

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.16>
УДК 159.923.2:316.42:364-057.4

Любомира Тягур

АДАПТИВНО-ІННОВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ОСНОВА ПАРТНЕРСТВА ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ ЗМІН

Тягур Любомира. *Адаптивно-інноваційна компетентність як психологічна основа партнерства фахівців соціальної сфери у громаді в умовах змін.*

Вступ. У контексті дослідження психологічної готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади актуальним є вивчення окремих компетентнісних сфер, що забезпечують її цілісність. Однією з таких ключових сфер виступає адаптивно-інноваційна компетентність, що охоплює здатність до гнучкого мислення, творчої самореалізації та конструктивної взаємодії в умовах змін.

Мета: дослідити теоретичні засади адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи партнерської взаємодії.

Методи: застосовано міждисциплінарний аналіз наукових джерел, синтез і структурно-компонентне моделювання.

Результати. З'ясовано зміст, компоненти та функціональні показники адаптивно-інноваційної компетентності. Визначено її структуру як інтегративного утворення, що охоплює адаптивний, інноваційний та інтеграційний блоки. Показано її роль у забезпеченні професійної гнучкості, креативного підходу до взаємодії, здатності до проєктування та фасилітації у громадах.

Висновки. Показано, що адаптивно-інноваційна компетентність є ключовою умовою професійної готовності соціального працівника до партнерства в умовах змін.

Ключові слова: партнерська готовність; фахівці соціальної сфери, адаптивно-інноваційна компетентність, готовність до взаємодії, Agile, Agile-компетентності, психологічна модель, соціальна робота

Tiahur, Liubomyra. *Adaptive-Innovative Competence as a Psychological Foundation for Social Sector Professionals' Partnership in the Community Under Conditions of Change.*

Introduction. In the context of studying the psychological readiness of social sphere specialists for partnership at the community level, it is relevant to study individual areas of competence that ensure its integrity. One of these key areas is adaptive-innovative competence, which includes the ability to flexible thinking, creative self-realization, and constructive interaction in conditions of change.

Aim. To analyze the theoretical foundations of adaptive-innovative competence as a psychological basis for partnership interaction.

Methods. Interdisciplinary analysis of scientific sources, synthesis, and structural-component modeling.

Results. The content, components, and functional indicators of adaptive-innovative competence were identified. The adaptive-innovative competence was defined as an integrative construct that encompassed adaptive, innovative, and integrative blocks. The adaptive-innovative competence played a significant role in ensuring professional flexibility, creative interaction, project-based thinking, and facilitation in community settings.

Conclusions. The adaptive-innovative competence is shown to be a key condition for the professional readiness of social workers to engage in partnership under conditions of change.

Keywords: partnership readiness, social work professionals, adaptive-innovative competence, interaction readiness, Agile, Agile-competencies, psychological model, social work

Вступ. Трансформації в українському суспільстві, спричинені війною, децентралізацією, цифровізацією та глобальними викликами, актуалізують потребу у якісно новому рівні взаємодії між фахівцями соціальної сфери та іншими стейкхолдерами на рівні громади. Партнерство, як форма міжсекторальної взаємодії, стає ключовим

інструментом у реалізації програм підтримки населення, відновлення довіри, мобілізації ресурсів і побудови соціальної згуртованості.

Водночас практика засвідчує, що партнерські ініціативи часто стикаються з психологічними бар'єрами: низькою адаптивністю до змін, недостатньою гнучкістю мислення, організаційною закритістю, побоюванням відповідальності, неготовністю до інноваційної взаємодії. Це вимагає переосмислення та операціоналізації феномену психологічної готовності до партнерства, зокрема через категорію адаптивно-інноваційної компетентності.

У світовій науковій літературі адаптивність розглядається як здатність особистості або організації ефективно реагувати на нові умови, змінювати поведінкові моделі, приймати інновації (Martin & Rubin, 1995; Kirton, 1976). Водночас інноваційність охоплює креативність, здатність до трансформаційного мислення, відкритість до ризиків і змін. У поєднанні ці якості виступають ключовими психологічними ресурсами партнерської взаємодії в складних умовах, особливо в соціальній сфері, яка першою реагує на соціальні кризи.

Актуальність дослідження також зумовлена потребою у формуванні нових моделей підготовки соціальних фахівців, які здатні не лише працювати в команді, а й бути ініціаторами партнерських проєктів, модераторами діалогу, фасилітаторами змін. З огляду на це, необхідне глибше розкриття адаптивно-інноваційної компетентності як комплексного психологічного конструкта, що охоплює когнітивну гнучкість, креативність, толерантність до невизначеності, мотиваційну орієнтацію на розвиток, готовність до прийняття відповідальності та залучення в інноваційні процеси.

