Ольга Матрос

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань, Україна,
e-mail:oljmatros@gmail.com,
*https//orcid.org/*0000-0001-6541-1941

СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ СУПЕРВІЗІЇ У СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті розкрито досить важливі на сьогоднішній день питання, а саме становлення інституту супервізії у соціальній роботі в Україні. Важливість цієї проблематики в тому, що за роки незалежності соціальна робота в Україні сформувалася не лише як сфера соціальної практики, а й як специфічний вид професійної діяльності з організації допомоги та взаємодопомоги індивідам і групам людей, які опинились у складних життєвих обставинах. Ця допомога не обмежується наданням матеріальних ресурсів, преференцій та пільг, а реалізується через програми психосоціальної реабілітації й інтеграції. Відповідно, соціальна робота утвердилась і як окремий напрям професійної підготовки.

В ході дослідження з'ясовано, що введення інституту супервізії сприятиме розвитку соціальної роботи, підвищенню її якості. Це досить складний вид діяльності, який висуває перед виконавцями високі вимоги, тому потребує глибокого осмислення в контексті діяльності соціальних служб.

На основі аналізу з'ясовано, що супервізія в соціальній роботі розглядається як інструмент підвищення ефективності діяльності соціальної служби, як одна з необхідних складових управлінського процесу. Процес супервізії потребує масштабного бачення виробничого процесу в соціальній установі, а також проблем, потреб та перспектив розвитку кожного окремого працівника. Від того, наскільки вчасно надається необхідна допомога кожному соціальному працівнику або установі в цілому, може залежати рівень результативності їхньої діяльності.

У дослідженні наведено пропозиції та рекомендації щодо впровадження інституту супервізії у практику соціальної роботи, залучення до робочого процесу провідних фахівців-супервізорів, що надасть значні можливості щодо підвищення якості професійної діяльності як кожного соціального працівника окремо, так і організації в цілому.

Ключові слова: супервізія, соціальний працівник, соціальна служба, соціальна робота, допомога, управління, супровід, супервізований, професійна послуга.

Olha Matros

PhD in Pedagogy, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Social Pedagogy and Social Work, *Pavlo* Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, Ukraine,
e-mail:oljmatros@gmail.com,
*https//orcid.org/*0000-0001-6541-1941

ESTABLISHMENT OF THE INSTITUTE OF SUPERVISION IN SOCIAL WORK IN UKRAINE

Abstract. The article reveals quite important issues today, namely the formation of the institution of supervision in social work in Ukraine. The importance of this problem lies in the fact that during the years of independence, social work in Ukraine was formed not only as a field of social practice, but also as a specific type of professional activity for the organization of assistance and mutual assistance to individuals and groups of people who found themselves in difficult life circumstances. This assistance is not limited to the provision of material resources, preferences and benefits, but is implemented through programs of psychosocial rehabilitation and integration. Accordingly, social work was established as a separate area of professional training.

In the course of the study, it was found that the introduction of the institution of supervision will contribute to the development of social work and increase its quality. This is a rather complex type of activity, which makes high demands on the performers, therefore it needs a deep understanding in the context of the activities of social services.

Based on the analysis, it was found that supervision in social work is considered as a tool for improving the effectiveness of social service activities, as one of the necessary components of the management process. The process of supervision requires a large-scale vision of the production process in a social institution, as well as the problems, needs and development prospects of each individual employee. The level of effectiveness of their activities may depend on how timely the necessary assistance is provided to each social worker or institution as a whole.

The study provides proposals and recommendations for the introduction of the institution of supervision into the practice of social work, the involvement of leading supervisory specialists in the work process, which will provide significant opportunities for improving the quality of professional activity of each social worker individually and the organization as a whole.

Keywords: supervision, social worker, social service, social work, assistance, management, support, supervised, professional service.

