

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Яготинський інститут
Кафедра соціальної роботи

Трохимець Вікторія Бабеківна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня бакалавра

на тему:

**«Професійна компетентність соціального працівника: критерії добору
та проблеми набуття»**

Група ІН34-8-22-Б1СПр (4,0 з)

Спеціальність: 231«Соціальна робота»

Освітня програма: Соціальна робота

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

*Дипломна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело*

Студент

Трохимець Вікторія Бабеківна

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник

к.і.н. Михайленко Сергій Миколайович

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Допущено до захисту перед ЕК

Завідувач кафедри

к.п.н. Черноштан Євгеній Валерійович

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Яготин 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - КОНЦЕПТУАЛЬНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	10
1.1. Концептуалізація сутності та структурно-функціональних компонентів професійної компетентності соціального працівника.....	10
1.2. Критеріально-діагностичні засади професійного добору фахівців соціальної сфери.....	21
1.3. Соціально-інституційні та психолого-педагогічні чинники набуття професійної компетентності соціальних працівників.....	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ВІДДІЛУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ВЕТЕРАНСЬКОЇ ПОЛІТИКИ ЯГОТИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ.....	31
2.1. Організаційно-управлінські засади функціонування відділу в системі реалізації соціальної та ветеранської політики громади.....	31
2.2. Діагностика рівня професійної компетентності працівників у контексті надання соціально-орієнтованих послуг.....	34
2.3. Пріоритетні напрями оптимізації процесу професійного становлення та розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників.....	39
ВИСНОВКИ.....	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	57
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується глибокими соціально-економічними трансформаціями, реформуванням системи соціального захисту населення, децентралізацією влади та посиленням ролі територіальних громад у реалізації соціальної політики держави. В умовах зростання соціальної напруженості, погіршення демографічної ситуації, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, малозабезпечених сімей, ветеранів війни та інших соціально вразливих категорій населення особливого значення набуває ефективна діяльність фахівців соціальної сфери. Саме тому проблема професійної компетентності соціального працівника є однією з ключових у системі соціальної роботи.

Соціальний працівник у сучасних умовах виступає не лише виконавцем соціальних програм і посередником між державою та громадянином, а й суб'єктом професійної взаємодії, який забезпечує реалізацію принципів соціальної справедливості, гуманізму, адресності та доступності соціальних послуг. Ефективність його професійної діяльності значною мірою залежить від рівня сформованості професійної компетентності, що охоплює сукупність спеціальних знань, практичних умінь, професійно важливих якостей, комунікативних здібностей, етичних цінностей та здатності до прийняття управлінських рішень у складних соціальних ситуаціях.

Особливої актуальності проблема набуття професійної компетентності соціальних працівників набуває в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України. Зростання кількості осіб, які потребують соціальної підтримки, психологічної допомоги та реабілітації, суттєво підвищує вимоги до професійної підготовки фахівців соціальної сфери. У зв'язку з цим виникає необхідність удосконалення критеріїв професійного добору соціальних працівників, підвищення якості їхньої фахової підготовки та розвитку професійних компетентностей відповідно до сучасних суспільних викликів.

Важливим аспектом дослідження є також функціонування органів місцевого самоврядування у сфері соціального захисту населення. Практична

діяльність Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради демонструє необхідність забезпечення високого рівня професійної компетентності працівників, які здійснюють надання соціальних послуг, організацію підтримки ветеранів, соціально вразливих категорій населення та реалізацію державної соціальної політики на місцевому рівні. Аналіз діяльності таких установ дозволяє виявити актуальні проблеми професійного становлення фахівців, оцінити ефективність механізмів професійного добору та визначити перспективні напрями розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери.

Теоретичні та практичні аспекти професійної компетентності соціальних працівників досліджували вітчизняні та зарубіжні науковці у галузі соціальної роботи, педагогіки, психології та державного управління. Проте динамічність суспільних змін, трансформація системи соціальних послуг та нові виклики, пов'язані з воєнними подіями в Україні, зумовлюють необхідність подальшого комплексного вивчення критеріїв професійного добору соціальних працівників і проблем набуття ними професійної компетентності.

Отже, актуальність теми дослідження визначається необхідністю наукового осмислення сутності професійної компетентності соціального працівника, удосконалення критеріїв професійного добору фахівців соціальної сфери та пошуку ефективних шляхів формування й розвитку професійних компетентностей у сучасних умовах функціонування системи соціального захисту населення України.

Стан наукової розробки теми дослідження. Проблематика професійної компетентності соціального працівника є предметом активних наукових досліджень у галузях соціальної роботи, педагогіки, психології, соціології та державного управління. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі значна увага приділяється питанням професійного становлення фахівців соціальної сфери, критеріям професійного добору, розвитку професійно важливих якостей та формуванню компетентнісного підходу у системі підготовки соціальних працівників.

Теоретико-методологічні засади професійної компетентності фахівців соціальної сфери досліджували такі українські науковці, як Іван Зязюн, Нелля

Ничкало, Володимир Семиченко, Олена Карпенко, Людмила Міщик та інші. У працях зазначених авторів професійна компетентність розглядається як інтегративна характеристика особистості фахівця, що поєднує професійні знання, практичні навички, морально-етичні цінності, мотиваційні установки та здатність до професійної самореалізації.

Суттєвий внесок у розвиток компетентнісного підходу в системі професійної освіти здійснили Ірина Зимня, Андрій Хуторський, Олександр Пометун та Василь Кремень. Науковці обґрунтували необхідність переходу від знаннєвої моделі професійної підготовки до компетентнісної, у межах якої особлива увага приділяється здатності фахівця ефективно діяти у професійних ситуаціях та адаптуватися до суспільних змін.

Психологічні аспекти професійного становлення особистості соціального працівника та розвитку професійно важливих якостей висвітлені у працях Лев Виготський, Григорій Костюк, Сергій Максименко, Абрахам Маслоу та Карл Роджерс. Їхні наукові підходи стали підґрунтям для дослідження професійної мотивації, емпатії, комунікативної культури та особистісної готовності до здійснення соціальної роботи.

Питання професійного добору та кадрового забезпечення соціальної сфери розглядали у своїх дослідженнях Елла Лібанова, Ольга Безпалько, Тетяна Семигіна, Наталія Кабаченко та інші. У працях цих авторів акцентується увага на необхідності удосконалення системи професійного відбору фахівців, розвитку безперервної освіти та підвищення професійної мобільності працівників соціальної сфери.

Окремі аспекти функціонування системи соціального захисту населення та організації надання соціальних послуг в умовах децентралізації досліджували Валерій Андрущенко, Михайло Папієв, Володимир Скуратівський та інші вчені. Їхні наукові праці присвячені проблемам модернізації системи соціального захисту, підвищенню якості соціальних послуг та вдосконаленню діяльності органів місцевого самоврядування у соціальній сфері.

Попри значну кількість наукових досліджень, проблема професійної компетентності соціального працівника залишається актуальною та потребує

подальшого комплексного вивчення. Недостатньо дослідженими залишаються питання адаптації критеріїв професійного добору до сучасних умов функціонування соціальної сфери, впливу воєнного стану на професійну діяльність соціальних працівників, а також особливості формування професійної компетентності фахівців органів місцевого самоврядування, зокрема працівників Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради. Саме це зумовлює необхідність подальшого теоретичного та практичного дослідження зазначеної проблематики.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є комплексне теоретичне обґрунтування сутності професійної компетентності соціального працівника, визначення критеріїв професійного добору фахівців соціальної сфери, а також дослідження проблем набуття та розвитку професійної компетентності в сучасних умовах функціонування системи соціального захисту населення на прикладі Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради.

Для досягнення поставленої мети передбачено виконання таких завдань:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до визначення сутності та структури професійної компетентності соціального працівника.
2. Охарактеризувати основні компоненти професійної компетентності фахівців соціальної сфери.
3. Дослідити критерії та механізми професійного добору соціальних працівників у системі соціального захисту населення.
4. Визначити основні проблеми формування, набуття та розвитку професійної компетентності соціальних працівників у сучасних соціально-економічних умовах.
5. Здійснити організаційно-функціональний аналіз діяльності Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради у сфері реалізації соціальної та ветеранської політики.
6. Провести аналіз рівня професійної компетентності працівників відділу в процесі надання соціальних послуг населенню.

7. Обґрунтувати напрями удосконалення професійної підготовки та розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників у системі соціального захисту населення.

Об'єктом дослідження є професійна діяльність соціальних працівників у системі соціального захисту населення.

Предметом дослідження є професійна компетентність соціального працівника, критерії професійного добору фахівців соціальної сфери та проблеми набуття і розвитку професійної компетентності в умовах сучасного функціонування системи соціального захисту населення.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та виконання визначених завдань у роботі використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, а саме:

- теоретичний аналіз і синтез – для опрацювання наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності професійної компетентності соціального працівника;
- системний метод – для комплексного дослідження структури професійної компетентності та взаємозв'язку її складових компонентів;
- порівняльний метод – для аналізу різних наукових підходів до критеріїв професійного добору фахівців соціальної сфери;
- структурно-функціональний метод – для дослідження особливостей діяльності Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради та визначення функціональних аспектів професійної діяльності соціальних працівників;
- емпіричні методи (спостереження, опитування, аналіз документації) – для оцінювання рівня професійної компетентності працівників та виявлення проблем професійного становлення;
- метод узагальнення – для формулювання висновків і практичних рекомендацій щодо вдосконалення професійної підготовки та розвитку компетентності соціальних працівників.

Методологічною основою дослідження стали положення компетентнісного, системного, особистісно орієнтованого та діяльнісного підходів до професійної підготовки фахівців соціальної сфери.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному дослідженні професійної компетентності соціального працівника в умовах сучасного реформування системи соціального захисту населення та діяльності органів місцевого самоврядування.

У процесі дослідження:

- уточнено сутність поняття «професійна компетентність соціального працівника» як інтегративної характеристики особистості фахівця, що поєднує професійні знання, практичні вміння, ціннісні орієнтації, комунікативні здібності та готовність до ефективного здійснення соціально-професійної діяльності;
- систематизовано критерії професійного добору соціальних працівників з урахуванням сучасних вимог до функціонування системи соціального захисту населення;
- визначено основні проблеми набуття та розвитку професійної компетентності соціальних працівників у сучасних соціально-економічних умовах;
- набули подальшого розвитку підходи до вдосконалення професійної підготовки та розвитку компетентнісного потенціалу працівників соціальної сфери на прикладі діяльності Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових підходів до вивчення професійної компетентності соціального працівника, уточненні її структурних компонентів та критеріїв професійного добору фахівців соціальної сфери.

Основні положення та висновки роботи можуть бути використані:

- у подальших наукових дослідженнях проблем професійної підготовки соціальних працівників;

- у процесі викладання дисциплін соціального спрямування;
- під час розроблення навчально-методичних матеріалів з соціальної роботи, соціальної політики та управління соціальною сферою;
- для удосконалення науково-методичного забезпечення професійної підготовки фахівців соціальної сфери.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у діяльності органів соціального захисту населення та установ соціальної сфери.

Запропоновані у роботі рекомендації можуть бути використані:

- у практичній діяльності Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради з метою підвищення ефективності професійної діяльності працівників;
- для удосконалення системи професійного добору та оцінювання компетентностей соціальних працівників;
- у процесі організації підвищення кваліфікації та професійного розвитку фахівців соціальної сфери;
- під час розроблення програм професійного навчання та адаптації молодих спеціалістів у системі соціального захисту населення.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури, додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО - КОНЦЕПТУАЛЬНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Концептуалізація сутності та структурно-функціональних компонентів професійної компетентності соціального працівника

Сучасний розвиток системи соціального захисту населення в Україні супроводжується трансформаційними процесами, пов'язаними з

реформуванням соціальної сфери, децентралізацією управління, інтеграцією європейських стандартів соціальної політики та зростанням соціальних викликів в умовах воєнного стану. За таких умов особливого значення набуває професійна діяльність соціального працівника як фахівця, покликаного забезпечувати реалізацію державної соціальної політики, надання якісних соціальних послуг та підтримку соціально вразливих категорій населення. Відтак проблема формування професійної компетентності соціального працівника набуває не лише теоретичного, а й вагомого практичного значення.

У сучасному науково-теоретичному дискурсі поняття «професійна компетентність» інтерпретується як складний інтегративний феномен, що акумулює сукупність спеціалізованих знань, практичних умінь і навичок, професійно значущих особистісних якостей, мотиваційно-ціннісних орієнтацій та поведінкових характеристик, які забезпечують здатність фахівця до результативного здійснення професійної діяльності в умовах динамічних суспільних трансформацій. У межах сучасної компетентнісної парадигми професійна компетентність розглядається не лише як рівень професійної обізнаності чи обсяг набутих знань, а передусім як здатність особистості мобілізувати наявний інтелектуальний, практичний та особистісний потенціал для ефективного розв'язання професійних завдань і прийняття обґрунтованих рішень у нестандартних професійних ситуаціях [38, с. 45].