Проблематика партнерської взаємодії фахівців соціальної сфери дедалі більше актуалізується у зв'язку з необхідністю міждисциплінарної, міжвідомчої та громадської кооперації в соціальних проєктах. У зарубіжній та українській науці накопичено значний доробок щодо окремих аспектів цієї теми. Так, дослідження Т. Семигіної (2022) окреслюють тенденції професіоналізації соціальної роботи, де визнання кваліфікацій та міжвідомче партнерство визначаються як ключові орієнтири розвитку фахової спільноти. Авторка підкреслює необхідність визнання ролі соціального працівника як агента змін у громаді, здатного до комунікації та горизонтальної взаємодії (Семигіна, 2022).

Істотний внесок у розробку проблеми зроблено Т. Семигіною & О. Столяриком (2024), які досліджують вплив війни на діяльність фахівців соціальної сфери. Автори акцентують на адаптивності як базовій характеристиці професіонала в умовах криз і соціальної турбулентності. У їхньому баченні адаптивність є передумовою збереження професійної ефективності та партнерської взаємодії (Столярик & Семигіна, 2024).

У роботах О. Гнилянської (2024) порушено питання розвитку м'яких навичок та стратегічної гнучкості соціальних працівників. Авторка обґрунтовує необхідність формування саме адаптивно-інноваційної компетентності, що дозволяє фахівцям ініціювати зміни у партнерстві з громадою.

Концептуальні підходи до Agile-компетентностей у соціальній роботі висвітлено у дослідженнях D. Borissov, (2024). Agile-методологія, адаптована до соціального контексту, дозволяє сформувати культуру відкритого обміну, довіри, відповідальності – як основи партнерської взаємодії (Borissov, 2024). У поєднанні з когнітивною мобільністю та здатністю до інновацій це створює цілісний образ адаптивного фахівця, здатного до партнерства в умовах змін.

У низці українських досліджень (Тягур, 2025; Суховерхова & Брацлавська, 2021) розглядаються психологічні детермінанти готовності до взаємодії, такі як емоційна стабільність, довіра, ціннісно-мотиваційна спрямованість. Особлива увага приділяється морально-психологічним якостям особистості, які виступають основою для співпраці з громадою.

Отже, наявні науково-дослідницькі публікації створюють концептуальну платформу для глибшого розкриття зв'язку між адаптивно-інноваційною компетентністю та психологічною готовністю до партнерства, що і становить предмет нашого дослідження.

Незважаючи на наявні дослідження, які стосуються окремих аспектів адаптивності, інноваційної активності, а також партнерської взаємодії фахівців соціальної сфери, низка ключових питань залишається недостатньо розкритою. У сучасному науковому дискурсі відсутнє комплексне бачення адаптивно-інноваційної компетентності як однієї зі сфер готовності до партнерства. Наявні дослідження зосереджуються переважно або на управлінських, або на технологічних аспектах інноваційної діяльності соціальних працівників, залишаючи поза увагою психологічний вимір цього феномену (Суховерхова & Брацлавська, 2021; Гнилянська, 2024). Інтеграція концепції Agile-компетентностей у психологічний контекст соціальної роботи лише починає формуватись. І хоча в літературі декларується цінність гнучких підходів (Borissov, 2024), але ще недостатньо обґрунтовано, як саме ці компетентності сприяють розвитку внутрішньої готовності до міжособистісної й міжорганізаційної взаємодії в громаді.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та структурно-змістовна характеристика адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади, з урахуванням соціальних змін та сучасних викликів професійної діяльності.

Методи та організація дослідження. Дослідження має теоретико-аналітичний характер та ґрунтується на використанні комплексу загальнонаукових методів, зокрема: аналізу та синтезу – для узагальнення наукових підходів до розуміння адаптивно-інноваційної компетентності, психологічної готовності до партнерства та їх структурних компонентів; індукції та дедукції – з метою побудови логічних зв'язків між психолого-компетентнісними характеристиками та особливостями партнерської взаємодії в громаді; теоретичного моделювання – для побудови структури адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності до партнерства; порівняльного аналізу – для виявлення спільних і відмінних рис в концептуалізації відповідних понять у вітчизняній і зарубіжній літературі; контент-аналізу публікацій – з метою виявлення наукових лакун і формулювання напрямів подальших досліджень.

