

УДК 364.378(477)  
DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2025/11-1/8>

Ольга СТОЛЯРИК, д-р філософії, доц.  
ORCID ID: 0000-0003-1105-2861  
e-mail: [olha.stolyaryk@lnu.edu.ua](mailto:olha.stolyaryk@lnu.edu.ua)

Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, Україна

Тетяна СЕМИГІНА, д-р політ. наук, проф.  
ORCID ID: 0000-0001-5677-1785  
e-mail: [semigina.tv@socosvita.kiev.ua](mailto:semigina.tv@socosvita.kiev.ua)

Академія праці, соціальних відносин і туризму, Київ, Україна

## СТІЙКІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНІ УРОКИ ТА УКРАЇНСЬКІ ВИКЛИКИ

**Вступ.** Повномасштабна війна в Україні трансформувала умови соціальної роботи, ставлячи перед фахівцями нові виклики. Зростає потреба в розумінні внутрішніх ресурсів для збереження стійкості та функціональності. Професійна ідентичність розглядається як ключовий ресурс індивідуальної та колективної резилієнтності, що особливо актуально у воєнний час. Метою розвідки є теоретична концептуалізація професійної ідентичності в межах колективної стійкості, аналіз взаємозв'язку з організаційними умовами, а також дослідження концепції "professional identity resilience" та практики її формування.

Дослідження здійснено у форматі оглядового дослідження в межах якісної інтерпретативної парадигми. Емпіричну основу становить аналіз 27 наукових публікацій, опублікованих у період 2005–2024 років та індексованих у міжнародних наукометричних базах Scopus, Web of Science, PsycINFO та Google Scholar. Відбір джерел здійснювався шляхом цільового пошуку за ключовими словами, що відображають взаємозв'язок професійної ідентичності, психологічної стійкості, війни та кризових умов. Аналітичну процедуру реалізовано відповідно до принципів тематичного синтезу, з акцентом на інтерпретацію отриманих результатів у контексті сучасних українських реалій.

**Результати.** Визначено, що професійна ідентичність є багатовимірним динамічним конструктом, що охоплює роль, цінності, належність до спільноти та суспільну місію. Ключовим елементом є "відданість". Стійкість професійної ідентичності (professional identity resilience) – здатність фахівця зберігати цінності та мотивацію під стресом та у кризових ситуаціях. Її формування залежить від особистого досвіду, освіти, соціалізації, рефлексії, менторства та організаційного клімату. Запропоновано авторську концептуальну модель формування та підтримки стійкості професійної ідентичності соціального працівника (взаємодія внутрішніх і зовнішніх чинників, їхній зв'язок з індивідуальним, професійним та організаційним резилієнсом) та розкрито ключові етапи та методи, що сприяють розвитку професійної ідентичності та її стійкості протягом усього професійного шляху фахівця, що охоплює допрофесійний, освітній, етап польової практики, професійний етап та етап зростання через включення в професію спільноту. Для України ці етапи критично важливі в сенсі закладення ціннісних основ, адаптації фахівців до викликів війни через рефлексивні практики, супервізію, коучинг, а також розвитку професійної солідарності та етичного лідерства.

**Висновки.** Стійкість професійної ідентичності соціального працівника є критично важливим ресурсом у сучасних кризових умовах. Її формування вимагає системного поетапного підходу, що інтегрує якісну освіту, практичну підтримку та інституційний розвиток. Це дозволить сформувати адаптованих, резилієнтних фахівців, здатних ефективно відповідати на нагальні потреби українського суспільства та сприяти його відновленню.

**Ключові слова:** колективна стійкість, професійна ідентичність, професійна підготовка, резилієнтність, соціальна резилієнтність, соціальна робота, стійкість професійної ідентичності, травматизація.

### Вступ

Повномасштабна війна в Україні радикально трансформувала умови соціальної роботи, висуваючи нові моральні, професійні та емоційні виклики перед фахівцями. Поряд із потребою оперативної реакції на кризові ситуації перед фахівцями постають моральні дилеми, з'являється ризик професійного вигорання, вторинної травматизації та втрати сенсу власної діяльності. У цьому контексті зростає потреба в глибшому розумінні внутрішніх ресурсів, які дозволяють соціальним працівникам зберігати стійкість і функціональність, попри зовнішні потрясіння. У таких умовах стійкість фахівців – здатність адаптуватися, зберігати функціональність і внутрішню опору – стає не лише індивідуальною перевагою, але й системною передумовою ефективного надання допомоги.

Професійна ідентичність у сфері соціальної роботи перестає бути лише індивідуальним конструктом – вона дедалі більше розглядається як частина колективної здатності організації адаптуватися до змін, забезпечувати стабільність та ефективно реагувати на виклики, тобто виступає складовою колективної або соціальної резилієнтності. Актуальність теми зростає в контексті

воєнного стану в Україні, коли на соціальних працівників покладено підвищену соціальну відповідальність за підтримку вразливих груп, сприяння реінтеграції постраждалих осіб та формування безпечного соціального середовища.

Водночас у науковому дискурсі зростає інтерес до ролі професійної ідентичності як одного з ключових ресурсів стійкості (з англ. *resilience*) у сфері соціальних і допоміжних професій (Корнещук, & Стога, 2023; Новик, & Мазур, 2021). У той час як поняття стійкості активно використовується щодо осіб, які безпосередньо переживають травматичні події (Грішин, 2021; Соловей-Лагода, 2024; Ткач, 2025; Чиханцова, 2023), значно менше досліджень присвячено питанням колективної стійкості та внутрішнім ресурсам самих фахівців, зокрема тому, як саме формується і підтримується їхня професійна ідентичність в умовах системних криз і колективної травми (Байдарова, & Семігіна, 2024; Мельник, 2023). На думку дослідників (Long et al., 2024; Sims-Schouten, & Thapa, 2024), соціальні працівники знайомі з концепцією стійкості стосовно роботи з клієнтами, зокрема емоційною резилієнтністю, однак важливо, щоб вони розвивали власну стійкість, аби протистояти професійному тиску та формувати та формувати стійкість професійної ідентичності.

© Столярик Ольга, Семігіна Тетяна, 2025

Метою цієї розвідки є теоретично концептуалізувати професійну ідентичність в межах колективної стійкості, зокрема через аналіз взаємозв'язку між особистісними ресурсами соціального працівника та організаційними умовами, які або підтримують, або, навпаки, перешкоджають формуванню стійкої професійної ідентичності. Особливу увагу приділено концепції "professional identity resilience", а також практикам, що сприяють формуванню професійної самосвідомості – як у здобувачів освіти, так і у практиків соціальної роботи. З урахуванням проведеного аналізу запропоновано авторську концептуальну модель формування та підтримки стійкості професійної ідентичності соціального працівника, а також методи її поетапного розвитку.

Теоретично дослідження ґрунтується на соціально-конструктивістській перспективі щодо професійної ідентичності, розглядаючи її як динамічний конструкт, який формується під впливом індивідуального досвіду, соціальних взаємодій та ширшого суспільно-політичного контексту, що особливо актуально в умовах кризи (Webb, 2017; Van Breda, 2019).

Робота виконана в межах якісної інтерпретативної парадигми, яка передбачає глибоке осмислення контекстуальних, смислових і соціокультурних чинників у функціонуванні професійної ідентичності (Семигіна, 2025). Такий підхід дозволяє проаналізувати, яким чином професійна ідентичність фахівців соціальної роботи формується, трансформується та підтримується в умовах глибокої кризи, зокрема війни.

