

ISSN 2218-2470

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

V. N. KARAZIN KHARKIV NATIONAL UNIVERSITY

**«SOCIOPROSTIR:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№15 (2025)**

**«SOCIOPROSTIR:
THE INTERDISCIPLINARY ONLINE COLLECTION
OF SCIENTIFIC WORKS
ON SOCIOLOGY AND SOCIAL WORK»
№15 (2025)**

Заснований 2010 року

Харків 2025

УДК 316+36](082.1)

S70

Засновник журналу: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Заснований у 2010 році

Періодичність видання – 1 раз на рік

У збірнику представлені результати теоретичних та емпіричних досліджень соціальних проблем сучасного суспільства українських науковців, викладачів, аспірантів, а також практиків соціальної сфери.

*Затверджено до розповсюдження через мережу Інтернет рішенням Вченої ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(Протокол № 32 від 22.12.2025 р.).*

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Сичова Вікторія Вікторівна – головний редактор, доктор наук з державного управління, професор, професор ЗВО кафедри «Каразінська школа соціальної роботи» ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Євдокимова Ірина Анатоліївна – заступник головного редактора, кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри «Каразінська школа соціальної роботи» ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Бейгер Галина – доктор філософії у галузі педагогіки, доцент кафедри педагогіки Державної академії прикладних наук у Хелмі; Польща;

Борисюк Світлана Олексіївна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент ЗВО кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя; Україна;

Бутиліна Олена Вікторівна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент ЗВО кафедри «Каразінська школа соціальної роботи» ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Вакуленко Світлана Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент ЗВО кафедри «Каразінська школа соціальної роботи» ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Горбунова-Рубан Світлана Олександрівна – кандидат соціологічних наук, доцент, директор комунального закладу «Консультативно-кризовий центр «Відповідальне батьківство» Харківської міської ради; Україна;

Кудринська Ганна Іванівна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент ЗВО кафедри соціології Львівського національного університету імені Івана Франка; Україна;

Мурадян Олена Сергіївна – кандидат соціологічних наук, доцент, директора ННІ соціології та медіакомунікацій ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Радіч Оксана Сергіївна – директор Харківського обласного центру соціальних служб; Україна;

Рассказова Ольга Ігорівна - доктор педагогічних наук, професор, професор ЗВО кафедри соціальної роботи КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради; Україна;

Садрицька Світлана Валеріївна – кандидат соціологічних наук, доцент ЗВО кафедри «Каразінська школа соціальної роботи» ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Сорока Юлія Георгіївна – доктор соціологічних наук, професор ЗВО кафедри соціології ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Щербакова Ольга Леонідівна – кандидат наук з державного управління, заступник директора Харківського обласного центру соціальних служб; Україна;

Амельченко Тетяна Володимирівна – технічний редактор, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна.

Адреса редакційної колегії:

61022, Харків, майдан Свободи, 6, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,

ННІ соціології та медіакомунікацій, кафедра «Каразінська школа соціальної роботи», к. 348.

e-mail: socioprostir@karazin.ua

<http://periodicals.karazin.ua/socioprostir>

Редакція публікує матеріали, не завжди поділяючи погляди їх авторів

Ідентифікатор медіа у Реєстрі суб'єктів у сфері медіа: R40-06759 (Рішення № 2801 від 18.12.2025 р. Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення. Протокол № 28)

UDK 316+36](082.1)

S70

Founder: V. N. Karazin Kharkiv National University.

Foundation 2010

Publication frequency: once a year

The collection presents the results of theoretical and empirical studies of social problems in modern society of Ukrainian scientists, lecturers, post-graduate students and also practitioners of social sphere.

*Approved for distribution via the Internet by the decision of the Academic council
of V. N. Karazin Kharkiv National University
(Protocol № 32 dated 22.12.2025).*

EDITORIAL BOARD:

Victorija Sychova – Editor-in-Chief, Doctor of Science in Public Administration, Professor, Professor at the Department “Karazin School of Social Work”, V. N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine;

Iryna Yevdokymova – Deputy Editor-in-Chief, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Head of the Department «Karazin School of Social Work», V. N. Karazin Kharkiv National University, Ukraine;

Galyna Beiger – Doctor of Philosophy in Pedagogy, Associate Professor of the Department of Pedagogy, the State Academy of Applied Sciences; Chełm, Poland;

Svitlana Borisyuk – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Mykola Gogol State University, Nizhyn, Ukraine;

Olena Butylina – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department “Karazin School of Social Work”, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Svitlana Vakulenko – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department “Karazin School of Social Work”, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Svitlana Gorbunova-Ruban – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Director of the Municipal Agency “Consultative and Crisis Center” Responsible Parenting” of Kharkiv City Council; Ukraine;

Hanna Kudrynska – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Sociology, Ivan Franko National University, Lviv; Ukraine;

Olena Muradyan – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Director of the Institute of Sociology and Mediacommunications, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Oksana Radich – Director of Kharkiv Regional Center for Social Services; Ukraine;

Olga Rasskazova – Doctor of Science in Pedagogy, Professor, Professor at the Department of Social Work, Kharkiv Humanitarian and Pedagogical Academy of Kharkiv Regional Council; Ukraine;

Svitlana Sadrytska – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department “Karazin School of Social Work”, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Yulia Soroka – Doctor of Science in Sociology, Professor in the Department of Sociology, N.V. Karazin Kharkiv National University;

Olga Shcherbakova – Candidate of Sciences in Public Administration, Deputy Director of Kharkiv Regional Center for Social Services; Ukraine;

Tetyana Amelchenko – Technical Editor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine.

Contacts:

6, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, room 348, Department «Karazin School of Social Work», Educational and Scientific Institute of Sociology and Mediacommunications, V. N. Karazin Kharkiv National University.

e-mail: socioprostir@karazin.ua

<http://periodicals.karazin.ua/socioprostir>

The editorial board publishes materials, not always sharing the views of their authors.

Media identifier in the Register of the field of Media Entities: R40-06759 (Decision № 2801 dated December 18, 2025 of the National Council of Television and Radio Broadcasting of Ukraine, Protocol № 28)

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Артюх І. В., Лісовець О. В. Система соціального захисту безробітного населення як складова соціальної політики територіальної громади.....	6
Лайков С. М., Єськова С. Соціальний діалог і врегулювання колективних трудових спорів: досвід Харківської області.....	14
Садрицька С. В., Степанова М. Особливості соціальної роботи благодійного фонду Карітас в Україні в умовах війни.....	21
Кобилянська В. О. Соціальний менеджмент у системі надання допомоги постраждалим від домашнього насильства: досвід Жіночого центру «Паула Панке» (Paula Panke e. V.) у м. Берлін (Німеччина).....	31

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА, СОЦІАЛЬНА РОБОТА

Сабат Н. І., Сабат Н. В. Проблеми консультування в соціальній роботі.....	42
Щербакова О. Л. Супервізія в соціальній роботі під час війни: інструмент профілактики вигорання та професійного зростання.....	54
Вакуленко С. М. «Срібне волонтерство» як напрям соціальної роботи з людьми похилого віку.....	62
Останіна Н. С., Борисюк С. О. Соціально-педагогічна робота з формування та розвитку обдарованості у дітей у системі позашкільної освіти.....	73

РОЗДІЛ 3. НАУКОВІ ПОШУКИ МОЛОДИХ

Криворучко Д. В. Терапевтичний інструмент «журнал зальотів» у системі соціальної реабілітації осіб із залежностями.....	81
---	----

CONTENTS

CHAPTER 1. SOCIAL PROBLEMS OF SOCIETY UNDER THE CONDITIONS OF THE MARITAL LAW

Artiukh I., Lisovets O. The system of social protection of the unemployed population as a component of the social policy of a territorial community	6
Laikov S., Yeskova S. Social dialogue and settlement of collective labor disputes: the experience of the Kharkiv region.....	14
Sadrytska S., Stepanova M. Features of social work of the Caritas charitable foundation in Ukraine under conditions of war.....	21
Kobylyanska V. Social management in the system of providing assistance to victims of domestic violence: the experience of the Paula Panke Women's Center (Paula Panke e. V.) in Berlin (Germany).....	31

CHAPTER 2. SOCIAL POLICY, SOCIAL WORK

Sabat N. Sabat N. Problems of counseling in social work.....	42
Shcherbakova O. Supervision in social work during war: a tool for preventing burnout and promoting professional growth.....	54
Vakulenko S. «Silver volunteering» as a direction of social work with the elderly.....	62
Ostanina N., Borysiuk S. Social-pedagogical work on the formation and development of giftedness in children in the out-of-school education system	73

CHAPTER 3. SCIENTIFIC RESEARCH BY EARLY-CAREER SCHOLARS

Kryvoruchko D. The role of the “interaction log” therapeutic instrument in rehabilitation programs for individuals with addiction.....	81
--	----

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-01>

УДК 364.334.3-053.6

Артюх Ірина Валеріївна

студентка 1 курсу магістратури
факультету педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв, спеціальності
I10 «Соціальна робота та консультування»,
освітньої програми «Соціальна робота.
Управління соціальним закладом»,
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
irina.kravchen.ko1889@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0007-5312-2350>

Лісовець Олег Васильович

доктор педагогічних наук, професор,
проректор з наукової роботи та інноваційної діяльності
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
lisovets.ov@ndu.edu.ua,
<https://orcid.org/0000-0002-4641-3121>

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІТНОГО НАСЕЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

У статті проаналізовано систему соціального захисту безробітного населення як складову соціальної політики територіальної громади на прикладі Носівської міської територіальної громади Чернігівської області. В умовах соціально-економічних викликів, спричинених військовими діями, міграційними процесами та трансформацією ринку праці, особливої актуальності набуває питання ефективного функціонування місцевих систем підтримки безробітних. Метою дослідження є з'ясування організаційно-правових засад соціального захисту безробітних громадян, оцінка ефективності діяльності місцевих органів влади та центрів зайнятості, а також визначення шляхів удосконалення соціальної політики громади у цій сфері.

Результати дослідження показали, що у Носівській громаді діє комплексна система підтримки безробітних, яка включає надання матеріальної допомоги, послуг з професійного навчання, перекваліфікації та працевлаштування. Водночас виявлено низку проблем, зокрема недостатню інтеграцію місцевих програм зайнятості з регіональними ініціативами, обмежене фінансування та недостатнє використання цифрових сервісів у роботі з громадянами. Запропоновано напрями підвищення

Як цитувати: Артюх І. В., Лісовець О.В. Система соціального захисту безробітного населення як складова соціальної політики територіальної громади // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 6–13. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-01>

In cites: Artiukh I., Lisovets O. (2025). The system of social protection of the unemployed population as a component of the social policy of a territorial community. *SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 6-13. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-01> [in Ukrainian].

© Артюх І.В., Лісовець О.В., 2025

 [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

ефективності системи соціального захисту безробітних, серед яких — розширення партнерства з роботодавцями, впровадження електронних платформ зайнятості, розвиток соціального підприємництва та активізація молодіжних програм працевлаштування.

Ефективна система соціального захисту безробітних на рівні територіальної громади є важливою передумовою підвищення соціальної стабільності, зниження рівня безробіття та забезпечення сталого розвитку регіону. Для Носівської міської територіальної громади стратегічним завданням залишається формування гнучкої, орієнтованої на потреби людини системи соціальної політики, заснованої на принципах партнерства, прозорості та цифрової інноваційності.

Ключові слова: *соціальний захист, безробіття, територіальна громада, соціальна політика, зайнятість, центр зайнятості, цифрові сервіси, соціальне партнерство.*

Актуальність дослідження. У сучасних умовах соціально-економічних трансформацій, зумовлених військовими діями, внутрішньою міграцією, децентралізацією влади та цифровізацією публічного управління, питання забезпечення соціального захисту безробітного населення набуває особливого значення. Безробіття є не лише економічною, а й соціальною проблемою, що безпосередньо впливає на рівень життя населення, соціальну стабільність та розвиток територіальних громад.

На рівні територіальних громад саме місцеві органи влади стають ключовими суб'єктами реалізації соціальної політики, оскільки вони найближчі до громадян і мають реальні можливості для оперативного реагування на виклики ринку праці. Від ефективності їхньої діяльності залежить рівень зайнятості, соціальної інтеграції та добробуту населення.

Носівська міська територіальна громада Чернігівської області, як і багато інших громад України, стикається з низкою соціальних викликів: скороченням робочих місць, трудовою міграцією, обмеженими фінансовими ресурсами, низьким рівнем цифровізації управлінських процесів. У таких умовах особливо важливим є формування дієвої системи соціального захисту безробітних, яка поєднуватиме соціальну підтримку, професійну адаптацію та активізацію зайнятості.

Дослідження цього питання має наукове та практичне значення, оскільки дозволяє виявити ефективні механізми реалізації соціальної політики на місцевому рівні, визначити оптимальні підходи до організації соціального захисту безробітних, удосконалити взаємодію між органами місцевого самоврядування, центрами зайнятості, роботодавцями та громадськими організаціями. Тож актуальність теми зумовлена необхідністю пошуку сучасних, ефективних і стійких форм соціального захисту безробітного населення, здатних забезпечити соціальну справедливість, підвищення рівня зайнятості та розвиток людського потенціалу територіальних громад у контексті соціально-економічного відновлення України.

Ступінь розробленості проблематики. Проблема соціального захисту безробітного населення є важливим напрямом сучасних соціально-економічних досліджень, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень життя, соціальну стабільність та розвиток територіальних громад. У наукових працях О.Грішньої, Е. Лібанової, Л. Черенко розкрито сутність соціального захисту, його нормативно-правові основи та напрями вдосконалення. Разом із тим, більшість робіт акцентує увагу на державному рівні реалізації соціальної політики, тоді як питання ефективності

системи соціального захисту безробітних у межах територіальних громад, зокрема в умовах децентралізації, залишаються недостатньо вивченими. Це визначає потребу у подальшому дослідженні даної проблематики на прикладі конкретних громад, таких як Носівська міська територіальна громада.

Метою статті є з'ясування організаційно-правових засад соціального захисту безробітних громадян та оцінка ефективності функціонування системи соціального захисту безробітного населення як складової соціальної політики Носівської міської територіальної громади; а також визначення основних напрямів її удосконалення в умовах децентралізації, соціально-економічної нестабільності та трансформації ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Система соціального захисту безробітного населення є однією з ключових складових соціальної політики держави та територіальних громад, оскільки спрямована на забезпечення мінімального рівня соціальної безпеки громадян, які втратили роботу або тимчасово не мають можливості працевлаштування. В Україні ця система базується на положеннях Закону України «Про зайнятість населення»[8] та Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»[7]. У контексті сучасних соціально-економічних викликів, зокрема наслідків воєнних дій, внутрішньої міграції, структурних змін на ринку праці, ефективність реалізації політики соціального захисту безробітних значною мірою залежить від організації цієї системи на рівні територіальних громад[2].

Наукові дослідження свідчать, що безробіття є не лише економічною, але й соціальною проблемою, яка впливає на психологічний стан людини, рівень життя сім'ї та соціальну стабільність у громаді. Як зазначає В. Гапочка у статті «Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення», ефективна система соціального захисту безробітних має не лише забезпечувати виплати допомоги, а й стимулювати активну участь осіб у процесі працевлаштування, сприяти їхній перекваліфікації та соціальній адаптації[4]. Подібну позицію висловлює й О. Грішнова[5], яка наголошує, що сучасна політика зайнятості повинна мати комплексний характер і поєднувати економічні, правові та освітні інструменти впливу на ринок праці.

У межах державної політики соціального захисту безробітних важливу роль відіграють місцеві органи влади, які через процес децентралізації отримали розширені повноваження у сфері соціального забезпечення населення. Саме на рівні територіальних громад формується практична реалізація політики зайнятості, що передбачає не лише виплату допомоги, а й створення умов для професійного навчання, перепідготовки, залучення до тимчасових робіт і підтримки роботодавців. У цьому контексті показовими є дослідження, проведені у межах статті «Проблема безробіття у сільській місцевості: вплив реформи децентралізації», де підкреслюється, що децентралізація сприяє підвищенню ефективності місцевої політики зайнятості завдяки зростанню автономії громад у прийнятті управлінських рішень[9].

Носівська міська територіальна громада є типовим прикладом місцевого утворення, яке здійснює соціальну політику в умовах обмежених фінансових та людських ресурсів. Громада налічує близько 20 тисяч жителів, серед яких певна частка – це працездатне населення, що стикається з проблемами безробіття, низької заробітної плати та трудової міграції. За даними Чернігівського обласного центру зайнятості, рівень безробіття у регіоні у 2024 році залишався стабільно високим, що пов'язано з відтоком працездатного населення, руйнуванням частини інфраструктури та

скороченням виробництва. Відтак питання підтримки безробітних у таких громадах має не лише соціальний, але й стратегічний вимір, адже воно безпосередньо впливає на економічну стійкість регіону[6].

Система соціального захисту безробітних у Носівській громаді реалізується через співпрацю місцевої влади, центру зайнятості та роботодавців. Вона включає надання допомоги по безробіттю, фінансованої через Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування, сприяння у працевлаштуванні, професійне навчання та перепідготовку. Одним із ефективних інструментів є організація громадських робіт, що дозволяє тимчасово зайняти безробітних осіб, забезпечити їх певним доходом і залучити до суспільно корисної діяльності. За інформацією Носівського відділення Чернігівського обласного центру зайнятості, у 2023 році такі роботи охопили близько 80 осіб, що дозволило частково зменшити рівень зареєстрованого безробіття[6].

Водночас, за результатами аналізу місцевих звітів, виявлено низку проблем, які знижують ефективність соціального захисту безробітних. По-перше, у структурі ринку праці громади переважають вакансії низької кваліфікації з мінімальною оплатою праці, що не стимулює безробітних до працевлаштування. По-друге, спостерігається недостатня поінформованість населення щодо програм підтримки, особливо серед сільських мешканців. По-третє, громада має обмежені фінансові можливості для самостійного фінансування додаткових соціальних ініціатив, таких як локальні програми перекваліфікації чи гранти для самозайнятості. Крім того, цифровізація процесів соціального захисту перебуває на початковому етапі, що ускладнює комунікацію між службами та громадянами [3].

Такі науковці, як Е. Лібанова [9], Л. Черенко [10], С. Сірий [11] наголошують, що ефективність соціального захисту безробітних залежить не лише від обсягу фінансових ресурсів, а й від здатності громади інтегрувати соціальні, освітні та економічні інструменти у єдину стратегію розвитку. Для Носівської громади перспективним напрямом може стати розвиток соціального підприємництва, що дозволить створювати робочі місця і водночас забезпечувати соціальний ефект. Також важливим є розширення співпраці з роботодавцями, зокрема через механізми компенсації єдиного соціального внеску за працевлаштування зареєстрованих безробітних або створення навчально-виробничих центрів при місцевих підприємствах[1].

Враховуючи сучасні тенденції, ефективна система соціального захисту безробітних повинна базуватись на принципах комплексності, адресності, децентралізації та цифрової інтеграції. Сучасна європейська практика передбачає активну політику зайнятості, у межах якої підтримка безробітних поєднується з мотиваційними програмами професійного розвитку. Саме такий підхід має бути імплементований і на рівні українських громад, зокрема Носівської, що дозволить забезпечити стійкість системи соціального захисту навіть за умов економічної нестабільності.

Отже, система соціального захисту безробітного населення у територіальній громаді є не лише механізмом соціальної підтримки, але й важливим елементом місцевого розвитку. Для Носівської громади пріоритетними напрямками подальшої роботи мають стати модернізація механізмів взаємодії між владою, службою зайнятості та бізнесом, активізація програм перекваліфікації та професійного навчання, залучення молоді та внутрішньо переміщених осіб до трудової діяльності, а також

створення умов для розвитку самозайнятості. Реалізація цих заходів сприятиме не лише зменшенню рівня безробіття, але й підвищенню соціальної стабільності та економічної спроможності громади, що є важливим чинником сталого розвитку регіону

Висновки. Система соціального захисту безробітного населення є важливою складовою соціальної політики територіальних громад, адже саме на місцевому рівні відбувається реалізація державних програм підтримки населення та регулювання ринку праці. Аналіз функціонування соціального захисту у Носівській міській територіальній громаді показав, що, попри обмежені фінансові ресурси, громада здійснює низку заходів, спрямованих на зменшення рівня безробіття, зокрема через організацію громадських робіт, сприяння працевлаштуванню та професійну перепідготовку населення. Разом із тим, виявлено низку системних проблем, які стримують ефективність соціальної політики на місцевому рівні: недостатній рівень фінансування, обмежені можливості цифровізації соціальних послуг, низьку поінформованість населення про доступні програми, а також переважаючі низькокваліфікованих вакансій на місцевому ринку праці. Ці чинники зумовлюють потребу у вдосконаленні механізмів управління соціальним захистом безробітних через підвищення інституційної спроможності громади, розвиток партнерства з роботодавцями, розширення можливостей професійного навчання та активізацію програм самозайнятості.

Перспективним напрямом подальшого розвитку системи соціального захисту є впровадження цифрових сервісів для обліку безробітних і надання соціальних послуг онлайн, а також формування комплексних програм підтримки на рівні громади, що поєднують соціальні, економічні та освітні компоненти. Важливим завданням стає формування нової моделі взаємодії між місцевою владою, центром зайнятості, освітніми закладами та бізнесом з метою створення гнучкої системи підтримки населення в умовах нестабільного ринку праці.

Отже, соціальний захист безробітного населення у територіальних громадах, зокрема в Носівській, має розвиватися у напрямі інтеграції державної та місцевої політики, підвищення адресності допомоги, стимулювання активної зайнятості й створення умов для сталого економічного розвитку громади. Такий підхід дозволить забезпечити не лише соціальну підтримку громадян, але й їхню економічну самодостатність та соціальну включеність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Horishna N., Kolesnyk O., Naumova N., Holovach O. Are Future Social Workers of Bachelor Degree Ready to Provide Integrated Social Services in the Territorial Community in Ukraine. *Social Work and Education*. 2019. Vol. 6(3). P. 284–295. URL: <https://journals.uran.ua/swe/article/view/175625>.
2. Obrizan M. Poverty, Unemployment and Displacement in Ukraine: three months into the war. *ArXiv preprint*. 2022. URL: <https://arxiv.org/abs/2211.05628>.
3. Бондар М. Соціальне забезпечення в територіальних громадах. *Економіка і суспільство: збірник наукових праць*. 2021. № 4. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/916/878>.
4. Гапочка В. Соціальний захист безробітних: реалії сьогодення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2023. № 5. URL: <https://www.dy.nayka.com.ua>.

5. Грішнова О. А. Соціальний захист населення: сучасні виклики та напрями модернізації. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2021. №2(44). С. 17–26.
6. Дані Чернігівського обласного центру зайнятості. *Офіційний сайт Державного центру зайнятості України*. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 22. Ст. 171.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
9. Лібанова Е. М. Соціальна політика в умовах воєнного стану: проблеми та шляхи подолання. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 1. С. 5–14.
10. Семів Л. К., Черенько Л. М. Розвиток системи соціального захисту в Україні у контексті європейського вибору. *Economic Annals-XXI*. 2021. №190(5–6). С. 60–65.
11. Сірий С. І. Соціально-економічні наслідки безробіття населення регіонів України. *Економічний вісник університету*. 2020. № 47. С. 101–107.
12. Шевченко Н.О., Носулько Б.В. Соціальний захист населення в умовах реформування місцевого самоврядування. *Public Administration and Regional Development*. 2019. №5. С. 622-644. URL: <https://pard.mk.ua/index.php/journal/article/download/147/112/>.

Стаття надійшла до редакції 02.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Artiukh Iryna

1st year master's student

Faculty of Pedagogy, Psychology, Social Work and Arts,
Specialty I10 "Social Work and Counseling",

Educational program "Social Work

Management of a Social Institution",

Nizhyn State University named after Mykola Gogol,

irina.kravchenko1889@gmail.com,

<https://orcid.org/0009-0007-5312-2350>

Lisovets Oleg

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,

Vice-Rector для Research and Innovation

Nizhyn State University named after Mykola Gogol

lisovets.ov@ndu.edu.ua,

<https://orcid.org/0000-0002-4641-3121>

THE SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION OF THE UNEMPLOYED POPULATION AS A COMPONENT OF THE SOCIAL POLICY OF A TERRITORIAL COMMUNITY

The article examines the system of social protection for the unemployed population as a component of the social policy of a territorial community, using the example of the Nosivka Urban Territorial Community of Chernihiv Oblast, Ukraine. In the context of socio-economic challenges caused by military actions, migration processes, and labour-market transformation, the issue of effective functioning of local support systems for the unemployed becomes particularly relevant. The aim of the research is to analyse the organisational and legal foundations of social protection for unemployed citizens, assess the effectiveness of the activities of local authorities and employment centres, and determine ways to improve the community's social policy in this sphere.

The results of the study showed that in Nosivka community there operates a comprehensive system of support for the unemployed, which includes provision of financial assistance, services in professional training, re-qualification, and employment. At the same time, a number of problems were identified, in particular insufficient integration of local employment programmes with regional initiatives, limited funding, and inadequate use of digital services in work with citizens. The following directions for improving the efficiency of the system of social protection for the unemployed were proposed — expanding partnerships with employers, implementation of electronic employment platforms, development of social entrepreneurship, and activation of youth employment programmes.

An effective system of social protection for the unemployed at the level of a territorial community is an important prerequisite for enhancing social stability, reducing unemployment levels, and ensuring the sustainable development of the region. For the Nosivka Urban Territorial Community the strategic task remains the creation of a flexible, person-oriented social policy system, based on the principles of partnership, transparency, and digital innovation.

Key words: *social protection, unemployment, territorial community, social policy, employment, employment centre, digital services, social partnership.*

REFERENCES

1. Horishna N., Kolesnyk O., Naumova N., Holovach O. Are Future Social Workers of Bachelor Degree Ready to Provide Integrated Social Services in the Territorial Community in Ukraine. *Social Work and Education*. 2019. Vol. 6(3). P. 284–295. URL: <https://journals.uran.ua/swe/article/view/175625> [in Ukrainian].
2. Obrizan M. Poverty, Unemployment and Displacement in Ukraine: three months into the war. *ArXiv preprint*. 2022. URL: <https://arxiv.org/abs/2211.05628> [in Ukrainian].

3. Bondar M. Social Provision in Territorial Communities. *Economy and Society: A Collection of Scientific Papers*. 2021. № 4. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/916/878> [in Ukrainian].
4. Hapochka V. Social Protection of the Unemployed: Realities of Today. *State Governance: Improvement and Development*. 2023. № 5. URL: <https://www.dy.nayka.com.ua> [in Ukrainian].
5. Hryshnova O. A. Social Protection of the Population: Contemporary Challenges and Directions of Modernisation. *Social-Labour Relations: Theory and Practice*. 2021. №2(44). С. 17–26.
6. Data of the Chernihiv Regional Employment Center. Official website of the State Employment Center of Ukraine. URL: <https://www.dcz.gov.ua> [in Ukrainian].
7. Law of Ukraine “On Compulsory State Social Insurance in Case of Unemployment” dated 2 March 2000 № 1533-III. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2000. № 22. Ст. 171 [in Ukrainian].
8. Law of Ukraine “On Employment of the Population” dated 5 July 2012 No. 5067-VI. *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2013. № 24. Ст. 243 [in Ukrainian].
9. Libanova E. M. Social Policy under Martial Law Conditions: Problems and Paths of Overcoming. *Demography and Social Economy*. 2022. № 1. С. 5–14 [in Ukrainian].
10. Semiv L. K., Cherenko L. M. Development of the Social Protection System in Ukraine in the Context of the European Choice. *Economic Annals-XXI*. 2021. №190(5–6). С. 60–65 [in Ukrainian].
11. Siry S. I. Socio-economic Consequences of Unemployment of the Population of the Regions of Ukraine. *Economic Bulletin of the University*. 2020. № 47. С. 101–107 [in Ukrainian].
12. Shevchenko N.O., Nosul’ko B.V. Social Protection of the Population in the Conditions of Local Self-Government Reform. *Public Administration and Regional Development*. 2019. №5. С.622 644. URL: <https://pard.mk.ua/index.php/journal/article/download/147/112/> [in Ukrainian].

The article was received by the editors 02.11.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-02>

УДК 364-043.86(477):061.23

Лайков Сергій Миколайович – керівник
відділення Національної служби посередництва
та примирення в Харківській області,
площа Конституції, 1, Харків, 61003, Україна,
e-mail: nsppkharkiv@ukr.net,
<https://orcid.id:0009-0004-0993-7796>

Єськова Сніжана – провідний спеціаліст
відділення Національної служби посередництва
та примирення в Харківській області,
площа Конституції, 1, Харків, 61003, Україна,
e-mail: nsppkharkiv@ukr.net,
<https://orcid.id:0009-0009-1607-3558>

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ І ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ДОСВІД ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Стаття присвячена аналізу діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення (НСПП) в Харківській області щодо забезпечення ефективного соціального діалогу та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) в умовах воєнного стану. Актуальність теми зумовлена критичною роллю соціального діалогу у підтриманні стабільності соціально-трудової сфери в регіоні, що зазнав значних воєнних та економічних втрат. НСПП, яка створена у 1998 році, виступає ключовим державним органом для запобігання, прогнозування та посередництва у врегулюванні колективних трудових конфліктів, сприяючи громадському спокою та запобіганню дестабілізації трудових колективів в Україні.

Метою дослідження є узагальнення досвіду відділення НСПП у Харківській області за двома основними напрямками: розвиток соціального діалогу через системну співпрацю з профспілками, роботодавцями, органами влади та закладами вищої освіти; безпосереднє врегулювання колективних трудових спорів.

В межах першого напрямку увагу зосереджено на описі партнерства з Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна (зокрема, з соціологічним факультетом, з 2025 р. – Навчально-науковим інститутом соціології та медіакомунікацій). За другим напрямком наведено перелік типових причин колективних трудових спорів в Харківській області, а також проаналізовано основні фактори дестабілізації, які до них призводять. Також представлено опис кейсів, які демонструють реальні практики вирішення трудових спорів (конфліктів) в Харківській області.

Як цитувати: Лайков С.М., Єськова С. Соціальний діалог і врегулювання колективних трудових спорів: досвід Харківської області // SOCIOPROSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 14–20. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-02>

In cites: Laikov S., Yeskova S. (2025) Social dialogue and settlement of collective labor disputes: the experience of the Kharkiv region. *SOCIOPROSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 14-20 <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-02> [in Ukrainian].

