

Міністерство освіти та науки України
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД**

здобувача II року навчання
групи МОСПм-1-24-1.4д
другого (магістерського) рівня вищої освіти
Слєсарчука Андрія Леонідовича
Науковий керівник:
Лях Тетяна Леонідівна, професор кафедри;
кандидат педагогічних наук, професор

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Слесарчук А. Л. Профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи деокупованих територіальних громад. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Магістерська робота за спеціальністю 231 Соціальна робота за освітньою програмою «Моніторинг і оцінка соціальних програм». – Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, Київ, 2025.

У магістерській роботі розглянуто проблему профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах деокупованих територіальних громад України. У дослідженні обґрунтовано професійне вигорання як комплексне соціально-психологічне явище, що формується під впливом індивідуальних, організаційних, ресурсно-політичних та соціокультурних чинників. Проаналізовано сучасні теоретичні підходи до профілактики емоційного виснаження в соціальній роботі, серед яких виокремлено індивідуально-ресурсний, організаційно-супервізійний, соціально-політичний та підхід професійного благополуччя.

У межах емпіричного дослідження проведено фокус-групи (24 особи: 15 соціальних працівників, 4 керівники центрів соціальних служб та 5 представників неурядових організацій) у Великоолександрівській громаді Херсонської області. Визначено специфічні чинники вигорання, характерні для деокупованих громад: вторинна травматизація, робота в умовах небезпеки, емоційна напруга через спільний досвід пережитої окупації, кадровий дефіцит, відсутність супервізійної підтримки та перевантаження польовими виїздами. Виявлені потреби фахівців стосувалися регулярної супервізії, психологічного консультування, забезпечення безпеки персоналу, навчання кризовій інтервенції, наявності шаблонів документації та доступу до онлайн-ресурсів.

Розроблено комплекс методичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи деокупованих громад, що включає супервізійно-підтримувальну програму, онлайн- і офлайн-інструменти професійної підтримки, чек-ап самодіагностики та каталог освітніх ресурсів. Практичне значення роботи полягає у можливості впровадження запропонованих рекомендацій соціальними службами деокупованих територій, громадами, неурядовими організаціями та навчальними закладами при підготовці фахівців..

Ключові слова: *професійне вигорання; фахівці із соціальної роботи; деокуповані громади; післявоєнна реабілітація; профілактика вигорання; психологічна стійкість; соціальна підтримка; емоційне виснаження.*

Slesarchuk A. L. Prevention Of Professional Burnout Among Social Work Specialists In De-Occupied Territorial Communities. – Qualification scientific work as a manuscript.

Master's thesis in Specialty 231 Social Work within the educational programme «Monitoring and Evaluation of Social Programmes». – Faculty of Psychology, Social Work and Special Education, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, 2025.

This master's thesis examines the prevention of professional burnout among social workers in de-occupied territorial communities of Ukraine. Professional burnout is interpreted as a complex socio-psychological condition influenced by individual, organizational, resource-political and sociocultural factors. The research analyses modern theoretical approaches to burnout prevention in social work, including the individual-resource approach, organizational-supervisory support, socio-political regulation and the well-being approach.

The empirical part of the study involved focus groups conducted in the Velyka Oleksandrivka community of Kherson region (24 participants: 15 social workers, 4 heads of social service centers, and 5 representatives of NGOs). The findings revealed specific burnout factors typical for de-occupied communities, such as secondary traumatic stress, work in conditions of danger, emotional strain caused by the shared traumatic experience of occupation, staff shortage, lack of supervision and excessive workload related to field visits. Identified professional needs concerned regular supervision, psychological support, safety measures, training in crisis intervention, access to standardized documentation, and online learning resources.

The thesis proposes a set of methodological recommendations for preventing burnout in de-occupied communities, including a supervision and support program, online and offline professional assistance tools, a self-diagnosis check-up, and a catalogue of educational resources. The practical value of this work lies in its applicability for social services, de-occupied communities, NGOs and educational institutions that train social workers..

Key words: professional burnout; social work specialists; de-occupied communities; post-war rehabilitation; burnout prevention; psychological resilience; social support; emotional exhaustion.

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ВРУ – Верховна Рада України

КМУ – Кабінет Міністрів України

СЖО – складні життєві обставини

ФСЄ – Фонд Східна Європа

ВГЦ «Волонтер» – Всеукраїнський громадський центр «Волонтер»

ССДС – Служба у справах дітей та сім'ї

ЦСС – Центр соціальних служб

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ	14
1.1. Професійне вигорання як соціально-психологічне явище та об'єкт міждисциплінарних досліджень	14
1.2. Теоретичні підходи до профілактики професійного вигорання у соціальній роботі	21
1.3. Особливості професійної діяльності фахівців із соціальної роботи у деокупованих громадах	28
Висновки до першого розділу	34
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ РИЗИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПОТРЕБ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДТРИМЦІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДЕОКУПОВАНИХ ГРОМАД	36
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження чинників професійного вигорання фахівців із соціальної роботи Великоолександрівської ОТГ Бериславського району Херсонської області та їхніх потреб у профілактичних заходах та професійній підтримці	36
2.2. Аналіз результатів дослідження чинників професійного вигорання фахівців із соціальної роботи у Великоолександрівській ОТГ Бериславського району Херсонської області та їхніх потреб у профілактичних заходах та професійній підтримці	42
2.3. Методичні рекомендації щодо заходів із профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах деокупованих територіальних громад	49
Висновки до другого розділу	64
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	85

ВСТУП

Актуальність проблеми дослідження. Актуальність проблеми дослідження зумовлена масштабом та тривалістю наслідків збройної агресії для громад, що пережили окупацію і деокупацію. За даними уряду, з початку повномасштабного вторгнення тимчасову окупацію пережили майже 4 тис. населених пунктів у 231 територіальній громаді, а станом на листопад 2023 року деокуповано щонайменше 963 населені пункти, що створює безпрецедентний запит на соціальні послуги та підтримку фахівців, які працюють у стресогенних умовах дефіциту ресурсів та високої емоційної напруги. Офіційні переліки територій бойових дій і тимчасово окупованих оновлюються наказами центральних органів влади у 2024-2025 роках, що підтверджує тривалий характер ризиків і змін у статусі громад. Додатковим індикатором навантаження на систему соціальної роботи є масштаб внутрішнього переміщення населення та руйнувань інфраструктури, що пряму впливає на інтенсивність звернень і ризики професійного вигорання фахівців у деокупованих громадах [93].

Нормативно-правове забезпечення соціальної роботи в Україні формує підстави для організації профілактики професійного вигорання саме у громадах, які пережили окупацію.

Базовим є Закон України «Про соціальні послуги», який визначає принципи, суб'єктів та профілактичну спрямованість системи соціальних послуг [42].

Механізм організації послуг у громадах врегульовано постановою КМУ № 587 від 01.06.2020 [48] та її оновленнями, а також постановою КМУ № 1124 від 27.10.2023 [12] щодо деяких питань надання соціальних послуг і постановою КМУ № 1352 від 22.12.2023 про використання коштів держбюджету на розвиток системи соціальних послуг [46].

Правовий режим тимчасово окупованих територій, реінтеграція та відновлення державної влади визначаються спеціальним законом і

стратегічними документами уряду, що окреслюють цілі безпеки, реінтеграції та захисту прав громадян на деокупованих територіях [66].

З огляду на психосоціальні виклики післявоєнної реабілітації важливим рамковим документом є Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?», що координується МОЗ та інтегрується в послуги на рівні громад [8]. Таким чином, дослідження чинників та профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи в деокупованих громадах є як науково значущим, так і практично необхідним для імплементації державної політики відновлення та стійкості.

Сучасні дослідження у сфері соціальної роботи в територіальних громадах України відображають становлення нової парадигми соціальної підтримки, зорієнтованої на відновлення людського потенціалу, розвиток соціальної згуртованості та профілактику професійного вигорання фахівців. Українські науковці дедалі більше акцентують увагу на соціальній роботі як ключовому інструменті реабілітації та відбудови громад після воєнних подій і деокупації територій.

Концептуальні засади соціальної роботи в громаді, а також моделі взаємодії між суб'єктами соціальних послуг висвітлені у працях Г. Слосанської, яка розглядає соціальну роботу як систему взаємопідтримки, залучення та партнерства [55].

Сучасні навчально-практичні посібники деталізують нормативну базу, інституційні механізми та компетентнісний підхід у підготовці соціальних працівників до роботи в громадах [56].

Вагомий внесок у розвиток української школи соціальної роботи зробила Т. Семигіна, яка у своїх численних публікаціях аналізує впровадження людиноцентричного підходу та реформу децентралізації соціальних послуг. У монографії «Соціальна політика і соціальна робота: сучасні практики і виклики» дослідниця розглядає громаду як простір реалізації соціальної солідарності та співучасті [51].

У статті «Соціальна робота під час війни в Україні: виклики та можливості для професії» вона підкреслює, що під час воєнних дій громади стають ключовими осередками соціальної підтримки, а соціальні працівники виконують роль координаторів допомоги та фасилітаторів соціальної згуртованості [53].

Крім того, у публікації «Соціальна робота в умовах децентралізації: виклики для професійної освіти» Т. Семигіна аналізує роль освітніх інституцій у підготовці фахівців до роботи в громадах, які стикаються з кризовими соціальними явищами [52].

Питання громадянської активності, соціальної згуртованості та професійної стійкості фахівців соціальної сфери послідовно розробляють О. Діброва та Т. Лях. У спільній статті «Громадянська активність і соціальна згуртованість як рушії відновлення й розвитку деокупованих територій» автори наголошують на тому, що згуртована громада є основним ресурсом соціального відновлення, а діяльність фахівців із соціальної роботи – важливим чинником підвищення соціальної довіри [13].

Подальше емпіричне фокус-групове дослідження цих авторів, представлене у статті «Профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи деокупованих територіальних громад», визначає детермінанти вигорання й окреслює шляхи його попередження на основі принципів супервізії, колегіальної підтримки та розвитку психологічної стійкості [75].

Значущим практичним орієнтиром є публікація В. Ляха «Ключові завдання соціальної роботи з підтримки внутрішньо переміщених осіб в Україні», у якій визначено основні напрями професійної діяльності соціальних працівників, зокрема роботу з ВПО, формування соціальної згуртованості та розвиток сервісів підтримки у громадах, що постраждали від війни [28].

Також у інших дослідженнях українських учених приділяється значна увага профілактиці професійного вигорання соціальних працівників. Так, у статті О. Главацької обґрунтовано педагогічні та організаційно-психологічні

механізми попередження вигорання серед фахівців системи соціальних послуг [10].

І. Пиголенко дослідила емоційне вигорання соціальних працівників міських центрів соціальних служб та довела його зв'язок із рівнем організаційної підтримки [39].

А. Киливник акцентує на особливостях емоційного виснаження соціальних працівників, які працюють із вразливими групами, підкреслюючи необхідність інституційної підтримки й професійного навчання [24].

О. Терлига досліджує питання профілактики вигорання соціальних працівників територіальних центрів соціального обслуговування, визначаючи комплекс організаційних заходів підтримки [62].

С. Миколук у статті «Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни» аналізує динаміку емоційного виснаження та необхідність розвитку механізмів стресостійкості у соціальній сфері під час воєнного стану [34].

Таким чином, узагальнення теоретичних і прикладних джерел доводить, що феномен професійного вигорання фахівців соціальної роботи потребує комплексного осмислення – не лише з психологічного, а й з соціально-організаційного та управлінського погляду. Зокрема, у деокупованих територіальних громадах профілактика вигорання виступає складовою частиною відновлення соціальної стійкості, ефективності роботи соціальних служб і реалізації політики соціальної згуртованості.

Водночас, позитивно оцінюючи дослідження науковців, враховуючи теоретичну та практичну значущість зазначеної проблеми, ми обрали тему магістерської роботи *«Профілактика професійного вигорання фахівців із соціальної роботи деокупованих територіальних громад»*.

Об'єкт дослідження: процес профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в деокупованих територіальних громадах України.

Предмет дослідження: чинники професійного вигорання фахівців із

соціальної роботи деокупованої територіальної громади та їхні потреби у заходах профілактики цього явища та професійній підтримці.

Мета: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити чинники професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в деокупованих територіальних громадах України й визначити їхні потреби у профілактичних заходах та професійній підтримці.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до розуміння професійного вигорання як соціально-психологічного явища та об'єкта міждисциплінарних досліджень.
2. Охарактеризувати теоретичні підходи до профілактики професійного вигорання у соціальній роботі.
3. Визначити особливості професійної діяльності фахівців із соціальної роботи в деокупованих територіальних громадах України.
4. Провести емпіричне дослідження чинників професійного вигорання фахівців із соціальної роботи Великоолександрівської ОТГ Бериславського району Херсонської області із використанням та визначити їхні потреби у заходах із профілактики професійного вигорання та професійній підтримці.
5. Розробити методичні рекомендації щодо заходів із профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах деокупованих територіальних громад.

Для досягнення мети та виконання завдань дослідження використано комплекс наукових **методів**, а саме: *теоретичні методи* – аналіз, узагальнення та систематизація наукових джерел, опрацювання державної законодавчої та нормативної бази у сфері соціальної роботи для з'ясування сутності професійного вигорання як соціально-психологічного явища, визначення його основних характеристик, теоретичних підходів до профілактики, а також особливостей професійної діяльності фахівців соціальної роботи в деокупованих територіальних громадах (Застосування цих

методів дозволило сформулювати теоретичні положення, що стали підґрунтям емпіричного дослідження); *емпіричні методи* – фокус-група як якісний метод збору емпіричних даних для виявлення чинників професійного вигорання та професійних потреб фахівців соціальної роботи деокупованих громад; використання структурованого гайду фокус-групи (див. Додаток А). Участь у фокус-групах взяли 24 респонденти (соціальні працівники, керівники соціальних служб та представники неурядових організацій).

Експериментальною базою дослідження Великоолександрівська територіальна громада Бериславського району Херсонської області, де дослідження здійснювалося в межах соціального проєкту «Громадський HUB «Обізнані та ініціативні» Громадської організації «Всеукраїнський громадський центр «Волонтер». Проєкт реалізується Фондом Східна Європа у партнерстві з Офісом Швейцарського агентства з розвитку та співробітництва в Україні. Співпраця з фахівцями соціальних служб та представниками неурядових організацій цієї громади дала можливість отримати емпіричні дані щодо чинників професійного вигорання та потреб фахівців у професійній підтримці в деокупованому соціальному середовищі.

Апробація результатів дослідження. Основні ідеї, висновки та результати магістерського дослідження були розглянуті й отримали схвалення на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка.

Матеріали емпіричного дослідження обговорювалися під час звітної конференції за підсумками науково-дослідної практики здобувачів другого рівня вищої освіти, а також презентувалися на науково-практичній конференції «Перші кроки у науку».

Окремі положення роботи були висвітлені на міжнародних і всеукраїнських наукових заходах, що дало змогу отримати фахові відгуки та пропозиції щодо подальшого розвитку теми.

Публікації. Основні положення та результати дослідження висвітлено у публікаціях:

1. Слесарчук, А. (2024). Профілактика професійного вигорання фахівців центрів соціальних служб. *Наукові здобутки студентів Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти*, 75–76.
<https://fpsrso.kubg.edu.ua/images/2024->

[2025/KPOSP/%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%96%CC%88%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B8%CC%86_2024.pdf](https://fpsrso.kubg.edu.ua/images/2024-2025/KPOSP/%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%96%CC%88%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B8%CC%86_2024.pdf)

2. Діброва, О., Слесарчук, А. (2025). Профілактика професійного вигорання соціальних працівників, які працюють на деокупованих територіях. У О. Лісовець, О. Борисюк (Ред.), *Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення* (с. 136–138). НДУ ім. М. Гоголя.

<http://www.ndu.edu.ua/storage/2025/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B2%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97-2025.pdf>.

3. Слесарчук А. (2025). Бар'єри в реалізації програм профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи у деокупованих громадах: результати експертного оцінювання. *Актуальні проблеми соціальної роботи та соціального забезпечення: європейський та національний вимір. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (29–30 травня 2025 р., м. Луцьк)*, 191–195.

https://drive.google.com/file/d/1pQLmDMGaTvgnaPJqXDcQH24i85NnaBej/view?usp=drive_link

Структура роботи. Робота складається з антоції, списку умовних скорочень, вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (93 найменування) і 5 додатків (на 7 сторінках). Загальний обсяг роботи 91 сторінка, з них – 70 сторінок основного тексту. Робота ілюстрована 4 рисунками та наповнена 6 таблицями.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

1.1. Професійне вигорання як соціально-психологічне явище та об'єкт міждисциплінарних досліджень

На сучасному етапі суспільного розвитку проблема психоемоційної стійкості фахівців соціальної сфери набуває стратегічного значення як для системи соціальної політики, так і для забезпечення соціальної безпеки в умовах війни та післявоєнного відновлення громад.

Соціальна робота у деокупованих територіальних громадах перестає бути лише нормативно визначеною послугою та трансформується в складний процес підтримки людей, які пережили травматичні події, втратили житло, близьких або звичний спосіб життя [2, 4, 13, 93].

У цих умовах саме фахівець із соціальної роботи стає посередником між травмою людини та можливістю її соціальної реінтеграції, а отже, змушений зберігати внутрішню стійкість при високому рівні емоційного напруження [1].