Ця стаття є оглядовим дослідженням, спрямованим на аналіз наукових публікацій, що висвітлюють зв'язок між професійною ідентичністю та стійкістю в соціальній роботі в умовах кризи чи збройного конфлікту. Пошук джерел здійснювався у міжнародних наукових базах даних (Scopus, Web of Science, PsycINFO, Google Scholar) за ключовими словами: professional identity, resilience, social work, war, conflict, vicarious trauma, moral resilience, adaptive capacity.

У добір включалися публікації англійською мовою, опубліковані в період з 2005 до 2024 року, що містили теоретичні міркування або результати якісних і кількісних емпіричних досліджень, загальна кількість яких склала 44 праці. Пріоритет надавався рецензованим науковим статтям, які висвітлюють: функціонування професійної ідентичності в умовах високої професійної напруги; роль ідентичності у збереженні психоемоційної стійкості фахівців; специфіку соціальної роботи в контексті травматичних або дестабілізуючих подій; практики формування професійної самосвідомості у студентів і практиків соціальної роботи. Оскільки тематика дослідження є міждисциплінарною, до аналізу було залучено також джерела з галузей педагогіки, психології, медичних наук та етики.

З них для аналізу було відібрано 27 публікацій, які відповідали таким критеріям включення: 1) належність до рецензованих наукових журналів; 2) фокус на професійній ідентичності в контексті допоміжних професій; 3) наявність даних або міркувань щодо стійкості, адаптації, моральної витривалості або вторинної травматизації; 4) релевантність до умов кризи, катастрофи або збройного конфлікту; 5) доступність повнотекстової версії англійською мовою.

Аналіз здійснювався за принципами тематичного синтезу (Thomas, & Harden, 2008), з акцентом на теоретичні підходи, ключові поняття та узагальнення, які можуть бути адаптовані до українського контексту воєнного часу.

Стаття не претендує на вичерпність, проте покликана окреслити основні тенденції й аналітичні рамки, що можуть бути корисними для розвитку соціальної роботи в умовах війни.

## Результати

### 1. Концептуалізація професійної ідентичності.

Насамперед зауважимо, що нам імпонує підхід британської дослідниці Френ Вайлз (Wiles, 2012), яка розглядає термін "**професійна ідентичність**" у двох вимірах: через зв'язок з бажаними для професії рисами та якостями, а також крізь призму колективного виміру – здатності соціальних працівників передавати "ідентичність професії" клієнтам та суспільству.

Доповнюючи розуміння професійної ідентичності, відомий британський вчений у галузі соціальної роботи Стивен Вебб (Webb, 2017) наголошує, що професійна ідентичність активно формується впродовж періоду професійної освіти та навчання, а також періоду протопрофесіоналізації, коли професіонал-початківець соціалізується в нормах та цінностях професії. Згідно з його поглядами, у професійній ідентифікації переплетені два суцільні епістемологічні імперативи щодо розуміння ролі соціального працівника: один вимагає об'єктивного сприйняття клієнтів, інший – здатності поставити себе на місце клієнта та зрозуміти його з втіленої точки зору.

Вебб зазначає, що важливою складовою професійної ідентичності є "**відданість**" – активна, глибока та наполеглива залученість до діяльності, що сприймається як значуща. Відданість соціальній роботі є критично важливою, адже вона пов'язана з мотивацією, цінностями, рекрутингом, задоволенням від роботи, збереженням кадрів та результатами роботи. Професійна відданість відображає поведінку щодо своєї професії та вкладені в неї зусилля. Хоча особиста відданість соціальній роботі може мати різні джерела, автор вважає, що надійна адміністративна підтримка та комфортні умови праці здатні її посилювати. Відданість соціальних працівників передбачає міцну прихильність до професії, клієнтів та організації, довгострокові зв'язки, активність, турботу, сильне почуття відповідальності та надання надійних, відданих послуг. Для професійної ідентичності та соціалізації важлива не лише інтерналізація професійних цінностей, а й здатність пояснити свою роль, цінності та погляди фахівцям інших професій та клієнтам. Організація та контекст працевлаштування відіграють значну роль у підтримці та розвитку професійної ідентичності соціального працівника, але також можуть створювати приховані бар'єри через використання влади, авторитету, відповідальності та професійних меж.

Натомість американські науковці Бред Форенза та Кейтлін Екерт (Forenza, & Eckert, 2018) аргументують, що професійна ідентичність повинна розглядатися як розширення соціальної ідентичності, що втілює три якості: *залученість* (входження в систему зв'язків на рівні організації, персоналу, клієнтів), *розширеність* (вплив на контекст та суспільство) та *ефективність* (здатність досягати цілей та бачити бажані результати діяльності). У науковій літературі також пропонується використовувати індекс професійної ідентичності соціального працівника, що охоплює чотири фактори – соціальний, рольовий, цільовий та сприйняття (оцінку) діяльності (Duan et al., 2021).

У нарративному дослідженні (Kearns, & McArdle, 2012), що використовувало як аналітичний інструмент рамку резиліентності Едіт Гротберг "Я є, я маю, я можу", виявлено чотири ключові чинники, які впливають на роз-

виток професійної ідентичності. До них належать: попередній та поточний особистий професійний досвід, що формується у взаємодії з клієнтами; наявність неформальних рефлексивних просторів для обговорення професійної ідентичності, особливо з колегами; взаємні довірливі відносини з керівником організації та менторство; а також вплив клімату та середовища організації, де працює фахівець, на процес професійної соціалізації. В іншому дослідженні (Hitchcock et al., 2023) ідеться про те, що професійна ідентичність соціального працівника формується тоді, коли він набуває та осмислює свій досвід у різних робочих ситуаціях. Це також допомагає розвивати професійну стійкість. Важливу роль у цьому процесі відіграють підтримувальні стосунки, які стають опорою в складних обставинах. Добрі взаємини з колегами, іншими фахівцями та керівниками є ключовими для професійного розвитку, оскільки вони допомагають критично оцінювати досвід і розуміти, як він впливає на формування ідентичності та стійкості.

Продовжуючи розгляд формування професійної ідентичності, важливо звернути увагу на її глибинні особистісні аспекти. Британська науковиця Света Раджан-Ранкін (Rajan-Rankin, 2014) розкриває розуміння професійної ідентичності соціальних працівників, підкреслюючи, що *самоідентичність*, яка трансформується під час професійної соціалізації, є ключовим фактором. Авторка наголошує, що для професійного розвитку та особистого благополуччя важливо усвідомлювати та рефлексувати власні цінності, переконання та упевдженя. Крім того, прийняття власних емоцій як невід'ємної частини самоідентичності є суттєвим для розвитку професійної стійкості. Раджан-Ранкін також акцентує на важливості професійної надії, яку вона розглядає не як вроджену якість, а як навичку, що потребує постійного вдосконалення через навчання.

Ці особистісні аспекти ідентичності нерозривно пов'язані з її проявами на ширшому, організаційному рівні. Зв'язок між професійною ідентичністю соціального працівника та організаційним резилієнсом є багатограним, адже стійкість організації значною мірою залежить від внутрішньої зрілості та готовності фахівця до дій у кризових умовах. Професійна ідентичність, що формується не лише через освіту та досвід, а й через особистісну рефлексію, внутрішню мотивацію та глибоке усвідомлення місії професії, здатна посилювати стійкість організації в цілому. Коли працівник ототожнює себе з цінностями служіння та допомоги, він краще адаптується до змін і зберігає професійну цілісність. Проте, якщо фахівець не відчуває глибокого зв'язку зі своєю роллю, це може спричинити швидке вигорання або пасивність під тиском. Водночас, стійкість організації впливає на професійну ідентичність працівників: нестабільне середовище без підтримки здатне розмивати ідентичність, викликаючи сумніви у власній ролі та призводячи до вигорання або відходу з професії (Bark et al., 2023; Wheeler, 2017).

