МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота
магістра

СУПЕРВІЗІЯ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ, ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Виконала: магістрантка 2-го курсу,
гр. 8.2313-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
М. М. Кравчина

Керівник: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, д.філос.н. Чайка І.Ю.

Рецензент: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи
доцент, д.філос.н. Капріцин І.І.

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____Т.І. Бутченко
«____»_____2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

Кравчині Марині Миколаївні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Супервізія в соціальній роботі, як фактор розвитку компетентності соціального працівника
керівник роботи Чайка Ірина Юріївна, д.філос.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «11» березня 2024 року № 434-с

2. Строк подання студентом роботи 4 грудня 2024 року

3. Вихідні дані до роботи Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.; Ховкінс П., Шохет Р. Індивідуальний, груповий і організаційний підходи. Дніпро, 2002, с. 352.; Вільямс Е. Ви – супервізор, шестифокусна модель, ролі і техніки супервізії, Дніпро, 2001. 288с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати історію дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі; 2. Дати визначення основним поняттям дослідження: «супервізія», «компетентність»; 3. Обґрунтувати принципи та методи дослідження проблеми супервізії, як фактору розвитку соціального працівника; 4. Проаналізувати моделі, функції та суб'єкти супервізії в соціальній роботі; 5. Визначити моделі, функції й фактори, що впливають на розвиток компетентності соціального працівника; 6. Проаналізувати особливості здійснення супервізії в організації соціальної сфери, на прикладі роботи соціальних працівників БО БФ «Право на Захист». 7. Організувати проведення супервізії для соціальних працівників в рамках програми «Турбота кемп» за підтримки БО БФ «Право на Захист»; 8. Проаналізувати результати дослідження й дати рекомендації щодо оптимізації процесу супервізії соціальних працівників в БО БФ «Право на Захист».

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
__11 рисунків_____
_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Чайка І.Ю., професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	06.05.2024	06.05.2024
Розділ 2	Чайка І.Ю., професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	25.06.2024	25.06.2024
Розділ 3	Чайка І.Ю., професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	16.09.2024	16.09.2024

7. Дата видачі завдання ____28 квітня 2024 року_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Лютий – березень 2024	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Квітень 2024	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2024	*виконано*
4.	І розділ	Травень – червень 2024	*виконано*
5.	ІІ розділ	Липень – вересень 2024	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Вересень – жовтень 2024	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Листопад – грудень 2024	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2024	*виконано*

Студент _____ ____М.М. Кравчина____

Керівник роботи _____ _____І.Ю. Чайка_____

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ _____І.С. Цапліна____

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 90 сторінок, 65 позиції у списку літератури, 11 рисунків, 1 таблиці, 2 додатків.

СУПЕРВІЗІЯ, СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ, СОЦІАЛЬНИЙ ПРАЦІВНИК, КОМПЕТЕНТНІСТЬ

Мета дослідження: обґрунтування процесу супервізії як чинника розвитку компетентності соціального працівника.

Об'єкт дослідження: феномен компетентності соціального працівника.

Предмет дослідження: супервізія, як фактор розвитку компетентності соціального працівника.

Методи дослідження: системний метод, аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, моделювання, метод опитування (анкетування і інтерв'ю).

Гіпотеза: впровадження супервізії у соціальній роботі з метою розвитку компетентності соціального працівника сприяє підвищенню ефективності надання соціальних послуг клієнтам, зокрема шляхом покращення професійних навичок, зменшення рівня професійного вигорання та формування комплексної системи підтримки для нових спеціалістів у сфері соціальних послуг.

Висновки: В рамках даного дослідження під супервізією розуміється систематичний процес взаємодії між досвідченим соціальним працівником (супервізором) і молодим спеціалістом, спрямований на розвиток професійних компетенцій останнього в контексті роботи з молоддю, зокрема на підвищення ефективності надання соціальних послуг та запобігання професійному вигоранню. Проведене дослідження має як теоретичне, так і практичне значення. Отримані результати можуть бути використані для розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи підготовки та розвитку соціальних працівників, а також для створення ефективних систем супервізії в інших організаціях соціальної сфери.

SUMMARY

The qualification work consists of 90 pages, 65 items in the list of references, 11 figures, 1 table and 2 annexes.

SUPERVISION, SOCIAL WORK, ORGANIZATION OF THE SOCIAL SECTOR, SOCIAL WORKER, COMPETENCE.

The purpose of research: to substantiate the process of supervision as a factor in the social worker competence development.

Object of research: phenomenon of social worker competence.

Subject of research: supervision as a factor in the social worker competence development.

Research methods: systematic method, analysis, synthesis, generalization, comparison, modeling, survey method (questionnaires and interviews).

Hypothesis: supervision implemented in social work to develop competence of social workers which contributes to improving the effectiveness of social services provided to the clients, particularly through enhancing professional skills, reducing the level of professional burnout, and creating a comprehensive support system for new specialists in the social services sphere.

Conclusions: In the framework of this research, supervision shall mean a systematic process of interaction between an experienced social worker (supervisor) and a young specialist, aimed at developing the latter's professional competencies within the context of youth work, particularly to enhance the effectiveness of social services provided and to prevent professional burnout. This research is of both theoretical and practical importance. The findings can be used to develop recommendations for improving the system of social workers training and development, as well as for creating effective supervision systems in other social service organizations.

ЗМІСТ

ВСТУП 7
РОЗДІЛ 1 МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ 13
ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СУПЕРВІЗІЇ ЯК ФАКТОРА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА. 13
1.1. Історія дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі. 13
1.2. Аналіз основних понять дослідження: «супервізія», «соціальний працівник», «компетентність» 15
1.3 Принципи та методи дослідження проблеми супервізії, як фактору розвитку компетентності соціального працівника. 19
РОЗДІЛ 2 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ ЯК ФАКТОРУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА 25
2.1 Моделі, функції, суб'єкти супервізії в соціальній роботі 25
2.2 Сутність та структура компетентності соціального працівника. 39
2.3 Фактори, що впливають на розвиток компетентності соціального працівника 42
РОЗДІЛ 3 ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СУПЕРВІЗІЇ, ЯК ФАКТОРУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА. 49
3.1 Особливості здійснення супервізії в організації соціальної сфери, на прикладі роботи соціальних працівників БО БФ «Право на Захист» 49
3.2. Рекомендації щодо оптимізації процесу супервізії соціальних працівників в БО БФ «Право на Захист». 69
ВИСНОВКИ 76
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ 79
ДОДАТКИ 87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний розвиток соціальної роботи в Україні зумовлює необхідність постійного вдосконалення професійної компетентності соціальних працівників. Одним із важливих факторів, що сприяють цьому, є супервізія. Супервізія – це метод професійної підтримки та консультування соціальних працівників, який допомагає їм покращити свою роботу, підвищити кваліфікацію та розвинути особисті якості.

Супервізія в соціальній роботі є важливим елементом професійної практики, що забезпечує підтримку, зворотний зв'язок та розвиток компетентностей соціальних працівників. У світі, де соціальні виклики, такі як бідність, насильство, психічні розлади і соціальна ізоляція, стають все більш складними, необхідність у супервізії стає ще очевиднішою. Цей процес дозволяє соціальним працівникам відчувати себе не лише більш впевненими у своїх діях, а й допомагає їм краще виконувати свою роботу. В кваліфікаційній роботі розглянемо значення супервізії в розвитку соціальних працівників, її основні функції, переваги, виклики та дозволимо собі поглянути на майбутні можливості цієї практики.

Супервізія є формою професійного навчання, яка передбачає взаємодію між досвідченими спеціалістами (супервізорами) та їхніми колегами (супервізованими). Метою цього процесу є не лише підтримка у професійній практиці, а також розвиток умінь критично оцінювати та рефлексувати над власною роботою. Супервізія може бути формальною, коли вона організована в рамках навчальних чи службових програм, або неформальною, у вигляді спонтанних обговорень у колективі.

Переваги супервізії – це по-перше, підтримка емоційного стану. Соціальна робота часто є стресовою сферою, де працівники щоденно стикаються з важкими ситуаціями клієнтів, з їхніми переживаннями, травмами та потребами. Супервізія дозволяє соціальним працівникам обговорити свої емоції, які виникають під час роботи, що є надзвичайно важливим для запобігання професійному вигоранню. Коли соціальні працівники мають можливість

висловити свої переживання, це допомагає зменшити емоційний тягар від роботи і сприяє загальному благополуччю. Також важливою частиною супервізії є – професійний розвиток. Супервізія також сприяє професійному зростанню. У процесі обговорення конкретних випадків соціальний працівник отримує не лише зворотній зв'язок про свої дії, а й нові ідеї та стратегії для роботи з клієнтами. Ця взаємодія дозволяє розвивати навички саморефлексії, критичного мислення та вирішення проблем, що, у свою чергу, підвищує якість наданих послуг.

Супервізія виконує важливу функцію моніторингу і оцінки роботи соціального працівника. Аналіз проблем у практиці може виявити області, що потребують покращення, та допомогти у формуванні стратегії подальшої роботи. Це дозволяє не лише вчитися на власних помилках, але й забезпечує високу якість соціальних послуг.

Участь у супервізії створює відчуття приналежності до професійної спільноти. Соціальні працівники мають змогу ділитися досвідом, що зміцнює їхню професійну ідентичність і підтримує колективний підхід до розв’язання проблем. Це особливо важливо у сферах, де індивідуалізм може призвести до професійної ізоляції.

Незважаючи на численні переваги, супервізія стикається з певними викликами, які заважають її ефективному впровадженню.

Однією з найбільших проблем є брак фінансування та ресурсів для організації супервізії. Багато соціальних служб не можуть надавати регулярні супервізії через обмеження бюджету. Це призводить до того, що соціальні працівники частіше залишаються без необхідної підтримки та керівництва.

Не всі соціальні працівники позитивно сприймають супервізію. Деякі з них можуть вважати ці зустрічі марними або тягарем. Таке ставлення може обмежувати участь у супервізійних сесіях, що негативно позначається на їхньому розвитку. Для покращення ситуації необхідно проводити просвітницьку роботу про переваги супервізії.

Якість супервізії значною мірою залежить від професійних навичок супервізорів. Недостатня підготовка або відсутність досвіду можуть знижувати ефективність роботи. Як наслідок, соціальні працівники можуть не отримати корисного зворотного зв'язку і, таким чином, не досягнуто цілей супервізії.

Останнім часом важливість технологій у соціальній роботі зросла. Впровадження онлайн-супервізії стало необхідністю, особливо під час пандемії COVID-19. Проте не всі працівники мають доступ до сучасних технологій або підготовлені для роботи в новому форматі. Це ускладнює процес супервізії, особливо в сільських регіонах.

Для того, щоб забезпечити ефективність супервізії в соціальній роботі, важливо розширити її можливості. Однією з перспектив є інтеграція супервізії в навчальні програми соціальних працівників. Це дозволить новачкам отримувати необхідні знання та навички ще на етапі навчання, що сприятиме їхній більшій готовності до практичної роботи.

Крім того, необхідно розвивати програми підготовки супервізорів, щоб забезпечити їхню кваліфікацію та готовність до роботи з колегами. Регулярні тренінги, воркшопи й обмін досвідом між супервізорами можуть сприяти підвищенню якості супервізії. Важливо також залучати до процесу супервізії експертів з різних галузей, що дозволить споглядати на проблеми соціальної роботи з різних перспектив.

Супервізія в соціальній роботі відіграє ключову роль у розвитку компетентності соціальних працівників, допомагає їм адаптуватися до складних соціальних умов і забезпечує якість соціальних послуг. Вона надає емоційну підтримку, сприяє професійному зростанню та забезпечує контроль за якістю роботи. Проте існуючі виклики, такі як браку ресурсів і негативне ставлення до супервізії, потребують усвідомлених зусиль для подолання.

Інвестування в супервізію та розробка нових стратегій зможе суттєво підвищити якість соціальної роботи, забезпечуючи кращу підтримку для соціальних працівників і впливаючи на благополуччя клієнтів. У світі, де соціальні проблеми стають дедалі складнішими, супервізія є не лише

можливістю для розвитку, а й необхідністю для забезпечення ефективної роботи соціальних служб. Підвищення обізнаності про її важливість і активне впровадження супервізії може вивести соціальну роботу на новий рівень.

Таким чином, супервізія стає життєво необхідною частиною соціальної роботи, що допомагає забезпечити не лише успіхи на індивідуальному рівні, а й покращити якість надання соціальних послуг в цілому. Через усвідомлення її значення та подолання існуючих бар'єрів ми зможемо створити більш професійне, підтримуюче та ефективне середовище для соціальних працівників, яке, зрештою, принесе користь всьому суспільству.

Проблемна ситуація полягає у тому, що сучасний розвиток соціальної роботи в Україні стикається з численними викликами, зумовленими соціально-економічними змінами та кризами, включаючи наслідки повномасштабної агресії. Ці фактори призводять до зростання соціальних проблем, таких як підвищення рівня бідності, психічні розлади, а також збільшення кількості осіб, які потребують соціальної підтримки. У таких умовах важливими стають не лише технічні навички соціальних працівників, але й їхнє емоційне благополуччя та професійна компетентність.

Супервізія в соціальній роботі стає важливим інструментом для підвищення ефективності професійної діяльності та запобігання професійному вигоранню. Проте, існує брак достатнього розуміння та впровадження супервізії на практиці, що може призвести до зниження якості послуг, що надаються клієнтам. Багато соціальних працівників стикаються з відчуттям ізоляції, недостатністю підтримки та ресурсів, необхідних для належного виконання своїх обов'язків.

Крім того, недостатня організація супервізії може викликати труднощі у розвитку критичного мислення і саморефлексії у спеціалістів, що, в свою чергу, знижує здатність соціальних працівників ефективно реагувати на складні ситуації. Таким чином, попри актуальність супервізії, її впровадження в Україні залишається на початковому етапі, вимагаючи подальшого дослідження та

розвитку моделей навчання, що забезпечать професійний ріст фахівців і адаптацію до нових умов роботи.

Таким чином, наукова актуальність теми надзвичайно висока, оскільки ефективна супервізія може бути ключем до покращення якості соціальних послуг в Україні та підтримки соціальних працівників у їхній важливій місії.

Об'єкт дослідження складає феномен компетентності соціального працівника.

Предмет дослідження - супервізія, як фактор розвитку компетентності соціального працівника

Метою дослідження є обґрунтування процесу супервізії як чинника розвитку компетентності соціального працівника.

Згідно з метою маємо такі *завдання*:

- проаналізувати історію дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі;
- визначити та розкрити сутність понять «супервізія», «соціальний працівник», «компетентність»;
- обґрунтувати принципи та методи дослідження проблеми супервізії;
- охарактеризувати моделі, функції та суб'єкти супервізії в соціальній роботі;
- розкрити сутність та структуру компетентності соціального працівника;
- визначити фактори, що впливають на розвиток компетентності соціального працівника;
- дослідити особливості здійснення супервізії в БО БФ «Право на Захист»;
- розробити рекомендації щодо оптимізації процесу супервізії в БО БФ «Право на Захист».

Гіпотеза: впровадження супервізії у соціальній роботі з метою розвитку компетентності соціального працівника сприяє підвищенню ефективності надання соціальних послуг клієнтам, зокрема шляхом покращення професійних

навичок, зменшення рівня професійного вигорання та формування комплексної системи підтримки для нових спеціалістів у сфері соціальних послуг.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СУПЕРВІЗІЇ ЯК ФАКТОРА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Історія дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі

Супервізія в соціальній роботі – це нове явище, яке почало активно досліджуватися в середині 20 століття. До цього часу основна увага приділялася підготовці та освіті соціальних працівників, а роль супервізії була менш чітко визначена.

Разом з тим значення супервізії є суттєвим, зважаючи на те, що впровадження її у програми розвитку соціальних працівників дозволяє розвивати їхні професійні компетенції та покращувати роботу з клієнтами [3].

Переваги супервізії:

- Супервізія може мати позитивний вплив на розвиток фахових знань, умінь та навичок соціального працівника.
- Ефективна супервізія повинна бути чітко структурованою, регулярно проводитися та ґрунтуватися на взаємній довірі та повазі.
- Існує багато різних моделей супервізії, кожна з яких має свої сильні та слабкі сторони.
- Супервізія може бути корисною для соціальних працівників на всіх етапах їхньої кар'єри.

Сучасні моделі супервізії часто є інтегративними, поєднуючи елементи з різних теоретичних підходів [7].

Важливо також зазначити, що існує багато різних контекстів, в яких здійснюється супервізія. Це може впливати на те, як використовується супервізія, а також на її ефективність. Наприклад, супервізія в соціальних службах може відрізнятися від супервізії в приватній практиці.

Саме тому важливим є дослідження історії супервізії і розвитку наукової рефлексії цієї проблеми. Звернення до цієї проблематики дозволить:

- Зрозуміти еволюцію: Простежити, як змінювалися концепції, моделі та практики супервізії, дозволяє оцінити її динаміку та розвиток.
- Визначити ключові віхи: Виділити значущі періоди та події, що мали вирішальний вплив на становлення та формування супервізії як професійної практики.
- Проаналізувати вплив: Оцінити, як супервізія впливала на професійну діяльність соціальних працівників, якість послуг, що надаються клієнтам, та загальну ефективність соціальної роботи.

Знання про історію супервізії можна використовувати для вдосконалення сучасних практик:

- Інтегрувати знання: Поєднувати теоретичні підходи та практичні методи з різних періодів розвитку супервізії, створюючи комплексну та гнучку систему підтримки фахівців.
- Враховувати контекст: Використовувати історичні знання для кращого розуміння сучасних викликів та потреб соціальних працівників, адаптуючи моделі супервізії до актуальних умов.
- Зберігати спадщину: Продовжувати розвивати та збагачувати методи супервізії, ґрунтуючись на досвіді та знаннях, накопичених протягом попередніх періодів.