© Лайков С.М., Єськова С., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Зроблено висновок про те, що модель діяльності відділення НСПП в Харківській області є ефективною завдяки конструктивній взаємодії всіх стейкхолдерів, підвищенню правової культури, моніторингу та популяризації посередництва. Лише за умов залучення зацікавлених сторін можливе покращення соціально-трудова відносин навіть у воєнний час. Досвід Харківщини має науково-практичну цінність для інших регіонів України.

Ключові слова: *соціальний діалог, колективний трудовий спір, конфлікт, НСПП, Харківська область, воєнний стан, примирні процедури, профспілки, заклади освіти.*

Актуальність теми. Соціальний діалог є ключовим чинником сталого розвитку суспільства, забезпечення соціальної стабільності та підвищення довіри між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

В умовах воєнного стану питання підтримання рівноваги у соціально-трудова сфері набуває особливої значущості, адже порушення трудових прав, зниження рівня оплати праці, скорочення персоналу чи обмеження фінансування створюють передумови для соціальної напруги та виникнення колективних трудових спорів.

У 1998 році Президентом України було створено Національну службу посередництва і примирення (НСПП) – постійно діючий державний орган, створений для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання та прогнозування їх виникненню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів. Діяльність НСПП виступає важливим елементом державної політики у сфері соціально-трудова відносин, яка орієнтована на запобігання дестабілізаційним процесам у трудових колективах, сприяння підтриманню громадського спокою, що особливо актуально для регіонів, які зазнають воєнних і економічних втрат.

Харківський регіон є одним із найбільш постраждалих від військових дій, тому досвід роботи відділення НСПП у Харківській області становить значний науково-практичний інтерес у контексті дослідження моделей соціального діалогу в кризових умовах.

Метою статті є визначення головних напрямів діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області щодо забезпечення ефективного соціального діалогу, попередження та врегулювання колективних трудових спорів у період воєнного стану в Харківській області.

Розвиток соціального діалогу в Харківській області підтримується відділенням Національної служби посередництва і примирення в Харківській області через системну співпрацю з профспілковими організаціями, роботодавцями, органами влади, а також закладами вищої освіти. Так, зокрема, фахівці відділення НСПП в Харківській області досить тривалий час активно співпрацюють із Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна, зокрема з соціологічним факультетом (з 2025 року – Навчально-науковий інститут соціології та медіакомунікацій). Фахівцями відділення та науковцями забезпечується проведення спільних заходів, нарад, лекцій, опитувань, досліджень тощо.

Ефективним у напрямі з'ясування стану соціально-трудова відносин у колективах, нагальних проблем, викликів, особливостей здійснення соціального діалогу є проведення спільних соціологічних досліджень. Такі дослідження проводилися на окремих підприємствах, а також, в органах місцевого самоврядування деяких територіальних громад. Так, у лютому-квітні 2024 року фахівцями відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області та Харківської обласної ради профспілки працівників соціальної сфери за підтримки науковців

кафедри соціології управління та соціальної роботи (з 2025 року – кафедра «Каразінська школа соціальної роботи») Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна було проведено соціологічне дослідження на тему «Ставлення до підвищення ефективності соціального діалогу на рівні територіальних громад». Метою дослідження було з'ясування особливостей та проблем здійснення соціального діалогу в обраних територіальних громадах Харківської та Волинської областей, а також шляхів їх вирішення. Дослідження було орієнтовано на опитування експертів – працівників органів місцевого самоврядування обраних територіальних громад. Методом збору інформації стало анкетне опитування. Вивченню підлягали наступні питання: ставлення до територіальної громади та особливості життя в ній, рівень поінформованості про соціальний діалог, ефективність існуючої практики соціального діалогу, проблеми здійснення соціального діалогу та шляхи їх вирішення. Проведене дослідження дозволило зробити певні висновки щодо підвищення ефективності соціального діалогу в обраних територіальних громадах Харківської області.

Загалом слід зазначити, що результати соціологічних опитувань є корисними у напрямі розвитку правового регулювання соціального діалогу, розуміння стану соціально-трудових відносин, прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Важливим напрямом діяльності відділення НСПП В Харківській області є також врегулювання трудових спорів (конфліктів).

Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [1].

Практика відділення свідчить, що найпоширенішими причинами виникнення розбіжностей між сторонами є:

- невиконання законодавства про працю (наявність заборгованості із виплати заробітної плати, питання щодо преміювання);
- невиконання положень колективного договору (нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат);
- питання щодо укладення колективного договору (забезпечення проведення конференції трудового колективу щодо прийняття колективного договору).

Основними проблемами, які призводять до скрутного фінансово-економічного становища підприємств (установ, організацій), і, як наслідок, до перелічених вище ситуацій, є наступні: постійні обстріли цивільної і виробничої інфраструктури, заміновані території, руйнування та пошкодження виробничих об'єктів, обмежене бюджетне фінансування, нестача обігових коштів, незадовільний стан розрахунків замовників (споживачів послуг), зниження платоспроможності замовників, невідповідність діючих тарифів на послуги фактичним витратам (собівартості), нестача або відсутність замовлень, втрата та дефіцит кваліфікованих кадрів, зростання цін на комплектуючі та паливно-мастильні матеріали тощо.

Фахівці відділення НСПП беруть участь на всіх етапах врегулювання колективних трудових спорів, здійснюють функції посередництва і примирення під час

їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін соціально-трудових відносин. Співробітники служби працюють злагоджено і гнучко, допомагають пройти шлях до порозуміння, сприяють здійсненню соціального діалогу. З моменту створення і по теперішній час фахівці відділення сприяли врегулюванню 190 колективних трудових спорів (конфліктів), з них у період дії воєнного стану співробітники сприяли вирішенню 30 спорів. Наймані працівники, знайомі з колективною формою захисту своїх прав, нерідко повторно звертаються до процедури вирішення колективного трудового спору. Неодноразово у різні періоди зверталися до примирних процедур працівники ДП “Завод ім. В.О. Малишева”, ВАТ “Харківська книжкова фабрика ім. М.В. Фрунзе”, ВАТ “Ізюмський тепловозоремонтний завод”, ДП “Харківський завод транспортного устаткування”, КП “Зміївський ремонтний енергомеханічний завод” тощо.

Прикладом успішного врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) стали спори, які були зареєстровані у дошкільних групах спеціальних закладів освіти. Гострою проблемою цих закладів була невизначеність фінансування, що призвело до порушення законодавства про працю (несвоєчасної виплати заробітної плати). Невиплата поточної заробітної плати викликала обурення педагогічних працівників і напругу у трудових колективах. Проблеми з фінансуванням не забезпечувала належного функціонування дошкільних груп, що викликала невдоволення батьків дітей з особливими потребами. Ці діти мають особливе піклування з боку держави і повинні бути забезпечені доступом до якісної освіти. Саме через несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам дошкільних груп спеціальних шкіл у лютому 2024 року у закладах виникло 2 колективні трудові спори (конфлікти):

- між найманими працівниками дошкільних груп КЗ “Харківська спеціальна школа №5” Харківської обласної ради та адміністрацією КЗ “Харківська спеціальна школа №5” Харківської обласної ради;

- між найманими працівниками дошкільних груп КЗ “Харківська спеціальна школа ім. В.Г. Короленка” Харківської обласної ради та адміністрацією КЗ “Харківська спеціальна школа ім. В.Г. Короленка” Харківської обласної ради.

В рамках врегулювання названих вище колективних трудових спорів (конфліктів) відділенням були створені примирні комісії по врегулюванню колективних трудових спорів. Відділення залучило до вирішення проблеми фінансування дошкільних груп та безпосередньо до роботи примирних комісій керівництво Харківської обласної ради, Департаменту науки і освіти Харківської обласної військової адміністрації, Департаменту економіки і міжнародних відносин Харківської обласної військової адміністрації та Харківської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України. Результатом примирних процедур стало повне виконання вимог найманих працівників (виплати заробітної плати за січень 2024 року). Крім того, було погашено заборгованість за лютий-березень 2024 року, що виникла перед працівниками, а також забезпечено подальше фінансування дошкільних груп закладів освіти в рамках впровадження Програми розвитку освіти «Освіта незламної Харківщини» на 2024-2028 роки. У квітні 2024 року спори врегульовано та знято з реєстрації.

Особливою гостротою відзначалася ситуація у закладах культури, зокрема у театральних закладах, засновником яких є Харківська обласна рада. Основною причиною цього стало значне обмеження у 2024 році фінансової підтримки театрів з обласного бюджету. Ситуація, що склалася із фінансуванням театрів, стала причиною

виникнення заборгованості із виплати заробітної плати перед працівниками, створила підґрунтя для загострення стану соціально-трудових відносин у колективах театральних закладів, виникнення колективного трудового спору між найманими працівниками та адміністрацією Обласного комунального підприємства «Харківський державний академічний театр ляльок ім. В.А. Афанасьєва», а також в цілому поставила під загрозу виживання театрів, які є осередком культурної спадщини Харківщини.

Прикладом того, як суб'єктивний фактор може вплинути на стан соціально-трудових відносин і спровокувати виникнення колективного трудового спору (конфлікту), є ситуація, що склалася в Обласному комунальному закладі «Харківський театр для дітей та юнацтва». Саме через ігнорування керівником театру звернень профспілки щодо організації та проведення конференції трудового колективу по розгляду й прийняттю Колективного договору на період 2024-2029 р.р. виникли розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин театру. Керуючись тим, що всі терміни ведення переговорів, передбачені Регламентом роботи спільної робочої комісії, вичерпані, а позиція адміністрації не веде до конструктивного вирішення проблеми і гальмує процес укладення колективного договору, профспілковий комітет первинної профспілкової організації Обласного комунального закладу «Харківський театр для дітей та юнацтва» був вимушений прийняти рішення вступити в колективний трудовий спір із адміністрацією закладу, щоб врегулювати існуючі розбіжності в ході примирних процедур.

В рамках врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) в ОКЗ «Харківський театр для дітей та юнацтва» та в ОКП «Харківський державний академічний театр ляльок ім. В.А. Афанасьєва» відділенням НСПП були створені примирні комісії по врегулюванню колективних трудових спорів. Фахівці відділення брали участь в роботі примирних комісій; проводили узгоджувальні зустрічі із представниками сторін, сприяли налагодженню конструктивного діалогу між ними; здійснювали виїзди до театрів; надавали всі необхідні рекомендації та роз'яснення, методичну допомогу.

З метою поліпшення стану соціально-трудових відносин та врегулювання розбіжностей відділенням налагоджено постійну співпрацю із представниками найманих працівників, профспілок та роботодавців, фахівцями Харківської обласної профспілкової організації профспілки працівників культури України. Задля привернення уваги до проблем закладів культури відділення неодноразово письмово зверталось до начальника Харківської обласної військової адміністрації О. Синегубова, голови Харківської обласної ради Т. Єгорової-Луценко, Департаменту культури і туризму Харківської обласної державної адміністрації, Департаменту економіки і міжнародних відносин Харківської обласної державної адміністрації та Північно-Східного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці.

Керівником відділення С. Лайковим проводились неодноразові зустрічі із депутатом Харківської обласної ради, головою Об'єднання профспілок Харківської області С. Тесленком та депутатом Харківської обласної ради, члена постійної комісії з питань молодіжної політики, культури, спорту та туризму Харківської обласної ради Н. Плотнік. В ході проведених зустрічей з депутатами обласної ради обговорювались питання фінансування закладів культури з обласного бюджету, необхідності погашення заборгованості із виплати заробітної плати перед працівниками. За ініціативи відділення та за підсумком проведених зустрічей депутатами С. Тесленком та Н. Плотнік були підготовлені та направлені відповідні депутатські звернення на ім'я

начальника Харківської обласної військової адміністрації О. Синегубова стосовно виділення додаткової фінансової підтримки театральним закладам.

Завдяки спільній ефективній роботі вдалося досягти позитивних результатів. На теперішній час колективні трудові спори врегульовано. Колективом відділення НСПП в Харківській області забезпечено вагомий внесок у напряду створення умов для конструктивного діалогу, сприяння врегулюванню розбіжностей між сторонами та стабілізацію стану соціально-трудова відносин у колективах закладів культури.

На теперішній час більша кількість конфліктних ситуацій вирішується не переростаючи в колективні трудові спори (конфлікти) завдяки заходам по запобіганню їх виникненню, які були започатковані в 2001 році. З моменту заснування цієї системи відділення сприяло врегулюванню близько 470 конфліктних ситуацій на підприємствах Харківської області. Виконання запобіжних заходів дає можливість своєчасно поліпшити стан соціально-трудова відносин на проблемних підприємствах.

Висновки. Важливими напрямками діяльності відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області у період воєнного стану є розвиток соціального діалогу з через системну співпрацю з профспілковими організаціями, роботодавцями, органами влади, та закладами вищої освіти, а також врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Наведені кейси свідчать про те, що обрана відділенням НСПП в Харківській області модель діяльності, є доволі ефективною.

Відділенням НСПП в Харківській області забезпечено ефективний соціальний діалог, а також підвищення рівня правової культури, популяризацію діяльності НСПП, моніторинг стану соціально-трудова відносин через активну взаємодію із закладами вищої освіти, профспілками, роботодавцями, органами державної влади, місцевого самоврядування та іншими стейкхолдерами.

Отже, для ефективного вирішення спорів необхідно залучати всі зацікавлені сторони. Лише за умов конструктивної взаємодії можливо досягти поліпшення стану соціально-трудова відносин у колективах навіть в умовах війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України № 137/98-ВР від 3 березня 1998 р. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

Стаття надійшла до редакції 03.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Laikov Serhiy – Head of the National Mediation and Reconciliation Service in Kharkiv Region, 1 Constitution Square, Kharkiv, 61003, Ukraine, e-mail: nsppkharkiv@ukr.net, <https://orcid.id:0009-0004-0993-7796>

Yeskova Snizhana – leading specialist of the National Mediation and Reconciliation Service in Kharkiv region, 1 Constitution Square, Kharkiv, 61003, Ukraine, e-mail: nsppkharkiv@ukr.net, <https://orcid.id:0009-0009-1607-3558>

SOCIAL DIALOGUE AND SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES: THE EXPERIENCE OF THE KHARKIV REGION

The article is devoted to the analysis of the activities of the National Service for Mediation and Reconciliation (NSMR) in the Kharkiv region to ensure effective social dialogue and the settlement of collective labor disputes (conflicts) under martial law. The relevance of the topic is due to the critical role of social dialogue in maintaining stability in the social and labor sphere in a region that has suffered significant military and economic losses. The NSPP, established in 1998, is a key state body for the prevention, forecasting, and mediation in the settlement of collective labor conflicts, promoting public peace and preventing the destabilization of labor collectives in Ukraine.

The aim of the study is to summarize the experience of the NSPP branch in the Kharkiv region in two main areas: the development of social dialogue through systematic cooperation with trade unions, employers, authorities, and higher education institutions; and the direct settlement of collective labor disputes.

The first section focuses on describing the partnership with V. N. Karazin Kharkiv National University (in particular, with the Faculty of Sociology, and from 2025 – with the Educational and Scientific Institute of Sociology and Media Communications). The second area provides a list of typical causes of collective labor disputes in the Kharkiv region and analyzes the main destabilizing factors that lead to them. It also presents case studies demonstrating real-life practices for resolving labor disputes (conflicts) in the Kharkiv region.

It concludes that the model of the NSPP branch in the Kharkiv region is effective thanks to the constructive interaction of all stakeholders, the improvement of legal culture, monitoring, and the promotion of mediation. Only with the involvement of interested parties is it possible to improve social and labor relations, even in wartime. The experience of the Kharkiv region has scientific and practical value for other regions of Ukraine.

Keywords: *social dialogue, collective labor dispute, conflict, NSPP, Kharkiv region, martial law, conciliation procedures, trade unions, educational institutions.*

REFERENCES

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (1998). Law of Ukraine No. 137/98-VR of March 3, 1998, On the Procedure for Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts). Vidomosti of the Verkhovna Rada of Ukraine, 34, Article 227. [in Ukrainian].

The article was received by the editors 03.11.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-03>

УДК 364-043.86(477):061.23

Садрицька Світлана Валеріївна

кандидат соціологічних наук,

доцент закладу вищої освіти

кафедри «Каразінська школа соціальної

роботи ННІ соціології та медіакомунікацій

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,

e-mail: s.sadritskaya@karazin.ua,

<https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

Степанова Марина Володимирівна

здобувачка освіти 4 курсу

Навчально-наукового інституту

соціології та медіакомунікацій

спеціальності «Соціальна робота»

Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,

e-mail: mariwkakaritacs@gmail.com,

<https://orcid.org/0009-0005-7011-2360>

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ БЛАГОДІЙНОГО ФОНДУ КАРІТАС В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ

У статті з'ясовано особливості діяльності благодійного фонду «Карітас Україна» у сфері соціальної роботи в умовах повномасштабної війни в Україні. Проаналізовано зміни в організаційній структурі, основні напрями роботи та трансформацію соціальних програм фонду після 2022 року. Особливу увагу приділено формам гуманітарної, психосоціальної та інтеграційної підтримки внутрішньо переміщених осіб, людей похилого віку, і родин з дітьми. Визначено нові підходи до соціальної допомоги — мобільні команди, цифрові платформи реєстрації отримувачів, розширення волонтерських мереж. Обґрунтовано соціальний вплив діяльності фонду на згуртованість громад і розвиток партнерства між державними, релігійними та громадськими структурами. Виявлено основні проблеми соціальної роботи під час війни: професійне вигорання працівників, обмеженість ресурсів, потреба в державній інтеграції досвіду НУО. Окреслено перспективи розвитку системи соціальної підтримки на основі практик Карітас Україна та можливість формування національної моделі соціальної роботи в кризових умовах.

Ключові слова: *соціальна робота, діяльність благодійних фондів, Міжнародний благодійний фонд «Карітас Україна», благодійність, гуманітарна допомога, соціальна підтримка, внутрішньо переміщені особи, волонтерство.*

Як цитувати: Садрицька С. В., Степанова М. В. Особливості соціальної роботи благодійного фонду Карітас в Україні в умовах війни // SOCIOPROSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 21–30. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-03>

In cites: Sadrytska, S., Stepanova M. (2025) Features of social work of the Caritas charitable foundation in Ukraine under conditions of war. *SOCIOPROSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 21-30. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-03> [in Ukrainian].

© Садрицька С. В., Степанова М. В., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Актуальність. Повномасштабна війна в Україні спричинила безпрецедентну гуманітарну кризу, що продовжує загострюватися. Мільйони людей втратили домівки, роботу, звичний спосіб життя та доступ до базових соціальних послуг. У цих кризових умовах значно зросла потреба населення України у соціальній підтримці, допомозі, адаптації та відновленні соціальних зв'язків. Важливу роль у реагуванні на ці виклики відіграють недержавні організації та благодійні фонди. Після 2014 року, а особливо з початком повномасштабної війни 2022 року, вони фактично стали провідними операторами гуманітарної та соціальної допомоги, доповнюючи діяльність державних і муніципальних установ соціального захисту, реагуючи часто швидше за державні інституції. Саме недержавним організаціям вдається забезпечити гнучкість, адресність та довіру клієнтів, якої часто бракує консервативним структурам. Відмінністю роботи таких організацій є налагодження ефективної співпраці з міжнародними організаціями (*UNHCR, UNICEF, USAID, Caritas Internationalis*), що забезпечує фінансову стійкість та систематичну підтримку. Соціальний вплив діяльності благодійних організацій важко виміряти, адже мова йде про формування соціальної згуртованості, активізацію місцевих громад, формування нової культури взаємодопомоги та солідарності, що є базовою як для суспільства у стані війни, так і для післявоєнного відновлення. Через волонтерські ініціативи вони створюють резерв соціального капіталу, який зміцнює українське громадянське суспільство. Незважаючи на важливе соціальне значення діяльності благодійних фондів, вони не часто потрапляють у фокус уваги науковців. Хоча останнім часом з'явилась низка публікацій, що аналізує роль благодійних фондів у підготовці фахівців та їхню добротність [1], фокусується на діяльності благодійних фондів у кризовому контексті [2]. Досвід роботи благодійних фондів в умовах війни може використовуватись вже сьогодні не лише для навчання майбутніх соціальних працівників, але й може стати основою для модернізації окремих організацій і всієї системи соціального захисту. Одним із найбільш масштабних і системно організованих фондів є Карітас Україна. Таким чином, актуальність досліджуваного в статті поля полягає в перспективах аналізу діяльності Фонду Карітас як моделі соціальної роботи в умовах кризи - із фокусом на нові форми допомоги, міжсекторальну взаємодію та підтримку вразливих категорій населення.

У статті ми ставимо перед собою **мету** – з'ясувати особливості соціальної роботи фонду Карітас Україна в умовах війни, визначити технології та інноваційні підходи, проблеми та перспективи розвитку благодійного фонду як для підготовки професійних кадрів, так і для використання цього досвіду в практичній діяльності.

Слід зазначити, що соціальна робота в умовах війни ґрунтується на поєднанні гуманітарної, кризової та психосоціальної допомоги. Вона спирається на принципи невідкладності, комплексності, міжвідомчої співпраці та орієнтації на гідність людини. У сучасних дослідженнях кризової соціальної роботи [3, 4] наголошується, що діяльність соціальних працівників у надзвичайних умовах поєднує професійну підтримку та мобілізацію громадських ресурсів. Тому теоретико-методологічними засадами дослідження окресленої проблеми є теорія соціального капіталу – для розуміння мережевої підтримки громад (Г. Патнем); феномен соціальної солідарності як моральної основи взаємодопомоги (Е. Дюркгайм), а також концепт резильєнтності (стійкості) – як здатності окремих осіб та громад адаптуватися до стресових подій та кризових умов існування.

Почнемо розгляд особливостей роботи Фонду Карітас Україна з організаційної структури та основних напрямків діяльності благодійного фонду. В першу чергу, слід

зазначити, що Фонд Карітас Україна є частиною міжнародної мережі Карітас Інтернаціоналіс (Caritas Internationalis), що об'єднує понад 160 організацій світу. З початку 1990-х років Карітас почав працювати в Україні та діяв, як і зараз, під егідою Української Греко-Католицької Церкви. До початку війни основними напрямками роботи фонду були: допомога дітям та молоді з кризових сімей; підтримка літніх і самотніх людей; допомога безхатченкам; соціальне служіння громадам; медико-соціальні та освітні програми.

Важливо зазначити, що після початку повномасштабної війни у лютому 2022 року фонд реорганізував структуру та пріоритети діяльності в нашій країні: Карітас України значно розширив масштаби своєї діяльності. За даними звітів фонду було охоплено 3,6 мільйони бенефіціарів, з них близько 498 тисяч у 2024 році. За цей час фонд надав 6,8 мільйонів послуг з них близько 1,6 мільйони - у 2024 році. Забезпечувати гуманітарне реагування та соціальний захист населення допомагають понад 6 500 волонтерів та співробітників, що підсилює гнучкість реагування [5]. Надання адресної допомоги відповідно до потреб окремих громад сприяє розгалуженості національної мережі фонду, що охоплює 46 місцевих організацій, а також понад 380 парафій УГКЦ по всій території підконтрольній Україні, включаючи деокуповані регіони. Протягом останніх двох років команда фонду активно працює над підвищенням організаційної спроможності та стійкості мережі. Для цього було розроблено та впроваджено Інтеграційну програму для працівників мережі, що покликана познайомити нових працівників з історією, місією Карітасу, політиками, процедурами і єдиними для всіх Стандартами Управління Карітас Інтернаціоналіс (SIMS). У сфері роботи з персоналом впроваджено Систему управління ефективністю та розвитку потенціалу персоналу для налагодження робочих процесів та взаємин всередині колективу близько двадцяти місцевих організацій вже запровадили цю систему [6].

Внаслідок повномасштабного російського вторгнення в Україну особливе значення у сфері соціальної допомоги має гуманітарна допомога. Серед основних напрямків діяльності благодійного фонду переважає забезпечення людей продуктами, ліками, одягом, засобами гігієни, а також облаштування пунктів тимчасового прихистку. На зараз гуманітарна допомога надається у вигляді продуктів харчування - гаряча їжа через кухні у центрах для ВПО, продуктові набори сім'ям (переважно з дітьми) та вразливим групам населення.

Окремим напрямом роботи фонду є діяльність, спрямована на економічне відновлення. Благодійна організація пропонує гранти на оренду житла, ремонти домівок, створення соціального бізнесу (соціальне підприємництво). Фермерські проекти сфокусовані на підтримку сільського господарства, агросектору та підвищення фінансової грамотності. Так, за напрямком «Агрозабезпечення» 379 домогосподарств Миколаївської та Херсонської областей, які постраждали внаслідок бойових дій, отримали кошти на відновлення сільськогосподарської діяльності.

Через кризу, спричинену масованими обстрілами енергетичної інфраструктури, виникла нагальна потреба в організації заходів з підтримки енергетичної стабільності населення. Особливі потреби у цьому напрямку закриваються фондом наданням генераторів, твердопаливних котлів, сонячних панелей. Окремо надається підтримка закладам критичної інфраструктури (лікарням, соціальним центрам).

Як і інші міжнародні фонди окремим категоріям клієнтів Карітас надає грошову допомогу. Стабілізаційні виплати у розмірі 3 600 грн протягом 3-6 місяців отримують

внутрішньо переміщені особи, які переселились з окупованих чи потенційно непридатних до життя, наприклад через постійні обстріли, в безпечні регіони України. Крім того існує екстрена багатоцільова грошова допомога (виплата 2 220 гривень) для людей, що проживають в містах, наближених до зони активних бойових дій та на щойно деокупованих територіях, а також для тих, хто виїжджає із небезпечних громад.

Війна позбавила багатьох людей найважливішого, у тому числі доступу до отримання медичної допомоги та ліків. У рамках медичної підтримки Карітас організує доставку медичних вантажів (ліки, медичне обладнання) у регіони, що постраждали від бойових дій, надає аптечки першої допомоги родинам, а також видає медичні ваучери чи гранти на ліки для осіб із хронічними захворюваннями.

Важливим напрямком роботи фонду в умовах війни стала юридична допомога та кризовий супровід. У різних громадах та регіонах вже створено щонайменше 35 кризових центрів, де клієнти можуть отримати психологічну та юридичну підтримку. Завдяки роботі кейс-менеджерів переселенці отримують можливість відновити втрачені документи (паспорт, пенсійні посвідчення тощо), житлову реєстрацію, реєстр родинних зв'язків, а також оформлювати юридичні питання [7].

В рамках напрямку психосоціальної підтримки Карітас долучився до створення центрів психологічної допомоги, груп взаємопідтримки, консультацій для дітей, родин військових і переселенців. Активно застосовується технологія кризового-консультування (психологи працюють і на місцях, і виїжджають мобільними групами, щоб підтримати людей, які не можуть дістатися до установ фонду самостійно).

Ще одним особливим напрямком, потреба у якому виникла через велику кількість переміщених осіб, це робота спрямована на формування соціальної згуртованості та інтеграцію всередині приймаючих громад. Через фасилітацію діалогу в громадах, особливо там, де оселилася велика кількість ВПО, Карітас стимулює соціальну згуртованість, для волонтерів проводяться тренінги з конфліктної чутливості, ведення діалогу, навички трансформації конфліктів - усе це для того, щоб допомагати громадам мирно співіснувати.

Особливістю роботи благодійного фонду Карітас України в умовах постійного зростання кількості запитів на допомогу через війну є чітке виділення пріоритетних груп клієнтів. На сьогодні пріоритетними для організації є люди з інвалідністю першої та другої групи або хронічними хворобами; багатодітні сім'ї; самотні матері чи батьки; самотні літні люди, що залишилися без опіки, вагітні, годуючі матері з дітьми до трьох років, а також родини з низьким рівнем доходу, що критично не покриває їх потреби в медичних послугах, харчуванні та побутових потребах.

Однією з найбільш складно структурованих соціальних груп серед клієнтів соціальної роботи є ВПО. На підтримку цієї групи Карітас спрямовує роботу по пошуку нового житла, інтеграційні заходи у громадах, юридичні консультації. Крім того фонд виступає як захисник прав ВПО, проводячи адвокацію на місцевому та державному рівні - допомагає включити переселенців у громади, добиватися доступу до соціальних послуг. Представники Карітасу беруть участь у координації діяльності з органами влади для забезпечення правового супроводу, організації проживання, транзитної допомоги та відновлення документів. Особлива увага приділяється літнім людям: доставка продуктів, догляд удома, організація «соціальних обідів», онлайн-консультації.

Оперативність реагування на виклики, що з'являються, в умовах війни має особливе значення для прифронтових регіонів. Така гнучка форма реагування на

нагальні потреби реалізується мобільними групами Карітасу, що регулярно виїжджають у прифронтові громади, доставляючи гуманітарну допомогу, воду, гігієнічні набори, а також надаючи консультації юристів, психологів, кейс-менеджерів. Завдяки мобільним групам, Карітас може дістатися до людей, які проживають у важкодоступних або ізольованих громадах, де інші служби можуть не працювати або бути недостатньо представлені. Часто такі виїзди небезпечні для працівників та волонтерів фонду, тому вони ретельно готуються, для фахівців проводяться інструктажі з домедичної допомоги, команди забезпечуються засобами захисту.

Окремо слід відзначити особливості роботи фонду для допомоги дітям, що є однією із найбільш вразливих категорій населення в умовах війни. Спеціальна програма Карітасу, що має назву «Діти та війна», реалізує психосоціальну та педагогічну підтримку дітей і молоді, які постраждали внаслідок війни. Інша програма СУФ – «Освіта, формація та захист дітей» спрямована на соціально-емоційне навчання, неформальну освіту, надолуження освітніх втрат, профорієнтацію та інтеграцію дітей та молоді в приймаючі громади. Важливою частиною підтримки дітей є створення фондом «Просторів дружніх до дитини», які є як кризовими центрами, так і місцями де організують групи самопомоги, денні табори, розважальні та навчальні заняття, щоб підтримати психоемоційний стан дітей.

З огляду на мету нашого дослідження на особливу увагу заслуговують нові форми роботи фонду Карітас. По-перше, це цифровізація надання послуг не лише як частина загальної тенденції у соціальній роботі, а як механізм, що покращує ефективність допомоги. Від початку 2022 року Карітас активно впровадив електронні системи реєстрації отримувачів допомоги: електронні черги, цифрові анкети, моніторинг у реальному часі. Це дозволило уникати дублювання допомоги, покращити прозорість процесів, швидко масштабувати програми в умовах пікових хвиль переміщення населення та забезпечити ефективну звітність та прозорість перед міжнародними донорами. В окремих проєктах використовуються цифрові ваучери, які отримувач може використати на визначені категорії товарів, що забезпечує цільове спрямування коштів.