Таким чином, *професійна ідентичність* – це усвідомлення фахівцем себе як представника певної професії, що охоплює: 1) уявлення про свою професійну роль; 2) інтерналізовані цінності та норми професії; 3) здатність ідентифікувати себе з професійною спільнотою та 4) усвідомлення суспільної місії професії. Ключовим елементом ідентичності можна вважати "відданість", що забезпечує мотивацію, задоволення від роботи та якість послуг. У структурі професійної ідентичності, з певною долею умовності, можна виокремити такі компоненти: когнітивний (знання про професію, місію, функції, завдання), афективний (емоційне залучення, прихильність

та відданість професії) та поведінковий (дії та поведінкові моделі відповідно до професійних стандартів та принципів). Розвиток професійної ідентичності, як засвідчують проаналізовані дослідження, підтримується через взаємодію з клієнтами, неформальні рефлексивні простори, менторство та сприятливий організаційний клімат, що сприяє формуванню професійної стійкості та здатності пояснити свою роль у широкому суспільному контексті.

**2. Концепція стійкості професійної ідентичності.** Сучасні дослідження (Jafarianamiri et al., 2022; Long et al., 2024) вказують на те, що професійна ідентичність є не лише когнітивною конструкцією, а й психосоціальним ресурсом, що дозволяє долати професійні виклики, зберігати відданість обраній справі та попереджувати професійне вигорання. З урахуванням цього слід детальніше розглянути концепцію *стійкості професійної ідентичності* (з англ. – *professional identity resilience*, PIR). Наразі стійкість професійної ідентичності характеризується як здатність фахівця зберігати свою професійну ідентичність, цінності, переконання та мотивацію навіть під впливом стресу, емоційного вигорання, етичних дилем або кризової ситуації. Цей підхід пояснює, як соціальні працівники можуть адаптуватися до викликів професійного середовища, не втрачаючи себе як фахівців, зберігаючи емпатію, професійну етику та відданість професійній місії та цінностям. Можна виокремити такі складники стійкості професійної ідентичності як емоційна (когнітивна) стійкість, етична/мотиваційна (афективна стійкість) та поведінкова стійкість (професійні межі, підтримка, діяльність). Прикметно, що стійкість професійної ідентичності у сучасній науковій літературі вважають якісною характеристикою професійної зрілості (McFadden et al., 2023), складовою якості професійного життя (Stamm, 2005), кар'єрною адаптивністю (Stead et al., 2022).

Сформована стійкість професійної ідентичності дозволяє зберігати фахівцям соціальної роботи свою професійну самототожність, цінності, переконання, мотивацію у складних умовах (Sims-Schouten, & Thapa, 2024). У контексті кризових ситуацій (пандемії, збройні конфлікти, катастрофи) саме стійка професійна ідентичність дозволяє фахівцям адаптуватися до екстремальних навантажень, зберігати етичну чутливість та надавати допомогу, незважаючи на особисті ризики (Harrikari et al., 2021; Wiles, 2024). Стійка професійна ідентичність сприяє 1) *загальній стійкості особистості* (з англ. – *individual resilience*); 2) *стійкості професійної спільноти* (з англ. – *professional resilience*); *стійкості організації* (з англ. – *organizational resilience*).

Слушно можна вважати думку Адріана ван Бреда – професора соціальної роботи та експерта у галузі соціальної резилієнтності, який вивчає стійкість у контексті сімей, громад і професійних середовищ. Ван Бреда зробив значний внесок у розширення традиційного підходу до резилієнсу, наголошуючи на його соціальному, структурному та екосистемному вимірах, а його наукові роботи мають велике значення для розуміння механізмів адаптації у сфері соціальної роботи. За твердженням науковця (Van Breda, 2019), важливе значення для соціальної роботи має *колективна стійкість*, яку він визначає як соціальну резилієнтність, тобто здатність соціальних груп та інституцій підтримувати своїх членів і допомагати їм адаптуватися до стресу та змін. Відповідно, саме через розвиток цієї колективної стійкості, що включає взаємодопомогу, спільні цінності та ефективні механізми підтримки, соціальні працівники можуть не

лише краще протистояти викликам, а й посилювати стійкість тих, кому вони надають допомогу, створюючи сприятливе середовище для адаптації та зростання у складних умовах.

Дослідження, проведене в освітньому контексті (Flores, 2018), показало, що стійкість формується на перетині особистої мотивації, професійної спільноти, лідерства та взаємин у професійному середовищі. Як зазначає Кристофер Дей (Day, 2018), саме професійна ідентичність, яка формується через поєднання агентності, емоційного добробуту, контексту роботи та почуття професійної місії, є ключовою до стійкості працівників у складних умовах. Ці ж чинники, безумовно, слід взяти до уваги й для фахівців соціальної сфери, особливо в умовах високого стресу та травматичного контексту війни.

З іншого боку, як доводять дані дослідження серед студентів (Hitchcock et al., 2022) внесок освіти у розвиток професійної стійкості майбутніх фахівців з соціальної роботи включає розвиток здатності багатовимірного та системного розуміння власного "Я", створення безпечного, заснованого на стосунках середовища для спільного навчання та зростання, а також навчання критично рефлексивним процесам, що враховують контекст та середовище.

Аналіз літератури засвідчує, що чинниками формування стійкості професійної ідентичності, науковці (Abboud, 2023; Björktomt, & Tham, 2024; Moorhead et al., 2025) вважають:

- *внутрішні* (самоусвідомлення, рефлексивність, мотивація, усвідомлення місії професії, професійна надія, відчуття гордості за професією);
- *зовнішні* (підтримує професійне та клієнтське середовище, професійне наставництво/менторство, розуміння й підтримка з боку керівництва, наявність безпечних травмотчливих просторів для професійної рефлексії і зниження вікарної травми).

Наразі формування професійної ідентичності соціального працівника є комплексним процесом, значною мірою залежним від **організаційного середовища**. Характер цього середовища – його стабільність, підтримка з боку керівництва та відкритість до рефлексії – є не просто фоном, а ключовим чинником розвитку професійної самоідентифікації. Дослідження (Ciocanel et al., 2018; Cleveland et al., 2019; Moorhead, 2021) вказують, що у стабільному та підтримувальному середовищі, що визнає внесок працівника та заохочує до саморозвитку, посилюються такі компоненти ідентичності як мотивація, етична відповідальність та здатність до адаптації. Натомість, нестабільність або ігнорування потреб працівника у підтримці може призвести до поступової втрати професійної ідентичності, що проявляється у зниженні емоційної залученості, втраті сенсу діяльності та професійному вигоранні.

Таким чином, існує взаємозумовлений, динамічний зв'язок між професійною ідентичністю соціального працівника та організаційним контекстом, який визначає як індивідуальну професійну стабільність, так і колективну стійкість соціальної служби загалом. Цей зв'язок слід розглядати як стратегічний ресурс для розробки політик підтримки професійного розвитку фахівців соціальної сфери.

На рис. 1 представлена авторська концептуальна модель формування та підтримки стійкості професійної ідентичності соціального працівника. Вона відображає взаємодію внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на цей процес, а також виокремлює ключові компоненти професійної ідентичності та взаємозв'язок її стійкості з індивідуальним, професійним та організаційним резилієнсом на різних етапах становлення фахівця.

