

пошана до дітей, чуйність і дбайливість, інтерес до їхнього життя, вірність своїм обіцянкам, емоційна сприйнятливість». «Альтруїзм (від лат. alter – інший) – принцип життєвої орієнтації особистості, згідно з яким благо іншої людини більш важливе і значуще, ніж власне благо й особисті інтереси» [2, с. 145].

Отже, волонтерська діяльність – це добровільна, безоплатна, соціально спрямована діяльність громадян, яка полягає у наданні допомоги іншим людям, громадам або суспільству загалом без очікування матеріальної винагороди. Вона є важливим проявом громадянської активності, соціального лідерства, соціальної відповідальності та людяності.

Список використаних джерел:

1. Громада як осередок соціальної роботи з дітьми та сім'ями: Метод. матеріали для тренера / О.В. Безпалько та інші; Під заг. ред. І.Д. Зверєвої. Київ. Науковий світ, 2024. 69 с. С.13-22.

2. Грига І. Досвід волонтерської роботи та напрями її вдосконалення // Соціальна робота в Україні: Перші кроки / Під редакцією В.Полтавця. Київ."КМ Academia". 2020. С.145-173.

3. Історія, теорія і практика соціальної роботи в Україні: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Упорядники: С.Я. Харченко, М.С. Кратінов, Л.Ц. Ваховський, О.П. Песоцька, В.О. Кратінова, О.Л. Караман. Луганськ: Альма-матер, 2025. 408 с. / С.67-68.

4. Капська А.Й. Технологія волонтерської роботи в сучасних умовах. Київ., 2021. 140 с. С.34-36.

Вікторія Войцешук,

*здобувач другого рівня вищої освіти,
спеціальність 231 Соціальна робота,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

*Науковий керівник: Галина Олійник,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної роботи та
соціальної педагогіки,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка*

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У РОБОТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Постановка проблеми. Професійна діяльність соціального працівника передбачає роботу з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, що супроводжується високими психологічними навантаженнями, необхідністю приймати оперативні рішення та ефективно організовувати свою діяльність. У таких умовах саме самоменеджмент виступає інструментом оптимізації роботи та збереження професійної стійкості.

Розвинені навички самоменеджменту дозволяють соціальному працівнику підтримувати баланс між професійними обов'язками та власними ресурсами. Соціальні працівники працюють із різними категоріями людей, а це вимагає від фахівця емпатії, стресостійкості, аналітичного мислення та вміння діяти в умовах обмежених ресурсів. Без ефективного самоменеджменту виникають ризики професійного вигорання, зниження продуктивності та емоційного виснаження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Самоменеджмент як сучасний напрям управлінських знань сформувався у середині 1990-х років. Сучасні умови розвитку суспільства вимагають від менеджерів постійного особистісного зростання, вміння керувати власною діяльністю та раціонально використовувати свій творчий потенціал [2]. Цей підхід спрямований на якнайповніше використання людиною власних ресурсів і свідоме планування робочого часу, тому питання самоорганізації фахівця сьогодні набуває дедалі більшої актуальності.

Під самоменеджментом зазвичай розуміють систематичне та цілеспрямоване застосування керівниками чи іншими спеціалістами перевірених методів і практичних прийомів у повсякденній роботі з метою підвищення ефективності професійних дій та досягнення визначених цілей. Самоменеджмент є важливим і перспективним складником сучасного менеджменту, що виник у відповідь на потреби суспільства та спрямований на підвищення результативності діяльності людини шляхом досягнення її особистих та професійних цілей [3].

Основне призначення самоменеджменту полягає в оптимальному використанні власних можливостей, свідомому регулюванні перебігу власного життя (самовизначенні) та вмінні долати зовнішні перешкоди як у професійній, так і в особистій сфері. Особливо для майбутнього менеджера важливо навчитися перетворювати хаотичну, невпорядковану діяльність, зумовлену зовнішніми чинниками, на чітко структуровану систему конкретних і реалістичних завдань.

Є такі складові самоменеджменту соціального працівника:

1. Тайм-менеджмент та планування. До основних методів належать постановка SMART-цілей, визначення пріоритетів, планування дня і тижня, розподіл важливих та термінових завдань.

2. Управління емоціями та розвиток стресостійкості. Робота з кризовими клієнтами вимагає вміння контролювати власні емоції. Ефективними є практики майндфулнес, дихальні техніки, встановлення професійних меж та участь у супервізіях.

3. Саморефлексія та професійний розвиток. Аналіз професійної діяльності, участь у тренінгах, колегіальні обговорення та ведення рефлексивного щоденника сприяють підвищенню професійної компетентності.

4. Управління ресурсами та енергією. Здоровий спосіб життя, регулярний відпочинок, підтримка балансу між роботою та особистим життям забезпечують емоційну стабільність професіонала.

5. Комунікаційний самоменеджмент. Соціальний працівник повинен володіти навичками ефективної комунікації: активним слуханням, асертивністю, конструктивним вирішенням конфліктів, умінням підтримувати професійні межі.

Розвинені навички самоменеджменту сприяють: підвищенню ефективності професійної діяльності; зменшенню ризику вигорання; покращенню якості соціальних послуг; розвитку професійної компетентності; збереженню психологічного благополуччя спеціаліста.

Висновки. Отже, самоменеджмент є ключовим елементом професійної діяльності соціального працівника. Він дозволяє фахівцю ефективно організовувати робочий час, управляти емоційними та енергетичними ресурсами, підтримувати стабільність і професійну стійкість. Розвиток навичок самоменеджменту є необхідною умовою якісної та ефективної соціальної роботи, а також важливим чинником забезпечення власного здоров'я та довготривалої професійної реалізації.

Список використаних джерел:

1. Бочарова, В. Г. Самоменеджмент соціального працівника. Київ: Центр навчальної літератури, 2020.
2. Колпаков В. М. Самоменеджмент. К. : ДП «Видавничий дім «Персонал», 2008. 528 с.
3. Лукашевич М. П. Теорія і практика самоменеджменту. К.: МАУП, 2010. 225 с.

Андрій Лазарук,

викладач кафедри психології і соціальної роботи,
Західноукраїнський національний університет

ВЧИНКОВИЙ ПІДХІД У КОНТЕКСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. На початку третього тисячоліття категорія вчинку набула особливої значущості, що зумовлено вагомим посиленням гуманістичних тенденцій суспільного розвитку, зорієнтованих на утвердження цінностей людської індивідуальності, свободи вибору та персональної відповідальності особистості за власний професійний розвиток. У цьому контексті зростає роль учинкової активності людини, яка розглядається як механізм самотворення, самореалізації та духовно-морального зростання. Відповідно, у процесі освітньо-професійної підготовки майбутніх соціальних працівників учинковий підхід постає не лише як методологічна основа, а й як дієвий засіб формування професійної суб'єктності, моральної зрілості та готовності до фахової діяльності.

Аналіз науково-психологічної літератури свідчить, що проблема вчинку як базової категорії психології представлена в працях З. Карпенко [1], А. Лазарука [2], В. Роменця [3; 4; 5], П. М'ясоїда [4], В. Татенка [5; 7], Т. Титаренко [7],