Організаційно дослідження реалізовано у кілька етапів:

- 1) аналіз наукових джерел з психології, соціальної роботи, педагогіки та освітнього менеджменту з метою виявлення теоретичних засад адаптивності, інноваційності, партнерської взаємодії та професійної компетентності;
- 2) виділення основних компонентів адаптивно-інноваційної компетентності на основі міждисциплінарного синтезу, зокрема психологічних підходів до гнучкості мислення, толерантності до невизначеності, інноваційного потенціалу та професійної мобільності;
- 3) формулювання авторського теоретичного бачення взаємозв'язку між адаптивно-інноваційною компетентністю та готовністю до партнерства на рівні громади, із визначенням психологічних показників і функціональних характеристик цієї компетентності;
- 4) уточнення структурних елементів моделі готовності фахівців соціальної сфери до партнерства, у якій адаптивно-інноваційна компетентність розглядається як одна з ключових рівноцінних сфер, що наповнюють психологічний зміст загальної готовності.

Результати дослідження та їх обговорення. У сучасній психології професійної діяльності та освіти дедалі більше уваги приділяється таким феноменам, як адаптивність та інноваційність, що виступають визначальними характеристиками спеціаліста, здатного діяти в умовах змін. Це особливо важливо для фахівців соціальної сфери, робота яких пов'язана з непередбачуваністю середовища, високим рівнем стресогенності та необхідністю взаємодії з різними соціальними акторами.

Адаптивність у науковій літературі розглядається як здатність особистості ефективно функціонувати в нових, незнайомих або змінених умовах. Це якість, що охоплює як емоційну стійкість, так і гнучкість мислення, толерантність до невизначеності, здатність до прийняття нових норм поведінки (Тягур, 2025; Столярик & Семигіна, 2024). Зокрема, у

контексті соціальної роботи адаптивність проявляється у здатності переорієнтовуватись у політико-соціальних реаліях, будувати нові типи взаємодії з клієнтами, колегами, представниками громади.

У дослідженні О. Суховерхової & А. Брацлавської (2021) підкреслено, що адаптивність є ключовим чинником професійної ефективності у кризових ситуаціях, зокрема в умовах війни, релокації, втрати інституційних рамок функціонування.

Інноваційна компетентність розглядається як готовність до впровадження нових ідей, технологій, рішень у власну професійну практику. За визначенням Н. Венцевої & О. Карапетрової (2022), це не лише знання інноваційних підходів, а передусім – ціннісна установка на розвиток, критичне мислення, творче бачення альтернатив та відповідальність за наслідки змін. У професійному середовищі соціального працівника така компетентність набуває практичної ваги у вигляді проєктної діяльності, ініціювання міжсекторальних партнерств, участі у громадських ініціативах, що передбачають зміни соціальних практик.

Дослідження О. Гнилянської (2024) вказує на важливість стратегічного розвитку м'яких навичок, серед яких креативність і гнучкість є основою інноваційного мислення у роботі з громадою.

Синтезуючи сучасні підходи, можна дійти висновку, що адаптивно-інноваційна компетентність є інтегральною характеристикою, яка поєднує здатність до гнучкої орієнтації в нових соціальних умовах, прийняття нестабільності як ресурсу для розвитку, ініціювання та впровадження змін, рефлексії власної професійної ролі та відповідальності за наслідки дій.

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність соціального працівника – це інтегрована психологічна властивість, що забезпечує його здатність ефективно функціонувати в умовах змін через гнучкість мислення, відкритість до інновацій, здатність до конструктивної взаємодії та ініціативного партнерства в громаді. Ця компетентність забезпечує високий рівень включеності, відповідальності, соціального лідерства і готовності до кооперації в нових умовах.

Готовність фахівця соціальної сфери до партнерства в громаді розглядається як цілісне інтегроване утворення, що включає кілька рівнозначних психологічних сфер: ціннісно-мотиваційну, когнітивно-афективну, адаптивно-інноваційну, організаційно-процесуальну. Кожна з цих сфер має власні психологічні показники та поведінкові індикатори, що забезпечують ефективне функціонування фахівця в умовах партнерства на рівні громади. Такий підхід дозволяє подолати редукаціоністські моделі, що обмежуються лише когнітивним, емоційно-мотиваційним і поведінковим компонентами, та відобразити багатовимірну природу партнерської взаємодії в соціальній сфері. Модель базується на принципах міждисциплінарності, гнучкого (Agile) мислення та соціально орієнтованого служіння.

Адаптивно-інноваційна компетентність у структурі готовності до партнерства розглядається як автономна, але тісно інтегрована сфера, яка взаємодіє з іншими психологічними сферами моделі. Її розвиток забезпечує когнітивну відкритість до варіативних форм партнерства (взаємодія з когнітивно-афективною сферою), активує внутрішню мотивацію до нових форматів співпраці, позитивну установку на зміни (взаємодія з ціннісно-мотиваційною сферою), забезпечує гнучкість поведінки у складних комунікативних середовищах, ініціативність і готовність до проєктування (взаємодія з організаційно-процесуальною сферою).