## Дискусія і висновки

**Виклики та стратегії стійкості ідентичності в українській соціальній роботі.** У сучасних умовах трансформації українського суспільства, зумовлених війною, економічною нестабільністю та зростанням соціальних запитів, формування професійної ідентичності соціального працівника є критично важливим, але ускладнюється низкою структурних і культурних чинників. Серед них – *фрагментарність професійної підготовки*, що виявляється у нерівномірності освітніх програм, слабкому зв'язку теорії та практики, що призводить до недостатньої польової практики та нечіткого усвідомлення ролей, впливаючи на якість ідентичності та потенційну вікарну травму (Кокун, 2025; Суровцева, & Леонов, 2023). Серйозною загрозою також є *емоційне вигорання та вікарна травматизація*, що виникають внаслідок постійного контакту з вразливими групами, посилені війною (Кримчак, 2024; Stoliaryk, & Semigina, 2024). Недостатня організаційна підтримка, відсутність супервізії та розмежування професійних меж, на що вказують українські фахівці (Столярик, & Семігіна, 2025), сприяють професійній деформації, що унеможлиблює сталий розвиток ідентичності. Додатковим викликом є *дефіцит стабільної професійної спільноти та неформальних мереж підтримки*, що перешкоджає професійній соціалізації та колективній ідентифікації. Ситуацію посилюють низький соціальний статус професії, упереджене ставлення суспільства, невисока оплата праці та бюрократизація, яка відволікає від клієнтів. Нестабільне фінансування та нерівномірний розподіл ресурсів також призводять до нерівних можливостей розвитку та професійної міграції.

Водночас, український контекст пропонує і певні можливості. Це *розвиток нових освітніх підходів*, орієнтованих на компетентність, міждисциплінарність та практичну підготовку, що сприяє формуванню цілісної та адаптивної ідентичності (Semigina, & Stoliaryk, 2025; Semigina et al., 2025). Спостерігається *зростання професійної солідарності*, зумовлене посиленням місії професії, спільною відповідальністю та участю у волонтерських і гуманітарних ініціативах, що сприяє згуртованості та ідентифікації. Важливу роль тут відіграє *етичне лідерство*, яке може стати ціннісним орієнтиром для формування здорового середовища, заснованого на довірі та зростанні.

Для України особливо важливо, що, як засвідчує проведений аналіз закордонних публікацій, у сучасному науковому дискурсі все частіше актуалізується необхідність розглядати професійну ідентичність не як сталість, а як динамічний конструкт, що формується, розвивається та трансформується протягом усього життєвого й професійного циклу фахівця. Отже, формування стійкості професійної ідентичності має підпорядковуватися принципу наступності, логічності та послідовності. Роботу над цим процесом варто розпочинати з доуніверситетської підготовки та закладу вищої освіти з подальшим зростанням та освітою впродовж життя. Саме тому методи її формування мають бути не універсальними й сталими, а адаптованими до потреб й викликів кожного окремого етапу професійного розвитку, а також до вітчизняних реалій фахової соціальної роботи.

На рис. 2 представлені ключові етапи та методи, що сприяють розвитку професійної ідентичності та її стійкості протягом всього професійного шляху фахівця.

Розглянемо детальніше наведені етапи та їх важливість для розвитку професійної ідентичності українських соціальних працівників.

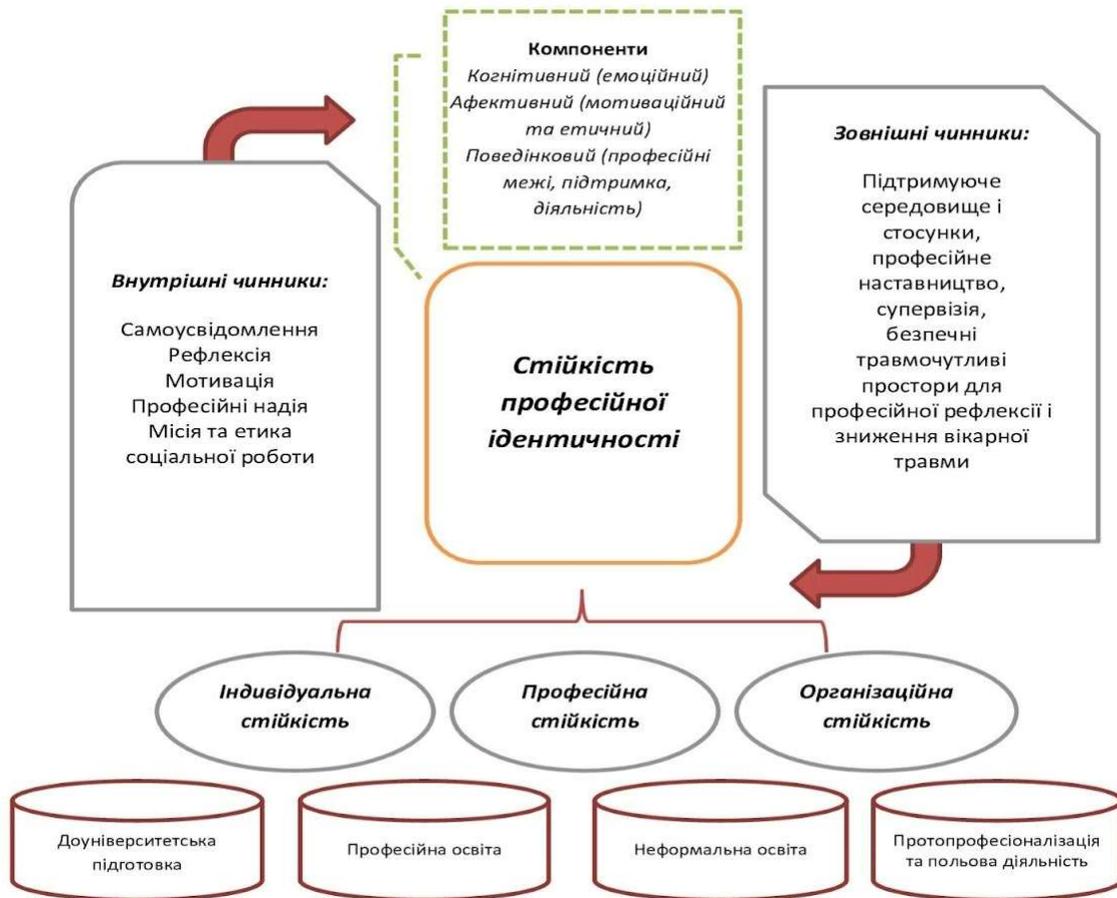


Рис. 1. Концептуальна модель формування та підтримки стійкості професійної ідентичності соціального працівника (розроблено авторками)

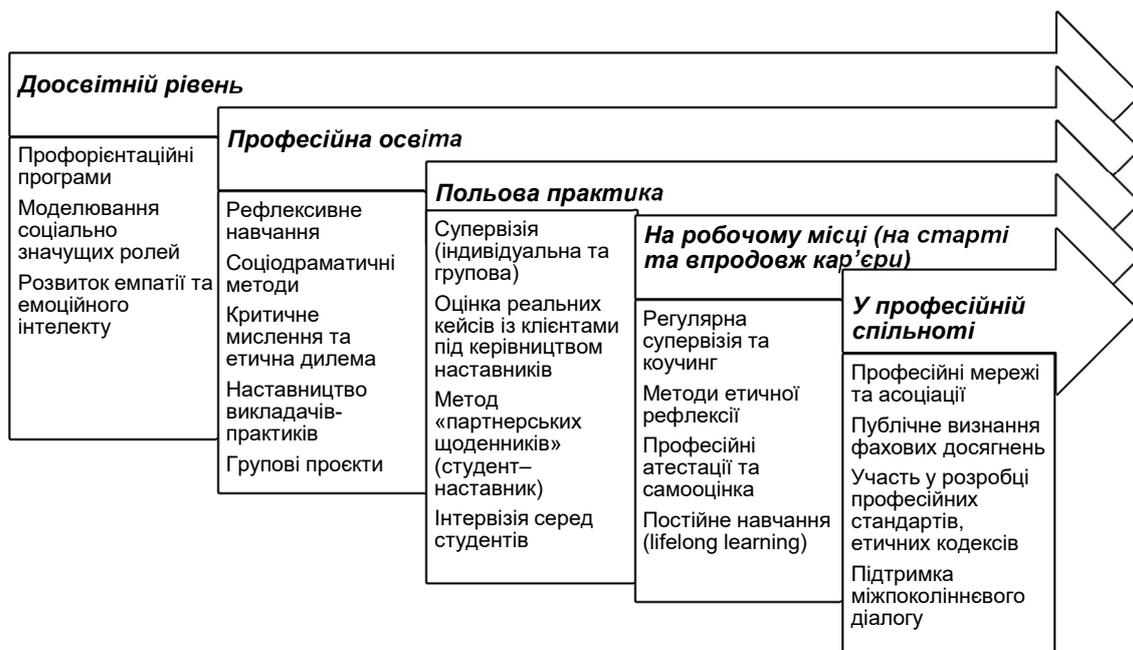


Рис. 2. Етапи та методи формування професійної ідентичності соціального працівника (розроблено авторками)

