

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Соціально-гуманітарний факультет

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування ВННІЕ

МАРЦІШЕВСЬКИЙ Андрій Ігорович

Форми і засоби професійного мислення у діяльності соціального працівника
спеціальність: 231 - Соціальна робота
освітньо-професійна програма - Соціальна робота

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи СРм-22
А. І. Марцішевський

ТЕРНОПІЛЬ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	6
1.1. Сутність і особливості професійного мислення в контексті соціальної роботи.....	6
1.2. Психологічні основи мислення та його роль у професійній діяльності.....	8
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	17
2.1. Практичні ситуації і кейси як засіб розвитку професійного мислення.....	17
2.2. Проблеми та бар'єри у формуванні професійного мислення.....	20
2.3. Дослідження рівня розвитку професійного мислення соціальних працівників (на основі емпіричного аналізу).....	26
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І ЗАСОБІВ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ.....	35
3.1. Інноваційні підходи у підготовці майбутніх соціальних працівників.....	35
3.2 Модель розвитку професійного мислення соціального працівника.....	41
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ	55

ВСТУП

Результативність роботи соціального фахівця значною мірою залежить від рівня сформованості його професійного мислення, яке поєднує пізнавальні, емоційні та практичні компоненти. Здатність глибоко аналізувати соціальні явища, прогнозувати можливі наслідки, знаходити оптимальні рішення та застосовувати нестандартні підходи є визначальними умовами успішної діяльності. Саме тому вивчення різновидів і механізмів формування професійного мислення соціального працівника стає одним із ключових напрямів сучасних наукових досліджень і практичних розробок.

Проблематика професійного мислення розглядається у роботах багатьох психологів, педагогів і науковців у сфері соціальної роботи (І. Зверева, А. Капська, І. Попович, М. Пейн, С. Бенкс та ін.). Їхні напрацювання стосуються загальних характеристик мислення, його структури та особливостей прояву в різних видах професійної діяльності. Водночас питання, що стосуються саме специфіки мислення соціального працівника, зокрема його проявів у теоретичному, практичному, критичному та інноваційному вимірах, а також шляхів його розвитку в умовах сучасних соціальних викликів, висвітлені ще недостатньо.

Об'єктом дослідження виступає професійне мислення соціального працівника.

Предметом дослідження є форми, інструменти та механізми становлення і реалізації професійного мислення в практичній діяльності соціального фахівця.

Мета дослідження полягає у розкритті змісту, типології та засобів формування професійного мислення соціального працівника, а також у визначенні напрямів його розвитку з метою підвищення результативності соціальної роботи.

Для реалізації поставленої мети визначено такі основні завдання: обґрунтувати теоретичні та методологічні засади професійного мислення соціального працівника; сформулювати класифікацію форм мислення та розкрити їх

роль у сфері соціальної роботи; дослідити психологічні, організаційні та педагогічні механізми формування професійного мислення; виявити особливості прояву та застосування професійного мислення у практичній діяльності соціальних працівників; розробити рекомендації щодо удосконалення форм та інструментів професійного мислення у системі освіти та в реальних умовах соціальної практики.

Наукова новизна дослідження полягає у комплексному підході до трактування професійного мислення соціального працівника як структурно складного утворення, що охоплює теоретичний, практичний, критичний та інноваційний виміри.

Практична значущість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що отримані результати можуть бути застосовані у діяльності соціальних служб, під час створення навчально-методичного забезпечення для студентів спеціальності «Соціальна робота», а також у програмах підвищення кваліфікації чинних фахівців. Запропоновані рекомендації сприяють підвищенню ефективності практичної діяльності соціальних працівників у розв'язанні як персональних випадків, так і соціально значущих проблем.

Для досягнення поставленої мети та реалізації визначених завдань у магістерській роботі використано сукупність взаємодоповнювальних методів дослідження: теоретичні методи: аналіз і синтез наукових джерел застосовано з метою вивчення ступеня наукового опрацювання проблематики професійного мислення; емпіричні методи: метод спостереження залучено для фіксації специфічних особливостей прояву професійного мислення фахівців соціальної сфери під час виконання ними практичних функцій, статистичні методи: кількісна та якісна обробка емпіричних даних дала змогу узагальнити отримані результати, визначити частотні характеристики та рівні розвитку професійного мислення.

Основні положення та результати роботи доповідались на Всеукраїнській науково-практичній конференції "Актуальні питання розвитку науки, економіки та соціуму в умовах війни та повоєнного відновлення". ВНІЕ ЗУНУ (м.Вінниця).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Сутність і особливості професійного мислення в контексті соціальної роботи.

Професійне мислення фахівця соціальної сфери є цілісною характеристикою його діяльності й відображає здатність комплексно оцінювати соціальні ситуації, передбачати можливі наслідки та ухвалювати рішення, орієнтуючись на потреби клієнта, вимоги суспільства й норми державної політики. На відміну від буденного мислення, воно вирізняється більшою усвідомленістю, структурованістю та науковою аргументованістю [1].

У практиці соціальної роботи фахівці регулярно стикаються з різними проблемними випадками, що вимагають уміння застосовувати критичний аналіз, логічні міркування, емпатійне розуміння поведінки клієнта та ґрунтовне знання нормативно-правових засад. Отже, сутність професійного мислення полягає у збалансованому поєднанні інтелектуальних, емоційних і ціннісно-етичних складових [2].

Приходько Ю. О. відмічає, що особливість професійного мислення соціального працівника полягає в тому, що воно орієнтується не лише на раціональний вибір оптимального рішення, а й на дотримання гуманістичних принципів, пріоритет прав людини та ідею соціальної справедливості [8]. Таке мислення охоплює логіко-аналітичні дії, моральне оцінювання, інтуїтивне передбачення та практичні кроки, що формує його комплексність і багатовимірність.

Серед основних рис професійного мислення соціального працівника можна виокремити такі: системність - здатність аналізувати проблему клієнта в широкому контексті взаємозв'язків з навколишнім соціальним середовищем, його

сімейними, громадськими та інституційними умовами; адаптивність (гнучкість) - уміння коригувати власні підходи залежно від конкретної ситуації та умов, зокрема економічних, правових, культурних чи особистісно-психологічних факторів [3]; критичність - уміння неупереджено аналізувати наявні ресурси, оцінювати можливі ризики та своєчасно ідентифікувати стратегії, що не дають очікуваного результату; прогностичність - здатність передбачати потенційні наслідки професійних рішень і враховувати як оперативні, так і віддалені ефекти діяльності; ціннісна спрямованість - орієнтація на основоположні етичні засади соціальної роботи, такі як повага до особистості, пріоритет соціальної справедливості й захист прав людини [4].

Соціальний працівник аналізує клієнта як частину складної соціальної структури, яка охоплює сімейне середовище, місцеву спільноту й державні інституції. Завдяки системному мисленню фахівець може оцінити проблему не фрагментарно, а в широкому спектрі взаємопов'язаних обставин - психологічних, правових, культурних та економічних [2]. Це дозволяє не лише усунути окремі прояви складної ситуації, а й працювати із фундаментальними чинниками, що її зумовлюють.

Савчин М. В. дотримується думки, що професійне мислення соціального працівника розвивається на основі інтеграції знань із різних галузей - соціології, педагогіки, психології, права, економіки, медицини та інших дисциплін. У практичній роботі це мислення виявляється у вмінні синтезувати міждисциплінарні знання й ухвалювати комплексні рішення, які узгоджують інтереси клієнта з вимогами соціального середовища [9].

Соціальні проблеми характеризуються динамічністю та різноманіттям, тому професійне мислення фахівця потребує високого рівня адаптивності. Гнучкість полягає у здатності оперативно коригувати професійні дії, впроваджувати інноваційні практики, змінювати стиль взаємодії відповідно до віку, психологічних особливостей, життєвого досвіду та соціального оточення клієнта [4].

Уміння аналізувати власні рішення, критично оцінювати рекомендації колег та орієнтуватися на доказову інформацію є невід'ємною характеристикою професійного мислення. Критичність передбачає свідоме уникнення шаблонів, відмову від швидких, поверхневих висновків і використання надійних фактів для обґрунтування своїх дій. Це дозволяє мінімізувати професійні помилки та уникати неефективних моделей роботи [5].

Васильєва М., Кабусь Н. вважають, що однією із ключових ознак професійного мислення є здатність фахівця прогнозувати розвиток соціальних процесів і передбачати можливі наслідки власних рішень. Соціальний працівник повинен оцінювати не лише безпосередній ефект від здійсненого втручання, а й його довготривалий вплив на життя клієнта, сім'ї чи громади [40].

Важливою рисою такого мислення є інтеграція раціональних, логічних міркувань із глибоким емоційним розумінням конкретної людини. Емпатія допомагає соціальному працівникові проникнути у внутрішній стан клієнта, усвідомити його потреби, переживання та мотиви, що сприяє ефективній комунікації та формує стійкий довірчий контакт [7].

Професійне мислення соціального працівника невід'ємно пов'язане з дотриманням етичних норм - пошаною людської гідності, захистом прав людини, забезпеченням конфіденційності, толерантністю та справедливістю. Ціннісна основа є визначальною, оскільки будь-яке рішення повинно відповідати не лише раціональним міркуванням, а й моральним стандартам професії [8].

Суттєвою характеристикою професійного мислення є його орієнтація на досягнення практичного результату. Мислення фахівця спрямоване на реальні зміни в житті клієнта - покращення його благополуччя, зміцнення соціального статусу та підвищення рівня адаптації. Тому аналітичні процеси завжди поєднуються з конкретними практичними діями: плануванням підтримки, організацією допомоги, мобілізацією доступних ресурсів [9].

Таким чином, специфіка професійного мислення соціального працівника полягає в його системності, адаптивності, критичності, здатності до прогнозування, емоційній чутливості, етичній спрямованості та орієнтації на

практичний результат. Це мислення носить міждисциплінарний характер і становить необхідну передумову успішної соціальної роботи, оскільки забезпечує прийняття виважених, гуманістично обґрунтованих рішень у складних соціальних ситуаціях.

1.2. Психологічні основи мислення та його роль у професійній діяльності

Мислення як психічний процес є найвищим рівнем пізнавальної діяльності людини, адже передбачає опосередковане та узагальнене відображення навколишньої реальності й забезпечує розв'язання різноманітних проблемних ситуацій [1]. У психології воно трактується через механізми аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення, абстрагування та конкретизації. Для соціального працівника особливе значення має здатність поєднувати різні типи мислення – логічне, критичне, творче та практичне. Основу професійного мислення становлять когнітивні процеси: сприймання, що дозволяє бачити соціальні явища в комплексі; увага, яка зосереджує діяльність на ключових аспектах проблеми; пам'ять, що забезпечує актуалізацію попереднього досвіду; уява, завдяки якій можливе формування прогнозів та альтернативних рішень [2]. Важливу роль відіграє емоційний інтелект, що інтегрує емоційно-ціннісні та когнітивні компоненти й дозволяє соціальному працівникові поєднувати раціональні дії з емпатійним і гуманістичним ставленням до клієнта [3].

Перхайло Н.А. акцентує на тому, що аналітична функція професійного мислення забезпечує здатність збирати, обробляти та систематизувати інформацію, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, прогнозувати вплив різних факторів та формувати діагноз соціальної ситуації клієнта.

Прогностична функція полягає у вмінні передбачати розвиток подій у коротко- та довгостроковій перспективі, оцінювати можливі сценарії та визначати ризики, що є особливо важливим у роботі з сім'ями чи окремими особами, які перебувають у складних життєвих обставинах. Регулятивна функція пов'язана з умінням керувати власною діяльністю, визначати пріоритети, обирати

оптимальну модель поведінки та коригувати дії відповідно до професійних стандартів й етичних норм, особливо в умовах невизначеності чи кризових ситуацій.

Комунікативна функція мислення проявляється у здатності налагоджувати ефективну взаємодію з клієнтами, колегами та представниками соціальних інституцій, точно формулювати думки, розуміти співрозмовника та використовувати переконливі аргументи; вона ґрунтується як на логічному аналізі, так і на емпатії та вмінні інтерпретувати невербальні сигнали. Творча функція характеризує здатність знаходити нестандартні рішення та адаптувати відомі методики до унікальних ситуацій, що є необхідним у роботі з молоддю, кризовими групами чи сім'ями, де стандартні підходи не забезпечують належного результату [37].

Зверєва І. Д., Капська А. Й. дотримуються думки, що формування професійного мислення починається у процесі навчання, коли студенти опановують методи аналізу соціальних проблем, навчаються прогнозуванню соціальних ризиків та засвоюють принципи критичного мислення, а також тренуються ухвалювати рішення в умовах багатофакторності [4]. У практичній діяльності професійне мислення визначає ефективність складання індивідуальних планів допомоги, оцінювання результативності програм, ухвалення рішень у кризових випадках і роботи з клієнтами, які мають різні психологічні та соціальні труднощі. Психологічні основи мислення створюють підґрунтя для професійної діяльності, забезпечуючи поєднання когнітивних процесів, емоційного інтелекту та ціннісних орієнтацій, що дозволяє дотримуватися гуманістичних принципів соціальної допомоги.