Втім, професійне навантаження та емоційні виклики у деокупованих громадах поглиблюються через комплекс додаткових чинників: дефіцит ресурсів, кадрові втрати, бюрократичні бар'єри, суспільні очікування негайної допомоги та загальна виснаженість населення.

У цих умовах зростають ризики професійного вигорання як особистісно-психологічного, так і соціально-організаційного феномену, що негативно впливає на якість соціальних послуг та ефективність післявоєнного відновлення громад [30, 92].

Таким чином, дослідження професійного вигорання соціальних працівників у деокупованих територіальних громадах потребує міждисциплінарного аналізу, який охоплює психологічні, соціогуманітарні, організаційні й управлінські аспекти [72, 77, 90].

Першим кроком є теоретичне осмислення феномену вигорання як комплексного процесу, що зумовлюється тривалим емоційним навантаженням у професіях типу «людина – людина» [87].

Життєдіяльність сучасної людини відбувається в умовах швидкого прискорення соціальних змін, тоді як біологічні механізми адаптації залишаються інерційними. Такий розрив між темпами суспільних трансформацій і можливостями психофізіологічної адаптації спричиняє зростання навантаження на психологічну сферу особистості [78, 84, 88, 91].

Дослідження показали, що у частини фахівців виникає специфічний стиль спілкування, подібний до реакцій на хронічний стрес [68, 71-73, 78, 81, 83, 88, 91].

Згодом ця «хвороба спілкування» [69, 89] отримала назву «вигорання», адже її симптоматика демонструє руйнівний вплив тривалого стресового напруження на різні психічні сфери, насамперед емоційну.

У міжнародній науковій традиції використовується термін «burnout» («вигоряння»), запропонований Х. Дж. Фрейденбергером для опису крайньої втоми, розчарування та деморалізації працівників психологічної та соціальної допомоги [84].

Вподальшому виділили три компоненти вигорання [34]:

1. емоційне виснаження (спустошеність, безсилля, втрата енергії);
2. деперсоналізація (цинізм, черствість, дегуманізація спілкування);
3. редукція особистих досягнень (заниження власних результатів, відчуття неефективності).

Більшість науковців розглядає вигорання як наслідок тривалої невідповідності між професійними вимогами та ресурсами особистості [33, 34, 36, 39, 40, 49, 50, 54, 59, 61-65, 67, 69-73].

Також характеризують це явище як «синдром психічного вигорання» [78, 79].

Визначають вигорання як набутий механізм психологічного захисту у формі вимикання емоцій у відповідь на хронічний стрес [84].

Попри часткову функціональність цього механізму, його наслідки є деструктивними для особистісного та професійного розвитку працівника [80].

Поступово феномен вигорання набув клінічного значення: у МКХ-10 його позначено як окрему позицію (Z73 - «проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям»). Подальші емпіричні дослідження засвідчили широкий спектр його негативних наслідків – від міжособистісних конфліктів до соматичних розладів і професійної демотивації [71, 85, 88].

Українські дослідники Є. Каширіна та Д. Сілюков трактують професійне вигорання не як звичайну робочу втому, а як клінічно виразний синдром, що супроводжується комплексом нейротичних і соматичних проявів.

На їхню думку, вигорання характеризується системним виснаженням, яке одночасно зачіпає психічні, когнітивні, фізіологічні та соціально-функціональні сфери.

До психопатологічних ознак належать хронічна втома, зниження концентрації уваги та пам'яті, порушення сну, емоційна лабільність і ризик розвитку тривожних чи депресивних розладів.

У важких випадках зазначений стан може актуалізувати адиктивну поведінку або суїцидальні наміри.

Фізіологічні прояви проявляються у вигляді головного болю, порушень травлення, тахікардії, аритмії, підвищеного артеріального тиску.

Таким чином, вигорання розглядається як багатофакторний і багатовимірний синдром, який потребує диференційованої діагностики та застосування моделей поетапного емоційного виснаження [23].

У ході аналізу наукових джерел нами створено таблицю 1.1, в якій зіюрано, на наш погляд, цінні наукові інтерпретації поняття «вигорання».

Таблиця 1.1

Основні інтерпретації синдрому професійного вигорання в науковій літературі

Автор(и), рік	Наукова інтерпретація вигорання	Джерело
Freudenberger, 1974	Вигорання як вичерпання внутрішньої енергії та мотивів працівників допомагаючих професій, що спричиняє виснаження, цинізм і зниження ефективності	Freudenberger, H. J. (1974). <i>Staff burn-out</i> . The Society for the Psychological Study of Social Issues, 1(30), 159–165.
Kelly, 1989	Вигорання як наслідок тривалого професійного стресу, що виникає через дисбаланс між вимогами роботи і ресурсами фахівця	Kelly, D. (1989). Stress and professional burnout. In <i>Stress and tension control</i> 3 (pp. 93–103). Boston, MA.
Nemes, 2004	Вигорання як складова професійної якості життя, пов'язана зі зменшенням задоволеності діяльністю і ресурсним виснаженням	Nemes, J. (2004). <i>Professional burnout</i> . The Hearing Journal, 57(1), 21–22.
Brownsberger & Sunderaraman, 2016	Вигорання як наслідок хронічного стресу, що потребує розвитку стратегій професійної самодопомоги (self-care)	Brownsberger, M. G., & Sunderaraman, P. (2016). Burnout prophylactics: Professional self-care. In <i>Practical psychology in medical rehabilitation</i> (pp. 505–511). Cham.
Rice, 2020	Вигорання як компонент професійної якості життя, пов'язаний зі співчутливою втомою і задоволенням від співчуття	Rice, K. L. (2020). <i>Professional quality of life: Compassion fatigue, compassion satisfaction and professional burnout...</i> http://hdl.handle.net/11394/7844
Каширіна і Сілюков, 2021	Вигорання як клінічно виразний синдром із психічними, когнітивними та соматичними наслідками	Kashyrina, Ye., & Siliukov, D. (2021). Синдром професійного вигорання... <i>Theoretical and Applied Problems of Psychology</i> , 3(56T3), 90–105.
Вавринів і Яремко, 2022	Вигорання як результат високого професійного	Vavryniv, O. S., & Yaremko, R. Ya. (2022). Особливості

Автор(и), рік	Наукова інтерпретація вигорання	Джерело
	ризик, травматизації та відповідальності за безпеку інших	професійного вигорання... <i>Науковий вісник ЛДУВС</i> , 2, 10–16.
Білецька & Палєєва, 2023	Вигорання як соціально-психологічний феномен, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію досягнень	Biletska, A., & Paliieva, M. (2023). Соціально-психологічні особливості... <i>Наукові праці МАУП. Психологія</i> , 4(60), 5–9.
Миколіук, 2023	Вигорання соціальних працівників під час війни як наслідок вторинної травматизації, дефіциту ресурсів і перевантаження випадками	Mykoliuk, S. (2023). Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. <i>Humanitas</i> , 6, 31–36.
Киливник, 2024	Вигорання як хронічне емоційне виснаження фахівців, що працюють із вразливими групами населення	Kylyvnyk, A. A. (2024). Емоційне вигорання соціальних працівників... <i>Наукові записки ЗНУ</i> , 5, 143–151.
Рідкодубська, 2020	Вигорання як наслідок сукупності організаційних, рольових і особистісних факторів професійної діяльності.	Ridkodubska, H. A. (2020). Професійне вигорання соціальних працівників. <i>Visnik ZNU</i> , 1, 266–271.
Pashkevych, 2024	Вигорання як комплексна дисфункція емоційної, когнітивної та поведінкової сфер, що погіршує якість соціальних послуг	Pashkevych, B. I. (2024). Professional burnout syndrome of social work professionals. <i>Background of Pedagogical and Psychological Sciences</i> , 38–41.
Діброва і Лях, 2025	Вигорання фахівців деокупованих громад як результат надмірної відповідальності за постраждале населення, емоційної втоми і дефіциту підтримки в умовах відновлення	Dibrova, O., & Liakh, T. (2025). Preventing professional burnout among social work specialists... <i>Social Pedagogy: Theory and Practice</i> , 2, 55–62.

Таблиця створена автором самостійно

Наведена таблиця систематизує ключові інтерпретації синдрому професійного вигорання у сучасній науковій думці, презентуючи його як багатовимірне явище, що розглядається крізь призму стресових, мотиваційних, клінічних, ресурсних і соціально-травматичних підходів.

У різних авторських концепціях вигорання описується не лише як емоційне виснаження, але й як комплексне порушення професійної діяльності, яке зачіпає когнітивні, фізіологічні, поведінкові та ціннісно-сміслові сфери людини, що працює з іншими людьми.

Вміщені дослідження охоплюють міжнародні напрацювання щодо вигорання працівників допомагаючих професій, а також сучасні українські наукові підходи, які враховують контекст війни, вторинної травматизації та виклики діяльності соціальних працівників у деокупованих громадах.

Аналіз представлених у таблиці наукових підходів показує, що розуміння професійного вигорання за останні десятиліття істотно розширилося: від первинної інтерпретації як «виснаження ентузіазму» (Н. Freudenberger) до комплексного клінічного й соціально-психологічного феномену, інтегрованого у професійну якість життя (J. Nemes, K. L. Rice).

У сучасних українських дослідженнях (С. Миколук, А. Киливник, Г. Рідкодубська) вигорання розглядається через призму професійної травматизації, криз і стресогенності соціальної сфери, де особливе місце посідає робота з вразливими групами населення.

Найновіший внесок у дослідження соціальної роботи належить О. Діброві та Т. Лях, які акцентують увагу на вигоранні фахівців деокупованих громад як наслідку надмірної відповідальності, емоційного виснаження, обмеженості ресурсів і дефіциту організаційної підтримки в умовах повоєнного відновлення соціального життя.

Емоційне виснаження у фахівців із соціальної роботи проявляється у стійкому відчутті внутрішньої порожнечі, вичерпаності емоційних ресурсів та втратах здатності співпереживати під час професійної взаємодії. У такому стані спеціаліст починає помічати, що працює не так ефективно, як раніше,

уникає складних завдань, втрачає інтерес до пошуку рішень, знижує темп і якість допомоги клієнтам. Це відчуття «приглушеності» емоцій, ніби фахівець вимушено закриває внутрішній доступ до співпереживання, щоб не зруйнуватися під вагою людських травм [13-16, 75, 85].

Деперсоналізація у соціальних працівників набуває форми емоційного віддалення від клієнтів: ставлення до постраждалих людей стає формальним, механічним, часом – майже байдужим. Часті контакти з трагічним досвідом інших призводять до появи негативних думок, цинічних висловлювань, роздратування, звинувачень на адресу тих, хто потребує допомоги. У деокупованих громадах такий стан посилюється високою концентрацією травмованих клієнтів, постійним напруженням у спілкуванні, необхідністю діяти швидко й результативно за умов дефіциту ресурсів [2, 16, 19].

Для фахівця, який перебуває на ранніх етапах вигорання, характерна тимчасова зміна життєвих ціннісних орієнтацій: знижується значення співпраці, емпатії, довіри, а зростає прагнення до «емоційного відмежування», зосередження на власному виживанні. У працівників із частковим чи сформованим синдромом вигорання спостерігається домінування термінальних цінностей, пов'язаних не зі служінням людям, а з потребою самозбереження, стабільності та уникнення надмірних психоемоційних навантажень [66]. У професійній поведінці це проявляється як пріоритет «збереження власної індивідуальності», прагнення до дистанції, уникання складних випадків, зниження ініціативності.

Висока стресостійкість соціального працівника у такому контексті виступає не лише професійною якістю, а й механізмом збереження психологічного та фізичного здоров'я. Вона забезпечує можливість підтримувати емоційну рівновагу, протидіяти травматизації та зменшувати ризик переходу від нормальної професійної втоми до клінічно вираженого вигорання. Саме тому соціальні працівники, які працюють у деокупованих громадах без належного відпочинку, супервізійної підтримки, ресурсного забезпечення та захисту від емоційного перевантаження, стають першими

кандидатами до професійного вигорання, що загрожує не тільки їхньому здоров'ю, а й ефективності відновлення соціальної сфери громади [13, 15, 16, 58].

Отже, професійне вигорання фахівців соціальної роботи доцільно трактувати як соціально-психологічний синдром дефіциту ресурсів, що формується під впливом тривалої емоційної взаємодії з травмованими групами населення, актуалізується в умовах суспільних криз і є критичним фактором ризику для якості соціальних послуг та сталості розвитку місцевих громад, особливо деокупованих.

1.2. Теоретичні підходи до профілактики професійного вигорання у соціальній роботі

Проблема професійного вигорання фахівців соціальної роботи розглядається у сучасній науковій парадигмі як комплексне психосоціальне явище, детерміноване взаємодією особистісних ресурсів працівника, умов організації праці та соціально-політичного середовища [79, 87].

Профілактика професійного вигорання, відповідно, набуває міждисциплінарного характеру, поєднуючи психологію праці, соціальну педагогіку, менеджмент соціальних послуг та кризову інтервенцію.

Профілактика у соціальній роботі визначається як цілеспрямована система заходів, спрямованих на запобігання виникненню, поглибленню або повторенню соціальних проблем та їх негативних наслідків шляхом усунення причин, посилення ресурсів особистості та громади, формування безпечних умов життєдіяльності та підтримки соціального благополуччя [1, 17].

На відміну від медичного трактування, де профілактика орієнтована на відвернення хвороби, у соціальній роботі вона спрямована на попередження соціального ризику, збереження якості життя та створення умов для соціального розвитку особи, сім'ї й громади [51-53].

Т. Лях та В. Лютий підкреслюють, що профілактика в соціальній сфері завжди має людиноцентричний характер, передбачає партнерство клієнта й фахівця, повагу до гідності людини, активізацію її власних можливостей, а також розглядається як «інструмент соціальної підтримки», а не контролю чи покарання.

У цьому контексті профілактика сприяє не лише усуненню ризиків, а й розвитку соціального потенціалу особистості й громади, що особливо важливо в постконфліктних умовах, де соціальні працівники стикаються з травматичними наслідками війни та потребою відновлення соціальних зв'язків [1, 17].

У фаховій літературі виділяють три основні напрями профілактики [1, 17, 18, 22]:

1) Первинна профілактика.

Надає допомогу до виникнення проблеми. Орієнтована на формування соціально безпечного й ресурсного середовища, розвиток навичок самозахисту, посилення стресостійкості, соціальної компетентності та ресилієнтності особистості. У соціальній роботі – це просвітницькі програми, тренінги, соціальне інформування, формування здорових життєвих стратегій.

2) Вторинна профілактика.

Спрямована на раннє виявлення проблеми, мінімізацію її наслідків і недопущення поглиблення. Включає оцінювання потреб, кризові втручання, тимчасове консультування, підтримку сімей і груп ризику, інформаційні навігатори допомоги, соціальний супровід.

3) Третинна профілактика.

Орієнтована на попередження повторення вже наявної проблеми та мінімізацію її наслідків. У роботі з людьми, які пережили травму війни або соціальну кризу, вона включає реабілітаційні програми, супервізійний супровід, довготривалу підтримку, інтеграцію в громаду, розвиток мереж взаємодопомоги та впровадження механізмів ресоціалізації.

Для соціальної роботи у деокупованих громадах профілактика професійного вигорання має ґрунтуватися на поєднанні вторинного та третинного рівнів, оскільки фахівці вже перебувають у стані підвищеного ризику, часто мають власний травматичний досвід, а громада не забезпечена безпечними умовами, стабільним ресурсом і чітким нормативним супроводом. Тому профілактика тут – це не «попередження проблеми», а негайна підтримка й створення умов для безпечної професійної діяльності [1, 19].

У різних дослідженнях, включаючи українські та зарубіжні [24-26, 28, 31, 33, 34, 49, 50, 70-74], окреслюються чотири ключові теоретичні підходи до профілактики вигорання в соціальній роботі:

1. індивідуально-ресурсний;
2. організаційно-супервізійний;
3. соціально-політичний;
4. підхід професійного благополуччя.

Розглянемо їх детальніше.

Перший підхід – *індивідуально-ресурсний* – ґрунтується на розвитку внутрішніх стратегій підтримки соціального працівника: стресостійкості, психоемоційної стабільності, самомоніторингу, здатності до професійного самозахисту та рефлексії.

Дослідження показують, що саморегуляція, професійна ідентичність, розвиток емпатичної компетентності без втрати меж позитивно впливають на профілактику вигорання [82, 83].

Українські науковці також підтверджують ефективність цього підходу, особливо в умовах воєнного впливу, коли частина працівників опиняється в ситуації вторинної травматизації [24, 64].

Формування особистісних ресурсів соціального працівника стає важливою частиною професійної підготовки і має розглядатися як невід’ємний компонент системи соціального захисту громади.

Другий підхід – *організаційно-супервізійний* – зосереджується на управлінських стратегіях підтримки фахівців, необхідності належної

інфраструктури допомоги, раціонального розподілу навантаження, оптимізації міжвідомчої координації, менеджменту персоналу та системи супервізії [70, 72].

В умовах деокупованих територій цей підхід набуває особливої ваги, оскільки саме організаційний чинник є ключовим ризиком емоційного виснаження [40, 62].

Зарубіжні дослідники (Salloum & Twohy-Haines; Schaal) особливо підкреслюють значення професійної спільнотності та регулярної супервізії, яка знижує ризик вторинної травматизації та підтримує професійні стандарти [90, 91].

Для українського контексту такі принципи мають бути адаптовані до умов обмежених ресурсів і кадрового дефіциту.