На *допрофесійному етапі* (шкільний вік) ключовим є закладання ціннісної основи через профорієнтаційні програми, волонтерство та інтерактивні заходи. Це формує первинне уявлення про соціального працівника як агента змін та розвиває емпатію, етичну чутливість і потребу в соціальній справедливості.

Для України, в умовах відновлення після війни, така рання профорієнтація видається надзвичайно важливою для залучення молоді до соціальної роботи. Під час цієї профорієнтаційної роботи слід підкреслювати гуманітарну та відновлювальну місію соціальної роботи, що може стати потужним мотиваційним фактором.

*Професійна освіта* є вирішальною для структурування самоусвідомлення студента як суб'єкта професії. Тут ефективними є методи рефлексивного навчання: щоденники, аналіз кейсів, робота з етичними дилемами, соціодраматичні техніки та групові проекти. Важливою є роль наставництва, де викладачі власним прикладом моделюють професійну ідентичність, сприяючи критичній рефлексії власних мотивів.

В українських реаліях, де освітні програми часто відстають від динаміки соціальних проблем, імплементація таких практико-орієнтованих та рефлексивних методів є критично необхідною для підготовки фахівців, здатних ефективно реагувати на виклики сьогодення та мати стійку ідентичність у постійно мінливому контексті.

На *етапах польової практики та входження в професію* ідентичність інтенсивно формується через безпосередній контакт з реальністю. Тут необхідні методи, що сприяють рефлексивному засвоєнню ролі та розвитку стійкості: індивідуальна та групова супервізія та інтерв'язія між студентами. Особливої ефективності набуває метод "партнерських щоденників", у межах якого студент у парі з наставником веде запис власних емоцій, рішень і сумнівів, що дозволяє зіставити індивідуальний досвід із професійними орієнтирами досвідченого фахівця. Це допомагає обробити складний досвід і сформувати реалістичну, емоційно витривалу ідентичність, засновану на пережитому досвіді.

Враховуючи високий рівень стресу та травматизації серед клієнтів в Україні, систематична супервізія та інтерв'язія є не просто бажаними, а обов'язковими елементами для запобігання професійному вигоранню та підтримки ментального здоров'я соціальних працівників, що безпосередньо впливає на їхню ідентичність та якість роботи.

На етапі *початку кар'єри* стійкість ідентичності підтримується регулярною супервізією та коучингом для зниження вигорання та поглиблення саморефлексії. Методи аналізу меж відповідальності та впливу рішень допомагають зберегти етичну чутливість. Професійна атестація та навчання впродовж життя закріплюють самостійність та впевненість.

В українській системі соціальних послуг, де молоді фахівці часто стикаються з кадровим дефіцитом, надмірним навантаженням та бюрократією, впровадження дієвих систем коучингу та постійного професійного розвитку видається одним із ключових чинників для їхньої адаптації, збереження ідентичності та запобігання відтоку кадрів.

На *вищому рівні професійного становлення* ідентичність зміцнюється через включення до спільноти практиків. Участь у професійних асоціаціях, конференціях та робочих групах підвищує відчуття цінності та відповідальності за розвиток професії. Системи заохочення (публічне визнання, нагороди) та підтримка міжколінійного діалогу через менторство додатково підкріплюють

ідентичність, перетворюючи фахівця з "носія" цінностей на їхнього активного передавача.

Для України, де професійна спільнота соціальних працівників ще недостатньо інституціоналізована, розвиток таких мереж та етичного лідерства слід сприймати як стратегічні завдання. Це не тільки підвищить статус професії, а й створить необхідну опору для формування стійкої, глибоко вкоріненої професійної ідентичності, здатної витримати будь-які виклики та ефективно сприяти відновленню суспільства.

Таким чином, цілеспрямоване та систематичне формування стійкості професійної ідентичності соціального працівника в Україні, що охоплює всі етапи професійного шляху від доуніверситетської підготовки до досвідченого фахівця, є критично важливим для подолання викликів воєнного часу та забезпечення ефективного розвитку соціальної роботи. Лише інтегрований підхід, що поєднує освіту, практичну підтримку, інституційний розвиток та визнання професії, дозволить сформувати адаптованих і резилієнтних фахівців, здатних відповідати на нагальні потреби суспільства.

Завершуючи обговорення, варто поставити кілька критичних питань, що виходять за межі поточної розвідки: Яким чином можливо забезпечити стійке фінансування та інституційну підтримку, щоб запропоновані поетапні методи формування професійної ідентичності були не епізодичними ініціативами, а частиною сталої політики та практики в Україні? Як українська соціальна робота може використати свій унікальний кризовий досвід для подальшої теоретизації та інновацій у сфері професійної ідентичності на міжнародному рівні? Які емпіричні дослідження необхідні для верифікації та адаптації цих теоретичних підходів до українських реалій?

У сучасному науковому дискурсі професійна ідентичність соціального працівника розглядається як багатовимірний і динамічний конструкт, що формується та трансформується протягом усього життєвого та професійного циклу фахівця. Ця ідентичність охоплює уявлення про професійну роль, інтерналізовані цінності та норми, здатність ідентифікувати себе з професійною спільнотою та усвідомлення суспільної місії. Ключовим її елементом є "відданість", яка забезпечує мотивацію та якість надання послуг.

Проведений аналіз підтверджує, що професійна ідентичність соціального працівника нерозривно пов'язана з організаційним контекстом, виступаючи водночас і чинником, і результатом колективної стійкості. Її формування та розвиток є пріоритетами як системи освіти, так і управління соціальною сферою. Структурно професійна ідентичність складається з когнітивного, афективного та поведінкового компонентів, а її розвиток суттєво залежить від особистісного досвіду, професійної освіти, соціалізації в середовищі, рефлексії, впливу колег, менторів та організаційного клімату.

Особливої ваги набуває стійкість професійної ідентичності (*professional identity resilience*), що є критичною умовою збереження професіоналізму та профілактики вигорання. Вона формується завдяки поєднанню рефлексивних процесів, емоційного залучення, практичного досвіду, підтримувального організаційного клімату, міжособистісних стосунків у професійному середовищі та соціального визнання професії. Запропонована авторками концептуальна модель пояснює, як внутрішні та зовнішні чинники у взаємодії з індивідуальним, професійним і організаційним рівнями резилієнтності сприяють формуванню та підтримці стійкої ідентичності. У ній окреслено етапи та методи становлення професійної

ідентичності соціального працівника (допрофесійний, освітній, практичний, початок кар'єри, професійне зростання), що забезпечує цілісний і системний підхід.