Важливою особливістю роботи Карітас України в умовах війни стало більш активне залучення волонтерів і підтримка громадських ініціатив. Понад 10 000 волонтерів по всій країні підтримують гуманітарні склади, мобільні команди, психологічні заходи, інтеграційні події для ВПО. Особливе значення мають парафіяльні волонтерські осередки, які часто є першою лінією допомоги у громадах. Більш активною стала міжнародна співпраця з Caritas Poland, Germany, Austria, USA та ЄС. Саме завдяки підтримці міжнародних партнерів забезпечуються фінансування програм грошової допомоги і відновлення житла, розбудова інфраструктури кризових центрів, навчання персоналу за європейськими стандартами гуманітарної допомоги (Sphere, Do No Harm), спільні дослідницькі та аналітичні проєкти.

Про ефективність та соціальний вплив діяльності фонду свідчать не лише кількісні показники та масштаби діяльності, як вже зазначалося, щороку фонд надає підтримку сотням тисяч людей - від продуктів і води до професійної психологічної допомоги та довгострокових програм економічного відновлення. Те, що фонд охоплює понад двадцять областей України, має понад 1500 співробітників і понад 10 000 волонтерів, дозволяє йому залишатися однією з найбільших і найстійкіших соціально-гуманітарних організацій в нашій країні.

Найбільший соціальний ефект має діяльність Карітасу спрямована на підтримку соціальної згуртованості громад, де працюють осередки Карітасу. Діяльність БФ «Карітас Україна» сприяє формуванню довіри між місцевими мешканцями та ВПО, зменшує напругу та ризики конфліктів у громадах. Через інтеграційні заходи, спільні волонтерські ініціативи, культурні події та групи підтримки організація створює простір для взаємодії, взаємопізнання та співпраці, що зміцнює локальні соціальні зв'язки навіть у кризових умовах. Відбувається зниження рівня соціальної ізоляції серед ВПО та людей похилого віку. Регулярні візити мобільних команд, соціальний супровід, програми «соціальних обідів», групи взаємодопомоги та психологічні зустрічі допомагають людям уникати самотності й відчуття покинутості. Особливу роль відіграють домашні візити до літніх людей і персоналізована підтримка ВПО, що дає можливість зберегти соціальні контакти, отримувати інформацію, відчувати турботу та бути включеним у життя громади.

Від початку своєї діяльності в нашій країні особливістю фонду була тісна співпраця з церквою. В умовах війни така взаємодія трансформувалась у розвиток нових форматів партнерства між церквою, громадським сектором і державою. Основними форматами такої взаємодії є спільне планування гуманітарних програм. Наприклад, місцеві адміністрації або військові адміністрації визначають пріоритетні потреби громади (ВПО, літні люди, вразливі райони, віддалені села), спираючись на які Карітас розробляє операційні плани реагування - мобільні команди, пункти роздачі допомоги, програми психологічної підтримки. Церква (парафії) надає просторові та людські ресурси: приміщення, волонтерів, забезпечує логістику. Особливою є роль церкви як центру допомоги, що не лише є місцем видачі гуманітарної допомоги, місцем тимчасового прихистку, а ще й простором для дитячих та молодіжних програм, місцем роботи мобільних психологів. На базі церков реалізуються психологічні та духовно-соціальні програми в яких церква забезпечує духовний супровід, приміщення для груп самодопомоги, роботу священників-капеланів, які можуть співпрацювати з психологами. У свою чергу, Карітас забезпечує роботу психотерапевтів, соціальних працівників, супервізорів, методики, травмоорієнтовані програми. Таким чином реалізується модель цілісної підтримки людини.

Ще одним прикладом вдалого партнерства між фондом, владою та церквою є допомога у відновленні житла. У цьому процесі представники влади ідентифікують пошкоджені об'єкти, забезпечують юридичний супровід, фонд Карітас залучає донорів, здійснює ремонти, надає матеріали, а церква допомагає мобілізувати громаду, контролює справедливий доступ до допомоги найбільш потребуючим.

Для того, що проведений нами аналіз був цілісним та системним слід окреслити проблемні моменти, з якими стикається фонд у своїй роботі. Жодній благодійній організації, що працює зараз в Україні, не вдається уникнути високого навантаження на працівників, недостатньої психологічної підтримки персоналу, адже з існуючим режимом підвищеної емоційної й фізичної напруги не здатна впоратись та система психологічної підтримки та супервізії персоналу, яка існує. Друга спільна з іншими фондами проблема – це обмеженість ресурсів, залежність від міжнародних донорів, адже фінансова сталість значною мірою залежить від зовнішнього фінансування, що ускладнює довгострокове планування програм та створює додаткові ризики. У прифронтових районах через ведення бойових дій виникають об'єктивні інфраструктурні труднощі - це руйнування житла, доріг, мостів, нестача безпечних

приміщень і перебої з комунікаціями, що ускладнює роботу мобільних команд, обмежує доступ до гуманітарних складів і центрів підтримки населення.

Висновки. Проведений аналіз дозволяє виділити наступні особливості діяльності фонду Карітас України: гнучке реагування на гуманітарні потреби; поєднання духовно-моральних і професійних засад соціальної роботи; створення інноваційних форм допомоги в умовах війни. Благодійні організації сьогодні – це інноваційний і мобільний компонент української системи соціальної роботи, який забезпечує її життєздатність під час війни. Їхня діяльність показує, що ефективна соціальна підтримка можлива лише у форматі партнерства держави, громад і недержавного сектору.

Аналіз організаційної структури фонду, його напрямків діяльності, визначення пріоритетних технологій та груп клієнтів, а також ключових особливостей діяльності Карітасу України дозволяє окреслити перспективні напрямки для розвитку. Враховуючи, що робота благодійного фонду в умовах повномасштабного вторгнення триває вже четвертий рік, а також спираючись на досвід довготривалої підтримки клієнтів, логічним є поступовий перехід від екстреної допомоги до програм соціального відновлення (це може бути підтримка економічної самодостатності сімей, розвиток професійних навичок клієнтів, гранти на відновлення бізнесу). Забезпечення людськими ресурсами потребує розвитку професійної освіти соціальних працівників через підвищення їхньої кваліфікації або створення навчальних програм, сертифікації, центрів супервізій на базі Карітасу. Перспективним напрямком є розширення використання цифрових інструментів в роботі фонду від єдиної бази обліку допомоги до онлайн-консультацій, гарячих ліній, психологічних чатів та інших. Крім того поглиблення міжрегіональної співпраці між осередками фонду сприятиме згуртованості суспільства, ефективному розподілу ресурсів та обміну кризовим досвідом.

Разом із тим, реальні механізми інтеграції досвіду неурядових організацій у національну систему соціального захисту в Україні поки що відсутні. Благодійні фонди такі, як Карітас в Україні, продовжують адвокацію реформ системи соціальних послуг та підсилюють гнучкість реагування. Використання їхнього досвіду має сприяти створенню національної моделі соціальної роботи в кризових умовах. На особливу увагу заслуговують такі елементи як мобільні команди, кризові центри, міжінституційне партнерство, створення мультикоманд. Діяльність Карітас Україна у воєнний період демонструє високу адаптивність та ефективність недержавного сектора соціальної роботи. Досвід Карітасу має потенціал для розвитку національної системи соціального захисту та підготовки фахівців до роботи у кризових умовах. Переконані, що досвід діяльності Карітасу в умовах війни стане основою для модернізації всієї системи соціального захисту у напрямку більшої відкритості, гнучкості та людяності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Білавич Г. Діяльність благодійних фондів щодо доброчинності крізь призму підготовки майбутніх фахівців. *Молодь і ринок*. 2023. № 8 (216). С. 35-40. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.289416>
2. Мартиненко О. Соціальна робота благодійних фондів в Україні з особами, які перебувають на деокупованих територіях *Ввічливість. Humanitas*. 2024. № 3. С. 77–83. DOI: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.11>.

3. Dominelli L. *Social Work Practice During Times of Disaster. A Transformative Green Social Work Model for Theory, Education and Practice in Disaster Interventions*. London; New York : Routledge, 2024. 60 с.

4. Healy L. *Humanitarian Social Work Practice: Theory and Applications*. Oxford University Press, 2023.

5. Карітас України. Річний звіт 2023. URL: <https://caritas.ua/year2023/> (дата звернення 25.10 2025 р.)

6. Карітас України. Річний звіт 2024. URL: https://caritas.ua/wp-content/uploads/2025/07/zvit_ua.pdf (дата звернення 25.10 2025 р.)

7. Рокицька. В. Карітас України: грошова допомога постраждалим від війни, гуманітарна програма, робота з молоддю та сім'ями. *KyivPost*. 2024, 30 трав. URL: <https://www.kyivpost.com/uk/post/33493> (дата звернення 25.10.2025р.)

Стаття надійшла до редакції 06.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Sadrytska Svitlana,

PhD (Sociology), Associate Professor Higher Education at the Department of «Karazin School of Social Work» Educational and Research Institute of Sociology and Media Communications V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: s.sadritskaya@karazin.ua
<https://orcid.org/0000-0002-9469-2313>

Stepanova Maryna,

Fourth-year student of the of the Educational and Research Institute of Sociology and Media Communications majoring in Social Work V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: mariwkakaritacs@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-7011-2360>

FEATURES OF SOCIAL WORK OF THE CARITAS CHARITABLE FOUNDATION IN UKRAINE UNDER CONDITIONS OF WAR

The article examines the specific features of the activities of the Charitable Foundation *Caritas Ukraine* in the field of social work under the conditions of the full-scale war in Ukraine. It analyses changes in the organizational structure, key areas of work, and the transformation of the foundation's social programmes after 2022. Particular attention is paid to the forms of humanitarian, psychosocial, and integration support provided to internally displaced persons, older adults, and families with children. New approaches to social assistance are identified, including mobile teams, digital platforms for beneficiary registration, and the expansion of volunteer networks. The social impact of the foundation's activities on community cohesion and the development of partnerships between state, religious, and civil society institutions is demonstrated. The main challenges of social work during wartime are outlined: professional burnout among staff, limited resources, and the need for integrating NGO experience into state policy. The article also identifies prospects for the development of a national social support system based on the practices of Caritas Ukraine and the potential for forming a national model of social work in crisis conditions.

Keywords: *social work, activities of charitable foundations, International Charitable Foundation Caritas Ukraine, charity, humanitarian assistance, social support, internally displaced persons, volunteering.*

REFERENCES:

1. Bilavych, H. (2023). Activities of charitable foundations in the field of philanthropy through the lens of training future professionals. *Youth and Market*, 8(216): 35–40. <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2023.289416> [in Ukrainian].
2. Martynenko, O. (2024). Social work of charitable foundations in Ukraine with people living in de-occupied territories. *Humanitas*, 3 : 77–83. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.11> [in Ukrainian].
8. Dominelli, L. (2022). *Social Work Practice During Times of Disaster. A Transformative Green Social Work Model for Theory, Education and Practice in Disaster Interventions*. London ; New York : Routledge, 2024. 60 c. [in Ukrainian].
3. Healy, L. (2023). *Humanitarian social work practice: Theory and applications*. Oxford University Press [in Ukrainian].
4. Caritas Ukraine. (2023). *Annual report 2023*. <https://caritas.ua/year2023/> (Accessed October 25, 2025) [in Ukrainian].

5. Caritas Ukraine. (2024). *Annual report 2024*. https://caritas.ua/wp-content/uploads/2025/07/zvit_ua.pdf (Accessed October 25, 2025) [in Ukrainian].
6. Rokytska, V. (2024). Caritas Ukraine: Cash assistance to those affected by the war, humanitarian programme, youth and family support. *Kyiv Post*. <https://www.kyivpost.com/uk/post/33493>(Accessed October 25, 2025) [in Ukrainian].

The article was received by the editors 06.11.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-04>

УДК 364.63-055.2

Кобилянська Влада Олександрівна

бакалавр із соціальної роботи, магістр

із соціології, Харківський національний

університет імені В. Н. Каразіна;

адміністратор персоналу в жіночій організації

Frauenzentrum Paula Panke e.V. м. Берлін, Німеччина.

e-mail: vladakobylianska@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-9346-9670>

СОЦІАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ НАДАННЯ ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ВІД ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА: ДОСВІД ЖІНОЧОГО ЦЕНТРУ «ПАУЛА ПАНКЕ» (PAULA PANKE E. V.) М. БЕРЛІН, НІМЕЧЧИНА

Анотація. Стаття «Соціальний менеджмент у системі надання допомоги постраждалим від домашнього насильства: досвід Жіночого центру «Паула Панке» (Paula Panke e. V.)» досліджує роль та особливості менеджменту у забезпеченні якісної соціальної допомоги жінкам, що постраждали від домашнього насильства.

Актуальність теми зумовлена гостротою проблеми насильства щодо жінок, яка вимагає системного регулювання та мінімізації тяжких психологічних і соціальних наслідків.

Мета статті — визначити роль менеджменту у забезпеченні ефективної допомоги жінкам, які постраждали від домашнього насильства та проаналізувати управлінські практики на прикладі німецького центру жіночого центру «Паула Панке» (Frauenzentrum Paula Panke e.V.) у м. Берлін.

Авторкою встановлено, що якісний менеджмент є фундаментальною передумовою для формування чіткої системи процедур, контролю та правил, що забезпечує результативність і прозорість діяльності соціальної організації. Менеджмент розглядається як комплекс функцій, що охоплює планування, організацію, виконання та контроль ресурсів та складається з управлінської, фінансової, операційної, інформаційної, логістичної, інвестиційної та інші підсистем.

Особливий акцент зроблено на аналізі зовнішнього та кадрового менеджменту. Зовнішній менеджмент є критично важливою ланкою, яка забезпечує інформування цільових груп, зворотний зв'язок та коригування програм відповідно до потреб клієнтів. Специфіка кадрового менеджменту центру включає підбір фахівців, здатних працювати в мультикультурному середовищі, а також систематичну профілактику емоційного вигорання працівниць.

Як цитувати: Кобилянська В.О. Соціальний менеджмент у системі надання допомоги постраждалим від домашнього насильства: досвід Жіночого центру «Паула Панке» (Paula Panke e. V.) у м. Берлін (Німеччина) // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 31–41. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-04>

In cites: Kobylyanska V. (2025). Social management in the system of providing assistance to victims of domestic violence: the experience of the Paula Panke Women's Center (Paula Panke e. V.) in Berlin (Germany). *SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 31-41. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-04> [in Ukrainian].

© Кобилянська В.О., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Авторка доходить висновку, що ефективний менеджмент жіночого центру має бути динамічним, адаптивним та людиноцентричним, спрямованим на створення безпечного середовища. Досвід Frauenzentrum Paula Panke e.V. демонструє, що система менеджменту є не просто механізмом забезпечення роботи, а й ключовою передумовою для мінімізації шкоди від насильства та успішної соціальної реінтеграції жінок.

Ключові слова: менеджмент, кадровий менеджмент, домашнє насильство, притулок, жіночий центр, соціальна послуга.

Актуальність проблеми. Насильство щодо жінок є однією з найгостріших соціальних проблем сучасності, яка вимагає системного регулювання. Незважаючи на міжнародні, державні, громадські зусилля та ініціативи, мільйони жінок по всьому світу щодня стикаються з фізичним, психологічним, економічним та сексуальним насильством, що призводить до тяжких наслідків для здоров'я, життя, добробуту їх та їхніх дітей. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), майже кожна третя жінка у світі, що становить приблизно 852 мільйони осіб, стикається з насильством протягом свого життя. У 2019 році близько 243 мільйонів жінок та дівчат у віці 15–49 років по всьому світу стали жертвами насильства з боку партнера. А щоденно у світі 82 жінки гинуть від рук своїх теперішніх чи колишніх партнерів [10].

Зокрема, у 2024 році кількість жінок, які постраждали від насильства в Берліні, досягла нового максимуму – 42 751 жертва. Це зростання на 7,5% порівняно з попереднім 2023 роком [4].

Сексологиня та психотерапевтка Марія Губернік наголошує, що наслідки домашнього насильства варіюються залежно від його форм. Особливо глибоку психологічну травму спричиняє насильство, пережите в дитинстві.

За словами експертки, психотравма суттєво впливає на розвиток психіки та особистості, спричиняючи низку проблем: низька самооцінка та відчуття власної цінності, відсутність почуття безпеки, вразливість до впливу, коли людина стає схильною до маніпуляцій та порушення особистих кордонів.

Дослідниця уточнює, що у постраждалих можуть розвинутих серйозні психічні розлади: розлад особистості, тривожний або тривожно-депресивний стан, депресія тощо.

Крім того, у жертв домашнього насильства часто виникає відчуття провини, коли їх мучить думка, що вони самі винні в тому, що з ними сталося [6].

Жінки, які зазнали насильства, мають тяжкі психологічні та/або фізичні травми, погіршення емоційного стану, постійне відчуття небезпеки та відсутність розуміння того, куди і коли необхідно звертатись по допомогу.

Працівникам та працівницям жіночих центрів, притулків та гуртожитків, до яких звертаються постраждалі, необхідно мати чіткий план та стратегію у роботі з клієнтками, зрозумілі шляхи дій у тих чи інших ситуаціях, визначені зобов'язання кожного з членів команди та прозорість у діях і послугах.

Ефективність роботи подібних організацій залежить, з одного боку, від таких чинників, як професіоналізм фахівців, їхня компетентність, емоційні та фізичні ресурси, широка суспільна обізнаність та прозоре обговорення шляхів вирішення проблеми, а з іншого - від системи управління цими процесами, координації та узгодження обов'язків, функцій і дій усіх, хто дотичний до поліпшення ситуації клієнтки. Саме якісний менеджмент і формує чітку систему процедур, контролю та правил, забезпечуючи результативну й прозору роботу організації.

Науковими розробками та глибоким вивченням і аналізом ефективності менеджменту в організаціях соціальної сфери займалися такі українські науковці як, Туленков М. В., який досліджував управління персоналом у соціальній сфері, Колбіна Л. А. вивчала методи управління соціальними процесами, Корнешук В. В. зосереджувалась на питаннях кадрового менеджменту в соціальних організаціях та підготовки фахівців, Лехолетова М. М. аналізувала методи менеджменту соціальної роботи у діяльності соціального працівника та роль навичок самоменеджменту фахівця, автори монографії «Актуальні напрями менеджменту соціальних служб в Україні» [1] розкривають структуру і технології менеджменту соціальних служб в сучасних умовах, а також можна зазначити праці Тюпті Л. Т., Осетрової О. О., Тимошко Г. М. та ін.

Мета статті – визначити та схарактеризувати роль менеджменту у забезпеченні ефективної допомоги жінкам, які постраждали від домашнього насильства; проаналізувати практики менеджменту на прикладі роботи жіночого центру «Паула Панке» (Frauenzentrum Paula Panke e.V.) в Берліні (Німеччина).

Менеджмент - це комплекс управлінських функцій, які забезпечують досягнення цілей організації шляхом ефективного використання ресурсів. Сучасний менеджмент в організації забезпечує координацію всіх її функціональних підсистем. На думку Пітера Друкера, справжній показник ефективності управління – це здатність людей до виняткових досягнень, коли "звичайні люди роблять незвичні речі" [11]. Ця ідея цілком відображає специфіку роботи фахівців соціальної сфери [3]. Менеджмент охоплює планування, організацію, виконання та контроль процесів, завдань і ресурсів для досягнення поставлених цілей. Отже, добре налагоджений менеджмент спрямовує розвиток організації, створює умови для ефективної та результативної праці співробітників у напрямку досягнення бажаного результату (виробництва товарів або надання послуг) [8].

Систему менеджменту організації формує комплекс взаємозалежних підсистем. Кожну з них можна виміряти конкретними показниками, що дозволяє точно визначити її вплив на загальну ефективність усієї системи.

Ключові функціональні напрямки менеджменту організації охоплюють :

- управлінську підсистему, що являє собою сукупність управлінських структур (органів, підрозділів, виконавців), які забезпечують виконання визначених функцій і завдань;
- фінансову складову;
- операційну діяльність, яка містить діяльність, спрямовану на створення товарів або послуг, які організація пропонує на ринку. Зазвичай вона структурується навколо трьох взаємозалежних блоків: переробки (виробництва), забезпечення ресурсами та планування і контролю;
- маркетинг, як комплекс охоплює аналіз ринку та потреб клієнтів, формування цін, організацію збуту, просування (рекламу) та інші види діяльності, необхідні для реалізації бізнес-стратегії [5];
- робота з інформацією. Головна мета цього напрямку – оптимізувати роботу компанії, цілеспрямовано використовуючи інформацію як стратегічний ресурс;
- логістичну підсистему, для поєднання процесів закупівлі, виробництва та збуту в один безперервний потік;
- інноваційну підсистему, тобто здатність організації до динамічності та адаптації;

- інвестиційну підсистему, яка виконує функції визначення джерел інвестицій, оцінки ефективності інвестиційних проєктів, управління фінансовими вкладеннями та формування портфеля фінансових інвестицій тощо [2].

Центральною ланкою системи управління організацією є кадровий менеджмент, оскільки роботу всіх підсистем забезпечують люди – працівники, які щоденно розв'язують поточні завдання, виконують свої професійні функції.

Проаналізуємо систему менеджменту на прикладі жіночого центру Frauenzentrum Paula Panke e.V. у Берліні, Німеччина.

Жіночий центр імені Paula Panke (Frauenzentrum Paula Panke e.V.) працює з 1990 року в м. Берлін у Німеччині [9]. Ця жіноча громадська організація надає різноманітні послуги: психологічні, соціальні та юридичні консультації, телефонні консультації (спеціалізована гаряча лінія), підтримку, притулок для жінок, які постраждали від домашнього насильства та забезпечує безпечне середовище для зустрічей жінок та FLINTA-осіб (жінки, лесбійки, інтер-, небінарні та транс-люди), які опинилися у різних складних життєвих ситуаціях, а також організовує проведення групових зустрічей, воркшопів, різноманітних освітніх і культурних заходів тощо.

Органи управління (Правління) - вищий виконавчий орган, який несе юридичну відповідальність за діяльність центру перед Реєстром об'єднань та фінансовими донорами (Сенатом, районом). Воно визначає стратегічні цілі та забезпечує дотримання статуту;

- 1) керівництво центру/проєктний менеджмент: координатори програм, які відповідають за управління конкретними напрямками: відділ з питань антинасильницької роботи та притулку для жінок, постраждалих від домашнього насильства, відділ зв'язків із громадськістю, програми з групової роботи, робота в іншому філіалі (Frauenladen Paula);

- 2) працівники: соціальні працівниці, юристки, адміністративний персонал, бухгалтерія, практикантки.

Характеризуючи операційну підсистему менеджменту цієї організації, можна зазначити, що вона складається з трьох частин, які доповнюють одна одну: 1) те, що безпосередньо пропонується і робиться (перетворення ресурсів на результат), 2) те, як це все забезпечується (ресурси, приміщення, люди) та 3) те, як планується і перевіряється.

Фінансова підсистема жіночого центру Frauenladen Paula забезпечує ефективне управління коштами, які надходять в організацію. Фінансове забезпечення здійснюється стабільно через сенаторські адміністрації Берліну проєктно-орієнтовним бюджетом, а також шляхом пожертв відвідувачок та клієнток: благодійні внески за консультації, відвідування заходів тощо (вітається, але не є обов'язковою умовою!), натуральні пожертви у вигляді одягу, засобів гігієни, дитячих іграшок, книг, побутової техніки та меблів для жінок, які проживають у притулках при центрі. Особливо важливою на сьогоднішній день є підтримка відвідувачок, а також небайдужих людей. На жаль, зараз через масове скорочення роботи феміністських та жіночих центрів, багато з них потерпають від зменшення фінансування, скорочення кадрів та кількості житла для жінок, постраждалих від домашнього насильства. Ведення фінансового обліку в організації є прозорим, а, отже, фінансова підсистема мусить гарантувати, що кожен євро витрачено відповідно до умов фінансування.

Маркетингова підсистема центру – це тристоронній зв'язок між тими, хто працює в центрі, тими, хто потребує допомоги, а також тими, хто його фінансує.

Ця підсистема складається з наступних компонентів:

1. Дослідження та збір потреб, які найбільше хвилюють жінок у Берліні - потреба в доступному житлі, в підтримці та консультаціях, допомога у випадку складних життєвих змін, питання щодо повсякденного життя, спілкування з владними структурами тощо.

Основними методами дослідження потреб є: 1) безпосередня взаємодія з клієнтками та зворотний зв'язок; 2) консультування, через яке здійснюється аналіз найбільш частих та гострих проблем, з якими звертаються жінки під час індивідуальних консультацій (соціальні, юридичні, психологічні). Статистика звернень є головним індикатором попиту; 3) проведення відкритих груп, семінарів та заходів (наприклад, з йоги, мовних курсів, мистецтва) дозволяє безпосередньо відстежувати, які теми та формати викликають найбільший інтерес і які потреби залишаються незадоволеними; 4) внутрішній моніторинг та аналіз потреб. Організація регулярно аналізує статистику звернень та констатує в щомісячних звітах (вік клієнтки, статус, наявні хвороби або інвалідність, причина звернення, джерело інформування про центр, наявність дітей тощо); 5) зовнішній аналіз потреб та мережева робота. Організація працює у ширшому контексті та має доступ до обміну інформацією з іншими організаціями та жіночими центрами, а також районними центрами, місцевою адміністрацією

2. Умови, за якими ці послуги можна отримати. У центрі Frauenzentrum Paula послуги є безкоштовними, тож ними скористатись може будь-яка жінка, не залежно від її фінансового становища. Важливо на цьому акцентувати увагу, оскільки в Німеччині часто важко отримати консультації та поради не проходячи довгого бюрократичного процесу та черг на запис.

3. Інформація про місце розташування. Жіночий центр розташований майже біля великого торгового центру та парку, а також біля метро та вокзальної станції. Таке місце розташування є доволі виграшним, оскільки багато людей проходить повз, що збільшує шанси на доступність та «впізнаваність» організації.

Оскільки в Берліні існує об'єднання феміністських центрів та організацій [7], які згуртовані навколо спільної мети (боротьба з домашнім насильством та насильством загалом), можна говорити про їх кооперацію та співпрацю. До прикладу, якщо працівниці певного центру не мають змоги допомогти своїй клієнтці, вони надають адресу іншого центру, де точно зможуть посприяти вирішенню її проблеми. Особливо це стосується тих випадків, коли житло для жінок при одній організації заповнене, і клієнтка не має можливості до нього переїхати, її скеровують до іншої такої організації, де є вільні місця. До того ж, номери жіночого центру Paula Panke e.V. та інших організацій знають у поліції та на гарячій лінії з протидії насильству над жінками в Берліні, які мають інформацію та відомості про те, чи є на момент дзвінка потерпілої вільні місця та куди її можна спрямувати.

4. Просування, зв'язки з громадськістю та реклама. Оскільки в центрі є окремий відділ із зв'язків з громадськістю, тут наявна ціла кампанія з просування та інформування населення щодо послуг. Інформацію про роботу центру можна отримати на офіційному сайті центру, а також у соціальних мережах, таких як Instagram та Facebook, де є офіційні сторінки центру та інформація про послуги, групові зустрічі, майбутні події, свята, відгуки про минулі заходи, фотографії тощо. Є також звітність у соціальних мережах у випадку збору коштів на якусь річ для центру, аби підтвердити, що гроші були витрачені за призначенням.

Інформаційна підсистема – це про звітування перед владними структурами, що фінансують роботу центру, а також звітування внутрішнє (про кількість наданих послуг, про кількість звернень та запитів, діяльність, роботу кожного фахівця, заходи тощо); координацію проектів та обмін інформацією в межах об'єднання, контроль даних щодо фінансування, перевірка роботи персоналу та конфіденційність клієнтів, аналіз попиту та пропозицій тих чи інших видів послуг.

Логістична підсистема у Frauenzentrum Paula Panke об'єднує етапи забезпечення ресурсами, надання послуг та доведення результату до цільової аудиторії:

1. Забезпечення доступу консультантів до необхідної інформації, оновленого законодавства Німеччини, законів та програм підвищення кваліфікації, навчальних програм тощо; замовлення та постачання необхідних витратних матеріалів (матеріали для тренінгів, канцтовари для працівників) та забезпечення функціонування техніки; забезпечення готовності приміщення як центру, так і притулку, для того, щоб вони були придатними для роботи та життя, доступними та безпечними (наприклад, контроль за своєчасною оплатою оренди, прибирання, підготовка приміщення до заїзду нових мешканців).

2. Надання послуг: 1) введення розкладу: важливо, щоб консультантка, клієнтка та кімната або кабінет були вільними в потрібний час для проведення зустрічі; 2) адміністрація притулку - це управління потоком жінок та дітей, які прибувають до притулку, що вимагає суворої та безпечної координації, забезпечення наявності необхідних місць, постільної білизни та засобів гігієни, необхідної інформації та правил розпорядку проживання та користування житлом; 3) забезпечення того, що необхідна інформація (наприклад, історії хвороби, юридичні документи та інша конфіденційна інформація) оперативно та конфіденційно передавалась між різними співробітницями, які працюють із клієнткою.

3. «Збут» в організації – тобто ефективне та повне доведення соціальної послуги до її логічного завершення, а також забезпечення її стійкого результату. Особливо актуальним цей етап роботи є у питанні житла, а саме інформування про нього, а пізніше переїзд до нього, затвердження центром зайнятості, підготовка та подання всіх документів, які забезпечать ймовірну оплату житла службами, у разі якщо жінка не в змозі зробити це сама або може оплачувати частково.

Щодо здатності організації до динамічності та адаптації, то тут важливо, щоб організація та її співробітники були готові до змін та вміли швидко реагувати на них. Наприклад, під час пандемії Коронавірусу, консультації та зустрічі з клієнтками відбувались в онлайн режимі, телефонному режимі, деякі масові зустрічі переносились або також відбувались через інтернет-платформи.

Віднедавна країни Європи прийняли ще один виклик, пов'язаний із повномасштабним вторгненням Росії в Україну і масштабним збільшенням кількості біженців, які потребують допомоги і підтримки. Через це жіночі центри скооперували свої зусилля також на надання допомоги жінкам-біженкам із дітьми. Очевидно, що організаціям важливо мати інтернаціональну команду, бути мультикультурною та розуміти відмінності в культурах, яких в Берліні до того ж дуже багато, та бути гнучкою до будь-яких впливів і змін у світі.