Функції професійного мислення утворюють цілісну систему, у якій аналітика забезпечує розуміння проблеми, прогнозування – передбачення наслідків, регуляція – контроль діяльності, комунікація – налагодження взаємодії, а творчість – пошук нових підходів до підтримки клієнта. Завдяки цьому професійне мислення стає ключовим інструментом соціальної роботи,

спрямованим на досягнення головної мети – підтримки та розвитку особистості в умовах життєвих труднощів [4].

Творча функція мислення проявляється у здатності соціального працівника знаходити оригінальні підходи в нетипових чи складних обставинах. Оскільки соціальні проблеми часто мають індивідуальний характер, стандартні методики не завжди забезпечують бажаний результат. Саме творче мислення дає змогу переосмислювати та змінювати відомі технології роботи, підлаштовувати їх під потреби конкретного клієнта, а також створювати нові стратегії допомоги.

Наприклад, у роботі з молоддю, що переживає кризові стани, фахівець може поєднувати класичні консультаційні підходи з інтерактивними інструментами, такими як арт-терапевтичні методи чи групові соціальні тренінги. Формування професійного мислення починається ще в період навчання у закладах вищої освіти, коли студенти опановують методи аналізу соціальних явищ, вчать передбачати наслідки соціальної політики, засвоюють основи критичного мислення та розвивають навички прийняття рішень в умовах невизначеності та численних факторів впливу [6].

Холод О. відмічає, що у професійній практиці сформованість мислення суттєво впливає на якість виконання ключових завдань: розроблення індивідуальних планів підтримки, оцінювання результативності соціальних програм, прийняття рішень у кризових ситуаціях, а також роботи з клієнтами, які мають різні психологічні чи соціальні труднощі. Психологічні основи мислення становлять підґрунтя фахової діяльності соціального працівника, оскільки поєднання когнітивних процесів, емоційного інтелекту та ціннісних орієнтацій забезпечує не лише професійну компетентність, а й дотримання гуманістичних принципів соціальної допомоги [38].

Функції професійного мислення становлять цілісну систему, у якій аналітична складова забезпечує коректне розуміння сутності проблеми, прогностична дозволяє завчасно оцінити можливі наслідки, регулятивна відповідає за організацію та контроль власної діяльності, комунікативна створює умови для ефективної взаємодії з різними суб'єктами соціальної роботи, а творча

відкриває простір для пошуку нових способів допомоги. Саме комплексне поєднання цих функцій робить мислення дієвим інструментом соціального працівника та сприяє реалізації головного завдання соціальної роботи – підтримки та розвитку особистості, яка опинилася у складній життєвій ситуації. У психологічній науці мислення розглядається у різних формах, що визначаються характером, спрямованістю та результатами пізнавальної діяльності. У сфері соціальної роботи найбільш важливими вважають теоретичне, практичне, критичне та інноваційне мислення. Кожна з цих форм відіграє окрему роль у професійній діяльності, забезпечуючи багатовимірний підхід до розв'язання клієнтських проблем. Теоретичне мислення ґрунтується на оперуванні узагальненими поняттями, моделями та законами, дозволяючи формувати цілісні уявлення про соціальні явища та закономірності їхнього розвитку. У роботі соціального працівника воно проявляється у здатності аналізувати соціальні ситуації через призму наукових теорій, конструювати моделі соціальної підтримки, застосовувати знання з психології, педагогіки та соціології для пояснення поведінкових та емоційних особливостей клієнтів. Лукашевич М. П., Мигович І. І. акцентують на тому, що вивчаючи проблему дитячої бездоглядності, фахівець спирається на концепції девіантної поведінки, адаптації та соціалізації [1]. Практичне мислення орієнтоване на безпосереднє й оперативне розв'язання реальних завдань. Воно вирізняється конкретністю, гнучкістю та спрямованістю на результат. У сфері соціальної роботи ця форма мислення забезпечує прийняття рішень у кризових випадках, організацію соціальних послуг, створення індивідуальних планів підтримки, а також адаптацію загальних методик до особливостей конкретних клієнтів. Прикладом є ситуація, коли спеціаліст повинен негайно ухвалити рішення про тимчасове переміщення дитини до центру соціальної підтримки за наявності загрози її безпеці чи здоров'ю [12].

Мислення як психічний процес розглядається як найвища форма пізнавальної діяльності людини, що забезпечує опосередковане й узагальнене відображення навколишньої дійсності та дає змогу розв'язувати проблемні ситуації [1]. У психологічній науці воно описується через механізми аналізу,

синтезу, порівняння, узагальнення, абстрагування та конкретизації. Для фахівця соціальної сфери особливо значущою є здатність інтегрувати різні види мислення - логічне, критичне, творче та практичне. Основу професійного мислення становлять когнітивні процеси: сприймання, що дає змогу цілісно оцінювати соціальні явища; увага, яка спрямовує діяльність на ключові аспекти проблеми; пам'ять, що забезпечує використання накопиченого досвіду; уява, яка допомагає будувати прогнози та альтернативні варіанти рішень [2]. Важливе місце займає емоційний інтелект, який поєднує емоційно-ціннісні та раціональні компоненти, дозволяючи соціальному працівникові ухвалювати рішення, засновані на поєднанні логіки, людяності та емпатії [3]. Розширений опис функцій професійного мислення включає аналітичну функцію, що дозволяє збирати, систематизувати й інтерпретувати дані про клієнта та його оточення, визначати причинно-наслідкові зв'язки й оцінювати ресурси та ризики. Ярська-Смирнова Є. Р. відмічає, що прогностична функція пов'язана із здатністю передбачати розвиток подій як у короткотерміновій, так і в довготривалій перспективі, що є критично важливим, адже рішення соціального працівника можуть суттєво впливати на життя окремої людини чи сім'ї.

Регулятивна функція забезпечує керування власною діяльністю, вибір оптимальної поведінкової стратегії та її корекцію відповідно до змін у ситуації. Комунікативна функція проявляється у здатності ефективно взаємодіяти з клієнтами й колегами, точно формулювати думки, аргументувати позицію та підтримувати довіру.

Творча функція пов'язана зі здатністю знаходити нестандартні рішення у складних обставинах, модифікувати відомі методики й адаптувати їх до конкретної ситуації, що особливо важливо при роботі з молоддю або в кризових випадках, де доцільним є поєднання традиційних підходів з інтерактивними формами взаємодії. Формування професійного мислення починається у процесі фахової підготовки у закладі вищої освіти, де студенти опановують методи аналізу соціальних явищ, вчать прогнозувати наслідки соціальної політики та тренують уміння ухвалювати рішення в умовах багатофакторності та ризику [6].

У практичній діяльності професійне мислення забезпечує результативність виконання таких завдань, як складання індивідуальних планів підтримки, оцінювання ефективності соціальних програм, робота з кризовими випадками та взаємодія з клієнтами, що мають різноманітні психологічні чи соціальні потреби. Психологічні основи мислення, які охоплюють когнітивні процеси, емоційний інтелект і ціннісні орієнтації, формують підґрунтя для ефективною та гуманістично спрямованою соціальною діяльністю.

Функції професійного мислення утворюють взаємопов'язану систему, у якій аналітика забезпечує глибоке розуміння проблеми, прогнозування дозволяє бачити перспективи, регуляція допомагає контролювати діяльність, комунікація створює умови для взаємодії, а творчість відкриває нові шляхи допомоги. Саме завдяки такій структурі мислення стає дієвим інструментом соціальною роботи, спрямованим на підтримку й розвиток особистості у складних життєвих обставинах. У психології виділяють різні форми мислення відповідно до завдань і результатів пізнавальною діяльності [10].

Для соціальною роботи ключовими є теоретичне, практичне, критичне та інноваційне мислення. Теоретичне мислення ґрунтується на використанні абстрактних понять, закономірностей і моделей, що дозволяє створювати цілісні уявлення про соціальні процеси. У практиці соціальною працівника воно проявляється в аналізі соціальних явищ крізь призму наукових концепцій, у побудові моделей підтримки та застосуванні теорій психології, соціології й педагогіки для пояснення поведінки клієнтів [1].

Практичне мислення орієнтоване на вирішення конкретних завдань і характеризується швидкістю, конкретністю та результативністю. Воно забезпечує ухвалення рішень у кризових ситуаціях, організацію соціальних послуг, створення індивідуальних планів допомоги й адаптацію методик до індивідуальних потреб клієнта. Прикладом може бути швидке рішення щодо тимчасового розміщення дитини у центрі підтримки у випадку загрози її безпеці [2]. Критичне мислення забезпечує об'єктивну оцінку інформації, її перевірку, виявлення суперечностей і формування незалежних висновків. Воно допомагає

аналізувати достовірність даних, оцінювати ефективність соціальних програм, уникати стереотипних рішень і виявляти приховані ризики [3]. Інноваційне мислення спрямоване на пошук нових підходів, технологій та інструментів у соціальній роботі. Воно проявляється у впровадженні інтерактивних методів, розробці нових соціальних проєктів, використанні цифрових сервісів та онлайн-консультування, що особливо актуально в умовах соціальних змін, цифровізації та поствоєнної адаптації суспільства [4]. Застосування мобільних платформ для консультування вразливих груп населення є прикладом реалізації інноваційного мислення в сучасній соціальній роботі.

Бочарова В. Г., Григоренко Т. О. акцентують: у професійному спілкуванні соціального працівника з клієнтами визначальну роль відіграє соціальна підтримка, оскільки саме вона дозволяє пом'якшити негативні наслідки кризових ситуацій. Переважна частина осіб, які звертаються по допомогу до соціальних служб, належить до вразливих груп населення і переживає труднощі, що послаблюють віру у власні можливості, знижують самооцінку та посилюють потребу у співчутті, розумінні та прийнятті. До основних категорій клієнтів соціальної роботи зазвичай відносять людей без постійного житла; сім'ї, у яких фіксуються випадки дитячої занедбаності чи насильства; подружжя, що стикається з глибокими конфліктами; родини з одним із батьків, який виховує дитину в умовах тривалих стресових ситуацій; ВІЛ-позитивних осіб разом із їхнім найближчим оточенням; людей із низьким рівнем доходів, що спричинений безробіттям, інвалідністю або недостатнім рівнем освіти; осіб, які відбули покарання та повертаються до соціуму; вагітних неповнолітніх; представників сексуальних меншин, які перебувають у складних життєвих обставинах [8].

Кожна з наведених груп має власні особливості та потреби, подолання яких можливе лише за умови формування довірливої атмосфери та налагодження взаємоповаги. У професійній практиці соціальні працівники застосовують кілька різновидів підтримки: емоційна підтримка виявляється у демонстрації уваги, доброзичливості та прийнятті клієнта як особистості, що допомагає зменшити його напруженість; оціночна підтримка є важливою у періоди невпевненості, коли

людина потребує поради, схвалення або фахової оцінки власних рішень; інформаційна підтримка передбачає передачу корисних знань, рекомендацій та інструкцій, які сприяють формуванню соціально відповідальної поведінки та кращій адаптації. Таким чином, соціальна підтримка як елемент професійної комунікації є багатовимірним інструментом, що поєднує психологічні, педагогічні та інформаційні компоненти. Її вміле застосування створює сприятливі умови для подолання кризових ситуацій, викликає у клієнта відчуття безпеки та сприяє формуванню конструктивної, результативної взаємодії.

Песоцька О. П., Дєдов Є. Г. звертають увагу на тому, що становлення сучасної соціальної системи неможливе без активної взаємодії всіх суб'єктів соціальної роботи, центральним механізмом якої є професійне спілкування спеціалістів. Воно виступає базовою умовою результативності їхньої діяльності, забезпечує стабільне соціальне партнерство, формує підґрунтя для конструктивного діалогу та взаєморозуміння між різними учасниками соціальної взаємодії. Налагоджена комунікативна структура сприяє узгодженню спільної стратегії співпраці, запобігає професійному вигоранню та допомагає мінімізувати його негативні наслідки у працівників соціальної сфери. Водночас традиційні підходи до підготовки кадрів не завжди відповідають сучасним вимогам і часто не враховують необхідності формування високого рівня професійної комунікації та якісної взаємодії між усіма учасниками соціального діалогу. У зв'язку з цим особливої ваги набуває вдосконалення процесу формування професійно-комунікативної компетентності соціальних працівників. Підвищити її рівень можливо через активне впровадження інноваційних педагогічних технологій: особистісно-орієнтованих - методів співробітництва та саморозвитку, що забезпечують індивідуалізацію освітнього процесу; інтерактивних - діалогічних та ігрових форм, кейс-технологій та інших методик, які стимулюють залучення студентів до спільної діяльності; інформаційно-комунікативних - мультимедійних, цифрових та мережевих інструментів, що розширюють можливості професійної підготовки; а також технологій проблемного навчання,

які активізують пошуково-дослідницькі здібності здобувачів освіти та забезпечують оволодіння знаннями в контексті реальних життєвих ситуацій [22].