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність не є підкомпонентом готовності, а виступає рівнозначною сферою, яка формує психологічну спроможність фахівця до продуктивного партнерства у трансформаційному соціальному середовищі.

Теоретичне розкриття адаптивно-інноваційної компетентності потребує конкретизації її змісту через систему психологічних показників, які можна розглядати як індикатори сформованості цієї сфери готовності до партнерства. Вони відображають як

внутрішні ментальні процеси, так і зовнішні поведінкові прояви, які є ключовими для ефективної взаємодії в умовах динамічного соціального середовища громади.

Когнітивна гнучкість виступає базовою психологічною передумовою адаптації до змін. Вона визначається як здатність суб'єкта швидко змінювати способи мислення та поведінкові стратегії відповідно до нових умов і партнерських конфігурацій (Semigina & Stoliaryk, 2024). У соціальному партнерстві це проявляється у здатності сприймати різні точки зору, переглядати стратегії взаємодії та приймати нові ролі.

Толерантність до невизначеності відображає рівень стресостійкості фахівця в умовах нестабільного соціального середовища. Цей показник пов'язаний з емоційною зрілістю, прийняттям складних ситуацій і вмінням діяти, не маючи повної інформації (Holovko & Zvonar, 2022).

Емоційна саморегуляція є необхідною для підтримання конструктивної взаємодії у стресогенних умовах партнерства. Вона включає здатність розпізнавати, контролювати та скеровувати власні емоційні реакції задля збереження продуктивного діалогу (Ілліч & Акіліна, 2023).

Ресурсна мобілізація описується як здатність фахівця знаходити і залучати наявні особистісні, професійні та соціальні ресурси в ситуаціях змін, що є основою адаптивної ефективності (Тягур, 2025; Семигіна, 2024).

Креативність у вирішенні проблем передбачає здатність до генерації нових, нестандартних і водночас функціональних ідей у межах соціальної взаємодії. Вона є визнаним критерієм інноваційної поведінки у професійному середовищі (Ojo & Volkova, 2023).

Ініціативність проявляється у прагненні самотійно започатковувати партнерські проекти, реагувати на потреби громади та залучати нових учасників до співпраці (Borissov, 2024). Вона базується як на мотиваційних, так і на вольових характеристиках особистості.

Інноваційна відкритість – це установка на прийняття нового досвіду, методів і стратегій. Фахівець із цією характеристикою схильний до експериментування, вивчення нових практик і перенесення їх у локальний контекст.

Переорієнтація практики – це здатність переглядати й оновлювати наявні професійні підходи, коли вони стають неефективними. Такий показник тісно пов'язаний із здатністю до рефлексії і прагненням до розвитку.

Здатність до самооновлення відображає прагнення до постійного розвитку, навчання і вдосконалення власної професійної діяльності. Це є основою адаптивної стратегії професійного зростання (Столярик & Семигіна, 2024).

Професійна мобільність проявляється у здатності діяти в різних контекстах партнерства, змінювати ролі та формати взаємодії залежно від ситуації (Holovko & Zvonar, 2022).

Соціальна гнучкість – це здатність ефективно комунікувати з представниками різних соціальних груп, що мають відмінні цінності, переконання чи професійні цілі. Вона забезпечує інтеграцію в партнерське середовище і мінімізацію конфліктів.

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність розкривається через сукупність когнітивних, емоційних, мотиваційних і поведінкових показників, які забезпечують психологічну готовність до ефективної участі в соціальному партнерстві в умовах постійних змін.

Як показує аналіз моделей професійної готовності (Семигіна & Столярик, 2024; Ілліч & Акіліна, 2025), саме здатність до інноваційної дії у взаємодії з іншими є чинником професійної самореалізації соціального працівника в громаді. Водночас у статті О. Мариновської (2023) зазначено, що лише адаптивний потенціал без сформованої ціннісної мотивації до партнерства не забезпечує ефективну взаємодію.

Тому адаптивно-інноваційна компетентність є необхідною умовою і психологічним механізмом реалізації партнерської готовності фахівця соціальної сфери.

У межах авторської моделі готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади адаптивно-інноваційна компетентність виступає однією з чотирьох рівнозначних сфер, що формують цілісну психологічну основу цієї готовності. Вона охоплює психологічні ресурси та властивості, які забезпечують здатність фахівця діяти продуктивно в умовах змін, ініціювати інновації та бути відкритим до нових форматів професійної взаємодії.

Адаптивно-інноваційна компетентність у моделі структурується за трьома взаємопов'язаними блоками: адаптивний блок – відображає здатність фахівця до швидкої орієнтації в нових соціальних обставинах, толерантність до невизначеності, психологічну гнучкість і відкритість до трансформаційних процесів у громаді; інноваційний блок – визначає потенціал до ініціації, розробки та впровадження нових ідей у практику соціальної роботи, здатність до творчого мислення, прийняття нестандартних рішень і проектування змін; інтегративний блок – виявляється у спроможності поєднувати адаптивні й інноваційні стратегії в конкретних професійних ситуаціях, ефективно діяти в командах і партнерських мережах, зберігаючи баланс між гнучкістю і професійною стабільністю.