Формування стійкої професійної ідентичності має відбуватися поетапно, з урахуванням контексту кожного етапу професійного розвитку – від доуніверситетської підготовки, через академічне навчання, до етапів входження в професію та професійного зростання. Відтак, розвиток професійної ідентичності повинен бути підтриманий системною політикою, що включає: супервізію, менторство, безпечні простори для рефлексії, розвиток професійних спільнот та визнання внеску соціальних працівників.

**Внесок авторів:** Ольга Столярик – концептуалізація, проведення аналізу, написання оригінальної чернетки та перегляд; Тетяна Семигіна – концептуалізація, методологія дослідження, написання оригінальної чернетки, перегляд та редагування.

**Джерела фінансування.** Фінансування здійснюється за власні кошти авторів.

#### Список використаних джерел

- Байдарова, О., & Семигіна, Т. (2024). "Нам марафон вже бігти треба": аналіз досвіду проведення тренінгів із соціальної роботи в умовах війни. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2(13), 70–82. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(13\).2024.316702](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(13).2024.316702)
- Гршин, Е. (2021). Резиліентність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія "Психологія"*, 64, 62–81. <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
- Корнешук, В.В., & Стога, Т.А. (2023). Результати пілотного дослідження професійної ідентичності майбутніх фахівців із соціальної роботи. *Психологія та соціальна робота*, 1, 14–21. <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2023.1.2>
- Кокун, О.М. (2025). Психологічні ресурси фахівців соціономічних професій під час війни: аналіз поняття та негативні наслідки. *Технології розвитку інтелекту*, 1(9). <https://doi.org/10.31108/3.2025.9.4>
- Кримчак, Л.Ю. (2024). Профілактика професійного вигорання фахівців у практиці соціальної роботи з пораненими військовослужбовцями. *Інклюзія і суспільство*, 2, 36–42. <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2024-2-5>
- Мельник, Ж.В. (2023). Професійна ідентичність майбутніх фахівців сфери соціальної роботи в період воєнного стану. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Психологічні науки"*, 2, 32–38. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-2-5>
- Новик, Л., & Мазур, Т. (2021). Особливості професійної мотивації в процесі становлення професійної ідентичності студентів спеціальності "Соціальна робота". *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. "Психологічні науки"*, 13(58), 84–93. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13\(58\).08](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13(58).08)
- Семигіна, Т. (2025). *Сприяючи змін: дослідження в соціальній роботі*. Teadmus. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5113483>
- Соловей-Лагода, О. (2024). Резиліентність особистості: поняття, моделі та техніки плекання. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія "Психологічні науки"*, 2(3), 32–44. [https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2\(3\).4](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2(3).4)
- Столярик, О.Ю., & Семигіна, Т.В. (2025). Інтеграція компетентності самопіклування в освітні програми підготовки соціальних працівників: шлях до професійної стійкості. *Педагогічна Академія: наукові записки*, 14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14655816>
- Суровцева, І., & Леонов, О. (2023). Передумови професійного вигорання фахівців із соціальної роботи та шляхи його подолання. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія "Соціально-гуманітарні науки та публічне адміністрування"*, 10, 95–101. [https://journals.urau.ua/vsgf\\_pstu/article/view/303854](https://journals.urau.ua/vsgf_pstu/article/view/303854)
- Ткач, Д. (2025). Психологічна резиліентність репатріантів: подолання труднощів після тривалої міграції. *Вчені записки Університету "КРОК"*, 1(77), 463–472. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-463-472>
- Чиханцова, О. А. (2023). Розвиток резиліентності особистості в ситуації невизначеності. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія "Психологія. Загальна психологія. Історія психології"*, 34(73), 1, 35–40. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.1/07>
- Abboud, R. (2023). Conflicting experiences and identity development of Arab novice social workers in the stage of entering social welfare offices in Israel. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 33(6), 374–387. <https://doi.org/10.1080/15313204.2023.2219464>
- Bark, H., Dixon, J., & Laing, J. (2023). The Professional Identity of Social Workers in Mental Health Services: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 20(11), 5947. <https://doi.org/10.3390/ijerph20115947>
- Björktomt, S. B., & Tham, P. (2024). Building professional identity during social work education: the role of reflective writing as a tool. *Social Work Education*, 43(9), 2847–2864. <https://doi.org/10.1080/02615479.2023.2297778>
- Ciocănel, A., Lazăr, F., Munch, S., Harmon, C., Rentea, G. C., Gaba, D., & Mihael, A. (2018). Helping, mediating, and gaining recognition: The everyday identity work of Romanian health social workers. *Social Work in Health Care*, 57(3), 206–219. <https://doi.org/10.1080/00981389.2018.1426674>
- Cleveland, M., Warhurst, A., & Legood, A. (2019). Experiencing resilience through the eyes of early career social workers. *British Journal of Social Work*, 49(6), 1434–1451. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz064>
- Day, C. (2018). Professional Identity Matters: Agency, Emotions, and Resilience. In P. Schutz, J. Hong, D. Cross Francis (Eds.), *Research on Teacher Identity* (pp. 61–70). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3_6)
- Duan, W., Li, Y., & Kong, Y. (2021). Construction of the index of social work professional identity. *Research on Social Work Practice*, 31(6), 653–661. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1049731520984518>
- Flores, M. A. (2018). Teacher Resilience in Adverse Contexts: Issues of Professionalism and Professional Identity. In M. Wosnitzer, F. Peixoto, S. Beltman, C. F. Mansfield (Eds.), *Resilience in Education*. Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-76690-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-76690-4_10)
- Forenza, B., & Eckert, C. (2018). Social Worker Identity: A Profession in Context. *Social work*, 63(1), 17–26. <https://doi.org/10.1093/sw/swx052>
- Harrikari, T., Romakkaniemi, M., Tiitinen, L., & Ovaskainen, S. (2021). Pandemic and social work: Exploring Finnish social workers' experiences through a SWOT analysis. *The British Journal of Social Work*, 51(5), 1644–1662. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab052>
- Hitchcock, C., McPherson, L., Whitaker, L., & Hughes, M. (2022). Social work students' understanding of professional resilience. *Social Work Education*, 43(1), 122–139. <https://doi.org/10.1080/02615479.2022.2076826>
- Hitchcock, C., Whitaker, L., Hughes, M., & McPherson, L. (2023). Developing and integrating professional resilience: influencing factors for social workers as students and new practitioners. *European Journal of Social Work*, 27(4), 799–811. <https://doi.org/10.1080/13691457.2023.2256486>
- Jafarianamiri, S. R., Qalehsari, M. Q., & Zabih, A. (2022). Investigating the professional identity and resilience in nursing students during the COVID-19 pandemic. *Journal of Education and Health Promotion*, 11(1), 151. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_388\\_21](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_388_21)
- Kearns, S., & McArdle, K. (2012). "Doing it right?" – accessing the narratives of identity of newly qualified social workers through the lens of resilience: "I am, I have, I can". *Child & Family Social Work*, 17(4), 385–394. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2011.00792.x>
- Long, N., Gardner, F., Hodgkin, S., & Lehmann, J. (2024). Developing social work professional identity resilience: Seven protective factors. *Australian Social Work*, 77(2), 214–227. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2022.2160265>
- McFadden, P., Ross, J., Byrne, J., Flanagan, N., ... & Ketola, M. (2023). The role of social work education in relation to empathy and self-reported resilience: Results from entry to exit of social work education on the island of Ireland during the Covid-19 pandemic. *The British Journal of Social Work*, 53(5), 2902–2921. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad046>
- Moorhead, B. (2021). Sustaining professional identity during the initial post-qualification period: Implications for retention strategies. *International Social Work*, 64(6), 1009–1021. <https://doi.org/10.1177/0020872819836703>
- Moorhead, B., Bell, K., Baginsky, M., Bowles, W., Otani, K., Ivory, N., ... Savaya, R. (2025). Mechanisms that impact the experience and sustainability of the professional identity of social workers. *European Journal of Social Work*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/13691457.2025.2505230>
- Rajan-Rankin, S. (2014). Self-identity, embodiment and the development of emotional resilience. *The British Journal of Social Work*, 44(8), 2426–2442. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct083>
- Semigina, T. V., Stoliaryk, O. Y., & Slozanska, H. I. (2025). Preparing Ukrainian social workers: adapting higher education to wartime requirements. In: *Professional training of future specialists amidst modern realities*, 2 (pp. 387–410). Baltija Publishing. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-522-8-44>
- Semigina, T., & Stoliaryk, O. (2025). Navigating Wartime Realities: Adaptation and Resilience in Ukrainian Social Work Education. *Socialine teorija, empirija, politika ir praktika*, 31, 8–24. <https://doi.org/10.15388/STEP2025.31.1>
- Sims-Schouten, W., & Thapa, M. (2024). "Rocky road" & "brick walls" – Multiple meanings of resilience in a social work context through the lens of critical realist informed grounded theory. *Qualitative Social Work*, 23(2), 382–398. <https://doi.org/10.1177/14733250231152264>
- Stamm, B. H. (2005). *The Pro-QOL Manual: The Professional Quality of Life Scale: Compassion Satisfaction, Burnout & Compassion Fatigue/Secondary Trauma Scales*. Sidran Press. <https://doi.org/10.1037/t05192-000>
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rúa, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Stoliaryk, O., & Semigina, T. (2024). Voices of resilience: reflections of Ukrainian social workers in times of war. *Social work and education*, 11(1), 7–22. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1>

Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(45). <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>

Van Breda, A. D. (2019). Reclaiming resilience for social work: A reply to Garrett. *The British Journal of Social Work*, 49(1), 272–276. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy010>

Webb, S. A. (Ed.). (2017). *Professional identity and social work*. Routledge. [www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf](http://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf)

Wheeler, J. (2017). *How do Social Work Students Develop their Professional Identity?: Thesis for the degree of Professional Doctorate of Education*. University of Plymouth. <https://pearl.plymouth.ac.uk/pioe-theses/61>

Wiles, F. (2012). "Not Easily Put Into a Box": Constructing Professional Identity. *Social Work Education*, 32(7), 854–866. <https://doi.org/10.1080/02615479.2012.705273>

Wiles, F. (2024). Revisiting social work professional identity in the light of the impact of COVID-19. *Social Work Education*, 43(3), 820–834. <http://dx.doi.org/10.1080/02615479.2022.2146087>

## References

Abboud, R. (2023). Conflicting experiences and identity development of Arab novice social workers in the stage of entering social welfare offices in Israel. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 33(6), 374–387. <https://doi.org/10.1080/15313204.2023.2219464>

Baidarova, O., & Semigina, T. (2024). "We already need to run a marathon": An analysis of social work training experiences during wartime. *Social Work and Social Education*, 2(13), 70–82 [in Ukrainian]. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(13\).2024.316702](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(13).2024.316702)

Bark, H., Dixon, J., & Laing, J. (2023). The Professional Identity of Social Workers in Mental Health Services: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11), 5947. <https://doi.org/10.3390/ijerph20115947>

Björktomta, S. B., & Tham, P. (2024). Building professional identity during social work education: the role of reflective writing as a tool. *Social Work Education*, 43(9), 2847–2864. <https://doi.org/10.1080/02615479.2023.2297778>

Chykhantsova, O. A. (2023). Development of personality resilience in situations of uncertainty. *Scientific Notes of V. I. Vernadsky TNU. Series: Psychology. General psychology. History of psychology*, 34(73), 1, 35–40 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.1/07>

Ciocanel, A., Lazăr, F., Munch, S., Harmon, C., Rentea, G. C., Gaba, D., & Mihai, A. (2018). Helping, mediating, and gaining recognition: The everyday identity work of Romanian health social workers. *Social Work in Health Care*, 57(3), 206–219. <https://doi.org/10.1080/00981389.2018.1426674>

Cleveland, M., Warhurst, A., & Legood, A. (2019). Experiencing resilience through the eyes of early career social workers. *British Journal of Social Work*, 49(6), 1434–1451. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz064>

Day, C. (2018). Professional Identity Matters: Agency, Emotions, and Resilience. In P. Schutz, J. Hong, D. Cross Francis (Eds.), *Research on Teacher Identity* (pp. 61–70). Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3_6)

Duan, W., Li, Y., & Kong, Y. (2021). Construction of the index of social work professional identity. *Research on Social Work Practice*, 31(6), 653–661. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1049731520984518>

Flores, M. A. (2018). Teacher Resilience in Adverse Contexts: Issues of Professionalism and Professional Identity. In M. Peixoto, F. Wosnitza, S. Beltman, C. F. Mansfield (Eds.), *Resilience in Education*. Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-76690-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-76690-4_10)

Forenza, B., & Eckert, C. (2018). Social Worker Identity: A Profession in Context. *Social Work*, 63(1), 17–26. <https://doi.org/10.1093/sw/swx052>

Harrikari, T., Romakkaniemi, M., Tiitinen, L., & Ovaskainen, S. (2021). Pandemic and social work: Exploring Finnish social workers' experiences through a SWOT analysis. *The British Journal of Social Work*, 51(5), 1644–1662. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab052>

Hitchcock, C., McPherson, L., Whitaker, L., & Hughes, M. (2022). Social work students' understanding of professional resilience. *Social Work Education*, 43(1), 122–139. <https://doi.org/10.1080/02615479.2022.2076826>

Hitchcock, C., Whitaker, L., Hughes, M., & McPherson, L. (2023). Developing and integrating professional resilience: influencing factors for social workers as students and new practitioners. *European Journal of Social Work*, 27(4), 799–811. <https://doi.org/10.1080/13691457.2023.2256486>

Hryshyn, E. (2021). Resilience of personality: Essence of the phenomenon, psychodiagnostics, and means of development. *Bulletin of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University. Series: Psychology*, 64, 62–81 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>

Jafarianamiri, S. R., Qalehsari, M. Q., & Zabihi, A. (2022). Investigating the professional identity and resilience in nursing students during the COVID-19 pandemic. *Journal of Education and Health Promotion*, 11(1), 151. [https://doi.org/10.4103/jehp.388\\_21](https://doi.org/10.4103/jehp.388_21)

Kearns, S., & McArdle, K. (2012). "Doing it right?" – accessing the narratives of identity of newly qualified social workers through the lens of resilience: "I am, I have, I can". *Child & Family Social Work*, 17(4), 385–394. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2011.00792.x>

Kokun, O. M. (2025). Psychological resources of specialists in socio-economic professions during the war: Analysis of the concept and negative consequences. *Technologies of Intelligence Development*, 1(9) [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.31108/3.2025.9.4>

Kornieshchuk, V. V., & Stoğa, T. A. (2023). Results of a pilot study of professional identity of future social work specialists. *Psychology and Social Work*, 1, 14–2 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2023.1.2>

Krymchak, L. Yu. (2024). Prevention of professional burnout among specialists in social work with wounded military personnel. *Inclusion and Society*, 2, 36–42 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2024-2-5>

Long, N., Gardner, F., Hodgkin, S., & Lehmann, J. (2024). Developing social work professional identity resilience: Seven protective factors. *Australian Social Work*, 77(2), 214–227. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2022.2160265>

McFadden, P., Ross, J., Byrne, J., Flanagan, N., ... & Ketola, M. (2023). The role of social work education in relation to empathy and self-reported resilience: Results from entry to exit of social work education on the island of Ireland during the Covid-19 pandemic. *The British Journal of Social Work*, 53(5), 2902–2921. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad046>