На нашу думку, упровадження зазначених інноваційних підходів створює умови для підвищення ефективності освітнього процесу, сприяє реалізації принципів сучасної педагогічної парадигми та формує у здобувачів освіти здатність до результативної професійної комунікації. У підготовці майбутніх соціальних працівників особливу роль відіграють тренінгові заняття, спрямовані на формування умінь протидіяти маніпулятивним впливам і опанувати моделі конструктивної міжособистісної взаємодії. Такі заняття сприяють розвитку культури професійного спілкування, вчать застосовувати неманіпулятивні комунікативні стратегії, ефективно використовувати рольові та ділові ігри, а також моделювати конфліктні ситуації для вироблення навичок їх результативного подолання [6].

Важливим аспектом підготовки є також розвиток конфліктологічної компетентності, яка є основою для організації продуктивного професійного діалогу. Оволодіння цією компетентністю дозволяє майбутнім фахівцям опанувати стратегії неконфліктної поведінки, конструктивного вирішення суперечностей і підтримання ефективного спілкування, що ґрунтується на трьох провідних принципах: повазі до власної особистості, яка передбачає усвідомлення власної гідності, чесність і відмову від маніпулятивних засобів впливу; повазі до співрозмовників, що означає доброзичливість, визнання їхнього права на іншу думку та відмову від тиску; прагненні до співпраці, яке передбачає налаштованість на партнерські стосунки та спільний пошук оптимальних рішень у конфліктних ситуаціях.

Отже, у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників важливо не лише опанувати систему теоретичних знань, а й цілеспрямовано формувати практичні навички конструктивної комунікації.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1. Практичні ситуації і кейси як засіб розвитку професійного мислення.

Розвиток професійного мислення соціального працівника формується не лише під час опанування теоретичного матеріалу, а й у реальній практиці, де фахівець має справу з конкретними життєвими ситуаціями клієнтів. Саме практичні кейси виконують роль своєрідного «тренажера» мислення, оскільки вимагають ухвалення рішень у складних обставинах, що вирізняються багатофакторністю, непередбачуваністю та високим рівнем соціальної відповідальності [1]. Робота з такими ситуаціями поступово формує здатність швидко орієнтуватися в проблемі, визначати її першопричини та можливі наслідки, добирати відповідні методи впливу, а також співвідносити кожне рішення з етичними вимогами соціальної професії. Одним із найефективніших інструментів підготовки та підвищення кваліфікації соціальних працівників є метод кейсів (case study), який передбачає опрацювання конкретних життєвих випадків з метою глибокого аналізу проблеми, оцінки можливих варіантів дій і вибору оптимальної стратегії допомоги [2].

Кейс-технологія має низку суттєвих переваг, оскільки створює умови, максимально наближені до реальної професійної діяльності, навчає поєднувати теоретичні знання з практичним досвідом, розвиває вміння мислити критично та прогнозувати розвиток подій, формує навички колегіального прийняття рішень та взаємодії в команді, а також сприяє усвідомленню можливих наслідків різних варіантів поведінки. У процесі становлення професійного мислення застосовуються різні типи кейсів залежно від ситуації. До найпоширеніших належать ситуації, пов'язані з кризою у сім'ї, де виховуються діти.

Такий кейс зазвичай описує випадок, коли дитина систематично пропускає навчання внаслідок конфліктів або інших проблем у сімейному середовищі. Завдання соціального працівника полягає у визначенні причин, оцінці ризиків

для дитини, а також організації комплексної підтримки сім'ї, що включає співпрацю зі школою, службами у справах дітей, психологами та іншими відповідальними структурами. У професійній діяльності соціального працівника важливу роль відіграють практичні ситуації, які стають дієвим середовищем для формування й удосконалення професійного мислення.

До таких ситуацій належать: первинне звернення клієнта, коли необхідно швидко оцінити запит і визначити першочергові потреби; сімейні конфлікти, що потребують вміння бачити різні позиції та застосовувати навички медіації; випадки домашнього насильства, де соціальний працівник має оцінити рівень небезпеки та діяти у кризових умовах; робота з дітьми групи ризику, що вимагає етичної чутливості та здатності комплексно оцінювати потреби; складання індивідуальних планів соціального супроводу, яке формує стратегічне та прогностичне мислення; взаємодія з людьми похилого віку, що розвиває емпатію та навички роботи з вразливими групами.

Нині складними є ситуації пов'язані із підтримкою внутрішньо переміщених осіб, яка тренує оперативність і знання нормативної бази; робота з особами, які мають залежності, що потребує критичного мислення та вміння формувати мотивацію до змін; ситуації професійної етики, де працівник навчається ухвалювати рішення у морально складних умовах; а також міжвідомча взаємодія з поліцією, медиками, освітніми установами й іншими службами, що формує системний аналіз і здатність координувати дії різних структур. Усі ці ситуації сприяють формуванню аналітичного, етичного, прогностичного та комунікативного мислення, необхідного для ефективної соціальної роботи [2].

Такий підхід дозволяє поєднати теоретичні знання з практичними навичками, розвиває компетентність у прийнятті рішень, комунікації, аргументації та оцінюванні наслідків.

Кейс-технологія нині широко застосовується у підготовці соціальних працівників, оскільки дає змогу моделювати складні життєві ситуації та відпрацьовувати ефективні способи професійної допомоги. Практичний

ефект полягає у здатності працювати в умовах невизначеності, зміцненні навичок командної взаємодії, формуванні міждисциплінарного підходу та готовності брати відповідальність за результати власних дій [3]. Важливою складовою професійного мислення є когнітивні стратегії ухвалення рішень – інтелектуальні схеми та способи обробки інформації, завдяки яким соціальний працівник оцінює ситуацію, порівнює альтернативи й обирає оптимальний напрям дій. Оскільки рішення часто приймаються у складних і непередбачуваних умовах, такі стратегії мають принципове значення: вони допомагають уникати поспішних висновків, мінімізувати вплив стереотипів та підтримувати виважений, раціональний стиль професійного мислення.

Аналітико-логічна стратегія ґрунтується на послідовному опрацюванні фактів, їх зіставленні та логічному узагальненні. Соціальний працівник ретельно збирає необхідні дані, перевіряє їх достовірність, визначає корінні причини проблеми та можливі шляхи її подолання. Наприклад, у процесі вибору оптимальної форми підтримки дитини фахівець аналізує документи, медичні висновки, характеристики педагогів та іншу релевантну інформацію. Інтуїтивна стратегія пов'язана з прийняттям рішень у дуже короткий час, коли докладний аналіз неможливий. Вона базується на професійному досвіді, емпатії, здатності відчувати ситуацію та швидко розпізнавати загрози. Подібний підхід особливо важливий у кризових випадках, наприклад, коли фахівець негайно визначає потребу викликати медичних працівників чи поліцію, відчуваючи небезпеку для клієнта.

Прогностична стратегія спрямована на передбачення можливих наслідків різних варіантів втручання. Соціальний працівник моделює потенційні сценарії розвитку подій, оцінює їх ризики та обирає рішення, що гарантує найбільш стабільний та безпечний результат. Прикладом є оцінка впливу розлучення батьків на психологічний стан дитини та розробка індивідуальної програми підтримки.

Евристична стратегія передбачає використання спрощених правил мислення, які дозволяють швидко зорієнтуватися в умовах невизначеності та

обмеженості часу. Хоча такі рішення не завжди є ідеальними, вони дають можливість ефективно діяти, спираючись на вже апробовані алгоритми або досвід розв'язання схожих кейсів. Прикладом може бути застосування стандартних підходів підтримки до клієнтів із подібними життєвими труднощами. Критично-рефлексивна стратегія пов'язана зі здатністю фахівця аналізувати власні міркування, помічати упередження, коригувати можливі неточності та переглядати прийняті рішення з урахуванням нових обставин. Наприклад, соціальний працівник може повторно оцінити індивідуальний план допомоги клієнту, спираючись на додаткові факти чи отриманий зворотний зв'язок.

Значну роль відіграє і колегіальна стратегія, що ґрунтується на командному обговоренні випадку та колективному прийнятті рішень, особливо у складних ситуаціях, пов'язаних з насильством, ризиками для здоров'я чи безпеки клієнта. Застосування різних когнітивних стратегій забезпечує комплексність аналізу проблеми, зменшує ймовірність помилок, поєднує швидкість і раціональність реагування, сприяє інтеграції індивідуального й колективного досвіду та підвищує загальну якість соціальних послуг. Практичні ситуації та кейс-метод сприяють розвитку гнучкості, критичності, прогностичності й інноваційності мислення, що є ключовими передумовами професійної ефективності соціального працівника. У результаті їх застосування фахівець здатний приймати зважені рішення навіть у найскладніших умовах невизначеності та соціальної напруги, що безпосередньо впливає на якість допомоги клієнтам і результативність соціальної роботи загалом.

2.2. Проблеми та бар'єри у формуванні професійного мислення.

Формування професійного мислення соціального працівника являє собою складний, багаторівневий і динамічний процес, який визначається рівнем освітньої підготовки, особистісними психологічними характеристиками, наявним професійним досвідом, умовами організації праці та ширшим соціальним контекстом. У повсякденній практиці розвиток мислення фахівців нерідко

ускладнюється низкою бар'єрів, що стримують формування аналітичного, критичного та інноваційного підходів до вирішення професійних завдань.

Зозуляк-Слущик Р. відмічає, що однією з ключових проблем є недостатній рівень теоретичних знань, зокрема у галузях психології, соціології, педагогіки, права і медицини. Відсутність комплексного міждисциплінарного бачення змушує соціального працівника обмежуватися поверхневим аналізом, що негативно позначається на якості професійних рішень. Наприклад, під час роботи з дитиною, яка постраждала від насильства, брак правових знань може стати причиною неправильного застосування процедур захисту її прав та інтересів. Ще однією перешкодою є схильність до стереотипного або шаблонного мислення. Соціальна сфера потребує індивідуального підходу, проте у практиці нерідко застосовуються стандартні алгоритми, які не враховують специфіку конкретної ситуації. Це часто пов'язано зі звичкою діяти за напрацьованими схемами, браком часу чи ресурсів. У таких випадках допомога стає менш ефективною, а клієнт може втратити довіру до фахівця [31].

Наприклад, використання однакових стратегій підтримки для всіх безробітних не враховує різні мотивації, рівень кваліфікації та життєві обставини клієнтів. Значною проблемою також виступає недостатній практичний досвід, особливо у молодих спеціалістів. Брак роботи з реальними кейсами ускладнює процес прийняття рішень, викликає невпевненість та страх зробити помилку, що нерідко призводить до уникання відповідальності або надмірної обережності. У результаті соціальний працівник може уникати прямої взаємодії з родиною, яка потребує термінової підтримки, передаючи завдання більш досвідченим колегам, що уповільнює процес надання допомоги. Таким чином, зазначені проблеми істотно впливають на динаміку професійного становлення соціального працівника та потребують системного вирішення на рівні освіти, організації соціальної роботи та професійного супервізійного супроводу.

Бочарова В. Г., Григоренко Т. О. дотримуються думки, що значущою перешкодою у формуванні професійного мислення є недостатній розвиток критичного аналізу. Невміння ретельно перевіряти інформацію, виявляти

суперечності та оцінювати факти може призвести до прийняття рішень, що ґрунтуються на неповних даних або суб'єктивних судженнях. У такому випадку високою є ймовірність помилкових висновків та вибору неадекватної стратегії професійного втручання. Наприклад, опора виключно на розповіді клієнта без додаткової перевірки інформації у школи, медичних установ чи сусідів здатна призвести до хибної оцінки ситуації.

Суттєвим бар'єром розвитку мислення виступає і емоційне виснаження, що часто переходить у професійне вигорання. Соціальні працівники щодня взаємодіють із людьми, які перебувають у кризових станах: дітьми-сиротами, особами з інвалідністю, жертвами насильства, бездомними, залежними. Постійне занурення у чужі страждання провокує хронічний стрес, зниження емпатії, емоційне відторгнення або, навпаки, надмірне співпереживання. У таких умовах зберігати об'єктивність та логічність мислення стає складніше, а рішення набувають емоційного характеру, що може погіршити становище клієнта.

Серйозні труднощі створюють і організаційні чинники: нестача ресурсів, перевантаження документацією, бюрократичні обмеження, недостатня оплата праці. У подібних умовах соціальні працівники часто змушені зосереджуватися не на глибокому аналізі ситуацій клієнтів, а на виконанні формальних вимог. Наприклад, підготовка численної звітності займає значну частину робочого часу, залишаючи мінімальні можливості для безпосередньої допомоги.