Запровадження компетентнісного підходу в систему вищої освіти та професійної підготовки фахівців стало важливим етапом модернізації освітнього процесу та зумовило суттєве переосмислення традиційної знаннєво-репродуктивної моделі навчання. Якщо раніше основний акцент професійної підготовки зосереджувався переважно на накопиченні теоретичних знань і відтворенні визначених алгоритмів професійної діяльності, то сучасна освітня парадигма орієнтується на формування здатності майбутнього фахівця адаптуватися до змін професійного середовища, самостійно аналізувати проблемні ситуації, критично мислити та ефективно застосовувати набуті компетентності у практичній діяльності.

У цьому контексті професійна компетентність набуває статусу ключового показника професійної готовності особистості до виконання функціональних обов'язків, рівня її професійної культури та здатності до безперервного професійного розвитку. Особливого значення це набуває у сфері соціальної роботи, де професійна діяльність безпосередньо пов'язана з необхідністю оперативного реагування на складні соціальні виклики, здійснення міжособистісної взаємодії та прийняття відповідальних рішень в умовах високої соціальної відповідальності.

Наукове осмислення проблеми професійної компетентності знайшло відображення у працях вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема, Іван Зязюн визначав професійну компетентність як інтегральну характеристику особистості фахівця, що виявляється у рівні його професійної культури, моральності та готовності до творчого виконання професійних функцій. Нелля Ничкало акцентувала увагу на необхідності поєднання професійної підготовки з розвитком особистісного потенціалу фахівця, його здатності до саморозвитку та професійної мобільності. Значний внесок у розвиток компетентнісного підходу здійснили також Ірина Зимня, Андрій Хуторський та Василь Кремень.

У контексті соціальної роботи професійна компетентність має специфічний характер, що зумовлений особливостями професійної діяльності соціального працівника. Соціальна робота передбачає постійну взаємодію з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, тому професійна діяльність фахівця потребує не лише спеціальних знань, а й високого рівня емоційної стійкості, емпатії, комунікативної культури, моральної відповідальності та здатності до швидкого прийняття рішень [21, с. 47].

У науковій літературі професійну компетентність соціального працівника здебільшого трактують як інтегративну характеристику особистості, що охоплює систему професійних знань, практичних умінь, професійно важливих якостей, етичних норм та особистісних характеристик, які забезпечують ефективність професійної діяльності у сфері соціального захисту населення.

Сутність професійної компетентності соціального працівника найбільш повно розкривається через її структурні компоненти. У сучасних наукових

підходах структура професійної компетентності визначається як сукупність взаємопов'язаних елементів, кожен із яких виконує певну функцію у процесі професійної діяльності.

Одним із базових структурних елементів професійної компетентності соціального працівника виступає когнітивний компонент, який репрезентує систему професійно орієнтованих знань, необхідних для ефективного здійснення соціально-професійної діяльності. Зазначений компонент формує інтелектуально-теоретичне підґрунтя професійної компетентності та забезпечує здатність фахівця до аналітичного осмислення соціальних процесів, оцінювання проблемних ситуацій і прийняття обґрунтованих професійних рішень.

Когнітивний компонент охоплює комплекс міждисциплінарних знань у сфері соціальної роботи, психології, педагогіки, соціології, права, державного управління та соціальної політики. Високий рівень сформованості цього компонента передбачає не лише засвоєння теоретичних основ професійної діяльності, а й здатність до їх практичного застосування відповідно до конкретних соціальних умов і потреб клієнтів. Особливого значення набуває знання закономірностей соціального розвитку суспільства, механізмів функціонування системи соціального захисту населення, принципів надання соціальних послуг та особливостей соціальної підтримки різних категорій громадян.

Професійна діяльність соціального працівника вимагає ґрунтового володіння нормативно-правовою базою у сфері соціального захисту населення. Зокрема, фахівець повинен орієнтуватися у положеннях законодавства щодо соціального забезпечення, соціальних послуг, захисту прав людини, підтримки сімей, дітей, осіб з інвалідністю, ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб та інших соціально вразливих категорій населення. Недостатній рівень правової обізнаності може суттєво знизити ефективність професійної діяльності та ускладнити процес реалізації державних соціальних гарантій.

Важливою складовою когнітивного компонента є знання сучасних технологій соціальної роботи, методів соціальної діагностики, консультування, кризового втручання, соціального супроводу та міжвідомчої взаємодії. У

сучасних умовах реформування соціальної сфери соціальний працівник повинен бути здатним використовувати інноваційні підходи до організації соціальної допомоги, здійснювати оцінку потреб клієнтів, розробляти індивідуальні плани соціального супроводу та координувати взаємодію між суб'єктами соціальної роботи.

Крім того, когнітивний компонент передбачає наявність у фахівця навичок критичного мислення, аналітичної діяльності та професійної рефлексії. Соціальний працівник має вміти аналізувати соціальні явища та процеси, прогнозувати можливі наслідки професійних рішень, оцінювати ефективність застосованих методів роботи та адаптувати професійну діяльність відповідно до змін соціального середовища.

Таким чином, когнітивний компонент професійної компетентності соціального працівника є визначальною основою його професійної діяльності, оскільки забезпечує теоретичну готовність фахівця до виконання професійних функцій, формує здатність до професійного аналізу та сприяє ефективному вирішенню складних соціальних проблем у практиці соціальної роботи.

Вагоме значення у структурі професійної компетентності соціального працівника належить операційно-діяльнісному компоненту, який характеризує практичну готовність фахівця до реалізації професійних функцій та безпосереднього виконання завдань соціальної роботи. Зазначений компонент відображає рівень сформованості професійних умінь, навичок і способів діяльності, необхідних для ефективного надання соціальних послуг, організації соціальної підтримки населення та вирішення складних життєвих ситуацій клієнтів.

Операційно-діялісний компонент виступає практичною основою професійної компетентності, оскільки саме через систему професійних дій забезпечується реалізація теоретичних знань у конкретних умовах професійної діяльності. Його сформованість визначає здатність соціального працівника оперативно реагувати на соціальні проблеми, застосовувати сучасні технології соціальної роботи та забезпечувати ефективну взаємодію з різними категоріями населення [42, с. 30].

До структури цього компонента належать уміння здійснювати комплексну оцінку потреб клієнтів, визначати рівень їх соціальної вразливості, аналізувати життєві обставини та виявляти фактори, що зумовлюють виникнення складних соціальних ситуацій. Важливою професійною навичкою є здатність соціального працівника формувати індивідуальний підхід до кожного клієнта з урахуванням його соціального статусу, психологічних особливостей та конкретних потреб.

Не менш важливими складовими операційно-діяльнісного компонента є вміння планувати, організовувати та координувати процес надання соціальної допомоги. Соціальний працівник повинен володіти навичками розроблення індивідуальних планів соціального супроводу, організації взаємодії між різними суб'єктами соціальної роботи, залучення необхідних ресурсів та контролю за результативністю соціальної підтримки. У сучасних умовах особливої актуальності набуває здатність фахівця працювати в умовах багатофункціонального професійного середовища та міжвідомчої співпраці.

Суттєве значення має також уміння вести професійну документацію відповідно до нормативно-правових вимог та стандартів надання соціальних послуг. Соціальний працівник повинен грамотно оформлювати соціальні справи, складати акти оцінювання потреб, вести облік отримувачів соціальних послуг, формувати звітність та забезпечувати конфіденційність персональних даних клієнтів.

Операційно-діяльнісний компонент передбачає володіння сучасними методами соціальної діагностики, консультування, профілактичної роботи, соціального супроводу та кризового втручання. Практична діяльність соціального працівника нерідко пов'язана з необхідністю роботи з особами, які перебувають у кризових ситуаціях, тому фахівець повинен уміти оперативно оцінювати рівень соціальної небезпеки, визначати пріоритетні напрями допомоги та приймати професійно виважені рішення в умовах обмеженого часу.

Особливого значення в сучасних умовах набувають навички медіації, комунікативної взаємодії, врегулювання конфліктних ситуацій та психологічної підтримки клієнтів. У зв'язку зі зростанням кількості внутрішньо переміщених

осіб, ветеранів війни, сімей у складних життєвих обставинах та осіб, які постраждали внаслідок воєнних дій, соціальний працівник повинен володіти інструментами кризового реагування та психосоціальної підтримки населення.

Важливою ознакою сформованості операційно-діяльнісного компонента є здатність фахівця до професійної адаптації, мобільності та прийняття самостійних рішень у нестандартних професійних ситуаціях. Соціальна сфера характеризується постійними змінами законодавства, реформуванням системи соціальних послуг та трансформацією суспільних потреб, що вимагає від соціального працівника готовності до безперервного професійного розвитку та вдосконалення практичних навичок.

Таким чином, операційно-діяльнісний компонент професійної компетентності забезпечує практичну реалізацію професійного потенціалу соціального працівника, визначає рівень його професійної майстерності та здатність ефективно застосовувати набуті знання у процесі вирішення актуальних соціальних проблем. Саме сформованість цього компонента значною мірою визначає результативність професійної діяльності фахівця у системі соціального захисту населення.

Не менш значущим структурним елементом професійної компетентності соціального працівника є комунікативний компонент, оскільки специфіка соціальної роботи безпосередньо пов'язана з процесами міжособистісної взаємодії, професійного спілкування та налагодження ефективної комунікації між усіма суб'єктами соціальної сфери. Професійна діяльність соціального працівника здійснюється в умовах постійного контакту з різними категоріями населення, представниками органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських організацій, благодійних фондів, медичних та освітніх установ, що обумовлює особливу роль комунікативної компетентності у структурі його професійної підготовки.

Комунікативний компонент охоплює систему знань, умінь, навичок і особистісних характеристик, які забезпечують здатність соціального працівника до конструктивної професійної взаємодії, встановлення психологічного контакту, ефективного обміну інформацією та досягнення

взаєморозуміння у процесі професійної діяльності. В умовах соціальної роботи комунікація виступає не лише інструментом передачі інформації, а й важливим механізмом соціальної підтримки, психологічного впливу та формування довірливих взаємин із клієнтом [15, с. 26].

Однією з ключових складових комунікативного компонента є володіння навичками професійного спілкування, які передбачають уміння вести конструктивний діалог, аргументовано висловлювати власну позицію, активно слухати співрозмовника, правильно інтерпретувати вербальні й невербальні сигнали та адаптувати стиль комунікації відповідно до психологічних особливостей клієнта. Соціальний працівник повинен уміти створювати атмосферу довіри та психологічної безпеки, що є необхідною умовою ефективної взаємодії з особами, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Важливого значення набуває здатність соціального працівника до ведення переговорів і посередницької діяльності. У процесі професійної діяльності фахівець часто виступає медіатором між клієнтом та державними установами, допомагає узгоджувати інтереси різних сторін, сприяє врегулюванню конфліктних ситуацій і забезпечує координацію соціальної допомоги. У зв'язку з цим комунікативна компетентність передбачає сформованість навичок переконання, аргументації, дипломатичності та толерантної поведінки.

Особливу роль у структурі комунікативного компонента відіграє конфліктологічна компетентність, яка полягає у здатності соціального працівника попереджати, аналізувати та конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації. Соціальна робота нерідко пов'язана з емоційно напруженими обставинами, кризовими станами клієнтів, сімейними конфліктами, психологічними травмами та соціальною дезадаптацією. У таких умовах фахівець повинен володіти навичками емоційної саморегуляції, стресостійкості та професійної етики спілкування.

Важливим аспектом комунікативного компонента є здатність до міжвідомчої взаємодії та командної роботи. Сучасна система соціального захисту населення функціонує на засадах інтегрованого підходу до надання

соціальних послуг, що передбачає співпрацю соціальних працівників із представниками різних установ і організацій. Ефективність такої взаємодії значною мірою залежить від рівня комунікативної культури фахівця, його вміння налагоджувати професійні контакти, координувати спільну діяльність та забезпечувати обмін інформацією між суб'єктами соціальної роботи.

У сучасних умовах особливого значення набуває цифрова комунікативна компетентність соціального працівника, яка передбачає здатність використовувати інформаційно-комунікаційні технології у професійній діяльності. Використання електронних систем документообігу, дистанційного консультування, онлайн-комунікації з клієнтами та міжвідомчої взаємодії потребує від фахівця відповідного рівня цифрової грамотності та комунікаційної адаптивності.