Історія супервізії – це не просто хронологія подій, а безцінне джерело знань та розуміння, яке може допомогти зробити цю важливу сферу ще більш ефективною та корисною для соціальних працівників та їхніх клієнтів [5].

Історія дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі представлена в таблиці 1.1.

Таким чином, можна виокремити такі ключові моменти в історії дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі:

- 1920-ті роки: Поява перших програм підготовки соціальних працівників, які включали супервізію як компонент навчання.

- 1950-ті роки: Зростання інтересу до супервізії як засобу покращення якості роботи соціальних працівників.
- 1960-ті роки: Розробка перших моделей супервізії, таких як психоаналітична та поведінкова моделі.
- 1970-ті роки: Зростання акценту на етичних аспектах супервізії.
- 1980-ті роки: Зростання інтересу до дослідження ефективності супервізії.
- 1990-ті роки: Розробка нових моделей супервізії, таких як модель центрована на клієнті та модель центрована на супервізорі.
- 2000-ті роки: Зростання акценту на самосвідомості та саморефлексії в супервізії.
- 2010-ті роки: Зростання інтересу до використання технологій в супервізії.

1.2. Аналіз основних понять дослідження: «супервізія», «соціальний працівник», «компетентність»

Супервізія – це процес, в якому досвідчений фахівець (супервізор) надає підтримку, керівництво та консультації менш досвідченому фахівцю (супервізованому) з метою покращення його професійної діяльності [9].

Існує багато різних визначень супервізії, але більшість з них включають наступні ключові елементи:

- Наявність стосунків: Супервізор і супервізований повинні мати стосунки, засновані на взаємній довірі та повазі.
- Зосередження на професійному розвитку: Супервізія повинна бути спрямована на допомогу супервізованому в розвитку його умінь, навичок, знань.
- Спілкування: Супервізор і супервізований повинні відкрито спілкуватися один з одним про свої думки, почуття та досвід.
- Конфіденційність: Супервізор повинен зберігати конфіденційність інформації, отриманої під час супервізії.

Супервізія може використовуватися для різних цілей, таких як:

Розвиток професійних умінь ,навичок, знань.

- Удосконалення якості роботи з клієнтами;
- Підтримка професійного розвитку;
- Розв'язання етичних проблем;
- Профілактика вигорання.

Існує багато різних моделей супервізії, кожна з яких має свої сильні та слабкі сторони.

Власне визначення: У рамках даного дослідження під супервізією розуміється систематичний процес взаємодії між досвідченим соціальним працівником (супервізором) і молодим спеціалістом, спрямований на розвиток професійних компетенцій останнього, зокрема на покращення ефективності надання соціальних послуг та профілактики вигорання.

Соціальний працівник – це фахівець, який надає допомогу людям, які мають проблеми в соціальній сфері [9].

Соціальні працівники можуть працювати в різних сферах, таких як:

- Служби соціального захисту;
- Медичні заклади;
- Освітні заклади;
- Некомерційні організації;
- Приватна практика;

Соціальні працівники мають широкий спектр обов'язків, таких як:

- Оцінка потреб клієнтів;
- Розробка планів допомоги;
- Надання прямих послуг клієнтам;
- Зв'язок з іншими фахівцями;
- Ведення записів;
- Захист прав клієнтів;

Соціальні працівники повинні мати певні знання, уміння та навички, такі як:

- Знання соціального законодавства;
- Уміння оцінювати потреби клієнтів;
- Уміння розробляти плани допомоги;
- Уміння надавати прямі послуги клієнтам;
- Уміння спілкуватися з клієнтами;
- Уміння працювати в команді;
- Уміння розв'язувати проблеми.

Власне визначення: У контексті даного дослідження під соціальним працівником розуміється фахівець, який надає соціальні послуги, здійснює соціальну діагностику, розробляє індивідуальні плани роботи з клієнтами, забезпечує соціальний супровід та захист прав клієнта.

Компетентність – це вміння застосовувати знання на практиці.

Існує багато різних визначень компетентності, але більшість з них включають наступні ключові елементи:

- Знання: Компетентний фахівець повинен мати знання, необхідні для виконання своєї роботи.
- Уміння: Компетентний фахівець повинен мати уміння, необхідні для виконання своєї роботи.
- Навички: Компетентний фахівець повинен мати навички, необхідні для виконання своєї роботи.
- Ставлення: Компетентний фахівець повинен мати позитивне ставлення до своєї роботи та клієнтів.
- Етичні принципи: Компетентний фахівець повинен дотримуватися етичних принципів у своїй роботі.

Компетентність соціального працівника може бути оцінена за допомогою різних методів, таких як:

- Спостереження;
- Відгуки клієнтів;
- Самооцінка.

Власне визначення: У рамках даного дослідження під компетентністю соціального працівника розуміється сукупність знань, умінь, навичок, особистісних якостей і цінностей, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків, зокрема, для надання якісних соціальних послуг молоді.

Нижче, наведено схему, яку використовують в багатьох роботах, де досліджується проблеми супервізії в соціальній роботі, зокрема в роботах соціалогів Ґерберта Спенсера, Еміля Дюркгейма, Макса Вебера, моделей супервізії в соціальній роботі, в якій перелічила:

- Я і роль - це найвнутрішніший рівень, який стосується самосвідомості людини, її ролі в організації та суспільстві.
- Організація - цей рівень описує місце людини в організації, компанії або інституції.
- взаємовідносини з іншими - цей рівень стосується безпосередніх взаємодій людини з іншими людьми різних соціальних групах.
- соціально-політичний та соціокультурний контекст - це найширший рівень, який включає в себе суспільство в цілому, його політичну систему, культуру та цінності.



Рисунок 1.1 Моделі супервізії в соціальній роботі

Ця схема показує основні моделі супервізії, які використовуються в соціальній роботі. Кожна модель має свої особливості та підходить для різних ситуацій [8].

Психодинамічна модель:

- Фокусується на розумінні несвідомих процесів та впливу минулого досвіду на поведінку та роботу супервізованого.
- Приклади методів: інтерпретація снів, вільний асоціативний аналіз, аналіз перенесення та контрперенесення.

Поведінкова модель:

- Зосереджена на розвитку конкретних навичок та поведінки, необхідних для ефективної роботи з клієнтами.
- Приклади методів: моделювання ролі, навчання на помилках, позитивне підкріплення.

Центрована на клієнті модель:

- Використовує принципи та методи роботи з клієнтами для надання підтримки та керівництва супервізованому.
- Приклади методів: активне слухання, емпатія, безумовне позитивне прийняття.

Системна модель:

- Розглядає супервізованого в контексті його робочого середовища, сім'ї та інших систем, які впливаються на його роботу.
- Приклади методів: системна сімейна терапія, аналіз соціального середовища, аналіз влади та динаміки.

1.3 Принципи та методи дослідження проблеми супервізії, як фактору розвитку компетентності соціального працівника.

Дослідження проблеми супервізії, як фактору розвитку компетентності соціального працівника, повинні ґрунтуватися на наступних принципах [9]:

- Науковість: Дослідження повинні проводитися з використанням наукових методів, які забезпечують правдивість та об'єктивність отриманих результатів.
- Етичність: Дослідження повинні проводитися з дотриманням етичних принципів, таких як повага до прав та свободи учасників дослідження, конфіденційність та інформована згода.
- Практична спрямованість: Дослідження повинні мати практичну цінність і давати рекомендації щодо покращення практики супервізії та розвитку компетентності соціальних працівників.

Методи дослідження [9].

Для дослідження проблеми супервізії, як фактору розвитку компетентності соціального працівника, можуть використовуватися різні методи, такі як:

- Теоретичний аналіз: Аналіз чинних теоретичних концепцій та моделей супервізії.
- Емпіричні дослідження: Збір та аналіз даних про вплив супервізії на компетентність соціальних працівників. Це може включати такі методи, як:
- Опитування: Збір даних за допомогою анкет або інтерв'ю з соціальними працівниками та супервізорами.
- Спостереження: Спостереження за супервізійними сесіями та аналіз їх змісту.
- Вивчення випадків: Детальне вивчення окремих випадків, коли супервізія мала значний вплив на компетентність соціального працівника.
- Експерименти: Проведення експериментів для вивчення причинно-наслідкових зв'язків між супервізією та компетентністю соціальних працівників.

Методи дослідження:

- Огляд літератури;
- Інтерв'ю з соціальними працівниками та супервізорами;
- Фокус-групи;
- Анкетування;
- Аналіз випадків;

Очікувані результати:

- Краще розуміння впливу супервізії на розвиток компетентності соціального працівника.
- Рекомендації щодо покращення практики супервізії.
- Підвищення якості роботи соціальних працівників з клієнтами.

Практична значущість:

Результати цього дослідження можуть бути використані для покращення практики супервізії соціальних працівників. Це може призвести до покращення якості роботи соціальних працівників з клієнтами, а також до покращення професійної компетентності самих соціальних працівників.

Приклади досліджень [11]:

Існує багато досліджень, які вивчали вплив супервізії на компетентність соціальних працівників. Деякі з цих досліджень показали, що супервізія може мати позитивний вплив на такі аспекти компетентності соціальних працівників, як:

- Знання: Супервізія може допомогти соціальним працівникам краще розуміти теорії та принципи соціальної роботи.
- Уміння: Супервізія може допомогти соціальним працівникам розвивати навички інтерв'ювання, консультування та ведення записів.
- Навички: Супервізія може допомогти соціальним працівникам навички розв'язання проблем, прийняття рішень та управління стресом.
- Ставлення: Супервізія може допомогти соціальним працівникам розвивати позитивне ставлення до клієнтів та до своєї роботи.
- Етичні принципи: Супервізія може допомогти соціальним працівникам краще розуміти та дотримуватися етичних принципів соціальної роботи.

Дослідження проблеми супервізії, як фактору розвитку компетентності соціального працівника, має важливе значення для покращення практики супервізії та розвитку компетентності соціальних працівників.

Нижче я навела ілюстрацію, яка може показувати, як може виглядати супервізійна сесія на практиці.



Рисунок 1.2 Супервізійна сесія

Отже, супервізія в соціальній роботі виступає як ключовий елемент професійного розвитку, що зазнав значних змін від часу свого виникнення. Спочатку вона розглядалася виключно як метод контролю діяльності соціальних працівників. Однак з часом стало очевидно, що супервізія виконує набагато більше функцій, ніж лише контроль. Сучасні дослідження підкреслюють її роль як важливого інструмента навчання, підтримки і розвитку професійних навичок.

Інтегративний підхід до дослідження супервізії дозволяє зосередитися на її зв’язках із іншими аспектами соціальної роботи, такими як професійна етика, психологія та управління. Це надає можливість розглядати супервізію як складову цілісного процесу розвитку фахівців, а не ізольований інструмент. Рефлексивний підхід, в свою чергу, спонукає соціальних працівників до саморефлексії та аналізу свого досвіду, що допомагає виявити області для вдосконалення.

Методи, такі як групова супервізія, індивідуальні інтерв’ю та дискусії, забезпечують динамічний обмін досвідом і знаннями серед соціальних працівників. Це не тільки підвищує їхню професійну компетентність, але й

створює підтримуюче середовище, в якому можна відкрито обговорювати проблеми, ділитися успіхами та шукати конструктивні рішення [10].

Важливість наукових досліджень, таких як опитування та інтерв'ю, полягає в зборі і аналізі даних про практики супервізії. Це, в свою чергу, дозволяє виявити тенденції, унікальні підходи та напрямки, які потребують уваги у навчанні соціальних працівників.

Таким чином, супервізія в соціальній роботі є невід'ємною складовою процесу розвитку компетентності соціальних працівників. Вона сприяє підвищенню їхніх професійних навичок, адаптації до змінюваних умов та наданню якісної допомоги клієнтам. Отже, інтегрований підхід до супервізії не лише підтримує особистісне зростання фахівців, а й підвищує загальну ефективність соціальної роботи в суспільстві, що є важливим аспектом у сучасному світі, що змінюється Методологічні засади дослідження проблеми супервізії, як фактора розвитку компетентності соціального працівника, підкреслюють її багатогранний характер і важливу роль у професійному зростанні фахівців. Вивчаючи супервізію з інтегративної і рефлексивної позицій, ми отримуємо можливість оцінити вплив цього процесу на якість соціальних послуг, емоційне благополуччя працівників та загальну ефективність соціальної роботи [9].

У рамках дослідження використовуються різні методи, такі як групова супервізія, індивідуальні інтерв'ю та наукові опитування, що дозволяє отримувати цінні дані для аналізу практик супервізії і їх впливу на професійну компетентність. Це формує підтримуюче середовище, яке сприяє відкритій комунікації та обміну досвідом, що є необхідним для протидії професійному вигоранню [10].

Отже, системне дослідження супервізії як складового елементу розвитку компетентності соціального працівника не лише розширює наші уявлення про цю практику, але й дає змогу створити більш якісну основу для підготовки фахівців, здатних ефективно реагувати на виклики сучасності. Важливість супервізії в контексті соціальної роботи важко переоцінити, адже вона є основою

для формування професіоналів, які прагнуть до безперервного розвитку і вдосконалення своїх навичок у служінні суспільству [11].

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ ЯК ФАКТОРУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1 Моделі, функції, суб'єкти супервізії в соціальній роботі

На початку навчання супервізовані повинні використовувати рекомендації та вказівки супервізора, що базуються на наступних основних принципах, навичках і рисах [7; 8]:

− під час взаємодії з клієнтом соціальної служби супервізовані повинні проявляти щирість, емпатію;

− необхідно зрозуміти приховані почуття;

− мати здатність обговорювати процес стосунків;

− позитивно використовувати авторитет і владу, зокрема, навички кинути конструктивний виклик іншій людині;

− вміти керувати тривогою та стресом;

− ефективно використовувати власний нагляд та/або консультування;

− мати навички роботи в недепресивному стилі;

− знаходити різні методи вирішення проблем;

− мати навички посередника та наставника в діяльності.

Для деяких керівників ці відносини є шляхом до супервізії. Нагляд відрізняється від більшості інших особистих відносин формальною владою та повноваженнями, які отримує керівник завдяки своїй ролі в організації. Це взаємний творчий процес, і супервізор однаково відповідає за успіх чи невдачу супервізії. У процесі роботи супервізор відповідає за супервізованого, до якого, на думку П. Хокінса та Р. Шохета, відносяться[62]:

− визначення основних практичних питань і кола проблем, над якими необхідно працювати спеціалісту;

− знання організаційних домовленостей, які стосуються молодих спеціалістів та їхніх клієнтів;

− бути відкритим до зворотного зв'язку;

− відстеження тенденцій до засудження, виправдання чи захисту.

Відповідальність супервізора також включає питання формування методів і техніки супервізії, дотримання етичних і правових стандартів консультування, підтримання робочих стосунків і меж супервізії [13]. Супервізор також несе часткову відповідальність за роботу супервізованого з клієнтом. Договір у супервізії передбачає обговорення його основних правил, меж, обов'язків кожного учасника, очікувань і стосунків, формату сесії тощо. Отже, аналізуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що важливість супервізійних відносин і відповідальності у професійній діяльності супервізованого є досить значним. Психодинамічна, гуманістична, структурна теорія та теорія систем допоможуть глибше зрозуміти зміст та особливості супервізорських відносин, розглянути ситуацію з різних сторін і тим самим збільшити варіанти вирішення самої проблеми. Сьогодні більшість науковців одностайно стверджують, що супервізійний процес є не лише складовою супервізії, а й передумовою продуктивної професійної діяльності супервізованого. Цей термін визначає спосіб спілкування та взаємодії досвідченого керівника та молодого спеціаліста, а також те, як вони співпрацюють для досягнення особистих і професійних цілей.

В своїй роботі я виокремила такі моделі [7; 8]:

Звернемось до моделі Гельба. Модель Гельба пропонує структурований підхід до супервізії, який включає кілька етапів: підготовку, аналіз випадку, пошук альтернативних варіантів тощо. Однією з переваг цієї моделі є її фокус на конкретних проблемах, що дозволяє соціальному працівнику отримати цінні рекомендації для подальшої роботи. Однак, модель може бути недостатньо гнучкою для складних випадків, які вимагають більш індивідуалізованого підходу.

Детальний опис етапів:

- Підготовка до сесії: Обговорення цілей супервізії, формулювання запитів, створення безпечної атмосфери.
- Розгляд конкретного випадку: Детальний аналіз ситуації, що викликала труднощі у соціального працівника.

– Аналіз почуттів і реакцій: Обговорення почуттів і реакцій як соціального працівника, так і клієнта.

– Пошук альтернативних варіантів дій: Генерація нових ідей та стратегій.

– Планування подальших дій: Розробка конкретного плану дій для соціального працівника.

– Підсумовування: Оцінка ефективності сесії, формулювання рекомендацій.

Переваги та обмеження моделі:

- Переваги: Структурованість, акцент на розв'язанні конкретних проблем, розвиток саморефлексії.

- Обмеження: Може бути недостатньо гнучкою для складних випадків, потребує високої кваліфікації супервізора.

Звернемось до моделі Берна. Трансакційний аналіз, розроблений Еріком Берном, пропонує інструменти для аналізу взаємодії між людьми. У контексті супервізії трансакційний аналіз дозволяє ідентифікувати его-стани, які використовують соціальний працівник і клієнт у взаємодії, а також виявити приховані сценарії (ігри), які можуть перешкоджати ефективній роботі. Застосування трансакційного аналізу допомагає соціальному працівнику розвивати навички ефективної комунікації та змінювати неконструктивні патерни взаємодії[7; 8].