Додатковим бар'єром є етичні суперечності, у яких працівник має узгоджувати норми професійної етики з законодавчими та організаційними вимогами. Подібні дилеми створюють внутрішній когнітивний конфлікт та ускладнюють процес ухвалення рішень [2].

Так, працівник може знати про факти домашнього насильства, однак клієнт просить зберегти конфіденційність. Необхідність одночасно поважати право на приватність і гарантувати безпеку дитини породжує напруженість, яка блокує ефективність професійного мислення. Таким чином, проблеми та бар'єри у формуванні професійного мислення мають складну й різноманітну природу - від освітніх і когнітивних, до емоційно-психологічних та організаційних. Ефективне

їх подолання можливе лише за умови системного підходу, який охоплює оновлення змісту освітніх програм, застосування практикоорієнтованих методів підготовки, таких як тренінги чи аналіз кейсів, створення належних умов для психологічної підтримки фахівців, а також удосконалення внутрішньої структури та функціонування соціальних служб.

Формування професійного мислення соціального працівника є багатовекторним процесом, який нерідко супроводжується суттєвими перешкодами. Бар'єри можуть виникати як на рівні особистісних характеристик, так і на рівні організації чи суспільства. Вони негативно впливають на розвиток аналітичного, критичного та інноваційного мислення, що у свою чергу знижує якість прийняття рішень та ефективність надання соціальних послуг. Когнітивні бар'єри пов'язані з браком знань, обмеженим обсягом навичок та недостатньою підготовкою у суміжних галузях. Їхніми основними причинами є вузький професійний кругозір, недостатнє опанування міждисциплінарного підходу та недосконалі навчальні стратегії. Виявляються такі бар'єри у труднощах під час аналізу соціальних ситуацій, у поверхневості висновків та невмінні поєднувати інформацію, отриману з різних джерел. Наприклад, фахівець, який не знає основ законодавства, може неправильно розтлумачити юридичні норми у процесі захисту прав клієнта, що знижує рівень об'єктивності та точності професійних рішень.

Особистісні бар'єри у формуванні професійного мислення проявляються у недостатній здатності фахівця до всебічного аналізу інформації, коли у процесі ухвалення рішень він орієнтується переважно на інтуїтивні судження або стереотипні уявлення, а не на системне осмислення ситуації. Брак умінь оцінювати різні позиції, недостатній рівень аналітичних здібностей та надмірна залежність від готових алгоритмів мислення роблять соціального працівника менш адаптивним у складних та нестандартних умовах. Це особливо важливо у випадках, коли клієнт перебуває у кризовій ситуації та потребує індивідуального підходу.

Психологічні бар'єри тісно пов'язані з високим рівнем емоційного навантаження, притаманного професії соціального працівника. Щоденне зіткнення з людським горем, бідністю, домашнім насильством, дискримінацією та іншими важкими життєвими обставинами поступово призводить до накопичення хронічного стресу та появи симптомів емоційного вигорання. Це спричинює внутрішню втому та зниження здатності мислити чітко, логічно і глибоко. У деяких працівників виникає відчуття безсилля або сумнів у власній професійній компетентності, що негативно позначається на мотивації до саморозвитку та рефлексивного аналізу власних дій. Такі психологічні стани ускладнюють об'єктивне сприйняття складних ситуацій, заважають оцінювати їх із різних точок зору та перешкоджають пошуку інноваційних шляхів розв'язання проблем, з якими стикається клієнт.

Організаційні бар'єри проявляються у способі функціонування системи соціальної роботи загалом. Значна частина робочого часу витрачається на бюрократичні процедури, оформлення документації та дотримання численних формальних вимог, що обмежує можливість соціального працівника зосередитися на аналітичній діяльності, творчому пошуку та впровадженні нових підходів. Надмірне навантаження великою кількістю клієнтів фактично позбавляє фахівців часу на самоосвіту, професійний розвиток і рефлексію. У низці установ відсутні ефективні програми наставництва й регулярної супервізії, через що молоді спеціалісти часто опиняються сам на сам із складними випадками і не отримують належної підтримки. У таких умовах їхнє професійне мислення нерідко звужується до виконання мінімально необхідних дій, що не сприяє формуванню цілісного і системного підходу. Березовська Л.І. відмічає, що соціально-культурні бар'єри відіграють не менш вагому роль, адже вони формують загальне ставлення суспільства до професії соціального працівника. Соціальна робота досить часто сприймається як другорядна діяльність, а її представників нерідко асоціюють лише з оформленням документів чи матеріальною допомогою. Подібні стереотипи знижують престиж професії та впливають на самооцінку фахівців, формуючи

відчуття професійної неповноцінності. Нерозуміння реальної складності соціальної роботи, яка потребує глибокого аналізу, стратегічного мислення та високого рівня відповідальності, призводить до того, що молоді спеціалісти можуть недооцінювати потребу у розвитку критичних і когнітивних навичок. У результаті виникає замкнене коло: низький соціальний статус професії зменшує мотивацію до інновацій, а відсутність помітних змін у сфері ще більше закріплює негативні суспільні уявлення [35].

Балахтар В.В. підкреслює, що інформаційні бар'єри в соціальній роботі пов'язані з обмеженим доступом фахівців до сучасних джерел знань, новітніх методик та цифрових інструментів. У багатьох регіонах працівники змушені спиратися на застарілі нормативні документи й не мають можливості регулярно ознайомлюватися зі світовими напрацюваннями або актуальними дослідженнями. Нестача актуальних інформаційних ресурсів ускладнює аналіз соціальних процесів, роботу з великими масивами даних, прогнозування можливих тенденцій і оцінювання результативності соціальних програм. Унаслідок цього професійне мислення стає менш гнучким, а ухвалювані рішення нерідко ґрунтуються на обмежених або застарілих відомостях [34].

Усі окреслені бар'єри мають взаємозалежний характер і можуть посилювати один одного. Наприклад, емоційне виснаження підсилює особистісні труднощі, організаційні недоліки сприяють розвитку професійного вигорання, а дефіцит інформації не дозволяє компенсувати слабкі місця у знаннях і навичках.

Подолання цих перешкод можливе лише за умови комплексного підходу, що охоплює розвиток стресостійкості й критичного мислення у фахівців, оновлення системи навчання та професійної підготовки, запровадження практикоорієнтованих технологій навчання, розширення доступу до сучасних наукових та цифрових джерел, а також формування позитивного іміджу професії у суспільстві. Лише в таких умовах соціальний працівник може вибудувати зріле, адаптивне і професійно обґрунтоване мислення, яке забезпечить результативну діяльність в умовах постійних соціальних змін та зростання нових викликів.

2.3. Дослідження рівня розвитку професійного мислення соціальних працівників (на основі емпіричного аналізу).

Повідайчик О., Жиленко Р. акцентують, що метою проведеного емпіричного дослідження було встановлення рівня сформованості професійного мислення соціальних працівників, визначення провідних його форм (теоретичної, практичної, критичної та інноваційної), а також з'ясування факторів, які стимулюють або стримують розвиток цих компонентів. Для отримання комплексної та об'єктивної інформації про особливості мислення фахівців застосовано сукупність методів: анкетування, тестування, спостереження та глибинні інтерв'ю, що дозволило всебічно охарактеризувати когнітивні, аналітичні й рефлексивні здібності досліджуваних. Анкетний метод дав змогу зібрати узагальнені відомості про умови професійної діяльності, мотивацію, рівень задоволеності роботою, а також про самооцінку соціальними працівниками власних інтелектуальних і аналітичних умінь. Чітко структуровані запитання анкети допомогли виявити, наскільки фахівці здатні до саморефлексії, чи вміють вони критично оцінювати соціальні явища, аналізувати проблемні ситуації та пропонувати шляхи їх вирішення. Тестування було спрямоване на більш точне визначення рівня розвитку критичного мислення та когнітивних стратегій. За допомогою спеціалізованих тестових завдань оцінювалися логічність міркувань, уміння встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, знаходити нестандартні варіанти рішень і формулювати висновки за умов неповної або суперечливої інформації. Особливе значення мали тести у формі професійних кейсів, оскільки вони моделюють реальні ситуації соціальної роботи та дозволяють визначити не лише теоретичні знання, а й здатність застосовувати їх у практичних умовах [11].

Спостереження є одним із важливих інструментів оцінювання професійного мислення, оскільки дає можливість безпосередньо відстежити, як соціальний працівник діє під час взаємодії з клієнтами та колегами. Завдяки цьому методу можна зрозуміти, як спеціаліст вибудовує комунікацію, чи враховує різні погляди, наскільки вміє адаптуватися до змін соціальної ситуації та чи здатний оцінювати

власні дії. Спостереження дозволяє оцінювати не лише результат, а й динаміку мисленнєвих процесів у реальних умовах діяльності.

Глибинні інтерв'ю забезпечують можливість для детального якісного аналізу, оскільки дають змогу виявити внутрішні мотиви соціальних працівників, їхні емоційні переживання, професійні сумніви та уявлення щодо власного розвитку.

Холод О. надає значення соціальним комунікаціям: за допомогою інтерв'ю можна з'ясувати, які чинники сприяють формуванню критичного мислення, а які перешкоджають цьому процесу; наскільки працівники здатні до самоаналізу, як обґрунтовують свої рішення та які стратегії вважають найбільш ефективними у професійній діяльності.

Комплексне використання анкетування, тестування, спостереження та інтерв'ю забезпечує всебічний аналіз професійного мислення. Анкети створюють загальну статистичну картину, тести дозволяють виміряти конкретні когнітивні здібності, спостереження показує поведінкові прояви мислення, а інтерв'ю розкриває глибинні особистісні аспекти й мотиви. Сукупність цих методів формує цілісне уявлення про рівень розвитку професійного мислення соціальних працівників, а також дозволяє визначити перспективні напрями удосконалення освітніх і практичних програм підготовки фахівців.

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі низки державних і недержавних соціальних установ, що надають підтримку різним групам населення: сім'ям із дітьми, людям з інвалідністю, особам похилого віку, внутрішньо переміщеним особам та іншим категоріям, які перебувають у складних життєвих обставинах. Загальна вибірка становила 50 соціальних працівників, що дало можливість отримати репрезентативні дані та проаналізувати особливості й тенденції розвитку професійного мислення у сучасній практиці соціальної роботи.

Структуру вибірки було сформовано відповідно до низки критеріїв. За статевою ознакою у дослідженні взяли участь 68 % жінок (34 особи) та 32 % чоловіків (16 осіб), що узгоджується з типовою для соціальної сфери тенденцією переважання жінок серед практиків. За віковою характеристикою респонденти

розподілилися таким чином: до 30 років – 24 % (12 осіб), віковий сегмент 31–45 років – 46 % (23 особи), понад 45 років – 30 % (15 осіб). Отже, домінує група фахівців середнього віку, які поєднують професійний досвід та активність у виконанні службових обов'язків.

За трудовим стажем учасники були розподілені так: до 5 років працюють 40 % (20 осіб), від 6 до 15 років – 36 % (18 осіб), понад 15 років – 24 % (12 осіб). Така структура дозволила здійснити порівняльний аналіз професійного мислення залежно від тривалості практичного досвіду. Рівень освіти респондентів також виявився різним: базову вищу освіту мали 34 % опитаних (17 осіб), повну вищу (магістр або спеціаліст) – 54 % (27 осіб), додаткову післядипломну освіту чи сертифікатні програми підвищення кваліфікації – 12 % (6 осіб). Переважна частина учасників здобула фахову підготовку у галузі соціальної роботи, психології або педагогіки.

Щодо місця професійної діяльності, 60 % респондентів (30 осіб) були працівниками державних соціальних служб, а 40 % (20 осіб) – представниками недержавних або громадських організацій. Це дало можливість дослідити вплив різного організаційного середовища на формування та прояв професійного мислення соціальних працівників.

Відбір респондентів здійснювався з урахуванням кількох ключових критеріїв: наявності вищої освіти у сфері соціальної роботи або споріднених напрямів, таких як психологія, педагогіка чи право; досвіду професійної діяльності у соціальній сфері не менше одного року; добровільної згоди на участь в опитуванні та гарантування анонімності відповідей. Сформована вибірка є збалансованою за віковими, гендерними та професійними характеристиками, що забезпечує високу достовірність даних і дозволяє простежити закономірності розвитку професійного мислення в різних умовах освітньої підготовки, досвіду та організаційного середовища.

Відбір учасників здійснювався за такими вимогами: наявність профільної чи суміжної вищої освіти, досвід роботи у соціальній сфері щонайменше один рік та добровільна згода на участь із забезпеченням конфіденційності. Завдяки

дотриманню цих критеріїв сформовано збалансовану та репрезентативну вибірку, яка дає можливість простежити закономірності розвитку професійного мислення в різних умовах.