Таким чином, комунікативний компонент професійної компетентності соціального працівника є важливою умовою ефективного здійснення професійної діяльності, оскільки забезпечує здатність фахівця до конструктивної взаємодії з клієнтами, колегами та соціальними інституціями. Високий рівень сформованості комунікативної компетентності сприяє підвищенню ефективності соціальної роботи, забезпечує успішне вирішення соціальних проблем та формує основу професійної довіри у системі соціального захисту населення.

Особливого значення у структурі професійної компетентності соціального працівника набуває особистісно-мотиваційний компонент, який відображає внутрішню спрямованість особистості на здійснення професійної діяльності, систему професійних цінностей, мотиваційних установок, морально-етичних принципів та особистісних якостей, що визначають характер професійної поведінки фахівця у сфері соціальної роботи. Саме цей компонент значною мірою формує гуманістичну основу професійної діяльності соціального працівника та визначає його готовність до надання допомоги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Особистісно-мотиваційний компонент є важливим чинником професійного становлення фахівця, оскільки забезпечує внутрішню мотивацію до

професійної діяльності, професійного саморозвитку та самореалізації. На відміну від інших структурних компонентів професійної компетентності, він безпосередньо пов'язаний із ціннісно-смиисловою сферою особистості та визначає рівень професійної відповідальності, моральної зрілості та соціальної спрямованості соціального працівника [22, с. 84].

Соціальна робота належить до професій гуманістичного типу, діяльність яких орієнтована на захист прав людини, підтримку соціальної справедливості, забезпечення соціального благополуччя та допомогу найбільш уразливим категоріям населення. У зв'язку з цим особистість соціального працівника виступає важливим інструментом професійної діяльності, а рівень сформованості його морально-етичних якостей безпосередньо впливає на ефективність взаємодії з клієнтами та результати соціальної роботи.

Однією з провідних характеристик особистісно-мотиваційного компонента є професійна мотивація, яка визначає усвідомлене прагнення фахівця до здійснення соціально значущої діяльності, готовність до виконання професійних обов'язків та здатність долати труднощі, пов'язані з високим емоційним навантаженням у професійній сфері. Високий рівень професійної мотивації сприяє розвитку професійної відповідальності, ініціативності, професійної мобільності та прагнення до безперервного професійного вдосконалення.

Важливими складовими особистісно-мотиваційного компонента є морально-етичні установки соціального працівника. Професійна діяльність у соціальній сфері базується на принципах гуманізму, конфіденційності, толерантності, недискримінації, поваги до людської гідності та соціальної справедливості. Соціальний працівник повинен дотримуватися професійної етики, демонструвати повагу до особистості клієнта незалежно від його соціального статусу, віку, національності, стану здоров'я чи життєвих обставин.

Однією з ключових особистісних якостей соціального працівника є емпатія – здатність розуміти емоційний стан іншої людини, співпереживати її проблемам та надавати психологічну підтримку. Емпатійність забезпечує

встановлення довірливих взаємин із клієнтами, сприяє ефективній комунікації та підвищує результативність соціальної допомоги. Водночас надмірне емоційне залучення може призводити до професійного вигорання, тому важливою складовою професійної компетентності є здатність до емоційної саморегуляції [10, с. 53].

Не менш важливими характеристиками особистісно-мотиваційного компонента є толерантність, стресостійкість та відповідальність. Соціальний працівник у процесі професійної діяльності взаємодіє з різними категоріями населення, нерідко стикаючись із проявами соціальної дезадаптації, кризових станів, конфліктних ситуацій та психологічних травм. У таких умовах фахівець повинен демонструвати витримку, емоційну стабільність, здатність до самоконтролю та неупередженого ставлення до клієнтів.

Особливого значення особистісно-мотиваційний компонент набуває в умовах сучасних суспільних викликів, пов'язаних із воєнним станом, соціальною нестабільністю та зростанням кількості осіб, які потребують соціальної підтримки. Робота з ветеранами війни, внутрішньо переміщеними особами, сім'ями загиблих військовослужбовців та іншими вразливими категоріями населення вимагає від соціального працівника не лише професійних знань і практичних навичок, а й високого рівня моральної зрілості, психологічної готовності та гуманістичної спрямованості професійної діяльності.

Таким чином, особистісно-мотиваційний компонент є невід'ємною складовою професійної компетентності соціального працівника, оскільки визначає внутрішню готовність фахівця до здійснення соціально значущої діяльності, формує систему професійних цінностей та забезпечує морально-етичну основу професійної взаємодії у сфері соціального захисту населення.

Окремі науковці також виокремлюють рефлексивний компонент професійної компетентності, що полягає у здатності фахівця до самоаналізу, оцінювання результатів власної професійної діяльності, професійного самовдосконалення та безперервного розвитку. В умовах постійних суспільних змін і модернізації системи соціального захисту саме здатність до професійної

адаптації та саморозвитку є необхідною умовою ефективної діяльності соціального працівника.

Структурно-функціональний аналіз професійної компетентності дозволяє визначити основні функції, які вона виконує у професійній діяльності соціального працівника. Насамперед йдеться про пізнавальну функцію, яка забезпечує засвоєння та використання професійних знань у практичній діяльності. Адаптивна функція сприяє пристосуванню фахівця до змін соціального середовища та нових професійних вимог. Комунікативна функція забезпечує ефективну професійну взаємодію з клієнтами та колегами. Регулятивна функція визначає здатність соціального працівника приймати професійні рішення відповідно до етичних норм та правових стандартів. Розвивальна функція пов'язана із професійним самовдосконаленням та підвищенням рівня професійної майстерності [11, с. 52].

У сучасних умовах особливого значення набуває компетентність соціального працівника у сфері кризового реагування та психологічної підтримки населення. Воєнні дії, соціально-економічна нестабільність, збільшення кількості ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб та осіб, які потребують соціальної адаптації, суттєво розширюють функціональні обов'язки працівників соціальної сфери. Це зумовлює необхідність удосконалення системи професійної підготовки соціальних працівників та розвитку нових компетентностей, пов'язаних із кризовим консультуванням, медіацією, психосоціальною підтримкою та міжвідомчою взаємодією.

Таким чином, професійна компетентність соціального працівника є складним багатокомпонентним утворенням, яке інтегрує професійні знання, практичні вміння, особистісні якості, ціннісні орієнтації та здатність до ефективної професійної діяльності у сфері соціального захисту населення. Її формування є безперервним процесом, що потребує поєднання якісної професійної підготовки, практичного досвіду, саморозвитку та адаптації до сучасних суспільних викликів.

1.2. Критеріально-діагностичні засади професійного добору фахівців соціальної сфери

Професійна діяльність соціального працівника належить до складних видів соціономічної праці, що передбачає постійну взаємодію з людьми, вирішення конфліктних ситуацій, надання підтримки вразливим категоріям населення та ухвалення відповідальних рішень у нестандартних умовах. Саме тому проблема професійного добору фахівців соціальної сфери набуває особливого значення, оскільки ефективність соціальної роботи безпосередньо залежить від рівня професійної придатності, особистісних якостей і сформованості професійної компетентності працівника.

Критеріально-діагностичні засади професійного добору ґрунтуються на системі науково обґрунтованих критеріїв, показників та методів оцінювання, які дають можливість визначити відповідність кандидата вимогам професії. У сучасній науці професійний добір розглядається як комплекс заходів, спрямованих на виявлення психологічних, моральних, інтелектуальних та професійних характеристик особистості, необхідних для успішного виконання професійних функцій у соціальній сфері [28, с. 53].

Одним із ключових аспектів професійного добору є визначення критеріїв професійної придатності соціального працівника. У наукових дослідженнях критеріїв трактуються як сукупність ознак, за якими оцінюється рівень відповідності особистості вимогам професійної діяльності. Для соціальної сфери вони мають комплексний характер і охоплюють не лише професійні знання та вміння, а й особистісні риси, мотивацію, ціннісні орієнтації та емоційну стійкість.

Серед основних критеріїв професійного добору фахівців соціальної сфери доцільно виокремити:

1. Мотиваційний критерій

Мотиваційний критерій є одним із базових у системі професійного добору фахівців соціальної сфери, оскільки саме мотивація визначає спрямованість особистості на здійснення соціально значущої діяльності. Він характеризує внутрішні спонукання людини до вибору професії соціального працівника, рівень усвідомлення значущості майбутньої професійної діяльності, готовність

працювати з людьми та прагнення надавати допомогу особам, які перебувають у складних життєвих обставинах.

Основними показниками мотиваційного критерію є стійкий інтерес до професії соціального працівника, гуманістична спрямованість особистості, наявність соціальної відповідальності, бажання сприяти покращенню добробуту інших людей, готовність до професійного саморозвитку та усвідомлення суспільної значущості соціальної роботи. Важливим аспектом є також наявність внутрішньої мотивації, яка забезпечує професійну активність і позитивне ставлення до виконання професійних обов'язків навіть у складних умовах праці.

Для оцінювання мотиваційного критерію використовуються анкетування, бесіди, мотиваційні опитувальники, аналіз професійних намірів та інтерв'ю. Високий рівень сформованості цього критерію свідчить про усвідомлений вибір професії та готовність особистості до тривалої професійної діяльності у соціальній сфері.

2. Когнітивний критерій.

Когнітивний критерій визначає рівень теоретичної підготовки та професійних знань, необхідних для ефективного виконання соціальним працівником своїх професійних функцій. Соціальна робота вимагає від фахівця широкого спектра знань у галузях психології, педагогіки, соціології, права, медицини, соціальної політики та методів соціальної допомоги.

Основними показниками когнітивного критерію є обсяг і системність професійних знань, здатність аналізувати соціальні проблеми, уміння застосовувати теоретичні знання на практиці, рівень критичного мислення, здатність до прогнозування та прийняття професійних рішень. Важливим є також уміння орієнтуватися у нормативно-правовій базі соціальної роботи та володіння сучасними технологіями соціальної допомоги.

Рівень когнітивного критерію оцінюється за допомогою тестування, виконання практичних завдань, аналізу професійних ситуацій, співбесід та оцінювання результатів навчальної діяльності. Високий рівень когнітивної

підготовки забезпечує професійну компетентність соціального працівника та ефективність надання соціальних послуг.

3. Комунікативний критерій.

Комунікативний критерій посідає важливе місце у структурі професійної компетентності соціального працівника, оскільки його професійна діяльність безпосередньо пов'язана з постійною взаємодією з людьми. Соціальний працівник повинен уміти встановлювати контакт із клієнтами, підтримувати конструктивний діалог, здійснювати психологічну підтримку та сприяти вирішенню конфліктних ситуацій.

Основними показниками комунікативного критерію є здатність до ефективного спілкування, розвинені навички активного слухання, емпатія, толерантність, уміння переконувати, вести переговори та знаходити індивідуальний підхід до різних категорій населення. Важливими є також культура мовлення, здатність до невербальної комунікації та вміння працювати в команді.

Для діагностики комунікативного критерію використовуються психологічні тести, спостереження, рольові ігри, тренінгові вправи, аналіз комунікативних ситуацій та експертне оцінювання. Високий рівень комунікативної компетентності забезпечує ефективну взаємодію соціального працівника з клієнтами та сприяє досягненню позитивних результатів соціальної роботи.

4. Емоційно-вольовий критерій.

Емоційно-вольовий критерій характеризує здатність особистості зберігати емоційну рівновагу, контролювати власні емоції та ефективно діяти у стресових і кризових ситуаціях. Професійна діяльність соціального працівника часто супроводжується психологічним навантаженням, емоційним виснаженням та необхідністю взаємодії з людьми, які перебувають у складних життєвих умовах.

Показниками цього критерію є емоційна стійкість, самоконтроль, стресостійкість, витримка, відповідальність, рішучість, терплячість та здатність швидко адаптуватися до змінних умов професійної діяльності. Важливе

значення має також уміння долати професійні труднощі, запобігати професійному вигоранню та підтримувати психологічне здоров'я.

Оцінювання емоційно-вольового критерію здійснюється за допомогою психодіагностичних методик, тестів на стресостійкість, інтерв'ю, спостереження за поведінкою у змодельованих професійних ситуаціях. Високий рівень розвитку емоційно-вольових якостей забезпечує ефективність професійної діяльності та стійкість до професійних навантажень.

5. Етичний критерій.

Етичний критерій відображає рівень моральної культури особистості та дотримання професійно-етичних норм у процесі соціальної роботи. Професія соціального працівника базується на принципах гуманізму, соціальної справедливості, поваги до людської гідності, толерантності та конфіденційності.

Основними показниками етичного критерію є чесність, відповідальність, доброзичливість, толерантність, повага до прав людини, дотримання професійної етики, уміння зберігати конфіденційну інформацію та уникати дискримінаційних проявів у професійній діяльності. Соціальний працівник повинен дотримуватися моральних норм і професійних стандартів навіть у складних та суперечливих ситуаціях.