Основні поняття:

– Его-стани: Батьківський, Дитячий, Дорослий.

– Трансакції: Способи спілкування між людьми.

– Ігри: Приховані сценарії взаємодії.

Застосування в супервізії:

– Аналіз взаємодії з клієнтом: Визначення его-станів, які використовують соціальний працівник і клієнт у взаємодії.

– Ідентифікація ігор: Виявлення прихованих сценаріїв, які можуть перешкоджати ефективній роботі.

- Розвиток навичок комунікації: Навчання соціального працівника ефективному використанню Дорослого его-стану.
- Зміна неконструктивних патернів взаємодії: Допомога соціальному працівнику в розробці нових стратегій комунікації.

Звернемось до моделі Сайкса. Модель Сайкса підкреслює, що професійна ідентичність соціального працівника є динамічним процесом, який формується на перетині особистісного, професійного та соціального контекстів. Супервізія відіграє ключову роль у цьому процесі, надаючи соціальному працівнику безпечний простір для рефлексії, розвитку самосвідомості та формування чіткої професійної ідентичності. Через аналіз власних дій, почуттів та переживань, соціальний працівник глибше розуміє свої цінності, переконання та професійні ролі, що дозволяє йому більш ефективно працювати з клієнтами та досягати професійних цілей[7;8].

Модель Сайкса підкреслює, що професійна ідентичність соціального працівника формується через:

- Особистісні якості: Цінності, переконання, емоції.
- Професійні знання та навички: Те, що ми знаємо і вміємо робити.
- Соціальний контекст: Взаємодія з колегами, клієнтами, організацією.

Як супервізія може сприяти розвитку професійної ідентичності за моделлю Сайкса:

- Створення безпечного простору для рефлексії: Супервізія забезпечує захищену атмосферу, де соціальний працівник може досліджувати свої почуття, думки та переживання, пов'язані з професійною діяльністю. Це допомагає йому краще зрозуміти себе та свою роль.
- Розвиток самосвідомості: Через аналіз власних дій і реакцій у різних ситуаціях соціальний працівник глибше усвідомлює свої сильні сторони, слабкості та цінності.
- Формування професійної ідентичності: Супервізор допомагає соціальному працівнику інтегрувати особистісні якості, професійні знання та

соціальний контекст, формуючи таким чином чітку та стійку професійну ідентичність.

– Підтримка професійного зростання: Супервізія допомагає соціальному працівнику визначати цілі професійного розвитку, розробляти стратегії їх досягнення та отримувати підтримку на цьому шляху.

– Розвиток критичного мислення: Через аналіз складних кейсів і дискусії з супервізором соціальний працівник вчиться критично оцінювати свою роботу та приймати обґрунтовані рішення.

З сучасних моделей, звернемось до моделі: коучинг [13].

Різні підходи до коучингу в супервізії:

1. Коучинг на основі цілей:

– Суть: Супервізор допомагає соціальному працівнику визначити конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені у часі (SMART) цілі.

– Процес: Спільне формулювання цілей, розробка плану дій, регулярна оцінка прогресу.

– Відмінність від традиційної супервізії: Акцент на активній ролі соціального працівника у визначенні напрямів розвитку, а не на пасивному прийнятті рекомендацій супервізора.

2. Коучинг на основі питань:

– Суть: Супервізор використовує відкриті запитання, щоб стимулювати саморефлексію та допомогти соціальному працівнику знайти власні рішення.

– Приклади запитань: «Що ви відчували в цій ситуації?», «Які ресурси можуть вам допомогти?», «Які кроки ви можете зробити далі?».

– Відмінність від традиційної супервізії: Більша орієнтація на внутрішні ресурси соціального працівника, а не на зовнішню експертизу.

3. Коучинг на основі сильних сторін:

– Суть: Фокус на розвитку природних талантів і сильних сторін соціального працівника.

– Процес: Ідентифікація сильних сторін, розробка стратегій їх використання в професійній діяльності.

– Відмінність від традиційної супервізії: Більш позитивний і ресурсний підхід, який допомагає підвищити самооцінку і мотивацію.

4. Коучинг на основі цінностей:

– Суть: Допомога соціальному працівнику з'ясувати свої основні цінності та узгодити їх з професійною діяльністю.

– Процес: Обговорення цінностей, їх вплив на прийняття рішень, розробка стратегій для більш цілісного життя.

– Відмінність від традиційної супервізії: Більш глибокий рівень роботи, спрямований на особистісний розвиток соціального працівника.

Переваги коучингу в супервізії:

– Активність: Соціальний працівник бере активну участь у процесі розвитку.

– Індивідуальний підхід: Програма коучингу розробляється з урахуванням конкретних потреб і цілей соціального працівника.

– Орієнтація на майбутнє: Фокус на розвитку навичок і досягненні цілей.

– Підвищення самооцінки: Розвиток сильних сторін і визнання досягнень.

Коучинг в супервізії доповнює традиційні методи, надаючи соціальним працівникам більше можливостей для саморозвитку та підвищення ефективності своєї роботи. Вибір конкретного підходу залежить від потреб і цілей як соціального працівника, так і супервізора [15].

Звернемось до навчальної моделі. Супервізія відрізняється від традиційного навчання тим, що вона:

- Індивідуальна: Сфокусована на конкретних потребах і труднощах соціального працівника.

- Практико-орієнтована: Навчання відбувається через аналіз реальних кейсів та ситуацій з практики.

- Інтерактивна: Супервізор і соціальний працівник спільно досліджують проблему та шукають рішення.
- Консультативна: Супервізор діє як консультант, допомагаючи соціальному працівнику розвивати критичне мислення та приймати власні рішення.

Як супервізія передає знання, навички та методи роботи.

1. Моделювання: Супервізор демонструє бажані навички та поведінку в процесі супервізії.
2. Коучинг: Супервізор задає навідні питання, які допомагають соціальному працівнику самостійно знаходити рішення та розвивати нові навички.
3. Зворотній зв'язок: Супервізор надає конструктивну зворотну інформацію про сильні сторони та області для вдосконалення.
4. Теоретичні знання: Супервізор може вводити нові теоретичні концепції та пояснювати, як їх застосовувати на практиці.
5. Рольові ігри: Супервізор може запропонувати відіграти різні ролі, щоб допомогти соціальному працівнику відпрацювати нові навички.
6. Домашні завдання: Супервізор може давати домашні завдання, які допоможуть закріпити нові знання та навички.

Приклади застосування:

- Передача нових методів роботи: Наприклад, супервізор може представити соціальному працівнику новий підхід до роботи з клієнтами з травматичними переживаннями.
- Розвиток навичок комунікації: Супервізор може допомогти соціальному працівнику відпрацювати навички активного слухання, задавання відкритих питань та надання підтримки.
- Поглиблення теоретичних знань: Супервізор може пояснити складні теоретичні концепції, пов'язані з соціальною роботою, і показати, як їх застосовувати на практиці.

Переваги використання супервізії як навчальної моделі:

- Індивідуалізація навчання: Можливість адаптувати процес навчання до потреб конкретного соціального працівника.
- Практична спрямованість: Навчання відбувається в контексті реальної роботи, що підвищує його ефективність.
- Підтримка та мотивація: Супервізор створює безпечну атмосферу, в якій соціальний працівник може розвиватися і вдосконалюватися.

Супервізія є незамінним інструментом для передачі знань, навичок та методів роботи в соціальній роботі. Вона дозволяє соціальним працівникам постійно вдосконалюватися, адаптуватися до нових викликів і надавати якісні соціальні послуги [15].

Звернемось до системної моделі. Системний підхід передбачає, що будь-яка система, включаючи соціальну, складається з взаємопов'язаних елементів (людей, процесів, структур), які впливають один на одного. Зміна одного елемента може призвести до змін у всій системі.

Як системний підхід допомагає бачити соціального працівника [19].

- Соціальний працівник як частина організації: Системний підхід допомагає зрозуміти, як політики, ресурси, культура організації впливають на роботу соціального працівника. Наприклад, недостатнє фінансування може обмежити можливості соціального працівника надавати послуги.
- Соціальний працівник у взаємодії з клієнтами: Системний підхід підкреслює, що взаємодія соціального працівника з клієнтом відбувається в контексті соціального оточення клієнта (сім'я, спільнота) та ширшого суспільства.
- Соціальний працівник як частина системи надання соціальних послуг: Системний підхід дозволяє бачити, як робота соціального працівника пов'язана з роботою інших фахівців (психологів, медиків тощо) та як всі вони спільно сприяють вирішенню соціальних проблем.

Вплив системного підходу на супервізію:

– Розширення фокусу: Супервізія перестає бути зосередженою виключно на індивідуальних проблемах соціального працівника. Вона включає аналіз системних факторів, які впливають на його роботу.

– Системний аналіз кейсів: Під час супервізії аналізуються не лише дії соціального працівника, а й контекст, в якому ці дії відбуваються.

– Розробка системних рішень: Супервізор допомагає соціальному працівнику шукати не лише індивідуальні рішення, а й системні зміни, які можуть покращити ситуацію.

– Розвиток системного мислення: Супервізія сприяє розвитку в соціального працівника здатності бачити зв'язки між різними елементами системи та розуміти, як зміни в одному елементі впливають на інші.

Приклади застосування системного підходу в супервізії

– Аналіз організаційної культури: Як організаційна культура впливає на мотивацію соціального працівника і на якість наданих послуг?

– Виявлення системних бар'єрів: Які системні бар'єри перешкоджають ефективній роботі соціального працівника?

– Розробка системних рішень: Як змінити систему надання соціальних послуг, щоб покращити результати роботи?

Системний підхід є цінним інструментом для супервізії, оскільки він дозволяє бачити соціального працівника в контексті більшої системи і розробляти більш ефективні стратегії для вирішення проблем.

Розглядаючи рефлексійну модель, варто зазначити, що рефлексія є невід'ємною частиною професійного розвитку будь-якого спеціаліста, особливо соціального працівника. Саме вона дозволяє нам критично оцінювати свої дії, вчитися на досвіді та постійно вдосконалюватися. Давайте детальніше розглянемо, як супервізор може стимулювати рефлексію у супервізованого.

Чому самоаналіз важливий для професійного розвитку?

– Розуміння власних дій: Самоаналіз допомагає соціальному працівнику усвідомити, чому він діє так, а не інакше, які фактори впливають на його рішення та поведінку.

– Виявлення сильних сторін та зон для розвитку: Рефлексія дозволяє ідентифікувати те, що вдається добре, і ті аспекти, які потребують вдосконалення.

– Розширення професійних компетенцій: Аналізуючи свої дії, соціальний працівник може знаходити нові способи роботи, більш ефективні стратегії та інструменти.

– Підвищення професійної впевненості: розуміння власних сильних сторін і досягнень підвищує впевненість у своїх силах.

– Профілактика професійного вигорання: регулярна рефлексія допомагає вчасно виявити ознаки професійного вигорання та вжити необхідних заходів.

Як супервізор може стимулювати рефлексію [13].

- Створення безпечного простору: Супервізор створює атмосферу довіри, в якій соціальний працівник почувається комфортно, ділячись своїми думками та почуттями.

- Задавання відкритих питань: Замість оцінювальних суджень супервізор використовує відкриті питання, які спонукають соціального працівника до самостійного аналізу ситуації.

- Моделювання рефлексивного мислення: Супервізор демонструє на власному прикладі, як можна аналізувати складні ситуації та приймати обґрунтовані рішення.

- Зворотній зв’язок: Супервізор надає конструктивний зворотній зв'язок, який допомагає соціальному працівнику побачити свої дії з різних перспектив.

- Використання різних методів: Супервізор може використовувати різноманітні методи для стимуляції рефлексії, наприклад, ведення щоденника, аналіз відеозаписів, рольові ігри.

Рефлексивна модель супервізії є потужним інструментом для професійного розвитку соціальних працівників. Завдяки регулярному самоаналізу, який стимулюється супервізором, соціальні працівники можуть

постійно вдосконалювати свої навички та досягати кращих результатів у своїй роботі.

Розглядаючи інші моделі, я виокремила такі в своїй роботі:

- Групова супервізія;
- Тематична супервізія;
- Інтегровані моделі.

Найпоширеніші моделі супервізії в Україні. Відповідь на це питання не є однозначною, оскільки практика супервізії в Україні досить різноманітна і залежить від багатьох факторів, таких як:

- Галузь соціальної роботи: Дитяча, сімейна, медична, шкільна тощо.
- Тип організації: Державна, приватна, громадська.
- Кваліфікація супервізорів: Наявність спеціальної підготовки, досвід роботи.
- Тренди в професійному співтоваристві.

Однак, можна виділити кілька моделей супервізії, які найчастіше зустрічаються в українській практиці:

- Розвиваюча модель: Фокусується на розвитку професійних компетентностей соціального працівника. Вона передбачає систематичне навчання, зворотний зв'язок, підтримку ініціативи.
- Клінічна модель: Зосереджена на аналізі конкретних випадків роботи з клієнтами. Супервізор допомагає соціальному працівнику зрозуміти динаміку взаємодії з клієнтом, виявити свої сильні та слабкі сторони, знайти оптимальні стратегії роботи.
- Системна модель: Розглядає соціального працівника як частину системи, яка включає клієнта, організацію, сім’ю та суспільство. Супервізор допомагає зрозуміти взаємозв’язки між різними елементами системи та знайти способи впливу на них.
- Інтегровані моделі: Комбінують елементи різних моделей, залежно від потреб соціального працівника та ситуації.

Чому саме ці моделі?

– Доступність інформації: Про ці моделі є достатньо інформації в українській науковій літературі та на практичних тренінгах.

– Гнучкість: Ці моделі можуть бути адаптовані до різних контекстів роботи.

– Ефективність: Доведено ефективність цих моделей у розвитку професійних компетентностей соціальних працівників.

Варто зазначити, що:

– Багато соціальних працівників працюють без супервізії.

– Якість супервізії може суттєво відрізнятися залежно від кваліфікації супервізора та організації.

– Існує потреба в подальшому розвитку системи супервізії в Україні.

Які моделі супервізії є найбільш ефективними?

Вибір найефективнішої моделі супервізії залежить від багатьох факторів, таких як:

- Мета супервізії: Чи хочемо ми розвивати конкретні навички, розв’язувати проблеми в роботі з клієнтами, чи, можливо, працювати над особистісним зростанням?

- Досвід і потреби супервізованого: Наскільки досвідченим є соціальний працівник? Які у нього є сильні сторони та слабкі місця?

- Контекст роботи: В якій організації працює соціальний працівник? Які ресурси доступні для супервізії?

- Стиль роботи супервізора: Який стиль спілкування і підхід до навчання віддає перевагу супервізор?

Попри різноманітність моделей, можна виділити кілька, які зазвичай вважаються ефективними:

– Розвиваюча модель: Ця модель дозволяє системно працювати над розвитком професійних компетентностей соціального працівника, надаючи йому зворотний зв’язок, підтримку і нові знання.

– Клінічна модель: Вона допомагає детально розібрати конкретні випадки з практики, аналізувати помилки і шукати оптимальні рішення.

– Інтегровані моделі: Комбінування різних підходів дозволяє створити індивідуальну програму супервізії, яка максимально відповідає потребам соціального працівника.

Чому ці моделі вважаються ефективними [7; 8].

– Фокус на розвитку: Вони спрямовані на розвиток професійних компетентностей, а не тільки на розв'язання поточних проблем.

– Індивідуальний підхід: Можна адаптувати модель до конкретного соціального працівника.

– Системний підхід: Дозволяють розглядати проблеми в контексті ширшої системи.

– Практична спрямованість: Зосереджені на розвитку практичних навичок.

Однак, жодна модель не є універсальною. Важливо підбирати модель супервізії індивідуально, враховуючи всі перелічені вище фактори.

Чому важко однозначно сказати, яка модель найкраща?

– Відсутність єдиного стандарту: Не існує єдиного стандарту ефективної супервізії.

– Різноманітність потреб: Потреби різних соціальних працівників можуть суттєво відрізнятися.

– Роль супервізора: Особистість і професіоналізм супервізора мають велике значення для ефективності процесу.

Щоб визначити найбільш ефективну модель супервізії в конкретному випадку, рекомендується:

– Провести попередню консультацію з супервізором.

– Обговорити цілі супервізії.

– Оцінити рівень професійної підготовки соціального працівника.

– Врахувати контекст роботи.

– Вибрати модель, яка найбільш відповідає потребам і очікуванням.

Перешкоди при проведенні супервізії.

Процес супервізії, попри свою важливість, може стикатися з різними перешкодами, які можуть знизити його ефективність. Ось деякі з найпоширеніших:

З боку супервізора:

- Недостатня кваліфікація: Відсутність спеціальної підготовки, досвіду роботи в якості супервізора або недостатнє знання теоретичних основ.
- Особистісні бар'єри: Стереотипи, упередження, труднощі з встановленням довірчих відносин.
- Недостатня відданість процесу: Відсутність мотивації, нерегулярне проведення сесій, непунктуальність.
- Недостатня об'єктивність: Схильність до суб'єктивної оцінки роботи супервізованого.

З боку супервізованого:

- Опір змінам: Небажання змінювати свою практику, страх критики.
- Відсутність довіри: Складність відкрито говорити про свої почуття, думки та проблеми.
- Неготовність до самоаналізу: Труднощі з визнанням своїх помилок і обмежень.
- Зайнятість: Нестача часу для участі в супервізії.

З боку організації:

- Недостатня підтримка: Відсутність матеріальних ресурсів, часу, або розуміння важливості супервізії з боку керівництва.
- Відсутність політики щодо супервізії: Немає чітких правил і процедур проведення супервізії.
- Велике навантаження на соціальних працівників: Нестача часу для саморозвитку.