Караман О. Л. відмічає, що для досягнення мети дослідження застосовано комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів, що забезпечило поєднання теоретичного аналізу з практичною перевіркою. До теоретичних методів належали аналіз, синтез та узагальнення наукових джерел, завдяки яким було систематизовано визначення ключових понять, окреслено теоретичні напрями та підходи до формування професійного мислення. Порівняльний аналіз дав можливість визначити подібності й розбіжності у трактуванні мислення в межах різних гуманітарних наук, а метод класифікації дозволив виокремити основні форми мислення та засоби їх розвитку. Також застосовувалося моделювання, на основі якого створено узагальнену модель розвитку професійного мислення соціального працівника, що може бути впроваджена у практику підготовки кадрів.

Емпіричний блок включав спостереження, опитування, тестування та аналіз кейсів. Спостереження проводилося під час роботи соціальних працівників із клієнтами, що дало змогу побачити реальні поведінкові прояви мислення, відстежити вміння реагувати на кризові ситуації, застосовувати різні когнітивні стратегії та вибудовувати професійну комунікацію. За допомогою анкетування було отримано кількісні дані щодо самооцінки власного мислення, труднощів професійної діяльності та ставлення до інновацій. Поглиблені інтерв'ю дали змогу дослідити індивідуальні особливості рефлексії, професійні сумніви та особисті ресурси. Під час тестування використовувалися стандартизовані методики, зокрема тести на критичне мислення, опитувальник стилів мислення, а також методика оцінки креативності. Аналіз кейсів дозволив оцінити здатність респондентів працювати з реалістичними життєвими ситуаціями: визначати проблему, аналізувати її чинники, пропонувати альтернативні рішення та прогнозувати їх можливі наслідки [5].

До статистичних методів належали кількісний аналіз, кореляційний аналіз та методи описової статистики. Кількісний аналіз дав змогу обчислити відсотковий розподіл рівнів розвитку професійного мислення. Кореляційний аналіз застосовувався для виявлення залежностей між рівнем розвитку мислення та факторами досвіду, освіти чи участі в підвищенні кваліфікації. Методи описової статистики використовувалися для розрахунку середніх значень і дисперсій, що дозволило виокремити особливості в різних групах респондентів.

Таким чином, застосування комплексу теоретичних, емпіричних та статистичних методів дало можливість всебічно дослідити особливості професійного мислення соціальних працівників. Теоретичні методи дозволили уточнити сутність і структуру професійного мислення, виокремити його форми та окреслити засоби розвитку. Емпіричні методи надали можливість отримати фактичні дані про реальний рівень сформованості мислення у практиків, а статистичні – здійснити кількісну й якісну перевірку результатів, виявити тенденції та залежності між окремими показниками. Сукупне використання цих підходів забезпечило об'єктивність дослідження, підвищило достовірність висновків і створило підґрунтя для вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення професійного мислення в соціальній сфері.

Результати проведеного дослідження дали змогу встановити такі особливості. Теоретичне мислення на високому рівні виявили 32 % респондентів, 48 % продемонстрували середній рівень, а 20 % – низький; найкращі показники мали фахівці, які поєднували практичну діяльність з науковою чи викладацькою роботою. Практичне мислення перебувало на високому рівні у 54 % опитаних, середньому – у 38 %, низькому – у 8 %, при цьому суттєвий вплив мав професійний стаж: працівники з досвідом понад 10 років проявили значно вищу ефективність у прийнятті рішень. Критичне мислення виявилось високим у 28 % учасників, середнім у 42 % і низьким у 30 %. Найбільші труднощі були пов'язані з перевіркою достовірності інформації, подоланням упереджень та формулюванням аргументованих висновків. Інноваційне мислення продемонстрували на високому рівні 22 % респондентів, на середньому – 50 %, на низькому – 28 %. Найнижчі

показники спостерігалися у працівників державних структур, діяльність яких регламентується суворими нормативами, що ускладнює застосування нових технологій і підходів.

Під час дослідження також було ідентифіковано найбільш поширені бар'єри у розвитку професійного мислення соціальних працівників. Серед них: інтенсивне навантаження та значний обсяг документації, що заважає зосередитися на аналітичній роботі (62 %); відсутність системної підготовки та регулярного підвищення кваліфікації (58 %); емоційне виснаження й професійне вигорання (47 %); недостатній рівень упровадження інноваційних технологій у практику соціальних служб (41 %). Виявлені проблеми свідчать про необхідність оновлення педагогічних підходів у підготовці фахівців, підсилення психологічної підтримки працівників, удосконалення організаційного середовища та створення умов для розвитку гнучкого, критичного й інноваційного мислення, що є важливими передумовами ефективної соціальної роботи.

У ході проведеного емпіричного дослідження встановлено такі узагальнені результати. По-перше, рівень сформованості професійного мислення соціальних працівників є неоднорідним і відрізняється за ступенем розвитку окремих його компонентів. Найвищі показники продемонстровано щодо практичного мислення, оскільки воно формується безпосередньо в процесі щоденної взаємодії з клієнтами та вирішення конкретних професійних завдань. Фахівці добре орієнтуються у процедурних вимогах, уміють оперативно приймати рішення та ефективно діяти в стандартних ситуаціях, що забезпечує високі результати у типових випадках.

Водночас критичне мислення виявилось менш розвинутим. Його формування потребує здатності розглядати соціальні проблеми в широкому контексті, виявляти суперечливі аспекти, перевіряти достовірність інформації та оцінювати ефективність різних підходів. Часто соціальні працівники орієнтуються на усталені алгоритми і не завжди мають достатній ресурс часу чи організаційних можливостей для глибокої рефлексії, що зменшує якість критичного аналізу.

Найменш сформованим виявилось інноваційне мислення. Його розвиток передбачає відкритість до експериментів, готовність випробовувати нові підходи та відхід від типових схем. Проте в умовах жорсткої регламентації, високої відповідальності та обмежених ресурсів соціальні працівники нерідко уникають інновацій через страх помилок, нестачу підтримки або недостатню підготовку до роботи з новими технологіями. У результаті сформувався дисбаланс: практичне мислення активно розвивається завдяки щоденній діяльності, тоді як критичне й інноваційне потребують цілеспрямованого підсилення через відповідні освітні програми, тренінги, супервізію та створення сприятливих умов для рефлексії й творчого пошуку. Отримані результати свідчать про необхідність системного підходу до розвитку професійного мислення соціальних працівників, що поєднує підтримку поточної діяльності з формуванням здатності прогнозувати соціальні зміни, критично оцінювати інформацію та впроваджувати нові рішення у відповідь на сучасні суспільні виклики.

Савчин М. В. акцентує, що аналіз отриманих результатів засвідчив, що рівень сформованості професійного мислення соціальних працівників безпосередньо пов'язаний із їхнім професійним досвідом та якістю освітньої підготовки. Працівники з тривалим стажем, як правило, демонструють високу результативність у практичній діяльності, оскільки багаторічна робота дає змогу накопичити значний досвід, виробити сталі алгоритми реагування, краще орієнтуватися у нормативно-правових процедурах і впевнено взаємодіяти з клієнтами. Вони ефективно приймають рішення у типовій ситуації, швидко оцінюють обставини та застосовують перевірені методи. Молоді спеціалісти, навпаки, характеризуються більшою активністю у творчому пошуку, готовністю експериментувати та впроваджувати сучасні підходи, орієнтуватися на цифрові інструменти й новітні міжнародні практики. Проте через обмежений практичний досвід їм часто бракує впевненості у прийнятті рішень, що може ускладнювати реалізацію інноваційних ідей у реальних умовах. Значний вплив має й рівень освіти: фахівці, які навчалися за оновленими, міждисциплінарними програмами з акцентом на критичне мислення, аналітику та сучасні методики соціальної

роботи, демонструють більшу гнучкість, здатність до рефлексії й уміння поєднувати різні форми мислення. Натомість працівники, чия освіта ґрунтується на застарілих або суто теоретичних програмах, часто обмежуються виконанням стандартних процедур і не завжди можуть інтегрувати нові знання у практику

Таким чином, стаж роботи та рівень освіти взаємодіють складним чином: досвідчені фахівці є сильними у вирішенні практичних завдань, однак інколи поступаються молодшим колегам у відкритості до новаторства; працівники ж із високою якістю освітньої підготовки демонструють більшу креативність і критичність мислення, проте потребують практичної реалізації своїх умінь для досягнення професійної зрілості. Отже, ефективний розвиток професійного мислення можливий лише за умови поєднання сучасної освітньої підготовки, систематичного практичного досвіду та стимулювання творчої активності соціальних працівників [9].

Основними перешкодами, що стримують розвиток професійного мислення соціальних працівників, є низка взаємопов'язаних чинників, які впливають на здатність фахівця здійснювати глибокий аналіз, критичне оцінювання ситуацій і рефлексію власних дій. Значну роль відіграють організаційні труднощі, пов'язані передусім із надмірною бюрократизацією діяльності, коли значна частка робочого часу витрачається на оформлення документації, складання звітів і виконання регламентованих процедур. За таких умов у працівників залишається менше можливостей для індивідуального вивчення проблем клієнтів, творчого пошуку та аналітичної роботи, що змушує їх покладатися на стандартні, інколи поверхневі алгоритми дій. Перевантаженість великою кількістю клієнтів ще більше звужує простір для якісного аналізу ситуації, адже спеціаліст вимушений діяти у швидкому темпі, що ускладнює застосування критичного та інноваційного мислення.

Важливою групою бар'єрів виступають освітні обмеження, пов'язані з недостатньою практичною спрямованістю підготовки майбутніх соціальних працівників. У багатьох навчальних програмах недостатньо уваги приділяється методам активного навчання, які формують уміння аналізувати складні ситуації,

приймати рішення в умовах невизначеності, працювати з кейсами та впроваджувати інноваційні моделі соціальної допомоги. Переважання теоретичного матеріалу за відсутності достатньої кількості тренінгів, рольових ігор, супервізій та практичних симуляцій стримує розвиток творчого й критичного мислення. Унаслідок цього фахівці можуть відчувати труднощі з інтеграцією отриманих під час навчання знань у реальні професійні ситуації.

Психологічні чинники становлять ще один суттєвий бар'єр. До них належать емоційне виснаження і професійне вигорання, що виникають унаслідок систематичного контакту з людським болем, бідністю, насильством, соціальною ізоляцією та іншими складними життєвими обставинами клієнтів. Часте зіткнення з такими ситуаціями провокує високий рівень стресу, втрату мотивації, зниження емоційної стійкості, а інколи й відчуття безсилля перед масштабом соціальних проблем. У таких умовах соціальному працівникові дедалі складніше зберігати об'єктивність, системність і глибину мислення, що негативно позначається на його здатності генерувати нові підходи, аналізувати ситуації.

У комплексі організаційні, освітні та психологічні бар'єри створюють сприятливий ґрунт для формування професійної рутини, поверхневого аналізу та уникнення нестандартних підходів. Це призводить до зниження рівня професійного мислення, обмежує інноваційний потенціал соціального працівника та зменшує ефективність його діяльності. Подолання таких бар'єрів потребує системних змін в організації соціальних служб, оновлення освітніх програм, розширення практикоорієнтованої підготовки, забезпечення якісної супервізії та психологічної підтримки спеціалістів.

Для підвищення рівня професійного мислення соціальних працівників потрібна комплексна, багаторівнева стратегія, що охоплює освітні, організаційні та психологічні заходи. Передусім варто впроваджувати систематичні тренінги, спрямовані на розвиток критичного й інноваційного мислення.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І ЗАСОБІВ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ

3.1. Інноваційні підходи у підготовці майбутніх соціальних працівників.

Підготовка соціальних працівників у сучасних умовах потребує не лише засвоєння теоретичних положень, а й формування практичних умінь, гнучкості мислення та готовності до міждисциплінарної взаємодії. Інноваційні підходи у професійній освіті спираються на поєднання сучасних освітніх технологій, інтерактивних методів і практикоорієнтованих стратегій навчання.

Перхайло Н.А. відмічає, що компетентнісний підхід розглядається як актуальна освітня концепція, що забезпечує всебічний розвиток особистості майбутнього фахівця та формування у нього сукупності знань, умінь, навичок і ціннісних орієнтацій, необхідних для ефективної роботи в соціальній сфері. Він передбачає переорієнтацію навчального процесу з простого відтворення інформації на розвиток уміння застосовувати знання в реальних професійних ситуаціях. У межах компетентнісного підходу формується комплекс загальних компетентностей (комунікативних, організаційних, інформаційних, етичних) та спеціальних (у галузі соціальної діагностики, консультування, проектування індивідуальних програм підтримки, кризової інтервенції) [37].

