

Сінявська Л. В.,
студентка II курсу магістратури
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)
Захаріна М. І.,
кандидат філософських наук, доцент кафедри соціальної роботи
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СУПЕРВІЗІЯ ЯК МЕТОД СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

У професійній практиці соціальної роботи супервізія є ключовим елементом надання допомоги, адже саме вона спрямована на реалізацію стандартів якості й підтримку соціальних працівників у їхній професійній діяльності. Вона сприяє виокремленню особистісних якостей та навичок, засоби реагування, особливості поведінки та ціннісні орієнтації соціальних працівників, полегшує здобуття ними теоретичних та практичних знань, умінь і їх адекватне використання у професійній практиці, запобігає професійному стресу та емоційному вигоранню [2].

Законом України "Про соціальні послуги" супервізія визначена як професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки і проводиться за рахунок власних коштів надавачів соціальних послуг [1].

Професійна супервізія є досить малодослідженою сферою соціальної у нашому соціумі. Більшість науковців вважають, що супервізія – це допомога одного, більш досвідченого, спеціаліста менш досвідченому працівникові. Нажаль, це визначення є досить вузьким.

Різні науковці по-різному визначають і використовують цей термін. Наприклад, одні фахівці використовують це визначення у консультуванні, а інші – в менеджменті. Хоча супервізія має і управлінський, і консультаційний аспекти, її потрібно відділяти від цих двох взаємопов'язаних функцій. Досить часто супервізійна діяльність використовується для спостереження та підтримки менш обізнаного спеціаліста, розбір слабких та сильних сторін, виправлення помилок, які виникають у процесі професійної діяльності. І саме тому супервізію слід розглядати як систему професійної та соціально-психологічної допомоги фахівців, що працюють у сфері «людина-людина» [6].

При переводі з англійської мови термін «супервізія» означає «нагляд» – що в кінцевому результаті не відповідає суті та змісту поняття. В українській лексиці найближчим до даного поняття є термін «наставництво», під яким розуміється «давати поради, навчати чогось, направляти, націлювати, скеровувати, спрямовувати». У професійній термінології досить часто паралельно з терміном «наставництво» використовують поняття «куратор» (особа, якій доручено наглядати за якою-небудь роботою) [1].

Професійна супервізія бере свій початок з розвитку психоаналізу, та досить швидко розвивається у його межах. Першим прикладом можна вважати випадок, коли Зигмунд Фрейд «Зигмунд Фрейд» аналізував маленького сина одного свого знайомого психоаналітика, і ця робота йшла, здебільшого, через листування. Батько писав про поведінку хлопчика, його особливості, а Зигмунд Фрейд надавав рекомендації – як треба поводитись з дитиною, як її потрібно розуміти.

На думку А. Брауна та А. Боурна, супервізія – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналові індивідуально й колективно та забезпечує стандарти роботи. Поняття «супервізії» визначається через моделі аналізу та компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами [3].

Супервізія - найважливіша міжособистісна взаємодія, яка передбачає зустріч однієї людини (супервізора) з іншою (супервізуємим) з метою допомогти останньому допомагати людям (Hess, 1980).

«Супервізія – процес, протягом якого одному працівнику надається відповідальність працювати з іншим працівником (працівниками) з метою виконання певних організаційних, професійних та особистих завдань. Такими завданнями є компетентне, відповідальне виконання обов’язків останнім(и), постійний професійний розвиток та особиста підтримка» (Harries, 1987) [4].

Основними методами проведення супервізії можуть бути: діалог; рольові ігри; презентації; інформування; консультування; аналіз документів (звітів, планів роботи, інших документів); інтерактивні методи; спостереження.

Супервізію можна розглянути з позиції менеджменту соціальної роботи, адже більшість науковців розглядають супервізію як складову менеджменту соціальної роботи.

Тож, вважаємо за доцільне проаналізувати зміст поняття «супервізія» в соціальній роботі. Супервізія це категорія менеджменту, якою передбачається втручання у:

- взаємодію «соціальний працівник — клієнт»;
- взаємовідношення «соціальна служба -клієнт»;
- взаємовплив «соціальний працівник -соціальна служба».

Проаналізувавши дефініції поняття «супервізорство», ми можемо стверджувати, що всі вони мають спільну мету, яка спрямована на: самостійне визначення пріоритетів роботи фахівця соціальної сфери; відповідальне ставлення до результатів своєї роботи та самоаналіз своєї діяльності; керування власними почуттями в стресових ситуаціях; оптимізацію професійного навантаження з метою недопущення професійного вигорання; відстеження власного прогресу та визначення потреб у підвищенні кваліфікації або навчання; формування нового погляду фахівців соціальної сфери на вирішення соціальних проблем; формування практичних навичок у молодих фахівців соціальної сфери на основі набутого теоретичного матеріалу протягом навчання у вишах; вдосконалення професійних навичок соціального працівника; навчання використовувати інноваційні технології в своїй професійній діяльності.

Завдання супервізії – задоволення організаційних, професійних та особистих потреб.