Третій підхід – *соціально-політичний* – передбачає розгляд професійного вигорання як явища, пов'язаного з макрорівнем соціальної політики, доступністю сервісів, нормативним регулюванням, суспільним ставленням до соціальних працівників та рівнем довіри до соціальної сфери.

Дослідники (Демиденко, Петрочко і Лях) наголошують на необхідності формування державної політики, що забезпечує гарантії умов праці, базові стандарти психосоціальної підтримки персоналу, ресурсне забезпечення соціальних послуг і механізми міжгалузевої взаємодії [38, 74].

Без політичних гарантій профілактика вигорання залишається виключно індивідуальною відповідальністю працівника, що посилює професійні ризики та робить соціального фахівця вразливим до депрофесіоналізації.

Четвертий підхід – *концепція професійного благополуччя* (well-being approach) – розглядає профілактику вигорання не як усунення симптомів, а як створення умов для розвитку задоволення від професійної діяльності, автентичності в роботі та професійної реалізації.

Дослідники (Kaplan; Rice) підкреслюють, що лише поєднання задоволення від результатів професійної діяльності, можливості соціального впливу та визнання професії сприяє зниженню ризику вигорання [78, 89].

У цьому підході важливим є формування професійного самопочуття, включення фахівця до неформальних мереж підтримки, розвиток горизонтальних зв'язків між професіоналами та участь у спільних волонтерських ініціативах як способі відновлення соціального сенсу роботи [90].

Цей підхід особливо релевантний для деокупованих громад, де соціальна згуртованість і відчуття спільної боротьби стають джерелом професійної мотивації.

Узагальнюючи проаналізовані підходи, доцільно систематизувати основні механізми профілактики професійного вигорання, їх ціннісно-сміслові орієнтири, очікувані результати та наукових представників, які формують методологічну основу сучасного бачення захисту психоемоційної стійкості фахівців соціальної роботи (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Теоретичні підходи до профілактики професійного вигорання у соціальній роботі

Підхід	Основні механізми профілактики	Очікувані результати	Дослідники
Індивідуально-ресурсний	Саморегуляція; підтримка психологічних меж; розвиток емпатії без втрати професійного дистанціювання; професійна рефлексія; навички самодопомоги	Зростання стресостійкості; профілактика вторинної травматизації; підвищення якості взаємодії з клієнтом	Miller (1993); Цибуліна (2025); Киливник (2024)
Організаційно-супервізійний	Супервізія; наставництво; колегіальні мережі підтримки; розподіл навантаження; управління персоналом;	Зниження професійної ізоляції; емоційне розвантаження; підвищення якості послуг; стабілізація кадрового потенціалу	Brock (2023); Salloum & Twohy-Haines (2019); Schaal (2018); Терлига (2024)

Підхід	Основні механізми профілактики	Очікувані результати	Дослідники
	міжвідомча координація		
Соціально-політичний	Нормативне забезпечення; фінансування соціальних послуг; кадрова політика; гарантії умов праці; стандарти психосоціальної підтримки працівника	Захист прав фахівця; справедливий розподіл відповідальності; підвищення престижу професії; штатна стабільність	Demydenko (2024); Петрочко & Лях (2024); КМУ №1124 (2023)
Професійного благополуччя (well-being)	Позитивна ідентичність; професійний сенс; соціальний капітал колективу; творчість; включеність у професійні та волонтерські спільноти	Підвищення задоволеності працею; соціальна згуртованість; відновлення професійної мотивації; розвиток самореалізації	Kaplan (2023); Rice (2020); Salloum & Twohy-Haines (2019)

Таблиця створена автором самостійно

Запропонована систематизація засвідчує, що профілактика вигорання неможлива у режимі суто психологічної підтримки фахівця: стійкість соціального працівника створюється колективом, структурується інституційно і гарантується державою.

Індивідуальні навички саморегуляції формують внутрішні механізми захисту, але не здатні діяти ефективно без ресурсної підтримки організації. Натомість організаційні заходи залишаються декларативними без належних нормативно-правових гарантій і політичного фінансування. Водночас підхід професійного благополуччя поєднує всі рівні впливу, оскільки ґрунтується на відчутті сенсу, соціальної важливості та спільнотності, що має особливе значення у постконфліктних громадах.

Отже, профілактика професійного вигорання у соціальній роботі, відповідно до сучасної вітчизняної та зарубіжної теорії, має розглядатися як багатокomпонентна система, яка включає розвиток індивідуальних ресурсів фахівця, впровадження супервізійної та кадрової підтримки на рівні організації, а також нормативно-політичне гарантування професійних стандартів і умов праці.

Особливої значущості цей процес набуває у деокупованих громадах, де соціальний працівник стає провідником суспільної стабілізації, носієм соціальної довіри та інструментом відновлення людського потенціалу.

Збереження професійного благополуччя таких фахівців є не лише психологічним завданням, але й складником державної безпеки, адже без їхнього ресурсу неможливо забезпечити сталу реінтеграцію постраждалого населення та відновлення соціальної цілісності громади.

1.3. Особливості професійної діяльності фахівців із соціальної роботи у деокупованих громадах

Деокуповані територіальні громади постають як надзвичайно складні соціальні утворення, в яких процеси відновлення політичної, правової та соціально-економічної системи поєднуються з необхідністю реінтеграції населення, що зазнало психологічної та соціальної травматизації [1].

Деокупована громада не є лише адміністративною одиницею, поверненою під контроль України, – це простір відновлення людського життя, соціальних зв'язків, економіки та механізмів довіри, що були деформовані під впливом окупації [2; 93].

Психоемоційний стан мешканців таких громад характеризується колективною травмою: люди мають спільний досвід приниження, життя в умовах контролю окупантів, втрати близьких, знищення майна і вимушеної залежності від чужої влади [68; 14].

Це створює подвійний соціальний феномен: з одного боку – солідарність і потужні горизонтальні зв'язки, з іншого – соціальна втома, недовіра, агресивність і напруження у взаємодії з державними інституціями [2; 19; 38].

Такі громади часто демонструють високі очікування від держави, включаючи компенсації, прискорені правові процедури та пріоритетний доступ до послуг, що підсилює наслідки фрустрації у разі прогалин у соціальній політиці [47; 58; 93].

У цих умовах соціальна робота перестає бути звичайною формою надання послуг – вона стає механізмом відновлення довіри між громадою та державою.

Особливість полягає у подвійній природі агентів соціальної підтримки: соціальні працівники виступають одночасно як представники державної системи (центри соціальних служб, служби соціального захисту, комунальні установи), так і як працівники неурядового сектору (волонтерські організації, благодійні фонди, місцеві ініціативи) [75; 82; 38].

Державні соціальні служби у деокупованих громадах мають виконувати функцію стабілізатора соціального середовища, забезпечуючи інституційну підтримку, юридичні гарантії, доступ до соціальних послуг, реєстрацію прав та документів, оформлення компенсацій і соціальних виплат [74; 47].

Саме фахівці із соціальної роботи першими інформують населення про механізми правового захисту, координацію взаємодії з медичними, правовими та психологічними службами, а також підтримують сім'ї, які втратили годувальників та житло [38; 14].

Вони здійснюють роботу в умовах нестачі ресурсів, руйнувань інфраструктури, відсутності гарантованої безпеки, нерідко працюючи у польових виїздах або дистанційно під час обстрілів [75; 13].

Паралельно діють неурядові організації, які виконують роль каталізаторів соціальної мобілізації і гуманітарного реагування. Вони швидше отримують зовнішні ресурси, мають гнучкі алгоритми, не обмежені бюрократією, і тому оперативно закривають критичні потреби населення: продукти, реабілітаційні засоби, психологічну допомогу, мікрогранти, облаштування безпечних просторів [92; 82; 38].

Фахівці із соціальної роботи в неурядових організаціях формують осередки спільнотності, підтримують горизонтальні ініціативи, організовують волонтерські групи та сприяють відновленню соціального капіталу громади [13; 15; 38].

Саме завдяки НУО багато людей у деокупованих громадах вперше отримують досвід позитивної взаємодії з інституціями, що посилює довіру до соціальної сфери.

Центральною проблемою є те, що і державні соціальні служби, і неурядові організації працюють у виснажливих умовах спільного травматичного досвіду з громадою: соціальний працівник не тільки допомагає, а й сам пережив страх, окупацію, втрати та евакуацію [75; 68].

У таких умовах його професійні рішення, етичні колізії та емоційні реакції мають інший – значно травматичніший – вимір, що вимагає спеціальних стратегій профілактики професійного вигорання.

Отже, роль фахівця з соціальної роботи у деокупованих територіальних громадах виходить далеко за межі стандартних посадових функцій: він стає носієм образу держави, медіатором між людьми та інституціями, фасилітатором соціальної згуртованості, активатором громадської участі, а в умовах кризи – рятівником людської гідності. Його присутність і професійність стають індикаторами того, чи зможе територіальна громада не лише вижити, а й відновитися як повноцінний соціальний організм.

Отже, актуальність аналізу професійної діяльності фахівців із соціальної роботи у деокупованих територіальних громадах зумовлена безпрецедентним характером соціальних, політичних і психологічних викликів, що виникають після завершення окупації.

Відновлення життєдіяльності цих територій супроводжується одночасною реінтеграцією населення, формуванням довіри до органів державної влади, необхідністю забезпечення базових прав громадян, створенням умов для соціального захисту та стабілізації громадського життя.

У цих процесах соціальний працівник виконує функції правового навігатора, кризового комунікатора, посередника між владою та громадянином, а також фахівця, що надає психосоціальну підтримку особам із досвідом серйозних травм, втрат і переслідувань [2, 13].

Водночас його діяльність відбувається за умов кадрового дефіциту, перевантаження, нерозвинених супервізійних практик, підвищеної суспільної недовіри та масового звернення до органів соціальної підтримки, що посилює професійні ризики й загрозу емоційного виснаження [56, 62].

Таким чином, професійні завдання соціального працівника на деокупованих територіях виходять за межі традиційних моделей соціального захисту та набувають кризово-реінтеграційного характеру, що потребує наукового обґрунтування та системного опису.

Узагальнюючи підходи вітчизняних дослідників та практичні аспекти діяльності соціальних служб [36, 38, 68], можна виокремити ключові особливості професійної діяльності фахівців у деокупованих громадах за трьома рівнями: соціально-політичним, організаційним і психологічним. Їхню структуровану характеристику нами подано у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

**Ключові особливості професійної діяльності
фахівців із соціальної роботи у деокупованих громадах**

Рівень діяльності	Зміст діяльності	Основні виклики	Наслідки для працівника	Дослідники
Соціально-політичний	Реінтеграція населення, правова навігація, забезпечення доступу до соціальних послуг, формування довіри до органів влади	Недовіра громадян до державних інституцій, фрагментарність нормативної бази, складність доступу до компенсацій	Підвищена моральна відповідальність, емоційне перенавантаження	Анохіна і Варава, 2024; Демиденко, 2024; Петрочко і Лях, 2024
Організаційний	Оформлення документів, робота з ВПО, ветеранами, жертвами катувань, координація допомоги, міжвідомча взаємодія	Кадровий дефіцит, слабка матеріальна база, відсутність супервізії, великий обсяг клієнтів	Стрес, професійне виснаження, плінність кадрів	Терлига, 2024; Соціальна робота у територіальній громаді, 2024; Івженко, 2020
Психологічний	Психосоціальна підтримка осіб з травматичними досвідами, консультування, допомога сім'ям загиблих, постраждалих від насильства	Вторинна травматизація, втрата емпатії, конфлікт етичних норм і особистісних ресурсів	Емоційне вигорання, депрофесіоналізація, захисне дистанціювання	Миколук, 2023; Огурцова і Гура, 2024; Цибуліна, 2025; Киливник, 2024

Таблиця створена автором самотійно

Дані таблиці демонструють, що професійна діяльність соціальних працівників у деокупованих громадах є міждисциплінарною, поєднуючи правові, адміністративні, комунікаційні та психотерапевтичні функції.

На *соціально-політичному рівні* працівник виступає агентом державної політики та захисником інтересів громадян у середовищі постокупаційної недовіри, що підсилює морально-етичну напругу.

На *організаційному рівні* діяльність характеризується високою інтенсивністю звернень, необхідністю документування втрат, відсутністю належної матеріальної та експертної підтримки.

На *психологічному рівні* фахівець регулярно взаємодіє з клієнтами, які пережили важкі травми, що спричинює вторинну травматизацію й загрозу професійного вигорання.

Таким чином, усі три рівні взаємно підсилюють ризики емоційного виснаження, формуючи професійну напругу, що має бути врахована під час формування систем супервізійної підтримки, управління персоналом соціальних служб та профілактики професійного вигорання.

Діяльність фахівців соціальної роботи у деокупованих громадах реалізується через комплекс індивідуальних, групових та громадських форм роботи, спрямованих на подолання наслідків війни та відновлення соціальних функцій населення.

Найчастіше застосовуються кризове й короткострокове консультування постраждалих, супровід сімей, робота з уразливими групами, соціальна посередницька допомога у взаємодії з органами місцевого самоврядування, правове інформування та перенаправлення до спеціалізованих служб, фасилітація волонтерських і туристичних ініціатив, організація підтримувальних груп, супровід ветеранів та сімей загиблих.

Методи роботи включають оцінку потреб сімей, соціальний кейс-менеджмент, супервізійну співпрацю з командою, кризове втручання, індивідуальний план підтримки, медіацію в конфліктних ситуаціях та адвокацію прав клієнтів [1, 10, 56].

Застосування цих методів в умовах масштабної травматизації населення, невизначеної правової бази та масового запиту на соціальні послуги значно підвищує емоційне навантаження на фахівця, вимагаючи високої стресостійкості, постійного емоційного контролю, здатності підтримувати людей, які пережили травматичний досвід, навіть у ситуації власного психічного виснаження.

У таких умовах ризик професійного вигорання безпосередньо пов'язаний не лише з обсягом роботи, а й з інтенсивністю емоційного контакту та моральними зобов'язаннями допомоги постраждалим, що значно підсилює потребу у супервізії, психогігієнічних практиках і ресурсних програмах підтримки персоналу.

Отже, визначені особливості професійної діяльності соціальних працівників у деокупованих громадах свідчать про її стратегічну роль в успішній реінтеграції територій і стабілізації соціального середовища.

Наявність комплексних соціально-політичних, організаційних та психологічних викликів не лише ускладнює виконання професійних функцій, але й безпосередньо впливає на ментальне здоров'я працівників, актуалізуючи необхідність розробки науково обґрунтованих підходів до профілактики професійного вигорання.

Такий підхід дозволить підвищити якість соціальних послуг, забезпечити сталість кадрів та сприяти відновленню деокупованих громад на основі принципів справедливості, гуманізму та соціальної згуртованості.

Висновки до першого розділу

У межах першого розділу вдалося комплексно проаналізувати професійне вигорання соціальних працівників як багатоаспектне соціально-психологічне явище, що виникає на перетині індивідуальних особливостей, умов організації праці та соціально-політичного контексту.

У підрозділі 1.1 розкрито, що професійне вигорання в соціальній роботі включає не лише емоційне виснаження, а й деперсоналізацію клієнтів, втрату професійного сенсу, зниження ефективності взаємодії з громадою і, в окремих випадках, ризик професійної деградації.

Було встановлено, що соціальні працівники належать до групи підвищеного ризику через щоденний контакт із травматичним досвідом інших людей, високу моральну відповідальність, потребу допомагати навіть за умов ресурсного дефіциту.

У підрозділі 1.2 вдалося виокремити чотири концептуальні підходи до профілактики професійного вигорання: індивідуально-ресурсний, організаційно-супервізійний, соціально-політичний та підхід професійного благополуччя.

Було показано, що ефективна профілактика не може обмежуватися лише тренінгами саморегуляції або персональною відповідальністю фахівця: вона має включати систему супервізії, державні гарантії умов праці, адекватне навантаження, суспільне визнання професії та створення професійно значущого середовища, у якому фахівець із соціальної роботи відчуває цінність своєї діяльності.

У підрозділі 1.3 конкретизовано професійні ризики, характерні для деокупованих територіальних громад. Було встановлено, що соціальні працівники в таких громадах фактично виконують функції кризових консультантів, правозахисників, документаторів втрат, посередників між громадянами й державою, а також координаторів міжсекторальної допомоги.

Робота у поствоєнному середовищі супроводжується вторинною травматизацією, особистим переживанням втрат громади, дефіцитом ресурсів,

документальних повноважень та нерідко відсутністю підготовлених кадрів. Це формує умови підвищеного емоційного та морального навантаження, що посилює стресовість професії та прискорює вигорання.

Загалом результати розділу засвідчили, що профілактика професійного вигорання має розглядатися не як особистий обов'язок соціального працівника, а як комплексна система, що охоплює підготовку кадрів, організаційну культуру, державну політику та зміцнення соціального капіталу громад.

У деокупованих територіальних громадах ця система є ключовою умовою ефективного відновлення людських ресурсів, довіри до держави, інтеграції постраждалих груп населення й успішної реалізації соціальних послуг.

Отже, стійкість соціальних працівників стає не лише питанням професійного здоров'я, а й фактором національної безпеки та соціальної реінтеграції України в умовах післявоєнного відновлення.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження чинників професійного вигорання фахівців із соціальної роботи Великоолександрівської ОТГ Бериславського району Херсонської області та їхніх потреб у профілактичних заходах та професійній підтримці

Емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення чинників професійного вигорання фахівців соціальної роботи деокупованої територіальної громади, а також визначення їхніх потреб у заходах профілактики емоційного виснаження й професійній підтримці.