Застосування інтерактивних методів не лише сприяє кращому засвоєнню теоретичного матеріалу, а й формує у студентів реальні практичні вміння, необхідні для професійної діяльності в соціальній сфері. До найбільш ефективних інтерактивних технологій належать ділові та рольові ігри, тренінги, моделювання соціальних ситуацій, мозкові штурми, групові дискусії, робота в малих групах і кейс-методи. Вони дозволяють створити навчальне середовище, максимально наближене до умов реальної професійної діяльності, де здобувачі освіти мають можливість застосовувати отримані знання для розв'язання проблемних завдань, формувати стратегії взаємодії, виявляти емпатію та вдосконалювати комунікативні навички. Використання таких методів сприяє розвитку уміння працювати в команді, толерантного ставлення до різних точок зору, відповідальності за ухвалені рішення та підвищує мотивацію до навчання. У

підсумку інтерактивний підхід дозволяє сформувати не лише професійні компетентності, але й накопичити практичний досвід, який підсилює готовність майбутніх соціальних працівників до реальних викликів у професійній сфері. Важливу роль у підготовці соціальних працівників відіграють також інформаційно-комунікаційні технології, що забезпечують модернізацію освітнього процесу та відповідають сучасним вимогам суспільства. Використання цифрових інструментів дає змогу інтегрувати в навчання електронні ресурси, онлайн-платформи, віртуальні бібліотеки та мультимедійні матеріали, що значно підвищує доступність інформації й забезпечує гнучкість у здобутті освіти. Для майбутніх соціальних працівників важливими є навички роботи з базами даних, електронними системами документообігу та спеціалізованим програмним забезпеченням, яке застосовується для соціальної діагностики й моніторингу. Крім того, ІКТ відкривають можливості для дистанційного й змішаного навчання, сприяючи індивідуалізації освітньої траєкторії та поглибленню самостійної роботи студентів. Використання цифрових платформ і сучасних комунікаційних засобів формує у здобувачів уміння проводити онлайн-консультації, організовувати командну взаємодію на відстані та забезпечувати соціальний супровід клієнтів у цифровому середовищі, що є надзвичайно важливим у контексті цифровізації соціальних послуг [4].

Застосування інформаційно-комунікаційних технологій виступає одним із провідних чинників модернізації освітнього процесу підготовки майбутніх соціальних працівників і забезпечує його відповідність сучасним вимогам цифрового суспільства. Використання цифрових ресурсів дає можливість інтегрувати в освіту онлайн-платформи, електронні бібліотеки, мультимедійні матеріали та спеціалізоване програмне забезпечення, що полегшує доступ до інформації та створює умови для гнучкого навчання. Для соціальної сфери особливо вагомими є навички роботи з електронними базами даних, системами документообігу та програмами соціальної діагностики й моніторингу.

Впровадження ІКТ сприяє розвитку здатності працювати в умовах дистанційної та змішаної освіти, удосконалює комунікативні вміння студентів,

формує навички командної взаємодії в онлайн-середовищі та підготовку до здійснення соціального супроводу клієнтів у цифровому просторі. Опанування цифрових інструментів також сприяє зростанню медіаграмотності, умінню критично оцінювати інформацію та дотримуватися правил безпечної поведінки в інформаційному середовищі, що є необхідним у професійній діяльності сучасного соціального працівника [6].

Міждисциплінарний підхід у підготовці майбутніх соціальних працівників передбачає інтеграцію знань і методів із різних галузей науки з метою формування цілісного бачення соціальних явищ та здатності комплексно підходити до їх аналізу і розв'язання. Соціальна робота перебуває на перетині психології, педагогіки, медицини, юриспруденції, економіки, менеджменту й інформаційних технологій, тому якісна професійна освіта повинна синтезувати зміст цих дисциплін. Такий підхід забезпечує майбутнім фахівцям можливість розглядати соціальні проблеми з урахуванням правових, культурних, економічних та медичних аспектів, ефективно взаємодіяти у мультидисциплінарних командах і координувати роботу з представниками різних професійних сфер. Міждисциплінарність також сприяє розвитку аналітичних та дослідницьких компетентностей, адже студенти опановують методи, притаманні різним галузям знань, і навчаються застосовувати їх у практичній діяльності. Завдяки цьому майбутні соціальні працівники стають здатними приймати обґрунтовані рішення у складних та нестандартних ситуаціях, швидко адаптуватися до змін і забезпечувати високий рівень соціальної підтримки в умовах трансформаційних процесів сучасного суспільства [30].

Практикоорієнтоване навчання у підготовці майбутніх соціальних працівників посідає провідне місце, оскільки забезпечує органічне поєднання теоретичних знань із реальними умовами професійної діяльності. Його ключова ідея полягає у створенні такого освітнього середовища, яке максимально наближене до практики соціальної роботи, що дозволяє студентам апробувати засвоєний матеріал у ситуаціях, близьких до реальних. Реалізація цього підходу відбувається через проходження виробничих і навчальних практик у соціальних

службах, закладах охорони здоров'я, освітніх установах, громадських організаціях та правозахисних структурах. Важливою складовою є використання кейс-методів, рольових ігор, моделювання життєвих ситуацій, виконання проєктних завдань, участь у волонтерських ініціативах і соціальних проєктах.

Завдяки цьому студенти набувають умінь працювати з різними категоріями клієнтів, здійснювати соціальну діагностику, розробляти індивідуальні плани підтримки, надавати консультації та кризову допомогу. Такий формат навчання сприяє формуванню відповідальності, здатності до самостійного прийняття рішень, розвитку комунікативних навичок, толерантності й емпатійності. У підсумку практикоорієнтоване навчання забезпечує підготовку фахівців, які не лише володіють теоретичними знаннями, а й уміють ефективно застосовувати їх у складних ситуаціях реального соціального середовища [11].

Інноваційні психолого-педагогічні методи, що застосовуються у підготовці майбутніх соціальних працівників, спрямовані на підвищення результативності освітнього процесу шляхом упровадження сучасних технологій навчання, розвитку особистісного потенціалу студентів і формування їхньої готовності діяти в складних соціальних умовах. Вони базуються на поєднанні психологічних і педагогічних підходів, що дозволяє вибудувати індивідуальну освітню траєкторію з урахуванням потреб, здібностей та пізнавальних особливостей кожного здобувача освіти. До таких методів належать арттерапевтичні практики, тренінги особистісного розвитку, заняття з формування емоційного інтелекту, когнітивно-поведінкові техніки, коучинг і фасилітована групова взаємодія. Застосування інноваційних підходів сприяє розвитку творчого потенціалу студентів, формуванню навичок критичного мислення, уміння співчувати та зберігати психологічну стійкість у професійних ситуаціях. Важливою перевагою є також удосконалення здатності до саморефлексії, управління власними емоціями, ефективної комунікації та встановлення конструктивних стосунків із клієнтами й колегами. Інноваційні психолого-педагогічні технології активно використовують елементи інтерактивного навчання, такі як гейміфікація, інструменти віртуальної та доповненої реальності, психологічні симуляції, що забезпечують максимально

наближене до реальної практики навчальне середовище. Унаслідок застосування таких методів формується не лише професійна компетентність, а й високий рівень особистісної зрілості, готовність майбутніх соціальних працівників до виконання складних професійних завдань та ефективної взаємодії з різними категоріями клієнтів [15].

Міжнародний досвід та академічна мобільність посідають важливе місце у системі підготовки майбутніх соціальних працівників, оскільки сприяють формуванню широкого професійного світогляду та підсилюють конкурентоспроможність фахівців на глобальному ринку праці. Участь студентів у програмах академічних обмінів, закордонних стажуваннях, спільних міжнародних проєктах чи літніх школах відкриває доступ до найкращих світових практик соціальної роботи, дозволяє переймати новітні моделі підтримки вразливих груп населення й впроваджувати їх у національну систему соціальних послуг.

Міжнародна мобільність сприяє розвитку міжкультурної комунікації, толерантності, здатності ефективно працювати у багатонаціональних командах - якостей, що надзвичайно важливі в умовах глобалізації та зростання соціальної різноманітності. Вона також мотивує студентів удосконалювати знання іноземних мов, розширювати мережу професійних контактів, брати участь у наукових дослідженнях і міжнародних конференціях. Досвід, здобутий за кордоном, збагачує професійний арсенал майбутніх соціальних працівників, допомагає краще зрозуміти сучасні соціальні технології, методи роботи та підходи до підтримки різних категорій клієнтів [27].

Загалом міжнародний досвід і мобільність сприяють інтеграції української системи підготовки соціальних працівників у світовий освітній простір і забезпечують підготовку фахівців, здатних працювати відповідально, професійно та результативно в умовах різних соціокультурних середовищ. Отже, інноваційні підходи у професійній освіті формують цілісну систему підготовки, орієнтовану на практичність, гнучкість, інноваційність та здатність ефективно діяти в умовах суспільних трансформацій [7].

Важливу роль у підвищенні результативності професійної підготовки та практичної діяльності соціального працівника відіграє системне застосування інтерактивних технологій і тренінгових форм роботи. Використання інтерактивних методик сприяє активному залученню клієнтів у процес взаємодії, формує атмосферу довіри й партнерства, полегшує встановлення ефективної комунікації. До таких технологій належать рольові та ділові ігри, моделювання життєвих ситуацій, аналіз кейсів, групові обговорення, мозкові штурми - усі вони допомагають глибше зрозуміти потреби клієнта та вибудувати індивідуальну траєкторію підтримки.

Тренінгові програми мають на меті розвиток соціальних умінь клієнтів, підвищення їхньої психологічної стійкості, формування навичок виходу з кризових станів, адаптацію до змін та опанування ефективних моделей взаємодії в соціумі. Такі програми включають тренінги комунікативної компетентності, управління емоціями, вирішення конфліктів, планування особистісного й професійного розвитку. Використовуючи тренінгові методики, соціальний працівник виконує функції не лише консультанта, а й фасилітатора, який сприяє активності клієнтів та допомагає їм усвідомити власні ресурси для подолання складних ситуацій [26].

Отже, інтеграція інтерактивних технологій і тренінгових підходів у роботу соціального працівника значно підсилює ефективність соціальної підтримки, сприяє розвитку потенціалу клієнтів і забезпечує результативніше розв'язання соціальних проблем як на індивідуальному, так і на груповому рівнях.

3.2. Модель розвитку професійного мислення соціального працівника

Модель становлення професійного мислення соціального працівника базується на поступовому розвитку когнітивної, практичної та ціннісно-емоційної

складових, які забезпечують здатність фахівця ефективно діяти в умовах складних соціальних викликів. На початковому етапі увага зосереджується на опануванні фундаментальних знань з психології, педагогіки, права, соціології та суміжних галузей, що створює теоретичний базис для аналізу соціальних процесів і розуміння природи проблем клієнтів. Далі відбувається формування аналітичних умінь і критичного мислення: майбутній соціальний працівник навчається розглядати ситуації під різними кутами, визначати ключові чинники, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки та передбачати можливі варіанти розвитку подій [36].

Важливою складовою моделі є розвиток практичного мислення, що охоплює здатність застосовувати набуті знання у конкретних життєвих обставинах, добирати найдоцільніші методи підтримки, складати індивідуальні програми соціальної допомоги. Значущим елементом є й інноваційне мислення, яке орієнтує на використання сучасних технологій, творчий пошук нових форм і методів роботи, а також на гнучке реагування на динамічні зміни соціального середовища. Центральне місце у моделі займає емоційно-ціннісний компонент, що включає розвиток емпатії, уміння здійснювати моральну оцінку ситуацій, здатність приймати рішення відповідно до етичних норм професії. Саме поєднання когнітивних, практичних та етичних елементів формує гармонійну та завершену систему професійного мислення соціального працівника.

Фінальний етап моделі розвитку професійного мислення передбачає об'єднання когнітивного, практичного, інноваційного та ціннісного компонентів у цілісну систему, що забезпечує здатність соціального працівника гнучко реагувати на різноманітні виклики, ефективно взаємодіяти з клієнтами та постійно вдосконалювати власну професійну діяльність. Така інтегрована структура формує основу для безперервного навчання, саморозвитку і підвищення якості соціальної підтримки. У ході дослідження сформовано низку рекомендацій щодо впровадження результативних засобів розвитку професійного мислення. Першочергове значення мають інтерактивні методи навчання, зокрема рольові ігри, аналіз кейсів, дискусії, мозкові штурми, які сприяють

удосконаленню критичного й інноваційного мислення та дають можливість відпрацьовувати навички прийняття рішень у складних соціальних ситуаціях. У практиці соціальної роботи інтерактивні методи виступають дієвими інструментами професійного зростання, що забезпечують обмін досвідом, підвищення кваліфікації та колективний пошук ефективних рішень.

Прикладами їх використання є тренінги професійного вдосконалення, орієнтовані на роботу з сім'ями, що зазнали домашнього насильства, або на соціальний супровід внутрішньо переміщених осіб, які передбачають інтерактивні вправи, аналіз життєвих ситуацій та взаємодію в малих групах, що сприяє розвитку практичних умінь кризового консультування та формуванню оптимальних алгоритмів реагування [32].