У фаховій практиці соціального працівника ця компетентність проявляється через готовність працювати в нестандартних умовах та брати відповідальність за прийняття рішень у ситуаціях невизначеності, схильність до пошуку нових підходів у вирішенні соціальних проблем громад, здатність долати опір змінам та залучати інших до інноваційних процесів, проявляти ініціативність у започаткуванні проектів у співпраці з партнерами з інших секторів.

Формування адаптивно-інноваційної компетентності в межах професійної підготовки фахівців соціальної сфери потребує створення розвивального освітнього середовища, що сприяє одночасному розвитку гнучкого мислення та креативності – через застосування нестандартних завдань, моделювання кризових ситуацій, проблемно-орієнтоване навчання; відкритості до нових досвідів – через проектну діяльність, участь у волонтерських ініціативах та взаємодію з різними стейкхолдерами громади; ініціативності та відповідальності – через залучення студентів до реальних процесів соціального партнерства, міждисциплінарних командних завдань; рефлексії змін – через аналіз власного досвіду, колегіальне обговорення ситуацій змін, критичне переосмислення традиційних практик соціальної взаємодії. Адаптивно-інноваційна компетентність у контексті цієї моделі постає як психологічна здатність фахівця соціальної сфери до активного включення в динамічне партнерське середовище громади, забезпечуючи його ефективність, гнучкість і розвиткову спрямованість у професійній взаємодії.

У контексті соціальної взаємодії на рівні громади партнерство постає як динамічний процес міжсекторальної співпраці, що потребує не лише професійної підготовки, але й психологічної готовності до змін, гнучкої поведінки, відкритості до нового. Саме ці функціональні характеристики забезпечуються адаптивно-інноваційною компетентністю фахівця соціальної сфери.

Адаптивно-інноваційна компетентність визначає готовність фахівця не очікувати інструкцій «згори», а самостійно ініціювати міжпрофесійні, міжсекторальні або громадські взаємодії, що відповідають потребам конкретної громади. Така ініціативність ґрунтується на внутрішній мотивації до створення нових форматів співпраці, здатності до стратегічного бачення змін, схильності брати відповідальність за суспільно значущі рішення.

Здатність до ініціативної взаємодії особливо цінна в умовах недостатньо структурованих соціальних систем або у випадках слабкої підтримки з боку інституцій. Як показують результати досліджень (Бойко & Чатченко, 2025), активні інноваційні практики соціальних працівників у громадах є вирішальними у формуванні локальних партнерських мереж.

Адаптивно-інноваційна компетентність сприяє формуванню установки на постійне оновлення підходів у професійній діяльності, що є ключовою передумовою для спільного проектування змін у громаді. Цей компонент включає відкритість до залучення громадян, активістів, представників влади та бізнесу у створення спільних рішень, здатність

відмовлятися від застарілих підходів на користь нових, гнучких форматів партнерства, толерантність до ризику та невизначеності, властивих інноваційним проєктам.

Дослідники, зокрема Л. Ілліч & О. Акіліна (2023), наголошують, що готовність до спільного проєктування інновацій залежить не лише від технічних навичок чи методик, але насамперед – від психологічної готовності до співтворчості та спільного бачення розвитку громади.

Фахівець соціальної сфери з розвиненою адаптивно-інноваційною компетентністю здатен виступати фасилітатором партнерських процесів – тобто не просто учасником взаємодії, а каталізатором комунікації між різними сторонами. Це включає володіння навичками ведення конструктивного діалогу, модерації зустрічей і обговорень, здатність розуміти й гармонізувати ціннісні конфлікти між представниками різних секторів, психологічну стійкість і здатність приймати рішення в умовах соціальних, економічних або організаційних криз.

У роботах (Holovko & Zvonar, 2022; Мариновська, 2023) вказується, що ефективна фасилітація – це не лише методична навичка, а психологічна компетентність, яка потребує високого рівня рефлексії, емоційного самоконтролю та адаптивності.

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність виконує три критично важливі функції у партнерстві: забезпечує активне включення фахівця у взаємодію; формує готовність до спільного створення нових соціальних практик; дає змогу ефективно діяти в ситуаціях криз, невизначеності та опору змінам. Вона виступає передумовою стійкості, інноваційності та довготривалості соціального партнерства в громаді.

Запропоноване теоретичне моделювання адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності фахівця соціальної сфери до партнерства узгоджується з низкою сучасних дослідницьких підходів, проте виявляє і низку наукових лакун, які потребують подальшого осмислення.