Для оцінювання етичного критерію застосовуються бесіди, аналіз морально-етичних ситуацій, експертне оцінювання, анкетування та спостереження за поведінкою особистості. Високий рівень етичної культури є необхідною умовою формування довіри між соціальним працівником і клієнтом.

6. Рефлексивний критерій. Рефлексивний критерій характеризує здатність особистості до самоаналізу, самоконтролю та оцінювання результатів власної професійної діяльності. Для соціального працівника важливо не лише виконувати професійні обов'язки, а й аналізувати власні дії, визначати помилки та вдосконалювати професійні вміння [49, с. 55].

Основними показниками рефлексивного критерію є здатність до самооцінювання, критичного мислення, професійного самовдосконалення,

усвідомлення власних професійних можливостей і обмежень, готовність до навчання та підвищення кваліфікації. Важливим аспектом є також здатність аналізувати ефективність застосованих методів соціальної допомоги та прогнозувати результати професійної діяльності.

Для діагностики рефлексивного критерію використовуються методики самооцінювання, рефлексивні опитувальники, аналіз професійних ситуацій, ведення професійного щоденника та індивідуальні співбесіди. Розвинена рефлексія сприяє професійному зростанню соціального працівника, підвищенню якості соціальної допомоги та формуванню професійної компетентності.

Кожен із зазначених критеріїв має відповідні показники, що дозволяють здійснювати практичну діагностику професійної придатності майбутнього соціального працівника. Наприклад, показниками мотиваційного критерію можуть бути стійкий інтерес до соціальної діяльності, наявність гуманістичних переконань та готовність працювати з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Для комунікативного критерію важливими є рівень розвитку емпатії, культура мовлення, здатність до конструктивного вирішення конфліктів [28, с. 21].

Аналіз наукових підходів до професійного добору фахівців соціальної сфери дає можливість виокремити систему критеріїв, показників та методів діагностики професійної придатності соціального працівника, які узагальнено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Критерії та показники професійного добору фахівців соціальної сфери

Критерій	Основні показники	Методи діагностики
Мотиваційний	професійна спрямованість, бажання допомагати людям, соціальна відповідальність	анкетування, мотиваційні опитувальники, співбесіда
Когнітивний	рівень професійних знань, аналітичне мислення, здатність до навчання	тестування знань, ситуаційні завдання
Комунікативний	емпатія, культура спілкування, навички взаємодії	спостереження, психологічні тести, рольові вправи
Емоційно-	стресостійкість, самоконтроль, емоційна	психодіагностичні методики,

Критерій	Основні показники	Методи діагностики
вольовий	врівноваженість	інтерв'ю
Етичний	дотримання моральних норм, толерантність, гуманістичні цінності	експертна оцінка, бесіда, аналіз ситуацій
Рефлексивний	здатність до самоаналізу, професійного саморозвитку	самооцінювання, рефлексивні опитувальники

Отже, професійний добір фахівців соціальної сфери має здійснюватися комплексно з урахуванням мотиваційних, професійних, психологічних та етичних характеристик особистості. Використання системи критеріїв і відповідних методів діагностики дозволяє підвищити об'єктивність оцінювання професійної придатності майбутніх соціальних працівників.

У процесі професійного добору важливу роль відіграє психодіагностика, яка дозволяє виявити індивідуально-психологічні особливості кандидата та спрогнозувати успішність його професійної діяльності. Серед найбільш поширених методів діагностики використовуються психологічне тестування, анкетування, співбесіди, спостереження, ситуаційні завдання, метод експертних оцінок та аналіз професійної мотивації.

Особливої уваги заслуговує оцінювання комунікативних здібностей та рівня емпатії, оскільки саме вони є основою ефективної соціальної взаємодії. Соціальний працівник повинен уміти встановлювати довірливі стосунки з клієнтом, розуміти його емоційний стан, надавати психологічну підтримку та сприяти соціальній адаптації особистості. Недостатній рівень комунікативної компетентності може суттєво знижувати ефективність професійної діяльності.

Водночас професійний добір не повинен обмежуватися лише оцінкою актуального рівня підготовленості кандидата. Важливим є врахування потенціалу професійного розвитку особистості, її здатності до навчання, самовдосконалення та адаптації до змін у соціальному середовищі. У сучасних умовах соціальна робота характеризується динамічністю та постійним

оновленням професійних вимог, тому фахівець має бути готовим до безперервного професійного розвитку.

Науковці наголошують, що ефективність професійного добору значною мірою залежить від комплексного підходу до оцінювання кандидатів. Поєднання психологічної, професійної та особистісної діагностики дозволяє більш об'єктивно визначити рівень професійної придатності майбутнього соціального працівника та мінімізувати ризики професійного вигорання, неефективної діяльності чи професійної деформації [51, с. 62].

Таким чином, критеріально-діагностичні засади професійного добору фахівців соціальної сфери становлять систему науково обґрунтованих критеріїв, показників і методів оцінювання професійної придатності особистості до соціальної роботи. Їх застосування сприяє підвищенню якості професійної підготовки соціальних працівників, ефективності соціальної допомоги та забезпеченню високого рівня професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

1.3. Соціально-інституційні та психолого-педагогічні чинники набуття професійної компетентності соціальних працівників

Формування професійної компетентності соціального працівника є складним і багатогранним процесом, що відбувається під впливом низки соціально-інституційних та психолого-педагогічних чинників. У сучасних умовах розвитку суспільства професійна діяльність соціального працівника потребує не лише належного рівня теоретичної підготовки, а й сформованості професійно важливих особистісних якостей, здатності до саморозвитку, адаптації до змін та ефективної взаємодії з різними соціальними групами. Саме тому проблема визначення чинників набуття професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери є важливим напрямом наукових досліджень.

Професійна компетентність соціального працівника формується в процесі професійної освіти, практичної діяльності та соціальної взаємодії. Вона залежить від якості освітнього середовища, змісту професійної підготовки, організації практичного навчання, а також від індивідуально-психологічних

особливостей особистості. Сукупність зазначених умов і впливів становить систему чинників, які визначають ефективність професійного становлення майбутнього соціального працівника [31, с. 47].

Одними з провідних є соціально-інституційні чинники, що охоплюють діяльність держави, освітніх установ, соціальних інституцій та професійного середовища у процесі формування професійної компетентності фахівця. Насамперед важливу роль відіграє система вищої освіти, яка забезпечує професійну підготовку майбутніх соціальних працівників відповідно до сучасних вимог ринку праці та соціальної політики держави. Якість освітніх програм, рівень професійної підготовки викладачів, використання сучасних методів навчання та організація практичної підготовки значною мірою впливають на формування професійної компетентності студентів.

Важливим соціально-інституційним чинником є також державна соціальна політика та нормативно-правове забезпечення соціальної роботи. Законодавча база визначає професійні стандарти діяльності соціальних працівників, їхні функції, права та обов'язки, а також основні напрями розвитку соціальної сфери. Наявність ефективної системи соціального захисту населення та підтримки соціальних служб сприяє підвищенню престижу професії та створює умови для професійного розвитку фахівців.

Значний вплив на формування професійної компетентності має професійне середовище та організація практичної підготовки. Під час проходження навчальної та виробничої практики студенти отримують можливість застосовувати теоретичні знання у реальних умовах професійної діяльності, набувають досвіду взаємодії з клієнтами, опановують методи соціальної роботи та формують професійні навички. Практична підготовка сприяє розвитку відповідальності, самостійності та готовності до вирішення професійних завдань.

Не менш важливими є психолого-педагогічні чинники, які пов'язані з особистісним розвитком майбутнього соціального працівника та особливостями організації освітнього процесу. Одним із ключових чинників є професійна мотивація особистості. Усвідомлений вибір професії, прагнення допомагати

людям, гуманістичні цінності та інтерес до соціальної діяльності сприяють активному професійному становленню та формуванню стійкої професійної позиції.

Важливу роль відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості, серед яких особливе значення мають емпатія, комунікативність, емоційна стійкість, толерантність, відповідальність та здатність до самоконтролю. Соціальна робота належить до професій типу «людина – людина», тому успішність професійної діяльності значною мірою залежить від уміння встановлювати довірливі взаємини з клієнтами, розуміти їхні потреби та надавати психологічну підтримку.

Суттєвий вплив на набуття професійної компетентності має також педагогічна організація освітнього процесу. Використання інтерактивних методів навчання, тренінгів, моделювання професійних ситуацій, ділових ігор та проєктної діяльності сприяє розвитку професійного мислення, комунікативних умінь та практичних навичок соціальної роботи. Особливого значення набуває компетентнісний підхід до навчання, який орієнтує освітній процес на формування здатності застосовувати знання у практичній діяльності.

Важливим психолого-педагогічним чинником є професійна рефлексія та здатність до саморозвитку. Соціальний працівник повинен постійно вдосконалювати власні професійні знання та навички, аналізувати результати своєї діяльності, визначати напрями професійного зростання та адаптуватися до змін у соціальному середовищі. Самоосвіта, участь у професійних тренінгах, семінарах та програмах підвищення кваліфікації сприяють розвитку професійної компетентності та забезпечують конкурентоспроможність фахівця.

Крім того, важливе значення має соціально-психологічний клімат у закладі освіти та професійному середовищі. Позитивна атмосфера співпраці, підтримка з боку викладачів і наставників, можливість професійної комунікації та обміну досвідом створюють сприятливі умови для професійного становлення майбутніх соціальних працівників.

Таким чином, набуття професійної компетентності соціальних працівників відбувається під впливом комплексу соціально-інституційних та психолого-

педагогічних чинників. Ефективність професійного становлення фахівця залежить від якості професійної освіти, організації практичної підготовки, рівня професійної мотивації, розвитку особистісних якостей та здатності до самовдосконалення.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ВІДДІЛУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ВЕТЕРАНСЬКОЇ ПОЛІТИКИ ЯГОТИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

2.1. Організаційно-управлінські засади функціонування відділу в системі реалізації соціальної та ветеранської політики громади

Яготинська міська рада є органом місцевого самоврядування, який забезпечує реалізацію державної політики у соціальній сфері на території громади, здійснює управління соціальним захистом населення та координує діяльність структурних підрозділів у сфері надання соціальних послуг. Важливе місце у системі соціального забезпечення громади займає Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради, діяльність якого спрямована на забезпечення соціальної підтримки населення, реалізацію державних соціальних гарантій та захист прав соціально вразливих категорій громадян.

Юридична адреса установи: 07700, Київська область, Бориспільський район, місто Яготин, вулиця Незалежності, 110. Контактні телефони: (04575) 5-65-34, (095) 680-70-04. Електронна пошта: soczahystyagootg@ukr.net. Керівником установи є Коверник Наталія Владиславівна [53].

Відповідно до даних відкритих державних реєстрів, Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради зареєстрований як орган місцевого самоврядування та здійснює діяльність за КВЕД 84.11 – «Державне управління загального характеру». Основним напрямом діяльності установи є реалізація державної політики у сфері соціального захисту населення, організація надання соціальних послуг та забезпечення підтримки мешканців громади, які потребують соціальної допомоги.

Організаційно-управлінські засади функціонування відділу базуються на принципах законності, гуманізму, соціальної справедливості, адресності соціальної допомоги, доступності соціальних послуг, рівності прав громадян та недопущення дискримінації. У своїй діяльності відділ керується Конституцією України, законами України, постановами Кабінету Міністрів України, рішеннями Яготинської міської ради та іншими нормативно-правовими актами у сфері соціального захисту населення і ветеранської політики.

Основними завданнями відділу є забезпечення реалізації державної соціальної політики на місцевому рівні, організація соціального захисту населення, надання соціальної підтримки ветеранам війни, членам сімей військовослужбовців, внутрішньо переміщеним особам, малозабезпеченим сім'ям, особам з інвалідністю та іншим категоріям громадян, які перебувають у складних життєвих обставинах.

До ключових напрямів діяльності установи належать:

- призначення та виплата державних соціальних допомог, компенсацій і пільг;
- реалізація державних та місцевих програм соціального захисту населення;
- забезпечення соціальної підтримки ветеранів війни та учасників бойових дій;
- організація надання соціальних послуг мешканцям громади;
- проведення інформаційно-консультативної роботи з населенням;
- взаємодія з державними установами, громадськими організаціями та благодійними фондами у сфері соціального захисту населення [44, с. 19].

Особливої актуальності діяльність відділу набуває в умовах сучасних соціально-економічних та суспільно-політичних викликів, пов'язаних із воєнним станом, збільшенням кількості внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни та громадян, які потребують соціальної підтримки. У зв'язку з цим підвищуються вимоги до професійної компетентності працівників установи, їх здатності оперативно реагувати на соціальні проблеми населення, ефективно взаємодіяти з громадянами та забезпечувати якісне надання соціальних послуг.