Так згідно А.В. Астремської до основних функцій супервізора належать [2]:

- підтримка персоналу (управління стресом і побоюваннями; роз’яснення питань; надання порад; зворотний зв’язок; розуміння особистих проблем, що перешкоджають роботі; створення атмосфери довіри; мотивування і наснаження; підтримка вмотивованих рішень);
- управління персоналом (адміністрування, розв’язання адміністративних проблем; планування і організація виконання; встановлення стандартів; моніторинг, оцінювання якості роботи; дотримання плану роботи; дисциплінування; виконання посадових інструкцій; ефективно та економне використання ресурсів);
- навчання персоналу (інструктування щодо політики і процедур організації; допомога в опануванні ефективною практикою моделювання роботи і проведення тренінгу; рекомендування літератури і навчальних курсів; підтримка професійного зростання; розвиток кар’єри; мобілізація ресурсів).

Отже, для більш докладного розуміння поняття «супервізія», потрібно розглядати це визначення з різних сторін: Аллан Браун та Аейн Боурн у монографії «Супервізор у соціальній роботі», розглядають процес становлення супервізора, особливості супервізорських стосунків; С. А. Кулаков у праці «Практикум по супервізії в консультуванні та психотерапії» основну увагу зосереджує на проблемах супервізорства в психології; П. Ховкінс у дослідженні «Супервізія: індивідуальний, груповий і організаційний підходи» зосереджує свою увагу на організаційних основах здійснення супервізії. Тож, можна сказати, що постійна супервізія соціального працівника з боку його керівника є однією з головних умов якісної роботи, головним елементом його професійного становлення.

Згідно А. Брауна та А. Боурна супервізор разом із працівником аналізує проблеми у кожній із чотирьох визначених ним систем, зв’язки між ними: між практикою і працівником (професійний аспект), між командою і установою(управлінський аспект) та ін. Наприклад, у соціальній службі під час персонального наставництва соціального працівника менеджером

увагу зосереджено на спільному обговоренні ними обома особових справ клієнтів; на аналізі проблем, що постають у роботі; узгодженні робочого плану; керівництві та підтримці соціального працівника з боку менеджера; обговоренні особистих проблем соціального працівника, які можуть впливати на ефективність спільної роботи; створенні можливостей для самостійної роботи соціального працівника на основі консультацій з менеджером; оцінюванні компетентності соціального працівника та ефективності його роботи [2].

Отже, супервізія в соціальній роботі це важливий метод, за допомогою якого, соціальні працівники можуть не тільки вирішити свої професійні проблеми, а і розв'язати складні та суперечливі задачі, які виникають перед ними. На жаль, ще мало запроваджено посад супервізорів в соціальних організаціях і цей метод ще тільки починає працювати.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про соціальні послуги». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, №18, ст.73.
2. Астремська І. В. Прикладні методи та основи супервізії в соціальній роботі навчальний посібник – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.
3. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. Установах. пер. з англ. Т. Семигіної. К. : Унів. вид-во «Пульсари», 2003. 240 с.
4. Калитиевская Е. Супервидение. О профессиональном самосознании терапевта // Гештальт-96. Сб. мат-в Московского Гештальт- Института, 1996. С. 63 - 70.
5. Кодекс этики и практики супервизоров Британской ассоциации консультирования // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2000. –№ 4.
6. Уильямс Э. Вы - супервизор: Шестифокусная модель, роли и техники в супервизии. М. : Независимая фирма «Класс», 2001.

Титенко Г. П.,

здобувачка вищої освіти 1 курсу магістратури, гр.МСРп-201

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

Науковий керівник: Острияк Т. С.,

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної роботи

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ЗАГАЛЬНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В СУЧАСНОМУ СОЦІУМІ

На сьогодні проблема гендерної нерівності вкрай важлива, оскільки всупереч соціальному та культурному розвитку суспільства, поширення ідей толерантності та гуманізму, дискримінація за ознакою статі проявляється в усіх сферах життя. Формально в законодавстві України, гендерна дискримінація заборонена, проте боротьба за рівні права чоловіків та жінок триває і досі, тому що фактично існує велика кількість перешкод для реалізації своїх прав жінками [2, с. 6].

Досліджували аспекти гендерної нерівності та дискримінації з позицій права та в історичному контексті такі вчені як: Н. Аніщук, К. Левченко, І. Мироненко, П. Пилипенко, В. Кириченко, Н. Бондаренко, Т. Омельченко.

Взагалі термін «дискримінація» означає негативне або упереджене ставлення до людини за конкретною ознакою (раса, стать, вік, релігія тощо), що своєю чергою призводить до утиску прав цієї людини. Гендерна дискримінація – це стан, коли людину або групу людей за ознакою статі, обмежують у реалізації прав та свобод [2, с. 8].

Проблема гендерної дискримінації нерозривно пов'язана з поняттям «сексизм». Сексизм трактується як дискримінація особи за її гендером (статтю). Феномен сексизму загалом розглядається через призму гендерних стереотипів та ролей. Гендерна нерівність є