Більшість сучасних авторів визнають адаптивність ключовим психологічним ресурсом фахівця у соціальній сфері, особливо в умовах нестабільного середовища громади. Зокрема, у дослідженні Т. Семигіної & О. Столярік (2024) доводиться, що адаптивна готовність соціального працівника є передумовою ефективності його діяльності в умовах соціальної кризи. Вони підкреслюють важливість розвитку саме ментальної та емоційної гнучкості як базових характеристик соціального професіонала.

Подібні положення висловлює також О. Мариновська (2023), яка акцентує на тому, що інноваційна спроможність у соціальній роботі тісно пов'язана з готовністю фахівця до партнерських форматів взаємодії, що потребують відкритості до змін і здатності до спільного проєктування.

Іноземні автори, зокрема Р. Williams et al. (2025), розглядають інноваційну компетентність у публічному секторі як сполучення здатності до креативного мислення, ініціативності, здатності бачити потенціал змін. У роботі К. Ojo & N. Volkova (2023) підкреслюється важливість трансдисциплінарного мислення і здатності до інноваційного синтезу в складних партнерських системах.

У вітчизняному контексті, Л. Holovko & V. Zvonar (2022) розглядають адаптивну компетентність як один із ключових структурних компонентів професійної мобільності фахівців соціальної сфери, яка забезпечує ефективність взаємодії в умовах змінного соціального середовища. А в статті Л. Ілліч & О. Акіліної (2025) пропонується коучинговий підхід до розвитку саме адаптивності соціальних працівників у партнерських ситуаціях, що є близьким до розглядуваної моделі.

Отже, спостерігається консенсус щодо доцільності розгляду адаптивності та інноваційності як важливих психологічних характеристик фахівця, які забезпечують ефективність у складних комунікативних форматах партнерства.

Водночас більшість досліджень аналізують адаптивність та інноваційність як окремі конструкти, без інтеграції їх у цілісну компетентнісну структуру. Це обмежує розуміння їх синергії саме в контексті партнерства як складної багатокомпонентної взаємодії. Також

практично відсутні моделі, які описували б операціональні показники цієї інтегрованої компетентності в соціальному середовищі громад.

Окремим слабко дослідженим аспектом є роль соціальної фасилітації, переговорних стратегій та динамічної самоорганізації як проявів цієї компетентності. Хоча деякі публікації, зокрема J. Varga et al. (2025), вказують на потенціал Agile-методів у соціальній сфері, однак питання психологічної підготовки до гнучкої взаємодії залишається відкритим.

Інноваційність запропонованого підходу полягає в системному поєднанні адаптивного та інноваційного компонентів як єдиної компетентності психологічної готовності до партнерства; специфікації психологічних показників цієї компетентності, що дозволяє створити основи для її діагностики та розвитку; розміщенні цієї сфери у загальній структурній моделі готовності фахівця соціальної сфери до партнерства, де вона представлена рівноцінно іншим (ціннісній, комунікативній, рефлексивній), але з унікальним функціональним навантаженням.

Отже, теоретичне бачення адаптивно-інноваційної компетентності, представлене в цій статті, не лише підтверджується провідними науковими підходами, а й розширює межі дослідження психологічної готовності до соціального партнерства.

Висновки. У статті здійснено теоретичне обґрунтування адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади. Аналіз наукових джерел підтвердив релевантність інтеграції адаптивного й інноваційного компонентів у межах єдиної компетентності, яка забезпечує гнучкість, ініціативність та ефективну взаємодію в умовах соціальної мінливості.

Було окреслено психологічну структуру цієї компетентності, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові показники, а також виявлено її функціональне значення у контексті громадського партнерства: вона підсилює здатність до спільного проєктування, фасилітації взаємодії, продуктивного діалогу в кризових ситуаціях. Запропоновано авторське тлумачення адаптивно-інноваційної компетентності та представлено її місце у структурі моделі готовності до партнерства.

Проведена дискусія з науковими джерелами дозволила не лише співвіднести запропонований підхід із сучасними дослідженнями, а й виявити наукові лакуни, що потребують подальшого опрацювання – зокрема, недостатню розробленість операціоналізації інтегрованої компетентності та її практичної реалізації у сфері соціальної роботи.

Перспективи подальших досліджень. Подальші наукові розвідки можуть бути спрямовані на емпіричну перевірку структури адаптивно-інноваційної компетентності; розроблення й апробацію психодіагностичних методик для оцінки її сформованості; вивчення динаміки розвитку цієї компетентності в процесі професійної підготовки фахівців соціальної сфери; дослідження взаємозв'язку адаптивно-інноваційної компетентності з іншими сферами готовності до партнерства; вивчення впливу соціального контексту громади на прояви та актуалізацію цієї компетентності у фаховій діяльності.