Організаційна структура відділу спрямована на забезпечення ефективного виконання функцій у сфері соціального захисту та ветеранської політики. Працівники установи здійснюють прийом громадян, оформлення необхідної документації, консультування населення щодо отримання соціальної допомоги та пільг, а також проводять оцінювання потреб осіб, які звертаються за соціальною підтримкою. Важливе значення у діяльності фахівців має дотримання професійної етики, конфіденційності інформації та принципів гуманного ставлення до громадян.

Для більш повної характеристики організаційно-управлінських засад функціонування Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради доцільно узагальнити основні напрями його діяльності. Аналіз функцій установи дозволяє визначити ключові сфери роботи відділу у системі реалізації соціальної та ветеранської політики громади, що подано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Основні напрями діяльності Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради

Функції фахівця	Необхідні професійні компетентності
Консультування громадян	комунікативна компетентність, емпатія
Оформлення соціальних виплат	правова компетентність, уважність
Робота з ветеранами та ВПО	психологічна стійкість, толерантність
Ведення документації	організаційна компетентність
Взаємодія з установами	управлінські та комунікативні навички
Вирішення кризових ситуацій	стресостійкість, аналітичне мислення

Отже, діяльність Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради має комплексний та багатofункціональний характер. Робота установи спрямована на забезпечення соціального захисту населення,

реалізацію державних соціальних програм, підтримку ветеранів війни та інших соціально вразливих категорій громадян.

Ефективність діяльності Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради значною мірою залежить від рівня професійної компетентності його працівників, сформованості комунікативних, організаційних та аналітичних умінь, здатності працювати в умовах підвищеного психологічного навантаження та швидких змін у соціальній сфері. Саме тому питання професійного розвитку та вдосконалення професійної компетентності фахівців відділу є важливою умовою підвищення якості соціального обслуговування населення громади [53].

Отже, Відділ соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради є важливим елементом системи реалізації соціальної та ветеранської політики громади, діяльність якого спрямована на забезпечення соціального захисту населення, підтримку соціально вразливих категорій громадян та реалізацію державних соціальних гарантій на місцевому рівні.

2.2. Діагностика рівня професійної компетентності працівників у контексті надання соціально-орієнтованих послуг

У межах дослідження було проведено діагностику рівня професійної компетентності працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради. Дослідження здійснювалося з метою визначення рівня сформованості професійних компетентностей фахівців, необхідних для ефективного надання соціально-орієнтованих послуг населенню громади.

У процесі діагностики оцінювалися мотиваційний, когнітивний, комунікативний, емоційно-вольовий та рефлексивний компоненти професійної компетентності.

Для збору емпіричних даних у процесі дослідження використовувався комплекс взаємодоповнювальних методів, що дозволило забезпечити об'єктивність та достовірність отриманих результатів. Зокрема, основними методами дослідження стали анкетування, спостереження, бесіди та

самооцінювання працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради [53].

Метод анкетування застосовувався з метою визначення рівня сформованості професійної компетентності працівників, їхнього ставлення до професійної діяльності, рівня професійної мотивації, оцінювання власних професійних умінь та визначення труднощів, які виникають у процесі надання соціально-орієнтованих послуг. Анкетування проводилося анонімно, що сприяло отриманню більш щирих та об'єктивних відповідей респондентів. Запитання анкети охоплювали професійно-мотиваційну, комунікативну, емоційно-вольову та рефлексивну сфери діяльності соціальних працівників.

Важливим методом дослідження стало педагогічне спостереження, яке дозволило проаналізувати особливості професійної поведінки працівників у процесі виконання службових обов'язків. Під час спостереження увага приділялася рівню комунікативної культури фахівців, умінню встановлювати контакт із громадянами, дотриманню професійної етики, здатності оперативно реагувати на проблемні ситуації та ефективно взаємодіяти з різними категоріями населення. Крім того, оцінювалися навички роботи з документацією, організованість та вміння працювати в умовах підвищеного емоційного навантаження [14, с. 89].

Метод бесіди використовувався для поглибленого вивчення професійного досвіду працівників, їхнього ставлення до професії, професійних труднощів та потреб у професійному розвитку. У ході індивідуальних бесід працівники мали можливість висловити власне бачення специфіки соціальної роботи, окреслити основні проблеми, з якими вони стикаються у професійній діяльності, а також визначити чинники, що впливають на ефективність надання соціальних послуг населенню. Проведення бесід дозволило отримати більш детальну інформацію щодо психологічних аспектів професійної діяльності та рівня професійної адаптації працівників.

Самооцінювання застосовувалося з метою визначення рівня усвідомлення працівниками власних професійних можливостей, сильних і слабких сторін професійної діяльності, а також готовності до професійного саморозвитку та

підвищення кваліфікації. Працівникам було запропоновано оцінити власний рівень професійних знань, комунікативних умінь, емоційної стійкості, здатності до самоконтролю та ефективності взаємодії з клієнтами. Результати самооцінювання дали можливість визначити рівень професійної рефлексії та готовності фахівців до професійного вдосконалення.

Комплексне використання зазначених методів дослідження забезпечило можливість всебічного аналізу рівня професійної компетентності працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради та дозволило виявити основні проблеми й перспективи професійного розвитку фахівців у сфері соціальної роботи.

У дослідженні взяли участь 15 працівників відділу.

З метою узагальнення результатів проведеної діагностики професійної компетентності працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради було визначено рівні сформованості основних критеріїв професійної компетентності. Отримані результати дають можливість оцінити рівень професійної підготовленості фахівців до надання соціально-орієнтованих послуг населенню громади та визначити напрями подальшого професійного розвитку. Узагальнені результати дослідження подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Рівень сформованості професійної компетентності працівників відділу (%)

Критерії професійної компетентності	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Мотиваційний	53 %	40 %	7 %
Когнітивний	47 %	46 %	7 %
Комунікативний	60 %	33 %	7 %
Емоційно-вольовий	40 %	47 %	13 %
Рефлексивний	33 %	54 %	13 %

Аналіз результатів проведеного дослідження свідчить про те, що більшість працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради мають достатній рівень сформованості професійної компетентності, необхідний для ефективного виконання професійних обов'язків у сфері надання соціально-орієнтованих послуг населенню громади. Отримані результати дозволили визначити рівень розвитку основних критеріїв професійної компетентності працівників та виявити найбільш сформовані й проблемні компоненти професійної діяльності.

Найвищі показники зафіксовано за комунікативним критерієм професійної компетентності. Високий рівень за цим показником продемонстрували 60 % респондентів, ще 33 % мають середній рівень сформованості комунікативних умінь. Такі результати пояснюються специфікою професійної діяльності працівників відділу, яка передбачає постійну взаємодію з громадянами, проведення консультацій, надання інформаційної підтримки, вирішення соціальних проблем населення та роботу з різними соціальними категоріями громадян. У процесі дослідження було встановлено, що працівники володіють достатнім рівнем навичок професійного спілкування, уміють встановлювати контакт із клієнтами, дотримуються норм професійної етики та демонструють здатність до конструктивного вирішення конфліктних ситуацій. Водночас окремі працівники відчують труднощі у спілкуванні з громадянами, які перебувають у кризових або емоційно напружених ситуаціях, що потребує подальшого розвитку навичок психологічної комунікації.

Достатньо високі показники отримано також за мотиваційним критерієм. Зокрема, 53 % працівників мають високий рівень професійної мотивації, а 40 % – середній. Це свідчить про усвідомлене ставлення працівників до професійної діяльності, розуміння соціальної значущості своєї роботи, прагнення допомагати людям та готовність виконувати професійні обов'язки навіть в умовах підвищеного соціального й психологічного навантаження. У ході дослідження було виявлено, що більшість працівників позитивно ставляться до своєї професії, виявляють відповідальність у роботі та зацікавленість у професійному розвитку. Водночас наявність низького рівня мотивації у 7 %

респондентів може свідчити про професійне виснаження, психологічну втому або недостатній рівень професійного стимулювання.

Результати діагностики когнітивного критерію показали, що більшість працівників мають достатній рівень професійних знань у сфері соціального захисту населення, нормативно-правового забезпечення, організації соціальної роботи та реалізації державних соціальних програм. Високий рівень когнітивної компетентності продемонстрували 47 % опитаних, середній – 46 %. Це свідчить про належний рівень професійної підготовки фахівців, уміння орієнтуватися у законодавчій базі, застосовувати професійні знання у практичній діяльності та ефективно вирішувати професійні завдання. Разом із тим результати дослідження показали потребу в подальшому оновленні професійних знань, особливо в умовах постійних змін у соціальному законодавстві та системі соціального забезпечення населення.

Менш сформованими виявилися емоційно-вольовий та рефлексивний критерії професійної компетентності. Зокрема, 13 % респондентів продемонстрували низький рівень емоційної стійкості та здатності до професійної рефлексії. Це може бути пов'язано зі значним психологічним навантаженням, високою емоційною напруженістю професійної діяльності, необхідністю постійної взаємодії з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, а також впливом сучасних соціально-економічних і суспільних викликів. У процесі дослідження було встановлено, що окремі працівники відчують емоційне виснаження, труднощі у збереженні психологічної рівноваги та потребують додаткової психологічної підтримки.

Крім того, результати діагностики рефлексивного критерію свідчать про недостатній рівень сформованості навичок професійного самоаналізу та самовдосконалення у частини працівників. Це проявляється у труднощах щодо об'єктивного оцінювання результатів власної діяльності, визначення професійних помилок та планування шляхів професійного розвитку. У сучасних умовах професійна рефлексія є важливою складовою професійної компетентності соціального працівника, оскільки вона сприяє професійному

зростанню, підвищенню якості соціальних послуг та запобіганню професійному вигоранню 11, с. 47].

Загалом результати проведеної діагностики підтверджують, що рівень професійної компетентності працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради є достатнім для ефективного виконання професійних функцій та надання соціально-орієнтованих послуг населенню громади. Водночас сучасні умови функціонування соціальної сфери потребують постійного професійного розвитку фахівців, удосконалення професійно важливих якостей, підвищення рівня психологічної стійкості, розвитку навичок емоційної саморегуляції та професійної рефлексії. Це зумовлює необхідність організації систематичного підвищення кваліфікації працівників, проведення професійних тренінгів, психологічної підтримки та створення сприятливих умов для професійного самовдосконалення фахівців соціальної сфери.

2.3. Пріоритетні напрями оптимізації процесу професійного становлення та розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників

Сучасні умови функціонування системи соціального захисту населення висувають підвищені вимоги до рівня професійної компетентності соціальних працівників, їхньої здатності ефективно реагувати на соціальні виклики, забезпечувати якісне надання соціальних послуг та здійснювати професійну діяльність в умовах постійних суспільних змін. Особливої актуальності проблема професійного становлення та розвитку компетентнісного потенціалу фахівців соціальної сфери набуває в умовах воєнного стану, збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни, сімей військовослужбовців та інших категорій громадян, які потребують соціальної підтримки.

Результати проведеного емпіричного дослідження засвідчили, що працівники Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради загалом мають достатній рівень професійної компетентності, однак окремі компоненти професійної діяльності потребують подальшого вдосконалення. Зокрема, необхідність розвитку емоційно-вольової стійкості,

професійної рефлексії, навичок саморегуляції та психологічної адаптації зумовлює потребу у визначенні пріоритетних напрямів оптимізації професійного становлення фахівців соціальної сфери.

Одним із ключових напрямів оптимізації процесу професійного становлення соціальних працівників є вдосконалення системи професійного навчання та підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери. Сучасні умови функціонування системи соціального захисту населення характеризуються постійними змінами у законодавчій базі, реформуванням соціальної політики держави, розширенням переліку соціальних послуг та зростанням кількості громадян, які потребують соціальної підтримки. У зв'язку з цим професійна діяльність соціальних працівників вимагає постійного оновлення знань, удосконалення професійних умінь та розвитку нових компетентностей відповідно до актуальних потреб суспільства [36, с. 77].

Особливого значення набуває систематичне підвищення кваліфікації працівників у галузі соціального законодавства, державної соціальної політики, організації соціальної роботи, психології кризових станів, медіації, конфліктології та методів соціальної підтримки населення. Працівники соціальної сфери повинні володіти актуальною інформацією щодо змін у нормативно-правовому забезпеченні соціального захисту населення, порядку надання соціальних послуг, механізмів призначення державних соціальних допомог і реалізації програм підтримки окремих категорій громадян. Недостатній рівень професійної обізнаності може негативно впливати на якість надання соціальних послуг та ефективність професійної діяльності фахівців.

У зв'язку з цим важливого значення набуває організація систематичних тренінгів, семінарів, вебінарів, курсів підвищення кваліфікації та програм професійного розвитку, спрямованих на формування сучасних професійних компетентностей соціальних працівників. Такі форми професійного навчання сприяють не лише оновленню теоретичних знань, а й розвитку практичних навичок, професійного мислення та здатності ефективно діяти в нестандартних професійних ситуаціях. Важливо, щоб система професійного розвитку була безперервною та відповідала сучасним викликам соціальної сфери.