Зовнішні фактори:

- Соціокультурні особливості: Різні культурні цінності та уявлення про професійну допомогу можуть впливати на сприйняття супервізії.

– Політичні та економічні зміни: Нестабільність в суспільстві може створювати додаткові стреси і ускладнювати процес супервізії.

Як подолати ці перешкоди?

– Систематична підготовка супервізорів: Проведення спеціальних тренінгів і курсів.

– Створення сприятливого середовища для супервізії: Забезпечення конфіденційності, створення безпечного простору для спілкування.

– Розвиток довіри між супервізором і супервізованим: Будування партнерських відносин, заснованих на взаємоповазі.

– Регулярна оцінка ефективності супервізії: Збір зворотного зв'язку від учасників.

– Підтримка з боку організації: Забезпечення необхідних ресурсів, розробка політики щодо супервізії.

2.2 Сутність та структура компетентності соціального працівника.

Компетентність соціального працівника – це сукупність знань, умінь, навичок, цінностей та особистісних якостей, які необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків. Вона визначає здатність фахівця надавати якісні соціальні послуги, допомагати людям долати життєві труднощі та досягати своїх цілей [22].

Структура компетентності соціального працівника.

Компетентність соціального працівника має багатогранну структуру і містить кілька взаємопов'язаних компонентів:

1. Знання:

– Теоретичні основи соціальної роботи (соціологія, психологія, право, економіка).

– Знання законодавства та нормативно-правових актів, що регулюють діяльність соціальних служб.

– Знання різних методів і технологій соціальної роботи.

- Знання про різноманітність соціальних проблем та груп населення.

2. Уміння:

- Комунікативні уміння: Вміння встановлювати контакт з клієнтами, проводити інтерв'ю, вести групи, здійснювати консультування.
- Діагностичні уміння: Вміння оцінювати потреби клієнтів, виявляти соціальні проблеми та ризики.
- Інтервенційні уміння: Вміння розробляти індивідуальні плани роботи з клієнтами, надавати соціальні послуги, проводити соціальну реабілітацію.
- Оціночні уміння: Вміння оцінювати ефективність своєї роботи та вносити необхідні корективи.

3. Навички:

- Навички роботи з різними групами населення (діти, підлітки, люди похилого віку, люди з інвалідністю).
- Навички роботи в команді.
- Навички ведення документації.
- Навички використання інформаційних технологій.

4. Цінності:

- Гуманізм, повага до гідності особистості.
- Соціальна справедливість.
- Професійна етика.
- Відповідальність.

5. Особистісні якості:

- Емпатія, чуйність.
- Терпіння, витримка.
- Гнучкість, адаптивність.
- Мотивація до саморозвитку.

Важливість компетентності соціального працівника [22.

Компетентність соціального працівника є ключовим фактором успішної соціальної роботи. Вона забезпечує:

- Якість надання соціальних послуг: Компетентний соціальний працівник може більш ефективно допомагати клієнтам долати життєві труднощі.
- Задоволеність клієнтів: Клієнти, які отримують якісні послуги, більш задоволені і довіряють соціальним службам.
- Професійний розвиток: Постійна робота над розвитком своїх компетентностей дозволяє соціальному працівнику бути більш ефективним та задоволеним своєю роботою.
- Підвищення престижу професії: Компетентні соціальні працівники сприяють підвищенню престижу професії в суспільстві.

Розвиток компетентності соціального працівника є безперервним процесом, який вимагає постійного навчання, самоосвіти та участі в професійних спільнотах.

Конкретні аспекти компетентності

- Культурна компетентність: Здатність розуміти та поважати різноманітність культур, звичаїв та цінностей. Вона містить:
- Знання про різні культури та їх вплив на поведінку людей.
- Вміння адаптувати свої методи роботи до різних культурних контекстів.
- Свідоме ставлення до власних культурних упереджень.
- Технологічна компетентність: Вміння ефективно використовувати інформаційні технології для виконання професійних завдань. Це включає в себе:
- Володіння комп’ютером та різними програмними продуктами.
- Знання баз даних та інформаційних систем, які використовуються в соціальній роботі.
- Вміння використовувати інтернет для пошуку інформації та комунікації.
- Етична компетентність: Здатність приймати етично обґрунтовані рішення та діяти відповідно до професійних етичних кодексів. Вона охоплює:
- Знання етичних принципів соціальної роботи.
- Вміння розв’язувати етичні дилеми.

- Здатність захищати права клієнтів.

Шляхи розвитку компетентності [22; 23]:

- Безперервне навчання: Регулярне відвідування тренінгів, семінарів, конференцій, майстер-класів.
- Самоосвіта: Читання професійної літератури, наукових статей, участь в онлайн-курсах.
- Супервізія: Регулярні зустрічі з досвідченим супервізором для аналізу своєї роботи, отримання зворотного зв'язку та розробки планів розвитку.
- Менторство: Навчання під керівництвом більш досвідченого колеги.
- Дослідження: Проведення власних досліджень, участь у наукових проєктах.
- Практична діяльність: Активна участь у різних соціальних проєктах, розширення кола професійних контактів.
- Співпраця з колегами: Обмін досвідом, спільне вирішення проблемних ситуацій.

Постійний розвиток компетентності соціального працівника є необхідною умовою для:

− Підвищення якості соціальних послуг: чим компетентнішим є соціальний працівник або працівниця, тим ефективніше допомога бенефіціарам.

− Задоволення потреб суспільства: суспільство постійно змінюється, і соціальні працівники повинні бути готові адаптуватися до нових викликів.

− Професійне зростання: розвиток компетентності дозволяє соціальним працівникам досягти нових висот у своїй кар'єрі.

2.3 Фактори, що впливають на розвиток компетентності соціального працівника

Розвиток компетентності соціального працівника – це складний процес, на який впливає безліч факторів. Ці фактори можна поділити на кілька груп [40; 42]:

Внутрішні фактори

– Особистісні якості: Емпатія, чуйність, терпіння, вміння слухати, гнучкість, адаптивність, мотивація до саморозвитку.

– Знання та навички: Рівень освіти, досвід роботи, знання теорії соціальної роботи, володіння різними методами і технологіями соціальної роботи.

– Цінності: Гуманістичні цінності, повага до гідності особистості, соціальна справедливість.

– Мотивація: Бажання допомагати людям, прагнення до професійного зростання.

Зовнішні фактори

- Організаційні умови:

– Наявність системи супервізії.

– Можливості для професійного розвитку (тренінги, семінари, конференції).

– Матеріально-технічне забезпечення робочого місця.

– Атмосфера в колективі.

– Підтримка з боку керівництва.

- Соціокультурний контекст:

– Соціальні норми та цінності.

– Політична ситуація.

– Економічний стан.

– Культурні особливості.

- Законодавство:

– Зміни в законодавстві, що регулюють діяльність соціальних служб.

- Професійне співтовариство:

– Обмін досвідом з колегами.

– Участь у професійних асоціаціях.

- Соціально-економічні умови: Рівень життя населення, безробіття, бідність, соціальна нерівність безпосередньо впливають на роботу соціального

працівника та вимагають від нього додаткових знань і навичок для роботи з різними групами населення.

- Політичні зміни: Зміни в законодавстві, соціальні реформи, політична нестабільність можуть створювати нові виклики для соціальних працівників та вимагати від них адаптації до нових умов роботи.
- Технологічні зміни: Розвиток інформаційних технологій відкриває нові можливості для соціальної роботи, але водночас вимагає від соціальних працівників постійного навчання та адаптації до нових інструментів і методів роботи.

Фактори, пов'язані з навчальним процесом [23]:

- Якість підготовки в університеті: Теоретична база, практичні навички, які студенти отримують під час навчання.
- Наявність практичної підготовки: Стажування, практика в соціальних службах.
- Постійна освіта: Проходження курсів підвищення кваліфікації, отримання наукових ступенів.

Фактори, пов'язані з клієнтами:

- Складність соціальних проблем клієнтів: Чим складніші проблеми, тим більше викликів для соціального працівника.
- Кількість клієнтів: Велике навантаження може негативно вплинути на якість роботи.
- Різноманітність клієнтів: Робота з різними соціальними групами вимагає від соціального працівника гнучкості та адаптивності.

Як можна вплинути на розвиток компетентності соціального працівника?

- Створити сприятливі умови для роботи: Забезпечити соціальних працівників необхідними ресурсами, створити позитивну атмосферу в колективі.
- Організувати систему супервізії: Регулярно проводити супервізійні зустрічі.
- Заохочувати до саморозвитку: Підтримувати ініціативу соціальних працівників щодо підвищення кваліфікації.

- Створити можливості для обміну досвідом: Організовувати конференції, семінари, майстер-класи.
- Розвивати професійні спільноти: Сприяти об'єднанню соціальних працівників для спільного вирішення професійних завдань.

Як можна підвищити компетентність соціального працівника [22; 23]:

- Систематична супервізія: Регулярні зустрічі з супервізором для аналізу професійної діяльності.
- Менторство: Навчання під керівництвом більш досвідченого колеги.
- Участь у професійних спільнотах: обмін досвідом з колегами, участь у конференціях, семінарах.
- Самоосвіта: Регулярне читання професійної літератури, відвідування онлайн-курсів.
- Розробка індивідуальних планів розвитку: Визначення сильних і слабких сторін, постановка цілей і розробка стратегій їх досягнення.

Розвиток компетентності соціального працівника – це безперервний процес, який вимагає спільних зусиль самих соціальних працівників, організацій, в яких вони працюють, та держави в цілому.

Супервізія – це неодмінна частина професійного розвитку соціального працівника. Вона відіграє ключову роль у формуванні та вдосконаленні його компетентностей.

Чому супервізія так важлива [15]?

- Систематичний аналіз практики: Супервізія дозволяє детально розглянути конкретні випадки з практики, проаналізувати дії соціального працівника, виявити сильні сторони та слабкі місця.
- Зворотний зв’язок: Супервізор надає зворотний зв’язок, який допомагає соціальному працівнику зрозуміти, що він робить добре, а над чим потрібно працювати.
- Розвиток саморефлексії: Супервізія стимулює соціального працівника до самоаналізу, допомагає йому краще розуміти свої почуття, мотиви та вплив на клієнтів.

- Підтримка та мотивація: Супервізор створює безпечний простір для обговорення складних ситуацій, що допомагає соціальному працівнику зберегти мотивацію та запобігти вигоранню.
- Набуття нових знань та навичок: Супервізор може поділитися своїм досвідом, запропонувати нові підходи та стратегії роботи.
- Розвиток професійної ідентичності: Супервізія допомагає соціальному працівнику сформувати свою професійну ідентичність, визначити свої цінності та принципи.

Як супервізія впливає на розвиток компетентностей [15]?

- Розвиток комунікативних навичок: Супервізія допомагає відпрацювати навички ефективного спілкування з клієнтами, колегами та керівництвом.
- Покращення навичок прийняття рішень: Супервізор допомагає соціальному працівнику аналізувати різні варіанти дій та приймати обґрунтовані рішення.
- Розвиток емпатії та чуйності: Супервізія допомагає соціальному працівнику краще розуміти почуття та потреби клієнтів.
- Підвищення самооцінки: Успішна супервізія підвищує самооцінку соціального працівника та його впевненість у своїх силах.
- Розширення професійних горизонтів: Супервізія відкриває нові можливості для професійного зростання.

Які форми супервізії існують [19]:

- Індивідуальна супервізія: Віч-на-віч з супервізором.
- Групова супервізія: У складі групи колег.
- Тематична супервізія: Присвячена конкретній темі або проблемі.

Супервізія є незамінним інструментом для розвитку компетентності соціального працівника. Вона дозволяє не тільки розв'язувати професійні проблеми, але й сприяє довгостроковому професійному зростанню.

В дослідженні розглянуто проблему професійного вигорання як наслідок високого рівня емоційного навантаження у працівників сфери допомоги.

Обґрунтовано необхідність систематичної супервізії для запобігання деструктивним змінам особистості та підтримання професійного довголіття. Проаналізовано сучасні погляди на поняття професійної деформації та психічного вигорання, а також їхні взаємозв'язки.

Отже, можна зробити висновок, що компетентність соціального працівника є багатогранним поняттям, яке охоплює сукупність знань, навичок, умінь та особистісних якостей, необхідних для більш ефективного виконання професійних завдань. Сутність компетентності базується на здатності соціального працівника адекватно реагувати на потреби клієнтів, орієнтуватися у соціальному середовищі та застосовувати сучасні методи роботи. Структура компетентності включає професійні, соціально-психологічні та організаційні компоненти, що в сукупності створюють основу для якісної соціальної підтримки.

Розвиток компетентності соціального працівника залежить від багатьох взаємопов'язаних факторів. По-перше, якість освіти та навчальних програм, що поєднують теоретичні знання з практичним досвідом, є основою для формування професійних навичок. Практика, здобута під час стажувань і роботи з реальними клієнтами, критично важлива для адаптації теоретичних знань до реальних умов.

По-друге, регулярне підвищення кваліфікації і участь у тренінгах допомагають соціальним працівникам залишатися в курсі змін у законодавстві та соціальних потребах їхніх клієнтів. Це підтримує необхідний рівень професійного розвитку і дозволяє впроваджувати новітні методи роботи.

Важливим є також врахування соціокультурного контексту, в якому діє соціальний працівник, оскільки це сприяє кращому розумінню потреб громади і ефективнішому наданню допомоги. Соціальні працівники повинні мати змогу враховувати різноманітні культурні особливості, що дозволяє їм більш адекватно реагувати на запити клієнтів.

Не менш важливим фактором є психологічна підтримка для соціальних працівників. Вона допомагає запобігти вигоранню та забезпечує їхнє емоційне добробуту, що дуже важливо в умовах високого стресу, характерного для цієї

професії. Забезпечення комфортного робочого середовища та емоційної підтримки сприяє збереженню продуктивності фахівців.

Крім того, співпраця з фахівцями з інших галузей, такими як психологи та юристи, збагачує знання соціальних працівників та підвищує якість надання послуг. Взаємодія між фахівцями різних дисциплін дає можливість більш комплексно підходити до розв'язання проблем клієнтів.

Таким чином, для забезпечення високої компетентності соціального працівника необхідний комплексний підхід, який охоплює всі ці аспекти, що сприятиме їхньому професійному росту та ефективній допомозі клієнтам. Це не лише підвищує якість соціальної роботи, а й сприяє поліпшенню життя людей, з якими працюють соціальні працівники.

РОЗДІЛ 3
ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СУПЕРВІЗІЇ, ЯК ФАКТОРУ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.

3.1 Особливості здійснення супервізії в організації соціальної сфери, на прикладі роботи соціальних працівників БО БФ «Право на Захист»

Існує кілька варіантів (форматів) проведення супервізії в контексті команд, кожен з цих методів можна використовувати окремо або в комбінації з іншими методами [14; 36; 10].

Традиційна модель – це модель індивідуальних зустрічей, яку також називають «наставництвом»: супервізор зустрічається із супервізованим індивідуально. Зустрічі проводяться сам на сам, зміст і застосування зустрічі суттєво варіюються залежно від досвіду та здібностей супервізованого.

Звернемось до формату зустрічі із двома працівниками. Існує ціла низка ситуацій та причин, які спонукають супервізора до рішення зустрітися з двома працівниками одночасно. Це економія часу, наявність схожих потреб у супервізованих (наприклад, обоє були призначені щойно після завершення навчання); вони працюють разом, можливо, із однією родиною чи групою тощо. Тож такі зустрічі можуть повністю замінити зустрічі сам на себе або, що більш можливо, стати доповненням до індивідуальних сесій.

Розглянемо формат групової супервізії. Супервізор зустрічається з усіма або з кількома супервізованими в групах. Групові зустрічі можуть супроводжуються чи не супроводжуються індивідуальними зустрічами [10].

Звернемося до формату проведення перехресної командної супервізії. Деякі етапи супервізорської діяльності за певних умов може виконувати інший супервізор – не той, який був офіційно призначений у команді через, наприклад, брак досвіду щодо групової роботи чи психічного здоров’я. Коли виникає

міжкомандна або подвійна супервізія, всі мають добре розуміти, яким чином розподілено відповідальність за цю роботу між двома супервізорами.

Розглянемо формат проведення консультацій. Для окремих членів команди організовуються консультації з експертами, які не мають жодного відношення до організації. Ці консультації можуть стосуватися аспектів роботи, а також особистісного чи професійного розвитку. Основна відмінність між консультуванням і перехресною супервізією полягає в тому, що консультант не відповідає за виконання обов'язків організації, у той час як супервізор має цю відповідальність. Тому важливо, щоб між консультантами та супервізорами була чітка угода щодо взаємозв'язку їхньої роботи. Ця угода має бути зрозуміла всім учасникам процесу [10; 40].

Звернемося до формату проведення консультацій «рівний – рівному». Це може бути як тандем (пара) з колегою, так і зустрічі з групою колег, які не обов'язково працюють в одній команді чи організації. Деякі досвідчені працівники самостійно організовують такі зустрічі, щоб задовольнити свої професійні потреби. У цьому контексті виникають питання супервізії та управління, зокрема щодо того, чи погоджено ці зустрічі проводити в робочий час, чи вони доповнюють або повністю замінюють традиційну супервізію, яку забезпечує безпосередній керівник. Також важливо зрозуміти, як це все вписується в систему підзвітності в організації.