Узагальнення представлених у статті положень може слугувати теоретичним підґрунтям для подальших міждисциплінарних досліджень, а також практичним орієнтиром для удосконалення змісту професійної підготовки соціальних працівників з акцентом на їхню адаптивність і відкритість до інноваційного партнерства.

Література

1. Бойко, В., & Чатченко, Т. (2025). Актуальні проблеми та стратегії розвитку ринку праці України в умовах інноваційної економіки. *Дев'яносто шості економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції* (м. Львів, Україна, м. Ополь, Польща, 29-30 квітня 2025 р.). ГО "Наукова спільнота", WSZIA w Opolu. ФО-П Шпак В.Б. 3-5
2. Венцева, Н., & Карапетрова, О. (2022). Інноваційна компетентність як складова професійної діяльності сучасного педагога. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*, (1), 109-115.
3. Гнилянська, О. В. (2024). Лідерство в соціальному менеджменті: нові підходи до управління змінами. *Підприємництво і торгівля*. 42, 19–25.

4. Ілліч, Л., & Акіліна, О. (2025). Коучинговий підхід у розвитку емоційної компетентності Agile-команд. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2(16), 60-70. <https://doi.org/10.32750/2025-0206>
5. Мариновська, О. (2023) Поняття «Інноваційна компетентність педагога». *Освітні обрії*, 1(56), 11
6. Семігіна, Т. (2022). Визнання професійних кваліфікацій у соціальній роботі: дискусійні питання. *Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціальна допомога і соціальна робота: виклики сучасності»*. ЛНТУ, 90-93.
7. Семігіна, Т., & Столярик, О. (2024). *Розвиток сильних сторін клієнтів соціальної роботи: Посібник*. Teadmus.
8. Семінігіна, Т. (2024). Врятувати світ? Тренди в сучасній соціальній роботі. *Збірник наукових праць за матеріалами II Міжнародної конференції Цифрове наукове суспільство: соціально-економічні, правові та міжнародні аспекти*, 44-46.
9. Столярик, О., & Семігіна, Т. (2024). Голоси стійкості: рефлексії українських соціальних працівників у час війни. *Social Work and Education*, 11(1), 7-22. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1>
10. Суховерхова, О., & Брацлавська, А. (2021). Проектна діяльність як засіб розвитку адаптивної компетентності. Електронне наукове фахове видання *Адаптивне управління: теорія і практика*. *Серія Педагогіка* 12(23), 1-12.
11. Тягур, Л. М. (2025). Психологічні засади становлення ціннісно-мотиваційної готовності фахівців соціальної сфери до партнерства у контексті Agile-моделі професійного розвитку. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 3(68), 105–120.
12. Borissov, D. (2024). Agile Methods in the Social Work: Research Landscape Analysis. *SocioEconomic Challenges*, 8(2), 64-87. [https://doi.org/10.61093/sec.8\(2\).64-87.2024](https://doi.org/10.61093/sec.8(2).64-87.2024).
13. Holovko, L., & Zvonar, V. (2022) The provision of social services to internally displaced persons in the communities of Ukraine. *Transformation of economy, finance and management in modern conditions: Scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 295-309
14. Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622–629. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.5.622>
15. Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623–626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
16. Ojo, K. S., & Volkova, N. V. (2023). Modelling Innovation competence profiles: the empowering roles of self-monitoring and resilience. *BMC psychology*, 11(1), 293.
17. Varga, J., Csiszárík-Kocsir, Á., & Garai-Fodor, M. (2025, January). The development of modern-day competences in education, in the context of an agile approach. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1485273). Frontiers Media SA.
18. Williams, P., Gage, H., Jones, B. (2025). Team climate, job satisfaction, burnout and practice performance: results of a national survey of staff in general practices in England. *BMC Prim. Care* 26, 173 <https://doi.org/10.1186/s12875-025-02780-7>