Особливо актуальним у сучасних умовах є розвиток практично орієнтованого навчання, яке передбачає використання інтерактивних методів професійної підготовки. На відміну від традиційних форм навчання, практично орієнтований підхід забезпечує активне залучення працівників до процесу професійної взаємодії, моделювання реальних професійних ситуацій та формування практичного досвіду розв'язання соціальних проблем. Такий підхід дозволяє підвищити ефективність професійної підготовки та сприяє розвитку професійної готовності до роботи в умовах підвищеного соціального та психологічного навантаження.

Ефективними формами практично орієнтованого навчання є тренінги з розвитку комунікативних навичок, психологічні практикуми, ділові та рольові ігри, моделювання професійних ситуацій, кейс-методи, групові дискусії та супервізійні заняття. Проведення таких заходів сприяє формуванню професійного мислення, розвитку здатності до аналізу проблемних ситуацій, прийняття професійних рішень та ефективної взаємодії з клієнтами. Крім того, інтерактивні методи навчання дозволяють розвивати навички командної роботи, професійної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів [15, с. 33].

Особливо важливим є проведення тренінгів із розвитку комунікативної компетентності, оскільки професійна діяльність соціального працівника безпосередньо пов'язана з постійною взаємодією з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Соціальний працівник повинен володіти навичками активного слухання, емпатії, психологічної підтримки, переконання та конструктивного ведення професійного діалогу. Розвиток комунікативних умінь сприяє підвищенню ефективності соціальної роботи та формуванню довірливих взаємин між фахівцем і клієнтом.

Важливе значення у професійному навчанні соціальних працівників має також використання кейс-методів та моделювання професійних ситуацій. Аналіз реальних або змодельованих ситуацій дозволяє працівникам набувати практичного досвіду прийняття рішень, розвивати аналітичне мислення та вдосконалювати навички професійної діяльності. Особливо ефективними є

практичні заняття, пов'язані з вирішенням кризових ситуацій, наданням допомоги внутрішньо переміщеним особам, ветеранам війни, сім'ям військовослужбовців та іншим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.

Крім того, практично орієнтоване навчання сприяє розвитку психологічної готовності соціальних працівників до професійної діяльності в умовах емоційного навантаження. Участь у тренінгах зі стресостійкості, емоційної саморегуляції та профілактики професійного вигорання допомагає працівникам формувати навички самоконтролю, підтримувати психологічну рівновагу та ефективно виконувати професійні обов'язки у складних соціальних умовах.

Отже, удосконалення системи професійного навчання та підвищення кваліфікації соціальних працівників є важливим напрямом оптимізації процесу професійного становлення фахівців соціальної сфери. Використання сучасних форм професійної підготовки, інтерактивних методів навчання та практично орієнтованого підходу сприяє розвитку професійної компетентності, підвищенню якості соціальних послуг та забезпечує готовність працівників до ефективної професійної діяльності в умовах сучасних соціальних викликів.

Важливим напрямом оптимізації процесу професійного становлення соціальних працівників є розвиток емоційної стійкості та психологічної готовності фахівців до професійної діяльності. Специфіка соціальної роботи полягає у постійній взаємодії з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, переживають кризові ситуації, психологічні травми, соціальну дезадаптацію або потребують невідкладної соціальної підтримки. У зв'язку з цим професійна діяльність соціального працівника супроводжується значним емоційним навантаженням, високим рівнем відповідальності та необхідністю швидкого реагування на складні соціальні проблеми.

У сучасних умовах діяльність працівників соціальної сфери ускладнюється впливом соціально-економічних труднощів, наслідками воєнного стану, збільшенням кількості внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни, сімей військовослужбовців та інших категорій населення, які потребують соціальної допомоги. Постійна робота в умовах психологічної напруги може призводити

до професійного стресу, емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та розвитку синдрому професійного вигорання. Такі явища негативно впливають не лише на психологічний стан працівників, а й на ефективність професійної діяльності та якість надання соціальних послуг.

У зв'язку з цим важливого значення набуває формування у соціальних працівників навичок емоційної саморегуляції, психологічної стійкості та здатності зберігати професійну ефективність у стресових ситуаціях. Емоційна стійкість дозволяє фахівцю контролювати власний емоційний стан, уникати надмірного психологічного виснаження та підтримувати конструктивну взаємодію з клієнтами навіть у складних умовах професійної діяльності. Розвинені навички психологічної саморегуляції сприяють підвищенню рівня професійної адаптації та збереженню психологічного здоров'я працівників.

Одним із ефективних засобів розвитку емоційної стійкості є впровадження системи психологічної підтримки працівників соціальної сфери. Така підтримка може здійснюватися шляхом проведення психологічних консультацій, групових тренінгів, супервізій, психологічних практикумів та заходів із профілактики професійного вигорання. Особливо важливими є тренінги зі стресостійкості, які спрямовані на розвиток умінь ефективного подолання стресових ситуацій, формування навичок емоційного самоконтролю та здатності підтримувати психологічну рівновагу в умовах професійного навантаження.

Не менш важливим є проведення тренінгів із розвитку емоційного інтелекту, які сприяють формуванню здатності розпізнавати власні емоції та емоційний стан інших людей, контролювати емоційні реакції та ефективно будувати професійну комунікацію. Для соціального працівника високий рівень емоційного інтелекту є необхідною умовою успішної професійної діяльності, оскільки дозволяє встановлювати довірливі взаємини з клієнтами та надавати якісну соціальну підтримку.

Крім того, важливим напрямом оптимізації професійного становлення є профілактика професійного вигорання соціальних працівників. Професійне вигорання проявляється у фізичному та емоційному виснаженні, втраті професійної мотивації, зниженні працездатності та негативному ставленні до

професійної діяльності. Для запобігання таким явищам доцільно створювати сприятливі умови праці, забезпечувати психологічну підтримку працівників, організовувати заходи з емоційного розвантаження та підтримувати позитивний соціально-психологічний клімат у колективі.

Суттєве значення у процесі розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників має також формування професійної рефлексії та мотивації до саморозвитку. У сучасних умовах професійна компетентність фахівця не може залишатися сталою, оскільки соціальна сфера постійно змінюється та потребує адаптації до нових професійних вимог. Саме тому соціальний працівник повинен бути здатним до самоаналізу професійної діяльності, критичного оцінювання результатів власної роботи, визначення професійних труднощів та пошуку шляхів їх подолання.

Професійна рефлексія сприяє усвідомленню власних професійних можливостей і обмежень, аналізу ефективності використаних методів соціальної роботи та визначенню напрямів професійного вдосконалення. Здатність до рефлексії дозволяє соціальному працівнику своєчасно коригувати власну професійну поведінку, підвищувати якість надання соціальних послуг та уникати професійних помилок. Крім того, професійна рефлексія є важливим чинником розвитку професійного мислення, професійної самосвідомості та відповідальності за результати професійної діяльності [34, с. 21].

Важливу роль у формуванні мотивації до саморозвитку відіграє створення умов для безперервного професійного вдосконалення працівників. У цьому контексті доцільним є залучення соціальних працівників до участі у науково-практичних конференціях, професійних форумах, семінарах, вебінарах, тренінгах та програмах підвищення кваліфікації. Участь у таких заходах сприяє оновленню професійних знань, обміну професійним досвідом, ознайомленню із сучасними технологіями соціальної роботи та розвитку професійної активності фахівців.

Крім того, важливим чинником професійного саморозвитку є підтримка працівників з боку керівництва установи, створення сприятливого психологічного клімату в колективі та стимулювання професійної

ініціативності. Позитивна професійна атмосфера сприяє формуванню мотивації до професійного зростання, розвитку професійної відповідальності та підвищенню ефективності професійної діяльності.

Отже, розвиток емоційної стійкості, психологічної готовності, професійної рефлексії та мотивації до саморозвитку є важливими напрямками оптимізації процесу професійного становлення соціальних працівників. Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню рівня професійної компетентності фахівців, профілактиці професійного вигорання, забезпеченню психологічного благополуччя працівників та підвищенню якості надання соціально-орієнтованих послуг населенню.

Одним із пріоритетних напрямів оптимізації професійного розвитку соціальних працівників є вдосконалення їхньої комунікативної компетентності. У сучасних умовах професійна діяльність у сфері соціального захисту населення характеризується високим рівнем міжособистісної взаємодії, необхідністю постійного контакту з різними категоріями населення та вирішенням складних соціальних проблем. Саме тому рівень сформованості комунікативних умінь значною мірою визначає ефективність професійної діяльності соціального працівника та якість надання соціально-орієнтованих послуг.

Специфіка соціальної роботи полягає у тому, що фахівці щоденно взаємодіють із людьми, які перебувають у кризових життєвих ситуаціях, зазнали психологічних травм, переживають втрату, соціальну ізоляцію, матеріальні труднощі або потребують невідкладної соціальної допомоги. У таких умовах соціальний працівник повинен не лише володіти професійними знаннями, а й уміти ефективно будувати комунікацію, встановлювати довірливі взаємини з клієнтами, проявляти емпатію та забезпечувати психологічну підтримку.

Важливими складовими комунікативної компетентності соціального працівника є навички активного слухання, переконання, ведення професійного діалогу, медіації, невербальної комунікації та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій. Активне слухання дозволяє фахівцю краще розуміти

потреби клієнта, виявляти його емоційний стан та формувати атмосферу довіри у процесі професійної взаємодії. Емпатія та толерантність сприяють встановленню позитивного психологічного контакту та підвищують ефективність соціальної підтримки [50, с. 32].

Особливого значення комунікативна компетентність набуває у роботі з ветеранами війни, внутрішньо переміщеними особами, людьми похилого віку, особами з інвалідністю, малозабезпеченими сім'ями та іншими категоріями громадян, які можуть перебувати у стані емоційної напруги або психологічної нестабільності. У таких ситуаціях соціальний працівник повинен володіти навичками психологічно грамотного спілкування, вміти попереджати конфлікти, знижувати рівень емоційного напруження та забезпечувати конструктивний діалог із клієнтом.

У зв'язку з цим важливого значення набуває організація спеціалізованих тренінгів із розвитку комунікативних навичок, психології професійного спілкування, конфліктології та медіації. Такі тренінги сприяють формуванню навичок ефективної професійної взаємодії, розвитку емоційного інтелекту, вдосконаленню культури мовлення та підвищенню рівня професійної впевненості працівників.

Ефективними формами розвитку комунікативної компетентності є рольові та ділові ігри, моделювання професійних ситуацій, аналіз конфліктних випадків, психологічні практикуми та групові дискусії. Використання інтерактивних методів навчання дозволяє працівникам набувати практичного досвіду професійної комунікації, удосконалювати навички взаємодії з різними категоріями клієнтів та формувати здатність швидко реагувати на складні комунікативні ситуації.

Особливо важливим є розвиток навичок медіації та конструктивного вирішення конфліктів, оскільки соціальні працівники часто виступають посередниками між громадянами, державними установами, членами сімей або представниками різних соціальних груп. Уміння вести переговори, знаходити компромісні рішення та підтримувати професійну нейтральність сприяє

ефективному вирішенню соціальних проблем і запобіганню загостренню конфліктів.

Крім того, удосконалення комунікативної компетентності позитивно впливає на професійну адаптацію працівників, підвищує рівень їхньої професійної впевненості та сприяє профілактиці професійного вигорання. Працівники, які володіють розвиненими комунікативними навичками, легше встановлюють професійні контакти, ефективніше взаємодіють із колегами та клієнтами, а також краще справляються зі стресовими ситуаціями у професійній діяльності.

Отже, вдосконалення комунікативної компетентності є важливою умовою професійного розвитку соціальних працівників та підвищення ефективності їхньої професійної діяльності. Розвиток навичок професійного спілкування, медіації, активного слухання та конструктивного вирішення конфліктів сприятиме підвищенню якості соціальних послуг, зміцненню довіри між соціальними працівниками та громадянами, а також забезпеченню ефективної реалізації соціальної політики громади.

Не менш важливим напрямом оптимізації професійного розвитку соціальних працівників є розвиток цифрової компетентності фахівців соціальної сфери. У сучасних умовах система соціального захисту населення активно трансформується під впливом цифровізації державного управління, впровадження електронних сервісів та інформаційно-комунікаційних технологій у процес надання соціальних послуг. Використання цифрових технологій сприяє підвищенню оперативності роботи соціальних установ, спрощенню процедури оформлення соціальної допомоги, забезпеченню доступності соціальних послуг та підвищенню ефективності взаємодії між державними органами і громадянами.