Проведення дослідження стало можливим завдяки співпраці з аспірантом другого року навчання освітньо-наукової програми «Соціальна робота» Київського столичного університету імені Бориса Грінченка – Олегом Владиславовичем Дібровою.

Емпіричні дані були зібрані в межах соціального проєкту «Громадський HUB «Обізнані та ініціативні» громадської організації «Всеукраїнський громадський центр «Волонтер», який реалізується у межах програми «Спроможні та сильні» Фондом Східна Європа у партнерстві з Офісом Швейцарського агентства з розвитку та співробітництва в Україні. Він є керівником цього соціального проєкту.

Дослідженню передувала ініціатива – діагностика рівня емоційного вигорання фахівців соціальної сфери та місцевих волонтерів, проведена в межах соціального проєкту «Громадський HUB «Обізнані та ініціативні», реалізованого Громадсько. організацією «Всеукраїнський громадський центр «Волонтер».

Для оцінювання стану персоналу ними була використана методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка, яка дозволяє не просто визначити загальний рівень виснаження, а проаналізувати структуру синдрому за трьома компонентами: напруження (переживання психотравмуючих обставин, тривожність, відчуття безвиході), резистенції (захисні реакції, що проявляються у вибірковості емоцій, моральній дезорієнтації та скороченні професійних обов'язків) та виснаження (емоційне збіднення, відчуження від клієнтів, деперсоналізація й психосоматичні прояви).

Результати цієї діагностики засвідчили наявність виражених симптомів емоційного виснаження та вторинної травматизації серед частини працівників і волонтерів.

Попередні результати були представлені аспірантом О. Дібровою на засіданні Наукової студії «Соціальний експериментаніум» кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, що спонукало мене до уточнення теми магістерського дослідження.

Саме за результатами професійного обговорення було визначено необхідність зосередитися на профілактиці професійного вигорання саме фахівців із соціальної роботи в деокупованих громадах, оскільки вони не лише працюють із травмованим населенням, але й самі є його частиною, мають подібний травматичний досвід та перебувають у стані постійної небезпеки.

Отже, представимо наше емпіричне дослідження детальніше.

Безпекова ситуація в деокупованій громаді зумовила проведення фокус-групи у дистанційному форматі, що стало одним із *обмежень дослідження*: учасники не мають права збиратися офлайн через загрози повторних прицільних обстрілів та мінної небезпеки. Попри це, онлайн-формат (zoom) забезпечив доступність участі для різних категорій фахівців соціальної сфери, а також дозволив дотриматися етичних вимог добровільності, конфіденційності та анонімності.

У дослідженні взяли участь 24 особи: 15 фахівців із соціальної роботи, 4 керівники центрів соціальних служб, служб у справах сім'ї та дітей та 5 представників громадських організацій, які здійснюють соціальну підтримку населення у Великоолександрівській ОТГ. Така структура вибірки дала змогу поєднати погляди різних рівнів соціальної роботи: практичної, управлінської та громадської. Соціально-демографічні та професійні характеристики учасників подано в узагальненому вигляді в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

**Узагальнена характеристика учасників емпіричного дослідження
(n=24)**

Показник	Соціальні працівники (n = 15)	Керівники соціальних служб (n = 4)	Керівники НУО (n = 5)
Вік	18–30 років – 2 31–45 років – 8 46–60 років – 5 60+ – 0	31–45 років – 1 46–60 років – 3	18–30 років – 1 31–45 років – 3 46–60 років – 1
Стать	13 жінок; 2 чоловіки	3 жінки 1 чоловік	3 жінки 2 чоловіки
Стаж роботи у соціальній сфері	до 5 років – 4 5–10 років – 6 понад 10 років – 5	5–10 років – 1 понад 10 років – 3	до 5 років – 1 5–10 років – 3 понад 10 років – 1
Освіта за спеціальністю «Соціальна робота»	4 осіб	1 особа	1 особа

Таблиця демонструє, що лише шість учасників мають спеціальну освіту за спеціальністю «Соціальна робота». У поєднанні з високим рівнем емоційного навантаження та роботою з людьми, які пережили окупацію, це створює підвищений ризик емоційного виснаження та вторинної травматизації. Особливо це стосується фахівців без спеціальної підготовки, які виконують складні психосоціальні завдання без сформованих навичок професійного самозахисту та рефлексії.

Метод збору даних – фокус-група, що дозволив дослідити емоційні переживання, особисті оцінки професійної ситуації, управлінські бар'єри та очікування щодо підтримки персоналу [17].

Метод фокус-групи – це якісний метод соціально-наукового дослідження, що передбачає організоване групове обговорення за участю невеликої кількості респондентів (зазвичай від 6 до 12 осіб), яке проводиться за попередньо розробленим дослідницьким сценарієм (гайдом) та модероване дослідником. Мета методу полягає у виявленні досвіду, мотивів, потреб, ставлень і оцінок учасників щодо певного явища, соціальної проблеми чи послуги шляхом інтерактивної взаємодії в групі, що дозволяє фіксувати не лише зміст висловлювань, але й емоційні реакції, колективні позиції та соціальні смисли [17].

Проведення фокус-груп як методу емпіричного дослідження в соціальній роботі вимагає суворого дотримання етичних принципів, оскільки учасники часто взаємодіють із темами, що стосуються їхнього професійного стресу, моральних дилем, пережитої травматизації та психологічного стану. У контексті деокупованих територіальних громад етичні ризики зростають, оскільки більшість учасників є носіями травматичного досвіду, працюють у середовищі підвищеної небезпеки й можуть відчувати загрозу розголошення особистої інформації. Тому під час проведення фокус-груп необхідним є дотримання таких етичних засад.

По-перше, добровільність участі передбачає інформовану згоду кожного учасника без жодного тиску, натяків на службову залежність чи професійні наслідки. Учасник має право в будь-який момент припинити участь без пояснень і без можливих негативних наслідків.

По-друге, забезпечення конфіденційності включає нерозголошення персональних даних та прямих вказівок, які дозволяють ідентифікувати учасників. Усі цитати в інтерпретації мають подаватися без зазначення імен, посад або інших ознак, що дозволяють впізнати особу. Запис відео чи аудіо можливий лише за попередньою згодою та виключно з дослідницькою метою.

По-третє, принцип психологічної безпеки передбачає дбайливу модурацію обговорення, уникнення тиску на учасників, недопущення нав'язування позицій, а також вчасне припинення дискусій, що можуть призвести до повторної травматизації. Модератор повинен мати базові навички кризової комунікації та емпатичного реагування, а у разі потреби – надати контакти фахівця для психологічної допомоги.

По-четверте, повага до професійної гідності учасників означає недопущення оцінних суджень, критики професійних практик або коментарів, які можуть дискредитувати фахівців перед колегами. Завдання модератора — зберігати нейтральність і підтримувати атмосферу рівності думок навіть за різних професійних позицій.

По-п'яте, етична відповідальність дослідника передбачає використання отриманих даних лише в наукових цілях у межах дослідження, недопущення маніпуляцій, виривання цитат із контексту або подання матеріалу, що може призвести до хибних інтерпретацій щодо діяльності установ чи окремих фахівців.

Таким чином, етичні засади фокус-групового методу є ключовою передумовою достовірності даних та безпеки учасників, особливо в роботі з фахівцями деокупованих громад, де дослідження торкається чутливих тем, пов'язаних із професійним вигоранням та вторинною травматизацією [1, 17].

Отже, фокус-група є особливо ефективною для дослідження практичної діяльності у соціальній роботі, оскільки дає можливість виявити професійні проблеми та потреби фахівців, які складно діагностувати за допомогою кількісних методів, зокрема ті, що пов'язані з особистими переживаннями, внутрішніми бар'єрами, етичними дилемами або професійним вигоранням.

Для проведення фокус-групи (їх було проведено дві) був розроблений тематичний гайд, який включав п'ять тематичних блоків:

- індикатори емоційного вигорання в роботі;
- вплив роботи з травмованими отримувачами соціальних послуг та соціальної підтримки;

- організаційні чинники стресу;
- потреби у супервізії, професійній підтримці та навчанні;
- пропозиції щодо профілактики професійного вигорання на рівні громади.

Гайд додається як додаток (Додаток А) і може використовуватися не лише як допоміжний інструмент для аналізу результатів фокус-групи, але й як практичний засіб подальшого оцінювання потреб фахівців соціальної сфери в умовах деокупованих громад.

Його структура дозволяє адаптувати питання для регулярних діагностичних досліджень, проведення супервізійних зустрічей, планування профілактичних заходів або оцінювання ефективності програм професійної підтримки, що робить гайд цінним практичним ресурсом не лише для наукових досліджень, а й для управлінських рішень та роботи соціальних служб на місцях.

Усі учасники дали добровільну інформовану згоду на участь у дослідженні. Вони були попереджені про можливість відмови на будь-якому етапі, конфіденційність отриманих відповідей та гарантію того, що надана інформація не вплине на їхнє професійне становище. Етичні принципи були дотримані згідно зі стандартами наукових досліджень у соціальній роботі.

Таким чином, організація емпіричного дослідження була організована відповідно до вимог та дала змогу охопити різні категорії представників соціальної сфери деокупованої громади і забезпечила можливість збору даних щодо їхнього емоційного стану, умов праці та запиту на професійні форми підтримки.

Попередня діагностика, виконана у межах соціального проєкту Всеукраїнського громадського центру «Волонтер», підкреслила наявність виражених симптомів емоційного виснаження та вторинної травматизації, а організація фокус-групи дозволила нам перейти від констатації загальної проблеми до поглибленого дослідження конкретних чинників вигорання та професійних потреб фахівців.

Узагальнення отриманих якісних даних потребує аналітичної інтерпретації, що дає можливість визначити, які саме особливості професійної діяльності, організаційні виклики та психосоціальні фактори формують ризики емоційного виснаження, а також яка підтримка є найбільш затребуваною працівниками соціальної сфери деокупованої громади. Саме ці питання становлять предмет наступного підрозділу, присвяченого аналізу результатів дослідження.

2.2. Аналіз результатів дослідження чинників професійного вигорання фахівців із соціальної роботи у Великоолександрівській ОТГ Бериславського району Херсонської області та їхніх потреб у профілактичних заходах та професійній підтримці

Аналіз результатів фокус-групи дав змогу поглиблено описати специфіку професійного вигорання фахівців соціальної роботи у деокупованій громаді, уточнити чинники, що його зумовлюють, а також виявити запити фахівців щодо профілактики емоційного виснаження та професійної підтримки. Отримані дані підтвердили, що вигорання не обмежується окремими емоційними проявами, а має характер стійкого психосоціального процесу, тісно пов'язаного з умовами війни, наслідками окупації, дефіцитом ресурсів та подвійною роллю соціального працівника як фахівця і мешканця громади, який сам має травматичний досвід.

У структурі якісного аналізу доцільно виділити кілька тематичних блоків, що відповідають логіці гайду фокус-групи: суб'єктивні прояви професійного вигорання, вплив роботи з травматичними історіями клієнтів, організаційні та управлінські чинники стресу, специфіка саме деокупованої громади як контексту підвищеного ризику вигорання, а також потреби й очікування фахівців щодо системи профілактики та підтримки.

Перший тематичний блок стосувався суб'єктивних проявів професійного вигорання.

Більшість учасників описували свій стан як хронічну втому, емоційне виснаження, відчуття постійної перевантаженості справами та неможливості «відключитися» від роботи.

Один з учасників зазначив: *«Ти приходиш додому, а в голові не сім'я, не діти, а списки людей, кому ще не встиг допомогти. Лягаєш спати з думкою, що когось пропустив, і прокидаєшся з тим самим»*. Інша учасниця говорила про відчуття емоційної порожнечі: *«Раніше я переживала за кожну сім'ю, а тепер інколи ловлю себе на тому, що дивлюсь на людину і думаю: в мене більше немає сил так сильно співчувати»*. Лунали й описи психосоматичних симптомів: *«Постійний головний біль, тиск стрибає, вночі не спиш, а вдень ти маєш бути спокійною і врівноваженою для людей»*.

Учасники пов'язували ці прояви не з окремими стресовими подіями, а з тривалим перебуванням у режимі «безкінечної мобілізації». Дехто зазначав, що з початку повномасштабного вторгнення фактично не було можливості на повноцінну відпустку чи відновлення: *«У нас не було перерви між «вижити» і «працювати»*. Ми одночасно рятували свої сім'ї і чужі». Це посилює відчуття внутрішнього виснаження і знижує відчуття сенсу, що є типовими ознаками професійного вигорання.

Другий тематичний блок стосувався впливу роботи з травматичними історіями клієнтів.

Фахівці наголошували, що у деокупованій громаді майже кожна сім'я має досвід втрат, принижень, насильства або вимушеної евакуації. Одна з учасниць сказала: *«Ми ж не просто слухаємо людей про їхні соціальні проблеми. Ми слухаємо про дуже специфічні життєві історії: катування, зникнення, про те, як люди тижнями сиділи в підвалі. І це не фільм якийсь, а люди, яких ти знаєш по імені»*.

Інша респондентка описала явище вторинної травматизації: *«Коли тобі десятий раз розказують, як ховалися від обстрілів, ти починаєш здригатися від кожного гучного звуку, хоча ніби ти зараз у безпечнішому місці»*. Звучали

й такі слова: *«Іноді здається, що ти носиш у собі ці історії, як важчелеезне каміння. І їх з кожним днем, на жаль, не меншає».*

Ці висловлювання свідчать, що робота з людьми, які пережили окупацію, створює для фахівців із соціальної роботи особливий емоційний фон, у якому межа між співпереживанням і власною травмою стає розмитою. Фахівці фактично одночасно є і помічниками, і співпереживаючими свідками, і співучасниками спільного травматичного досвіду своєї громади. Це значно відрізняється від умов «мирних» громад, де частинаотримувачів соціальних послуг і соціальної підтримки має складні життєві обставини, але не обов'язково досвід окупації, внутрішнього переміщення та воєнного насильства.

Третій блок стосувався організаційних та управлінських чинників професійного вигорання.

Учасники фокус-групи наголошували на надмірному навантаженні, недостатній кількості кадрів, нестачі ресурсів та відсутності системної супервізійної підтримки.

Одна з реплік звучала так: *«Ми часто працюємо на межі можливого. На одного фахівця стільки випадків, що фізично не виходить зробити все якісно».*

Інша учасниця підкреслила: *«Ти розумієш, що людям потрібна довга підтримка, а у нас навіть часу на нормальну першу зустріч немає. Постійно хтось чекає на зустріч (бо в кабінеті і не зустрінешся через безпекові умови), хтось дзвонить, хтось пише у Viber».*

Прозвучав і такий коментар: *«Найважче, коли немає чітких правил підтримки працівників. Ми знаємо, що маємо допомагати іншим, але ніхто системно не думає, як допомогти нам».*

Окремо респонденти описували труднощі, пов'язані з міжвідомчою взаємодією і бюрократичними процедурами. Дехто зазначав, що значна частина робочого часу йде на заповнення документів, звітів, погоджень, що не завжди розглядається як змістовна соціальна робота: *«Я іноді відчуваю себе не соціальним працівником, а людиною, яка заповнює нескінченні форми. А*

потім питають, чому ти вигорів». Це підсилює відчуття неефективності, знецінення власної праці та фрустрації.

Четвертий блок стосувався специфіки саме деокупованої громади як контексту підвищеного ризику професійного вигорання.

Учасники неодноразово наголошували на поєднанні зовнішніх загроз та внутрішньої напруги.

Звучали такі формулювання: *«У нас люди досі не вірять, що обстрілів не буде. Будь-яка сирена чи вибух далеко викликає паніку».*

Інша учасниця зазначила: *«Ми працюємо на території, де досі є заміновані поля. Коли ти їдеш до сім'ї, ти думаєш не тільки про те, що скажеш, а чи доїдеш назад».*

Також говорили про змінену структуру громади: *«Громада ніби розірвана. Хтось виїхав і не повернувся, хтось повернувся з евакуації, хтось жив тут під окупацією, хтось приїхав як переселенець. І всі по-своєму втомлені».*

Ці характеристики демонструють, що фахівці із соціальної роботи працюють у просторі високої соціальної напруги, недовіри до державних інституцій і водночас завищених очікувань від соціальних служб.

Одна з фраз добре відображає це навантаження: *«Для людей (особливо – ВПО) ми єдині, до кого можна прийти зі словами «допоможіть», і якщо ми не допоможемо, то у них складається враження, що ніхто не допоможе».* У таких умовах будь-яка об'єктивна обмеженість ресурсів переживається фахівцем як особиста провина, що посилює професійне виснаження.

Наступним тематичним блоком фокус-групи було обговорення потреб фахівців у профілактичних заходах та професійній підтримці. Учасники досить чітко артикулювали запити на регулярну супервізію, психологічну підтримку, навчальні заходи та організаційні зміни.

Одна з учасниць сказала: *«Нам потрібна не разова лекція про професійне вигорання, а регулярні зустрічі, де можна проговорити складні випадки і свої переживання»*.

Інша репліка: *«Було б добре мати можливість анонімно звернутися до психолога, щоб це не сприймали як слабкість чи професійну неспроможність... І тут не факт, що це має бути фахівець із моєї громади»*.