У некомерційній організації інвестиційна підсистема не фокусується на прибутку, вона зосереджена на забезпеченні довгострокової фінансової життєздатності та розвитку своєї соціальної місії. Основний фокус тут – на джерелах фінансування, пошук довгострокових донорів та партнерів.

Фінансування має бути добре розподіленим та ефективно витраченим, після чого рекомендується робити оцінку ефективності, наскільки запланований новий проект є життєздатним і відповідає місії центру. Ключовими тут є консультаційні послуги та телефонна служба, а також різні заходи, наприклад, екскурсії та кількість присутніх на них екскурсанток тощо.

Ефективність функціональних підсистем центру вимірюється також його здатністю адаптуватися до зовнішнього середовища. У цьому контексті зовнішній маркетинг виступає як ключова функція, що забезпечує двобічний зв'язок, оскільки він інформує цільові групи про послуги і водночас збирає інформацію про зміну їхніх потреб для подальшого постійного вдосконалення програм центру.

Мова вже йшла про маркетингову підсистему жіночого центру, тож варто ще раз підкреслити важливість залучення жінок через такі канали:

- використання місцевих та багатомовних каналів - листівок у соціальних службах, бібліотеках, школах, а також активне ведення соціальних мереж та веб-сайту;
- чітке інформування послуги, а саме про час роботи, пропоновані послуги (психологічні, психосоціальні консультації, юридичні консультації, групи підтримки для матерів-одиначок) та безпеку/конфіденційність центру;
- мережеве об'єднання, створене для постійної комунікації з іншими громадськими організаціями, лікарнями та поліцією, гарячою лінією для забезпечення того, щоб вони скеровували до центру жінок, які опинилися в кризовій ситуації.

Можна підсумувати, що зовнішній менеджмент жіночого центру — це багатовекторна комунікація, яка одночасно забезпечує потік клієнтів (надаючи послуги) і потік коштів (забезпечуючи фінансову сталість), а значить і сталість команди та кадрового складу.

Важливим для будь-якої організації є кадровий менеджмент, як ми зазначали вище, і тут є декілька серйозних нюансів.

Оскільки фінансування центру підтримується державними коштами, часто немає стовідсоткової гарантії того, що проект буде існувати і надалі, тому невідомо достеменно, чи буде продовження контракту для тієї чи іншої співробітниці. Іноді працівниці цього центру вимушені брати часткову зайнятість через те, що Сенат не має змоги оплачувати робоче місце в повному обсязі.

Наразі у Німеччині, зокрема в Берліні відбувається скорочення установ соціальної сфери, через що страждають і жіночі центри. Цього року, наприклад, жіночий центр отримав сповіщення про те, що він має скоротити штат працівників, відмінити юридичні консультації та зменшити кількість житла, яке надається жінкам, постраждалим від домашнього насильства. Таке завдання зараз стоїть перед багатьма соціальними центрами та службами, через що в місті проходили масові протести та подача листів-звернень до владних органів з проханням переглянути свої рішення та пріоритети на державні витрати.

Ще одним викликом для кадрового менеджменту, зокрема для команди центру, що розглядається, є завантаженість роботи, тобто кількість годин на тиждень. Коли роботи багато, є термінові звіти, а часу обмаль, тож іноді працівниці вимушені виділити трохи більше часу на роботу, ніж планувалось до того.

Оскільки робота в жіночому центрі належить до категорії професій «людина-людина», у працівниць є велика ймовірність отримати емоційне вигорання через перевантаження. Тож перерозподіл обов'язків, вчасний відпочинок та відпустки, а ще регулярні супервізії мають виконувати профілактичну функцію.

У жіночому центрі також є гарна можливість пройти практику від 3-х до 6-ти місяців для студенток, що вивчають поведінкові науки, захоплюються феміністською тематикою, цікавляться проблематикою гендерної рівності та правами жінок, а також прагнуть допомагати жінкам та дітям, постраждалим від домашнього насильства, проводити просвітницьку кампанію та працювати для соціальних мереж, просувати та популяризувати в соціальних медіа важливість роботи цієї організації.

Варто зазначити, що у Берліні, де значний відсоток клієток є мігрантками або біженками, кадровий менеджмент має забезпечити різноманітність персоналу, тобто активно залучати співробітниць із різним мовним та культурним походженням, щоб краще розуміти та обслуговувати цільову аудиторію.

Висновок. Аналіз системи менеджменту жіночої організації на прикладі Frauenzentrum Paula Panke e.V. у Берліні, дозволяє говорити про нього як про цілісний механізм, що поєднує різні функціональні підсистеми управління.

Система менеджменту жіночого центру є динамічною та адаптивною. Функціональні підсистеми визначають, що робиться (надаються послуги, залучаються кошти), а цільові фокуси (внутрішній, зовнішній, кадровий менеджмент) визначають, як це управління здійснюється у взаємодії із соціальним середовищем. Успіх роботи центру залежить від їхньої синергії та прозорості звітності перед офіційними структурами.

Проведений аналіз підтверджує, що менеджмент відіграє важливу роль у забезпеченні якісної та ефективної допомоги жінкам, які постраждали від домашнього насильства. Ця роль виходить далеко за межі суто адміністративних завдань і є визначальною для успішної реалізації соціальної місії.

Ефективний менеджмент у цій сфері — це, перш за все, управління, орієнтоване на людину. Його ключова функція полягає у створенні безпечного, довірчого та гнучкого середовища, яке дозволяє жінкам подолати травматичний досвід. Це досягається через чітку координацію між психологічною, соціальною та юридичною допомогою; гнучке планування ресурсів, що забезпечує швидке реагування на гострі потреби; налагодження мережевої співпраці з місцевими органами влади та іншими організаціями, гарячими лініями проти насильства над жінками.

Приклад роботи Frauenzentrum Paula Panke e.V. у Берліні яскраво демонструє ефективність такої системи. Центр використовує гнучкий менеджмент, який дозволяє:

1. Оперативно адаптувати послуги до мінливих потреб цільової групи.
2. Підтримувати високий рівень реагувань на звернення жінок.
3. Забезпечувати фінансову стійкість та прозоре використання ресурсів.

Таким чином, ефективна допомога жінкам, постраждалим від насильства, прямо залежить від стратегічного та етичного менеджменту. Система управління, яка пріоритетно ставиться до потреб і безпеки клієток, як це реалізовано у Frauenzentrum Paula Panke e.V., є ключовою передумовою для мінімізації шкоди від насильства та успішної реінтеграції жінок у соціальне та професійне життя

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Актуальні напрями менеджменту соціальних служб в Україні : монографія / Євдокимова І. А., Бутиліна О. В., Вітковська І. М., Плахова О. М. та ін.; за заг. ред. І. А. Євдокимової. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. 116 с.
2. Боровик М. В. Менеджмент організацій : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 073 – Менеджмент / М. В. Боровик, М. М.

Новікова; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. 2022. 76 с.

3. Бутиліна, О., & Євдокимова, І. (2023). Напрями вдосконалення менеджменту соціальної роботи. *Вісник: Соціальна робота*, 1(8), 19–22. URL: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2022/8-1/3>

4. Насильство проти жінок у Берліні сягнуло рекордного рівня. Амаль Берлін: веб-сайт URL: <https://amalberlin.de/ua/news/> (дата звернення: 08.11.2025).

5. Текст лекції з навчальної дисципліни «Маркетинг» За темою № 1 - Сутність маркетингу та його сучасна концепція. Харківський національний університет внутрішніх справ. Кременчуцький льотний коледж. Харків. 2022.

6. Яким буває домашнє насильство в Україні та що до нього призводить: веб-сайт URL: <https://suspilne.media/rivne/497800-akim-buvae-domasne-nasilstvo-v-ukraini-ta-so-do-nogo-prizvodit/> (дата звернення: 08.11.2025).

7. bfn. Berlin Frauen Netzwerk: веб-сайт URL: <https://www.berlinerfrauennetzwerk.de/mitprojekte/> (дата звернення: 02.11.2025).

8. Definition: Was ist Management? URL: <https://karrierebibel.de/management/> (дата звернення: 01.11.2025)

9. Geschichte. Frauenzentrum Paula Panke e.V.: веб-сайт URL: <https://www.paula-panke.de/ueber-uns/frauenzentrum/geschichte/> (дата звернення: 02.11.2025)

10. Geschlechtsspezifische Gewalt Geschlagen, gedemütigt, getötet – Gewalt gegen Frauen: веб-сайт URL: <https://www.brot-fuer-die-welt.de/themen/gewalt-gegen-frauen/> (дата звернення: 08.11.2025)

11. Piter Druker – citati. URL: <https://cityty.info/man/piter-druke> (дата звернення: 28.10.2025).

Стаття надійшла до редакції 01.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Kobylyanska Vlada

Bachelor of Social Work, Master of Sociology,
V. N. Karazin Kharkiv National University;
Personnel Administrator in a Women's Organization
Frauenzentrum Paula Panke e.V. Berlin, Germany.
e-mail: vladakobylianska@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-9346-9670>

SOCIAL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF PROVIDING ASSISTANCE TO VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE: THE EXPERIENCE OF THE PAULA PANKE WOMEN'S CENTER (PAULA PANKE E. V.) IN BERLIN (GERMANY)

The article "Social management in the system of providing assistance to victims of domestic violence: the experience of the Paula Panke Women's Center (Paula Panke e. V.) in Berlin (Germany)" investigates the role and features of management in ensuring the high-quality provision of social assistance to women who have experienced domestic violence.

The relevance of the topic is determined by the severity of the problem of violence against women, which requires systemic regulation and the minimization of serious psychological and social consequences.

The aim of the article is to define the role of management in ensuring effective assistance to women who have suffered from domestic violence and to analyze management practices using the German center Frauenzentrum Paula Panke e.V. as an example.

The author establishes that quality management is a fundamental prerequisite for forming a clear system of procedures, control, and rules that ensures the effectiveness and transparency of a social organization's activities. Management is viewed as a complex set of functions covering the planning, organization, execution, and control of resources, and it consists of managerial, financial, operational, informational, logistical, investment, and other subsystems.

A special emphasis is placed on the analysis of external and human resource (HR) management. External management is a critically important link that ensures the informing of target groups, feedback, and the adjustment of programs according to clients' needs. The specifics of the center's HR management include the selection of specialists capable of working in a multicultural environment, as well as systematic prevention of staff emotional burnout.

The author concludes that effective management of a women's center must be dynamic, adaptive, and human-centered, aimed at creating a safe environment. The experience of Frauenzentrum Paula Panke e.V. demonstrates that the management system is not just a mechanism for ensuring operations but also a key prerequisite for minimizing harm from violence and the successful social reintegration of women.

Keywords: *management, human resource management, domestic violence, shelter, women's center, social service.*

REFERENCES

1. Current Directions of Social Services Management in Ukraine: Monograph / Yevdokymova I. A., Butylina O. V., Vitkovska I. M., Plakhova O. M. et al.; I. A. Yevdokymova (Ed.). Kharkiv : V. N. Karazin Kharkiv National University, 2024. 116 p [in Ukrainian].
2. Borovyk M. V. Organizational Management: Lecture notes for students of the second (Master's) level of higher education specialty 073 – Management / M. V. Borovyk, M. M. Novikova; O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv. Kharkiv: KhNUMG im. O. M. Beketova. 2022. 76 p [in Ukrainian].
3. Butylina, O., & Yevdokymova, I. (2023). Directions for Improving Social Work Management. *Visnyk: Sotsialna robota*, 1(8), 19–22. URL: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2022/8-1/3> [in Ukrainian].
4. Violence against women in Berlin has reached a record level. Amal Berlin: website URL: <https://amalberlin.de/ua/news/> [in Ukrainian].
5. Lecture Text for the academic discipline "Marketing". Topic No. 1 - The Essence of Marketing and its Modern Concept. Kharkiv National University of Internal Affairs. Kremenchuk Flight College. Kharkiv. 2022 [in Ukrainian].

6. What is domestic violence like in Ukraine and what causes it: website URL: <https://suspilne.media/rivne/497800-akim-buvae-domasne-nasilstvo-v-ukraini-ta-so-do-nogo-prizvodit/> [in Ukrainian].

7. Berliner Frauen Netzwerk: website URL: <https://www.berlinerfrauennetzwerk.de/mitprojekti/> [in German].

8. Definition: What is Management? URL: <https://karrierebibel.de/management/> (Accessed: 01.11.2025) [in German].

9. History. Frauenzentrum Paula Panke e.V.: website URL: <https://www.paula-panke.de/ueber-uns/frauenzentrum/geschichte/> (Accessed: 02.11.2025) [in German].

10. Gender-based violence: Beaten, humiliated, killed – Violence against women: website URL: <https://www.brot-fuer-die-welt.de/themen/gewalt-gegen-frauen/> (Accessed: 08.11.2025) [in German].

11. Peter Drucker – quotes. URL: <https://citaty.info/man/piter-druke> (Accessed: 28.10.2025) [in German].

The article was received by the editors 01.11.2025.

The article is recommended for printing 17.12.2025.

The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-05>

УДК 369.4:005.336

Сабат Наталія Іванівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи,
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника,
вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ, 76000, Україна
e-mail: nataliia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-1677-6690>

Сабат Надія Володимирівна

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи,
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника,
вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ, 76000, Україна
e-mail: nadiia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0437-6668>

ПРОБЛЕМИ КОНСУЛЬТУВАННЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

Стаття присвячена комплексному аналізу проблем, що виникають у процесі консультування в соціальній роботі в сучасних умовах українського суспільства. З огляду на трансформаційні зміни, зумовлені соціально-економічною нестабільністю, наслідками війни та зростанням кількості клієнтів у кризових життєвих обставинах, консультативна діяльність набуває особливої ваги. У статті розкрито теоретичні засади соціального консультування як однієї з ключових технологій соціальної роботи та окреслено підходи, що визначають професійну взаємодію з клієнтом. Здійснено огляд наукових джерел, у яких висвітлено концептуальні, організаційні та прикладні аспекти консультування.

У ході дослідження виокремлено та проаналізовано основні групи проблем, що ускладнюють консультативний процес. Серед них: недостатній рівень професійної підготовки та обмежені можливості супервізійної підтримки; високий рівень емоційної напруги та ризику професійного вигорання; обмеженість ресурсів і нерівномірна доступність соціальних послуг; етичні дилеми та конфлікти інтересів, що виникають у практиці соціального працівника. Особливу увагу приділено впливу травматичного досвіду клієнтів, спричиненого воєнними подіями, на специфіку консультування, а також викликам цифровізації, що формують нові умови та бар'єри для здійснення онлайн-підтримки.

Як цитувати: Сабат Н.І., Сабат Н.В. Проблеми консультування в соціальній роботі // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 42–53. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-05>

In cites: Sabat N. Sabat N. (2025) Problems of counseling in social work. *SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 42-53. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-05> [in Ukrainian].

© Сабат Н.І., Сабат Н.В., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Обґрунтовано необхідність розроблення напрямів удосконалення консультативної діяльності, зокрема впровадження травмоорієнтованих підходів, посилення міжвідомчої взаємодії, розвитку супервізійних практик, удосконалення професійної підготовки та цифрових компетентностей фахівців. Підкреслено, що вирішення окреслених проблем сприятиме підвищенню якості соціальних послуг, ефективності підтримки клієнтів та загальному зміцненню системи соціальної роботи в Україні.

Ключові слова: соціальне консультування; соціальна робота; професійна компетентність; супервізія; емоційне вигорання; травматичний досвід; кризове втручання; мотивація клієнтів; цифровізація соціальних послуг; онлайн-консультування; етичні дилеми; організаційні бар'єри; травмоорієнтований підхід.

Актуальність. Консультування є однією з соціальних послуг, передбачених Законом України «Про соціальні послуги» [7, р. 3, ст. 16, п. 5]. Зміст, обсяг, умови та порядок надання соціальної послуги консультування, показники її якості для суб'єктів усіх форм власності та господарювання, які надають цю послугу, визначає Державний стандарт соціальної послуги консультування [1]. Водночас консультування є однією з ключових технологій соціальної роботи, спрямованою на надання клієнтам підтримки у вирішенні життєвих труднощів, подоланні кризових станів та формуванні навичок самостійного прийняття рішень.

Ступінь розробленості проблематики. Питання консультування вивчають В. Кириленко [4], Т. Семигіна [10], О. Столярик [12], С. Харченко [14] та інші науковці. Так, Т. Руденко розглядає соціальне консультування як окрему складову соціальної роботи, спрямовану на допомогу вразливим категоріям населення, формулює його концептуальні підходи та теоретичну базу [9, с. 167]. В. Суліцький, О. Швед систематизували знання про організацію, технології та форми консультування в соціальній роботі [13]. Соціальне консультування в контексті роботи з внутрішньо переміщеними особами досліджує М. Жінчин [3]. Місце та роль консультування у професійній діяльності майбутнього соціального працівника окреслює Л. Романовська [8]. К. Кулава вивчає, як консультування соціальних працівників допомагає клієнтам долати кризові ситуації та формувати стійкість [5]. Сутність та види консультування в соціально-педагогічній діяльності описує О. Пожидаєва [6]. У контексті власного предмета досліджень науковці зазначають, що в сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, зумовленої збройним конфліктом, зростанням бідності, міграційними процесами та зміною ціннісних орієнтирів, значення якісного соціального консультування суттєво зростає. Проте вітчизняна система соціальної роботи стикається з низкою проблем, що ускладнюють ефективність консультативної діяльності та потребують наукової рефлексії й практичних рішень. Відтак *метою статті* визначаємо характеристику основних проблем, з якими стикається соціальний працівник у процесі консультування.

Виклад основного матеріалу. Консультування посідає важливе місце серед форм надання допомоги в соціальній роботі. У практичній діяльності його здійснює майже кожен фахівець соціальної сфери, який працює з особами, що переживають кризові стани чи перебувають у ситуації підвищеного стресу. Консультативна робота охоплює інформування клієнта, формування необхідних життєвих навичок, сприяння усвідомленню та аналізу проблем, уточнення причин і зон конфліктності, а також пошук оптимальних шляхів вирішення складної ситуації [15, с. 123].

Зазначені обставини визначають актуальність всебічного дослідження консультативної діяльності в соціальній сфері. Опрацювання основ соціального

консультування сприяє розширенню професійних знань і умінь фахівців, забезпечує формування компетентностей ефективної консультативної взаємодії та створює підґрунтя для розроблення науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо вдосконалення цього напрямку роботи.

Соціальне консультування науковці розглядають як процес професійної взаємодії соціального працівника та клієнта з метою надання інформаційної, психологічної, соціальної підтримки та сприяння у прийнятті рішень. Його теоретичною базою є клієнт-центрований підхід (К. Роджерс), що наголошує на емпатії та безумовному прийнятті клієнта; системний підхід, який розглядає клієнта в контексті його соціальних зв'язків; кризове консультування, спрямоване на подолання гострих стресових ситуацій; когнітивно-поведінкові моделі, що базуються на зміні деструктивних переконань і поведінкових патернів.

Професійна діяльність соціального консультанта регламентується етичними кодексами, принципом конфіденційності, поваги до гідності особи, недискримінації, професійної компетентності. Втім, у сучасних умовах соціальний працівник у процесі консультування стикається з низкою проблем і труднощів. Розглянемо їх детальніше.

Серед основних проблем, з якими стикається соціальний працівник у професійній діяльності, – недостатній рівень професійної підготовки та супервізії. Адже професійна компетентність соціального працівника передбачає не лише опанування теоретичних знань, а й сформованість практичних навичок, уміння застосовувати різні технології консультування, дотримуватися етичних стандартів, здійснювати аналіз складних життєвих ситуацій клієнта [13, с. 32]. Натомість у реальних умовах соціальної практики спостерігається дефіцит системної підготовки фахівців, обмежені можливості для підвищення кваліфікації та непослідовність у забезпеченні професійного розвитку. Супервізія ж виконує низку ключових функцій: підтримувальну, знижуючи ризик професійного вигорання; освітню, сприяючи розвитку професійної рефлексії та методичних навичок; контрольну, забезпечуючи дотримання етичних норм і стандартів якості. Регулярна супервізія є нормою для багатьох країн з розвиненими системами соціальної роботи, проте в Україні її запровадження поки не є масштабним. Однак працівники соціальних служб часто стикаються з тим, що супервізія або взагалі не проводиться, або має формальний характер; керівники Центрів соціальних служб не володіють досконало супервізійними компетентностями; працівники не мають можливості отримати зовнішню супервізію від сертифікованих фахівців. У таких умовах консультанти залишаються віч-на-віч зі складними випадками, що підвищує ризик помилок та знижує якість допомоги клієнтам.

Багато фахівців стикаються з обмеженими можливостями підвищення кваліфікації, відсутністю регулярної супервізійної підтримки, що призводить до професійного вигорання та зниження ефективності консультування. Відтак недостатній рівень професійної підготовки та супервізійного супроводу є однією з ключових проблем у сфері соціального консультування, що суттєво впливає на якість та ефективність надання допомоги клієнтам.

Недостатня поширеність супервізії – професійної підтримки, яка покликана забезпечувати рефлексію консультативної діяльності, запобігати професійному вигоранню, сприяти удосконаленню методів роботи – породжує серйозні проблеми. Відсутність регулярних супервізійних зустрічей призводить до накопичення емоційного напруження, зниження якості прийняття рішень, поверхневості аналізу

ситуацій клієнтів та ризику професійних помилок. Недостатній рівень підготовки та супервізії обмежує можливість соціального працівника ефективно реалізовувати консультативні функції, знижує результативність взаємодії з клієнтами, уповільнює розвиток професійних стандартів у соціальній сфері. Подолання цієї проблеми потребує впровадження системних заходів з організації безперервного навчання, розвитку супервізійної культури та підвищення інституційної підтримки консультантів.

Не менш значущою проблемою, що виникає у процесі консультування, є високий рівень емоційної напруги та професійного вигорання фахівців. Соціальні працівники працюють з уразливими категоріями: особами, які пережили втрати, травми, насильство, воєнні дії. А консультативна діяльність передбачає постійний контакт із людьми, які перебувають у кризових, травматичних або соціально вразливих ситуаціях [15, с. 123]. Це зумовлює інтенсивне емоційне навантаження на соціального працівника, що часто супроводжується почуттями безсилля, співпереживанням, тривалим стресом та підвищеною відповідальністю за прийняті рішення; підвищує ризики вторинної травматизації і зумовлює потребу у психологічній підтримці самих фахівців.

Постійне занурення у проблеми клієнтів, необхідність оперативно реагувати на складні ситуації, а також обмежені ресурси соціальної системи створюють умови для розвитку синдрому професійного вигорання. Вчені підкреслюють, що хронічне професійне виснаження проявляється у формі емоційного спустошення, редукції професійних досягнень та деперсоналізації, що негативно відображається на здатності фахівця ефективно взаємодіяти з клієнтами. У консультативній практиці це може призводити до втрати емпатії, формалізації підходів, погіршення якості рішень та професійних помилок.

Суттєвим фактором виникнення емоційної напруги є робота з травмованими клієнтами, зокрема дітьми та дорослими, які зазнали впливу війни, насильства, втрат або інших кризових подій. У таких випадках соціальні працівники нерідко стикаються з явищем вторинної травматизації, коли вони переживають емоційні реакції, подібні до реакцій клієнта. За відсутності належної супервізійної та психологічної підтримки це створює ризики накопичення стресу та прискореного професійного вигорання.

Високий рівень емоційної напруги безпосередньо впливає на консультативний процес, знижуючи його ефективність. Соціальний працівник, який перебуває у стані хронічного виснаження, втрачає здатність до активного слухання, професійної рефлексії, об'єктивного аналізу ситуації клієнта та вибору оптимальних стратегій допомоги. Таким чином, якість соціального консультування стає залежною від психоемоційного стану фахівця.

Профілактика професійного вигорання та зниження рівня емоційної напруги є необхідними умовами забезпечення належної якості консультування. До ключових заходів належать: впровадження супервізійних практик, організація психологічної підтримки фахівців, зменшення адміністративного навантаження, запровадження програм професійного розвитку та тренінгів стресостійкості, а також формування культури турботи про психічне здоров'я працівників соціальної сфери.

Особливої актуальності для практики соціального консультування у сучасних умовах соціально-економічної нестабільності набуває проблема обмеженості ресурсів та доступності послуг. Соціальні працівники все частіше стикаються з ситуаціями, коли запит клієнта на підтримку або допомогу перевищує можливості існуючої

системи соціальних послуг [9, с. 166]. Це обумовлює необхідність критичного аналізу чинників, що знижують ефективність консультування, а також пошуку нових моделей та технологій роботи в умовах ресурсного дефіциту.

По-перше, обмеженість матеріальних і кадрових ресурсів значно ускладнює організацію якісного консультування. Нестача кваліфікованих фахівців, перевантаженість служб, високий рівень плинності кадрів та недостатній рівень фінансування соціальної сфери формують ситуацію, коли соціальний працівник змушений надавати послуги більшій кількості клієнтів, ніж це передбачено нормативами. Це знижує індивідуалізацію підходів, погіршує діагностичні можливості та обмежує час, необхідний для побудови ефективної консультативної взаємодії.

По-друге, важливим чинником є територіальна та інфраструктурна недоступність соціальних послуг. У сільських та віддалених громадах можливості отримати кваліфіковане консультування є вкрай обмеженими. Відсутність спеціалізованих центрів, брак транспорту, цифрова нерівність та низька інформованість населення ускладнюють доступ клієнтів до необхідних сервісів. Для окремих категорій, як-от особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, літні люди, бар'єри доступності можуть бути критичними та повністю перешкоджати отриманню підтримки.

По-третє, обмеженість ресурсів негативно впливає на зміст і якість консультативного процесу. Соціальний працівник змушений концентруватися лише на вирішенні найбільш нагальних проблем, що іноді призводить до фрагментарності допомоги та недостатнього охоплення всіх аспектів життєвої ситуації клієнта. В умовах браку ресурсів зростає ризик поверхневого аналізу потреб або неповного врахування контексту проблеми, що зменшує результативність консультування.

Водночас, наявність ресурсних обмежень стимулює розвиток інноваційних підходів у соціальній роботі. Зокрема, все активніше застосовуються технології дистанційного консультування, міжвідомча взаємодія, мобільні бригади соціальної підтримки, волонтерські ініціативи та партнерські програми з громадським сектором. Такі стратегії дозволяють частково компенсувати нестачу ресурсів та забезпечити більш рівномірний доступ клієнтів до послуг.

Оскільки консультування є процесом, що потребує високого рівня етичної відповідальності, дотримання принципів професійної чесності та неупередженості, то однією з найскладніших проблем є етичні дилеми та конфлікти інтересів [4, с. 95]. Вони прямо впливають на якість допомоги, довіру клієнтів та професійний імідж соціальних служб. З огляду на сучасні соціальні виклики, етичні колізії стають усе різноманітнішими та комплексними, що потребує поглибленого аналізу та нормативного врегулювання.

Передусім, етичні дилеми виникають у ситуаціях, коли соціальний працівник змушений обирати між кількома цінностями або принципами, які є рівнозначно важливими, але суперечать одне одному. Наприклад, у консультуванні часто постає необхідність знайти баланс між повагою до автономії клієнта та обов'язком забезпечити його безпеку; між збереженням конфіденційності та потребою інформування відповідних служб про ризики насильства чи самогубства; між безумовною підтримкою клієнта та дотриманням професійних стандартів. Такі ситуації потребують високої компетентності, здатності до критичної рефлексії та етичного обґрунтування професійних рішень.

Іншою складною проблемою є конфлікти інтересів, які можуть проявлятися як у прямій, так і в латентній формі. Конфлікт інтересів виникає тоді, коли особисті, професійні або організаційні інтереси соціального працівника впливають або можуть вплинути на якість консультування. До найбільш поширених типів належать ситуації, коли фахівець має попередні особисті стосунки з клієнтом, отримує тиск від роботодавця щодо змісту або результатів консультування, залежить від сторонніх осіб чи інституцій, або коли організація, у якій він працює, має власні інтереси, що не завжди збігаються з інтересами клієнта. Такі конфлікти здатні знижувати рівень довіри, створювати викривлення у процесі консультування та ставити під загрозу професійну етику.

Суттєве значення має також інституційний контекст, у якому обмеженість ресурсів, бюрократичні вимоги та надмірне навантаження можуть провокувати порушення етичних норм. Фахівці нерідко стикаються з ситуаціями, коли вимоги звітності або організаційні інструкції суперечать інтересам клієнта або обмежують можливість надати повноцінну допомогу [8, с. 46]. В таких умовах соціальний працівник може переживати професійні та моральні дилеми, що негативно позначаються на консультативному процесі.

Важливим аспектом є необхідність підвищення етичної компетентності та культури професійного мислення. У межах консультування соціальні працівники мають володіти навичками етичного аналізу, вміти визначати потенційні ризики конфліктів інтересів, застосовувати відповідні нормативні документи та кодекси етики, а також звертатися по супервізійну підтримку. Етична рефлексія, командне обговорення складних випадків та відповідальне ставлення до прийняття рішень здатні мінімізувати негативні наслідки дилем.

Однією з поширених проблем консультування в соціальній роботі є низький рівень мотивації клієнтів, що істотно ускладнює процес взаємодії та знижує ефективність соціальної підтримки. Мотивація виступає ключовим чинником, який визначає готовність особи до змін, активності, участі в процесі вирішення власних соціальних, психологічних чи життєвих труднощів [15, с. 124]. За її відсутності консультування часто набуває формального характеру, а результати втручання залишаються поверхневими або короткочасними.

Проблема низької мотивації має комплексний характер і зумовлюється низкою факторів. Передусім, клієнти соціальних служб нерідко переживають тривалі кризові стани, емоційне виснаження, соціальну ізоляцію чи відчуття безсилля, що формує так звану «*набуту безпорадність*» [2, с. 38]. У таких випадках людина перестає вірити у власні можливості та не очікує позитивних змін, навіть якщо отримує необхідну підтримку. Важливими є й зовнішні чинники: матеріальна нестабільність, брак соціальної підтримки, стигматизація, тривалі конфлікти або хронічні стресові ситуації, що знижують внутрішню мотиваційну готовність до співпраці.