У зв'язку з цим соціальні працівники повинні володіти достатнім рівнем цифрової грамотності та навичками роботи з сучасними інформаційними системами. До професійно важливих цифрових компетентностей належать уміння працювати з електронними реєстрами, цифровими базами даних, онлайн-платформами, системами електронного документообігу та державними

електронними сервісами у сфері соціального захисту населення. Крім того, важливим є вміння використовувати засоби дистанційної комунікації, електронну пошту, відеоконференції та інші цифрові інструменти для взаємодії з громадянами та організації професійної діяльності.

Особливої актуальності розвиток цифрової компетентності набув у період активного впровадження електронних послуг та цифровізації соціальної сфери в Україні. Сучасний соціальний працівник повинен швидко орієнтуватися в інформаційних ресурсах, уміти обробляти та систематизувати інформацію, забезпечувати конфіденційність персональних даних та ефективно використовувати цифрові технології у професійній діяльності. Недостатній рівень цифрової грамотності може ускладнювати процес надання соціальних послуг, знижувати ефективність роботи установи та створювати труднощі у взаємодії з громадянами [30, с. 56].

У зв'язку з цим важливого значення набуває організація навчальних заходів, спрямованих на підвищення рівня цифрової компетентності працівників. Проведення тренінгів, практичних занять, консультацій та курсів із цифрової грамотності сприятиме формуванню навичок ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності. Крім того, розвиток цифрових компетентностей дозволить працівникам швидше адаптуватися до сучасних вимог професійної діяльності та підвищити якість соціального обслуговування населення.

Важливу роль у професійному становленні соціальних працівників відіграє також сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Ефективність професійної діяльності значною мірою залежить від характеру міжособистісних взаємин між працівниками, рівня взаємопідтримки, психологічної атмосфери в колективі та організації управлінської діяльності. Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє професійному розвитку працівників, підвищенню мотивації до праці, формуванню професійної відповідальності та створенню умов для ефективної командної взаємодії.

Для соціальної сфери особливе значення має розвиток корпоративної культури, заснованої на принципах взаємоповаги, співпраці, толерантності та

професійної етики. Наявність сприятливої професійної атмосфери позитивно впливає на психологічний стан працівників, знижує ризик професійного вигорання та сприяє формуванню позитивного ставлення до професійної діяльності. У колективах із високим рівнем професійної підтримки працівники більш ефективно взаємодіють між собою, обмінюються професійним досвідом та спільно вирішують складні професійні завдання.

У зв'язку з цим керівництву установи доцільно приділяти значну увагу розвитку корпоративної культури, підтримці командної взаємодії та створенню умов для професійного зростання працівників. Важливими напрямками управлінської діяльності є організація командних заходів, професійних обговорень, супервізій, психологічної підтримки працівників та стимулювання професійної ініціативності. Крім того, ефективна управлінська діяльність повинна передбачати справедливий розподіл професійного навантаження, підтримку професійного розвитку працівників та створення сприятливих умов праці.

Окремим важливим напрямом оптимізації процесу професійного становлення є вдосконалення системи наставництва та професійної адаптації молодих спеціалістів. На початковому етапі професійної діяльності молоді працівники часто стикаються з труднощами практичного характеру, недостатнім рівнем професійного досвіду, емоційною напругою та невпевненістю у власних професійних можливостях. Процес професійної адаптації може супроводжуватися психологічними труднощами, пов'язаними з необхідністю швидкого пристосування до нових умов праці, професійних вимог та специфіки взаємодії з клієнтами.

У таких умовах особливого значення набуває організація наставницької підтримки молодих спеціалістів. Наставництво передбачає професійний супровід молодих працівників більш досвідченими фахівцями, передачу професійного досвіду, допомогу у вирішенні професійних труднощів та формування професійної впевненості. Підтримка наставника сприяє швидшому професійному становленню молодого спеціаліста, розвитку професійних умінь та формуванню позитивної професійної мотивації.

Важливим елементом професійної адаптації є також проведення адаптаційних програм для новопризначених працівників. Такі програми можуть включати ознайомлення зі структурою та функціями установи, нормативно-правовою базою діяльності, посадовими обов'язками, особливостями професійної комунікації та організацією роботи у сфері соціального захисту населення. Крім того, доцільним є проведення тренінгів із професійної адаптації, розвитку комунікативних навичок та психологічної готовності до професійної діяльності.

Отже, розвиток цифрової компетентності, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та вдосконалення системи наставництва й адаптації молодих спеціалістів є важливими напрямками оптимізації процесу професійного становлення соціальних працівників. Реалізація зазначених заходів сприятиме підвищенню професійної компетентності фахівців, покращенню якості соціальних послуг та забезпеченню ефективного функціонування системи соціального захисту населення.

Крім того, важливим чинником розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників є вдосконалення системи оцінювання професійної діяльності фахівців соціальної сфери. У сучасних умовах ефективність функціонування системи соціального захисту населення значною мірою залежить від рівня професійної підготовленості працівників, якості виконання ними професійних обов'язків та здатності до постійного професійного розвитку. Саме тому важливого значення набуває створення ефективної системи моніторингу та оцінювання професійної компетентності соціальних працівників.

Система оцінювання професійної діяльності повинна бути спрямована не лише на контроль результатів роботи працівників, а й на виявлення їхніх професійних потреб, визначення сильних і слабких сторін професійної підготовки, стимулювання професійного розвитку та підвищення якості надання соціальних послуг. Регулярне оцінювання професійної діяльності дозволяє своєчасно виявляти проблемні аспекти професійної роботи, визначати

рівень сформованості професійних компетентностей та забезпечувати ефективно професійне вдосконалення фахівців.

Важливим елементом такої системи є регулярний моніторинг рівня професійної компетентності працівників. Проведення діагностики професійних знань, комунікативних умінь, психологічної готовності, емоційної стійкості та рівня професійної мотивації дозволяє комплексно оцінити професійний потенціал соціальних працівників. Особливо важливо здійснювати моніторинг здатності працівників ефективно виконувати професійні функції в умовах підвищеного соціального та психологічного навантаження.

Одним із важливих напрямів удосконалення системи оцінювання є проведення внутрішнього оцінювання професійних досягнень працівників. Таке оцінювання може включати аналіз результатів професійної діяльності, рівня виконання посадових обов'язків, якості взаємодії з громадянами, дотримання професійної етики та ефективності вирішення соціальних проблем клієнтів. Внутрішнє оцінювання сприяє підвищенню професійної відповідальності працівників, формуванню мотивації до професійного самовдосконалення та розвитку професійної рефлексії.

Суттєве значення має також використання методів самооцінювання професійної діяльності. Самооцінювання дозволяє працівникам усвідомлювати власні професійні можливості, аналізувати результати своєї роботи, визначати професійні труднощі та планувати шляхи подальшого професійного розвитку. Формування здатності до професійного самоаналізу сприяє розвитку професійної самосвідомості, критичного мислення та відповідального ставлення до професійної діяльності [35, с. 81].

Важливим аспектом оцінювання професійної діяльності є визначення індивідуальних потреб працівників у професійному розвитку. Аналіз результатів професійної діяльності дозволяє виявити потребу у підвищенні кваліфікації, розвитку окремих професійних компетентностей, удосконаленні комунікативних навичок або посиленні психологічної готовності до професійної діяльності. Це дає можливість організовувати індивідуально

орієнтовані програми професійного розвитку та підвищувати ефективність професійного навчання працівників.

Крім того, ефективна система оцінювання професійної діяльності сприяє підвищенню якості соціальних послуг, оскільки дозволяє забезпечувати постійний контроль за рівнем професійної підготовленості працівників та відповідністю їхньої діяльності сучасним професійним стандартам. Регулярний аналіз результатів професійної діяльності також створює умови для вдосконалення організації роботи установи, підвищення ефективності управлінської діяльності та розвитку кадрового потенціалу соціальної сфери.

Особливого значення система оцінювання професійної діяльності набуває в умовах сучасних соціальних викликів, коли працівники соціальної сфери змушені працювати в умовах постійного психологічного навантаження, швидких змін у законодавстві та збільшення кількості громадян, які потребують соціальної підтримки. У таких умовах професійне оцінювання дозволяє своєчасно виявляти ризики професійного вигорання, психологічного виснаження та зниження професійної ефективності працівників.

Таким чином, оптимізація процесу професійного становлення та розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників повинна мати комплексний і системний характер. Вона має охоплювати вдосконалення професійної підготовки фахівців, розвиток практичних професійних навичок, підвищення рівня комунікативної та цифрової компетентності, психологічну підтримку працівників, розвиток професійної рефлексії та формування мотивації до саморозвитку. Важливими складовими цього процесу є також створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, розвиток наставництва, підтримка професійної адаптації молодих спеціалістів та вдосконалення системи оцінювання професійної діяльності.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню рівня професійної компетентності соціальних працівників, формуванню їхньої готовності до ефективної професійної діяльності, покращенню якості соціально-орієнтованих послуг та забезпеченню належного рівня соціального захисту населення громади. Крім того, комплексний підхід до професійного розвитку працівників

соціальної сфери забезпечить підвищення ефективності функціонування системи соціального захисту населення та сприятиме реалізації сучасної соціальної політики на місцевому рівні.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та практичне дослідження проблеми професійної компетентності соціального працівника, критеріїв професійного добору фахівців соціальної сфери та особливостей набуття професійної компетентності в умовах сучасного функціонування системи соціального захисту населення. Проведене дослідження дало можливість сформулювати такі загальні висновки.

У ході теоретичного аналізу встановлено, що професійна компетентність соціального працівника є складним багатокomпонентним утворенням, яке охоплює систему професійних знань, умінь, навичок, особистісних якостей, ціннісних орієнтацій та професійного досвіду, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності у сфері соціальної роботи. Визначено, що професійна компетентність формується у процесі професійної підготовки, професійної адаптації та безперервного професійного розвитку фахівця. Основними структурними компонентами професійної компетентності соціального працівника є мотиваційний, когнітивний, комунікативний, емоційно-вольовий, етичний та рефлексивний компоненти.

Дослідження критеріально-діагностичних засад професійного добору фахівців соціальної сфери дозволило встановити, що ефективність професійної діяльності соціального працівника значною мірою залежить від рівня сформованості професійно важливих якостей особистості. Обґрунтовано, що професійний добір повинен здійснюватися з урахуванням не лише рівня професійної підготовки кандидатів, а й їхніх особистісних характеристик, комунікативних здібностей, морально-етичних якостей, емоційної стійкості та професійної мотивації. Визначено основні критерії професійного добору фахівців соціальної сфери: мотиваційний, когнітивний, комунікативний, емоційно-вольовий, етичний та рефлексивний.

У роботі встановлено, що на процес набуття професійної компетентності соціальних працівників впливають соціально-інституційні та психолого-педагогічні чинники. До основних соціально-інституційних чинників належать рівень розвитку системи соціального захисту населення, організація професійної підготовки фахівців, державна соціальна політика, умови професійної діяльності та система професійного розвитку працівників. Серед психолого-педагогічних чинників важливе значення мають професійна мотивація, здатність до професійної рефлексії, психологічна готовність до професійної діяльності, рівень розвитку комунікативних умінь та професійно важливих особистісних якостей.

У практичній частині роботи проаналізовано діяльність Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради як органу місцевого самоврядування, що реалізує державну соціальну та ветеранську політику на рівні громади. Визначено, що діяльність відділу має комплексний характер та охоплює організацію соціального захисту населення, надання соціальних послуг, підтримку соціально вразливих категорій громадян, ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб та інших категорій населення, які потребують соціальної допомоги.

За результатами проведеного емпіричного дослідження встановлено, що більшість працівників Відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради мають достатній рівень професійної компетентності.

Найвищі показники зафіксовано за комунікативним та мотиваційним критеріями, що свідчить про високий рівень професійної спрямованості працівників, здатність до ефективної професійної взаємодії та усвідомлене ставлення до професійної діяльності. Водночас результати дослідження засвідчили необхідність подальшого розвитку емоційно-вольового та рефлексивного компонентів професійної компетентності, зокрема розвитку навичок емоційної саморегуляції, психологічної стійкості та професійного самоаналізу.

У процесі дослідження встановлено, що професійна діяльність працівників соціальної сфери супроводжується значним емоційним навантаженням, високим рівнем відповідальності та необхідністю постійної взаємодії з громадянами, які перебувають у складних життєвих обставинах. Це зумовлює потребу у впровадженні заходів психологічної підтримки працівників, профілактики професійного вигорання та розвитку навичок емоційної стійкості.

На основі результатів дослідження визначено пріоритетні напрями оптимізації процесу професійного становлення та розвитку компетентнісного потенціалу соціальних працівників. До них віднесено вдосконалення системи професійного навчання та підвищення кваліфікації фахівців, розвиток практично орієнтованого навчання, удосконалення комунікативної та цифрової компетентності, формування професійної рефлексії, забезпечення психологічної підтримки працівників, розвиток наставництва та професійної адаптації молодих спеціалістів, а також удосконалення системи оцінювання професійної діяльності соціальних працівників.