Постановка проблеми. Останніми роками ми спостерігаємо загострення кризи у соціальній сфері. По-перше, система соціальної роботи

не передбачає ринкової конкуренції серед надавачів соціальних послуг. Така ситуація негативно позначається на мотивації персоналу до підвищення власної кваліфікації. По-друге, за умов наявного ресурсного дефіциту, постійних структурних та кадрових змін менеджери організацій соціальної роботи потребують гнучкого управління ресурсами, цілями і змістом діяльності, але нинішня система адміністрування не може його забезпечити. По-третє, проблемним питанням лишається оцінювання якості соціальної послуги, результативності дій соціального працівника, ефективності роботи соціальної служби в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукова база з вивчення особливостей організації системи соціального захисту в умовах воєнного стану формувалася українськими дослідниками в умовах сьогодення та викликами часу. Зокрема, вивченням правового аспекту соціального забезпечення України, соціального захисту; соціального забезпечення в територіальних громадах та питаннями еволюції фінансового забезпечення займалися такі дослідники, як М. Бойко, М. Бондар, О. Насібова, Н.Хоруженко, Є. Чемодурова, М. Чорна, І. Чугунова, О. Шевченко, Т. Яртемик та інші.

Питання соціальної політики держави як основи забезпечення соціального розвитку в умовах воєнного стану в Україні, а також проблемами соціального захисту в умовах війни відображені в наукових публікаціях С. Бондаренко, Н. Бугас, В. Головко, Т. Грень, О. Кадикало та інших. У той же час досить слабо висвітлені аспекти проблеми, пов’язані з питаннями політики держави щодо соціального захисту дітей-сиріт, які стало внутрішньо переміщеними особами.

Мета статті: проаналізувати та розкрити особливості становлення інституту супервізії у соціальній роботі в Україні.

Виклад основного матеріалу. Упродовж декількох останніх років в Україні помітними стають тенденції стосовно поширення та прагнення концептуалізації й інституціалізації супервізії для представників багатьох допомагаючих професій: психологів (зокрема і військових), психотерапевтів, соціальних працівників, медиків, педагогів та ін. На підтвердження цієї тези можемо навести перелік нормативних документів, схвалених в межах різноманітних вітчизняних відомств, котрі просувають упровадження супервізії:

- Наказ Міністерства соціальної політики України № 5 від 5.01.2015 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах» [6];

- Наказ Міністерства освіти та науки України № 1313 від 18.10.2019 року «Деякі питання організації та проведення супервізії» [3];

- Методичні рекомендації щодо порядку організації та проведення професійної підтримки психологів у Національній гвардії України, затверджені Командувачем Національної гвардії України генерал-полковником М. Баланом 07.09.2020 року;

- Методичні рекомендації щодо створення та діяльності ветеранських просторів, затверджених Наказом Міністерства у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України № 8 від 13.01.2021 року та ін. [5].

Варто додати, що подібні документи готуються наразі й для фахівців медичної сфери, котрі працюють в сфері охорони психічного здоров'я (згідно Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року, п.5.1 (Затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 жовтня 2021 р. № 1215-р)).

У зазначених нормативних актах деталізуються підходи щодо особливостей організації та проведення супервізії, узмістовлюються форми та процедури її здійснення, визначаються мета та завдання даного виду діяльності в межах того чи іншого напряму роботи.

Зокрема, згідно Наказу міністерства освіти і науки України за № 1313 від 18.10.2019 року (Деякі питання організації та проведення супервізії, 2019: п.2.1) супервізія розглядається як «професійна підтримка та спостереження супервізорів за роботою тренерів-педагогів, вчителів, асистентів вчителів закладів загальної середньої освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням, директорів закладів загальної середньої освіти, заступників директорів з навчально-виховної роботи (навчальної, виховної роботи) у початковій школі (або структурному підрозділі іншого закладу освіти, що забезпечує початкову освіту), фахівців інклюзивноресурсних центрів щодо засвоєння ними певних компетенцій, наставництва, виправлення помилок, що виникли в роботі». Метою проведення супервізії в закладах освіти є здійснення психолого-педагогічного методичного супроводу педагогічних працівників, спрямованого на їх професійний та особистісний розвиток, подолання ними професійних труднощів та формування професійних компетенцій відповідно до завдань «Нової української школи». Згаданий документ містить програму підготовки супервізорів для системи освіти, а також програму проведення самої супервізії, зокрема деякі її організаційні та науково-методичні засади [3].