Супервізійні сесії, зокрема метод «коло», передбачають колективний розбір складних випадків із практики: один фахівець описує проблему, а колеги пропонують можливі шляхи її вирішення, аналізують ризики та обговорюють доцільність різних підходів. Наприклад, під час розгляду ситуації з безпритульним підлітком, який уникає допомоги, група формує кілька варіантів дій, одночасно надаючи підтримку працівнику та стимулюючи його професійну рефлексію. Рольові ігри спрямовані на удосконалення комунікаційних навичок: соціальні працівники моделюють розмови з агресивним клієнтом, мотивують безробітну особу до пошуку роботи або взаємодіють із людиною у стані сильного стресу, що сприяє формуванню впевненості у веденні діалогу та зменшує ризик емоційного виснаження. Метод «акваріум» передбачає, що одна частина групи демонструє модель поетапної взаємодії у складній соціальній ситуації, наприклад при інтервенції у сім'ї, де присутні випадки насильства над дітьми, тоді як інші учасники аналізують хід дій, дають зворотний зв'язок та оцінюють ефективність обраних стратегій, що розвиває аналітичне мислення й покращує якість професійної взаємодії. Симуляційні вправи, побудовані на імітації кризових обставин - таких як масовий наплив біженців, природні катастрофи чи різке зростання кількості звернень до служби, - допомагають соціальним працівникам

тренувати готовність діяти у стресових умовах, відпрацьовувати командні алгоритми реагування та приймати швидкі, але виважені рішення [40].

Проектна діяльність у командах сприяє розвитку креативності та навичок стратегічного планування: фахівці можуть об'єднуватися для створення соціальних програм, наприклад сезонної підтримки людей похилого віку або відкриття центру психологічної допомоги ветеранам, що формує компетентності колективної роботи. Групові дискусії та мозкові штурми, як-от обговорення шляхів зниження підліткової злочинності у громаді, забезпечують генерацію нових ідей, розширюють спектр професійних підходів та стимулюють командний пошук ефективних рішень у складних соціальних питаннях.

Онлайн-інтерактив як інструмент професійного розвитку передбачає застосування платформ Zoom, Google Meet, Moodle та інших цифрових сервісів для організації вебінарів, інтерактивних опитувань, дистанційних практикумів і спільного аналізу соціальних ситуацій. Наприклад, участь у міжнародному онлайн-семінарі з фахівцями Німеччини й Польщі щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб дає можливість отримати новий досвід, розширити професійне бачення та інтегрувати зарубіжні практики у власну роботу. Загалом такі форми взаємодії сприяють постійному підвищенню професійного рівня, обміну досвідом, формуванню інноваційного мислення, умінню швидко реагувати на нові соціальні виклики та зберігати мотивацію до розвитку.

Поряд з інтерактивними методами важливу роль відіграють практикоорієнтовані завдання, що забезпечують відпрацювання професійних дій у реальних чи наближених до реальних умовах. Вони допомагають соціальним працівникам ефективно поєднувати теоретичні знання з практичними навичками, адаптуватися до складних ситуацій та підвищувати якість соціальної підтримки. Одним із центральних видів таких завдань є проведення соціального консультування за схемою «клієнт – проблема – рішення», у межах якого фахівець аналізує життєву ситуацію клієнта - наприклад, сім'ї, що переживає кризу, або особи, яка втратила роботу, - визначає потреби та вибудовує

індивідуальну стратегію підтримки. Це сприяє формуванню навичок системного аналізу, планування та побудови реалістичних маршрутів допомоги.

Важливим напрямом є ведення соціального випадку (case management), що охоплює оформлення кейсу, збір детальної інформації, визначення кола проблем, розроблення послідовності необхідних заходів і координацію взаємодії між різними службами. Це особливо важливо, наприклад, у роботі з внутрішньо переміщеною особою, яка потребує одночасно житла, медичного супроводу та працевлаштування [11].

Вагомою складовою практикоорієнтованої діяльності є організація груп взаємопідтримки для різних категорій населення: людей похилого віку, дітей-сиріт, жінок, які постраждали від насильства, або переселенців. Такі заняття - як от тренінг «Подолання стресу для внутрішньо переміщених осіб» - допомагають соціальним працівникам удосконалювати навички фасилітації, управління груповою динамікою та роботи з емоційним станом учасників.

У ситуаціях кризи практикоорієнтовані завдання включають моделювання дій під час надзвичайних подій - повені, пожежі, воєнних загроз чи масового переміщення населення. Відпрацювання сценаріїв, наприклад створення плану підтримки сімей, що втратили житло, формує готовність фахівця діяти швидко, безпомилково й у злагодженій взаємодії з іншими структурами. Проектна діяльність у соціальній роботі дає можливість створювати невеликі, але значущі ініціативи для громади, зокрема програми підтримки людей із залежностями чи концепції молодіжних центрів. Вона формує в соціальних працівників уміння стратегічно планувати, розподіляти ресурси, налагоджувати міжсекторальну взаємодію. Не менш значущим напрямом є ведення документації та підготовка звітів, що передбачає заповнення соціальних паспортів територіальних громад та складання детальних характеристик роботи з різними категоріями клієнтів. Такі завдання розвивають аналітичне мислення, уміння працювати з даними та систематизувати інформацію. Важливим практичним інструментом соціальної взаємодії залишається медіація, завдяки якій фахівець організовує конструктивний діалог між сторонами конфлікту - наприклад, між неповнолітнім

та батьками або мешканцями гуртожитку. Сукупність таких завдань відображає реальний характер соціальної роботи та дозволяє узгоджувати теоретичні знання з практичними діями, спрямованими на результативну допомогу клієнтам. Подібні формати професійної діяльності допомагають фахівцям удосконалювати навички швидкого реагування, підвищувати якість послуг, працювати в міждисциплінарних командах і запобігати професійному вигоранню завдяки наявності чітких алгоритмів. Важливе місце у розвитку професійного мислення посідають інформаційно-комунікаційні технології, які передбачають використання цифрових симуляторів, віртуальних тренажерів та спеціалізованих баз даних для відтворення соціальних ситуацій, максимально наближених до реальних кейсів [14].

Такі інструменти дозволяють формувати системне бачення проблем, прогнозувати наслідки управлінських рішень і відпрацьовувати навички стратегічного планування. Для сучасного соціального працівника цифрові технології стають не просто допоміжним ресурсом, а ключовим елементом професійної діяльності, адже щодня виникає потреба в оперативній обробці значних обсягів інформації, координації взаємодії з іншими установами та підтриманні зв'язку з клієнтами, включно з віддаленими формами комунікації. У таких умовах ІКТ відкривають нові можливості для підвищення ефективності соціальної роботи, оптимізують процес прийняття рішень та підсилюють здатність фахівця відповідати на виклики сучасного суспільства.

Практичні можливості використання інформаційно-комунікаційних технологій у соціальній роботі охоплюють широкий спектр інструментів, що значно підвищують якість взаємодії з клієнтами та ефективність організації роботи. Одним із ключових напрямів є перехід на електронний документообіг і використання спеціалізованих баз даних. Завдяки цьому фахівець може оперативно працювати з електронними картками сімей у сервісах на кшталт «Соціальна громада»: у ситуації взаємодії з багатодітною родиною він миттєво отримує доступ до всіх відомостей про її склад, попередні інтервенції й актуальні потреби, що дозволяє уникати повторного дублювання послуг і раціонально

планувати подальші кроки підтримки. Важливою частиною цифровізації стає онлайн-консультування, яке особливо корисне для людей з інвалідністю, жителів віддалених територій чи внутрішньо переміщених осіб, котрі не завжди мають змогу особисто відвідати установу. Використовуючи платформи Zoom або Viber, соціальний працівник може дистанційно надати юридичну чи психологічну допомогу, наприклад, матері-одиначці, яка потребує консультації, але не має можливості приїхати до центру [34].

Окремо слід зазначити застосування спеціалізованих програм і симуляційних систем, які допомагають оцінювати ризики та приймати обґрунтовані рішення щодо необхідних видів підтримки. Такі модулі можуть, наприклад, аналізувати ситуацію підлітка у кризовому стані, визначати рівень небезпеки та пропонувати перелік можливих інтервенцій. Значної популярності набувають мобільні додатки та чат-боти, наприклад телеграм-боти для внутрішньо переміщених осіб, які забезпечують цілодобовий доступ до інформації про соціальні послуги, адреси шелтерів, можливості отримання гуманітарної допомоги чи контакти психологів. Це дає змогу клієнтам своєчасно отримувати дані без необхідності очікувати особистої консультації.

Соціальні мережі стають важливим інструментом комунікації та інформування. Сторінки соціальних служб у Facebook чи Instagram дозволяють швидко поширювати інформацію про актуальні заходи та програми підтримки, залучати волонтерів, партнерів, доносити до громадськості новини про соціальні ініціативи, такі як благодійні акції або тижні інформування щодо протидії насильству. Це підсилює відкритість роботи установ і зміцнює довіру до соціальних служб. Додаткові переваги забезпечують геоінформаційні системи: за допомогою цифрових карт соціальний працівник може візуалізувати розташування пунктів допомоги, шелтерів чи кризових центрів. У разі надзвичайної ситуації це дозволяє швидко зорієнтувати клієнта, вказавши найближчий пункт підтримки [31].

У сукупності такі приклади демонструють, що інформаційно-комунікаційні технології істотно розширюють можливості соціальних працівників, підвищують

оперативність реагування, покращують якість послуг, розширюють доступ до інформації та сприяють переходу соціальної роботи на сучасний рівень організації та надання підтримки клієнтам. Тренінгові програми також охоплюють розвиток емоційного інтелекту, де учасники навчаються розпізнавати власні емоції та емоції клієнтів, керувати внутрішньою напругою та підтримувати конструктивну поведінку у конфліктних або стресових ситуаціях. Наприклад, на тренінгах зі стресостійкості соціальні працівники виконують вправи на відновлення емоційного балансу, опановують техніки релаксації, дихальної регуляції, самопідтримки, що дозволяє зменшувати ризик емоційного виснаження у професійній діяльності. Важливим напрямом є тренінги з комунікації та лідерства, під час яких учасники навчаються ефективно вести діалог, долати бар'єри у спілкуванні, працювати з агресивними або дезорієнтованими клієнтами, а також організовувати взаємодію всередині міждисциплінарних команд. У межах таких занять моделюються ситуації, пов'язані з роботою у громадах, кризових центрах чи службах у справах дітей, що формує навички швидкої оцінки ситуації та прийняття рішень у непередбачуваних умовах. Значну увагу тренінгові програми приділяють розвитку навичок врегулювання конфліктів, де учасники опановують методи медіації, техніки конструктивного переговорного процесу та стратегії відновлення довіри між сторонами [23].

Програми медіації та врегулювання конфліктів відтворюють типові ситуації взаємодії між підлітками та їхніми батьками або мешканцями гуртожитку, формуючи вміння знаходити компромісні рішення й відновлювати взаємну довіру. Тренінги, спрямовані на розвиток комунікативних умінь, передбачають участь у рольових вправах, де соціальні працівники вчаться взаємодіяти з агресивними, емоційно закритими чи невпевненими клієнтами.

Особливе місце посідають заняття з управління стресом і профілактики професійного вигорання, у межах яких практикуються методи релаксації, прийоми раціонального планування часу та техніки самоспостереження. Не менш актуальними є тренінги з цифрової компетентності, що дозволяють опанувати роботу з електронними реєстрами, онлайн-платформами для консультування та

мобільними сервісами. Сукупність таких напрямів забезпечує підвищення результативності професійної діяльності, підтримку психологічної стійкості та впровадження сучасних технологій у соціальну практику, роблячи допомогу клієнтам оперативною, адресною й більш ефективною. Міждисциплінарний підхід, у свою чергу, передбачає поєднання знань із різних сфер - психології, права, медицини, економіки та інших галузей - для глибшого аналізу проблем клієнтів і формування цілісного професійного мислення. Оскільки соціальна робота інтегрує елементи кількох наук, повноцінне виконання професійних функцій неможливе без взаємодії з представниками інших спеціальностей. Так, у ситуаціях насильства щодо дитини соціальний працівник об'єднує свої зусилля з психологом, який надає емоційну підтримку, юристом, що захищає права постраждалої особи, педагогом, який сприяє адаптації в освітньому середовищі, та медичним працівником, відповідальним за фізичне обстеження та лікування. Така кооперація забезпечує комплексний підхід до вирішення проблеми й підвищує ефективність соціальної допомоги загалом [21].

У практиці роботи з людьми похилого віку важливою складовою є співпраця з медичними працівниками для оцінювання стану здоров'я, залучення юристів для вирішення майнових і правових питань та участь волонтерів, які допомагають організувати побутову та соціальну підтримку.