Як доцільніше сформувати команду для проведення супервізії? Супервізори, особливо ті, хто не є керівниками команди, зазвичай не контролюють розмір і склад команди. Досвідчені керівники команд мають більше можливостей, ніж інші супервізори, активно взаємодіяти з вищим керівництвом та посилювати свій вплив на структурні аспекти організації. Однак усі супервізори повинні враховувати динамічні наслідки, пов'язані з розміром команд, до яких належать їхні підлеглі. Дослідники рекомендують формувати команди підрозділів не більше ніж з 12 працівників. Це пов'язано з тим, що при збільшенні розміру робочих груп стає важче їх управляти: вони втрачають згуртованість та не можуть ефективно координувати свою діяльність. Зі

збільшенням розміру деякі групи членів (найчастіше – чоловіки) стають ще більш домінантними, а для інших (найчастіше – для жінок) – усе складніше брати активну участь у них. Вірогідна й поява підгруп. Якщо можливо контролювати розмір, то оптимально для робочої групи мати від 6 до 10 учасників. Супервізорам необхідно пам’ятати, що в інших групах деякі люди стають ізольованими й потребують додаткової підтримки в ході супервізії. Склад команди, незалежно від її розміру, має суттєво вплив на динаміку та згуртованість групи. Ідеальний склад передбачає дотримання етнічного, статевого, вікового та кваліфікаційного балансу, коли кожна людина не надто відрізняється від бодай ще одного члена команди, але і має свої особливості. Звісно, таке малоймовірно в реальному житті; але коли в складі команди є, скажемо, один темношкірий працівник або один чоловік серед жінок, тому варто заохочувати цього «самотнього» члена команди поділитися на супервізії своїм досвідом в команді й обговорити, якщо він в цьому зацікавлений, з використанням зовнішніх джерел для його підтримки.

Керівник команди має створювати можливості для спільної роботи серед членів команди. Вчені з інших країн часто аналізують стосунки в команді, уявляючи їх як замкнуту систему. Однак на командну динаміку супервізії впливають численні зовнішні чинники, зокрема, стрес, пов'язаний з роботою з беніфіціарами, отримувачами послуг. Також і самі співробітники можуть впливати на роботу команди в цілому. Це і особисті стосунки між членами команді і їх особисте життя. Хоча ці питання можуть бути розглянуті на рівні команди та під час супервізії, важливо також розуміти їх у контексті взаємодії різних систем. Зосередившись на командній роботі для вирішення проблем, дослідники вважають, що командний підхід є переважним з точки зору досягнення цілей і покращення стосунків. Такий підхід допомагає ефективніше використовувати ресурси команди, забезпечуючи підтримку для членів команди в стресових ситуаціях і сприяє відкритому обговоренню труднощів. Такий підхід також дає можливість реалізувати індивідуальну супервізію, зосереджуючи увагу на особистих питаннях, залишаючи більш загальні теми для командних

зустрічей. Однак для успішного впровадження командного підходу потрібно витратити чимало часу та зусиль. Керівникам команд необхідно використовувати відповідні навички для створення атмосфери довіри та конфіденційності. Найскладніше для керівника, який також є супервізором, — вирішувати проблеми, в яких він особисто задіяний. У таких випадках корисно залучати зовнішніх консультантів для отримання допомоги [10].

Супервізорам, які також виконують роль керівників, важливо мати навички для ефективного управління групою та підтримки її членів. Проте програми навчання з соціальної роботи та інших дисциплін часто по-різному готують студентів до роботи в командах. «Адекватне» навчання повинно охоплювати не тільки теоретичні знання про процеси в групах, але й практичний досвід, під час якого студенти можуть відчути, як це — бути частиною команди і бути керівником команди. Корисно, якщо студенти можуть вивчати свої емоції та реальні переживання під час роботи з іншими. Таким чином, мета навчання полягає в тому, щоб супервізори почувалися впевнено і комфортно в своїй ролі. Це дозволить їм ефективніше використовувати ресурси групи для підтримки членів команди, розв'язання їхніх проблем і розвитку власних навичок. Супервізори відрізняються за рівнем підготовки та досвідом у груповій роботі. Ті, хто має недостатньо розвинуті навички, повинні пріоритетно навчитися принципам групової роботи через тренінги. Важливо зазначити, що успішна командна робота не залежить лише від кваліфікованого керівника. Інші члени команди також мають активно використовувати свої навички групової роботи. Коли виникає потреба в покращенні командної роботи, команда, включаючи її керівника, може зробити багато самостійно. Наприклад, колектив може організувати одноденну зустріч у зручному місці поза офісом, щоб не тільки працювати над завданнями, але й обговорювати динаміку команди. Такі зустрічі можуть допомогти команді спільно розробити формати супервізії, що поєднують питання командних зборів, менеджменту та інших функцій. Проте, якщо команда стикається з труднощами у взаємодії, доцільно залучити зовнішнього консультанта або супервізора. Супервізори повинні мати навички роботи з

групами та усвідомлювати, як різноманітні фактори впливають на їхні стосунки з підлеглими. Вони мають розуміти ці процеси і відкрито працювати з людьми як індивідуально, так і в групах.

Що таке праксеологія і чому вона важлива для дослідження супервізії [40].

- Праксеологія – це наука про діяльність, яка вивчає структуру, механізми і закономірності цілеспрямованих дій людини.
- Важливість для дослідження супервізії: Праксеологія дозволяє нам:
- Систематизувати процес супервізії як діяльність.
- Визначити ключові етапи і компоненти супервізії.
- Аналізувати ефективність різних підходів і методів супервізії.
- Розробити рекомендації для вдосконалення процесу супервізії.

Задля проведення супервізія, я була залучена до розробки гугл-форми для відбору учасників в рамках програми БО БФ «Право на Захист» «Турбота кемп». Фахівчинею БО БФ «Право на Захист» проведена супервізія. Це цінний досвід, який дозволив мені глибше зрозуміти особливості цього процесу в організації соціальної сфери.

Фахівчиня, яка проводила супервізію використовувала методології з книг Ентоні Вільямса «Ви - супервізор, шестифокусна модель, ролі і техніки супервізії» та Пітер Ховкінс, Робін Шохет «Супервізія. Індивідуальний, груповий та організаційний підходи» [19; 62].

- Описовий метод: автори описували різні моделі і підходи до супервізії, які вже існують у практиці. Вони могли аналізувати їхні сильні і слабкі сторони, а також пропонувати власні інтерпретації.
- Аналітичний метод: автори аналізували результати досліджень інших авторів, які вивчали ефективність різних підходів до супервізії. Такий аналіз дозволяє зробити більш обґрунтовані висновки про ефективність різних методів.
- Системний підхід: супервізія часто розглядається як системний процес, тому автори могли використовувати системний підхід для аналізу

взаємодії між різними елементами системи супервізії (супервізор, супервізований, організація).

– Герменевтичний підхід: для розуміння суб'єктивного досвіду супервізії автори використовували герменевтичний підхід, який передбачає інтерпретацію текстів, розмов та інших джерел інформації.

Крім того, автори використовували такі методи:

– Вивчення літератури: глибоке вивчення теоретичних основ супервізії.

– Аналіз практичного досвіду: опис реальних кейсів із супервізії.

– Експертні оцінки: залучення експертів у галузі супервізії для оцінки різних підходів.

У своїй роботі й при проведені супервізії разом із фахівчинею БО БФ «Право на Захист» ми керувались методичними рекомендаціями, щодо супервізії працівниківякі надають соціальні послуги [14].

Для забезпечення супервізії надавачів соціальних послуг залучалися спеціалісти з практичним досвідом її проведення, досвідом практичної роботи у сфері надання соціальних послуг, консультаційної роботи, які володіють необхідними знаннями, навичками та методами роботи з різними категоріями сімей. Особи, які перебувають у складних життєвих обставинах [34; 36].

Ми проводили супервізію за заздалегідь складеним планом, у визначений час та визначений індивідуально відповідно до потреб кожного працівника надавача соціальної послуги, і для досягнення найкращого результату ми встановили таку періодичність:

– не рідше одного разу на 2 тижні протягом місяця для працівників у період адаптації (при прийнятті на роботу або переведенні на іншу посаду);

– не рідше одного разу на квартал для нових працівників протягом першого року роботи;

– не рідше одного разу на півроку для всіх працівників.

– Для досягнення максимального результату від супервізії рекомендується:

– переконатися, що працівник працює найкращим чином;

– надати підтримку при обговоренні труднощів на роботі;

– навчити працівника новим підходам і методам роботи.

Під час супервізії обговорювалися індивідуальні та професійні якості працівника, його очікування від роботи, взаємодія з членами команди, мотивація, обсяг роботи, знання, навички, професійне зростання, можливий рівень професійного вигорання, а також його взаємодія з реципієнтами. соціальних послуг з урахуванням їх потреб та особливостей, якості послуг, що надаються, задоволеності отримувачів послугами.

Основними методами проведення супервізії «Turbota Camp» за підтримки БО БФ «Право на захист» були [14]:

– діалог;

– рольові ігри;

– презентації;

– інформування;

– консультування;

– аналіз документів (звітів, планів роботи, інших документів);

– інтерактивні методи;

– спостереження.

Для забезпечення ефективності супервізії ми дотримувались наступних організаційних, технічних та етичних умов:

– територіальна доступність місця проведення для працівників та керівника;

– ізольованість приміщення, достатнє його освітлення. Супервізія проводилася у великій просторій кімнаті, а також на свіжому повітрі.

– наявність необхідного обладнання (стільці, папір, ручка, комп’ютерна техніка);

– наявність попередньо узгодженого між супервізором і суб’єктом супервізії графіка та тривалості супервізії;

– дотримання антидискримінаційного підходу щодо раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання тощо;

– створення атмосфери довіри між супервізованим і супервізором;

– відмова від застосування насильницьких дій;

– відкритість до критики та зворотного зв'язку разом із зобов'язанням супервізованого продовжувати навчання.

Супервізія складалася з наступних етапів:

− підготовчий етап, під час якого були відібрані спеціалісти, з якими проводилась супервізія; попередньо ознайомилися щодо предмета обговорювання на супервізії; окреслили мету та завдання; визначили повноваження керівника; погодили принципи супервізії; сформували графік проведення супервізії та визначили тривалість однієї супервізійної сесії; підготували приміщення та забезпечили його необхідним обладнанням за підтримки міжнародних організацій: BHA, Direct, USAID, Save the Children [14].

− етап реалізації, під час якого було встановлено контакт із працівниками, з'ясували мету та очікування від супервізії, обговорили умови супервізії, зокрема етичні норми, тривалість супервізії; визначили предмет спостереження, окреслили актуальні питання, обговорили варіанти вирішення спірної ситуації;

− завершальний етап, під час якого ми підбивали підсумки супервізії, з'ясовували ступінь досягнення мети та виправдання очікувань; попередньо визначено тематику та час наступної супервізії (за потреби).

Супервізія проводилась за таким алгоритмом:

1. Створення довірливої та відкритої атмосфери.

2. Обговорення результатів роботи (орієнтовні питання: що відбулося з часу останньої зустрічі? що змінилося? чи досягнуто запланованих змін? чи є потреба повернутися до питань, які обговорювалися?

3. Побудова сесії (які питання ви хочете обговорити сьогодні? на чому б хотіли зупинитися більш детально? що вас найбільше хвилює із запропонованої дискусії?

4. Аналіз питань, винесених на обговорення:

− деталізація (можете розповісти детальніше про ситуацію, що склалася? чи є ще можливі варіанти ваших дій? що станеться, якщо ви приймете це рішення?);

− (результати чого ви хочете досягти? як ви бачите, що досягли свого?);

− виконання (що для цього потрібно зробити? яка допомога вам для цього потрібна?);

− узагальнення (який висновок ви робите? що, на вашу думку, може спрацювати на кращий результат?);

− інтеграція (чому вас навчила цю ситуація? як ви будете використовувати ці знання?);

− навчання (що ви зробили б, якби ситуація повторилась? що ви зробили б, якби нічого не вплинуло на ваше рішення?).

5. Планування дій, нотування результатів сесії.

6. Підбиття підсумків.

Нижче я проаналізувала ситуацію та виокремила ключові аспекти.

Аналіз проведеної супервізії.

Мною були виділені такі ключові моменти:

- Було використано реєстраційну гугл-форму: цей інструмент дозволив мені заздалегідь визначити кількість учасників та їхні очікування від супервізії. Були певні обмеження і максимум, людей, яких можна було долучити в рамках діяльності нашої організації, це було 6 людей.
- Презентація: Я використала презентацію для ознайомлення учасників з метою, завданнями та форматом супервізії. Це допомогло створити певну структуру та орієнтацію для учасників. Безпосередньо супервізію проводила фахівчиня БО БФ «Право на Захист».

У дослідженні взяли участь двадцять соціальних працівників різних організацій, благодійних фондів, різних за віком від тридцяти до п’ятдесяти п’яти років з різним досвідом роботи у сфері соціальної роботи, як у сфері благодійних організацій, так і в державних установах, від двох місяців до десяти років. Серед респондентів 72% були жінки.

Респондентам пропонувалося відповісти на запитання про їхній досвід використання супервізії у професійній діяльності. Після обробки відповідей я отримала наступні результати.

70% респондентів не мають досвіду супервізії, що, власне, і було основним фактором відбору в рамках « Turbota Camp». Інші 30% мають досвід, з яких 20% було важко відповісти, чи задоволені вони результатами супервізійних сесій; 8% задоволені; 2% незадоволені.

Серед респондентів, які не мають досвіду супервізії, 40% зазначили, що планують звернутися до супервізора в майбутньому.

64% респондентів віддають перевагу індивідуальній супервізії та 95% очному формату занять.

Питання регулярності проведення супервізії : 50% респондентів – час від часу; 35% - систематичні заняття час від часу; 15% - супервізіяу кожному необхідному випадку.

Переважна більшість (80%) респондентів відповіли, що очікують від супервізії співпраці з досвідченим супервізором.

Крім того:

– усвідомлення своїх ресурсів (теоретичні знання, особистісні якості для роботи з клієнтами/беніфіціарами);

– навички рефлексії та розуміння своєї ролі в роботі з клієнтом/беніфіціарами;

– впевненість у своїй професійній компетентності;

– розуміння того, що пішло не так під час роботи з конкретним кейсом.

Отже, проаналізувавши відповіді, я дійшла висновку, що більшість соціальних працівників мають досвід супервізії, але не впевнені в її ефективності тому звертаються до супервізора лише час від часу або під тиском керівництва.

Важливо зазначити, що супервізія – це не оцінка діяльності соціального працівника, а процес міжособистісних стосунків у конкретній соціальній службі, коли супервізор разом із соціальним працівником забезпечує ефективність допомоги клієнтам та покращує якість соціальної допомоги чи послуги. Чим змістовніша супервізія, тим вище задоволеність соціального працівника професійною роботою.

У дослідженні в рамках проекту «Tyrbota Camp» супервізором була використана методика «Тест-опитувальник для визначення «оцінки власної особистості» [58].

Метою «Тесту-опитувальника для визначення «оцінки власної особистості» є визначення емоційно-смислового змісту ставлення особистості до себе.

Респондентам була запропонована анкета з 10 тверджень, які вони повинні були уважно прочитати і вибрати ті, з якими вони погоджуються і не погоджуються. Після обробки відповідей і перевірки збігів за «ключами» для кожної з дев’яти шкал я за спеціальною таблицею перевела бали в показники й отримала наступні результати. Показники розшифровуються в залежності від їх значення. При цьому значення 1-3 умовно вважаються низькими, 4-7 - середніми, 8-10 - високими.

Шкала відкритості пов'язана з певними аспектами нашого образу «Я», з моїм самосприйняттям і поведінкою. Ці аспекти, хоча й важливі для особистості, часто важко усвідомити. Згідно з результатами (див. рис. 3.1.), сім респондентів мають середні значення, що означають «вибіркове ставлення людини до себе; подолання одних психологічних захистів при актуалізації інших, особливо в критичних ситуаціях».

Три респондента мають високі показники, які відображають «виражену захисну поведінку особистості, прагнення дотримуватись загальноприйнятих

норм поведінки та стосунків з оточуючими людьми. Людина схильна уникати відкритих стосунків із собою; причиною може бути або відсутність навичок рефлексії, поверхневе уявлення про себе або свідоме небажання відкритися, визнати наявність особистих проблем».

Низькі значення свідчать про «внутрішню чесність, відкритість відносин людини з собою, досить розвинену рефлексію і глибоке розуміння себе. Людина критична до себе. У відносинах з людьми домінує орієнтація на власне бачення ситуації, що відбувається».



Рис. 3.1 Результати по шкалі «Відкритість»

Шкала «Впевненість у собі» - уявлення про себе як про незалежну, вольову, енергійну, надійну людину, якій є за що себе поважати та пишатися собою. Згідно з результатами (див. рис. 3.2.), 80% респондентів показали високі показники, що свідчать про «виражену впевненість у собі, відчуття сили власного «Я» та високу сміливість у спілкуванні. У таких людей домінує мотив досягнення успіху. Вони поважають себе, задоволені своїми починаннями та досягненнями, відчувають свою компетентність і здатність вирішувати різні життєві проблеми. Перешкоди, які виникають на шляху до мети, сприймаються як несуттєві, а проблеми не викликають у них довготривалого занепокоєння. 15% респондентів виявили середні показники, які характерні для тих, хто зберігає працездатність та впевненість у собі у знайомих ситуаціях, а також

орієнтованість на успіх. Проте, якщо несподівано виникають труднощі, їхня впевненість знижується, що супроводжується зростанням тривожності та неспокою. Низькі показники зафіксовані у 5% респондентів. Вони характеризуються неповагою до себе, що пов'язано з невпевненістю у власних можливостях та сумнівами у своїх силах. Ці люди часто не довіряють своїм рішенням, сумніваються у здатності подолати труднощі та досягти поставлених цілей. Вони можуть уникати спілкування з іншими, глибоко заглиблюватися у свої проблеми та відчувати внутрішню напругу.