У сфері соціальної роботи супервізія розглядається, як «процес надання супервізором працівнику соціальної служби, по відношенню до якого здійснюється супервізія, професійної допомоги, спрямованої на аналіз й подолання професійних труднощів, удосконалення організації роботи, підтримку мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки, підвищення професійної кваліфікації» (Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах (2015): п. 1.2). Методологічну основу супервізії в соціальній роботі складають загальні цінності та етичні принципи даної професії як гуманістично спрямованої діяльності, а також місія та мета соціальної організації, де працює супервізор. Для військових психологів Національної гвардії України супервізію визначено як «метод професійної підтримки психологів та внутрішньої оцінки ефективності їх діяльності у

формі консультування супервізором супервізованого в процесі або за результатами його практичної психопрофілактичної, психореабілітаційної роботи з обговоренням проведених заходів, рефлексуванням власних професійних дій, мотивів, установок, станів, поведінки…» [6].

Варто зазначито, що супервізія є багатофункціональною діяльністю, спрямованою передусім на розвиток (навчання), підтримку та кращий менеджмент фахівців і організацій, де вони працюють, та здійснюється у спосіб, що найкраще відповідає поставленим актуальним завданням і професійності самого супервізора. Супервізія актуалізується в разі необхідності отримати зворотній зв'язок та оцінку стосовно ефективності своєї роботи від колег чи наставників, коли важливо знайти шляхи для вирішення складних професійних завдань, намітити вектори розвитку та в стислі терміни набути необхідні знання та навички, провести критичну «інвентаризацію» свого професійного інструментарію (і, в разі потреби, почати вдосконалюватися), усвідомити власні так звані «точки росту», що у майбутньому уможливлять професійний розвиток і задоволення потреб у кар'єрному зростанні й забезпечать кращу якість надаваних клієнтам послуг [4, с. 65].

Спонукальний вплив на становлення й підвищений попит на супервізію здійснили і зміни у нашому існуванні, спричинені пандемією COVID-19. Так, коли на початку 2020 року під час запровадження локдауну переважна частка населення стикнулася з небувалими дотепер психосоціальними проблемами (нова організація життєзабезпечення / роботи / навчання в он-лайн форматі, адаптаційні труднощі, актуалізація термінальних цінностей, вимушені дистанціювання й ізоляція, різке підвищення впливу стресових чинників тощо), значно активізувалася потреба у психологічній підтримці та послугах практичних психологів, педагогів і соціальних працівників - кейс менеджерів. Такий стан речей, у свою чергу призвів до стрімкого збільшення навантаження на психологів й інших фахівців соціальної сфери, і, як наслідок, спричинив ситуацію загрози виникнення у них професійних ризиків та емоційного вигорання [7, с. 156].

Також у самих спеціалістів почасти не було аргументованих, виважених відповідей на ті запитання та виклики, що поставали в ході їх спілкування та взаємодії з клієнтами. Відтак, фахівці почали шукати можливість, щоб отримати допомогу, кваліфіковану пораду, або нагально потребували створення умов для професійної рефлексії й обміну досвідом, і в першу чергу, завдяки супервізії. А це створило новий поштовх для розвитку її концептуальних і праксеологічних засад.

Ось чому запровадження супервізії як необхідної складової діяльності психотерапевтів, психологів, педагогів, соціальних працівників, медиків та інших фахівців людинознавчих професій наразі вимагає нового рівня наукового осмислення, обґрунтування, теоретичного та методичного забезпечення даного процесу, насичення інформаційного простору інноваційними та достовірними даними щодо особливостей здійснення цього

складного виду діяльності, зокрема, і у змінених умовах праці, дистанційно, у форматі онлайн.

У вітчизняному науковому дискурсі тематика усвідомлення й опрацювання отриманого досвіду супервізії поки що не знайшла належного відображення, що пояснюється досить незначним часом практичного використання супервізії в українських інституціях, інноваційністю (а, подекуди й нерозумінням призначення) даної практики для значної частки представників професій групи «людина – людина, людські спільноти, соціальні системи», а також змістовною й формальною розмитістю, невизначеністю її складових. Серед доробок закордонних авторів набагато більше інформації щодо різних аспектів супервізії.

Супервізія є одним з ефективних шляхів підвищення якості соціальних послуг та професійної діяльності фахівців соціальної сфери закордоном. В Україні питання впровадження супервізії в соціальній роботі набуло особливої актуальності впродовж останніх кількох років. Актуальним на сьогодні постає питання вивчення стандартів супервізії, які визначають необхідний рівень для здійснення такої практики в Україні.

