

(задоволення від взаємодії на рівні співпраці з представниками різних етнічних груп).

### Список використаних джерел

1. Атрощенко Т.О. Система формування міжетнічної толерантності майбутніх учителів початкової школи у процесі фахової підготовки: дис. д-ра. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти», Хмельницький, 2020. 649 с.

2. Закон України «Про національні меншини в Україні» (Прийняття від 25.06.1992 р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2494-12>

3. Декларація прав національностей України. (Прийняття від 01.11.1991 р.) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1771-12>

4. Декларація принципів толерантності. Шлях освіти. 1999. №2. С. 2–4.

5. Мухтерем В. Міжетнічна толерантність як феномен поліетнічного українського суспільства. Віче. 2005. № 4. С. 62.

**Марина Боделан**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Національний університет «Одеська політехніка»

**Анатолій Сугак**

магістрант кафедри психології та соціальної роботи  
Національний університет «Одеська політехніка»  
м. Одеса

## КРИЗОВА СУПЕРВІЗІЯ ЯК ФОРМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

*Автор підіймає питання щодо необхідності здійснення кризової супервізії для фахівців із соціальної роботи.*

**Ключові слова:** супервізія, кризова супервізія, фахівець із соціальної роботи.

На сьогодні, супервізія у сфері соціальної роботи – це підтримка фахівців із соціальної роботи (ФСР), яку вони отримують від керівника, наставника чи колеги. Вона передбачає: обговорення поточних справ і питань; рефлексію; навчання на практиці; підтримку та збереження добробуту; перегляд практики соціальної роботи та прийняття рішень тощо.

Зауважимо, що супервізія позитивно впливає на професійний розвиток ФСР через довіру, чесність, відповідальність та співпереживання.

Стосунки між супервізором та фахівцем – емоційні, тому вона вирішує етичні дилеми.

До супервізії можна віднести: обговорення відгуків, які отримав від колег або клієнтів ФСР; аналіз технологій, які застосовано у професійній діяльності ФСР; обговорення цінностей, які вплинули на прийняття рішень ФСР тощо.

На нашу думку, супервізія – професійна, формувальна, адміністративна та управлінська практика, яку надає досвідчений ФСР/менеджмент соціальної роботи фахівцю із соціальної роботи, з метою передачі йому знань задля покращення його професійних навичок/вмінь.

На сьогодні сформульовано дві моделі супервізії в межах соціальної роботи. Перша розглядає супервізора як професіонала з практичним досвідом, друга модель – розглядає супервізію як окрему професію з міждисциплінарним характером. Загалом Європейські рамки компетенцій виділяють три функції супервізії: адміністративна, формувальна та управлінська. А також приділяють особливу увагу ролі супервізора як тренера/коуча у сфері професійної етики.

Адміністративна супервізія – це навчальний процес, який передбачає регулярне особисте спілкування та планові конференції з кваліфікованим фахівцем із соціальної роботи/менеджером із соціальної роботи. Вона сприяє розвитку професійної відповідальності, знань, навичок та етичної поведінки.

Формувальна супервізія – рефлексивний нагляд або неформальний «попередній» контроль, який передбачає регулярні зустрічі (приблизно година на тиждень або півтори години кожні два тижні) з кваліфікованим фахівцем із соціальної роботи/менеджером із соціальної роботи. Вона є передбачувальним етапом можливих професійних проблем.

Управлінська супервізія – це наглядовий або навчальний процес, який здійснює кваліфікований фахівець із соціальної роботи/менеджер із соціальної роботи. Вона сприяє активізації навичок та знань, допомагає ФСР впоратися з певними «прогалинами» в професійній діяльності. А також передбачає підтримку та нагляд, задля виникнення когнітивного дисонансу [1].

Особливе значення має супервізія для ФСР, які працюють з клієнтами в кризовій ситуації. Кризова ситуація – будь-яка негативна подія клієнта соціальної роботи, яка впливає на його здатність контролювати. Наприклад, самогубство або його спроби, екологічні катастрофи, війсьні конфлікти тощо.

Внаслідок зазначених обставин, ФРС емпатійно долучається до кризової ситуації клієнта. Отже, повинен розв'язувати проблеми та діяти

невідкладно, відповідно до етичних і правових принципів соціальної роботи. Тому, ФСР повинен володіти багатьма над професійними навичками та глибоким теоретичним розумінням консультування. А також бути врівноваженим, креативним та комунікабельним.

Наведені відомості свідчать про необхідність здійснення кризової супервізії для ФСР – це кризовий нагляд або кризове втручання. Таку супервізію здійснює кваліфікований фахівець із соціальної роботи/менеджер із соціальної роботи, задля сприяння професійної стійкості ФСР та зміцненню його стосунків з клієнтом.

Це дозволяє дійти висновку, що ігнорування кризової супервізії може призвести до професійного вигорання ФСР – постійний негативний стан, який характеризується почуттям виснаження, наявністю дисфункціональної установки та поведінки на роботі, а також може супроводжуватися дистресом, зниженням професійної ефективності та мотивації.

Наприкінці маємо наголосити, професійне вигорання відбувається повільно з плином часу та під впливом хронічних стресових факторів на роботі. Тому, кризова супервізія, яка орієнтована на емпатію, повинна мати на меті – генерування професійної стійкості у полі кризи ФСР. Водночас її техніки можуть не тільки зменшити стрес фахівця, а й служити для нього моделлю співпраці з клієнтом, який знаходиться у кризі.

#### **Список використаних джерел**

1. N.C. Social Work Certification and Licensure Board POSITION STATEMENT ON ADMINISTRATIVE SUPERVISION. URL: [https://ncswboard.gov/wp-content/uploads/2018/12/Position\\_Statement\\_on\\_Administrative\\_Supervision.pdf](https://ncswboard.gov/wp-content/uploads/2018/12/Position_Statement_on_Administrative_Supervision.pdf)

**Боделан Марина**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Національний університет «Одеська політехніка»

**Яковлева Даниїла**

магістрантка кафедри психології та соціальної роботи  
Національний університет «Одеська політехніка»

м. Одеса

## **ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

*Автори підіймають питання щодо використання інформаційно-комунікативних технологій у професійній діяльності фахівця із соціальної роботи*