Рис. 3.2. Результати по шкалі «Впевненість у собі»

Шкала «Самокерівництво» відображає уявлення про те, що основним джерелом діяльності та результатів, які стосуються як роботи, так і особистості, є сама особа. Згідно з даними (див. рис. 3.3), 65% респондентів мають високі показники, що свідчать про те, що вони «вважають себе головним джерелом розвитку власної особистості та регулятором своїх досягнень і успіхів». Ці люди сприймають своє «Я» як внутрішній стрижень, що координує і спрямовує всю діяльність, організовує їх поведінку та стосунки з іншими людьми. Це дозволяє їм передбачати дії інших та їх наслідки. Вони відчувають здатність протистояти зовнішнім впливам, долати труднощі та опір подіям. Крім того, їм властивий

контроль над своїми емоційними реакціями та переживаннями. 35% учасників дослідження показали середні результати, які вказують на особливості ставлення до себе залежно від рівня адаптації до ситуації. У звичних умовах, де всі зміни є знайомими та легко прогнозованими, люди демонструють виражену здатність контролювати себе. Проте при виникненні нових ситуацій їхні регулятивні можливості слабшають, а схильність підкорятися впливам довкілля зростає.



Рис. 3.3 Результати по шкалі «Самокерівництво»

Шкала «Відображене самоставлення» оцінює, як респондент сприймає свою здатність викликати повагу і симпатію в інших. Вона відображає лише суб'єктивне сприйняття особистих взаємин. Згідно з результатами (див. рис. 3.4), 20% респондентів показали середні результати, що свідчить про «вибіркове сприйняття ставлення оточуючих до них». З їхньої точки зору, позитивна реакція інших стосується лише певних якостей, тоді як інші особистісні прояви можуть викликати розчарування або неприйняття. Водночас 80% респондентів продемонстрували високі показники, що свідчать про людей, які відчувають, що їх люблять і цінують за особисті та духовні якості, а також за їхні дії і дотримання норм групи. Ці люди відрізняються комунікативністю та емоційною відкритістю, легко встановлюють як ділові, так і особисті зв'язки з іншими. Низькі значення

відображають внутрішній конфлікт, пов'язаний з відчуттям власної неповноцінності та очікуванням негативної реакції від інших.

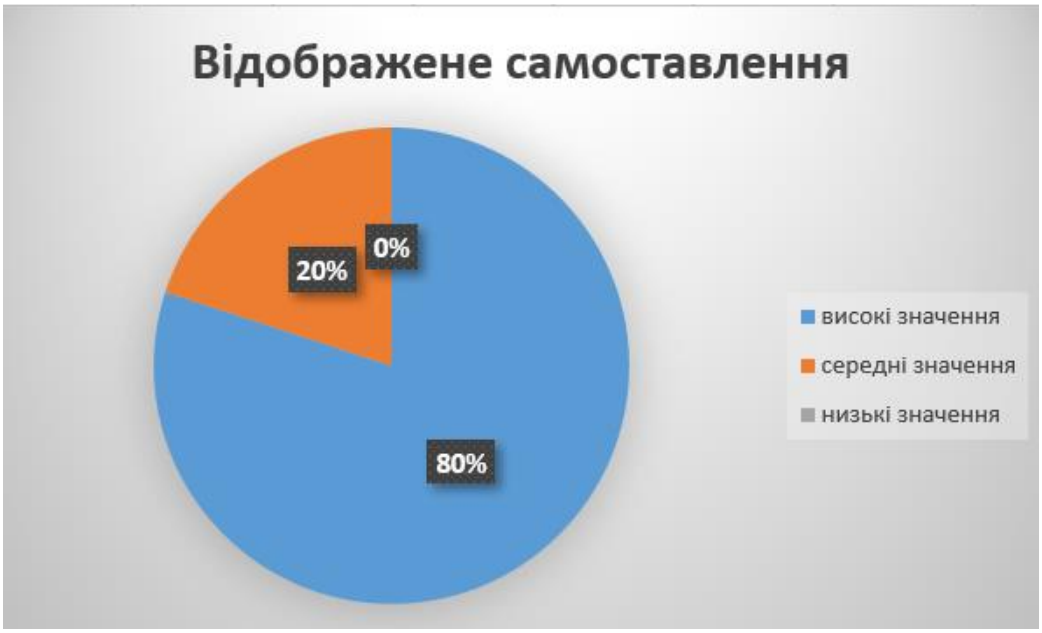


Рис 3.4 Результати по шкалі «Відображене самоставлення»

Шкала «Самооцінка» - відображає емоційну оцінку себе, свого «Я» за внутрішніми інтимними критеріями любові, духовності, багатства внутрішнього світу. Згідно з результатами (див. рис. 3.5), 30% респондентів продемонстрували середні показники, які «відображають вибіркове ставлення до себе. Людині набридло високо оцінювати ряд своїх якостей, визнаючи їх унікальність. Інші якості явно недооцінюються. , тому зауваження інших можуть спричинити прояв малоцінності, особистої недієздатності». 70% респондентів показали високі цінності, які «належать людині, яка високо оцінює свій духовний потенціал, багатство свого внутрішнього світу, людина відчуває себе як особистість і високо цінує власну унікальність». Впевненість у собі протистояти впливу оточення, раціонально сприймати критику на місці».

Низькі значення свідчать про глибокі сумніви людини в унікальності своєї особистості, недооцінку свого духовного «Я». Невпевненість у собі послаблює стійкість до впливу середовища. Підвищена чутливість до зауважень і критики оточуючих робить людину образливою, схильною не довіряти собі.

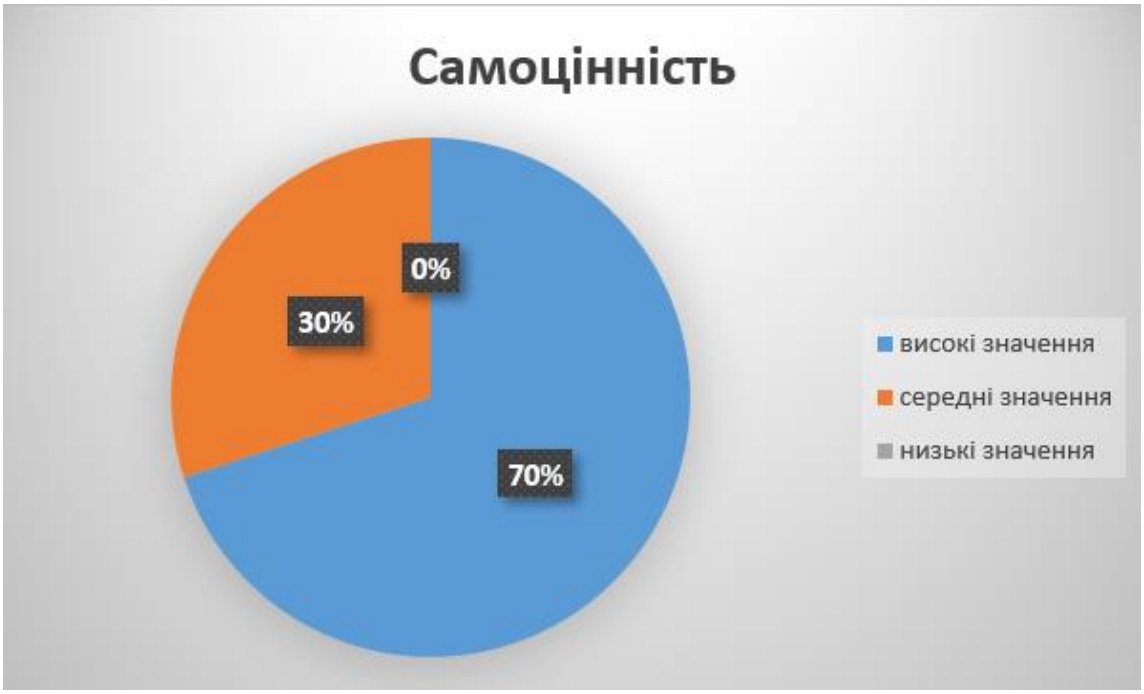


Рис. 3.5 Результати по шкалі «Самоцінність»

Шкала «Самосприйняття». Згідно з результатами (див. рис. 3.6), 30% респондентів показали середні значення, які «відображають вибірковість ставлення до себе. Людина схильна приймати не всі свої переваги і критикувати не всі свої недоліки».

70% респондентів продемонстрували високі значення, які «характеризують схильність сприймати всі сторони свого «Я», приймати себе у всій повноті поведінкових проявів. Загальний фон самосприйняття позитивний. Людина часто відчуває симпатію до себе, до всіх якостей своєї особистості. Свої недоліки він вважає продовженням своїх переваг. Невдачі, конфліктні ситуації не дають підстав вважати себе поганою людиною».

Низькі показники вказують на загальний негативний фон самосприйняття, схильність сприймати себе надмірно критично. Симпатія до себе недостатньо виражена, проявляється епізодично. Негативна самооцінка існує в різних формах: від опису себе в комічному світлі до самознищення.



Рис. 3.6 Результати по шкалі «Самоприйняття»

Шкала «Самоприкріплення». Згідно з результатами (див. рис. 3.7), 10% респондентів продемонстрували середні показники, які «свідчать про вибірковість ставлення до своїх властивостей особистості, прагнення змінити лише одні свої якості, зберігаючи інші».

80% респондентів продемонстрували високі цінності, які «відображають високу жорсткість концепції «Я», прагнення зберегти свої якості, вимогливість до себе, а головне – бачення та оцінку себе. Відчуття самодостатності та досягнення ідеалу перешкоджає реалізації можливості саморозвитку та самовдосконалення Високий рівень особистісної тривожності, схильність до світосприйняття навколо них як загроза самооцінці також може бути перешкодою для саморозкриття 71 Ще 10% респондентів продемонстрували низькі цінності, які «фіксують високу готовність до зміни концепції «Я», відкритість до нового досвіду пізнання себе. , пошук відповідності між реальним та ідеальним «Я». Яскраво виражене прагнення до розвитку та вдосконалення власного «Я», джерелом якого може бути невдоволення собою. Легкість зміни уявлень про себе.



Рис 3.7 Результати по шкалі «Самоприв'язність»

Шкала «Внутрішній конфлікт». Згідно з результатами (див. рис. 3.8), 70% респондентів показали середні значення, які «характерні для людини, чиє ставлення до себе і ставлення до себе залежить від ступеня адаптації до ситуації. риси якого добре відомі і передбачувані, спостерігається позитивне ставлення до себе, визнання своїх переваг і висока оцінка його досягнень. Підвищенню можуть сприяти несподівані труднощі, додаткові перешкоди в недооцінці власних успіхів.

Низькі цінності часто зустрічаються у тих, хто в цілому позитивно ставиться до себе, відчуває баланс між власними можливостями і вимогами навколишньої дійсності, між прагненнями і досягненнями, задоволений поточною життєвою ситуацією і собою. . При цьому можливе заперечення своїх проблем і поверхневе сприйняття себе.

30% респондентів показали високі значення, що відповідають людині, в якій переважає негативний фон ставлення до себе. Вона перебуває в стані постійного контролю над своїм «Я», прагне до глибокої оцінки всього, що відбувається в її внутрішньому світі. Розвинена рефлексія перетворюється на самоперевірку, що веде до виявлення в собі засуджених якостей і властивостей. Вона відрізняється високою вимогливістю до себе, що часто призводить до

конфлікту між реальним «Я» та ідеальним «Я», між рівнем прагнень і реальних досягнень, до визнання власної нікчемності.



Рис. 3.8 Результати по шкалі «Внутрішня конфліктність»

Шкала «Самозвинувачення». Згідно з результатами (див. рис. 3.9), 50% респондентів мали середні значення, які «свідчать про вибіркове ставлення до себе. Звинувачення себе в певних вчинках і вчинках поєднується з проявом злості, роздратування по відношенню до інших».

Інші 50% респондентів мали низькі цінності, які «виявляють схильність до заперечення власної провини в конфліктних ситуаціях. Захист власного «Я» здійснюється шляхом звинувачення переважно інших, перекладання відповідальності на інших за усунення перешкод на шляху до досягнення мети».

Високі показники можна спостерігати у тих, хто в першу чергу бачить недоліки в собі, хто готовий звинувачувати себе у всіх своїх помилках і невдачах. Ставлення до самозвинувачення супроводжується розвитком внутрішньої напруги, відчуттям неможливості задовольнити базові потреби.



Рис. 3.9 Результати по шкалі «Самозвинувачення»

1. Безпосередні результати:

– Виявлені спільні проблеми: Учасники виявили, що їм бракує ресурсів для роботи з певними категоріями клієнтів (наприклад, сім'ями загиблих воїнів).

– Потреба в нових навичках: Соціальні працівники відчули потребу в удосконаленні навичок ведення складних переговорів, конфліктології та самопрезентації.

– Відсутність єдиного підходу: Було виявлено, що в різних організаціях використовуються різні підходи до роботи з одними й тими самими проблемами, що ускладнює обмін досвідом.

– Високий рівень емоційного вигорання: Багато учасників зізналися у відчутті виснаження та втрати мотивації.

2. Довгострокові результати (потенційні)

– Створення робочої групи: Учасники вирішили створити робочу групу для розробки спільних проектів та обміну досвідом.

– Розробка навчальної програми: На основі виявлених потреб буде розроблена програма навчання для соціальних працівників, може бути

презентована на зручній платформі, яка буде зручна для використання зі зручним інтерфейсом.

- Зміна організаційної політики: Керівництво організацій може переглянути політику щодо надання соціальних послуг, враховуючи результати супервізії.
- Покращення якості роботи з клієнтами, завдяки новим знанням і навичкам, соціальні працівники зможуть надавати більш ефективну допомогу клієнтам.
- Зміцнення співпраці між організаціями: Спільна участь у супервізії може сприяти розвитку партнерських відносин між різними організаціями.

3. Мої спостереження:

- Активна участь: Учасники активно брали участь в обговоренні, ділилися своїм досвідом та ставили питання.
- Створення атмосфери довіри: Вдалося створити атмосферу, в якій учасники почували себе комфортно і відкрито висловлювали свої думки.
- Необхідність подальшої роботи: Стало зрозуміло, що одна супервізія недостатня для розв'язання всіх проблем, необхідна систематична робота.
- Важливість ролі супервізора: Я, як помічниця супервізора, фахівчині БФ Право на Захист, відіграла важливу роль у структуруванні дискусії, підтримці учасників та підбитті підмумків.

3.2. Рекомендації щодо оптимізації процесу супервізії соціальних працівників в БО БФ «Право на Захист».

Супервізія – це систематичний процес, який сприяє професійному зростанню фахівців та розвитку організацій. Вона забезпечує платформу для навчання, отримання зворотного зв’язку, розв'язання проблем та розвитку нових навичок. Завдяки супервізії фахівці можуть підвищити свою ефективність, поглибити розуміння своїх клієнтів та сприяти досягненню стратегічних цілей організації [52].

Попри зростаючу роль супервізії в сучасній соціальній роботі, її теоретичні основи та практичне застосування в Україні залишаються недостатньо дослідженими. Відсутність систематичних досліджень, обмежене використання супервізії в установах та неоднозначне розуміння її сутності створюють перешкоди для подальшого розвитку цієї важливої складової професійної діяльності соціальних працівників. Поповнення інформаційного простору вірогідні даними про особливості супервізії є необхідною умовою для підвищення ефективності соціальних послуг [53].

Формування професійної ідентичності супервізора в Україні, що перебуває на стадії становлення, є складним завданням. Взаємодія між супервізором, супервізованим та адміністрацією часто ускладнюється різними факторами, такими як недостатнє розуміння мети супервізії, побоювання супервізованих та нереалістичні очікування. Ці фактори створюють додаткові перешкоди для ефективної реалізації супервізії в українських організаціях.

Ефективність супервізії значною мірою залежить від чіткого визначення та дотримання професійних меж. Недотримання цих меж може призвести до вигорання фахівців, порушення конфіденційності та зниження якості супервізійного процесу. Роль супервізора є багатогранною, але важливо зберегти баланс між різними функціями, щоб уникнути плутанини та забезпечити максимальну ефективність.

Супервізія – це не процес оцінювання, а процес підтримки професійного розвитку. Хоча супервізору доручають оцінювати роботу супервізованих, його роль полягає скоріше в тому, щоб допомогти їм самостійно аналізувати свою практику та виявляти напрямки для вдосконалення. Оскільки супервізор має обмежену інформацію про роботу супервізованого, будь-які спроби дати всеосяжну оцінку можуть бути суб'єктивними та неточними [53].

Ефективна супервізія ґрунтується на довірі, конфіденційності та партнерських відносинах. Супервізор відіграє роль довіреної особи, яка допомагає супервізованому аналізувати свою практику та розвиватися професійно. Дотримання етичних принципів, таких як конфіденційність, повага

до інших думок та відсутність нав'язування власних поглядів, є ключовими для створення сприятливого середовища для супервізії. [54]

Рефлексія є ключовим компонентом професійного розвитку, проте її роль у супервізії в Україні залишається недостатньо вивченою. Відсутність наукових досліджень і практичного досвіду ускладнює розробку ефективних стратегій для формування рефлексивних навичок у початківців. Для заповнення цієї прогалини необхідні подальші дослідження та розробка нових підходів.

Рефлексія – це не просто самоспостереження, а складний процес взаємодії внутрішнього світу людини зі світом зовнішнім. Спілкування є рушійною силою розвитку рефлексивних здібностей, оскільки воно дозволяє нам побачити себе очима інших і зрозуміти, як наші слова та вчинки впливають на навколишніх. Рефлексія допомагає нам не тільки пізнати себе, але й побудувати більш ефективні та глибокі взаємини з іншими людьми [54].