Звучали й такі пропозиції: *«Потрібно, щоб керівництво офіційно закладало час на супервізію в наш графік, а не "якось після роботи"»*.

Окрім психологічної підтримки, фахівці наголошували на потребі управлінських рішень, які б зменшували ризики вигорання. Зокрема, йшлося про перерозподіл навантаження, чіткі критерії ведення випадку, можливість тимчасової ротації завдань, а також визнання права на відпочинок.

Одна з реплік: *«Нам потрібен не тільки тренінг, де скажуть "дбайте про себе", а система, де ти реально можеш взяти паузу без страху, що тебе звинуватять у неготовності працювати»*. Фактично мова йде про перехід від індивідуальної відповідальності за власне благополуччя до інституційної відповідальності за умови праці.

Узагальнення висловлювань учасників дало змогу систематизувати основні групи чинників професійного вигорання та відповідні їм запити на профілактичні заходи. Це представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Основні групи чинників професійного вигорання фахівців із соціальної роботи у деокупованій громаді та потреби у професійній підтримці (за результатами фокус-групи)

Група чинників	Конкретні прояви за даними фокус-групи	Запити фахівців щодо профілактики та підтримки
Організаційні	Надмірна кількість випадків; дефіцит кадрів; перевантаженість звітністю; відсутність чітких процедур підтримки персоналу; слабка міжвідомча координація	Введення супервізії та інтервізії; перерозподіл навантаження; чіткі регламенти ведення випадку; планування часу на відновлення; адміністративне визнання важливості профілактики вигорання
Психологічні	Хронічна втома, емоційне виснаження, порушення сну, відчуття провини, втрата сенсу, емоційне «загрубіння» або, навпаки, надмірне співпереживання	Доступ до психологічного консультування; тренінги з саморегуляції та управління стресом; формування навичок збереження професійних меж; групи підтримки
Травматичний контекст роботи	Постійна робота з історіями про окупацію, втрати, насильство; вторинна травматизація; страх за власну безпеку при відвідуванні сімей	Спеціалізовані тренінги з роботи з травмою; створення безпечних умов виїздів; можливість відмови від надто важких кейсів без стигматизації
Соціокультурні умови деокупованої громади	Недовіра до державних інституцій; високі очікування від соціальних служб; соціальна напруга, конкуренція за ресурси; фрагментованість громади	Програми формування довіри до соціальних служб; інформаційні кампанії; залучення громади до спільного планування послуг; розвиток горизонтальних зв'язків і партнерств
Професійна ідентичність та визнання	Відчуття знецінення праці, недостатнє суспільне та матеріальне визнання, сумніви у професійному виборі	Публічне визнання ролі соціальних працівників; участь у професійних мережах та конференціях; можливості професійного зростання і навчання

Таблиця створена автором самостійно

Таким чином, результати фокус-групи засвідчили, що професійне вигорання фахівців із соціальної роботи у деокупованій громаді формується на перетині кількох взаємопов'язаних рівнів: індивідуального, організаційного, травматичного та соціокультурного.

Водночас виявлені потреби фахівців свідчать про готовність не лише констатувати проблему, а й брати участь у розробленні і впровадженні системних профілактичних заходів.

Отримані дані створюють підґрунтя для формування цілісної програми профілактики професійного вигорання у Великоолександрівській ОТГ Бериславського району Херсонської області, яка має поєднувати індивідуально-ресурсні, організаційно-супервізійні та соціально-політичні підходи.

Саме на розробці таких практикоорієнтованих рекомендацій зосереджується наступний підрозділ, присвячений методичним засадам профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах деокупованих територіальних громад.

2.3. Методичні рекомендації щодо заходів із профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах деокупованих територіальних громад

Проведення двох фокус-груп із фахівцями із соціальної роботи, керівниками центрів соціальних служб та представниками неурядових організацій стало не лише джерелом емпіричних даних, а й особистим досвідом, що дозволив по-іншому побачити професію соціального працівника в деокупованій громаді.

Попри вимушений онлайн-формат, обумовлений безпековими ризиками, обговорення виявилися дуже емоційними: учасники не просто відповідали на запитання, а переживали свій професійний досвід наново.

Хочемо відзначити, що деякі респонденти говорили пошепки, наче боялися згадувати травматичні історії своїх клієнтів, хоча перебували у власних домівках. Інші вибачались за «емоційність», хоч саме емоції найточніше передавали виснаження, напруження й відповідальність, яку вони несуть щодня.

Особливо вразило те, як працівники, які самі втратили майно, домівки або зазнали небезпеки під час окупації, говорили про свою роботу. Один з учасників зазначив, що *«люди очікують від нас не слів, а розуміння того, що ми були там разом»*. Ця фраза стала ключем до усвідомлення: фахівець із соціальної роботи у деокупованій громаді зазвичай не є стороннім спеціалістом, а розділяє з громадою біль втрат, страх, невизначеність і надію.

У таких умовах робота стає не тільки професією, а формою співучасті й спільного виживання. Водночас саме це робить фахівця із соціальної роботи більш вразливим до вторинної травматизації та емоційного вигорання.

Зауважимо, що більшість учасників не називали слово «вигорання» прямо, але описували його прояви: втому, «роботу на автоматі», небажання відповідати на дзвінки після завершення робочого дня, втрату віри у зміни, роздратування через нескінченні прохання про допомогу. При цьому ніхто не говорив про бажання змінити професію – навпаки, більшість наголошували,

що залишаються в соціальній роботі через «потребу бути корисними» та «відповідальність перед людьми». Це свідчить, що базові професійні цінності збережені, проте без належної підтримки саме вони можуть стати емоційним тягарем.

Отриманий досвід показав: профілактика професійного вигорання у деокупованих громадах має бути глибшою, ніж психологічні поради. Вона потребує системного підходу, спільної відповідальності громади, роботодавця й держави, а головне – визнання права соціального працівника на підтримку. Саме це стало підґрунтям для розроблення методичних рекомендацій, які представлені нижче.

Розроблення методичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи у деокупованих територіальних громадах виявилось необхідним етапом нашого дослідження, оскільки результати фокус-групи засвідчили глибину проблеми, яка не обмежується лише емоційним виснаженням, а формується на перетині індивідуальних, організаційних, психологічних та політичних чинників.

У їх основу закладено принцип спільної відповідальності: фахівець має право на підтримку, а роботодавець та громада мають забезпечити умови, за яких профілактика вигорання є не рекомендацією, а стандартом професійної діяльності.

Також варто взяти до уваги основні принципи профілактики професійного вигорання у деокупованих громадах (рис. 2.1).

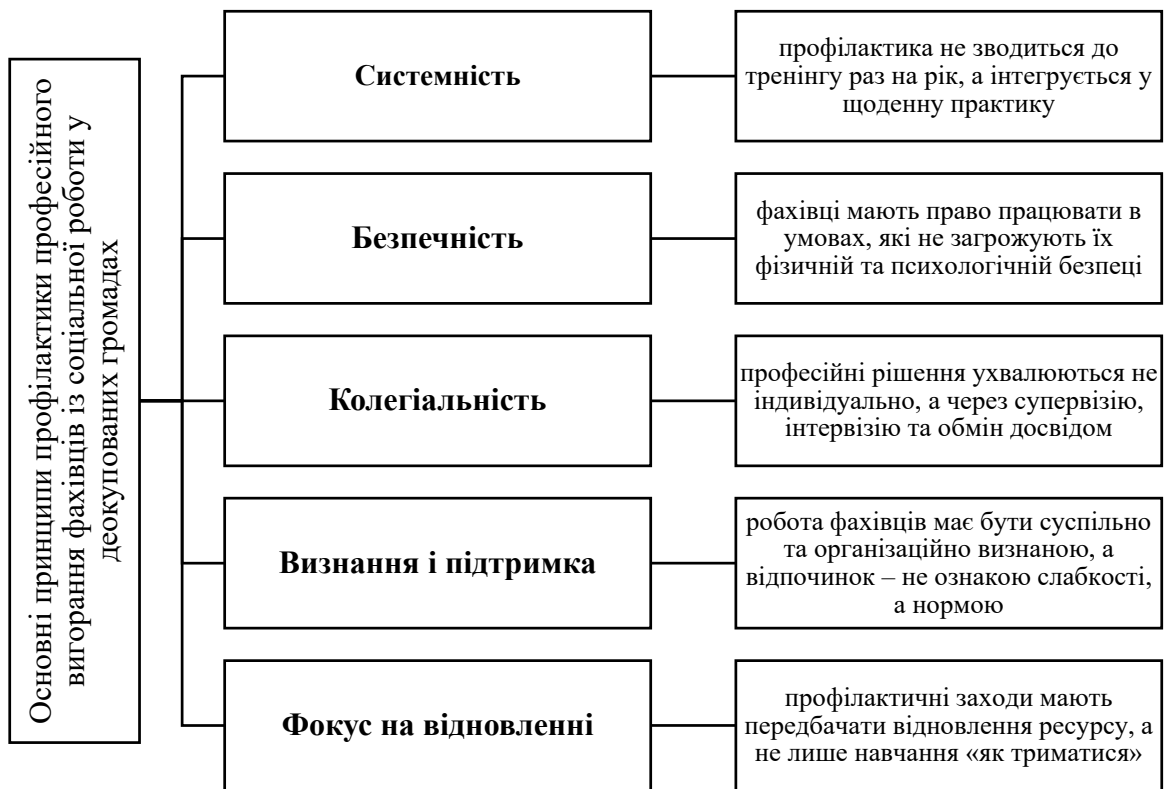


Рис. 2.1. Основні принципи профілактики професійного вигорання у деокупованих громадах

Розроблено автором асистентом

Особливістю ситуації в деокупованих громадах є те, що ці фахівці самі є частиною постраждалої спільноти, пережили окупацію, мають особистий травматичний досвід і продовжують працювати в умовах нестабільності, недовіри населення до державних інституцій, кадрового дефіциту та перевантаженості. Тому профілактика професійного вигорання не може бути зведена до рекомендацій «подбати про себе», а має розглядатися як спільна відповідальність працівника, керівників соціальних служб, органів місцевого самоврядування і громади.

У ході теоретичного аналізу було з'ясовано, що найдоцільнішою для деокупованих громад є профілактика, яка поєднує роботу з особистісними ресурсами фахівця, організаційні механізми зменшення професійного тиску, психологічну підтримку, а також створення умов для професійного благополуччя.

Ці підходи узгоджуються з результатами фокус-групи, де учасники неодноразово наголошували на потребі в системній супервізійній підтримці, безпечних умовах праці, доступі до спеціальних тренінгів із роботи з травмою, ротації складних випадків та соціальному визнанні їхньої діяльності.

У їхніх висловлюваннях звучала готовність співпрацювати й брати участь у формуванні таких системних рішень, проте водночас наголошувалася відсутність механізмів реалізації та організаційної підтримки.

У зв'язку з цим доцільно впроваджувати комплексні заходи, які передбачають регулярні супервізійні зустрічі, інтервізії, ротацію складних кейсів, перерозподіл навантаження та нормативне закріплення часу на відновлення.

Оптимізація супервізійної підтримки передбачає запровадження планового супервізійного супроводу персоналу соціальних служб і НУО (див. Додаток В).

Важливим є забезпечення доступу до психологічного консультування, у тому числі анонімного, щоб уникнути стигматизації потреби в допомозі.

Окремо слід передбачити можливість екстреної психологічної підтримки у випадках роботи зі складними або травматичними історіями клієнтів.

Така підтримка не повинна залежати від доброї волі керівника чи особистих контактів працівника, а має бути організована як офіційний компонент його професійної діяльності.

Детальніше форми і методи профілактичної роботи та професійної підтримки представлено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Форми і методи профілактичної роботи та професійної підтримки

ОРГАНІЗАЦІЙНО-СУПЕРВІЗІЙНІ ЗАХОДИ

Захід	Мета	Формат реалізації
Регулярна супервізія	Професійне розвантаження, підтримка у складних випадках	Онлайн/офлайн, не рідше 1 разу на місяць, 60 хвилин
Інтервізійні групи (колеги для колег)	Обмін практичними рішеннями, підтримка	Онлайн, 1 раз на 2 місяці, можливе модераторство ГО
Ротація складних кейсів	Зниження ризику вторинної травми	На рівні керівника служби, за запитом працівника
Зменшення навантаження та час на відновлення	Профілактика перевантаження	Нормативне включення до графіку «відновлювальних годин»

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА

Засіб	Очікуваний ефект	Особливості
Анонімне онлайн-консультування	Зниження стигми щодо «потреби в психологічній допомозі»	Можна організувати через партнерські НУО
Онлайн-групи психологічної підтримки	Відчуття спільності, розділення емоцій	Тривалість 8-12 зустрічей
Emergency-консультації (за кризових випадків)	Негайне реагування на гострий стан	За попередньою домовленістю з психологом-партнером

ОНЛАЙН-КУРСИ ТА ЦИФРОВІ РЕСУРСИ

Платформа / курс	Спрямованість	Формат
Mental Health Unit (Україна) «Самодопомога фахівцям»	Психологічне відновлення	Безкоштовно, онлайн
Coursera Psychological First Aid	Робота з травмою та кризами	Англійська, із сертифікатом
EdEra «Соціальна робота під час війни»	Національні стандарти підтримки	Онлайн, безкоштовно
Trauma Aid Europe	Допомога травмованим людям, техніки стабілізації	Англійська, платформа ЄС

Prometheus «Публічні послуги в громаді» тощо	Організаційні аспекти роботи	Онлайн, безкоштовно
«Базова психологічна допомога в умовах війни»	Відпрацювання навичок справлятися зі стресом під час війни	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
Zrozumilo «Адаптація та інтеграція ВПО: досвід і можливості»	Пройшовши цей курс, ви дізнаєтеся: Як вивчати потреби ВПО за допомогою різних методів? Як налагодити комунікацію з ВПО? Як інтегрувати ВПО у громаду і залучити їх до її розвитку? Як створити тривалу підтримку ВПО через місцеві бюджетні програми?	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Волонтерство від А до Я»	Має на меті сформулювати чітке бачення про волонтерську діяльність, її системний розвиток та дати практичні поради створення власних благодійних ініціатив	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Дивись під ноги! Дивись, куди ідеш!»	П'ять коротких уроків порушують головні питання про вибухонебезпечні предмети та правила поводження з ними	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Дизайн-мислення та інновації для НУО»	Курс спрямований на громадські організації, які прагнуть ефективно виявляти проблеми своєї аудиторії, створювати і впроваджувати	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом

	інновації, підсилити організаційну спроможність	
«Інформаційна безпека у період кризи»	Курс створений для людей з інвалідністю, громадських організацій, які надають послуги людям з інвалідністю, а також для всіх, хто бажає дізнатися про інформаційну безпеку у воєнний час. Мова курсу: українська та українська жестова мова	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Інформаційні операції під час війни: як розпізнати та вберегтися?»	Курс навчить розпізнавати російські інформаційні атаки в українському інфопросторі та як мінімізувати їхній вплив	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Не можеш сказати – пиши!»	Цей курс навчає, як по-різному можна звертати увагу на все довкола і придивлятися до власного світогляду, намагатися сприймати світ інакше та описувати його різними словами і навіть будувати незвичні сюжети	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Обережно: міни»	Інформування про ризики, пов'язані з надзвичайними ситуаціями та вибуховими предметами	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Психологічна безпека дорослих і дітей під час	Що робити, коли лунає повітряна тривога? Перейти до	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом

повітряної тривоги у школі»	найближчого укриття. Якщо йдеться про школу, то освітяни мають подбати не лише про фізичну безпеку своїх учнів, а ще й про безпеку психологічну	
«Психологічна стійкість для громадських організацій під час війни»	Відпрацювання навичок працювати з власними стресовими станами чи стресовими станами у команді та залишатися стійкими у складних обставинах	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Разом ми сильніші: 5 кроків до успіху громадської організації»	Війна в Україні триває, кількість постраждалих щодня зростає, виникають нові потреби та виклики. Як тримати на цьому фокус міжнародної уваги, щоб залучати більше партнерів та донорів, щоб допомогти максимальній кількості людей у своїй громаді?	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«У безпеці»	Ви дізнаєтеся, як треба поводитися і яких правил виживання дотримуватися, якщо опинилися в зоні бойових дій. А також – як вижити цивільним на війні.	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом
«Як підтримати дитину під час війни?»	Цей курс створено передовсім для батьків, опікунів, вихователів і вчителів, проте він буде цікавим та корисним усім, хто	Онлайн, безкоштовно, із сертифікатом

	переживає складні часи під час війни. Навіть тим, хто зараз цього не визнає чи не усвідомлює	
--	--	--

КРЕАТИВНІ ТА ДОСТУПНІ ФОРМИ ВІДНОВЛЕННЯ

Інструмент	Вплив	Особливості проведення
Онлайн-кава з колегами (неформальна зустріч)	Соціальна підтримка	30 хвилин щотижня, без порядку денного
«Тиха година» (час без дзвінків і звернень)	Зниження перевантаження	Погоджується адміністрацією, 1 раз на тиждень
Майстер-класи (арт, кулінарія, робота з тілом)	Соматична релаксація	Офлайн або онлайн короткі сесії 40–60 хвилин
Пасивний день відновлення	Відпустка без виїзду, без завдань	Закладається в норматив роботи, 1–2 рази на рік

Таблиця складена автором самостійно

Отже, окремої уваги потребують освітні заходи, які мають відбуватися регулярно та відповідати запитам фахівців. До таких форм можна включити онлайн-курси з психологічної першої допомоги, роботи з травмою, кризового менеджменту та збереження професійних меж.

