резильєнтність як чинник психічного здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* : збірник матеріалів VII Всеукраїнської науковопрактичної конференції (м. Львів, 28 жовт. 2022 р.). Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 23-27.

13. Буркало Н.І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. *Психологічний часопис.* Вип. 7. Т. 5. 2019. С. 34-49.

14. Важинський С.Е., Щербак Т.І. Методика та організація наукових досліджень : навч. посіб. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 260 с.

15. Вознюк Н.В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні : теорія і практика :* науково-методичний журнал. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. № 1-4. С. 167-176.

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

17. Голова Н.І. Принципи підготовки соціальних працівників до майбутньої професійної діяльності у Франції. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2017. Вип. 1 (40). С. 63-66.

18. Голованова Т.П., Чеберко Л.В. Стресостійкість українців в умовах війни. *Innovations in modern education: European and global context* : матеріали 13-ої міжнар. наук.-практ. конф., м. Краков, 25-27 листоп. 2024 р. Краков, 2024. С. 219-220.

19. Гончарук Т.В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. Тернопіль, 2014. 272 с.

20. Гриник І. Розвиток системи професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників у Німеччині. *Людинознавчі студії. Педагогіка.* 2014. Вип. 29 (2). С. 66-74.

21. Грішин Е.О. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. № 64. 2021. С. 65-68.

22. Грубі Т.В. Резильєнтність як запорука збереження психічного здоров'я особистості. *Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти* : зб. доп. IV Між-нар. наук.-практ. конф. Київ : ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2022. С. 227-229.

23. Грузинська І.М. Проблема емоційного реагування на стресові ситуації в умовах воєнного стану. *Вісник Національного авіаційного університету*. *Серія: Педагогіка. Психологія:* зб. наук. пр. Київ : Національний авіаційний університет, Вип. 2(21). 2022. С. 97-107.

24. Дядуш Е. Модель плекання резильєнтності у когнітивно-поведінковій терапії. Дипломна робота / Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. Люблін, 2020. С. 4-6.

25. Заєц С.С. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» в схемах і таблицях : навч. посіб. Умань : ВІЗАВІ, 2016. 58 с.

26. Зигмунд Ф. Вступ до психоаналізу. Нові висновки / пер. з нім. П. Таранщук. Тернопіль: Богдан, 2021. 550 с.

27. Іванова О.В. Розвиток комунікативної компетентності як чинник формування резильєнтності педагога : наукова доповідь. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2022. № 4(2). С. 1-6.

28. Іванова О.С. Взаємозв'язок рівня стресу та самооцінки стресостійкості з копінг стратегіями поведінки. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. Вип. 2. С. 109-116.

29. Каліщук С.М. Механізми змін та внутрішня логіка відновлення реалізму в кризовому втручанні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2022. С. 35-41.

30. Карпенко О.Г., Романова Н.Ф. Теорія та практика соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Слово, 2015. 408 с.

31. Кокун О.М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с.

32. Кокун О.М., Мельничук Т.І. Резилієнс-довідник : практичний посібник. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.

33. Коляда Н.М., Левченко Н.В. Технології соціальної роботи Ч.1. Теоретичний курс : навч. посіб. Умань : ВІЗАВІ, 2018. 338 с.

34. Корольчук О.Л. Характеристики резильєнтності системи охоронздоров'я: міжнародний досвід для України. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. Київ: Гельветика, № 23. 2021. С. 35-41.

35. Кравцова О.К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. 2019. Вип. 7. С. 98.

36. Купенко О.В. Соціальна робота: від теорії до практики : навчальний посібник. Суми : Сумський державний університет, 2020. 192 с.

37. Курова А.В. Соціально-психологічний аналіз суб'єктивного благополуччя особистості. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія*. 2015. Том 20. С. 23-28.

38. Кухарук О.Ю. Ідентичнісний вимір соціальної резильєнтності: визначення, підходи, можливості прогнозування. *Проблеми політичної психології*, 2022. №12 (26). С. 77-90.

39. Лазос Г.П. Резільєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології.* 2018. Т. 3. Вип. 14. С. 26-64.

40. Лефтеров В.О., Форманюк Ю.В., Третьякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса : Фенікс, 2021. 44 с.

41. Лук'яненко С.В. Психологічні підходи до розвитку професійної стійкості в умовах сучасної діяльності. *Практична психологія.* № 6. 2022. С. 55-63.

42. Малімон Л.Я. Професійна самореалізація як чинник психічного здоров'я персоналу державної служби. *Психологічні перспективи*. 2018. № 31. С. 195-206.

43. Мельничук Т.І. Емоційна стабільність як фактор стресостійкості. *Журнал практичної психології*, 2019. 45 с.

44. Мерзлякова О.Л. Резильєнтність або психологічна стійкість: концепт, вимірювання, розвиток (аналітичний огляд). *Аналітичний вісник у сфері освіти й науки :* довід. бюл. Київ, 2023. № 18. С. 96-120.