References

1. Boiko, V., & Chatchenko, T. (2025). Aktualni problemy ta stratehii rozvytku rynku pratsi Ukrainy v umovakh innovatsiinoi ekonomiky [Current problems and strategies for the development of labor market in Ukraine in the context of innovation economy]. *Deviianosto shosti ekonomiko-pravovi dyskusii. Serii: Sotsialni ta humanitarni nauky: materialy Mizhnarodnoi multydystrylinarnoi naukovoï internet-konferentsii* (Lviv, Ukraine – Opole, Poland, April 29–30, 2025), 3–5. Lviv: FOP Shpak V.B. [In Ukrainian]
2. Ventseva, N., & Karapetrova, O. (2022). Innovatsiina kompetentnist yak skladova profesiinoi diialnosti suchasnoho pedahoha [Innovation competence as a component of modern teacher's professional activity]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Serii: Pedagogika i psykholohiia*, (1), 109–115. [In Ukrainian]
3. Hnylianska, O. V. (2024). Liderstvo v sotsialnomu menedzhmenti: novi pidkhody do upravlinnia zminy [Leadership in social management: New approaches to change management]. *Pidpryemnytstvo i torhivlia*, 42, 19–25. [In Ukrainian]
4. Illich, L., & Akilina, O. (2025). Kouchynhovyi pidkhid u rozvytku emotsiinoi kompetentnosti Agile-komand [Coaching approach in the development of emotional competence of Agile teams]. *Yevropeiskyi naukovyi zhurnal ekonomichnykh ta finansovykh innovatsii*, 2(16), 60–70. <https://doi.org/10.32750/2025-0206> [In Ukrainian]
5. Marynovska, O. (2023). Poniattia “innovatsiina kompetentnist pedahoha” [The concept of “teacher’s innovation competence”]. *Osvitni obrii*, 1(56), 11. [In Ukrainian]
6. Semihina, T. (2022). Vyznannia profesiinykh kvalifikatsii u sotsialnii roboti: dyskusii pytannia [Recognition of professional qualifications in social work: Disputed issues]. In *Materialy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii “Sotsialna dopomoha i sotsialna robota: vyklyky suchasnosti”* (pp. 90–93). LNTU. [In Ukrainian]
7. Semihina, T., & Stoliaryk, O. (2024). Rozvytok sylnykh storin klientiv sotsialnoi roboty [Developing the strengths of social work clients]. Teadmus. [In Ukrainian]
8. Semihina, T. (2024). Vriatuvaty svit? Trendy v suchasni sotsialnii roboti [Saving the world? Trends in modern social work]. In *Zbirnyk naukovykh prats za materialamy II Mizhnarodnoi konferentsii «Tsyfrova naukova spilnota: sotsialno-ekonomichni, pravovi ta mizhnarodni aspekty»* (pp. 44–46). [In Ukrainian]

9. Stoliaryk, O., & Semihina, T. (2024). Holosy stiikosti: refleksii ukrainskykh sotsialnykh pratsivnykiv u chas viiny [Voices of resilience: Reflections of Ukrainian social workers during wartime]. *Social Work and Education*, 11(1), 7–22. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1> [In Ukrainian]
10. Sukhoverkhova, O., & Bratslavskaya, A. (2021). Proiektna diialnist yak zasib rozvytku adaptivnoi kompetentnosti [Project activity as a means of developing adaptive competence]. *Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriia «Pedahohika»*, 12(23), 1–12. [In Ukrainian]
11. Tiahur, L. M. (2025). Psykholohichni zasady stanovlennia tsinnisno-motyvatsiinoi hotovnosti fakhivtsiv sotsialnoi sfery do partnerstva u konteksti Agile-modeli profesiinoho rozvytku [Psychological foundations of the formation of value-motivational readiness of social sector professionals for partnership in the context of the Agile model of professional development]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii ta sotsialnoi roboty*, 3(68), 105–120. [In Ukrainian]
12. Borissov, D. (2024). Agile Methods in the Social Work: Research Landscape Analysis. *Socio-Economic Challenges*, 8(2), 64–87. [https://doi.org/10.61093/sec.8\(2\).64-87.2024](https://doi.org/10.61093/sec.8(2).64-87.2024).
13. Holovko, L., & Zvonar, V. (2022) The provision of social services to internally displaced persons in the communities of Ukraine. *Transformation of economy, finance and management in modern conditions: Scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 295–309
14. Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622–629. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.5.622>
15. Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623–626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
16. Ojo, K. S., & Volkova, N. V. (2023). Modelling Innovation competence profiles: the empowering roles of self-monitoring and resilience. *BMC psychology*, 11(1), 293.
17. Varga, J., Csiszárík-Kocsir, Á., & Garai-Fodor, M. (2025, January). The development of modern-day competences in education, in the context of an agile approach. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1485273). Frontiers Media SA.
18. Williams, P., Gage, H., Jones, B. (2025). Team climate, job satisfaction, burnout and practice performance: results of a national survey of staff in general practices in England. *BMC Prim. Care* 26, 173 <https://doi.org/10.1186/s12875-025-02780-7>

Відомості про автора

Тягур Любомира Миронівна, докторка філософії (PhD), доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

Tiahur, Liubomyra, PhD (Psychology), Associate Professor, Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5106-2920>

E-mail: lyubomira107@gmail.com

Отримано 4 листопада 2025 р.
Рецензовано 12 листопада 2025 р.
Прийнято 26 листопада 2025 р.