

працівників та досягнення балансу між роботою та особистим життям (Bakker & Oerlemans, 2019).

Акер, Кім і Стонер визначили, що такі фактори, як робоче навантаження, рольовий конфлікт і невизначеність професійної ролі постійно пов'язані з нижчим рівнем задоволеності роботою (Acker, 2004; Kim & Stoner, 2008).

Щодо задоволеності роботою серед соціальних працівників Брайд відмічав, що такі фактори, як вигорання, вторинний травматичний стрес і втома від співчуття найбільш суттєво впливають на задоволеність роботою. Особливо це проявляється серед тих соціальних працівників, які працюють з вразливими групами населення (Bride, 2007).

Досліджуючи історичний розвиток теорій і концепцій задоволеності роботою, ми можемо глибше зрозуміти фактори, які сприяють задоволеності соціальних працівників у складних умовах, в яких їм доводиться працювати зараз, виконуючі різні по рівню відповідальності ролі, а також розробляти і втілювати стратегії підтримки соціальних працівників в умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
3. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
4. Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
5. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513
6. Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
7. Bride, B. E. (2007). Prevalence of secondary traumatic stress among social workers. *Social Work*, 52(1), 63-70. <https://doi.org/10.1093/sw/52.1.63>

Шестопалова К.В., студентка МП-2
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»
факультету соціальних наук і соціальних технологій НаУКМА
k.shestopalova@ukma.edu.ua

Кабаченко Н.В., кандидатка філософських наук,
доцентка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
kabachenko@ukma.edu.ua

ПРОГРАМИ НАВЧАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Навчання на робочих місцях є актуальним, адже оскільки соціальна робота є сферою, що постійно розвивається, для соціальних працівників важливо підтримувати свої знання останніми дослідженнями та практиками. Програми навчання на робочих місцях важливі для соціальних працівників, оскільки дають можливість покращити свої знання та навички в роботі з клієнтами. Відповідно до Vogo, M., & Osterberry, H. (2021), навчання на робочому місці є критично важливим аспектом освіти з соціальної роботи, оскільки воно допомагає подолати розрив між теорією та практикою.

Іншим чинником, який зумовлює важливість навчання, є особливість навчання соціальній роботі. Більшість навчальних закладів, зокрема в Україні, готують соціальних працівників загальної практики, і спеціалізованої підготовки щодо роботи з сім'ями та дітьми, людьми похилого віку, мігрантами і т.п. вони не отримують. За результатами навчання вони мають загальне уявлення щодо основних теорій та методів роботи з конкретними групами клієнтів. Тому, коли випускник приходить на роботу, вкрай важливо організувати для нього саме спеціалізоване навчання, орієнтоване на детальне вивчення особливостей соціальної роботи з конкретною групою клієнтів.

Як показують дослідження, соціальні працівники, які беруть участь у навчальних програмах на робочих місцях, також краще підготовлені для вирішення комплексних потреб своїх клієнтів (Souto-Manning & Swick, 2019). Такі програми також допомагають соціальним працівникам бути в курсі нових подій у галузі, зокрема змін у законодавстві, навичок для підтримки процесу діджиталізації в соціальній роботі тощо.

Проте на шляху до широкого впровадження програм навчання на робочих місцях існує чимало труднощів. Одним із значних викликів є брак ресурсів, у тому числі фінансування, для цих програм (Mohr Barak, M. E., Travis, D. J., Ryun, H. J., & Hsieh, B., 2020).

Щоб вирішити ці проблеми, необхідно збільшити інвестиції в програми навчання на робочих місцях для соціальних працівників. Такі інвестиції допоможуть забезпечити більше ресурсів для цих програм, зробивши їх більш доступними для працівників, що, своєю чергою, сприятиме їх професійному розвитку. Організації соціальної роботи можуть працювати над забезпеченням того, щоб програми навчання без відриву від роботи були інклюзивними та доступними для всіх соціальних працівників (Bianco-Miotto, T., Montzani, L., & Wall, L., 2019).

Інтеграція практичного досвіду з теоретичними знаннями має вирішальне значення для набуття соціальними працівниками навичок і компетенцій, необхідних для їх роботи. Дослідження показують, що програми навчання на робочих місцях допомагають підвищити ефективність роботи соціальних працівників, одночасно покращуючи результати для їхніх клієнтів (Schoech та ін., 2020).

Першим кроком у розробці ефективних програм навчання на робочих місцях є визначення навчальних потреб соціальних працівників. Згідно з нещодавнім дослідженням,

розуміння потреб у навчанні соціальних працівників має важливе значення для адаптації програм для задоволення їхніх унікальних потреб у навчанні (Kilinc, 2019). Такі програми слід розробляти з використанням науково обґрунтованої практики та узгоджувати з компетенціями, визначеними регулюючими органами професійної діяльності.

Крім того, програми навчання на робочих місцях повинні включати різні методи навчання, щоб задовольнити різні стилі навчання соціальних працівників, покращити результати навчання (Chen та ін., 2021). Впровадження таких технологій у навчальні програми, як онлайн-навчання може допомогти полегшити процес та надати гнучкі можливості для навчання (Barbee et al., 2019).