Дуже зручним для фахівців деокупованих громад є формат навчання у змішаному режимі, що дозволяє врахувати обмеження, пов'язані з безпекою, відсутністю стабільного електропостачання та неможливістю зборів великих груп в одному місці.

Наприклад, практичну користь можуть мати матеріали Mental Health Unit, курси Psychological First Aid на платформі Coursera, освітні програми EdEra щодо соціальної роботи під час війни, а також матеріали Prometheus та міжнародної платформи Trauma Aid Europe.

Отже, професійна підтримка та розвиток стресостійкості може здійснюватися через участь у відкритих онлайн-програмах, добірка яких наведена у каталозі навчальних ресурсів (див. Додаток Г).

Доцільно також впроваджувати короткі рефлексивні щоденники для опрацювання емоційних реакцій після проходження курсів, які пізніше можуть стати складовою супервізійного обговорення.

Оскільки багато фахівців працюють дистанційно, варто приділяти увагу не лише професійним формам підтримки, але й неформальним.

Перевіреним методом емоційного відновлення можуть стати короткі онлайн-зустрічі «кава з колегами», які не передбачають робочих обговорень, а спрямовані лише на дружню підтримку.

Так само корисним є впровадження «тихої години», коли фахівець має право не відповідати на дзвінки та повідомлення.

Такі заходи, на перший погляд прості, дають можливість зменшити напруження та відновити рівновагу.

До методів відновлення можуть також належати майстер-класи з арт-терапії, релаксаційної гімнастики чи тілесних практик, які можна проводити дистанційно у форматі коротких занять, не перевантажуючи вже щільний робочий графік.

Дієвою практикою є пасивний день відновлення, який закладається в норматив роботи як можливість взяти паузу без потреби виправдовуватися.

Важливою складовою підтримки фахівців соціальної роботи є регулярний моніторинг їхнього психоемоційного стану. Запропонована check-up програма (рис. 2.2.) може допомогти вчасно виявляти ризики вигорання та надавати фахівцям підтримку до того, як їхній стан призведе до втрати професійної ефективності.

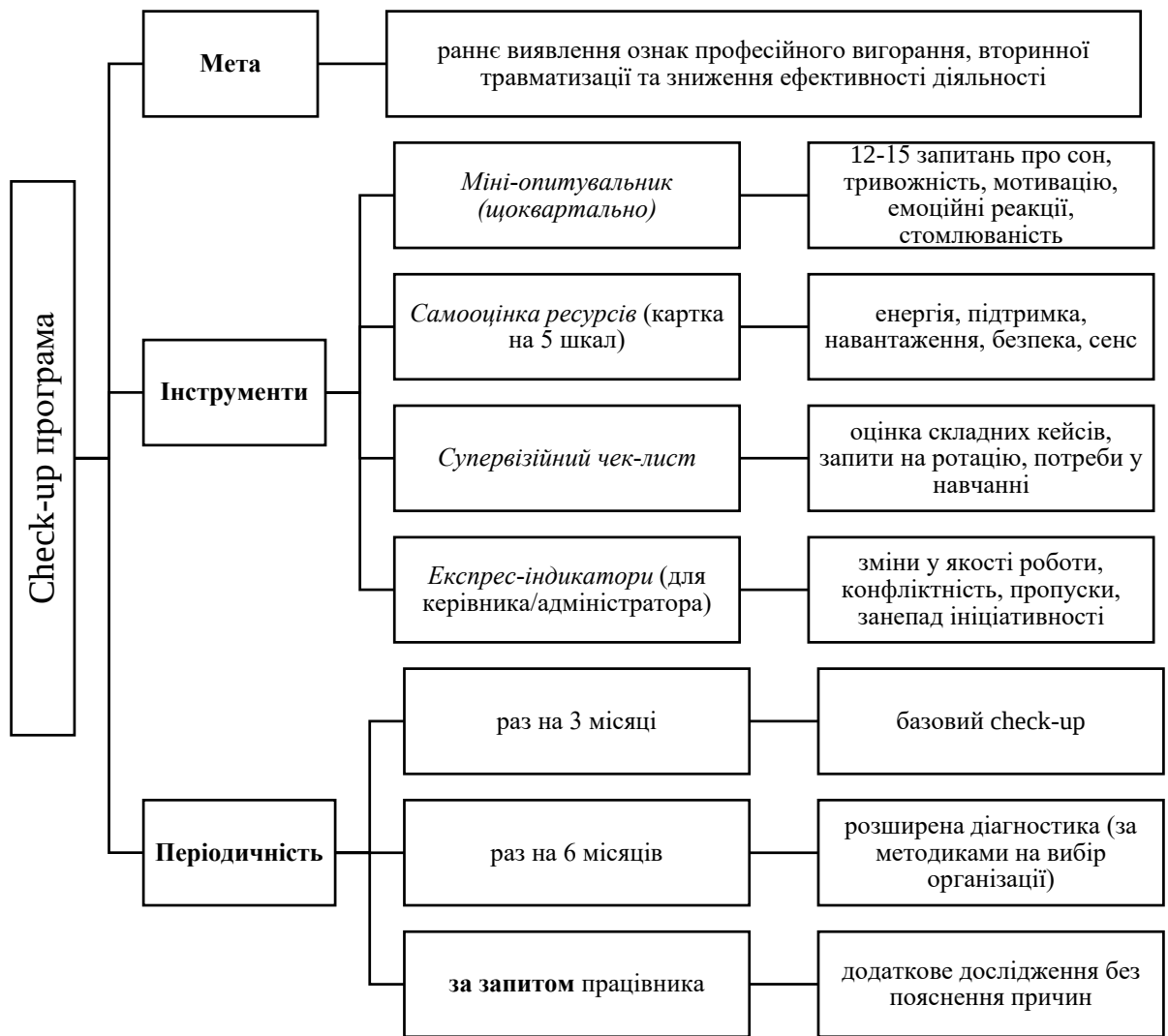


Рис. 2.2. Check-up програма виявлення ознак професійного вигорання, вторинної травматизації та зниження ефективності діяльності

Розроблено автором асистентом

Розроблена нами програма містить короткі опитування щодо рівня енергії, якості сну, частоти тривожних реакцій, емоційного ставлення до роботи, відчуття перевантаження та зниження професійного сенсу.

Окрім самооцінки стану, доцільно застосовувати чек-листи для супервізійних обговорень, що допоможуть своєчасно розпізнавати складні випадки та ухвалювати рішення про ротацію або тимчасове зменшення навантаження.

Результати оцінювання можуть бути використані для планування заходів підтримки, але не повинні впливати на санкції чи професійний статус

працівника. Такий підхід сприятиме довірі до системи підтримки, а не страху перед можливими негативними наслідками. Основна роль програми полягає не в контролі, а у вчасному наданні допомоги.

Отже, регулярний моніторинг симптомів вигорання може здійснюватися шляхом використання чек-ап індикаторів для самодіагностики та внутрішнього оцінювання персоналу (див. Додаток Б).

Помічним можуть стати також напрацювання Всеукраїнської програми ментального здоров'я «Ти як?» (ініційована першою леді Оленою Зеленською у співпраці з МОЗ і ВООЗ). Вона є ресурсом, який може стати практичним інструментом профілактики професійного вигорання фахівців із соціальної роботи у деокупованих громадах. Доступ до матеріалів програми здійснюється онлайн безкоштовно через платформу: <https://howareu.com> [8].

Програма «Ти як?» для фахівців із соціальної роботи деокупованих громад може мати ряд вигід та переваг:

1. Надає практичні техніки психологічної самодопомоги:
 - вправи для стабілізації нервової системи;
 - способи роботи зі стресом та емоційним виснаженням;
 - техніки відновлення після пережитої травми.
 Ці матеріали можуть бути використані як для саморегуляції фахівців, так і під час кризових консультацій з клієнтами.
2. Вчить ненасильницькій та ресурсній комунікації з травмованими людьми.

На деокупованих територіях соціальні працівники спілкуються з людьми, які пережили окупацію, втрати, насильство, обстріли. Програма дає:

- алгоритми спілкування в умовах високої напруги;
- принципи емпатичної взаємодії;
- поради щодо підтримувальної мови.

3. Містить інструменти психологічної першої допомоги. Соціальні працівники часто першими реагують на кризові ситуації.

Програма нараховує:

- рекомендації щодо дій у гострій стресовій реакції;
- правила підтримки дітей, людей із втратами, осіб з панічними симптомами;
- поради щодо зниження рівня тривоги у групових заходах.

4. Пропонує матеріали у зручних форматах.

Це особливо важливо для фахівців, які часто працюють дистанційно або в польових умовах. На платформі доступні:

- відеоінструкції;
- короткі чек-листи;
- інфографіка;
- поради для друку і поширення серед населення.

5. Сприяє формуванню професійної культури турботи про себе.

Для деокупованих громад характерна позиція «спочатку допоможу іншим», тому програма спрямована на нормалізацію турботи про власний психологічний стан як елемент професійної етики.

Соціальним службам, центрам надання соціальних послуг, громадським та волонтерським організаціям доцільно:

- включити матеріали програми «Ти як?» у регулярні щотижневі зустрічі та супервізії (наприклад, обговорення одного інструменту/алгоритму на тиждень);
- створити на базі громади онлайн-банк ресурсів та поширювати посилення серед громадян та колег;
- проводити короткі 20–30-хвилинні «психоосвітні паузи» перед виїздами в поле, використовуючи вправи стабілізації;
- використовувати чек-листи «Ти як?» як додаток до методичних рекомендацій з профілактики професійного вигорання та кризової інтервенції.

Платформа «Ти як?» (табл. 2.7) містить практичні та науково обґрунтовані матеріали, що допомагають соціальним працівникам деокупованих громад зберігати професійне здоров'я, ефективно працювати з травмованим населенням, підвищувати рівень психологічної безпеки, зменшувати ризики професійного вигорання та емоційного виснаження. Її системне використання може стати стандартом професійної підтримки у громадах, що пережили окупацію.

Таблиця 2.7

Ресурси програми ментального здоров'я «Ти як?» та можливості їх застосування у деокупованих громадах

Матеріали / розділ «Ти як?» https://howareu.com/self-help	Сфера застосування для фахівців із соціальної роботи деокупованих громад	Формат
Техніки самодопомоги при стресі	Використання перед виїздами у польову роботу, під час кризових консультацій; як вправи для стабілізації власного стану	Вправи, відео
Дихальні техніки для зниження тривоги	Для роботи з людьми у стані паніки, гострої тривоги, після новин про обстріли чи втрати	Відео, інструкції
Рекомендації з психологічної першої допомоги	Підтримка осіб, що пережили окупацію, насильство, втрати; базовий алгоритм дій для фахівців	Чек-листи, статті
Алгоритм підтримки дітей під час стресу	Робота з дітьми, які втратили дім, пережили окупацію або втрати родичів	Інфографіка, статті
Поради щодо взаємодії у конфліктних ситуаціях	Застосування в роботі з агресивними та тривожними клієнтами, зокрема під час отримання соцпослуг	Інструкції, вправи

Матеріали / розділ «Ти як?» https://howareu.com/self-help	Сфера застосування для фахівців із соціальної роботи деокупованих громад	Формат
Техніки заземлення та стабілізації психіки	Зниження симптомів вторинної травматизації у соціальних працівників; допомога клієнтам у шоковому стані	Вправи, GIF-інструкції
Поради щодо турботи про себе для фахівців	Формування професійної етики само-допомоги, профілактика вигорання	Статті, посібники
Як говорити про війну з дітьми та дорослими	Робота з сім'ями, які втратили житло, тих, хто повернувся з евакуації; формування безпечного діалогу	Поради, чек-листи
Ресурси швидкого відновлення (до 5 хвилин)	«Швидкі паузи» перед консультаціями, під час супервізій, у міжвіздовому режимі	Короткі вправи
Матеріали для роботи з групами підтримки	Проведення груп самодопомоги, тренінгів, психоосвітніх занять у громадах	Порадники, інфографіка

Таблиця складена автором самостійно

Упровадження цих рекомендацій створює умови для переходу від фрагментарних та разових заходів до цілісної системи профілактики професійного вигорання в деокупованих громадах. Це не лише покращує якість надання соціальних послуг, а й зміцнює професійну ідентичність фахівців, сприяє відновленню їхніх внутрішніх ресурсів та підвищує довіру громади до соціальної сфери загалом. У цьому контексті методичні рекомендації стають інструментом підтримки не лише окремого працівника, а й відновлення соціальних зв'язків та стійкості місцевої спільноти.

Отже, запропоновані методичні рекомендації спрямовані на формування системи підтримки фахівців соціальної роботи у деокупованих громадах, що

поєднує індивідуальні стратегії відновлення, організаційні механізми захисту персоналу, психологічну підтримку та професійне навчання. Їх реалізація створює можливість не лише попереджати професійне вигорання, але й підсилювати професійну ідентичність, мотивованість і стійкість фахівців, які щодня допомагають людям долати наслідки війни. Системне впровадження таких напрямів сприятиме сталості соціальних послуг та відновленню деокупованих громад загалом.

Висновки до другого розділу

У межах другого розділу магістерського дослідження було здійснено емпіричне дослідження чинників професійного вигорання та потреб у професійній підтримці фахівців із соціальної роботи, які працюють у деокупованій Великоолександрівській територіальній громаді Херсонської області. Проведене дослідження стало можливим завдяки співпраці з учасниками соціального проєкту «Громадський HUB «Обізнані та ініціативні», реалізованого ГО «Всеукраїнський громадський центр «Волонтер» у партнерстві з Фондом «Східна Європа», що дозволило залучити до обговорення фахівців соціальної сфери, керівників соціальних служб та представників місцевих громадських організацій.

У процесі організації дослідження було обґрунтовано мету, окреслено завдання, сформовано інструментарій (гайд фокус-групи), визначено характеристики вибірки та особливості проведення онлайн-зустрічей в умовах триваючих безпекових загроз. Попередня діагностика за методикою В. Бойка, проведена фахівцями Всеукраїнського громадського центру «Волонтер», дала підстави деталізувати тему магістерського дослідження та сфокусувати її на особливостях профілактики професійного вигорання фахівців деокупованих територіальних громад.

Аналіз результатів фокус-групового опитування дозволив виокремити групи чинників професійного вигорання в умовах деокупованої громади:

вторинна травматизація через щоденну взаємодію з постраждалими від війни, надмірна відповідальність за вирішення життєво важливих проблем громадян, інформаційні перевантаження, робота в умовах ресурсного дефіциту та емоційна нестабільність, спричинена систематичними безпековими загрозами. У висловлюваннях фахівців було простежено, що вигорання посилюється унаслідок поєднання професійних обов'язків із власними травматичними переживаннями, відсутності психологічного супроводу та нерегулярності супервізійної підтримки.

Другим важливим результатом дослідження стало виявлення запиту на комплексну, системну і довготривалу професійну підтримку, що включає регулярні групи взаємопідтримки, супервізійні зустрічі онлайн, організаційне планування навантаження, доступ до навчальних ресурсів, а також впровадження місцевих програм психосоціального супроводу персоналу. Особливо наголошувалося на потребі навчання з тематики стресостійкості, саморегуляції, кризової інтервенції та емоційного самозахисту.

Проведений аналіз став підґрунтям для розроблення методичних рекомендацій, спрямованих на профілактику професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, які можуть бути впроваджені як на рівні соціальних служб, так і громадських організацій та місцевої влади. Вони враховують специфіку деокупованих територій, дистанційний характер роботи, ризики психоемоційного виснаження працівників і їхню особисту включеність у травматичний досвід громади:

- регулярні онлайн-групи взаємопідтримки з кризовим психологом та супервізором;
- запровадження онлайн-супервізій щонайменше 1 раз на місяць (за принципом мікросупервізій у малих групах);
- створення безпечного професійного чату швидкого реагування з функцією консультацій щодо складних випадків;

- короткострокові тренінги зі стресостійкості, емоційного самозахисту, кризової інтервенції, неформальних методів релаксації та нормалізації стану;
- обов'язкове інформування працівників про можливість анонімного психологічного консультування;
- запровадження онлайн-банку ресурсних технік (аудіо та відео вправ, чек-листів, дихальних практик);
- створення у структурі громади простору для координації допомоги, який виконував би функції інформаційного навігатора і дещо розвантажував фахівців у частині комунікацій із сім'ями.

Також запропоновано впровадити чек-ап професійного стану соціального працівника (раз на 3-6 місяців) на основі коротких опитувальників, індикаторів самопочуття, тестів саморефлексії та оцінювання навантаження. Це дає змогу своєчасно виявляти симптоми професійного виснаження та планувати відповідні заходи підтримки.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати теоретичного і емпіричного досліджень професійного вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах деокупованих громад, у межах магістерської роботи було здійснено комплексне вивчення природи цього явища, особливостей професійної діяльності в деокупованих територіальних громадах та визначено шляхи профілактики професійного вигорання. Отримані висновки дають змогу осмислити вигорання не лише як індивідуальну реакцію емоційного виснаження, але як соціальну проблему, що безпосередньо впливає на якість допомоги особам, постраждалим від війни, зокрема в громадах, які пережили окупацію та відновлюються після воєнних злочинів.