Професійна рефлексія тісно пов'язана з загальною здатністю людини до самопізнання. Здатність аналізувати власний досвід, емоції та поведінку є ключовою для ефективної роботи соціального працівника. Рефлексія допомагає фахівцю усвідомлювати, як його особистісні особливості впливають на взаємодію з клієнтами, і приймати більш обґрунтовані рішення. Недостатня розвиненість рефлексивних навичок може призвести до неефективної роботи та погіршення результатів.

Специфіка професії соціального працівника, пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження та відповідальності, вимагає від фахівців розвинених рефлексивних навичок. Рефлексія допомагає соціальним працівникам усвідомлювати свої сильні сторони та слабкі місця, а також своєчасно розпізнавати ознаки професійного вигорання. Для розвитку рефлексивних навичок можуть використовуватися різні методи, зокрема, технології самоаналізу, засновані на концепції «рефлексивного виходу» [45].

Проведене дослідження підтвердило, що рефлексія та супервізія є важливими компонентами професійного розвитку соціальних працівників. Регулярна супервізія, що містить технології самоаналізу, допомагає фахівцям

підвищити свою ефективність, запобігти професійному вигоранню та сформувати позитивний професійний імідж. Для ефективної реалізації супервізії необхідна підтримка організації.

1. Які конкретні дії я планую вжити для реалізації довгострокових результатів?

- Створення мережі підтримки: Планую ініціювати створення онлайн-платформи або чату для регулярного спілкування учасників супервізії, обміну досвідом та підтримки.
- Розробка навчальної програми: Спільно з організаціями, які були залучені, в планах розробити та провести серію тренінгів, спрямованих на задоволення виявлених потреб у професійному розвитку.
- Лобіювання змін: Спрямувати спільні зусилля на лобіювання змін в організаційній політиці, що стосуються надання соціальних послуг.
- Проведення дослідження: Ініціювати невелике дослідження для більш глибокого розуміння причин виявлених проблем та розробки ефективних рішень.
- Співпраця з університетами: Залучити студентів та викладачів соціальної роботи до співпраці над проектами, що відповідають потребам практикуючих соціальних працівників.

2. Як я оцінюю свою роль у досягненні результатів супервізії?

- Фасилітатор: Я створила безпечний простір для відкритого обговорення, де кожен учасник міг висловити свою думку.
- Експерт**:** Я надала необхідну експертизу та підтримку, допомагаючи учасникам аналізувати ситуації та шукати рішення.
- Каталізатор змін: Я ініціювала дискусії, які привели до формулювання нових ідей та напрямків розвитку.
- Мотиватор: Я намагалася підтримувати мотивацію учасників, підкреслюючи важливість їхньої роботи та можливості для зростання.

3. Які зміни я б хотіла внести в формат наступних супервізій?

- Більше практичних завдань: Включити більше практичних завдань і вправ для закріплення теоретичних знань.
- Використання інтерактивних методів: Застосовувати різноманітні інтерактивні методи (рольові ігри, кейси, групову роботу) для підвищення залученості учасників.
- Залучення зовнішніх експертів: Запрошувати фахівців з різних галузей для розширення тематики супервізій.
- Більш тривалий формат: Планується проводити супервізії в більш тривалому форматі (наприклад: повний день), щоб мати більше часу для обговорення складних питань.

4. Які додаткові ресурси можуть бути необхідні для підтримки соціальних працівників?

- Матеріально-технічні ресурси: Забезпечення доступу до сучасного обладнання (комп'ютери, програмне забезпечення) для роботи з клієнтами та ведення документації.
- Навчальні ресурси: Розробка та надання доступу до онлайн-бібліотеки, відеоматеріалів та інших навчальних ресурсів.
- Психологічна підтримка: Організація програм психологічної підтримки для соціальних працівників з метою профілактики емоційного вигорання.
- Менторство: Створення програми менторства, яка дозволить молодим фахівцям отримувати підтримку від більш досвідчених колег.

Одним із вирізняльних аспектів супервізії в БО БФ «Право на Захист» є акцент на інтеграцію теорії з практикою. Це досягається завдяки регулярним зустрічам, на яких соціальні працівники обговорюють свої випадки, аналізують ефективність використаних методів і вирішують труднощі, з якими стикаються у своїй роботі. Такий підхід сприяє не лише покращенню якості соціальних послуг, а й формуванню справжньої команди, де кожен член отримує підтримку та можливість вчитися один в одного.

Крім того, супервізія в цій організації враховує специфіку роботи з уразливими категоріями населення. Соціальні працівники стикаються із складними і часто емоційно навантаженими ситуаціями, що вимагає особливого підходу до обговорення випадків. Психологічна підтримка, що надається у рамках супервізії, дозволяє фахівцям справлятися з емоційним тягарем і зберігати свою професійну ефективність.

Отже, супервізія в БО БФ «Право на Захист» є важливим елементом, який не лише підтримує соціальних працівників у їхній роботі, але й забезпечує розвиток професійних навичок, підвищує якість надання соціальних послуг та створює сприятливу атмосферу для взаємодії і навчання. Це свідчить про важливість системного підходу до супервізії, який враховує особливості конкретної організації та потреби її працівників. [14]

Проведене дослідження було спрямоване на комплексне вивчення впливу супервізії на розвиток компетентності соціальних працівників. Аналіз теоретичних засад та емпіричних даних дозволив зробити низку важливих висновків.

По-перше, було встановлено, що супервізія є невід’ємною складовою професійного розвитку соціальних працівників, сприяючи підвищенню їхньої ефективності та задоволеності роботою. По-друге, дослідження підтвердило, що різні моделі супервізії мають різний вплив на розвиток різних аспектів компетентності. Так, індивідуальна супервізія є більш ефективною для розв’язання конкретних професійних проблем, тоді як групова – сприяє обміну досвідом та формуванню професійної спільноти.

Аналіз практики БО БФ «Право на Захист» показав, що чинний процес супервізії має як сильні сторони, так і певні недоліки. Зокрема, було виявлено потребу у вдосконаленні системи оцінки ефективності супервізії та розширенні тематики супервізійних засідань.

На основі отриманих результатів мною сформульовані такі рекомендації:

- Розробити систему регулярної оцінки ефективності супервізії: Це дозволить відстежувати зміни в компетентностях соціальних працівників та вносити необхідні корективи в процес супервізії.
- Розширити спектр використовуваних методів супервізії: Крім індивідуальних та групових супервізій, можна використовувати такі методи як коучинг, менторство, супервізія за випадками.
- Збільшити кількість годин, відведених на супервізію: Це дозволить більш детально розглядати професійні проблеми соціальних працівників та розробляти ефективні стратегії їх вирішення.
- Створити систему наставництва для нових соціальних працівників: Досвідчені соціальні працівники можуть стати наставниками для нових колег, що сприятиме швидшій адаптації та розвитку професійних компетенцій.

Проведене дослідження має як теоретичне, так і практичне значення. Отримані результати можуть бути використані для розробки рекомендацій щодо вдосконалення системи підготовки та розвитку соціальних працівників, а також для створення ефективних систем супервізії в інших організаціях соціальної сфери.

Перспективи подальших досліджень:

- – Дослідження впливу різних факторів на мотивацію соціальних працівників до участі в супервізії.
- Вивчення зв’язку між ефективністю супервізії та якістю соціальних послуг.
- Розробка інструментів для оцінки компетентності соціальних працівників.

ВИСНОВКИ

Отже можна зробити висновок, що в БО БФ «Право на Захист» супервізія в соціальній сфері є невід'ємною частиною професійного розвитку соціальних працівників і має свої специфічні особливості в контексті діяльності організацій.

Основним завданням супервізії в цій організації є забезпечення підтримки фахівців, підвищення їхньої компетентності та запобігання професійному вигоранню.

У даному дослідженні основну увагу було зосереджено на супервізії як важливому аспекті професійного розвитку соціального працівника. Розглянуті три ключові компоненти: методологічні засади, теоретичні основи та праксеологічні аспекти супервізії, сформували комплексну картину його значення у соціальній сфері. Ці три розділи доповнюють один одного, підкреслюючи важливість інтегрованого підходу до вивчення супервізії, її структур та процесів.

Перший розділ був присвячений методологічним засадам, які є основою для вивчення проблеми супервізії. Було визначено, що супервізія вимагає комплексного підходу, що включає аналіз різних форм — індивідуальної, групової та організаційної. Ключовим моментом є те, що супервізія не є статичною процедурою; вона повинна адаптуватися до специфічних умов практики соціальних працівників.

Методологічні засади підкреслюють важливість створення безпечного та підтримуючого середовища для соціальних працівників. У такій атмосфері фахівці можуть вільно висловлюватися, ділитися своїм досвідом, ставити запитання та отримувати змістовні відповіді. Це не лише сприяє підвищенню їхньої компетентності, а й формує етичні та професійні стандарти в роботі. Для досягнення цих цілей важливо розвивати навички активного слухання та створювати простір для конструктивної критики.

У другому розділі аналізуються теоретичні основи супервізії, які здатні пояснити її вплив на розвиток компетентності. Теорії навчання, рефлексії та професійного зростання становлять основний інтелектуальний фундамент, що

підтримує концепцію супервізії. Зокрема, модель навчання, яка враховує принципи інтерактивності, ідеально підходить для практики супервізії. Це дозволяє соціальним працівникам не лише вчитися на базі учбових сцен, а й активно застосовувати отримані знання у своїй щоденній практиці.

Теоретичні основи визначають супервізію як динамічний процес, де ключовими є етапи планування, виконання та оцінки. Така структура сприяє не лише професійному, а й особистісному зростанню, адже дозволяє фахівцям адаптувати свої підходи та методи до конкретних ситуацій. Крім того, цей розділ наголошує на важливості рефлексії як засобу критичного осмислення досвіду, що, в свою чергу, стає основою для формування нових знань і навичок.

Третій розділ присвячений праксеологічним аспектам, які зосереджуються на практичних методах і стратегіях супервізії. Важливим є розуміння супервізії не лише як необхідного елементу контролю, але й як ключового механізму, через який соціальні працівники можуть розвивати свої компетенції. У цьому контексті належить зосередитися на інтерактивності супервізійних процесів: співпраця між соціальними працівниками та супервізорами є запорукою ефективності.

Групова супервізія, як одна з форм, сприяє колективному обміну досвідом, генеруючи нові ідеї та підходи до вирішення проблем. Вона створює простір для відкритого діалогу, що особливо важливо у середовищі соціальної роботи, де виклики можуть бути складними і різноманітними. Індивідуальна супервізія, з іншого боку, дозволяє глибше зануритися в специфіку особистих проблем і розвивати індивідуальні стратегії, що підвищують професійну ефективність.

Важливо зазначити, що всі три розділи підкреслюють супервізію як багатоаспектний процес, орієнтований на розвиток компетентності соціальних працівників. Цей процес не лише допомагає у професійному зростанні, а й підтримує створення якісних соціальних послуг, що, в свою чергу, сприяє загальному покращенню рівня життя клієнтів.

Висновок, що випливає з аналізу, полягає в тому, що супервізія є не лише важливим елементом професійної освіти, але й критично необхідним засобом

для забезпечення високої якості соціальних послуг. Вона сприяє формуванню професійної ідентичності, розвитку навичок критичного мислення та формуванню колективного досвіду. Отже, для забезпечення належної якості соціальної роботи та професійного зростання фахівців необхідно постійно вдосконалювати чинні моделі супервізії, орієнтуючись на практичні потреби соціальних працівників і специфіку їхньої діяльності. Цей інтегрований підхід допоможе створити більш ефективне й підтримуюче середовище, яке заохочуватиме соціальних працівників до постійного навчання та розвитку, і, як результат, підвищить ефективність системи надання соціальних послуг як в Україні, так і в інших країнах.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.

2. Астремська І. В. Основні форми супервізії в соціальній роботі. *Perspective innovations in science, production and transport: materials of the international internet conference (16-26 December 2014). Sword,* 2014. URL: https://sworld.com.ua/konfer37/257.pdf

3. Астремська І. В. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовці соціальних працівників. *Теорія і практика сучасної психології.* 2012. № 5. С. 55–59.

4. Астремська І. В. Супервізорські відносини в професійному супроводі спеціаліста соціальної роботи. *Психологічні перспективи.* 2013. № 22. С. 3-12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ppst_2013_22_3.

5. Астремська І. В. Методичні вказівки для виконання курсових робіт 3 курсу (комплексної курсової роботи з вікової та соціальної психології) зі спеціальності 053 «Психологія» / І. В. Астремська, І. П. Лисенкова, І. М. Хоржевська. Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. 76 с.

6. Астремська І. В. Методичні рекомендації для виконання курсових робіт 5-го курсу (комплексної курсової роботи з Психологі ї саморозвитку особистості) зі спеціальності 053 «Психологія» / І.В. Астремська, І. П. Лисенкова, І.М. Хоржевська. Миколаїв: ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. 76 с.

7. Астремська І. В. Моделі супервізії. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова: серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики* : збірник наукових праць. Київ, 2012. Вип.15 (25). С. 3-6.

8. Астремська І. В. Модель супервізії в практиці соціальної роботи. *Фундаментальні та прикладні дослідження в практиці провідних наукових шкіл: досягнення, тенденції, перспективи*: зб. наук. ст. №3. 2014. С.10-20. URL: http//fund-issled-intern.esrae.ru/3-29

9. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: *навч.посіб. Миколаїв: Видавництво ЧНУ ім. Петра Могили*, 2017. 396 с.

10. Астремська І. В. Групова супервізія як ефективна форма практичної підготовки до роботи з клієнтом. *Наука і освіта - новий вимір. Педагогіка та психологія.* 2014. С. 94-97.

11. Байдарова О. О. Перспективи дослідження професійної рефлексії в супервізії соціального працівника, 2010 URL : https://journals.uran.ua/index.php/2227- 6246/article/download/161416/160562/0. (дата звернення: 22.09.2023).

12. Білозерська С. Особистісні якості як основа формування професійного іміджу майбутнього педагога. 2022. URL: http://journals.maup.com.ua/ index.php/psychology/article/view/1181/1681. (дата звернення: 11.06.2023).

13. Байдарова О. О. Рефлексія як основа самоорганізації професійної діяльності соціального працівника. *Вісник Київського нац. у-ту ім. Т. Г. Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2007. Вип. 27/28. С. 120–123.

14. БО БФ «Право на захист». URL: https://r2p.org.ua/ (дата звернення: 09.04.2024).

15. Вайнола Р. Х. Змістові аспекти професійної підготовки майбутнього соціального педагога у вищому навчальному закладі. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова : зб. наук. праць. – К. : Видво НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія : Соціальна робота. Соціальна педагогіка.* 2010. Вип. 11. – С. 60–68.

16. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. URL: https://visnyk.soch.robota.knu.ua/.

17. Віноградська О., Бєлова Л. Тексти лекцій з курсу “Соціальні технології ”: курс лекцій. Харків: ЦНІТ ХНАМГ, 2009. 135с.

18. Винославська О.В., Волянюк Н.Ю, Ложкін О.В., Соціальна психологія : *навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра*; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.

19. Вільямс Е., Ви – супервізор, шестифокусна модель, ролі і техніки супервізії. 2001. 288с.

20. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / Р. Х. Вайнола, А. Й. Капська, Н. М. Комарова та ін. Київ : Академпрес, 1999. 112 с.

21. ГО Ліга соціальних працівників України: URL: https://childrights.org.ua/members/go-liga-soczialnyh-praczivnykiv-ukrayiny/.

22. Гаміна Т. С. Ефективне ділове спілкування як умова формування привабливого іміджу особистості. *Соціальна педагогіка : теорія та практика.* 2011. №2. С. 31-38.

23. Донецький обласний навчально-методичний центр психологічної служби системи освіти. URL: https://dnmcps.com.ua/sites/default/files/inline-images/2018-10/2018-10-07-1/Соціально-педагогічна%20робота%20з%20ВПО.%20Стаття.pdf (дата звернення: 09.04.2024).

24. Кульчицький Т. Соціальна допомога як вид соціального захисту внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Věda a perspektivy*. 2023. № 2(21). URL: https://doi.org/10.52058/2695-1592-2023-2(21)-178-186 (дата звернення: 10.04.2024).

25. Котух О. В. Психологічне благополуччя внутрішньо переміщеної особи: адаптація та інтеграція в нову громаду. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2023. № 1. С. 56–61. URL: https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-1-7 (дата звернення: 07.04.2024).

26. Кравцов С. Теоретичне бачення соціальної адаптації: стан, погляди, підходи. *Український соціум*. 2008. № 3. С. 83–96.

27. Крахмальова К. О. Проблема визначення поняття «внутрішньо переміщені особи» в юридичній науці. *Держава і право. Серія Юридичні науки*. 2015. Вип. 67. С. 137–145.

28. Лагодієнко В. В., Іванченкова Л. В., Лагодієнко О. В. Вибір методології наукового дослідження. *Підприємництво та інновації*. 2022. №5. С. 133–137. URL: https://doi.org/10.32782/2415-3583/25.23 (дата звернення: 21.08.2024).

29. Малиха І. М. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи»: державна політика та регіональна практика. *Грані*. 2015. Т. 18, № 8. С. 6–11. URL: https://doi.org/10.15421/1715147 (дата звернення: 06.06.2023).

30. Мамчур І. Психологічні особливості входження підлітків до соціальних референтних груп. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 2(55). С. 101–112. URL: https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-55-2-101-112 (дата звернення: 10.04.2024).

31. Менджул М., Паніна Ю. Поняття "внутрішньо переміщена особа": порівняльний аналіз законодавства України та зарубіжних країн". *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 4. С. 293–296.