У консультативній практиці також спостерігаються ситуації, коли клієнт змушений звертатися по допомогу не з власної ініціативи, а на вимогу зовнішніх інституцій (служб у справах дітей, суду, соціальних програм). У таких випадках внутрішня мотивація є мінімальною, а співпраця – примусовою, що ускладнює встановлення довірливого контакту та формування партнерських стосунків.

Додатковою проблемою є нереалістичні очікування клієнтів, які можуть очікувати швидких результатів або сприймати соціального працівника як того, хто «має вирішити всі їхні проблеми». За таких умов несвоєчасні зміни стають причиною

розчарування, зниження довіри та, відповідно, зниження мотивації. Усунення цієї проблеми потребує застосування мотиваційних методик та підходів [15, с. 132]. Ефективними інструментами є мотиваційне інтерв'ювання, техніки підсилення самоусвідомлення, формування відчуття власної ефективності, побудова орієнтованих на клієнта стратегій змін. Соціальний працівник має уважно аналізувати бар'єри мотивації, підтримувати клієнта на кожному етапі, сприяти формуванню позитивного досвіду вирішення проблем і розвитку внутрішніх ресурсів.

Повномасштабна війна в Україні зумовила різке зростання кількості осіб, які пережили травматичний досвід. Травма війни проявляється через втрату близьких, руйнування житла, вимушене переміщення, переживання бойових дій, тривалий стрес, поранення, а також загальне відчуття небезпеки та нестабільності. Такий досвід формує глибокі психологічні, соціальні та емоційні наслідки, які безпосередньо впливають на здатність клієнтів до співпраці, відновлення та прийняття рішень.

Однією з найсуттєвіших проблем є посттравматичний стресовий розлад та інші стресові реакції, які проявляються у вигляді тривожності, депресивних станів, емоційної онімилості, уникання контактів, порушення концентрації уваги й пам'яті. Ці симптоми значно ускладнюють консультативний процес, оскільки клієнтам важко вербалізувати власні переживання, осмислювати події або долучатися до обговорення шляхів вирішення проблем. Нерідко такі особи демонструють низький рівень довіри, підвищену чутливість до тригерів та страх перед повторною травматизацією. Військова травма поглиблюється також соціальними факторами: втратою соціальних ролей, зміною статусу, економічною нестабільністю, відсутністю підтримки та руйнуванням соціальних зв'язків. У таких умовах консультант стикається з необхідністю вирішення не лише емоційно-психологічних, а й комплексних соціальних проблем, що потребує міждисциплінарного підходу та залучення фахівців різного профілю.

Особливої уваги потребують діти, які зазнали впливу війни, – їхня травматизація має специфічні прояви і довготривалі наслідки, що ускладнюють комунікацію, навчання, емоційну регуляцію. Консультування таких клієнтів потребує спеціальної підготовки, емоційної стабільності консультанта та володіння методиками роботи з травмою.

Серйозною проблемою є ризик повторної травматизації, коли під час обговорення подій або переживань клієнт знову переживає сильний емоційний біль. Тому консультанти мають володіти навичками кризового втручання, методами психологічної першої допомоги, техніками стабілізації та саморегуляції для клієнтів. Важливо також забезпечити безпечний простір, у якому людина може висловлювати свої почуття без загрози осуду чи тиску. Крім того, травматичний досвід клієнтів може викликати емоційне вигорання та вторинну травматизацію у самих соціальних працівників, що додатково ускладнює консультативний процес і потребує впровадження супервізії, професійної підтримки та ресурсних програм.

Нові можливості для надання соціальної підтримки відкрилися перед соціальними працівниками з цифровізацією соціальної сфери, що дало змогу впроваджувати онлайн-консультування. Водночас це породжує низку проблем, що впливають на ефективність консультативної діяльності. Соціальні працівники все частіше змушені використовувати цифрові платформи, месенджери, відеозв'язок та інші електронні інструменти для взаємодії з клієнтами, що ставить нові вимоги до професійної компетентності, етики та безпеки надання послуг.

Однією з основних проблем є цифровий розрив та обмежений доступ клієнтів до технологій. Для певних категорій населення – літніх людей, осіб з низьким рівнем доходу, внутрішньо переміщених осіб або мешканців віддалених територій – онлайн-консультування може бути малодоступним через відсутність необхідного обладнання, стабільного інтернет-з'єднання або базових цифрових навичок. Це створює нерівність у доступі до соціальних послуг та загострює проблему соціальної вразливості.

Другою важливою проблемою є етичні та конфіденційні аспекти цифрового консультування. Використання електронних каналів зв'язку підвищує ризик витоку персональних даних, порушення конфіденційності та недотримання етичних стандартів. Соціальний працівник повинен володіти навичками безпечного обміну інформацією, захисту даних, а також вміти пояснити клієнту ризики та обмеження онлайн-взаємодії.

Ще одним викликом є психологічна ефективність дистанційного консультування. Відсутність безпосереднього контакту ускладнює встановлення довірливого емоційного зв'язку, розпізнавання невербальних сигналів та адекватне оцінювання стану клієнта. Це особливо критично для роботи з клієнтами, які пережили травматичний досвід або знаходяться у кризових ситуаціях, оскільки ефективна підтримка потребує точного відчуття емоційного стану та оперативного реагування.

Крім того, професійна підготовка соціальних працівників часто недостатньо враховує цифрові компетенції, що ускладнює якісне використання онлайн-платформ. Фахівці можуть відчувати технічні труднощі, невпевненість у власних навичках або сумніви щодо етичності та безпечності цифрової взаємодії, що впливає на рівень довіри та результативність консультування.

Для подолання цих проблем необхідно розвивати цифрову грамотність як серед соціальних працівників, так і серед клієнтів; забезпечити інфраструктурну та технічну підтримку онлайн-консультування; впроваджувати нормативні стандарти та протоколи етичного онлайн-втручання, що регулюють захист даних та конфіденційність; використовувати гібридні моделі консультування, поєднуючи очні та дистанційні форми взаємодії; розвивати методи дистанційної емпатії та підтримки, адаптовані до особливостей онлайн-взаємодії.

Одним із ключових чинників, що обмежують ефективність консультативної діяльності в соціальній роботі, є організаційні бар'єри, які проявляються як структурні, процедурні та управлінські обмеження, що ускладнюють доступ клієнтів до послуг, підвищують навантаження на соціальних працівників та знижують якість надання підтримки. Одним із вагомих організаційних бар'єрів є недостатня кадрова забезпеченість та перевантаженість фахівців. У багатьох соціальних установах кількість клієнтів значно перевищує можливості працівників, що призводить до обмеженості часу на індивідуальну роботу та зниження якості консультування. Перевантаження також підвищує ризик професійного вигорання та емоційної напруги серед персоналу. Другим важливим фактором є неузгодженість організаційних процедур і нормативної бази. Соціальні працівники часто стикаються з розмитими або суперечливими інструкціями щодо ведення консультативної роботи, що створює невизначеність у прийнятті рішень, уповільнює процес надання послуг та формує ризики порушення стандартів професійної діяльності. Також слід виділити обмеженість матеріально-технічної бази. Відсутність спеціалізованих кабінетів, обладнання для конфіденційного консультування, комп'ютерних та цифрових ресурсів ускладнює проведення ефективної роботи, особливо в умовах впровадження

дистанційних або гібридних форм консультацій. Не менш значущим бар'єром є низький рівень міжвідомчої взаємодії та координації. Консультації часто потребують залучення різних фахівців і служб (психологів, медичних працівників, освітян, правоохоронців), проте відсутність системних механізмів обміну інформацією та спільного планування втручань обмежує можливості комплексної підтримки клієнта.

Подолання організаційних бар'єрів потребує комплексного підходу, а саме оптимізації кадрової структури та регламентування навантаження працівників; удосконалення нормативної бази та процедур надання консультативних послуг; забезпечення матеріально-технічними ресурсами та створення безпечного консультативного середовища; розвиток міжвідомчої взаємодії та координації дій на рівні організацій і служб; упровадження систем супервізії та методичної підтримки для підвищення професійної ефективності.

Аналіз проблем, що виникають у процесі консультації, засвідчує необхідність подальшої розробки напрямів та механізмів удосконалення консультації. До них, насамперед, відносимо підвищення професійної компетентності, чого можна досягти за допомогою тренінгів з кризового консультування, супервізії, міждисциплінарних навчальних програм. З метою запобігання вигоранню та підвищення професійної рефлексії важливо розвивати супервізійні системи. Для вдосконалення практики консультації варто також упроваджувати стандарти консультації та єдині протоколи роботи, інтегрувати цифрові інструменти з одночасним забезпеченням захисту даних.

У сучасних умовах доцільно впроваджувати орієнтовані на травму підходи, особливо в роботі з дітьми та сім'ями, які пережили воєнні події, що передбачає врахування специфічних психологічних, емоційних та поведінкових реакцій, які виникають унаслідок пережитих стресових і травматичних ситуацій [11]. Такий підхід забезпечує створення безпечного середовища, у якому фахівці соціальної роботи можуть своєчасно розпізнати ознаки травматизації, мінімізувати повторну травматизацію та сприяти відновленню відчуття контролю й стабільності. У роботі з дітьми та сім'ями, які пережили воєнні події, це особливо важливо, оскільки саме вони є найбільш уразливими до довготривалих негативних наслідків травми. Дотримання принципів травмоорієнтованого підходу сприяє формуванню ресурсності, підвищує адаптаційні можливості та забезпечує ефективність подальших соціальних і психологічних інтервенцій.

Одним зі шляхів удосконалення практики консультації є посилення міжвідомчої взаємодії, зокрема між соціальними службами, медичними установами, закладами освіти, громадами, а також розвиток програм психічного здоров'я для соціальних працівників.

Висновки. Вищенаведене уможлиблює висновок про те, що проблеми консультації в соціальній роботі мають комплексний характер і охоплюють як професійно-етичні, так і організаційні аспекти. У сучасному українському контексті вони загострюються через наслідки війни, збільшення кількості клієнтів у кризових станах та обмеженість ресурсів. Подолання окреслених проблем можливе за умови оновлення професійних стандартів, розвитку супервізії, впровадження інноваційних технологій консультації та зміцнення міжсекторальної взаємодії. Ефективне консультування стає ключовою умовою забезпечення якості соціальних послуг і підвищення життєстійкості населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Державний стандарт соціальної послуги консультування : затверджено наказом Міністерства соціальної політики України 02.07.2015 № 678. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15#Text> (дата звернення: 15.09.2015).
2. Дудник О. Набута безпорадність та депресія: особливості взаємозв'язку. *Психологічний журнал*. 2021. № 7. С. 37–45. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.7.2021.234571>
3. Жінчин М. Соціальне консультування в контексті роботи з внутрішньо переміщеними особами. *Ввічливість. Humanitas*. 2024. № 3. С. 40–47.
4. Кириленко В. Г. Консультативні практики в соціальній роботі : навч. метод. посіб. Київ : Університет «Україна», 2020. 358 с.
5. Кулава К. О. Роль кризового консультування у формуванні стійкості клієнтів соціальної роботи. *Публічне управління та соціальна робота*. 2025. Т. 1. С. 54–59.
6. Пожидаєва О. Сутність та види консультування в соціально-педагогічній діяльності. *Вісник Запорізького національного університету : зб. наук .праць*. Серія Педагогічні науки. 2012. № 1 (17). С. 22–25.
7. Про соціальні послуги : Закон України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 12.10.2015).
8. Романовська Л. Місце та роль консультування у професійній діяльності майбутнього соціального працівника. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти : збірник наукових статей*. Бердянськ : Бердянський державний педагогічний університет, 2019. С. 45–52.
9. Руденко Т. П. Соціальне консультування як складова соціальної роботи для надання допомоги вразливим категоріям населення. *Соціальна робота і сучасність: теорія та практика вирішення проблем учасників і постраждалих у збройних конфліктах* : матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції. Київ : ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2019. С. 166–168.
10. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с.
11. Столярик О. Ю., Семигіна Т. В. Орієнтовані на травму підходи: важливість у підготовці соціальних працівників та напрями розвитку. *Педагогічна Академія: наукові записки*. 2024. № 10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13895828>
12. Столярик О., Семигіна Т. Підхід, орієнтований на сильні сторони: огляд основних принципів. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. № 4. С. 59–67. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.4.8>
13. Суліцький В. В., Швед О. В. *Консультування в соціальній роботі : навч.-метод. посіб.* Київ : Видавничий дім «Вініченко», 2023. 240 с.
14. Харченко С. Я. Соціально-педагогічне консультування : наук.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Луганськ : Держ. закл. Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка, 2011. 403 с.
15. Хлівнюк Т., Кулава К. Методи соціального консультування різних категорій осіб та сімей. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Педагогіка і психологія*. 2021. Вип. 67. С. 122–127.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Sabat Natalia

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work,
Vasyl Stefanyk Carpathian National University,
57 Shevchenko St., Ivano-Frankivsk, 76000, Ukraine
e-mail: nataliia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0003-1677-6690>

Sabat Nadiya

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Social Pedagogy and Social Work,
Vasyl Stefanyk Carpathian National University,
57 Shevchenko St., Ivano-Frankivsk, 76000, Ukraine
e-mail: nadiia.sabat@cnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-0437-6668>

PROBLEMS OF COUNSELING IN SOCIAL WORK

The article is devoted to a comprehensive analysis of the problems arising in the process of counseling in social work in the current conditions of Ukrainian society. Given the transformational changes caused by socio-economic instability, the consequences of war, and the growing number of clients in crisis situations, counseling activities are becoming particularly important. The article reveals the theoretical foundations of social counseling as one of the key technologies of social work and outlines the approaches that determine professional interaction with the client. A review of scientific sources highlighting the conceptual, organizational, and applied aspects of counseling has been conducted.

The study identifies and analyzes the main groups of problems that complicate the counseling process. These include: insufficient professional training and limited opportunities for supervisory support; high levels of emotional stress and risks of professional burnout; limited resources and uneven availability of social services; ethical dilemmas and conflicts of interest that arise in the practice of social workers. Particular attention is paid to the impact of clients' traumatic experiences caused by military events on the specifics of counseling, as well as the challenges of digitalization, which create new conditions and barriers for online support.

The need to develop areas for improving counseling activities has been substantiated, in particular the introduction of trauma-informed approaches, strengthening interagency cooperation, developing supervisory practices, and improving the professional training and digital competencies of specialists. It is emphasized that solving the outlined problems will contribute to improving the quality of social services, the effectiveness of client support, and the overall strengthening of the social work system in Ukraine.

Keywords: *social counseling; social work; professional competence; supervision; emotional burnout; traumatic experience; crisis intervention; client motivation; digitalization of social services; online counseling; ethical dilemmas; organizational barriers; trauma-informed approach.*

REFERENCES

1. State standard for social counseling services: approved by Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine № 678 dated July 2, 2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15#Text> (accessed September 15, 2015) [in Ukrainian].
2. Dudnik, O. (2021). Learned helplessness and depression: features of the relationship. *Psychological Journal*, 7, 37–45. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.7.2021.234571> [in Ukrainian].
3. Zhinchyn, M. (2024). Social counseling in the context of working with internally displaced persons. *Politeness. Humanitas*, 3, 40–47 [in Ukrainian].
4. Kyrylenko, V. (2020). Consultative practices in social work: teaching manual. Kyiv: University «Ukraine» [in Ukrainian].
5. Kulava, K. O. (2025). The role of crisis counseling in building resilience in social work clients. *Public Administration and Social Work*, 1, 54–59 [in Ukrainian].

6. Pozhidaeva, O. (2012). The essence and types of counseling in social and educational activities. *Bulletin of Zaporizhzhia National University: collection of scientific works. Series: Pedagogical Sciences*, 1, 22–25 [in Ukrainian].
7. On Social Services: Law of Ukraine № 2671-VIII of January 17, 2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (accessed: 12.10.2015) [in Ukrainian].
8. Romanovskaya, L. (2019). The place and role of counseling in the professional activity of future social workers. *Social and educational dominants of professional training of specialists in the social sphere and inclusive education: collection of scientific articles*. Berdiansk : Berdiansk State Pedagogical University, 45–52 [in Ukrainian].
9. Rudenko, T. P. (2019). Social counseling as a component of social work to provide assistance to vulnerable groups of the population. *Social work and modernity: theory and practice of solving problems of participants and victims of armed conflicts: materials of the IX International Scientific and Practical Conference*. Kyiv : InterService Scientific and Production Company, 166–168 [in Ukrainian].
10. Semygina, T. (2020). Modern social work. Kyiv : Academy of Labor, Social Relations and Tourism [in Ukrainian].
11. Stolyaryk, O. Yu. & Semygina, T. V. (2024). Trauma-informed approaches: importance in the training of social workers and directions for development. *Pedagogical Academy: scientific notes*, 10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13895828> [in Ukrainian].
12. Stolyaryk, O. Yu., & Semygina, T. V. (2022). Strengths-based approach: an overview of the basic principles. *Politeness. Humanitas*, 4, 59–67. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2022.4.8> [in Ukrainian].
13. Sulitsky, V. V., & Shved, O. V. (2023). Counseling in social work: teaching and methodological manual. Kyiv : Vinichenko Publishing House [in Ukrainian].
14. Kharchenko, S. Ya. (2011). Social and pedagogical counseling: scientific and methodological manual for students of higher educational institutions. Luhansk : State Institution Luhansk Taras Shevchenko National University [in Ukrainian].
15. Khlivnyuk, T., & Kulava, K. (2021). Methods of social counseling for different categories of individuals and families. *Scientific notes of the Mykhailo Kotsyubinsky Vinnytsia State Pedagogical University. Pedagogy and psychology*, 67, 122–127 [in Ukrainian].

The article was received by the editors 04.11.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-06>

УДК 364.01:364.4-043.5(477)(=111)"2022/..."

Щербакова Ольга Леонідівна – кандидат наук
з державного управління, заступник директора
Харківського обласного центру соціальних служб,
майдан Свободи, 5, Харків, 61022, Україна,
e-mail: xcssm@ukr.net,
<https://orcid.org/0009-0008-4781-821X>

СУПЕРВІЗІЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ІНСТРУМЕНТ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ

У статті досліджується феномен супервізії в соціальній роботі в умовах війни як один із ключових механізмів підтримки фахівців соціальної сфери, профілактики емоційного вигорання та розвитку професійної ідентичності. Підкреслено, що в українських реаліях війни соціальні працівники діють у ситуації подвійного навантаження: вони не лише допомагають постраждалим від війни, але й самі переживають травматичний досвід, що формує особливу потребу у професійній і психологічній підтримці. Зазначено, що феномен професійного безсилля, який проявляється у відчутті неможливості змінити обставини клієнта, є системною проблемою соціальної роботи в кризових умовах.

Розкрито, що супервізія виконує три взаємопов'язані функції — навчальну, підтримувальну та управлінську. У воєнний час головною стає підтримувальна, яка дозволяє соціальним працівникам рефлексувати власні емоційні стани, відновлювати внутрішні опори та зберігати контакт із професійним сенсом. Супервізійний процес створює безпечне середовище, де фахівець може говорити про втому, тривогу, сумнів чи розчарування без страху осуду. Це сприяє стабілізації емоційного стану, розвитку емпатії та формуванню стратегії самопідтримки.

Окрему увагу приділено бар'єрам упровадження супервізії в Україні. Серед них — формалізація супервізійного процесу, орієнтація на контроль, а не підтримку; недостатня підготовка супервізорів; відсутність системної управлінської підтримки; а також психологічні упередження самих фахівців, які сприймають звернення по допомогу як прояв слабкості. Показано, що подолання цих бар'єрів можливе лише через розвиток культури супервізії як етичної норми професійного життя, у якій турбота про працівника стає стратегічним ресурсом стійкості соціальної системи.

У статті підкреслено важливість формування зрілої професійної ідентичності супервізора, що базується на рефлексії, етичній чутливості, здатності створювати атмосферу довіри та підтримки. Розкрито подвійний вимір ролі керівників соціальних установ, які водночас виступають адміністраторами й супервізорами.

Як цитувати: Щербакова О.Л. Супервізія в соціальній роботі під час війни: інструмент профілактики вигорання та професійного зростання // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 54–61. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-06>

In cites: Shcherbakova O. (2025). Supervision in social work during war: a tool for preventing burnout and promoting professional growth. *SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 54-61. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-06> [in Ukrainian].

© Щербакова О.Л., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Описано досвід співпраці Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна та Харківського обласного центру соціальних служб у створенні програми підвищення кваліфікації «Супервізія в соціальній роботі». Ця освітня ініціатива сприяє професіоналізації супервізорів, формуванню спільноти практиків і закладає підґрунтя для інституціоналізації супервізії на національному рівні.

Зроблено висновок, що супервізія в умовах війни набуває стратегічного значення як інструмент збереження людського ресурсу, професійної мотивації та етичної стійкості соціальних працівників.

Ключові слова: *супервізія, супервізор, соціальні роботи, соціальна служба, професійне вигорання, професійна ідентичність супервізора.*

Актуальність. В умовах війни в Україні соціальна сфера постає однією з найважливіших ланок підтримки населення. Соціальні працівники, психологи, керівники установ соціального захисту — це ті фахівці, які щоденно працюють із болем, втратою, травмою інших. Фахівці соціальної сфери опинилися в умовах, коли допомога іншим більше не є лише професійним завданням — вона стала моральним, людським і навіть екзистенційним викликом. Щоденні історії втрат, насилля, руйнувань, евакуацій, біженства, а також власний досвід небезпеки, втрати дому чи близьких формують середовище, у якому народжується особливе явище — професійне безсилля.

Безсилля соціального працівника — це стан, коли звичні професійні інструменти перестають працювати, а фахівець стикається з неможливістю змінити реальність клієнта або пом'якшити її наслідки. У мирний час це переживання може бути тимчасовим, але під час війни воно набуває системного характеру.

Соціальний працівник стикається з ситуаціями, які виходять за межі його компетенцій чи ресурсів: втрати членів родини у клієнтів, бездомність, травма, поранення, смерть, руйнування цілих спільнот. У таких обставинах “допомога” набуває зовсім іншого виміру — вона не вирішує, а лише полегшує, не виправляє, а підтримує. Це вимагає нового способу бути поряд із клієнтом, навіть коли нічого “зробити” неможливо.

Особливістю українського контексту є те, що соціальні працівники в Україні, на відміну від колег у мирних країнах, переживають ті самі травматичні події, що й їхні клієнти. Вони не є зовнішніми спостерігачами — вони учасники війни. Їхня власна вразливість стає частиною професійної реальності.

Це призводить до подвійного навантаження:

- з одного боку — тягар відповідальності за інших,
- з іншого — внутрішня боротьба за власну рівновагу.

Так виникає феномен вторинного травматичного стресу, коли емоційний біль клієнта перегукується з особистим досвідом фахівця. В умовах тривалого навантаження без супервізійної підтримки це перетворюється на вторинне вигорання або професійне спустошення — стан, у якому працівник продовжує “функціонувати”, але втрачає контакт із сенсом і відчуттям впливу.

У таких умовах саме супервізія стає не лише професійним інструментом розвитку, а й необхідним простором підтримки, рефлексії та профілактики професійного вигорання.

Мета статті — обґрунтувати значення супервізії в соціальній роботі в умовах війни, визначити її роль у подоланні феномену професійного безсилля та профілактиці емоційного вигорання, розкрити потенціал супервізії як інструменту підтримки,

розвитку професійної ідентичності та формування культури стійкості серед фахівців соціальної сфери.

Значення супервізії в умовах війни та її роль у подоланні феномену професійного безсилля. Супервізія є одним із ключових механізмів забезпечення якості соціальних послуг і професійного розвитку фахівців. Вона поєднує навчальний, підтримувальний та управлінський аспекти, допомагаючи соціальним працівникам не лише розв'язувати складні професійні ситуації, але й усвідомлювати власні реакції, межі, ресурси та сенси.

У сучасній українській практиці супервізія набуває особливої актуальності, адже більшість фахівців діють у стані хронічного стресу, працюють із людьми, які пережили травму війни, і водночас самі є частиною цього досвіду. Тому супервізія в умовах війни — це не просто інструмент контролю якості, а форма професійної та людської підтримки, що створює безпечний простір для рефлексії, стабілізації та відновлення.

Війна породжує специфічне явище — професійне безсилля, яке проявляється в тому, що соціальні працівники стикаються із ситуаціями, які виходять за межі звичних професійних компетенцій і можливостей системи. Коли допомога не може змінити обставин клієнта — втрати, руйнування, поранення, смерть — у фахівця формується почуття глибокої неефективності, сорому, провини, злості або внутрішнього відсторонення. Це безсилля має не лише емоційний, а й етичний вимір, адже воно ставить під сумнів базові професійні цінності — віру в допомогу, людську гідність, зміну та розвиток.

Саме супервізія стає тим середовищем, де це безсилля можна усвідомити, осмислити й трансформувати. У процесі супервізійної роботи фахівці отримують можливість говорити про те, що зазвичай залишається “поза кадром” — про втому, сумніви, гнів, виснаження, співчуття, яке болить. Супервізор допомагає розділити досвід відповідальності й обмежень, повертаючи працівнику здатність бачити сенс навіть у тих діях, які не призводять до негайного результату.

В умовах війни супервізія також виконує психогігієнічну та стабілізувальну функцію. Вона допомагає працівникам утримувати баланс між емпатією та професійною дистанцією, між допомогою іншим і турботою про себе. Через супервізійний процес соціальні працівники навчаються усвідомлено сприймати власні емоційні стани, розрізняти професійне вигорання і природне співпереживання, формувати стратегії самопідтримки.

Крім того, супервізія сприяє розвитку професійної ідентичності. Вона допомагає фахівцю переосмислювати свою роль у контексті війни: не як “рятівника”, що повинен вирішити все, а як професіонала, який здатен підтримати людину в її власному процесі відновлення. Така зміна фокусу — від всемогутності до партнерства, від контролю до співприсутності — є ключовою у подоланні феномену безсилля.

Таким чином, супервізія під час війни стає не просто частиною професійного стандарту, а механізмом збереження життєздатності системи соціальної допомоги. Вона підтримує не лише окремих фахівців, а й професійну спільноту, створюючи культуру відкритості, рефлексії та взаємної підтримки — те, що формує основу стійкості у часи глибоких соціальних потрясінь.

У професійному сенсі безсилля — не свідчення слабкості, а індикатор меж. Воно показує, що фахівець досяг межі своїх можливостей і потребує підтримки, переосмислення або нових способів дії. Проблема полягає в тому, що у соціальній

сфері часто панує культура “служіння без зупинки”, де відпочинок чи визнання емоцій сприймається як ознака неефективності.

Під час війни така установка стає небезпечною. Вона призводить до емоційного оніміння, зниження емпатії, втрати здатності бути “присутнім” із клієнтом. Соціальний працівник продовжує виконувати функції, але втрачає живий контакт — із клієнтом, із командою, із собою. Саме тому важливо говорити про безсилля як про частину професійної динаміки, яку треба визнавати, осмислювати і проживати.

Супервізія, колегіальна підтримка, простори рефлексії — це ті механізми, що допомагають фахівцеві побачити своє безсилля не як “провал”, а як досвід, який розширює його професійні межі.

Ефективна супервізія у таких випадках має сприяти трьом процесам:

– Визнання емоційного стану — дозвіл на втому, страх, сумнів, роздратування.

– Відновлення внутрішніх опор — через усвідомлення власних цінностей, професійних ролей, успіхів.

– Переосмислення професійного сенсу — перехід від “рятування” до “супроводу”, від всесилля до реалістичної турботи.

Саме так безсилля може стати поштовхом до внутрішньої зрілості, до нового рівня емпатії та професійної ідентичності.

Чому культура супервізії в соціальній сфері просувається повільно.

Незважаючи на наявність нормативного забезпечення, культура супервізії в соціальній сфері України розвивається повільно й нерівномірно. Формальні вимоги до її впровадження закріплені у державних стандартах соціальних послуг, проте на практиці супервізія часто сприймається поверхово — як перевірка виконання завдань, контроль якості чи аналіз помилок. Такий редукований, адміністративно орієнтований підхід нівелює її основну сутність — бути простором підтримки, рефлексії та розвитку.

Формалізація супервізійного процесу створює ілюзію діяльності без реального впливу на стан фахівців. У результаті замість довіри та відкритості виникає напруга, очікування оцінювання, страх помилитися. Це суперечить самій природі супервізії як процесу, що має ґрунтуватися на емпатії, рівноправному партнерстві й безпеці.

Серед причин такої ситуації можна виділити кілька системних аспектів.

Недостатня підготовка супервізорів. Багато спеціалістів, які виконують супервізійні функції, мають високу професійну компетентність у сфері соціальної роботи, але не проходили спеціалізованого навчання саме з супервізії. У результаті супервізори часто фокусуються на технічному аналізі випадків, а не на підтримці фахівця. Відсутність досвіду ведення глибинних рефлексивних процесів, бракування етичної чутливості чи навичок контейнерування емоцій призводить до того, що супервізія втрачає свою терапевтичну і профілактичну функцію.

Домінування технологічних моделей. Сучасна практика супервізії в багатьох організаціях орієнтована на алгоритм і протокол, а не на внутрішній досвід працівника. Розбір кейсу стає самоціллю, тоді як справжня мета — допомогти фахівцю побачити, що саме в ньому викликає труднощі, які почуття стоять за професійними діями, як його особисті переконання впливають на взаємодію з клієнтом.

Така “технологічна редукція” зручна для адміністрації, але не створює умов для внутрішнього розвитку, стійкості й саморефлексії соціальних працівників.

Відсутність усвідомлення супервізії як системної складової розвитку організації. Багато надавачів соціальних послуг сприймають супервізію як додаткову,

«непершочергову» активність, яку можна проводити лише за наявності ресурсів або зовнішніх проектів. У таких умовах вона не інтегрована в корпоративну культуру підтримки персоналу.

Водночас міжнародний досвід свідчить: організації, де супервізія є регулярною практикою, демонструють нижчі показники професійного вигорання, вищий рівень командної згуртованості та стабільність кадрів.

Психологічні бар'єри серед фахівців. В українському професійному середовищі ще зберігаються установки на «самодостатність» спеціаліста — переконання, що просити про допомогу або говорити про труднощі означає слабкість. У воєнний час цей патерн посилюється: багато фахівців відчують провину за власну втомленість, порівнюють себе з тими, хто «у ще гіршій ситуації», і таким чином заперечують власні потреби у підтримці.

Супервізія в таких умовах часто стає місцем зустрічі з власною вразливістю, що потребує від супервізора високого рівня довіри, прийняття та особистісної зрілості.