1. Теоретичний аналіз дозволив встановити, що професійне вигорання є міждисциплінарним явищем, яке формується під впливом психологічних, організаційних та соціальних чинників. Наукові джерела свідчать, що вигорання включає три взаємопов'язані компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень, а в соціальній роботі цей процес посилюється характером взаємодії з людьми, що перебувають у стані кризи, втрати та соціальної вразливості. Водночас вигорання фахівців із соціальної роботи безпосередньо впливає на якість соціальних послуг і здатність громади до відновлення, що надає явищу додаткового суспільного значення.

2. Аналіз теоретичних підходів до профілактики вигорання показав, що ефективна профілактика має бути багаторівневою. Індивідуальний рівень включає розвиток емпатійної компетентності, стресостійкості, навичок саморегуляції та професійних меж. Організаційний – передбачає системне впровадження супервізій, підтримку професійного навчання, чіткий розподіл ролей і зниження адміністративного перевантаження. Соціально-політичний рівень потребує державної політики підтримки фахівців у воєнний і повоєнний час, ресурсного забезпечення громад і впровадження нормативів

психологічної підтримки персоналу. Додатково було уточнено перспективний підхід професійного благополуччя, який наголошує на важливості смислів і позитивної ідентичності в роботі.

3. Дослідження особливостей професійної діяльності фахівців із соціальної роботи у деокупованих громадах України дозволило встановити унікальні чинники ризику, які не притаманні іншим громадам. Фахівці із соціальної роботи деокупованих територій одночасно виступають і надавачами допомоги, і носіями власного травматичного досвіду, переживши окупацію, втрату домівок, руйнування, вимушену евакуацію або гуманітарну кризу. Вони працюють із людьми, які зазнали катувань, зґвалтувань, втрати родини, поранення або психологічної дезадаптації. Це посилює ризик вторинної травматизації, хронічного стресу, емоційного виснаження та професійної деперсоналізації. Крім того, робота у віддалених деокупованих громадах ускладнюється кадровим дефіцитом, нерегулярними комунікаціями між службами, нестачею ресурсів і вимушеним дистанційним форматом через безпекові загрози.

4. У межах емпіричного дослідження було визначено чинники професійного вигорання та потреби фахівців із соціальної роботи Великоолександрівської ОТГ Херсонської області. Участь у фокус-групах взяли 24 респонденти, серед яких соціальні працівники, керівники соціальних служб і представники громадських організацій, які здійснюють соціальну підтримку.

Отримані результати засвідчили, що професійне вигорання фахівців у деокупованій громаді формується під дією комплексу чинників, які поєднують індивідуальну вразливість, організаційні проблеми, травматичний досвід та соціально-політичні умови відновлення громади.

Всього встановлено чотири групи чинників професійного вигорання. До психоемоційних належать вторинна травматизація, що виникає при щоденному контакті з людьми, які пережили окупацію, катування та втрати; неможливість дистанціюватися від чужого болю і надмірна емоційна

відповідальність за долі клієнтів; порушення професійних меж та почуття емоційної «самотності професії». До організаційно-управлінських чинників віднесено кадровий дефіцит і необхідність поєднувати кілька посад, нерівномірний розподіл навантаження, відсутність супервізій, роботу без фахової підготовки, а також незахищеність у польовій діяльності на території з елементами мінної небезпеки та постійними повітряними загрозами. Ресурсно-політичні чинники охоплюють недостатнє фінансування підтримки персоналу, бюрократичні перевантаження (особливо в питаннях компенсацій і реєстраційних процедур), а також відсутність гарантованої психологічної допомоги для фахівців із соціальної роботи. До соціокультурних чинників віднесено недовіру населення до інституцій після пережитої окупації, агресивність та тривожність клієнтів, очікування «повного порятунку» від соціального працівника, що часто виходить за межі його повноважень.

Разом з тим за результатами фокус-груп було визначено ключові потреби фахівців із соціальної роботи Великоолександрівської ОТГ Херсонської області. Респонденти вказали на необхідність регулярних супервізійних зустрічей, груп взаємопідтримки, координаційних платформ для обміну досвідом та алгоритмами допомоги, доступу до кризових психологічних консультацій, страхування персоналу, а також чітких інструкцій щодо міжвідомчої взаємодії у складних випадках. Значним запитом стала потреба у підвищенні кваліфікації, зокрема щодо кризової інтервенції, роботи з травмою війни, оцінювання потреб постраждалих та методів саморегуляції. Окремо було наголошено на важливості створення інформаційних інструментів для спрощення роботи – переліків сервісів громади, шаблонів документів, координаційних чатів, що дозволило б зменшити бюрократичне навантаження та посилити командну взаємодію.

У межах п'ятого завдання було розроблено методичні рекомендації, які враховують специфіку деокупованих громад і включають трирівневу систему профілактики вигорання: індивідуальну (чек-ап психоемоційного стану, техніки саморегуляції, доступ до онлайн-курсів); організаційну (щомісячні

супервізії, розподіл навантаження, інформаційний навігатор громади, ресурсний банк матеріалів, координаційні чати); спільнотну (групова підтримка, розвиток професійних мереж, волонтерські ініціативи як засіб позитивної реінтеграції). Запропоновано чек-ап із показниками виявлення вигорання та програму регулярної оцінки потреб фахівців соціальної сфери.

Подальших наукових розвідок у контексті тематики магістерського дослідження потребують порівняння рівнів професійного вигорання в деокупованих і прифронтових громадах, вивчення ефективності постійних супервізійних моделей у воєнний та відбудовний період, а також аналіз впливу професійної спільнотності на збереження психоемоційної стійкості фахівців соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні питання соціальної роботи : навч. посіб. / О. Денисюк та ін. ; ред.: О. Епель, Т. Лях, І. Силантьєва. Ужгород : РІК-У, 2023. 420 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/47338/>.
2. Анохіна К., Варава В. Проблеми та перспективи реінтеграції деокупованих територій в Україні. *Міжнародна та національна безпека: Теоретичні і прикладні аспекти* : Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. Частина II, Дніпро, 15 March 2024. Дніпро, 2024. Р. 289–290. URL: <https://doi.org/10.31733/15-03-2024/2>.
3. Білецька А., Палєєва М. Соціально-психологічні особливості професійного вигорання офісних працівників. *Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. психологія*. 2023. № 4(60). С. 5–9. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.1> (дата звернення: 22.11.2025).
4. Вавринів О. С., Яремко Р. Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. 2022. № 2. С. 10–16. URL: <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2022-2-2> (дата звернення: 22.11.2025).
5. Веретенко Т., Лях Т. Соціальний працівник. *Енциклопедія освіти : енциклопедія* / ред. В. Кремень. 2-ге вид. Київ, 2021. С. 950–951.
6. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. *Міністерство охорони здоров'я України*. URL: <https://moz.gov.ua/uk/vigorannya-na-roboti-prichini-oznaki-ta-sposobi-podolannya> (дата звернення: 05.09.2025).
7. Візнюк І. Професійне вигорання як чинник виникнення і розвитку іпохондричних розладів особистості. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*.

2018. № 17. С. 115–122. URL: <https://doi.org/10.32835/2223-5752.2018.17.115-122>. (дата звернення: 22.11.2025).
8. Всеукраїнська програма ментального здоров'я за ініціативою Олени Зеленської. *Програма ментального здоров'я | Ти як?*. URL: https://howareu.com/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 22.11.2025).
 9. Ганущак-Єфіменко Л. М., Галавська Л. Є., Арабулі С. І. Професійне здоров'я викладача як основа благополуччя ефективної педагогічної діяльності та запорука розвитку соціальної відповідальності закладу вищої освіти в умовах війни. *Journal of strategic economic research*. 2024. № 6. С. 17–27. URL: <https://doi.org/10.30857/2786-5398.2023.6.2> (дата звернення: 22.11.2025).
 - 10.Главацька О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. № 2. С. 82–88. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/24855> (дата звернення: 22.11.2025).
 - 11.Гунько С., Лях Т., Карпенко О. Публічний простір як інструмент розвитку соціальної згуртованості громади. *Humanitas*. 2023. № 2. С. 218–224. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.2.32> (дата звернення: 04.09.2023).
 - 12.Деякі питання надання соціальних послуг : Постанова Каб. Міністрів України від 27.10.2023 № 1124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1124-2023-п#Text> (дата звернення: 22.11.2025).
 - 13.Діброва О. В., Лях Т. Л. Громадянська активність і соціальна згуртованість як рушії відновлення й розвитку деокупованих територій. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2024. № 4. С. 70–76. URL: <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2024-4-70-76>.

14. Діброва О. В. Перепони у формуванні згуртованості населення деокупованих територіальних громад. *Міжнародна науково-практична конференція “Мультидисциплінарні перспективи розвитку науки, освіти, технологій та суспільства в умовах глобальних викликів”* : Зб. матеріалів Міжнар. науково-практ. конф., м. Полтава, 9 груд. 2024 р. / ред. С. Ю. Чернета. Полтава, 2024. С. 110–111.
URL: https://drive.google.com/uc?export=download&confirm=no_antivirus&id=1WeDBKPO7vH62mQenhf5DFYifo7zpNBxu.
15. Діброва О. Розвиток горизонтальних зв'язків і соціального капіталу в деокупованих територіальних громадах. *Актуальні проблеми соціальної роботи та соціального забезпечення : європейський та національний вимір* : Матеріали III Міжнар. науково-практ. конф., м. Луцьк, 29 трав. – 30 жовт. 2025 р. / ред. С. Чернета. Луцьк, 2025. С. 68–72.
URL: <https://drive.google.com/file/d/1ac6mJdL8V0xL1CxpctjCKeurwVjbs5Q/view?usp=sharing>.
16. Діброва О., Слесарчук А. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників, які працюють на деокупованих територіях. *Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення* : зб. матеріалів IX Міжнар. науково-практ. конф., м. Ніжин, 28 трав. 2025 р. / ред.: О. Лісовець, О. Борисюк. Ніжин, 2025. С. 136–138.
URL: <http://www.ndu.edu.ua/storage/2025/Збірник%20матеріалів%20конференції-2025.pdf>.
17. Енциклопедія для фіхівців соціальної сфери : енциклопедія / І. Зверева та ін. ; ред. І. Зверева. Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
18. Жигаренко І. Ресурси особистісно-професійної адаптації людини в сучасному соціуму. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2020. № 2(52). С. 262–274. URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2020-52-2-262-274> (дата звернення: 22.11.2025).

- 19.Захарова О., Фаюк О. Проблеми розвитку деокупованих територій України. *Сучасні тенденції розвитку економіки та держави* : матеріали VIII Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, Черкаси, 23 April 2024. Черкаси, 2024. Р. 76–78.
- 20.Значення супервізії при професійному вигоранні психолога-консультанта : thesis / В. Ю. Безугла та ін. 2020. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/43234> (дата звернення: 22.11.2025).
- 21.Івженко І. Супервізія як інструмент профілактики емоційного вигорання соціальних працівників. *Zeszyty naukowe wyższej szkoły technicznej w Katowicach*. 2020. № 12. С. 91–98.
- 22.Карпенко О. Г. Теорія і практика професійного становлення соціального працівника : навч. посіб. Київ : Вид. Дім «Слово, 2014. 196 с.
- 23.Каширіна Є., Сілюков Д. Синдром професійного вигорання у поліцейських Національної поліції України. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 3(56)Т3. С. 90–105. URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-3-90-105> (дата звернення: 22.11.2025).
- 24.Киливник А. А. Емоційне вигорання соціальних працівників, які працюють із вразливими групами населення. *Наукові записки ЗНУ*. 2024. № 5. С. 143–151. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/19461/1/Киливник%20А.%20А..pdf> (дата звернення: 22.11.2025).
- 25.Коваль Н., Колосова К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. № 66. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-49> (дата звернення: 01.10.2024).
- 26.Ковальська Н., Сіроштан Ю. Психологічні особливості професійного вигорання. *Grail of science*. 2024. № 39. С. 651–653.

- URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.10.05.2024.106> (дата звернення: 22.11.2025).
- 27.Лазорко О., Шевцова Т. Емпіричні референти емоційної безпеки професіонала. *Psychological prospects journal*. 2020. № 36. С. 159–173. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2020-36-159-173> (дата звернення: 22.11.2025).
- 28.Лях В. В. Ключові завдання соціальної роботи з підтримки внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. № 2. С. 134–140. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.2.18> (дата звернення: 22.11.2025).
- 29.Лях Т., Спіріна Т., Ковтун Є. Розвиток соціальної згуртованості територіальної громади. *Humanitas*. 2023. № 3. Р. 41–48. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.3.7> (date of access: 10.01.2025).
- 30.Лях Т., Спіріна Т. Фахівець із соціальної роботи. *Енциклопедія освіти : енциклопедія* / ред. В. Кремень. 2-ге вид. Київ, 2021. С. 1053–1054.
- 31.Маркіна С. І. Вигорання, стрес і професійна ідентичність в умовах війни. *Психологічне благополуччя та ментальне здоров'я в умовах невизначеності*. 2025. С. 177–180. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-496-5-50> (дата звернення: 22.11.2025).
- 32.Матієнко Т., Байдан О. Профілактика емоційного вигоряння та управління стресом в організаціях. *Дидактика*. 2025. № 1. С. 30–36. URL: <https://doi.org/10.69842/didactics.2025.1.04> (дата звернення: 22.11.2025).
- 33.Миколайчук О. Професійне вигорання військовослужбовців: закордонний досвід. *Науковий вісник вінницької академії безперервної освіти. серія «педагогіка. психологія»*. 2024. № 6. С. 49–57. URL: <https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2024-2.07> (дата звернення: 22.11.2025).

- 34.Миколіук С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Humanitas*. 2023. № 6. С. 31–36. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.6.5> (дата звернення: 22.11.2025).
- 35.Морально-етичні засади соціальної роботи у територіальній громаді / В. Жуков та ін. *Ввічливість. Humanitas*. 2023. № 2. С. 32–37. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.2.5>.
- 36.Огурцова Л. Я., Гура Т. В. Професійне вигорання соціальних працівників під час воєнних дій: Аналіз та пошук методів попередження. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів* : матеріали VIII науково-практ. конф., м. Харків, 23–24 трав. 2024 р. Харків, 2024. С. 291–294. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/cbf99b5d-264e-4f20-9c80-c87f775c6801/content#page=291> (дата звернення: 01.10.2024).
- 37.Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогіка та психологія*. 2016. № 55. С. 202–210. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.194867> (дата звернення: 22.11.2025).
- 38.Петрочко Ж., Лях Т. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад. *Ввічливість. Humanitas*. 2024. № 3. С. 202–207. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.28>.
- 39.Пиголенко І. В. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи: дослідження районного центру соціальних служб сім'ї, дітей та молоді міста Києва. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2012. Т. 14, № 2. С. 112–118. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstreams/bc8db84e-85bf-4d6d-95cd-f4387de7c14e/download> (дата звернення: 22.11.2025).
- 40.Погуляй Д. В., Тимошик В. М. Профілактика професійного вигорання фізичних реабілітологів : thesis. 2020. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/21155> (дата звернення: 22.11.2025).

- 41.Поспелова І., Анна К. Емоційні прояви професійного вигорання працівників банківського сектору. *Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. психологія*. 2023. № 1(57). С. 29–34. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.1.5> (дата звернення: 22.11.2025).
- 42.Про внесення змін до Закону України "Про соціальні послуги" щодо удосконалення надання соціальних послуг : Закон України від 26.03.2025 № 4332-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4332-20#Text> (дата звернення: 22.11.2025).
- 43.Програма ментального здоров'я. *Програма ментального здоров'я | Ти як?*. URL: https://howareu.com/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 28.10.2025).
- 44.Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 15.04.2014 № 1207-VII : станом на 19 трав. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18#Text> (дата звернення: 06.10.2024).
- 45.Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки : Постанова Каб. Міністрів України від 05.08.2020 № 695 : станом на 22 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text> (дата звернення: 06.10.2024).
- 46.Про затвердження Порядку використання коштів державного бюджету на розвиток системи соціальних послуг : Постанова Каб. Міністрів України від 22.12.2023 № 1352 : станом на 11 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1352-2023-п#Text> (дата звернення: 22.11.2025).
- 47.Про компенсацію за пошкодження та знищення окремих категорій об'єктів нерухомого майна внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України, та Державний реєстр майна, пошкодженого та знищеного

- внаслідок бойових дій, терористичних актів, диверсій, спричинених збройною агресією Російської Федерації проти України : Закон України від 23.02.2023 № 2923-IX : станом на 21 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2923-20#Text> (дата звернення: 06.10.2024).
- 48.Про організацію надання соціальних послуг : Постанова Каб. Міністрів України від 01.06.2020 № 587 : станом на 1 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-п#Text> (дата звернення: 22.11.2025).
- 49.Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Visnik Zaporiz'kogo natsional'nogo universitetu. Pedagogicni nauki*. 2020. № 1. С. 266–271. URL: <https://doi.org/10.26661/2522-4360-2020-1-42> (дата звернення: 22.11.2025).
- 50.Святка О. Професійне вигорання у контексті психологічного опору. *Психологія і суспільство*. 2008. № 2 (32). С. 179–182.
- 51.Семигіна Т. В. Соціальна політика і соціальна робота: сучасні практики і виклики. Київ : Центр учб. літ., 2019. 304 с.
- 52.Семигіна Т. В. Соціальна робота в умовах децентралізації: виклики для професійної освіти. *Social Work and Education*. 2023. Т. 7, № 4. С. 404–416.
- 53.Семигіна Т. В. Соціальна робота під час війни в Україні: виклики та можливості для професії. *Social Work and Education*. 2023. Т. 10, № 1. С. 7–17. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.23.1.1> (дата звернення: 22.11.2025).
- 54.Сидоренко Ж. В., Шевчук Т. І. Професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*. 2023. № 1(2). С. 72–79. URL: [https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.1\(2\).10](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.1(2).10) (дата звернення: 22.11.2025).