Melnyk, Zh. V. (2023). Professional identity of future social work specialists during martial law. *Scientific Herald of Kherson State University. Series: Psychological Sciences*, 2, 32–38 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-2-5>

Moorhead, B. (2021). Sustaining professional identity during the initial post-qualification period: Implications for retention strategies. *International Social Work*, 64(6), 1009–1021. <https://doi.org/10.1177/0020872819836703>

Moorhead, B., Bell, K., Baginsky, M., Bowles, W., Otani, K., Ivory, N., ... Savaya, R. (2025). Mechanisms that impact the experience and sustainability of the professional identity of social workers. *European Journal of Social Work*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/13691457.2025.2505230>

Novyk, L., & Mazur, T. (2021). Peculiarities of professional motivation in the process of formation of professional identity of students majoring in "Social Work". *Scientific Journal of Mykhailo Drahomanov Ukrainian State University. Series 12. "Psychological Sciences"*, 13(58), 84–93 [in Ukrainian]. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13\(58\).08](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13(58).08)

Rajan-Rankin, S. (2014). Self-identity, embodiment and the development of emotional resilience. *The British Journal of Social Work*, 44(8), 2426–2442. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct083>

Semigina, T. (2025). *Promoting Change: Research in Social Work*. Tallinn: Teadmus <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5113483> [in Ukrainian].

Semigina, T. V., Stoliaryk, O. Y., & Slozanska, H. I. (2025). Preparing Ukrainian social workers: adapting higher education to wartime requirements. In: *Professional training of future specialists amidst modern realities*, 2, (pp. 387–410). Baltija Publishing. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-522-8-44>

Semigina, T., & Stoliaryk, O. (2025). Navigating Wartime Realities: Adaptation and Resilience in Ukrainian Social Work Education. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 31, 8–24. <https://doi.org/10.15388/STEP.2025.31.1>

Sims-Schouten, W., & Thapa, M. (2024). "Rocky road" & "brick walls" – Multiple meanings of resilience in a social work context through the lens of critical realist informed grounded theory. *Qualitative Social Work*, 23(2), 382–398. <https://doi.org/10.1177/14733250231152264>

Solovei-Lahoda, O. (2024). Personality resilience: Concept, models, and cultivation techniques. *Vasyl Stus Donetsk National University Herald. Series: Psychological Sciences*, 2(3), 32–44 [in Ukrainian]. [https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2\(3\).4](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2(3).4)

Stamm, B. H. (2005). *The Pro-QOL Manual: The Professional Quality of Life Scale: Compassion Satisfaction, Burnout & Compassion Fatigue/Secondary Trauma Scales*. Sidran Press. <https://doi.org/10.1037/t05192-000>

Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>

Stoliaryk, O. Yu., & Semigina, T. V. (2025). Integration of self-care competence into educational programs for social workers' training: A path to professional resilience. *Pedagogical Academy: Scientific Notes*, 14 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14655816>

Stoliaryk, O., & Semigina, T. (2024). Voices of resilience: reflections of Ukrainian social workers in times of war. *Social work and education*, 11(1), (7–22). <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1>

Surovtseva, I., & Leonov, O. (2023). Prerequisites for professional burnout of social work specialists and ways to overcome it. *Herald of Priazovskiy State Technical University. Series: Social and Humanitarian Sciences and Public Administration*, 10, (95–101) [in Ukrainian]. [https://journals.uran.ua/vsgf\\_pstu/article/view/303854](https://journals.uran.ua/vsgf_pstu/article/view/303854)

Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(45). <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>

Tkach, D. (2025). Psychological resilience of repatriates: Overcoming difficulties after prolonged migration. *Scholarly Notes of KROK University*, 1(77), 463–472 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-463-472>

Van Breda, A. D. (2019). Reclaiming resilience for social work: A reply to Garrett. *The British Journal of Social Work*, 49(1), 272–276. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy010>

Webb, S. A. (Ed.). (2017). *Professional identity and social work*. Routledge. [www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf](http://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf)

Wheeler, J. (2017). *How do Social Work Students Develop their Professional Identity?: Thesis for the degree of Professional Doctorate of Education*. University of Plymouth. <https://pearl.plymouth.ac.uk/pioe-theses/61>

Olha STOLYARYK, PhD, Assoc. Prof.  
ORCID ID: 0000-0003-1105-2861  
e-mail: [olha.stolyaryk@lnu.edu.ua](mailto:olha.stolyaryk@lnu.edu.ua)  
Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine

Tetyana SEMIGINA, DSc (Polit.), Prof.  
ORCID ID: 0000-0001-5677-1785  
e-mail: [semigina.tv@socosvita.kiev.ua](mailto:semigina.tv@socosvita.kiev.ua)  
Academy of Labor, Social Relations and Tourism, Kyiv, Ukraine

Wiles, F. (2012). "Not Easily Put Into a Box": Constructing Professional Identity. *Social Work Education*, 32(7), 854–866. <https://doi.org/10.1080/02615479.2012.705273>

Wiles, F. (2024). Revisiting social work professional identity in the light of the impact of COVID-19. *Social Work Education*, 43(3), 820–834. <http://dx.doi.org/10.1080/02615479.2022.2146087>

Отримано редакцією журналу / Received: 13.06.25  
Прорецензовано / Revised: 17.07.25  
Схвалено до друку / Accepted: 07.09.25

## RESILIENCE OF SOCIAL WORKERS' PROFESSIONAL IDENTITY: INTERNATIONAL LESSONS AND UKRAINIAN CHALLENGES

**Background.** *The full-scale war in Ukraine has radically transformed the conditions of social work, posing new moral and professional challenges for specialists. There is a growing need to understand internal resources for maintaining stability and functionality. Professional identity is viewed as a key resource for individual and collective resilience, which is particularly relevant in wartime. The purpose of this study is to theoretically conceptualize professional identity within the framework of collective resilience, analyze its relationship with organizational conditions, and explore the concept of "professional identity resilience" and its formation practices.*

*The study was conducted as a review within the qualitative interpretative paradigm, based on the analysis of 27 scientific publications (2005–2024) from international databases (Scopus, Web of Science, PsycINFO, Google Scholar). The search was conducted using keywords that reflected the connection between professional identity, resilience, war, and crisis. The analysis was conducted in accordance with the principles of thematic synthesis, with an emphasis on adapting to Ukrainian realities.*

**Results.** *It was determined that professional identity is a multidimensional dynamic construct that encompasses role, values, community belonging, and social mission. The key element is 'commitment.' Professional identity resilience is the ability of a specialist to maintain values and motivation under stress and in crises. Its formation depends on personal experience, education, socialisation, reflection, mentoring, and organisational climate. The author proposes a conceptual model for the formation and maintenance of professional identity resilience in social workers (the interaction of internal and external factors, their connection with individual, professional and organisational resilience) and reveals the key stages and methods that contribute to the development of professional identity and its resilience throughout the professional career of a specialist, covering the pre-professional, educational, field practice, professional and growth stages through inclusion in the professional community. For Ukraine, these stages are critically important for laying value foundations, adapting specialists to war challenges through reflective practices, supervision, coaching, and developing professional solidarity and ethical leadership.*

**Conclusions.** *The resilience of a social worker's professional identity is a critically important resource in current crisis conditions. Its formation requires a systematic, phased approach that integrates quality education, practical support, and institutional development. This will allow for the formation of adaptable, resilient specialists capable of effectively responding to the urgent needs of Ukrainian society and contributing to its recovery.*

**Keywords:** *collective resilience, professional identity, professional training, resilience, social resilience, social work, stability of professional identity, traumatisation.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The authors declare no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.