Недостатня управлінська підтримка. Ефективність супервізійної практики залежить від позиції керівництва. Якщо управлінці сприймають супервізію як інструмент контролю або формальну вимогу, вона втрачає зміст. Якщо ж керівництво розуміє її як інвестицію у людський капітал, супервізія перетворюється на стратегічний ресурс розвитку установи. Саме від управлінців часто залежить, чи буде створено атмосферу довіри, чи зможуть працівники відкрито говорити про свої труднощі без страху покарання.

Отже, подолання цих бар'єрів можливе лише через розвиток культури супервізії — як частини професійної етики, а не лише процедурної вимоги. Це передбачає інституційне закріплення практики регулярної супервізії, підготовку фахових супервізорів, а головне — формування середовища, де турбота про працівника сприймається не як «бонус», а як необхідна умова стійкості системи соціальної допомоги у час війни.

Професійна ідентичність супервізора: між стійкістю, рефлексією та сенсом. Розвиток професійної ідентичності супервізора є ключовою умовою якісної супервізійної практики. Вона не зводиться лише до виконання функцій наставника чи контролера — це насамперед усвідомлення себе як професійної особистості, яка впливає на процеси підтримки, розвитку і трансформації в командах соціальних працівників.

Професійна ідентичність супервізора включає кілька взаємопов'язаних компонентів:

- усвідомлення ролі — розуміння, у чому полягає завдання супервізора: не оцінювати, а допомагати бачити; не контролювати, а підтримувати;
- етичну саморефлексію — вміння розпізнавати власні межі, упередження, проєкції, не переносити власний досвід на учасників супервізії;
- цінності професійної взаємодії — прийняття принципів довіри, безпеки, гідності, партнерства;
- внутрішню мотивацію — готовність бути поруч із фахівцем у його професійних і людських кризах, підтримувати пошук сенсу навіть у ситуаціях виснаження.

Для керівників установ соціального захисту, які виконують роль супервізорів, розвиток цієї ідентичності має подвійний вимір. З одного боку, вони несуть адміністративну відповідальність — забезпечення якості послуг, організаційного

порядку, дотримання стандартів. З іншого - вони стають носіями підтримувальної функції, які створюють простір довіри й емоційної безпеки для своїх працівників.

Баланс між цими двома вимірами є непростим: коли управлінська роль переважає, зростає ризик перетворити супервізію на контроль; коли підтримувальна — на втрату структурності. Знайти рівновагу допомагає саме зріла професійна ідентичність супервізора.

Формування цієї ідентичності — процес динамічний і тривалий. Він відбувається через:

- досвід рефлексії — здатність аналізувати власні емоції, реакції, професійні дії у стосунках з колегами й клієнтами;
- навчання — участь у програмах підвищення кваліфікації, де супервізія розглядається не як методика, а як форма професійного буття;
- професійні спільноти — обмін досвідом, підтримка колег, участь у міжвізійних групах, які допомагають бачити ширший контекст професійних процесів.

У контексті війни професійна ідентичність супервізора набуває екзистенційного виміру. Вона стає не лише інструментом професійного розвитку, а й чинником психологічної стійкості. Адже супервізори, як і соціальні працівники, живуть у тих самих умовах небезпеки, втрат, невизначеності. Їхня здатність бути опорою для інших залежить від того, наскільки вони самі мають внутрішню опору — розуміння сенсу своєї діяльності, чіткі межі, прийняття власної вразливості.

Професійна ідентичність супервізора в умовах війни — це насамперед ідентичність зрілості й співприсутності. Це не позиція «над» фахівцем, а позиція «поруч»: здатність слухати, бути свідком болю, не розчиняючись у ньому; допомагати утримувати надію й сенс, коли зовнішні орієнтири руйнуються.

Тому розвиток і підтримка професійної ідентичності супервізора потребує інституційної уваги - через створення навчальних програм, супервізійних груп для супервізорів, системи міжвізій і професійних мереж. Саме такі ініціативи, як спільна програма Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна та Харківського обласного центру соціальних служб, відіграють вирішальну роль у формуванні нового покоління супервізорів — зрілих, чутливих і здатних підтримувати інших у найскладніші часи.

Освітні ініціативи: формування культури супервізії. Важливою подією для розвитку супервізійної культури стало започаткування програми підвищення кваліфікації “Супервізія в соціальній роботі” на базі Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна у співпраці з Харківським обласним центром соціальних служб. Ця програма орієнтована на керівників і провідних фахівців соціальних служб, які прагнуть впроваджувати супервізію у своїх організаціях. Вона поєднує теоретичну підготовку з практичними модулями, демонстраціями супервізійних сесій і відпрацюванням навичок. Особливістю підходу є фокус на розвитку особистісної готовності супервізора — емпатії, рефлексії, усвідомлення власних меж.

Співпраця між університетом і обласним центром соціальних служб сприяє створенню системної основи для формування професійної спільноти супервізорів в Україні. Такі освітні ініціативи не лише підвищують кваліфікацію, а й формують нову культуру підтримки в соціальній роботі.

Перспективи розвитку супервізії в Україні. Подальший розвиток супервізії потребує інтеграції в систему підготовки соціальних працівників, створення стандартів

професійної етики супервізора та забезпечення можливостей для регулярної участі фахівців у супервізійних сесіях.

Підтримка з боку держави, наукових установ і міжнародних організацій має бути спрямована на інституціоналізацію супервізії як обов'язкової складової професійного розвитку. У перспективі саме супервізійна культура стане основою стійкості соціальної системи, здатної реагувати на виклики війни та післявоєнної відбудови.

Висновки. Супервізія в соціальній роботі є не лише методичним інструментом, а простором турботи, сенсу й професійного відновлення. В умовах війни вона набуває стратегічного значення — як форма збереження людського ресурсу тих, хто щоденно підтримує інших.

Український досвід доводить, що навіть у найскладніших обставинах можливо створювати спільноти підтримки, де супервізія стає джерелом стійкості, професійності й гідності.

Формування професійної ідентичності супервізора, розвиток освітніх програм і міжінституційна співпраця є ключовими чинниками побудови системи, що дбає про своїх фахівців так само, як вони дбають про інших.

Стаття надійшла до редакції 30.10.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Shcherbakova Olga – Candidate of Sciences
in Public Administration, Deputy Director of the
Kharkiv Regional Center for Social Services,
5 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine,
e-mail: xcssm@ukr.net,
<https://orcid.org/0009-0008-4781-821X>

SUPERVISION IN SOCIAL WORK DURING WAR: A TOOL FOR PREVENTING BURNOUT AND PROMOTING PROFESSIONAL GROWTH

The article examines the phenomenon of supervision in social work in wartime as one of the key mechanisms for supporting social workers, preventing emotional burnout, and developing professional identity. It is emphasized that in the Ukrainian reality of war, social workers operate under a double burden: they not only help war victims, but also experience traumatic experiences themselves, which creates a special need for professional and psychological support. It is noted that the phenomenon of professional powerlessness, manifested in the feeling of inability to change the client's circumstances, is a systemic problem of social work in crisis conditions.

It is revealed that supervision performs three interrelated functions: educational, supportive, and managerial. In wartime, the main function is supportive, which allows social workers to reflect on their own emotional states, restore internal support, and maintain contact with professional meaning. The supervision process creates a safe environment where professionals can talk about fatigue, anxiety, doubt, or disappointment without fear of judgment. This contributes to the stabilization of emotional state, the development of empathy, and the formation of self-support strategies.

Special attention is paid to the barriers to the implementation of supervision in Ukraine. These include the formalization of the supervision process, a focus on control rather than support, insufficient training of supervisors, a lack of systematic management support, and the psychological biases of the specialists themselves, who perceive requests for help as a sign of weakness. It is shown that these barriers can only be overcome through the development of a culture of supervision as an ethical norm of professional life, in which care for employees becomes a strategic resource for the stability of the social system.

The article emphasizes the importance of forming a mature professional identity of a supervisor based on reflection, ethical sensitivity, and the ability to create an atmosphere of trust and support. The dual dimension of the role of social institution managers, who are both administrators and supervisors, is revealed.

The experience of cooperation between V.N. Karazin Kharkiv National University and the Kharkiv Regional Center for Social Services in creating the advanced training program “Supervision in Social Work” is described. This educational initiative contributes to the professionalization of supervisors, the formation of a community of practitioners, and lays the foundation for the institutionalization of supervision at the national level.

It is concluded that supervision in wartime is of strategic importance as a tool for preserving human resources, professional motivation, and ethical resilience of social workers.

Keywords: *supervision, supervisor, social work, social service, professional burnout, professional identity of a supervisor.*

The article was received by the editors 30.10.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-07>

УДК 374.4-053.9:355.01

Вакуленко Світлана Миколаївна

кандидат соціологічних наук, доцент, доцент закладу вищої освіти
кафедри «Каразінська школа соціальної роботи»

Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна

e-mail: s.vaculenko@karazin.ua

<https://orcid.org/0000-0003-3293-1670>

«СРІБНЕ ВОЛОНТЕРСТВО» ЯК НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ

В статті розглядається «срібне волонтерство» як один з актуальних напрямів соціальної роботи. Авторка зазначає, що в розвинених країнах соціальна політика вибудовується таким чином, щоби стимулювати активну участь людей похилого віку в суспільному житті, заохочуючи та підтримуючи їх, наприклад, через відповідні програми в межах соціальної роботи. Відмова від ставлення до літніх людей як до об'єктів допомоги та піклування, натомість залучення їх до процесу ухвалення рішень, що стосуються як особисто їхнього життя, так і життя громади й соціуму в цілому, перетворюються на все більш поширені практики. Наводиться визначення «срібного волонтерства» як добровільної й безоплатної участі літніх людей в діяльності, що спрямована на вирішення актуальних соціальних, культурних, економічних, екологічних проблем суспільства, для здійснення якої люди застосовують власні знання, вміння та зусилля. «Срібне волонтерство» можна розглядати з трьох позицій: 1) як допомогу з боку держави та некомерційних організацій людям старшого віку; 2) як механізм соціальної адаптації; 3) як засіб подолання стійких стереотипів щодо літніх людей.

Свою чергою волонтерську діяльність людей похилого віку можна розглядати як один із проявів активного довголіття. Наразі існують три основні підходи до розуміння активного довголіття. В межах першого активне довголіття розглядається насамперед як продовження трудової активності громадян, тому в програмах активного довголіття, що впроваджуються в багатьох розвинених країнах, враховується насамперед економічний аспект. Прихильники другого підходу аналізують як економічні, так і соціальні чинники, зокрема, велику увагу приділяють активному дозвіллю. Третій підхід наголошує на необхідності підтримання стану здоров'я на певному рівні та забезпечення самоконтролю та незалежності як необхідної умови для активного довголіття. Отже, впровадження «срібного волонтерства», розроблення відповідних програм і проєктів не

Як цитувати: Вакуленко С.М. «Срібне волонтерство» як напрям соціальної роботи з людьми похилого віку // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 62–72. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-07>

In cites: Vakulenko S. (2025). «Silver volunteering» as a direction of social work with the elderly. SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work, 15, 62-72. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-07> [in Ukrainian].

© Вакуленко С.М., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

лише впливатиме на залучення людей похилого віку до суспільного життя, а й сприятиме збереженню їхнього здоров'я, впевненості в собі, підвищенню самооцінки, протидії соціальній ізоляції і самотності.

Ключові слова: *люди похилого віку, активне довголіття, соціальна робота, соціальні послуги, срібне волонтерство*

Актуальність проблеми. На превеликий жаль, в українському суспільстві, через поширені стереотипи, громадяни похилого віку переважно сприймаються як залежні в побутовому, психологічному й економічному аспектах від держави, системи соціальних послуг, представників молодших поколінь. В той же час у розвинених країнах соціальна політика вибудовується таким чином, щоби стимулювати активну участь людей похилого віку в суспільному житті, заохочуючи та підтримуючи їх, наприклад, через відповідні програми в межах соціальної роботи. Відмова від ставлення до літніх людей як до об'єктів допомоги та піклування, натомість залучення їх до процесу ухвалення рішень, що стосуються як особисто їхнього життя, так і життя громади й соціуму в цілому, перетворюються на все більш поширені практики. Як один з дієвих напрямів соціальної роботи, де такі практики мають бути представлені, можна розглядати «срібне волонтерство» – добровільну й безоплатну участь літніх людей у діяльності, що спрямована на вирішення актуальних соціальних, культурних, економічних, екологічних проблем суспільства, для здійснення якої люди застосовують власні знання, вміння та зусилля. Водночас безкоштовне виконання робіт чи надання послуг особами, що здійснюється на основі сімейних, дружніх чи сусідських відносин, не вважається волонтерською діяльністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками українські науковці багато уваги приділяли дослідженням змісту, сутності, напрямів волонтерської діяльності. Зокрема, можна згадати роботи П. Горінова та Р. Драпушка [1], М. Федорова та Н. Салати [2], С. Чернети [3]. Низка публікацій були присвячені ролі волонтерства в розвитку й реалізації потенціалу територіальних громад (Г. Олійник, Л. Петришин, Н. Фіголь [4]; П. Сокурченко, І. Талат, Я. Багно [5]), в тому числі деокупованих (Ж. Петрочко, Т. Лях [6]).

Загальні питання соціальної роботи з людьми похилого віку й надання соціальних послуг цій категорії клієнтів розглядаються в публікаціях І. Іванової [7], Ю. Мацкевич [8], О. Митькевич і О. Фуштей [9] В. Николаєвої й Н. Малярчук [10] та інших дослідників. В роботах низки вітчизняних авторів увагу зосереджено на різних соціальних послугах для людей похилого віку, зокрема, забезпеченні їхньої зайнятості (Ю. Борисова [11]), використанні соціальних комунікацій (Г. Сабат, Н. Гошовська [12]), реалізації послуги «Університет третього віку» (О. Кравченко, О. Кучер [13]), а також застосуванні методу арт-терапії (Т. Демиденко, О. Коломієць [14]). Особливий інтерес викликає публікація А. Каркача про соціальні практики волонтерської діяльності літніх людей [15], але слід зауважити, що таких публікацій наразі є вкрай недостатньо. Отже, питання, пов'язані із впровадженням «срібного волонтерства» в практичній соціальній роботі із людьми похилого віку, на нашу думку, потребують подальшого вивчення.

Мета статті – обґрунтувати можливості застосування «срібного волонтерства» як напряму соціальної роботи із людьми похилого віку в практиці вітчизняної соціальної роботи.

Вклад основного матеріалу дослідження. Наразі в науковому дискурсі напрацьовано декілька концепцій старіння населення, що мають на меті підкреслити його активну складову. Спочатку йшлося про «активне старіння», але згодом від цього терміну відмовилися з причини негативних конотацій, що він викликає, на користь терміну «активне довголіття». Активне довголіття можна визначити як стан соціального, економічного, фізичного та психологічного добробуту літніх громадян, що забезпечує їм можливість задоволення потреб, залучення до різних сфер суспільного життя за їхньої активної участі [16]. Концепція активного довголіття надає можливість гармонійно поєднати інтереси особистості, коли вона отримує шанс відчувати максимальну задоволеність від життя, та інтерси суспільства, яке позбавляється надмірних витрат.

Однак станом на сьогодні не існує єдиного, загально визнаного підходу стосовно того, що ж розуміти під активним довголіттям. Загалом переважають три основні підходи до його розуміння [16]. В межах першого підходу активне довголіття розглядається насамперед як продовження трудової активності громадян, тому в програмах активного довголіття, що впроваджуються в багатьох розвинених країнах, враховується насамперед економічний аспект. Зокрема, йдеться про модернізацію пенсійних систем у контексті запровадження гнучкого пенсійного віку, попередження дискримінації за віком у сфері зайнятості та розширення можливостей працівників похилого віку через продовження освіти й професійну перепідготовку. При цьому отримання освіти літніми людьми чітко зорієнтоване на задоволення насамперед утилітарних потреб, пов'язаних із продовженням трудової діяльності, а не духовний розвиток у старшому віці.

Другий підхід не обмежується одним пріоритетним напрямом, як от продовження трудової активності. Його прихильники аналізують як економічні, так і соціальні чинники. Зокрема, велику увагу приділяють активному дозвіллю. Дозвілля є одним із ключових чинників збереження фізичного та психічного здоров'я, позитивного настрою та активної життєвої позиції в літньому віці. Правильно організоване дозвілля не лише приносить задоволення, а й сприяє довголіттю завдяки впливу на психологічний комфорт, фізичну та соціальну активність, інтелектуальний розвиток. Тобто дозвілля можна розглядати як ресурс здоров'я та активного довголіття людей похилого віку. Однак маємо констатувати, що в умовах українського суспільства дозвілля представників старших поколінь зазвичай підпадає під достатньо жорсткі обмеження через різке падіння доходів після виходу на пенсію. Якраз в українських реаліях велика кількість громадян після виходу на пенсію вимушені продовжувати працювати, жертвуючи часом на відпочинок, дозвілля, розваги, духовний розвиток.

Третій підхід наголошує на необхідності підтримання стану здоров'я на певному рівні та забезпечення самоконтролю та незалежності як необхідної умови для

активного довголіття. В той же час маємо розуміти, що стан здоров'я може розглядатися лише як потенціал для активності, не гарантуючи при цьому саму активність.

Представляється, перший підхід занадто обмежує та звужує розуміння активного повноцінного життя, оскільки задоволення від трудової діяльності можна розглядати лише як одну з його складових. Варто також враховувати, що робота приносить задоволення лише частині працівників, тоді як для інших вона розглядається лише як вимушений засіб отримання коштів для існування. Набагато обґрунтованішим видається другий підхід, спираючись на який волонтерську діяльність людей похилого віку можна розглядати як один із проявів активного довголіття.

У «Рекомендаціях щодо підтримки волонтерства», затверджених Генеральною асамблеєю ООН, термін «волонтерство» визначається як широкий спектр видів діяльності, включаючи традиційні форми взаємодопомоги та самодопомоги, офіційне надання послуг та інші форми громадянської участі, що здійснюються добровільно, для загального громадського блага, і де грошова винагорода не є головним мотивуючим фактором [1, с. 13].

В сучасному світі волонтерську діяльність розуміють як безоплатну добровільну активність людей, спрямовану на надання допомоги особам, які її потребують. Волонтерство є дуже популярним, зокрема, згідно із експертними оцінками, станом на сьогодні кількість волонтерів у світі становить близько 970 мільйонів осіб. Дані, отримані під час дослідження Університету Джона Гопкінса, демонструють: якщо враховувати години, що їх витрачають волонтери, можна вести мову про еквівалент понад 125 мільйонів штатних працівників. Приблизно кожен четвертий волонтер ділиться своїм часом і навичками, оформивши членство у відповідних організаціях, а решта роблять це безпосередньо, допомагаючи своїм сусідам і громадам [17].

Так само надзвичайно поширеним в розвинених країнах є «срібне волонтерство». До прикладу, в США, станом на сьогодні, у волонтерській діяльності беруть участь понад чверть пенсіонерів. Загалом вони витрачають на безоплатну допомогу в локальних або загальнонаціональних проєктах близько 3 млрд. годин на рік. Загальна вартість їхніх послуг оцінюється в 75 млрд. дол. Згідно з опитуваннями, у Сполученому Королівстві кожен п'ятий пенсіонер залучений щонайменше до двох волонтерських проєктів. Це означає, що кількість добровольців старшого віку становить не менше 2,2 млн осіб. У Німеччині волонтерською роботою займається кожна третя особа між 55 і 64 роками і кожна п'ята – віком 65–74 років. За прогнозами фахівців, ця цифра з кожним роком зростатиме, адже тривалість життя поступово збільшується, а світ повільно старіє [18].

«Срібне волонтерство» можна розглядати з трьох позицій:

1. Як допомогу з боку держави та некомерційних організацій людям старшого віку.
2. Як механізм соціальної адаптації.
3. Як засіб подолання стійких стереотипів щодо літніх людей [18].

Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про волонтерську діяльність» щодо підтримки волонтерської діяльності» від 15.08.2022 розширив

напрями волонтерської діяльності з урахуванням повномасштабної війни в нашій країні. В статті 3 зазначено, що волонтерська діяльність здійснюється за такими напрямками:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, які потребують соціальної реабілітації, осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах;

- здійснення догляду за хворими, особами з інвалідністю, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які потребують підтримки та допомоги;

- надання волонтерської допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії РФ у Донецькій та Луганській областях, здійснення заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією РФ проти України та/або іншої країни проти України, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам кримінальних правопорушень, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;

- надання волонтерської допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;

- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;

- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією спортивних, культурних, молодіжних та інших видовищних і громадських заходів;

- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;

- надання волонтерської допомоги Збройним силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, дії правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії РФ у Донецькій та Луганській областях, здійснення заходів, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією РФ проти України та/або іншої країни проти України;

- надання волонтерської допомоги для подолання наслідків бойових дій, терористичного акту, збройного конфлікту, тимчасової окупації;

- надання волонтерської допомоги для подолання наслідків збройної агресії РФ проти України та/або іншої країни проти України, а також для післявоєнного відновлення і розвитку України;

- надання волонтерської допомоги особам/сім'ям, які опинилися у складних життєвих обставинах через шкоду, завдану бойовими діями, збройним конфліктом,

тимчасовою окупацією, збройною агресією РФ проти України та/або іншої країни проти України;

– сприяння уповноваженому органу з питань пробації у здійсненні нагляду за засудженими та проведенні з ними соціально-виховної роботи;

– сприяння центральним і місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам та організаціям, об'єднанням громадян, а також фізичним особам, які здійснюють соціальний патронаж, у проведенні заходів, спрямованих на соціальну адаптацію осіб, які відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, а також звільнені від подальшого відбування зазначених видів покарань;

– надання волонтерської допомоги особам, які постраждали внаслідок інфекційних хвороб та епідемій;

– надання волонтерської допомоги, пов'язаної із захистом та рятуванням тварин;

– надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством.

На думку О. Резніка, залученість до волонтерської діяльності під час війни можна розглядати крізь різні соціологічні парадигми, зокрема функціоналістську, конфліктологічну, інтеракціоністську. Функціоналізм трактує волонтерство під час війни як спосіб виконання важливих соціальних функцій, таких як сприяння національній єдності та підтримка військових зусиль; позитивну діяльність, що приносить користь як окремим особам чи групам, так і суспільству загалом, тобто є ефективною. Конфліктологічна парадигма спирається на формування групових ідентичностей та солідарностей через залученість до волонтерської діяльності під час війни. Символічний інтеракціонізм розглядає способи, якими люди інтерпретують і розуміють свій досвід волонтерства під час війни [19].

Широкомасштабна війна кардинальним чином вплинула на життя людей похилого віку в Україні, так само, як і на життя представників усіх інших соціальних груп. Проте слід зазначити, що громадяни похилого віку з різних регіонів нашої країни щодня доводять правильність важливої істини – ні вік, ні війна не можуть стати на заваді тим, хто зорієнтований на те, щоби жити, а не доживати, знаходити нові способи самореалізації, здійснювати вагомий внесок у Перемогу. Волонтерська діяльність допомагає українським громадянам похилого віку залишатися активними, відчувати власну потрібність, брати участь у громадському житті. Вони беруть участь у волонтерських програмах і спільнотах, благодійних акціях, культурних заходах, підтримують Збройні сили України, вимушено переміщених осіб та інших громадян, що потребують допомоги.

Нижче наведемо декілька кейсів волонтерських ініціатив, заснованих саме людьми похилого віку [20]. Проєкт «Москалевбивчий мотлох» заснований у місті Черкаси для допомоги 118 черкаській бригаді тероборони. Активісти проєкту не тільки регулярно займаються збором коштів для потреб підрозділу, але й ремонтують для військових комп'ютери та ноутбуки. Далі можна навести цитату пана Григорія Заспи, його організатора: *«Пенсіонери – це люди, які мають вільний час, але не можуть допомогти Збройним силам матеріально, бо мають маленькі доходи. Однак вони*

можуть зробити великий вклад у нашу перемогу, наприклад, розбираючи техніку. Старі системні блоки, материнські плати, процесори, відеокарти, планшети, смартфони чи кнопкові мобільні телефони – це як баночки для окованих свічок, зазвичай це все в сміття викидали, засмічували природу, а тепер волонтери з них роблять суперпотрібний для армії продукт».

Другий кейс – волонтерський центр «Павутинка» з міста Кам'янське Дніпропетровської області. Волонтери плетуть сітки й кікімори, розробляють викройки та шиють для військових підсумки, аптечки, ноші, чохла для планшетів, водонепроникні плащі. Крім того, допомагають продуктами, одягом та канцелярією переселенцям та багатодітним родинам. Пані Людмила Устименко, засновниця центру, так говорить про це: *«Починала я з людьми, які в моєму під'їзді живуть. Запитала, чи допоможуть, і вони погодилися. А тоді люди на Фейсбуці прочитали мої пости й відгукнулися. Переселенці, які звертаються до нас по допомогу, теж згодом долучаються».*

«Ба і Ді Клуб» – це спільнота з 30 активних людей старшого віку, унікальний проєкт, подібного до якого немає в Україні. Його засновницею стала Галина Плотницька, що до виходу на пенсію працювала вчителькою. *«Пенсійна криза – це другий перехідний вік»,* – говорить пані Галина. Розповідає, що для того, щоб пройти цю кризу особисто, витратила кілька років, а в 60 пішла знову навчатися. І в результаті – створила соціальне підприємство «Ба і Ді Фрилансери», яке працює як агенція нянь. Учасники підприємства, такі ж самі пенсіонери, надають послуги з догляду за дітьми – забирають зі школи чи садка, гуляють з ними, водять на гуртки та в кіно, роблять разом уроки, читають та малюють. Якщо потрібно – готують і годують, допомагають батькам у хатніх справах. Є й послуга «няня онлайн», коли з дітьми спілкуються по відео і в соцмережах, а також догляд за дітьми у хабах «До Ба і Ді» – спільних просторах для дітей, дорослих і людей у віці. Послуги «До Ба і Ді» коштують дешевше, ніж у професійних агенціях. Допомагає також «Школа нянь», яку відкрили на базі кафедри психології та дошкільної педагогіки Прикарпатського університету. Навчання для майбутніх фрилансерів проєкту – безкоштовне. *«Причетність лікує. Якщо ти робиш те, що потрібно комусь, кому гірше за тебе, ти підіймаєшся над своїми негараздами. Це дає тобі силу»,* – стверджує засновниця проєкту.

Гранфлюенсери – це літні люди з великою кількістю підписників, яких бренди залучають для привертання уваги серед аудиторії 60+. Цей феномен набув великої популярності на Заході, а віднедавна поширився і на просторах соціальних мереж в Україні. Як приклад можна навести відеоблоги, які в YouTube ведуть люди похилого віку, присвячені тонкощам приготування українських страв, лайфгакам з городництва або просто картинкам із сільського життя. Ці блоги, в яких автори діляться власним досвідом, збирають величезну кількість підписників. У Львові відеоблогерками стали мешканки львівського будинку для літніх людей. Декілька років тому вони разом із волонтерами заснували бренд в'язаних речей **«Вбрані»**. Шкарпетки, рукавиці та шапки, зв'язані львівськими бабусями, продаються у соцмережах, мають емблему та спеціальне пакування. Для самотніх літніх людей це не лише розвага, а й заробіток.

Соціальне підприємство Vbrani пішло далі й запустило [YouTube-проект](#), у якому літні пані спробували себе у ролі викладачок в'язання.

Також хотілося би навести приклад мешканця Херсонщини Анатолія Майстренка, чия діяльність отримала не тільки суспільне визнання, а й була відзначена державною нагородою – орденом «За мужність» III ступеня. Пан Анатолій, ризикуючи власним життям, допомагав своїм співгромадянам евакуюватися під час російської окупації. На власному човні за кілька місяців перевіз через річку Інгулець понад 2000 людей, що рятувалися від російських загарбників. А на тимчасово окуповані території доправляв розвідників і гуманітарні вантажі. «*Такі справи робляться разом. І ми всі об'єдналися, впоралися, бо ми – люди. Мені нерідко ставили питання «Як ти насмілився на цей вчинок?»*. А я кажу: «*Ну добре, якщо не я, не ти – хто тоді?»*», – розповідає він.

Висновки. Отже, впровадження «срібного волонтерства», розроблення відповідних програм і проєктів не лише впливатиме на залучення людей похилого віку до суспільного життя, а й сприятиме збереженню їхнього здоров'я, впевненості в собі, підвищенню самооцінки, протидії соціальної ізоляції і самотності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Горінов П., Драпушко Р. Волонтерська діяльність в Україні: соціально-правове дослідження : монографія. Київ: Державний інститут сімейної та молодіжної політики, 2022. 240 с.
2. Федоров М., Салата Н. Теоретичні аспекти дослідження волонтерського руху в Україні. *Ввічливість. Humanitas.* 2023. Вип. 5. С. 101–110. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.5.13>
3. Чернета С. Волонтерська діяльність як складова соціальної політики держави. *Ввічливість. Humanitas.* 2025. Вип. 3. С. 216–223. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.27>
4. Олійник Г., Петришин Л., Фіголь Н. Організація волонтерської діяльності в умовах сільської громади. *Ввічливість. Humanitas.* 2024. Вип. 6. С. 45–50. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.6.8>
5. Сокурєнко П., Талат І., Багно Я. Вплив волонтерської діяльності на розвиток соціального капіталу громади. *Ввічливість. Humanitas.* 2024. Вип. 6. С. 59–64. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.6.10>
6. Петрочко Ж., Лях Т. Потенціал волонтерства для розвитку деокупованих громад. *Ввічливість. Humanitas.* 2024. Вип. 3. С. 202–207. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.28>
7. Іванова І.Б. Соціальна робота з людьми похилого віку : навчальний посібник. Київ : Університет «Україна», 2023. 220 с.
8. Мацкевич Ю. Соціальна робота з людьми похилого віку в умовах глобального старіння. *Ввічливість. Humanitas.* 2024. Вип. 3. С. 84–92. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.12>
9. Митькевич О., Фуштей О. Соціальна робота з людьми похилого віку в умовах воєнного стану. *Наукові записки ВДПУ імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія.* 2024. Вип. 78. С. 51–56. <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2024-78-51-56>
10. Николаєва В., Малярчук Н. Упровадження реформи деінституціоналізації соціального обслуговування людей літнього віку в Україні: виклики сьогодення. *Ввічливість. Humanitas.* 2024. Вип. 1. С. 68–73. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.1.10>

11. Борисова Ю.В. Зайнятість людей похилого віку як чинник їхнього добробуту та інтеграції в суспільство. *Габітус: науковий журнал з соціології та психології*. 2020. Вип. 16. С. 35–39. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.16.5>
12. Сабат Н.В., Гошовська Н.І. Подолання самотності у людей похилого віку засобами соціальних комунікацій. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 46. С. 198–202. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/46.39>
13. Кравченко О., Кучер Г. Університет третього віку «Дивосвіт»: з досвіду Уманської територіальної громади. *Ввічливість. Humanitas*. 2023. Вип. 1. С. 43–48. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.1.6>
14. Демиденко Т., Коломієць О. Арт-терапія у профілактиці соціальної ізольованості людей похилого віку. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. Вип. 1. С. 49–55. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.8>
15. Каркач А. Соціальні практики волонтерської діяльності літніх людей. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. Вип. 3. С. 73–79. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.10>
16. Коваль О.П. Здоров'я та фінансова незалежність як пріоритети політики активного довголіття. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/zdorovyua-ta-finansova-nezalezhnist-yak-priorytet-polityky> (дата звернення 01.12.2025).
17. Потапенко В., Двігун А. Аналіз українського волонтерства на основі методології нових соціальних рухів. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/analiz-ukrayinskoho-volonterstva-na-osnovi-metodolohiyi-novykh-sotsialnykh> (дата звернення 01.12.2025).
18. Коваль О.П. «Срібне волонтерство» як одна з форм соціальної активності, адаптації та захисту літнього населення. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/sribne-volonterstvo-yak-odna-z-form-sotsialnoyi-aktyvnosti> (дата звернення 01.12.2025).
19. Резнік О. Залученість українців до волонтерської діяльності під час повномасштабної війни. *Фонд «Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва»*. URL: <https://dif.org.ua/article/oleksandr-reznik-zaluchenist-ukraintsiv-do-volonter-skoj-diyalnosti-pid-chas-povnomasshtabnoyi-viyni> (дата звернення 01.12.2025).
20. Літні люди не здаються: ініціативи для старших українців, що допомагають наближати перемогу та підтримують дух. *Рубрика медіарішень*. URL: <https://rubryka.com/article/initsiatyvy-dlya-litnih-lyudej/> (дата звернення 01.12.2025).