Обґрунтовано, що ефективний розвиток професійної компетентності соціальних працівників можливий лише за умови комплексного підходу, який поєднує професійну підготовку, безперервний професійний розвиток, психологічну підтримку працівників та створення сприятливих організаційно-управлінських умов професійної діяльності. Реалізація запропонованих напрямів оптимізації сприятиме підвищенню якості соціальних послуг, ефективності діяльності органів соціального захисту населення та

забезпеченню належного рівня соціальної підтримки громадян в умовах сучасних суспільних викликів.

Отже, поставлені у кваліфікаційній роботі мета та завдання досягнуті, а результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності установ соціального захисту населення, у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та під час організації заходів із підвищення професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правові джерела

1. Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення: 25.05.2026).
2. Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» від 21.06.2001 № 2558-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14> (дата звернення: 25.05.2026).
3. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 25.05.2026).

Література

4. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України: історія, теорія. Київ : Либідь, 2018. 560 с.
5. Андрущенко В. П. Соціальна робота: менеджмент соціальної роботи : навч. посіб. Київ : ДЦССМ, 2023. 276 с.
6. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2023. 134 с.

7. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 176 с.
8. Бех І. Д. Особистісно орієнтоване виховання : наук.-метод. посіб. Київ : ІЗМН, 2018. 204 с.
9. Боришевський М. Й. Духовність у становленні та розвитку особистості. Київ : Педагогічна думка, 2018. 184 с.
10. Вайнола Р. Х. Технології соціально-педагогічної роботи : курс лекцій. Київ : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2024. 152 с.
11. Волкова Н. П. Педагогіка : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2007. 616 с.
12. Галагузова М. А. Соціальна педагогіка : курс лекцій. Київ : Центр навчальної літератури, 2024. 416 с.
13. Голованова Т. П. Професійна компетентність соціального працівника: сутність та структура. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2016. № 2. С. 45–51.
14. Дубасенюк О. А. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2021. 412 с.
15. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. Київ ; Сімферополь : Універсум, 2022. 536 с.
16. Зверева І. Д. Соціальна педагогіка : теорія і технології : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 316 с.
17. Іванова І. Б. Професійна підготовка соціальних працівників: теорія та практика. Київ : Університет «Україна», 2017. 304 с.
18. Капська А. Й. Соціальна робота : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.
19. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2023. 344 с.
20. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти : монографія. Дрогобич : Коло, 2017. 374 с.
21. Коваль Л. Г., Зверева І. Д., Хлебик С. Р. Соціальна педагогіка / соціальна робота : навч. посіб. Київ : ІЗМН, 2017. 392 с.

22. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за ред. О. В. Овчарук. Київ : К.І.С., 2024. 112 с.
23. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Київ : Грамота, 2005. 448 с.
24. Ляшенко А. І. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2024. 368 с.
25. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2017. 296 с.
26. Міщик Л. І. Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Атіка, 2006. 232 с.
27. Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення: 25.05.2026).
28. Ничкало Н. Г. Професійна освіта і навчання: європейські інтеграційні процеси : монографія. Київ : Наукова думка, 2017. 396 с.
29. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. Київ : Либідь, 2024. Кн. 1. 576 с.
30. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Кондор, 2025. 560 с.
31. Професійна освіта : словник : навч. посіб. / уклад. С. У. Гончаренко та ін. Київ : Вища школа, 2024. 380 с.
32. Ромм М. В. Соціальна робота як професійна діяльність : монографія. Київ : Академвидав, 2019. 256 с.
33. Савчин М. В. Педагогічна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2017. 424 с.
34. Семигіна Т. В. Соціальна політика у глобальному вимірі : монографія. Київ : Університет «Україна», 2023. 252 с.
35. Сисоєва С. О. Педагогічна творчість : монографія. Київ : Каравела, 2018. 150 с.
36. Скрипник М. І. Формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. Педагогічні науки. 2018. № 72. С. 112–118.

37. Соціальна педагогіка : мала енциклопедія / за заг. ред. І. Д. Зверєвої. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 336 с.
38. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / за ред. І. Д. Зверєвої, Г. М. Лактіонової. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.
39. Соціальна робота: технологічний аспект : навч. посіб. / за ред. А. Й. Капської. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 352 с.
40. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого : підручник для науковця. Київ : Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2016. 302 с.
41. Тюптя Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота: теорія і практика : навч. посіб. Київ : Знання, 2018. 574 с.
42. Фурман А. В. Психодіагностика особистості : навч. посіб. Тернопіль : Економічна думка, 2025. 320 с.
43. Хоружа Л. Л. Етична компетентність педагога : теорія і практика : монографія. Київ : Преса України, 2023. 320 с.
44. Шевчук П. І. Соціальна політика : навч. посіб. Львів : Світ, 2023. 400 с.
45. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2024. 464 с.
46. Ярська-Смирнова Є. Р. Професіоналізація соціальної роботи: теоретико-методологічний аспект. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2024. 295 с.
47. Яценко Т. С. Основи глибинної психокорекції : навч. посіб. Київ : Вища школа, 2025. 382 с.

Інтернет-ресурси

48. Міністерство соціальної політики України : офіц. сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua> (дата звернення: 17.05.2026).
49. Міністерство у справах ветеранів України : офіц. сайт. URL: <https://mva.gov.ua> (дата звернення: 17.05.2026).
50. Пенсійний фонд України : офіц. вебпортал. URL: <https://www.pfu.gov.ua> (дата звернення: 17.05.2026).
51. Державна служба статистики України : офіц. сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 17.05.2026).

52. Бориспільська районна державна адміністрація : офіц. вебсайт. URL: <https://boryspil-rda.gov.ua> (дата звернення: 17.05.2026).

53. Яготинська міська рада : офіц. сайт. URL: <https://yagotynrada.gov.ua> (дата звернення: 17.05.2026).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета для працівників соціальної сфери щодо рівня професійної компетентності

Шановний(а) респонденте!

Дане опитування проводиться з метою дослідження рівня професійної компетентності працівників соціальної сфери та виявлення проблем професійного становлення й розвитку. Анкета є анонімною, а результати дослідження будуть використані лише в узагальненому вигляді для написання дипломної роботи.

Просимо Вас уважно ознайомитися із запитаннями та обрати відповідний варіант відповіді.

1. Ваш вік:

- ☐ до 25 років
- ☐ 26–35 років
- ☐ 36–45 років
- ☐ 46–55 років
- ☐ понад 55 років

2. Ваш стаж роботи у соціальній сфері:

- ☐ до 1 року
- ☐ 1–5 років
- ☐ 6–10 років
- ☐ понад 10 років

3. Ваша посада:

4. Як Ви оцінюєте рівень своєї професійної компетентності?

- ☐ високий
- ☐ достатній

- ☐ середній
- ☐ низький

5. Які професійні компетентності Ви вважаєте найбільш важливими для соціального працівника?

(можна обрати декілька варіантів)

- ☐ комунікативні навички
- ☐ знання законодавства
- ☐ емоційна стійкість
- ☐ уміння працювати з документацією
- ☐ навички консультування
- ☐ організаційні здібності
- ☐ здатність до емпатії
- ☐ інше _____

6. Чи достатній рівень Вашої професійної підготовки для виконання посадових обов'язків?

- ☐ так
- ☐ частково
- ☐ ні

7. Які труднощі найчастіше виникають у Вашій професійній діяльності?

- ☐ велике професійне навантаження
- ☐ емоційне вигорання
- ☐ недостатня матеріально-технічна база
- ☐ складність законодавчих процедур
- ☐ недостатній рівень професійного навчання
- ☐ конфліктні ситуації з клієнтами
- ☐ інше _____

8. Чи проходите Ви підвищення кваліфікації або професійне навчання?

- ☐ регулярно
- ☐ інколи
- ☐ не проходжу

9. Які форми професійного розвитку є для Вас найбільш ефективними?

- ☐ тренінги
- ☐ семінари
- ☐ вебінари
- ☐ курси підвищення кваліфікації
- ☐ самоосвіта
- ☐ наставництво
- ☐ інше _____

10. Чи відчуваєте Ви потребу у додатковому професійному навчанні?

- ☐ так

- ☐ частково
- ☐ ні

11. Які напрями професійного розвитку Ви вважаєте найбільш необхідними?

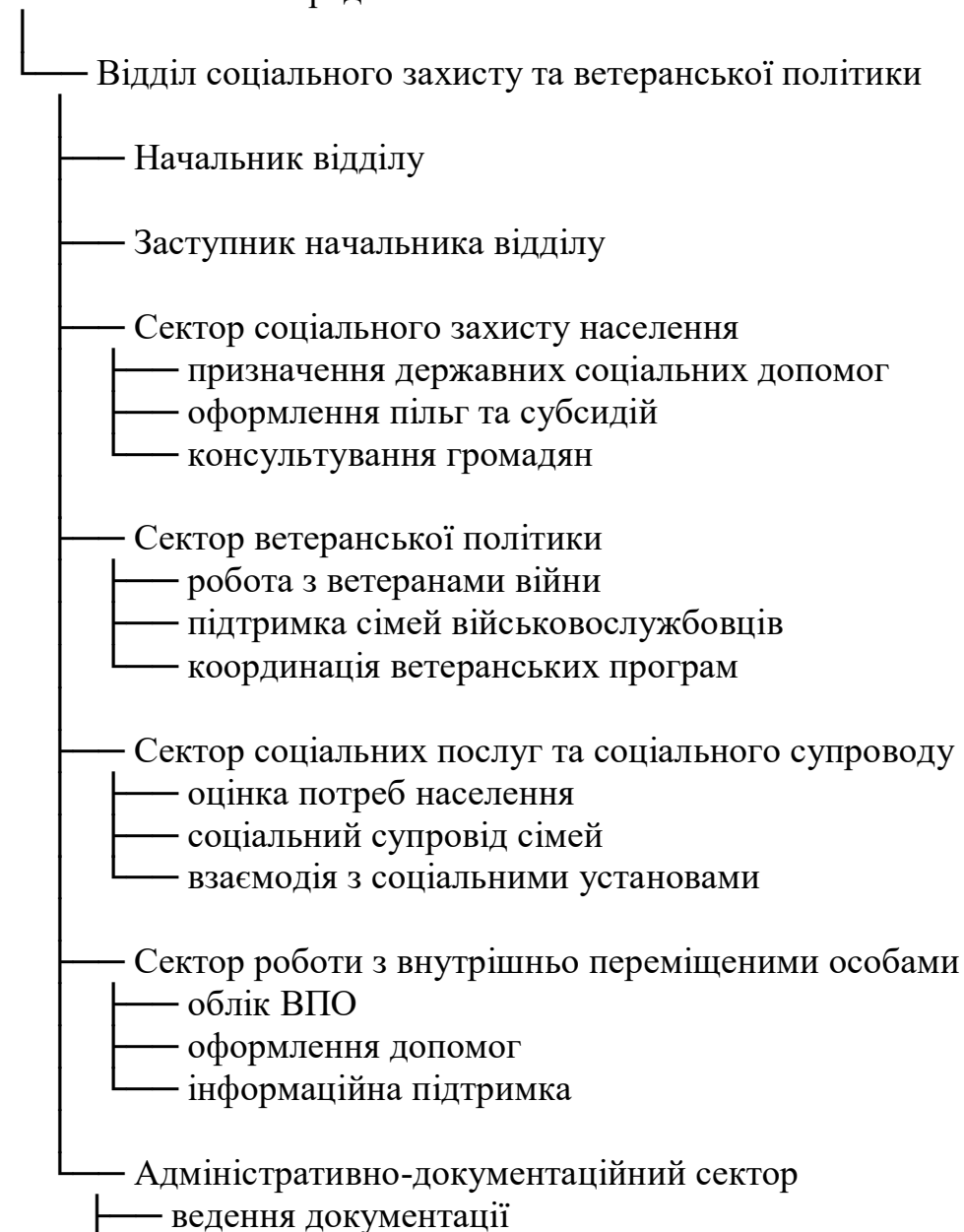
12. Які заходи, на Вашу думку, сприятимуть підвищенню професійної компетентності соціальних працівників?

Дякуємо за участь в опитуванні!

ДОДАТОК Б

Організаційна структура відділу соціального захисту та ветеранської політики Яготинської міської ради

Яготинська міська рада



└─ кадрова робота
└─ підготовка звітності

Примітка:

Організаційну структуру сформовано на основі функціональних напрямів діяльності органів соціального захисту населення та системи реалізації соціальної і ветеранської політики в територіальній громаді.