Ще одним прикладом є допомога внутрішньо переміщеним особам, що потребує взаємодії з центрами зайнятості для пошуку роботи, освітніми установами для адаптації дітей до нового середовища, психологами для подолання наслідків стресу та фахівцями у сфері ІТ для розвитку цифрової компетентності.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження форм і засобів професійного мислення соціальних працівників встановлено, що саме розвиток когнітивних умінь і стратегій визначає результативність соціальної роботи та якість надання допомоги різним категоріям населення. Професійне мислення фахівця має складну будову й

охоплює кілька ключових складників: теоретичний, практичний, критичний та інноваційний, які разом формують основу для прийняття виважених рішень. Теоретичний компонент забезпечує здатність глибоко осмислювати соціальні процеси й закономірності, практичний - орієнтує на знаходження дієвих рішень у конкретних ситуаціях, критичний - дозволяє об'єктивно оцінювати ефективність застосованих методів і виявляти можливі недоліки, інноваційний - формує відкритість до новітніх підходів, цифрових технологій та нестандартних практик.

Під час дослідження встановлено, що розвиток професійного мислення значно прискорюється за умови системного застосування інтерактивних методів навчання, тренінгових занять, цифрових інструментів, практикоорієнтованих завдань, міждисциплінарної взаємодії та залучення фахівців до науково-дослідної діяльності. До практичних засобів формування мислення належать кейс-методи, рольові та ситуаційні ігри, технології ведення випадку, робота з групами підтримки, а також медіаційні підходи, які сприяють поглибленню розуміння проблем клієнтів, формуванню гнучкості у прийнятті рішень і вдосконаленню комунікативних навичок. Важливе місце посідає саморефлексія, оскільки вона дає змогу критично осмислювати власні професійні дії, запобігати повторенню помилок, підтримувати психологічну рівновагу й удосконалювати індивідуальний стиль взаємодії з клієнтами.

Практикоорієнтовані форми навчання, зокрема стажування у соціальних установах, участь у волонтерських ініціативах та виконання симуляційних вправ, дозволяють майбутнім фахівцям набувати реального досвіду прийняття рішень в умовах, наближених до професійних. У щоденній діяльності соціальні працівники можуть застосовувати ведення випадку як інструмент розвитку системного бачення ситуації та формування прогностичних умінь, використовувати групові форми роботи для удосконалення комунікаційних навичок, а також застосовувати медіаційні техніки для конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій та налагодження взаєморозуміння між сторонами. Важливою складовою професійного зростання є саморефлексія, що реалізується через аналіз складних професійних ситуацій, ведення щоденників та участь у супервізіях; ці форми

допомагають підтримувати емоційну рівновагу, усвідомлювати власні дії та постійно вдосконалювати робочі стратегії.

Значний потенціал має також використання цифрових ресурсів: онлайн-консультацій, електронних баз даних, чат-ботів та навчальних платформ, які підвищують оперативність надання послуг і сприяють доступу до сучасних знань. Крім того, участь соціальних працівників у наукових дослідженнях, моніторингових проєктах і професійних конференціях сприяє формуванню аналітичної культури та інтеграції інновацій у повсякденну практику. Сукупне застосування цих підходів забезпечує розвиток гнучкого, аналітичного та інноваційно орієнтованого професійного мислення, підвищує ефективність соціальної роботи та її відповідність актуальним потребам суспільства.

Рекомендації, отримані на основі дослідження особливостей формування професійного мислення соціальних працівників, можуть бути спрямовані як на вдосконалення освітньої підготовки, так і на покращення практичної діяльності фахівців. Насамперед у навчальних програмах варто розширити застосування інтерактивних методів, зокрема кейс-аналізу, рольових моделей, тренінгових занять і симуляційних вправ, адже вони розвивають уміння глибоко аналізувати ситуації, приймати нестандартні рішення та працювати в умовах невизначеності.

У професійній практиці доцільно системно використовувати ведення випадку, роботу груп підтримки, методи медіації та кризового втручання, що сприяє комплексному аналізу соціальних проблем і більш ефективній взаємодії між різними інституціями. Важливо також приділяти значну увагу розвитку саморефлексії та професійного самовдосконалення через участь у супервізійних сесіях, ведення щоденників практичної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєнкова В. Л. Соціальна робота: теорія і практика: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2017. 312 с.

- 2.Бочарова В. Г., Григоренко Т. О. Професійна підготовка соціальних працівників: сучасні тенденції та виклики. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2020. № 2. С. 45-52.
- 3.Головатий М. Ф. Соціальна політика та соціальна робота : підручник. Київ : Академія, 2019. 368 с.
- 4.Зверєва І. Д., Капська А. Й. Соціальна робота в Україні: теорія та практика : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2018. 390 с.
- 5.Караман О. Л. Тренінгові технології у професійній підготовці соціальних працівників. *Педагогічний дискурс*. 2021. № 31. С. 112-118.
- 6.Капська А. Й. Соціальна робота: методологія, теорія і практика : монографія. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2015. 424 с.
- 7.Мигович І. І. Соціальна робота в Україні: шлях у європейський простір. Ужгород : Гражда, 2016. 256 с.
- 8.Приходько Ю. О. Професійне мислення фахівців соціальної сфери: структура та засоби розвитку. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Серія: Психологічні науки. 2019. № 2(23). С. 134-140.
- 9.Савчин М. В. Психологія професійного мислення: монографія. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2017. 312 с.
10. Ярска-Смирнова Є. Р. Соціальна робота: навчально-методичні аспекти. Харків: Основа, 2018. 256 с.
- 11.Повідайчик О., Жиленко Р. Методи досліджень у соціальній роботі: навчальний посібник. Ужгород: видавництво ПП «АУТДОР-ШАРК», 2018.
- 12.Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи: Навчальний посібник. 2-ге вид., доповнене й виправлене. Київ: МАУП, 2003.
- 13.Албул І. Лідерство у соціальній роботі: теоретичний аспект. Соціальна робота та соціальна освіта. Вип. 1, 2018. С. 52-57.
14. Бабчинська О. І., Мідляр А. К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. № 9, 2016. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5151>.

15. Балусьва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441>. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.10
16. Бирик, Д. Д. Особливості формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка : зб. наук. праць*. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. Вип. 23. С. 142-148.
17. Бутиліна О. В., Євдокимова І. А. Лояльність персоналу соціальної служби. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. Випуск 77. 2020. С. 38-41. URL: <https://doi.org/10.31392/NPUnc.series5.2020.77.08>.
18. Бутиліна О., Радченко Н. Розвиток soft skills як чинник підвищення ефективності діяльності соціальних працівників. *SOCIOПРОСТІР*. 2020. № 9. С. 38-45.
19. Колбіна Л. А. Менеджмент соціальної роботи: навч. посіб. Одеса: Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2017. 406 с.
20. Лугова В.М., Голубєв С.М. Основи самоменеджменту та лідерства : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.
21. Петрасюк Л. О. Психологічне благополуччя соціальних працівників. *Габітус*. Випуск 16. 2020. С. 95-100.
22. Песоцька О. П., Дєдов Є. Г. Менеджмент соціальної роботи: навч. посіб. для студ. Спец. «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка». Луганськ: Альма-матер, 2012. 110 с.
23. Тептюк Ю. Розвиток стресостійкості соціальних працівників: від результатів експерименту до методичних рекомендацій. *Соціальна робота та соціальна освіта*. Вип. 1(4), 2020. С. 89-96.
24. Управління діяльністю соціальних служб: метод. посібник [авт. кол. : Н. Гусак, Н. Кабаченко, В. Назарук, К. Савчук, О. Савчук, Л. Скоропада, Л. Чорній] /

упорядн.-заг. ред. О. Іванова, Н. Гусак ; ПРООН в Україні, Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ : К.І.С., 2013. 178 с.

25. Юринець З. В., Макара О. В. Самоменеджмент : навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2014. 272 с.

26. Albul I. Liderstvo u sotsialnii roboti: teoretychnyi aspekt. Sotsialna robota ta sotsialna osvita. Vyp. 1, 2018. S. 52-57.

27. Babchynska O. I., Midliar A. K. Samomenedzhment yak skladova profesiinoho rozvytku personalu. Efektyvna ekonomika. № 9, 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151> (Data zvernennia: 10.01.2021)

28. Великий В. М. Сутність і профілактика залежності від азартних ігор. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2019. № 5. С. 134-137.

29. Ільницька Л. А. Психологічні особливості особистості Інтернетзалежних юнаків. // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2018. № 5. С. 124-137.

30. Шахрай В.М. Технології соціальної роботи. Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 464 с.

31. Зозуляк-Случик Р. Формування професійної етики майбутніх соціальних працівників університетів: методичний аспект. Social work and education. 2018. Vol. 5, no. 1. С. 57-66. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/socworkeduc_2018_5_1_9.

32. Кравченко, О. Професійна підготовка соціальних працівників: досвід Скандинавських країн. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки*. Серія : Педагогічні науки. Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки ; [редкол.: І. О. Смолюк та ін.]. Луцьк, 2017. № 1 (350) : Серія : Педагогічні науки. С. 150-158.

33. Грач Ю. В., Овчарова інші. Теоретичні та методичні аспекти соціальної діяльності. Монографія, том 3, 2020. 282 с.

34. Балахтар В.В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на формування професійної компетентності особистості фахівця соціальної роботи. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. №66 (4). С.93-103.

35. Березовська Л.І. Теоретичні і методичні засади формування комунікативномовленнєвої компетентності соціальних працівників у процесі професійної підготовки: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Людмила Іванівна Березовська; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2020. 531 с.
36. Перхайло Н.А. Гендерні аспекти професійного спілкування фахівців із соціальної роботи. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія: Педагогічні науки. 2020. Вип. 1 (34). С.260-266.
37. Перхайло Н.А. Сучасні комунікативні технології в соціальній роботі : навчально-методичний посібник. Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М., 2018. 113 с.
38. Холод О. Соціальні комунікації: тенденції розвитку: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. й доп. Київ: Видавництво «Білий Тигр», 2018. 370 с.
39. Білик Н. Психологічна підтримка осіб у діяльності фахівця соціальної роботи. Розвиток та становлення особистості в умовах трансформаційних процесів: зб. наук. праць за матер. міжрегіон. наук.-практ. онлайн конф. студентів, аспірантів та молодих учених (Київ-Хмельницький-ПолтаваЧернівці, 16 березня 2023 року) / за ред. Л.О.Данильчук. Хмельницький, 2023. Том 1. С.37-40.
40. Васильєва М., Кабусь Н. Підготовка майбутніх фахівців соціальної галузі до кризової комунікації в управлінні установами соціальної сфери. Матеріали XVI Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 22 листопада, 2022 р.). URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ea29f0c0-4776-47dba3a1-534e114b4b17/content>.

**Анкета для оцінювання рівня сформованості професійного мислення
здобувачів освіти**

Мета анкети: визначити рівень розвитку когнітивних, аналітичних, практичних та рефлексивних складових професійного мислення здобувачів вищої освіти.

Інструкція:

Оберіть варіант відповіді, що найбільше відповідає вашій позиції (1 - повністю не згоден, 5 - повністю згоден).

1. Когнітивний компонент

1. Я вмію швидко аналізувати інформацію та виділяти головне.
2. Мені легко встановити причинно-наслідкові зв'язки в професійних ситуаціях.
3. Я можу порівнювати різні підходи та робити логічні висновки.

2. Аналітико-проблемний компонент

4. Вмію знаходити кілька шляхів розв'язання професійної проблеми.
5. Можу прийняти рішення в умовах невизначеності.
6. Легко формулюю проблему та обґрунтовую її актуальність.

3. Практико-орієнтований компонент

7. Умію застосовувати теорію на практиці.
8. Можу самостійно виконати професійне завдання з мінімальною підказкою.
9. Умію працювати з професійними інструментами / програмами.

4. Цифровий компонент (за потреби)

10. Користуюсь цифровими сервісами та застосунками для вирішення професійних задач.
11. Умію працювати з даними, інформаційними системами, візуалізацією.
12. Здатен інтегрувати цифрові інструменти у професійну діяльність.

5. Рефлексивний компонент

13. Я вмію оцінити власну роботу та виявити помилки.
14. Можу планувати свій професійний розвиток.

15. Умію визначити власні сильні та слабкі сторони в професійній діяльності.

Шкала оцінювання

-1–2 бали - низький рівень сформованості компонента

-3 бали - середній рівень

-4–5 балів - високий рівень

Інтерпретація результатів

Компонент	Діапазон	Рівень
Когнітивний	3–15	низький / середній / високий
Аналітико-проблемний	3–15	низький / середній / високий
Практико-орієнтований	3–15	низький / середній / високий
Цифровий	3–15	низький / середній / високий
Рефлексивний	3–15	низький / середній / високий