Стаття надійшла до редакції 10.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Vakulenko Svitlana

PhD (Sociology), Associate Professor,
Associate Professor Higher Education Institution
of the Department «Karazin Social Work School»
V.N. Karazin Kharkiv National University,
4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: s.vaculenko@karazin.ua
<https://orcid.org/0000-0003-3293-1670>

«SILVER VOLUNTEERING» AS A DIRECTION OF SOCIAL WORK WITH THE ELDERLY»

The article considers «silver volunteering» as one of the relevant areas of social work. The author notes that in developed countries, social policy is structured in such a way as to stimulate the active participation of older people in public life, encouraging and supporting them, for example, through relevant programs within the framework of social work. Refusal to treat older people as objects of assistance and care, and instead involving them in the decision-making process that concerns both their personal lives and the lives of the community and society as a whole, are becoming increasingly common practices. The definition of «silver volunteering» is given as the voluntary and unpaid participation of older people in activities aimed at solving current social, cultural, economic, and environmental problems of society, for the implementation of which people apply their own knowledge, skills, and efforts. «Silver volunteering» can be considered from three positions: 1) as assistance from the state and non-profit organizations to older people; 2) as a mechanism for social adaptation; 3) as a means of overcoming persistent stereotypes about the elderly. In turn, volunteering of the elderly can be considered as one of the manifestations of active longevity. Currently, there are three main approaches to understanding active longevity. Within the framework of the first, active longevity is considered primarily as a continuation of the labor activity of citizens, therefore, in active longevity programs implemented in many developed countries, the economic aspect is taken into account first of all. Supporters of the second approach analyze both economic and social factors, in particular, they pay great attention to active leisure. The third approach emphasizes the need to maintain health at a certain level and ensure self-control and independence as a necessary condition for active longevity. Therefore, the introduction of «silver volunteering» and the development of relevant programs and projects will not only influence the involvement of older people in public life, but will also help preserve their health, self-confidence, increase self-esteem, and combat social isolation and loneliness.

Keywords: *elderly people, active longevity, social work, social services, silver volunteering*

REFERENCES

1. Horinov, P., & Drapushko, R. (2022). *Volunteering in Ukraine: A socio-legal study* [Monograph]. Kyiv: State Institute for Family and Youth Policy [in Ukrainian].
2. Fedorov, M., & Salata, N. (2023). Theoretical aspects of researching the volunteer movement in Ukraine. *Humanitas*, 5, 101–110. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.5.13> [in Ukrainian].
3. Cherneta, S. (2025). Volunteering as a component of state social policy. *Humanitas*, 3, 216–223. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.27> [in Ukrainian].
4. Oliinyk, H., Petryshyn, L., & Fihol, N. (2024). Organization of volunteer activities in rural communities. *Humanitas*, 6, 45–50. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.6.8> [in Ukrainian].
5. Sokurenko, P., Talat, I., & Bahno, Ya. (2024). The impact of volunteering on the development of community social capital. *Humanitas*, 6, 59–64. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.6.10> [in Ukrainian].
6. Petrochko, Zh., & Liakh, T. (2024). The potential of volunteering for the development of de-occupied communities. *Humanitas*, 3, 202–207. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.28> [in Ukrainian].
7. Ivanova, I. B. (2023). *Social work with older adults* [Textbook]. Kyiv: University “Ukraine” [in Ukrainian].
8. Matskevich, Yu. (2024). Social work with older adults in the context of global aging. *Humanitas*, 3, 84–92. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.3.12> [in Ukrainian].

9. Mytkevych, O., & Fushtei, O. (2024). Social work with older adults under martial law. *Scientific Notes of Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University. Series: Pedagogy and Psychology*, 78, 51–56. <https://doi.org/10.31652/2415-7872-2024-78-51-56> [in Ukrainian].
10. Mykolaieva, V., & Maliarchuk, N. (2024). Implementation of the deinstitutionalization reform of social services for older adults in Ukraine: Current challenges. *Humanitas*, 1, 68–73. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2024.1.10> [in Ukrainian].
11. Borysova, Yu. V. (2020). Employment of older adults as a factor of their well-being and social integration. *Habitus: Journal of Sociology and Psychology*, 16, 35–39 [in Ukrainian].
12. Sabat, N. V., & Hoshovska, N. I. (2022). Overcoming loneliness among older adults through social communication tools. *Innovative Pedagogy*, 46, 198–202 [in Ukrainian].
13. Kravchenko, O., & Kucher, H. (2023). University of the Third Age “Dyvosvit”: Experience of the Uman territorial community. *Humanitas*, 1, 43–48. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.1.6> [in Ukrainian].
14. Demydenko, T., & Kolomiets, O. (2025). Art therapy in preventing social isolation of older adults. *Humanitas*, 1, 49–55. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.1.8> [in Ukrainian].
15. Karkach, A. (2025). Social practices of volunteering among older people. *Humanitas*, 3, 73–79. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.3.10> [in Ukrainian].
16. Koval, O. P. (n.d.). *Health and financial independence as priorities of active aging policy*. National Institute for Strategic Studies. Retrieved December 1, 2025 [in Ukrainian].
17. Potapenko, V., & Dvihun, A. (n.d.). *Analysis of Ukrainian volunteering based on the methodology of new social movements*. National Institute for Strategic Studies. Retrieved December 1, 2025 [in Ukrainian].
18. Koval, O. P. (n.d.). *“Silver volunteering” as a form of social activity, adaptation, and protection of the elderly population*. National Institute for Strategic Studies. Retrieved December 1, 2025 [in Ukrainian].
19. Reznik, O. (n.d.). *Ukrainians’ involvement in volunteering during the full-scale war*. Ilko Kucheriv Democratic Initiatives Foundation. Retrieved December 1, 2025. URL: <https://dif.org.ua/article/oleksandr-reznik-zaluchenist-ukraintsiv-do-volonterskoi-diyalnosti-pid-chas-povnomasshtabnoi-viyni> (accessed 01.12.2025) [in Ukrainian].
20. Rubryka. (n.d.). *Older people do not give up: Initiatives for senior Ukrainians that help bring victory closer and support morale*. Retrieved December 1, 2025. URL: <https://rubryka.com/article/initsiatyvy-dlya-litnih-lyudej/> (accessed 01.12.2025) [in Ukrainian].

The article was received by the editors 10.11.2025.

The article is recommended for printing 17.12.2025.

The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-08>

УДК 364(477): 374.1 : 364.464

Останіна Ніна Степанівна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, м. Ніжин, Україна
e-mail: 3777nina@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8247-620X>

Борисюк Світлана Олексіївна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, м. Ніжин, Україна
e-mail: svitlanaborysiuk@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6245-5279>

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА З ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОБДАРОВАНІСТІ У ДІТЕЙ У СИСТЕМІ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті розкрито сутність соціально-педагогічної роботи закладів позашкільної освіти як провідного чинника формування та розвитку обдарованої особистості. Акцентовано увагу на тому, що позашкільні заклади, виконуючи соціально-виховну функції, забезпечують створення умов для виявлення, підтримки й розвитку здібностей учнівської молоді, яка проводить свій вільний час у заняттях за інтересами.

Проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття «обдарованість», окреслено роль закладів позашкільної освіти у створенні сприятливого соціокультурного середовища для самореалізації, творчого розвитку й соціалізації учнівської молоді.

Також, робиться наголос, що соціально-педагогічна діяльність у цьому контексті розглядається як цілісна система організаційно-педагогічних впливів, спрямованих на індивідуалізацію освітньо-виховного процесу, підтримку творчої ініціативи вихованців. Доведено, що заклади позашкільної освіти відіграють важливу роль у формуванні сприятливого соціокультурного простору, здатного забезпечити різноманітні можливості для самореалізації, творчого зростання та соціалізації учнівської молоді.

Визначено, що індивідуалізація, диференціація та варіативність освітнього процесу є провідними педагогічними умовами, які сприяють максимально повному розкриттю потенційних здібностей вихованців.

Як цитувати: Останіна Н. С., Борисюк С.О. Соціально-педагогічна робота з формування та розвитку обдарованості у дітей у системі позашкільної освіти // SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 73–80. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-08>

In cites: Ostanina N., Borysiuk S. (2025) Social-pedagogical work on the formation and development of giftedness in children in the out-of-school education system *SOCIOPOSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 73-80. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-08> [in Ukrainian].

© Останіна Н.С., Борисюк С.О., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Обґрунтовано значення педагогічної взаємодії педагога й вихованця як багатовимірного процесу, що ґрунтується на суб'єкт-суб'єктному підході, співпраці. Показано, що ефективна соціально-виховна робота у позашкільних закладах забезпечує створення інноваційних освітніх практик, орієнтованих на розвиток критичного мислення, креативності, лідерських якостей та соціальної активності вихованців закладів.

Зроблено висновок, що позашкільна освіта є значущим ресурсом у системі підтримки обдарованої молоді, сприяючи формуванню її особистісного та соціального потенціалу

Ключові слова: *обдарована особистість, позашкільна освіта, соціально-педагогічна робота, соціально-виховний потенціал, розвиток обдарованої особистості, самореалізація, творчість.*

Актуальність. В умовах євроінтеграційного курсу України, що базується зокрема на таких цінностях, як повага до людської гідності, до прав людини, актуалізується право людини на самореалізацію, соціальну активність, відповідальність за власні дії. За таких умов обдарованість особистості стає важливим ресурсом і стратегічною цінністю для розвитку країн. Саме тому освіта учнівської молоді з високим рівнем здібностей стає одним із ключових чинників оновлення освітньої сфери, перегляду її концептуальних і методологічних орієнтирів. Акцент уваги на роботі з обдарованими дітьми відкриває можливості для реформування освітнього процесу та оновлення виховної системи, спрямованої на розкриття багатогранного потенціалу особистості, розвиток її творчості, здібностей та талантів.

Нове соціальне замовлення передбачає побудову освітнього простору, де кожен здобувач освіти в майбутній професійній діяльності зможе самореалізуватися, самовизначитися, знайти себе в розв'язуванні актуальних питань і проблемних ситуацій. Проте, проблемою багатьох країн світу, в тому числі й для України, залишається дефіцит обдарованих, творчих і соціально активних працівників – фахівців високого рівня в різних галузях. Усе це значною мірою стимулює зацікавленість питаннями обдарованості на рівні нашого суспільства. Вирішення цієї задачі поступово переростає у послідовну державну політику, спрямовану на виявлення, навчання, виховання та розвиток обдарованості, творчості дитини, а тим самим, виходить на передній план у державній політиці підтримки та захисту таланту, захисту обдарованої особистості.

Фундаментальні основи модернізації освітньої політики держави щодо роботи з обдарованими дітьми висвітлено в законі України «Про позашкільну освіту» (2000 р.), Національній доктрині розвитку освіти України у XXI ст. (2002р.); Указах Президента «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року», «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки»(2022 р); «Положенні про Всеукраїнські учнівські олімпіади з базових і спеціальних дисциплін, турніри, конкурси - захисти науково - дослідницьких робіт та конкурси фахової майстерності». Конституція України, Закон України «Про позашкільну освіту», рекомендації Міністерства освіти і науки України щодо організації освітньо - виховної діяльності закладів позашкільної освіти за основними напрямками у 2024/2025 навчальному році, орієнтують діяльність закладів позашкільної сфери на розвиток здібностей дітей та молоді у сфері освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, технічної та іншої творчості, здобуття ними первинних професійних знань, вмінь і навичок, необхідних для соціалізації, подальшої самореалізації та професійної творчої діяльності [6].

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні та всебічному розкритті специфіки соціально-педагогічної роботи з формування обдарованої, творчо активної та соціально компетентної особистості в умовах закладів позашкільної освіти.

Вклад основного матеріалу. Перед позашкільною освітою стоїть завдання організації соціально-педагогічного супроводу творчо-обдарованих дітей та оптимізації їхнього включення до навчально-виховного процесу. Вміння педагога відкрити і підтримати своєрідну обдарованість дитини є важливою умовою для її (дитини) подальшої соціалізації. Так, чинним законодавством (частина 1 ст. 21 Закону України «Про позашкільну освіту») передбачено, що «педагогічним працівником закладу позашкільної освіти повинна бути особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну або іншу фахову освіту». Роль педагога позашкільного закладу полягає у виявленні та підтримки обдарованих дітей; створенні сприятливого мікроклімату для розвитку творчості; налаштуванні на індивідуальний супровід і наставництво; творчо-педагогічну взаємодію з батьками, школами, громадськими організаціями [1].

Проблема розвитку обдарованості в умовах закладів позашкільної освіти є проблемою не тільки дитини, але й дорослих. Аналізуючи діяльність педагогічного колективу закладу позашкільної освіти щодо роботи з обдарованими дітьми, варто наголосити, що питання сутності обдарованості й сьогодні залишається предметом активних наукових дискусій серед представників вітчизняної наукової школи (І. Зязюн, Г. Костюк, С. Максименко, О. Матюшкін, В. Моляко, О. Савченко, Н. Побірченко), які досліджували психологічні механізми розвитку здібностей, особливості освітнього середовища та педагогічні умови становлення обдарованої особистості. Їхні праці заклали теоретичні основи системного підходу до виявлення, навчання й виховання обдарованих дітей в українській освіті. Дослідники продовжують висловлювати різні погляди стосовно визначення основних критеріїв поняття «обдарованість», структури обдарованої особистості, особливостей її розвитку, методів і засобів діагностики, а також критеріїв розмежування дітей на обдарованих і тих, які розвиваються у межах вікової норми. Не менш дискусійним залишається й питання природи походження обдарованості — чи є вона результатом природжених задатків, чи наслідком сприятливих соціально-педагогічних умов.

У науковій літературі поняття «обдарованість» визначається як інтегральна характеристика особистості, що поєднує в собі високий рівень задатків, здібностей, мотивації та креативності (Дж. Рензулі, О. Матюшкін, В. Моляко, С. Максименко) [5].

«Обдарованість» психологи трактують як вияв природних можливостей організму людини, що значно перевищують середній рівень.

Проте, сама природа «обдарованості» як явища залишається в стані пошуку, характерною ознакою цього є багатозначність самого терміну (тільки в психологічному словнику 1990 року на термін «обдарованість» приводиться 5 дефініцій) [7].

Обдарованість проявляється у різних сферах життя дитини, й найпоширенішими є такі:

– *художня обдарованість.* Важливе місце в розумінні ролі художньої обдарованості займає емоційна сфера. Художні здібності поділяються на обдарованість в галузі акторської майстерності, літератури, музики, мистецтва, скульптури тощо;

– *творча (креативна) обдарованість.* Деякі фахівці вважають, що творчість, креативність є невід’ємним елементом усіх видів обдарованості.

– *соціальна обдарованість* – це виняткова здатність вибудувати довготривалі взаємовідносини з іншими людьми. Варто зазначити, що лідер, по суті, завжди творча особистість.

– *академічна обдарованість* — здатність до успішного засвоєння знань і навчальної діяльності.

– *художньо-естетична обдарованість* — проявляються здібності у сфері мистецтва (музика, образотворче мистецтво, театр, література тощо).

– *спортивна обдарованість* — розкриває високий рівень фізичних, координаційних та вольових якостей [2; 4].

Виходячи з того, що розвиток обдарованої особистості передбачає цілеспрямований і динамічний процес формування, удосконалення та реалізації інтелектуального, творчого, емоційного й духовного потенціалу особистості дитини, тобто – це формування певних складових компонентів уміння взаємодіяти з оточенням, опанування комунікативною культурою, тощо. Слід звернути увагу на існування прихованої обдарованості — ще не реалізованої, але яка має передумови до розвитку (для педагога важливо не пропустити цей етап її бачення). Також розвиток обдарованої особистості передбачає створення спеціально організованого освітнього середовища, сприятливого для розкриття потенціалу дитини, підтримки її самостійності, дослідницької активності, формування її внутрішньої мотивації до пізнання [3].

Питання соціально-виховний потенціалу позашкільної освіти слід розглядати через сукупність можливостей закладів позашкільної освіти, їхні матеріально-методичні ресурси, які забезпечують соціалізацію особистості, створюють умови для формування соціально активної особистості, творчої особистості, залучаючи її до культурно-дозвілєвої та соціально-виховної діяльності. Розкриття соціально-виховного потенціалу закладу потребує визначення здатності закладу впливати на особистісний і соціальний розвиток обдарованої особистості вихованця через навчально-виховний процес, позашкільну діяльність, систему міжособистісних стосунків, а також взаємодію з сім'єю та громадою.

Формування пізнавальних інтересів, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей передбачено *освітньою складовою* соціально-виховного потенціалу закладу. Також, соціально-виховна робота має бути спрямована на формування комунікативних умінь, навичок творчого спілкування в процесі вирішення практичних задач, що в свою чергу забезпечить умови для *соціальної адаптації* особистості. Формування відповідальності, активної життєвої позиції, почуття належності до громади, до держави забезпечує *громадянсько-патріотична складова* соціально-виховної роботи закладу позашкільної освіти.

Таким чином, соціально-педагогічна робота закладів позашкільної освіти є продовженням виховної взаємодії школи зі складом різновікової аудиторії учнівської молоді. Проте участь у різноманітних формах соціально-виховної роботи позашкільного закладу вихованцями обирається за принципами власних інтересів, добровільної участі.

Відтак, унікальність соціально-виховного потенціалу закладу проявляється у його спроможності створювати сприятливе середовище соціалізації обдарованої особистості, її розвитку, яке вона обирає за власним бажанням [10].

Прикладом успішних практик розкриття соціально-виховного потенціалу закладів позашкільної освіти можуть бути мережа позашкільних закладів Ніжинської громади. Багатопрофільною діяльністю для учнівської молоді представлений

«Ніжинський будинок дітей та юнацтва», що забезпечує умови для розвитку дітей, формування вмінь та навичок за інтересами, творчої самореалізації, підготовки до професійної та громадської діяльності.

Вихованці "Ніжинського Центру туризму і краєзнавства учнівської молоді Ніжинської міської ради Чернігівської області" кожного року є учасниками й призерами відкритого Кубку президента Чернігівської Федерації спортивного туризму в закритих приміщеннях.

У багатьох країнах світу представляє свої таланти Ніжинська дитяча хореографічна школа: згуртований творчий колектив педагогів – однодумців робить все для виховання творчої, всебічно розвиненої особистості.

Висновки. Проблема дитячої обдарованості має важливе особистісне й соціальне значення: своєчасне виявлення та створення необхідних умов для розквіту талантів дитини допоможе їй самореалізуватись, забезпечить досягнення успіху і відповідно емоційно-позитивне ставлення до себе і своєї діяльності.

У сучасних умовах реформування освіти України важливим завданням стає створення сприятливого середовища для розвитку обдарованої особистості. Позашкільна освіта – одна з найгнучкіших ланок освітньої системи, яка забезпечує оптимальні умови соціалізації, самореалізації та виховання учнівської молоді через діяльність у творчих об'єднаннях, студіях, конкурсах, тощо.

Позашкільна освіта – це не просто «додаткові гуртки» чи «розваги після уроків», а окрема, активна соціально-виховна система, яка працює у вільний час, створюючи простір для самовираження, творчості, соціалізації й експериментування. Також позашкільні заклади охоплюють десятки тисяч дітей по всій Україні, виконуючи соціально-виховну функцію, сприяючи рівному доступу до творчого розвитку в різних регіонах. Турбота про збереження і розвиток інтелектуального, творчого потенціалу країни передбачає насамперед підготовку педагогічних працівників до роботи з обдарованими дітьми і привернення уваги суспільства до проблеми обдарованості.

Процес розвитку обдарованої особистості потребує педагогічної підтримки, індивідуального підходу, створення ситуацій успіху, сприятливого психологічного клімату та можливостей для її самореалізації, так як, розвиток обдарованої особистості – це системний процес, у якому взаємодіють природні здібності, соціальне середовище та освітні умови.

Саме тому дослідження соціально-виховного потенціалу позашкільної освіти в контексті розвитку обдарованої особистості є не просто науковим завданням – це необхідність для формування інтелектуального, морального й соціального капіталу держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонова О. Психолого–педагогічний супровід обдарованої особистості учня. Київ; Житомир; Чернівці: Букрек. 2020. 356 с.
2. Волощук І., Яременко Л. Обдарованість та її типологія. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2020. № 4. С. 26-35. DOI: <https://doi.org/10.32405/2413-4139-2020-1-26-35>
3. Волощук І., Рудик Я. Концепції інтелекту: поступ вперед чи рух по зачарованому колу. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2020. С. 105-112.

4. Глущенко О., Василькевич Я. Психологічні особливості різних видів обдарованості школярів. *Перспективи розвитку сучасної психології: збірник наукових праць*. 2020. Вип. 7. С. 37- 42. DOI: 10.31654/2663-4902-2024-PP-1-46-58
5. Дубасенюк О. Особливості роботи з обдарованими дітьми у вищому навчальному закладі за напрямом дизайн *Проблеми освіти: збірник наукових праць*. Спецвипуск. Вінниця-Київ, 2015. С. 36-41.
6. Кочубей Т. Особливості соціально-педагогічної роботи з обдарованою особистістю. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка* : науковий журнал. Педагогічні науки / гол. ред.. П.Ю. Саух, відп. ред.. Н.А. Сейко. 2017. Вип. 2 (88). С. 171 -175.
7. Максименко С. Генеза здійснення особистості. Київ: Вид-во ТОВ "КММ", 2006. 240 с.
8. Марущак, В. Саморозвиток як фактор становлення інтелектуально обдарованої особистості. *Наук. вісн. Миколаїв. нац. ун-ту ім. В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2016. № 4. С. 136–140.
9. Про організацію освітньої діяльності в закладах позашкільної освіти у 2023/2024 навчальному році: лист МОН №1 /12609-23 від 23. 08. 2023
10. Стратегія розвитку позашкільної освіти / за ред. проф. О. Биковської. Київ : ІВЦ АЛКОН. 2018. 96 с.
11. Про заходи щодо розвитку системи виявлення та підтримки обдарованих і талановитих дітей та молоді: Указ Президента України від 30 верес. 2010 р. № 927/2010. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/927/2010> (дата звернення: 25. 01. 24).

Стаття надійшла до редакції 07.11.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Nina Ostanina,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Social Pedagogy and Social Work,
Nizhyn Mykola Gogol State University (Nizhyn, Ukraine)
e-mail: 3777nina@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8247-620X>

Svitlana Borysiuk,

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Social Pedagogy and Social Work,
Nizhyn Mykola Gogol State University (Nizhyn, Ukraine)
e-mail: svitlanaborysiuk@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6245-5279>

SOCIAL-PEDAGOGICAL WORK ON THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF GIFTEDNESS IN CHILDREN IN THE OUT-OF-SCHOOL EDUCATION SYSTEM

Annotation. The article reveals the essence of the socio-pedagogical work of out-of-school education institutions as a leading factor in the formation and development of a gifted individual. Attention is focused on the fact that out-of-school institutions, performing a socio-educational function, ensure the creation of conditions for the identification, support and development of the abilities of young students who spend their free time in hobbies.

Theoretical approaches to the definition of the concept of "giftedness" are analyzed, the role of out-of-school education institutions in creating a favorable socio-cultural environment for self-realization, creative development and socialization of young students is outlined.

It is also emphasized that socio-pedagogical activity in this context is considered as a holistic system of organizational and pedagogical influences aimed at the individualization of the educational process and support for the creative initiative of students. It is proven that out-of-school education institutions play an important role in the formation of a favorable socio-cultural space capable of providing various opportunities for self-realization, creative growth and socialization of students.

It is determined that individualization, differentiation and variability of the educational process are the leading pedagogical conditions that contribute to the fullest possible disclosure of the potential abilities of students.

The importance of pedagogical interaction as a multidimensional process based on a subject-subject approach and cooperation is emphasized.

It is shown that effective socio-educational work in out-of-school institutions ensures the creation of innovative educational practices focused on the development of critical thinking, creativity, leadership qualities and social activity of students of institutions.

It is concluded that out-of-school education is a significant resource in the system of support for gifted youth, contributing to the formation of their personal and social potential

Keywords: *gifted individual, extracurricular education, socio-pedagogical work, socio-educational potential, development of gifted individual, self-realization, creativity.*

REFERENCES

1. Antonova, O. P. (2020). *Psychological and pedagogical support of a gifted student's personality*. Kyiv; Zhytomyr; Chernivtsi: Bukrek [in Ukrainian].
2. Voloshchuk, I., & Yaremenko, L. (2020). Giftedness and its typology. *Pedagogical Innovations: Ideas, Realities, Prospects*, 4, 26–35 [in Ukrainian].
3. Voloshchuk, I., & Rudyk, Ya. (2020). Concepts of intelligence: Progress forward or movement in a vicious circle. *Education and Development of a Gifted Personality*, 105–112. [in Ukrainian].

4. Hlushchenko, O., & Vasylykevych, Ya. (2020). Psychological characteristics of different types of giftedness in schoolchildren. In *Prospects for the development of modern psychology* (Issue 7, pp. 37–42) [in Ukrainian].
5. Dubaseniuk, O. (2015). Features of working with gifted children in higher education institutions in the field of design. In *Problems of Education* (Special issue, pp. 36–41). Vinnytsia–Kyiv [in Ukrainian].
6. Kochubei, T. (2017). Features of socio-pedagogical work with a gifted personality. *Bulletin of Zhytomyr Ivan Franko State University. Pedagogical Sciences*, 2(88), 171–175 [in Ukrainian].
7. Maksymenko, S. (2006). *Genesis of personality realization*. Kyiv: KMM Publishing [in Ukrainian].
8. Marushchak, V. (2016). Self-development as a factor in the formation of an intellectually gifted personality. *Scientific Bulletin of Mykolaiv V. O. Sukhomlynskyi National University. Pedagogical Sciences*, 4, 136–140 [in Ukrainian].
9. Ministry of Education and Science of Ukraine. (2023). *On the organization of educational activities in out-of-school education institutions in the 2023/2024 academic year* (Letter No. 1/12609-23, August 23, 2023) [in Ukrainian].
10. Bykovska, O. (Ed.). (2018). *Strategy for the development of out-of-school education*. Kyiv: ALKON Publishing and Printing Center [in Ukrainian].
11. President of Ukraine. (2010). *On measures to develop the system of identification and support of gifted and talented children and youth* (Decree No. 927/2010, September 30) (accessed: 25.01.2024) [in Ukrainian].

The article was received by the editors 07.11.2025.

The article is recommended for printing 17.12.2025.

The article published on-line 30.12.2025.

<https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-09>

УДК 364.4:613.83

Криворучко Дмитро Вікторович – студент

3 курсу ННІ соціології та медіакомунікацій,
спеціальність 231 «Соціальна робота» Харківського
національного університету імені В. Н. Каразіна,
програмний керівник мережі тренінгових
центрів «Restart+», керівник громадської організації
«Живи», координатор благодійної організації
«FreeZone», капелан церкви «Світло Світу»,
консультант з хімічної залежності, адиктолог, Харків, Україна,
e-mail: dmytro.kryvoruchko@student.karazin.ua,
<https://orcid.org/0009-0008-2166-5286>

ТЕРАПЕВТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ «ЖУРНАЛ ЗАЛЬОТІВ» У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ОСІБ ІЗ ЗАЛЕЖНОСТЯМИ

Анотація. У статті розглянуто досвід упровадження та функціонування терапевтичного інструмента «Журнал зальотів» у реабілітаційних центрах для осіб із залежностями. Інструмент є частиною внутрішньої дисциплінарно-терапевтичної системи, спрямованої на формування відповідальності, чесності та саморефлексії клієнтів.

Мета статті – визначення впливу терапевтичного інструмента «Журнал зальотів» на динаміку групової атмосфери та поведінкові патерни осіб, що проходять реабілітацію та обґрунтування доцільності його застосування у роботі з адиктами.

Для досягнення мети застосовано комплекс методів: системний аналіз наукових публікацій щодо розриву між теорією та практикою в реабілітації; опис, обґрунтування та структурування авторського терапевтичного інструменту; розвідувальне дослідження у чотирьох реабілітаційних центрах мережі «Рестарт+» із використанням анкетування, глибинного інтерв'ю, спостереження за груповою динамікою та аналізу записів у журналах за тримісячний період. Запропонована методика роботи з особами із залежностями ґрунтується на принципах когнітивно-поведінкової терапії, соціальної терапії та системної групової динаміки.