45. Мудрик А. Психологічні особливості розвитку професійної кар'єри соціальних працівників. *Psychological Prospects Journal*. 2019. № 33. С. 192-204.

46. Музичко Л.В. Психологічна ресурсність особистості та її резильєнтність. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2023, 1. С. 28-34.

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

48. Орел В.Є. Синдром психічного вигорання. Міфи та реальність. Харків : Гуманітарний центр, 2014. 296 с.

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

50. Пирожков С.І., Божок Є.В., Хамітов Н.П. Національна стійкість (резильєнтність) країни: стратегія і тактика випередження гібридних загроз. *Вісник Національної академії наук України.* №8. 2021. С. 74-82.

51. Психологічна резильєнтність особистості в умовах війни / О. Медянова та ін. Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина». 2023. № 10(28). С. 601-611.

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

53. Розов В.І. Психологія екстремальних ситуацій : адаптивність до стресу та психологічне забезпечення: науково-практичний посібник. Київ: КНТ, 2024. 711 с.

54. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота : навч. посіб. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.

55. Соціальна робота : [навчальний енциклопедичний словник-довідник] / за науковою ред. д.с.н., проф. В. М. Пічі. Вид. 4-те, виправлене, перероблене та доповнене. Львів : «Новий Світ – 2000», 2020. 618 с.

56. Станішевська В.І. Вплив екстремальних умов діяльності на психічну стійкість особистості. *Вісник Національного університету оборони України ім. І. Черняховського*. 2022. № 2/66. С. 107-112.

57. Стасюк В.В., Українець В.М. Сутність стресостійкості у психологічній науці. *Габітус. Загальна психологія. Історія психології*. 2023. Вип. 48. С. 60.

58. Стресостійкість: навчальний посібник / Бардин Н.М. та ін. ; за ред. Я.М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 204 с.

59. Тимошенко Н.Є. Вступ до спеціальності : соціальна робота : навч. посіб. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 245 с.

60. Титаренко Т.М. Технології відновлення психологічного здоров'я особистості в умовах війни: комплексний підхід. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Вип. 43(46). 2019. С. 54-62.

61. Федорчук В.М., Комарніцька Л.М. Психологічне забезпечення резильєнтності суспільства в умовах постійного стресу. *Всеукраїнська науково-практична конференція.* Кам’янець-Подільський : Кам’янець-Подільський державний інститут, 2022. С. 225-228.

62. Хамініч О.М. Резільєнтність: життєстійкість, життєздатність або резільєнтність. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія «Психологічні науки». Вип. 6, Т. 2. 2016. С. 160-165.

63. Чернобровкін В.М. Морозова О.Б. Аналіз сучасних підходів до розвитку і посилення резилієнс особистості. *Технології розвитку інтелекту*. Т. 5. Вип. № 1 (29). 2021. 16 с.

64. Чиханцова О., Гуцол К. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії COVID-19 : практичний посібник. Київ, 2022. 128 с.

65. Чиханцова О.А. Розвиток резильєнтності особистості в ситуаціях невизначеності. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія».* 2023. Т. 34(73). № 1. С. 35-40.

66. Чубук Р.В. Теорія соціальної роботи : методичні вказівки. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2021. 76 с.

67. Шахова О.Г. Соціальна психологія особистості : навчальний посібник. Харків: Контраст, 2019. 116 с.

68. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis / Kristin Whitehill Bolton. University of Texas at Arlington, 2013. 118 p.

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

70. Nemeth D., Olivier T. Innovative approaches to individual and community resilience: from theory to practice / Darlyne G. Nemeth and Tracy W. Olivier. Academic Press, 2018. 167 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для соціальних працівників

1. Як ви оцінюєте рівень власної психологічної стійкості у професійній діяльності?
2. Які основні виклики та труднощі ви відчуваєте у роботі зараз?
3. Чи зверталися ви за допомогою до колег, супервізорів чи психологів?
4. Який досвід отримали у подоланні стресових ситуацій?
5. Чи задовольняє вас якість внутрішньої професійної підтримки у вашій організації?
6. Які механізми розвитку резильєнтності (тренінги, супервізія, саморефлексія тощо) вам відомі?
7. Які форми професійної або психологічної підтримки, на вашу думку, потребують вдосконалення?
8. Як ви оцінюєте доступність ресурсів для підтримки вашого психологічного благополуччя?
9. Які нові підходи чи інструменти могли б покращити вашу роботу та допомогти уникнути вигорання?
10. Чи відчуваєте ви підтримку з боку професійної спільноти та місцевої громади?

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Іотова Тетяна Василівна, студентка 2 курсу, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «Соціальна робота» освітньо-професійна програма «Соціальна робота», адреса електронної пошти tviotova@ukr.net,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Розвиток резильєнтності у соціальних працівників як чинник запобігання професійному вигоранню» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

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

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

Дата _____ Підпис_____ПІБ (студент) Іотова Т.В.

Дата _____ Підпис_____ПІБ (науковий керівник) Маловічко О.В.