- 55.Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи : монографія / ред. В. А. Поліщук. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2018. 312 с.
- 56.Соціальна робота у територіальній громаді : навч. посіб. / І. В. Пеша та ін. Київ : Вид. центр НУБіП України, 2024. 305 с.
URL: <https://inmol.org/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=8269> (дата звернення: 22.11.2025).
- 57.Соціально-психологічний аналіз професійних деформацій у соціальних працівників та шляхи їх попередження / Н. Завацька та ін. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2022. № 1(57)Т1. С. 172–180.
URL: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2022-57-1-1-172-180> (дата звернення: 22.11.2025).
- 58.Спадщина, компенсації та реєстрація: які правові питання найактуальніші для деокупованих громад Півдня | Громадський Простір. *Громадський Простір | Усе для третього сектору в одному порталі*. URL: https://www.prostir.ua/?news=spadschyna-kompensatsiji-ta-rejestratsiya-yaki-pravovi-pytannya-najaktualnishi-dlya-deokupovanyh-hromad-pivdnya-chastyna-1&utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 22.11.2025).
- 59.Степанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 8 (62). С. 74–84.
- 60.Сформованість здоров'язбережувальної компетенції бакалаврів гуманітарно-педагогічних спеціальностей через використання педагогічних технологій в освітньому просторі університету: сучасний стан / О. Отрошко та ін. *Innovative ways of improving medicine, psychology and biology* : монографія. Boston, 2023. С. 72–94.
URL: <https://doi.org/10.46299/isg.2023.mono.ped.2.1.5>.
- 61.Тенавська Т. А. Дослідження явища професійного вигорання працівників соціально-педагогічної сфери. *Educational dimension*. 2021.

- Т. 56, № 4. С. 162–170.
URL: <https://doi.org/10.31812/educdim.v56i4.4438> (дата звернення: 22.11.2025).
62. Терлига О. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників територіальних центрів соціального обслуговування: приклад міста Дніпро. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування*. 2024. № 12.
URL: https://journals.urau.ua/vsgf_pstu/article/view/320590 (дата звернення: 22.11.2025).
63. Тимченко О. В., Бовдир О. С., Гончаренко Л. А. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Право. ua*. 2021. № 3. С. 183–188.
URL: <https://doi.org/10.32782/law.ua.2021.3.28> (дата звернення: 22.11.2025).
64. Цибуліна І. Соціально-педагогічна профілактика професійного вигорання соціальних працівників в умовах воєнного часу. *Transformation of the educational space amidst wartime instability*. 2025. URL: <https://doi.org/10.46489/totesawi-25-17-20> (date of access: 22.11.2025).
65. Цюприк А. Я. Синдром емоційного вигорання у професійній діяльності : thesis. 2018. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/4873> (дата звернення: 22.11.2025).
66. Чабанова-Бабак В. СЯкі правові питання найактуальніші для деокупованих громад Півдня. *Громадський простір*. URL: https://www.prostir.ua/?news=spadschyna-kompensatsiji-ta-rejestratsiya-yaki-pravovi-pytannya-najaktualnishi-dlya-deokupovanyh-hromad-pivdnya-chastyna-1&utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 28.10.2025).

- 67.Чернявська Я. В. Особливості профілактики професійного вигорання соціальних працівників : thesis. 2020. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/21017> (дата звернення: 22.11.2025).
- 68.Шаумян О., Музика О. Вплив війни на жителів деокупованих територій України: Зміни емоційного стану та ціннісних пріоритетів. *Перспективи та інновації науки*. 2024. No. 1(35). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1\(35\)-702-714](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1(35)-702-714) (date of access: 10.01.2025).
- 69.Яновська Т. Особливості професійного вигорання в залежності від механізмів психологічного захисту особистості. *Науковий вісник ужгородського національного університету. серія: психологія*. 2025. № 1. С. 112–115. URL: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.20> (дата звернення: 22.11.2025).
- 70.Brock A. Mitigating burnout and promoting professional well-being in advisors. *Academic advising administration*. 2nd ed. New York, 2023. P. 332–344. URL: <https://doi.org/10.4324/9781003437598-32> (date of access: 22.11.2025).
- 71.Brownsberger M. G., Sunderaraman P. Burnout prophylactics: professional self-care. *Practical psychology in medical rehabilitation*. Cham, 2016. P. 505–511. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-34034-0_55 (date of access: 22.11.2025).
- 72.Chuqian C. Professional grief and burnout. *Encyclopedia of gerontology and population aging*. Cham, 2019. P. 1–6. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2_1010-1 (date of access: 22.11.2025).
- 73.Commitment: values and professional goal setting / M. L. Holland et al. *Burnout and trauma related employment stress*. Cham, 2021. P. 69–84. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-030-83492-0_5 (date of access: 22.11.2025).
- 74.Demydenko V. O. The role of local self-government in the reintegration of the de-occupied territories of Ukraine. *Analytical and Comparative*

- Jurisprudence*. 2024. No. 4. P. 58–64. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.04.8> (date of access: 10.01.2025).
75. Dibrova O., Liakh T. Preventing professional burnout among social work specialists in deoccupied territorial communities: results of a focus group study. *Social pedagogy: theory and practice*. 2025. No. 2. P. 55–62. URL: <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2025-2-55-62> (date of access: 22.11.2025).
76. Features of providing social services in rural communities / S. Gunko et al. *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. proceedings of the international scientific conference*. 2024. Vol. 1. P. 652–664. URL: <https://doi.org/10.17770/sie2024vol1.7899> (date of access: 20.09.2025).
77. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*. 1974. Vol. 1, no. 30. P. 159–165.
78. Kaplan R. Healing from burnout through reinvention: a change will do you good. *The essential guide to healthcare professional wellness*. Cham, 2023. P. 187–190. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-031-36484-6_39 (date of access: 22.11.2025).
79. Kelly D. Stress and professional burnout. *Stress and tension control* 3. Boston, MA, 1989. P. 93–103. URL: https://doi.org/10.1007/978-1-4615-7915-1_11 (date of access: 22.11.2025).
80. Kulchytska A., Fedotova T. Особливості взаємозв'язку між конструктом професійного вигорання та проявом агресивних форм поведінки особистості. *Psychological prospects journal*. 2019. № 34. С. 80–93. URL: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2019-34-80-93> (дата звернення: 22.11.2025).
81. Лара О. Запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час. *Herald of the national academy of educational sciences of ukraine*. 2023.

- Т. 5, № 2. С. 1–5. URL: <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5226> (дата звернення: 22.11.2025).
82. Martynenko O. Problems of social work of charitable funds of Ukraine with persons living in de-occupied territories. *Pedagogical Sciences Reality and Perspectives*. 2024. No. 100. P. 47–53. URL: <https://doi.org/10.31392/udunc.series5.2024.100.10> (date of access: 10.01.2025).
83. Miller L. H. The stress solution: an action plan to manage the stress in your life. New York : Pocket Books, 1993. 342 p.
84. Nemes J. Professional burnout. *The hearing journal*. 2004. Vol. 57, no. 1. P. 21–22. URL: <https://doi.org/10.1097/01.hj.0000292398.79310.26> (date of access: 22.11.2025).
85. Pashkevych B. I. Professional burnout syndrome of social work professionals. *Background of pedagogical and psychological sciences*. 2024. P. 38–41. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-478-8-10> (date of access: 22.11.2025).
86. Petrochko Z., Karpenko O., Liutyi V. Social activity of the personality in the territorial community. *Social pedagogy: theory and practice*. 2024. No. 2. P. 80–86. URL: <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2024-2-80-86> (date of access: 10.01.2025).
87. Rabinowitz S., Kushnir T., Ribak J. Preventing burnout. *AAOHN journal*. 1996. Vol. 44, no. 1. P. 28–32. URL: <https://doi.org/10.1177/216507999604400108> (date of access: 22.11.2025).
88. Radchenko M., Prozhoha I. Prevention of professional burnout of teachers in conditions of mixed learning. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: «Pedagogy. Social Work»*. 2024. No. 1(54). P. 162–166. URL: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2024.54.162-166> (date of access: 25.10.2024).

89. Rice K. L. Professional quality of life: Compassion fatigue, compassion satisfaction and professional burnout in lay trauma counsellors in Cape Town. 2020. URL: <http://hdl.handle.net/11394/7844> (date of access: 22.11.2025).
90. Salloum J. J., Twohy-Haines F. M. A. Volunteer service as a coping strategy for social workers against professional burnout. 2019. URL: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/822> (date of access: 22.11.2025).
91. Schaal H. L. Cross - professional comparison of social work burnout. 2018. URL: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/654> (date of access: 22.11.2025).
92. Spirina T., Martyniuk Y. The project as a tool for solving the problems of territorial communities affected by military actions. *Scientific Bulletin of South Ukrainian National Pedagogical University Named After K. D. Ushynsky*. 2024. No. 3 (148). P. 105–109. URL: <https://doi.org/10.24195/2617-6688-2024-3-15> (date of access: 10.01.2025).
93. Ukrinform. Відновлення та розвиток деокупованих територіальних громад: реальність та перспективи. *Укрінформ - актуальні новини України та світу*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-polytics/3834546-vidnovlenna-ta-rozvitok-deokupovanih-teritorialnih-gromad-realnist-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 22.11.2025).

Додаток А

Гайд фокус-групи для дослідження чинників професійного вигорання та потреб у професійній підтримці фахівців із соціальної роботи деокупованих територіальних громад

Мета фокус-групи: виявлення чинників професійного вигорання фахівців соціальної роботи в деокупованій громаді та визначення їхніх потреб у профілактиці вигорання і професійній підтримці.

Метод збору даних: фокус-групове інтерв'ю.

Тривалість проведення: 60-90 хвилин.

Формат: онлайн (з міркувань безпеки), аудіо- та текстова фіксація відповідей (без ідентифікації учасників).

Кількість учасників: 15 соціальних працівників, 4 керівники центрів соціальних служб, 5 керівників неурядових організацій.

Етичні умови проведення:

- участь добровільна;
- конфіденційність гарантується;
- анонімність забезпечується;
- відповіді не підлягають персоналізації;
- учасники можуть припинити участь у будь-який момент.

Структура гайду

1. Вступний блок

- Представлення модератора та правила участі.
- Пояснення мети дослідження.
- Підтвердження добровільної згоди.
- Прохання відповідати так, як учасник вважає правдивим і важливим.

2. Блок дослідження професійної діяльності

1. Які основні завдання соціальної роботи Ви виконуєте у Вашій громаді?
2. Чи змінилися Ваші професійні функції після деокупації? Якщо так, як саме?

3. З якими викликами у роботі Ви стикаєтеся найчастіше?

3. Блок дослідження емоційного стану та вигорання

1. Чи відчуваєте Ви емоційне виснаження, втому або байдужість до роботи?
2. Чи бувають ситуації, коли Ви відчуваєте надмірну відповідальність за клієнтів?
3. Які події чи типи випадків викликають у Вас найбільший емоційний стрес?
4. Чи впливають травматичні історії клієнтів на Ваш психологічний стан?

4. Блок дослідження організаційних умов діяльності

1. Як Ви оцінюєте кадрову ситуацію у своїй установі?
2. Чи існує система супервізії або підтримки персоналу? Якщо ні, що могло б її замінити?
3. Чи вважаєте Ви свій рівень безпеки на роботі достатнім? Поясніть, будь ласка.

5. Блок дослідження професійних потреб

1. Якої підтримки Вам найбільше бракує для збереження професійного здоров'я?
2. Які заходи допомогли б Вам попереджувати або долати професійне вигорання?
3. Які форми підвищення кваліфікації були б для Вас найбільш корисними?
4. Які ресурси громади (формальні або неформальні) могли б стати додатковою підтримкою?

6. Завершальний блок

- Уточнювальні запитання від модератора;
- Підбиття підсумків;
- Подяка за участь та важливість внеску кожного учасника.

Додаток Б

**Чек-ап оцінювання стану професійного вигорання фахівців
із соціальної роботи деокупованих територіальних громад**

Мета чек-апу: регулярне виявлення змін психоемоційного стану фахівців соціальної роботи та своєчасне реагування на ознаки вигорання.

Періодичність проведення: 1 раз на 3 місяці або раніше за самозверненням фахівця.

Гарантії: анонімність, добровільність, використання результатів виключно для підтримки персоналу, а не для оцінювання ефективності працівника.

Оціночні компоненти

Компонент	Симптоми	Важливі індикатори спостереження
Емоційне виснаження	постійна втома, дратівливість, небажання працювати	труднощі зі сном, емоційні зриви, бажання уникати клієнтів
Вторинна травматизація	переживання історій клієнтів як власних, нав'язливі спогади	стрес під час розповіді клієнта, сльозливість, знервованість
Деперсоналізація	байдужість, цинізм, знеособлення клієнтів	фрази «мені все одно», «вони самі винні»
Редукція професійної діяльності	сумнів у власній компетентності, зниження мотивації	думки «я нічого не зміню», відмова від ініціатив
Психосоматичні прояви	головний біль, розлади травлення, тахікардія	підвищений тиск, панічні симптоми

Форма чек-апу (фрагмент)

Заповнюється за шкалою: 0 – немає прояву, 1 – рідко, 2 – іноді, 3 – часто, 4 – майже завжди.

Питання	0	1	2	3	4
Відчуваю постійну втому на роботі					
Думки клієнтів турбують мене вдома					
Відчуваю байдужість до людських проблем					
Вважаю, що мої дії не мають сенсу					
Часто маю фізичний дискомфорт без причини					

Якщо загальний бал ≥ 32 – рекомендовано супервізію, психологічну консультацію та корекційні заходи.

Додаток В

**Узагальнена таблиця професійних потреб і рекомендацій підтримки
фахівців із соціальної роботи деокупованих громад**

Виявлені потреби (за результатами фокус-груп)	Рекомендовані заходи підтримки	Формат виконання
Регулярна супервізія	щомісячні супервізійні сесії з елементами психоедукації	онлайн/офлайн за можливості
Емоційна підтримка	групи взаємопідтримки, кризове консультування	онлайн/анонімно
Зниження бюрократії	шаблони документів, навігатор сервісів, координаційні чати	онлайн
Підвищення кваліфікації	тренінги з кризової інтервенції, роботи з травмою, кейс-менеджменту	онлайн/модульно
Безпека персоналу	інструкції для польової роботи, страхування, захисні алгоритми	офлайн та інструктивні матеріали
Професійна спільнотність	неформальні мережі співпраці, партнерства з НУО, взаємообмін досвідом	онлайн/офлайн
Професійні смисли	мотиваційні волонтерські ініціативи, програми відновлення сенсу професії	офлайн/змішані формати

Додаток Г

**Супервізійно-підтримувальна програма для фахівців соціальної роботи
деокупованих громад**

Мета програми: запобігання професійному вигоранню, підтримка психоемоційної стійкості та формування безпечних умов професійної діяльності

Структура програми

Компонент програми	Зміст	Періодичність
Супервізійні зустрічі	розбір складних випадків, етичні дилеми, профілактика вторинної травматизації	1 раз на місяць
Емоційна підтримка	групи взаємопідтримки, ненасильницька комунікація, відновлювальні практики	1 раз на 2 тижні
Освітній блок	кризова інтервенція, робота з травмою, професійні межі, кейс-менеджмент	1 раз на квартал
Анонімне консультування	психолог або психотерапевт, конфіденційність гарантується	за запитом
Безпечна робота в громаді	інструкція щодо польової діяльності, алгоритми дій під час тривоги, мінної небезпеки	щорічне оновлення
Професійна мотивація	волонтерські ініціативи, участь у відновленні громади, історії успіху	за наявності проєктів

Додаток Д**Подяка**

Щиро дякую фахівцям соціальної сфери Великоолександрівської територіальної громади Бериславського району Херсонської області та представникам місцевих неурядових організацій за співпрацю, відкритість до діалогу та готовність ділитися професійним досвідом у надзвичайно складних умовах після деокупації громади. Їхня участь у фокус-групах зробила можливим проведення емпіричного дослідження і наповнила роботу реальними свідченнями, що відображають сучасні виклики соціальної роботи в Україні.

Особливу подяку висловлюю Громадській організації «Всеукраїнський громадський центр «Волонтер» та Фонду Східна Європа, у межах проєкту «Громадський HUB «Обізнані та ініціативні», завдяки якому було створено умови для проведення дослідження, організовано взаємодію із соціальними службами та забезпечено етичні стандарти співпраці. Висловлюю вдячність також Офісу Швейцарського агентства з розвитку та співробітництва в Україні за підтримку розвитку соціальних ініціатив у деокупованих громадах.

Щиро дякую своєму науковому керівникові за професійне наставництво, наукову підтримку та цінні поради у процесі підготовки магістерської роботи. Завдяки підтримці та рекомендаціям вдалося сформувати цілісний науковий і практичний підхід до проблеми профілактики професійного вигорання фахівців соціальної роботи в умовах воєнного та післявоєнного відновлення громад.