До того ж, програми навчання на робочих місцях повинні бути структуровані таким чином, щоб надати соціальним працівникам досвід, який має безпосереднє відношення до їх практики. Дослідження показують, що знайомство з різноманітними та складними випадками може допомогти соціальним працівникам розвинути навички критичного мислення та покращити свої здібності у вирішенні проблем (Green et al., 2019). Крім того, навчальні програми повинні надавати їм можливість співпрацювати з колегами, обмінюватися досвідом і отримувати зворотний зв'язок, що сприяє покращенню власної практики (Hartley et al., 2018).

Важливо також постійно оцінювати ефективність програм навчання на робочих місцях. Оцінювання може допомогти визначити сфери, які потребують вдосконалення, і інформувати про розробку майбутніх навчальних програм. Дослідження свідчать про те, що оцінювання програм навчання на робочих місцях слід проводити з використанням підходу змішаних методів, який включає як кількісні, так і якісні показники (Dingle, G. A., Peirson, L., & Sonnichsen, S., 2021). Крім того, залучення соціальних працівників до процесу оцінювання може допомогти підвищити актуальність і ефективність навчальних програм (Peterson et al., 2019).

Підсумовуючи, можна стверджувати, що програми навчання на робочих місцях мають вирішальне значення для професійного розвитку соціальних працівників, особливо тих, які тільки-но починають свою професійну діяльність. Ці програми допомагають подолати розрив між теорією та практикою, а також озброюють соціальних працівників практичним досвідом і знаннями, необхідними для надання кращих послуг своїм клієнтам. Однак існує потреба у розвитку таких програм, збільшенні інвестицій для їх фінансування, щоб зробити їх більш доступними для соціальних працівників, а також важливо, щоб професійні асоціації та професійні об'єднання соціальних працівників підтримували та заохочували розвиток такої практики.

Список використаних джерел:

1. Bianco-Miotto, T., Montzani, L., & Wall, L. (2019). Diversity, inclusion and in-service learning programs: An exploratory study of social work employers. *Social Work Education*, 38 (8), 988-1001.
2. Bogo, M., & Osterberry, H. (2021). The importance of workplace learning in social work education. *Journal of Social Work Education*, 57(3), 406-416.
3. Mohr Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H. J., & Hsieh, B. (2020). The state of in-service training in social work organizations: results of a national survey. *Social work*, 65 (1), 41-51.
4. Souto-Manning, M., & Swick, K. J. (2019). Transforming teacher education through critical, compassionate, and creative literacy pedagogy. *Journal of Teacher Education*, 70(2), 115-126.
5. Barbee, A. P., McCray, E. L., Smith, A. M., & Ingram, V. (2019). Technology in social work education: A systematic review. *Journal of Technology in Human Services*, 37(2), 99-117.
6. Chen, M., Liu, X., & Zhang, C. (2021). A review of on-the-job training for social workers in child welfare services. *Children and Youth Services Review*, 121, 105802.
7. Dingle, G. A., Peirson, L., & Sonnichsen, S. (2021). Using a mixed methods approach to evaluate the effectiveness of training for social workers. *Social Work Education*, 40(2), 240-255.
8. Green, R. G., Berkowitz, L. R., & Kingsley, K. (2019). Enhancing critical thinking through exposure to diversity in social work education: A case study. *Journal of Social Work Education*, 55(1), 91-102.
9. Hartley, M. T., Petrovic, K., & Lovan, V. (2018). Mentoring and social work education: An exploratory study of the experiences of mentors and mentees. *Journal of Social Work Education*, 54(2), 245-255.
10. Kilinc, S. (2019). Identification of training needs of social workers: A case study. *Journal of Education and Training Studies*, 7(3), 87-97.
11. Peterson, R. L., Kregel, J., & Collins, K. S. (2019). Client-centered evaluations of social work practice: Enhancing relevance, rigor, and utility. *Journal of Evidence-Informed Social Work*, 16(3), 196-215.
12. Schoech, D., Lopez, M. L., & Hinterlong, J. (2020). Social work field education: A systematic review of the literature. *Journal of Social Work Education*, 56(1), 64-79.

Бєлашова К.О., студентка БП-4
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»
факультету соціальних наук і соціальних технологій НаУКМА
karina.bielashova@ukma.edu.ua

Наукова керівниця: **Волгіна О.М.**, магістриня соціальної роботи,
старша викладачка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
volhyna@ukma.edu.ua

ВІКОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ФАКТОР БЕЗРОБІТТЯ ТА МІГРАЦІЇ СЕРЕД МОЛОДІ

Право на працю є одним із найважливіших прав громадян у сучасних демократичних країнах. Воно гарантує кожному свободу вільно обирати й займатися обраною професією, а також включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Закон України «Про зайнятість та соціальний захист населення» (2021) забороняє будь-які види дискримінації, в тому числі дискримінацію за віком. Проте випадки вікової