Результати показали, що інструмент сприяє розвитку відповідальності, чесності й відкритості у частини клієнтів, водночас викликаючи опір у тих, хто зберігає деструктивні патерни мислення.

Як цитувати: Криворучко Д.В. Терапевтичний інструмент «журнал зальотів» у системі соціальної реабілітації осіб із залежностями // SOCIOPROSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. 2025, № 15. С. 81–91. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-09>

In cites: Kryvoruchko D. (2025) The role of the “interaction log” therapeutic instrument in rehabilitation programs for individuals with addiction. *SOCIOPROSTIR: the interdisciplinary online collection of scientific works on sociology and social work*, 15, 81-91. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2025-15-09> [in Ukrainian].

© Криворучко Д.В., 2025



[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Зроблено висновок, що терапевтичний інструмент «Журнал зальотів» є дієвим соціотерапевтичним інструментом, який ефективно поєднує дисциплінарну, освітню та психокорекційну функції. Його успішне застосування сприяє формуванню ключових особистісних якостей, необхідних для сталого одужання: саморефлексії, чесності, зрілості та здатності до прийняття наслідків. Ключовою умовою результативності є якісна підготовка персоналу, який має підтримувати баланс між вимогливістю та співчуттям, гарантуючи, що інструмент залишається «груповим дзеркалом», а не механізмом тиску. Подальші дослідження сфокусуються на розширеному кількісному аналізі впливу інструменту на частоту рецидивів.

Ключові слова: залежність, реабілітація, терапевтичні інструменти, соціальна терапія, дисципліна, групова відповідальність, саморефлексія.

Актуальність. Реабілітаційна робота з людьми, які мають залежності, є складним, багаторівневим процесом, що вимагає поєднання психологічних, духовних, соціальних і поведінкових підходів. Залежність — це не лише фізіологічна або хімічна прив'язаність до психоактивних речовин, а насамперед глибокий розлад мислення, емоційної регуляції та системи життєвих цінностей. Тому ефективне відновлення неможливе без формування у людини внутрішньої відповідальності, здатності до саморефлексії, смирення й чесного погляду на власні дії.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) визнає реабілітацію окремою стратегією, що стоїть поряд із лікуванням, профілактикою та паліативною допомогою. Проте, попри міжнародне визнання, важливість реабілітації може бути недооцінена або неправильно інтерпретована суспільством. Незважаючи на потужну доказову базу щодо ефективності певних методів (зокрема, «програма 12 кроків», когнітивно-поведінкова терапія) та інтегрованого лікування, сфера реабілітації страждає від розриву між науковими знаннями та клінічною практикою.

Одним із найбільш тривожних показників є низьке охоплення: лише близько 1 з 10 осіб із розладами, пов'язаними із вживанням алкоголю або наркотиків (окрім нікотину), отримує будь-яку форму лікування. Серед тих, хто звертається за допомогою, лише незначна частина отримує послуги, які відповідають стандартам доказової медицини [6].

Дослідники визначають декілька проблемних питань, що загальмовують процес побудови та застосування ефективних програм реабілітації залежних осіб. По-перше, певний розрив між наукою і практикою, який значною мірою спричинений людським фактором та системними бар'єрами. У сфері зловживання речовинами відзначається недостатня співпраця та комунікація між дослідниками та клінічними практиками. По-друге, соціальний опір стигматизації є ще одним потужним бар'єром. Розуміння залежності як моральної проблеми призводить до браку емпатії серед адиктів [7], а також до опору впровадженню нових методів реабілітації.

Практики реабілітаційних центрів України останніх років свідчить, що лише поєднання терапевтичних, духовних і дисциплінарних методів створює стабільний ґрунт для одужання залежної особи.

Проблематика реабілітації осіб із залежностями активно вивчається у дослідженнях українських науковців, особливо зі сфери соціальної роботи, соціальної педагогіки та психології. Зокрема, Свідовська В.А. аналізує зарубіжний досвід застосування моделей реабілітації наркозалежних осіб [3], Щербина С., Новак Т. та Гноєвой Ю. визначають особливості соціальної роботи з ресоціалізації наркозалежних осіб в умовах реабілітаційних центрів [4]. Також, заслуговують на увагу публікації Вовкогон О.Ю., Литвинчук О.М., Вольнової Л.М., Сушик Н., Ходотаєва А.А. та ін.

Аналіз ефективності авторського методу «Антикроки» в роботі з адиктами представлений у попередній публікації автора (детальніше див. 5). Втім, постійне удосконалення практик реабілітаційної роботи з особами, що мають хімічну залежність вимагає узагальнення, оцінки та наукового обґрунтування.

Мета статті – визначити та схарактеризувати вплив терапевтичного інструмента «Журнал зальотів» на динаміку групової атмосфери та поведінкові патерни осіб, що проходять реабілітацію та обґрунтувати доцільності його застосування у роботі з адиктами.

Формою відкритого групового зворотного зв'язку, яка була запроваджена в межах мережі центрів «Рестарт+» та ГО «ЖИВИ» став терапевтичний інструмент «Журнал зальотів».

Суть цього інструмента полягає у фіксації випадків порушення правил, домовленостей або моральних принципів у спільноті осіб, що проходять реабілітацію. Але головне його завдання — не покарання і не контроль, а створення простору для чесності, прийняття наслідків своїх дій, відновлення довіри та формування здатності до самокорекції. Через обговорення власних помилок у колі однодумців клієнти вчаться визнавати свої дії, брати відповідальність за них і шукати шляхи виправлення.

«Журнал зальотів» виконує подвійну функцію — дисциплінарну (як система саморегуляції спільноти) та терапевтичну (як метод самопізнання, духовного росту й формування нових моделей поведінки). Цей інструмент став не лише практичним засобом роботи з порушеннями, але й потужним способом розвитку внутрішньої зрілості особистості, що проходить шлях від залежності до свободи.

«Журнал зальотів» — форма відкритого групового контролю, яка поєднує елементи соціальної терапії, саморефлексії та колективної відповідальності. Це своєрідний реєстр, до якого заносяться випадки порушення клієнтами правил, домовленостей або етичних норм, встановлених у реабілітаційному середовищі.

На відміну від звичайних дисциплінарних протоколів, журнал зальотів не має карального характеру. Його основна мета — виявлення й усвідомлення поведінкових патернів, що суперечать принципам одужання, а також створення простору для чесного зворотного зв'язку та самокорекції. Кожен запис у журналі розглядається не як факт провини, а як можливість для терапевтичного аналізу — розуміння причин порушення, емоційного стану, мотивів і наслідків для групової динаміки.

Відкритість журналу має глибоке виховне значення: прозорість процесу допомагає формувати довіру всередині колективу, зменшує рівень маніпуляцій і прихованості, підсилює взаємну підтримку. Така форма групової взаємодії сприяє розвитку усвідомленості, покори правилам, уміння сприймати конструктивну критику та відповідальність за власні дії.

Журнал фіксації зальотів — це не лише інструмент дисциплінарного моніторингу, а передусім терапевтичний механізм формування зрілої, відкритої та відповідальної особистості, що поступово долає залежне мислення та поведінкову інфантильність.

Метою впровадження інструменту «Журнал зальотів» є терапевтичне посилення усвідомленості та внутрішньої відповідальності клієнтів шляхом фіксації порушень і винесення їх у простір групового обговорення. Такий підхід створює умови, за яких кожен учасник програми має змогу зіткнутися з наслідками власних дій, побачити себе очима інших і зробити крок до зміни деструктивних моделей мислення та поведінки.

Фіксація зальотів виконує не функцію контролю, а функцію дзеркала, що відображає актуальний стан зрілості, дисципліни та готовності до відповідального життя. Завдяки регулярному аналізу й обговоренню цих епізодів у групі формується механізм внутрішнього самоконтролю, замість зовнішнього примусу, який часто супроводжує ранні етапи реабілітації.

Ключовим терапевтичним результатом є зниження рівня маніпулятивності, зменшення деструктивних проявів і розвиток відкритості у спілкуванні. Особи, що проходять реабілітацію поступово вчаться визнавати свої помилки без страху осуду, приймати наслідки своїх рішень і нести за них відповідальність. Це сприяє становленню чесності як базової життєвої цінності та створює середовище довіри у групі.

Таким чином, мета журналу полягає у формуванні культури прозорості, дисципліни й духовної зрілості, що є необхідною умовою стабільного одужання та подальшої ресоціалізації. Практичними завданнями цього інструменту є:

- Запровадити чіткий регламент фіксації зальотів клієнтів;
- Забезпечити щоденне оновлення журналу у відкритому доступі;
- Встановити справедливі й прозорі критерії фіксації;
- Перетворити «зальот» із ганебного вчинку на конструктивну точку росту й мотивації до змін;
- Інтегрувати журнал у загальну систему терапевтичної роботи центру.

Основні категорії «зальотів»:

1. Зальоти через свавілля. Сутність: самовільні дії без ради, без запиту зворотного зв'язку, без координації з групою, волонтерами чи старшими. Наприклад: самовільні дії у груповому процесі; ухвалення рішень без інформування старших; дії без урахування правил. Мета фіксації: привчання до життя «в раді», розвиток навички запитувати, зважувати, радитися, виявляти смирення. Послання клієнту: не все, що ти можеш — тобі корисно. Дорога зрілості — у раді.

2. Зальоти через безвідповідальність. Сутність: пряме або опосередковане невиконання функціональних обов'язків, служінь, завдань, ігнорування поставлених задач. Наприклад: «не вийшов на об'єкт відповідальності»; проігнорував доручене служіння; не виконав функціональні обов'язки. Мета фіксації: формування відповідального ставлення до справи, розвиток дисципліни, виховання надійності. Послання клієнту: бути частиною центру — означає бути частиною команди. Твоя безвідповідальність шкодить усьому колективу.

3. Зальоти за «21-ою рекомендацією» (взаємини з протилежною статтю). Сутність: близьке або емоційно забарвлене спілкування між чоловіками й жінками в умовах реабілітації. Приклади: приватні розмови тет-а-тет; флірт, дотики; спроби встановити емоційну залежність. Мета фіксації: запобігання емоційній залежності, зриву, переключенню з терапії на «любовну драму». Послання клієнту: це не табір знайомств — це середовище одужання. Зв'язки тут — шлях до маніпуляцій і руйнувань.

4. Зальоти через порушення субординації. Суть: неповага до волонтерів, консультантів, служителів, лідерів; порушення ієрархії. Приклади: заперечення, насмішки, грубість; ігнорування прохань старших. Мета фіксації: формування пошани, уміння приймати ієрархію, виховання поваги до служіння. Послання клієнту: той, хто не вміє бути веденим, ніколи не стане лідером. Повага — це ознака зрілості.

5. Зальоти через розпущеність і недбалість. Сутність: поведінка, що порушує атмосферу одужання — нецензурна лексика, балаган, несерйозність, вульгарність. Приклади: лайка й брутальні вислови; вульгарні жарти, недоречний одяг; нарікання, паразитизм, деструктив. Мета фіксації: формування культури мовлення, дисципліни, поваги до середовища й інших. Послання клієнту: атмосфера центру — це основа одужання. Руйнуючи її, ти руйнуєш і себе, і тих, хто поруч.

Процедура ведення журналу та фіксації порушень є доволі простою. Спершу інформація про можливий зальот фіксується старшим дому у блокноті. Наприкінці дня, на робочому моменті після загального кола, у присутності всієї групи, старшого зміни й волонтерів обговорюються можливі зальоти. Після обговорення ухвалюється рішення про доцільність внесення конкретного епізоду до журналу. Фіксація проводиться стисло: дата, ім'я, суть зальоту, підсумок обговорення. Журнал розміщується у доступному місці в домі та оновлюється щодня або за потреби.

Колективні наслідки. У разі накопичення 3–5 зальотів у групі (протягом тижня чи заздалегідь визначеного періоду) застосовуються заходи: скасування всіх заохочень і благ, перехід групи на режим життя «за статутом» — суворий розпорядок, мінімум поблажок. Може бути поступовий або одночасний перехід у статутні умови.

Скасування санкцій і повернення до благ можливе лише за умови очевидної динаміки одужання групи, що проявляється не у зовнішній покірності, а у внутрішніх змінах поведінки, взаємодії та рівня усвідомленості. Мета цього етапу — не просто повернення до комфортних умов, а перевірка здатності спільноти самостійно регулювати внутрішній клімат і підтримувати терапевтичну атмосферу без зовнішнього тиску.

Критерії зняття санкцій:

- Група бере на себе колективну відповідальність за стан атмосфери, зберігає її спокій, дисципліну й доброзичливість.
- Клієнти навчилися контролювати себе та одне одного не через осуд або страх покарання, а через щирі турботу, підтримку й бажання допомогти іншому зберегти шлях одужання.
- У разі появи зальотника група проявляє активність: не ігнорує його поведінку, а самостійно дає зворотний зв'язок, базований на принципах любові, щирості й поваги.
- Робота над виправленням починається одразу, ініціатива виходить із середини групи, а не з боку служителів чи керівництва.

Коли група демонструє зрілість, здатність до самоаналізу, відповідальність і підтримку — це свідчить про формування здорової мікросистеми, у якій правила перестають бути зовнішнім обмеженням і стають внутрішнім переконанням. У таких випадках санкції можуть бути скасовані достроково, адже головна мета дисциплінарних обмежень — не покарання, а виховання внутрішньої автономії, зрілості й спільної відповідальності.

Таким чином, повернення до благодатного режиму — це не нагорода, а результат колективного росту, свідчення того, що група навчилася жити за принципами любові, поваги та служіння, а не за страхом і контролем.

Журнал зальотів ґрунтується на таких принципах:

1. Викриття з любов'ю — викриваємо не задля покарання, а задля змін і одужання.
2. Повага — кожна людина гідна бути вислуханою й підтриманою навіть у помилці.

3. Любов — без любові інструмент перетворюється на репресію.
4. Прощення — щире покаяння може бути враховане й привести до прощення.
5. Уважність — важливо помічати не для покарання, а для спільного зростання.
6. Тактовність — виклик до істини має подаватися з повагою й конструктивністю.
7. Зрілість — мета журналу — виховати відповідальну дорослу людину.
8. Баланс — прощення можливе, але недопустиме його використання як схеми уникнення наслідків.

Інструмент «журнал зальотів» є невід’ємною частиною загального терапевтичного підходу, який застосовується у реабілітаційних центрах. Він інтегрується у всі рівні програми — від первинної адаптації до етапу ресоціалізації. Інструмент взаємодіє з груповими процесами (де формується колективна свідомість і відповідальність), індивідуальною динамікою (де кожен клієнт осмислює власні дії, емоції та мотиви), а також з етапністю одужання (де від зовнішнього контролю людина поступово переходить до внутрішньої зрілості). Завдяки цьому журнал виступає своєрідним «містком» між дисципліною та терапією: дисципліна задає рамки, а терапія наповнює їх змістом — розумінням, усвідомленням і трансформацією.

Ключовою умовою ефективності інструмента є правильна участь старших і волонтерів. Старші відповідають за коректність ведення журналу, за збереження його терапевтичного змісту та недопущення суб’єктивізму або емоційних рішень. Волонтери відіграють роль медіаторів між адміністрацією й клієнтами: вони допомагають підтримувати баланс між вимогливістю та співчуттям, слідкують, щоб журнал не перетворювався на механізм покарання чи приниження. Їхня позиція — це позиція наставництва, участі й підтримки, а не контролю. Саме завдяки цьому «журнал зальотів» зберігає статус терапевтичного інструмента, а не карального списку.

Відповідальність за дотримання правил ведення журналу покладається на керівництво центру. Керівники мають право переглядати спірні випадки, перевіряти обґрунтованість фіксацій, скасовувати їх у разі порушення регламенту або упередженого ставлення. Такий контроль необхідний для підтримання об’єктивності, запобігання зловживанням і забезпечення довіри до системи. Отже, це захисний механізм, який гарантує, що інструмент не буде використано для емоційного тиску, а залишатиметься частиною терапевтичного процесу.

Після завершення кожного календарного місяця проводиться підбиття підсумків роботи з журналом. Підраховується кількість зальотів, визначаються їхні типи, причини, тенденції, а також відзначається реакція групи на них. Такі аналізи виконують функцію зворотного зв’язку для персоналу, допомагаючи коригувати підходи в роботі, посилювати профілактику конфліктів і вдосконалювати навчальні процеси. Результати можуть обговорюватися на супервізіях, зборах персоналу або групових зустрічах із клієнтами. Таким чином, журнал перетворюється не лише на інструмент фіксації, а й на аналітичний ресурс, який дозволяє оцінювати рівень розвитку спільноти, ефективність виховних заходів і якість терапевтичного середовища.

У науковому контексті підхід «журналу зальотів» має паралелі з кількома відомими психотерапевтичними напрямками:

- з когнітивно-поведінковою терапією (КПТ) його поєднує принцип роботи з поведінковими наслідками та усвідомлення причин власних дій;
- із соціальною терапією — ідея колективної відповідальності, взаємопідтримки та впливу групи на індивідуальну зміну;
- із теорією системної групової динаміки — розуміння групи як живого організму, де кожен учасник впливає на атмосферу, рівень зрілості та процес одужання [1, 2].

Таким чином, «Журнал зальотів» виступає інтеграційним інструментом, який поєднує дисципліну з терапією, а індивідуальне з колективним. Він демонструє, що справжнє одужання можливе лише тоді, коли чесність стає нормою, а спільнота — безпечним простором для правди, виправлення й зростання.

З метою попередньої оцінки дієвості запровадженого терапевтичного інструменту «Журнал зальотів» було проведено розвідувальне дослідження у чотирьох реабілітаційних центрах мережі «Рестарт+». Учасниками стали: 16 керівників і волонтерів центрів, а також 100 клієнтів на етапах базової терапії та ресоціалізації. Основними методами збору первинної інформації стали анкетування клієнтів, глибинні інтерв'ю, спостереження за груповими обговореннями журналу та аналіз записів у журналах за тримісячний період. Основні показники, які підлягали аналізу: рівень усвідомленості клієнтів після обговорення зальоту; кількість повторних порушень; ставлення групи до учасника після фіксації; ставлення до самого інструмента.

Основні результати дослідження засвідчили, що серед керівників переважна більшість опитаних вважають інструмент ефективним у підтриманні групової дисципліни і таким, що сприяє зростанню відкритості та смирення клієнтів. Серед осіб, що проходять реабілітацію: 35% сприймають журнал позитивно, як допомогу в роботі над собою; 25% - нейтрально; 40% - негативно, як форму контролю або тиску.

Аналіз журналу дозволи визначити певні закономірності: 1) зафіксовано зменшення повторних порушень у групах на 28%, де журнал вівся системно; 2) відзначено більшу схильність до саморефлексії після колективного обговорення; 3) у групах, де журнал не супроводжувався обговоренням за принципом «викриття з любов'ю», він сприймався як каральний інструмент.

Результати дослідження засвідчили, що «Журнал зальотів» функціонує не як інструмент контролю чи покарання, а як метод соціальної терапії, що поєднує у собі елементи поведінкової корекції, групового саморегулювання та духовного розвитку. Його терапевтична цінність полягає у створенні простору, де кожен клієнт має можливість зустрітися з власними помилками у безпечному, підтримувальному середовищі. Це перетворює фіксацію порушень на процес самопізнання й переосмислення поведінкових патернів, а колективне обговорення — на інструмент формування нової культури спілкування, заснованої на чесності, довірі та співчутті.

Ефективність журналу значною мірою залежить від того, наскільки глибоко він інтегрований у терапевтичну систему центру, і від рівня зрілості персоналу, який забезпечує цей процес. Як показало дослідження, за умови, коли персонал дотримується принципів любові, прощення й поваги, «журнал зальотів» виконує функцію групового дзеркала, у якому відображається стан спільноти та її готовність до зрілої взаємодії. Натомість у тих випадках, коли інструмент використовується без етичного й духовного контексту, він може сприйматися як форма тиску або контролю, що нівелює його терапевтичну суть.

Інтерв'ю з різними учасниками дослідження показало сильні і слабкі сторони методу. На питання «Як ви оцінюєте роботу журналу зальотів?» керівник центру відповів, що вважає цей інструмент одним із найефективніших: *«Він допомагає нам не лише контролювати дисципліну, а й бачити реальну динаміку кожного клієнта. Коли людина починає чесно визнавати свої зальоти, вона вже робить крок до змін. Це не про покарання — це про прозорість і правду»*. Волонтерка (жінка, 31 рік) зазначила, що клієнти по-різному сприймають цей журнал: *«Є ті, хто вдячний, бо бачить, як це допомагає тримати себе в тонусі. Але є й такі, хто сприймає його як тиск, як ніби ми «вносимо в чорний список». Мені здається, усе залежить від того, як старші пояснюють суть інструменту — якщо з любов'ю, то навіть зауваження не принижуює, а мотивує»*. Інший волонтер (чоловік, 28 років) визначив користь цього інструменту за умови коректного його застосування, адже, *«коли ми чесно розбираємо зальоти, група стає згуртованішою. Але якщо хтось починає використовувати журнал для моралізаторства ефект зникає. Тут важливо не принижувати, а підтримувати. У мене був випадок, коли хлопець сам попросив внести свій зальот — просто щоб бути чесним. Це і є одужання»*. Керівник зміни (чоловік, 35 років) схарактеризував цей інструмент так: *«Це не злий інструмент, це дзеркало. Журнал зальотів іноді викликає опір у клієнтів, «бо він торкається гордині. Людині важко дивитися в очі групі й визнавати, що помилилася. Але саме це — момент терапії. Хто проходить через сором і залишається відкритим — той росте. А хто ображається, зазвичай не готовий до змін»*.

А так відгукуються про інструмент «Журнал зальотів» самі учасники реабілітаційної програми: чоловік, 30 років, 3 місяці в програмі: *«Спочатку я ненавидів його. Здавалося, що це контроль і приниження. Але з часом зрозумів — це як духовний дзеркальний лист. Коли бачиш свої помилки чорним по білому, уже не так просто виправдовуватися. Це боляче, але корисно»*; жінка, 26 років, 6 місяців у програмі: *«на початку я боялася навіть чути про нього. Здавалося, що мене «викриють». А потім навчилася приймати свої промахи й не тікати від правди. Коли зальоти обговорюються з любов'ю, це не сором, а звільнення. Тепер я сама іноді допомагаю новеньким зрозуміти, що журнал — це не про провину, а про зцілення»*.

Отже, дослідження показало, що «Журнал зальотів» є дієвим терапевтичним інструментом, який поєднує дисциплінарну, освітню та психокорекційну функції в єдиному соціотерапевтичному середовищі. Його застосування сприяє не лише підтриманню порядку в реабілітаційному просторі, але й формуванню ключових особистісних якостей, необхідних для сталого одужання.

1. Формування внутрішніх навичок. Практика ведення журналу сприяє розвитку саморефлексії, відповідальності, зрілості та здатності до прийняття наслідків власних дій. Через регулярний зворотний зв'язок і групову участь клієнти набувають уміння усвідомлювати свої вчинки, визнавати помилки та самостійно коригувати поведінку.

2. Залежність ефективності від підтримки середовища. Результативність інструменту прямо пов'язана з рівнем професійної й емоційної підтримки з боку персоналу, волонтерів і самої групи. Там, де атмосфера побудована на любові, повазі та взаємній турботі, журнал стає інструментом зростання; натомість за відсутності етичного супроводу він ризикує перетворитися на механізм тиску.

3. Інтегрованість у терапевтичну систему. «Журнал зальотів» доцільно впроваджувати лише як складову частину комплексної терапевтичної програми, а не

як ізольований дисциплінарний засіб. У поєднанні з груповою терапією, духовним супроводом і соціальними практиками він забезпечує глибоку трансформацію поведінки та мислення.

4. Необхідність підготовки персоналу. Ефективне використання інструменту можливе лише за умови якісного навчання волонтерів, старших дому та служителів. Тематика таких навчань має охоплювати культуру зворотного зв'язку, етику взаємодії, принципи ненасильницького спілкування та базові основи терапевтичного слухання.

Подальші дослідження передбачають проведення розширеного соціологічного аналізу ефективності інструменту «Журнал зальотів» у різних регіонах України. Основна мета — кількісно та якісно оцінити його вплив на ключові показники реабілітаційного процесу: рівень завершення програми, динаміку поведінкових змін, частоту рецидивів, ступінь згуртованості груп і загальний рівень відповідальності клієнтів.

Таким чином, «Журнал зальотів» розглядається не лише як локальний інструмент конкретної реабілітаційної мережі, а як інноваційна українська модель соціотерапевтичного впливу, що має потенціал для широкого застосування на національному та міжнародному рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Виноградова О. В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник. Київ: ДУТ, 2018. 223 с.
2. Динамічні процеси в малій групі: соціально-психологічний вимір освітнього середовища: монографія. / П.П. Горностай, О.Л. Вознесенська, І.В. Грибенко та ін. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології України Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 190 с.
3. Свідовська В.А. Провідні моделі реабілітації наркозалежних осіб: зарубіжний досвід. *Габітус*. Випуск 20. 2020. С. 155-160. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.20.28>
4. Щербина, С., Новак, Т., & Гноевой, Ю. Соціальна робота з ресоціалізації наркозалежних осіб в умовах реабілітаційних центрів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2025. № 1(56). С. 278–283. DOI: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2025.56.278-283>
5. Бутиліна О., Криворучко Д. Метод «Антикроки» в програмі реабілітації осіб із різними формами хімічної залежності. *«SOCIOPOSTIR: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи»*. 2024. № 14. С. 6-16. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2024-14-01>
6. Addiction Medicine: Closing the Gap between Science and Practice, <https://drugfree.org/reports/addiction-medicine-closing-the-gap-between-science-and-practice/> (дата звернення 07.11.2025)
7. Neurobiology of Addiction - StatPearls - NCBI Bookshelf, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK597351/> (дата звернення 07.11.2025)

Стаття надійшла до редакції 28.10.2025.

Стаття рекомендована до друку 17.12.2025.

Стаття опублікована онлайн 30.12.2025.

Kryvoruchko Dmytro – 3rd-year student,
Educational and Scientific Institute of Sociology
and Media Communications, specialty 231 "Social Work,"
V. N. Karazin Kharkiv National University, Program
Director of the "Restart+" Network of Training Centers,
Head of the "Zhyvy" Public Organization, Coordinator
of the "FreeZone" Charitable Organization, Chaplain
of the "Svitlo Svitlu" Church, Chemical Dependency
Consultant, Addictologist, Kharkiv, Ukraine,
e-mail: dmytro.kryvoruchko@student.karazin.ua,
<https://orcid.org/0009-0008-2166-5286>

THE ROLE OF THE "INFRACTION LOG" THERAPEUTIC INSTRUMENT IN REHABILITATION PROGRAMS FOR INDIVIDUALS WITH ADDICTION

Abstract. This article examines the experience of implementing and operating the therapeutic instrument, the "Infraction Log," in rehabilitation centers for individuals with addictions. The instrument is an integral component of an internal disciplinary-therapeutic system designed to foster responsibility, honesty, and self-reflection among residents. The purpose of this article is to determine the influence of the "Infraction Log" therapeutic instrument on the dynamics of group atmosphere and behavioral patterns of individuals undergoing rehabilitation, and to substantiate the efficacy of its use in working with individuals with addiction.

To achieve this objective, a combination of methods was employed: a systematic analysis of scholarly publications concerning the theory-practice gap in rehabilitation; the description, substantiation, and structuring of the proprietary therapeutic instrument; and an exploratory study conducted in four rehabilitation centers within the "Restart+" network. The study utilized surveying, in-depth interviewing, observation of group dynamics, and analysis of log entries over a three-month period. The applied methodology is grounded in the principles of Cognitive-Behavioral Therapy (CBT), Social Therapy, and Systemic Group Dynamics.

The findings indicate that the instrument promotes the development of responsibility, honesty, and transparency in a portion of the residents, yet simultaneously elicits resistance from those who persist in destructive thinking patterns.

It is concluded that the "Infraction Log" is an effective sociotherapeutic instrument that successfully integrates disciplinary, educational, and psycho-correctional functions. Its successful implementation facilitates the development of key personal qualities essential for sustained recovery: self-reflection, honesty, maturity, and the capacity for consequence acceptance. A prerequisite for its efficacy is high-quality staff training to ensure a balance between demand and compassion, thereby guaranteeing that the instrument functions as a "group mirror" rather than a mechanism of pressure. Future research will focus on an expanded quantitative analysis of the instrument's influence on relapse frequency.

Keywords: *addiction, rehabilitation, therapeutic instruments, social therapy, discipline, group accountability, self-reflection.*

REFERENCES

1. Vynohradova, O. V., & Yevtushenko, N. O. (2018). *Group dynamics and communications* [Textbook]. Kyiv: State University of Telecommunications [in Ukrainian].
2. Hornostai, P. P., Voznesenska, O. L., Hrybenko, I. V., et al. (2013). *Dynamic processes in small groups: The socio-psychological dimension of the educational environment* [Monograph]. Kirovohrad: Imeks-LTD; National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Institute of Social and Political Psychology [in Ukrainian].
3. Svidovska, V. A. (2020). Leading models of rehabilitation of drug-dependent persons: Foreign experience. *Habitus*, 20, 155–160. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.20.28> [in Ukrainian].
4. Shcherbyna, S., Novak, T., & Hnoievyi, Yu. (2025). Social work on the resocialization of drug-dependent persons in rehabilitation centers. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: Pedagogy. Social Work*, 1(56), 278–283. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2025.56.278-283> [in Ukrainian].

5. Butylina, O., & Kryvoruchko, D. (2024). The “Anti-Steps” method in rehabilitation programs for individuals with various forms of chemical addiction. *SOCIOPROSTIR: Interdisciplinary Electronic Collection of Scientific Works in Sociology and Social Work*, 14, 6–16. <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2024-14-01> [in Ukrainian].
6. Partnership to End Addiction. (n.d.). *Addiction medicine: Closing the gap between science and practice*. Retrieved November 7, 2025, from <https://drugfree.org/reports/addiction-medicine-closing-the-gap-between-science-and-practice/> (accessed: 07.11.2025) [in English].
7. Kosten, T. R., George, T. P., & Kleber, H. D. (2023). *Neurobiology of addiction*. In *StatPearls*. StatPearls Publishing. Retrieved November 7, 2025, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK597351/> (accessed: 07.11.2025) [in English].

The article was received by the editors 28.10.2025.
The article is recommended for printing 17.12.2025.
The article published on-line 30.12.2025.