32. Надвинична Т. Л. Технології здійснення ефективної соціальної роботи / Т. Л. Надвинична. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України.* 2013. Вип. 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2013_3_33 (дата звернення 12.05.2024)

33. Николаєва В., Пономарьова В. Соціальна адаптація впо у територіальній громаді за новим місцем проживання в умовах воєнного стану. *Humanitas*. 2023. № 1. С. 79–85. URL: https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.1.11 (дата звернення: 09.04.2024).

34. Нормативно-правова база: *Міністерство соціальної політики* URL: https://www.msp.gov.ua/timeline/?t=6&from=&till=&g=171&cat=0&dn=&words=#tagpanel (дата звернення: 10.04.2024).

35. Підлипна Л. З. Інноваційні технології в роботі практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 5 (170). С. 56–60.

36. Про благодійну діяльність та благодійні організації : Закон України від 05.07.2012 р. № 5073-VI: *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text (дата звернення: 10.04.2024).

37. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII: станом на 30 груд. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text (дата звернення: 09.04.2024).

38. Про Закон України «Про благодійництво та благодійні організації»: Лист Вищ. арбітр. суду України від 14.01.1998 № 01-8/9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v-8_9800-98#Text (дата звернення: 10.04.2024).

39. Проценко О. О. «Внутрішньопереміщені особи» як категорія теоретизування та соціальної практики. *Науково-теоретичний альманах "Грані"*. 2018. Т. 21, № 4. С. 47–55. URL: https://doi.org/10.15421/171856 (дата звернення: 07.04.2024).

40. Рідкодубська В.А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Практична психологія та психотерапія*, 2020. URL: https://irlykhuml.univer.km.ua/500

41. Савченко А., Колодяжна А. В. Соціальна адаптація як інтеграція людини. 2016. URL: https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/5100 (дата звернення: 10.04.2024).

42. Савченко В.Ф., Маклюк О.В. Інноваційні підходи до розвитку соціальної сфери України. *Економічний форум*. 2021. Т. 2, № 2. С. 154–163. URL: https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2021-2-20 (дата звернення: 10.04.2024).

43. Семигіна Т. В. Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2015. № 1/2 (72). С. 6–11.

44. Семигіна Т. Клієнти соціальної роботи як співдослідники. *Міжгалузеві диспути: динаміка та розвиток сучасних наукових досліджень*. 2020. URL: https://doi.org/10.36074/10.07.2020.v2.04 (дата звернення: 10.04.2024).

45. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 70–85. URL: https://doi.org/10.33287/11196 (дата звернення: 07.04.2024).

46. Семигіна Т., Пожидаєва О. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*. 2020. URL: https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.05 (дата звернення: 07.04.2024).

47. Семигіна Т. Розуміння та використання рефлексивності у дослідженнях із соціальної роботи. *Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття.* 2020. URL: https://doi.org/10.36074/07.08.2020.v2.04 (дата звернення: 07.04.2024).

48. Семигіна Т., Пожидаєва О. Формування компетентностей соціальних працівників: міжнародна та локальна практика. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук.* 2020. URL: https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.05 (дата звернення: 07.04.2024).

49. Савченко А., Колодяжна А. В. Соціальна адаптація як інтеграція людини. 2016. URL: https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/5100 (дата звернення: 10.04.2024).

50. Скляр Т. Етичні стандарти використання цифрових технологій в практиці соціальній і роботи. *Соціальна робота та освіта.* 2021. Т. 8, № 1. С. 42–51. URL: https://doi.org/10.25128/2520-6230.21.1.3. (дата звернення: 09.04.2024).

51. Словник професійної термінології для майбутніх фахівців сфери соціальної роботи. 2021. URL: https://books.ldubgd.edu.ua/index.php/ed/catalog/view/154/111/486-1 (дата звернення: 07.04.2024).

52. Супервізія : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ушакова. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 228 с.

53. Супервізія в соціальній роботі : основні підходи та принципи, 2012. URL : https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/300/4.pdf. (дата звернення: 10.08.2023).

54. Супервізія : професійна підтримка і професійний розвиток педагогів, 2012. URL: http://barna-consult.com/wp-content/uploads/2021/10/SuperviziyaPoradnyk-VF-Krok-za-krokom.pdf. (дата звернення: 10.08.2023).

55. Сучасний тлумачний словник української мови : 60000 слів / за ред. В.В. Дубічинського. Харків : Школа, 2009. 832 с.

56. Сущенко Л. О. Діловий імідж менеджера закладу освіти : навч. посіб. для здобувачів ступеня вищої освіти магістра спеціальностей «Дошкільна освіта», «Початкова освіта» освітньо-професійних програм «Дошкільна освіта», «Початкова освіта». Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 155 с.

57. Сукач М. Основи наукових досліджень. 2014. URL: https://doi.org/10.26884/mks.t1423 (дата звернення: 09.04.2024).

58. Тест-опитувальник для визначення самоставлення особистості. URL: http://ni.biz.ua/12/12_23/12_234049_test-oprosnik-camootnosheniya-vv-stolin-sr-panteleev.html#google_vignette. (дата звернення: 17.06.2023).

59. Тимошенко Н. Є. Вступ до спеціальності : соціальна робота. Модуль 2 : навч. посіб. Київ : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2014. 264 с.

60. Третьякова Т. М., Лазор К. П., Форманюк Ю. В. Соціальна психологія. Одеса: НУ «ОЮА», 2021. URL: https://doi.org/10.32837/11300.14395 (дата звернення: 09.04.2024).

61. Фуріна А. І. Внутрішньо переміщені особи: національна модель та міжнародні відносини: 2018. URL: http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/33777 (дата звернення: 07.04.2024).

62. Ховкінс П., Шохет Р. Індивідуальний, груповий і організаційний підходи, Дніпро, 2002, с. 352.

63. Шабанова Ю. О. Історія філософії : сучасні комунікативні вчення : навч. посіб. / Ю. О. Шабанова, І. А. Яременко, Н. Ю. Тарасова. Дніпро : Національний гірничий університет, 2012. 120 с.

64. Шахрай В. Технології соціальної роботи: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2006. 272 с.

65. Шишова І. О. Психологічні особливості формування іміджу майбутнього педагога. URL: https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/c1f7b3f7-a813-4387-b7e4-9077a3e0a0ec/content. (дата звернення: 12.06.2023).

ДОДАТКИ

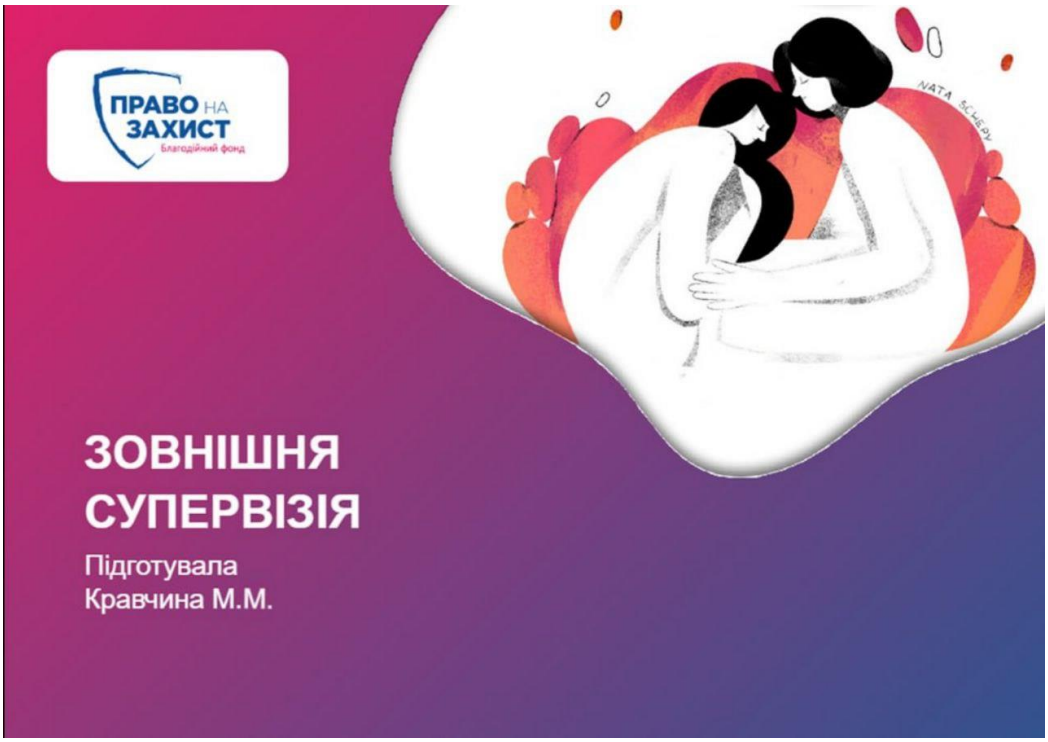
Додаток А

Період	*Ключові події та віхи*	*Вплив*
Ранні роки (початок 20 століття)	Перші згадки про супервізію Маргарет Вітман публікує перші систематизовані матеріали	Заснування концепції супервізії. Підкреслення важливості навичок та знань фахівців
1920-ті роки		
1930-ті роки	Вплив психоаналітичних теорій. Розвиток психоаналітичних моделей супервізії	Акцент на психоемоційному розвитку та самопізнанні
1940-ті роки	Супервізія в освітніх програмах Групова супервізія	Підтримка та наставництво студентів. Обмін досвідом та взаємонавчання
1950-ті роки		
1960-ті роки	Дослідження впливу супервізії на клієнтів Підкреслення важливості для загальної ефективності	Покращення якості послуг Підвищення результативності
1970-ті роки	Різноманіття моделей супервізії Підбір моделі до індивідуальних потреб	Багатство та гнучкість методів Персоналізований підхід
1980-ті роки		
1990-ті роки	Культурна компетентність Врахування етнічних та культурних особливостей	Інклюзивність та повага до різноманіття Підвищення доступності
2000-ні роки	Вплив супервізії на здоров'я та добробут. Профілактика вигорання та підтримка емоційного стану	Збереження здоров'я та мотивації фахівців Покращення якості роботи
2010-ті роки	Інноваційні методи супервізії Онлайн-формат, групова супервізія з онлайн-платформами, супервізія за участю клієнтів	Розширення можливостей та доступності. Інтерактивність та гнучкість
2020-ті роки	Вплив пандемії COVID-19 Гнучкі та адаптивні моделі супервізії	Здатність функціонувати в умовах онлайн-формату Підтримка фахівців у складних умовах

Таблиця 1.1 – історія дослідження проблеми супервізії в соціальній роботі

Додаток Б

Презентація. Реєстраційна форма



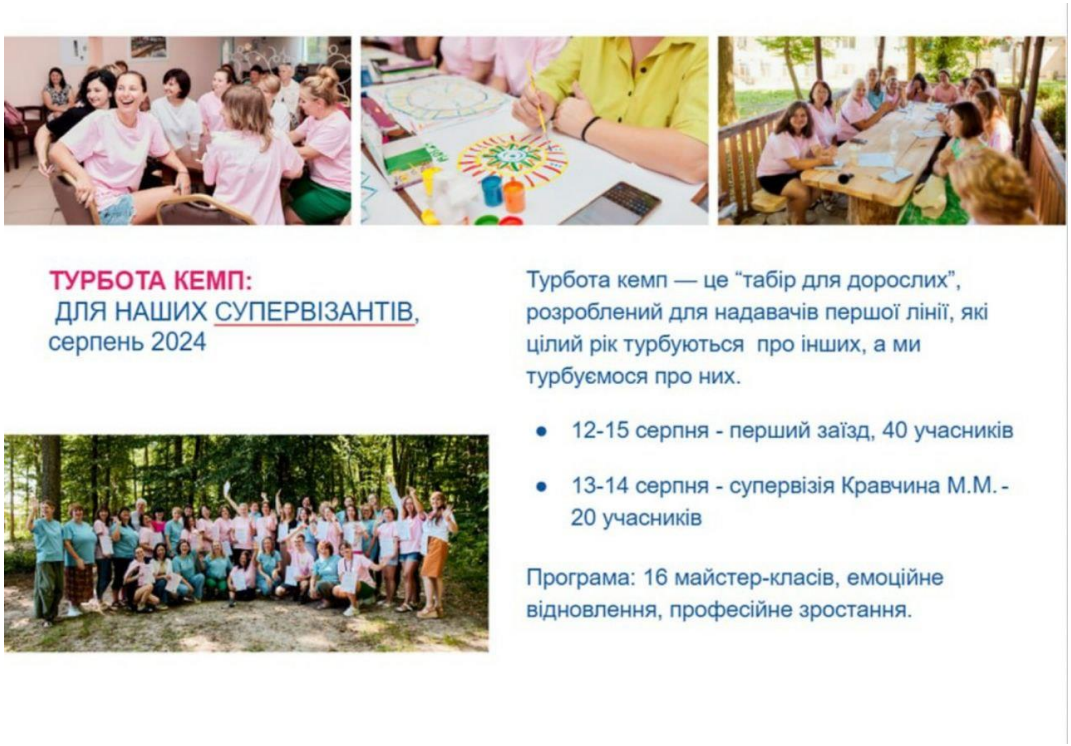
Скріншот 1 – 1 слайд презентації (вступ)



Скріншот 2 – 2 слайд (підвищення спроможності)

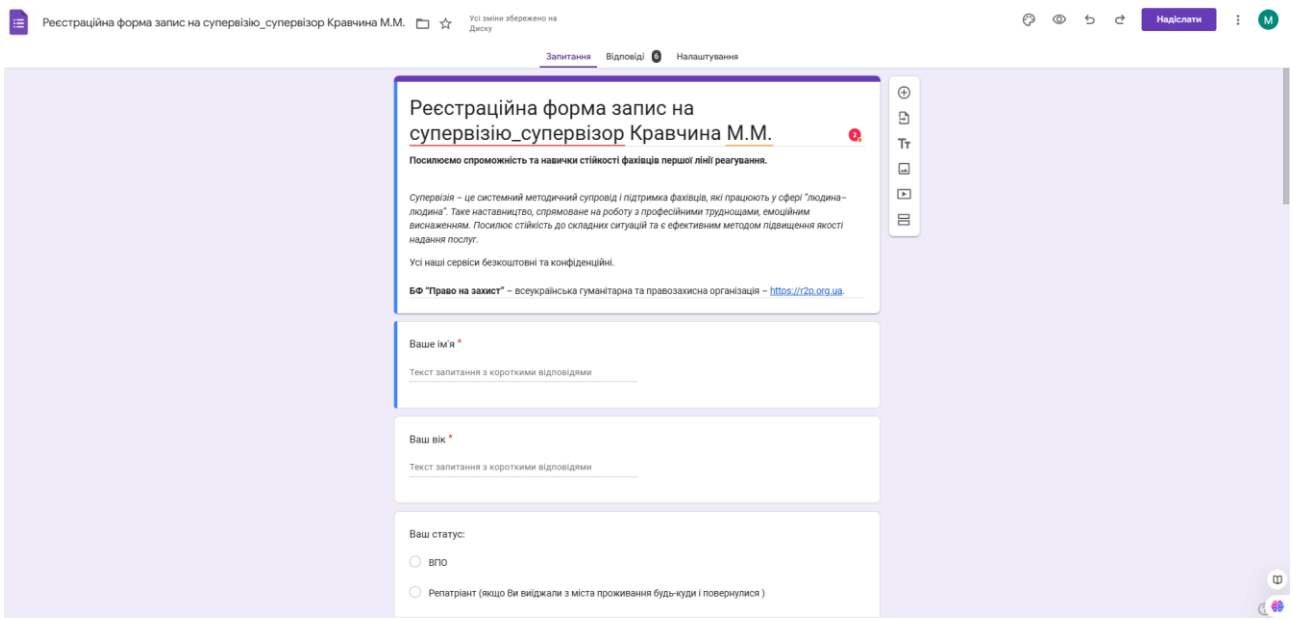


Скріншот 3 – 3 слайд (географія походження)

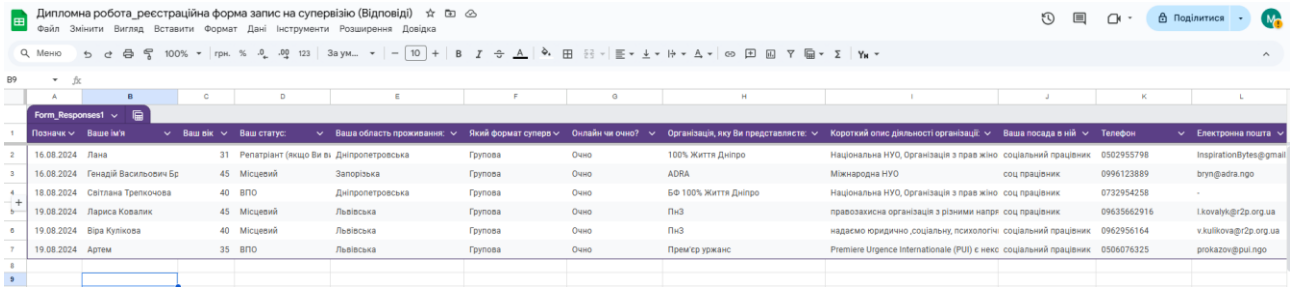


Скріншот 4 – 4 слайд (турбота кемп)

Для запису на супервізію мною була розроблена реєстраційна форма:



Скріншот 5 – реєстраційна форма



Скріншот 6 – таблиця учасників

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Кравчина Марина Миколаївна, магістрантка 2 курсу магістратури, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: marinakravchyna73@gmail.com,

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Супервізія в соціальній роботі, як фактор розвитку компетентності соціального працівника» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;
- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;
- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (студент) Кравчина М.М.

Дата_____ Підпис_____ ПІБ (науковий керівник) Чайка І.Ю.