Насамперед слід зазначити, що супервізія у соціальній роботі розглядається як метод, за допомогою якого досвідченіший працівник допомагає супервізованому якнайефективніше виконувати свої посадові обов'язки відповідно до визначених стандартів. Закордонні дослідники визначають ці стандарти як механізм підвищення якості соціальної роботи у сфері обслуговування клієнтів [2].

Ще одним важливим моментом, котрий впливає на характер взаємодії в процесі супервізії є адекватне використання влади. На наш погляд стосунки між супервізором та супервізованим не завжди мають формуватися з позиції підпорядкування, навіть, якщо супервізант є суттєво менш досвідченим, ніж супервізор. Добрі, партнерські (однак ні в якому разі не панібратські, а формалізовані) відносини між супервізором і супервізованим визначають у подальшому ефективність їх взаємодії, котра ґрунтується на спільних орієнтаціях – загально прийнятих гуманістичних цінностях. Це складно, але супервізорові важливо уникати нав'язування власної (нехай і високопрофесійної) позиції та системи цінностей, натомість йому потрібна відкритість до точок зору іншого в професії, повага до досвіду супервізанта, його системи цінностей, методологічної, теоретичної та професійної позиції. Такий характер стосунків забезпечить відвертий зворотній зв'язок, збалансоване й коректне ставлення до можливих помилок супервізантів, ефективну співпрацю, що, в свою чергу, лише додасть авторитетності супервізору, а супервізованому забезпечить підтримку самооцінки [1, с. 286].

Асоціацією соціальних працівників (ASW) визначено базові стандарти супервізії, які формують етично-ціннісне поле для її впровадження. У них розкриваються питання щодо ціннісних засад супервізії, форм та механізмів її проведення, особливостей впровадження.

Інший підхід до вироблення стандартів супервізії запропонувала Австралійська асоціація соціальних працівників (AASW). Її представники

розмежовують основні стандарти супервізії відповідно до обов'язків організації та супервізора. Відповідно до вищезазначених стандартів, організація має укласти письмову угоду, в якій визначити довгострокові цілі професійного розвитку супервізованого працівника, які погоджуються з супервізором. Цілі періодично мають переглядатися та коригуватися супервізором та супервізованим [2, с. 89].

Значною прогалиною у реалізації політики супервізії в організаціях є брак контролю та звітування супервізора про надану послугу. Тому слід розробити механізми оцінки та підзвітності супервізора, відповідно до вимог організації, в якій він працює. Критерії оцінки можуть різнитися залежно від напряму діяльності організації та форм соціальної роботи. Серед можливих критеріїв оцінки є такі:

– Чи проводиться моніторинг навантаження супервізованого працівника?

– Чи перевіряються професійні записи супервізованого? – Чи в процесі супервізії обговорюються труднощі, що виникають під час роботи з клієнтами, та шляхи їх усунення?

– Чи в процесі супервізії обговорюються етичні питання роботи супервізованого?

– Чи відбувається обговорення робочих стосунків у межах мультидисциплінарної команди, між працівниками організації в цілому? Чітко вироблені критерії оцінки ефективності процесу супервізії в організації дають змогу забезпечити контроль щодо реалізації основних функцій супервізії та дотримання визначених стандартів [2, с.90].

Таким чином, стандарти роботи є гарантією для працівників організації щодо можливості отримання якісної супервізії. А отже, визначення відповідних стандартів є важливим компонентом у впровадженні супервізії у діяльність соціальних агенцій. Як уже зазначено вище, супервізія має ґрунтуватися на процесуальних та кваліфікаційних стандартах. Однією зі складових процесу супервізії є цінності та етичні принципи її надання, які забезпечують реалізацію основних її завдань та функцій.

Одним із важливих принципів є обов'язковість супервізії як елементу професійної діяльності в соціальній сфері, адже працівники є головним ресурсом кожної соціальної служби і потребують уваги та підтримки у професійному зростанні. Окрему увагу науковці зосереджують на принципі ведення професійних записів, яке і на сьогодні залишається проблемним для України [1, с. 236].

Якщо нотатки супервізор робить після зустрічі, їх обов'язково слід надати супервізованому в обумовлений завчасно термін. Якщо супервізований має зауваження, він повинен в обумовлений період озвучити їх. За погодження супервізора, корективи можуть бути внесені. Записи мають містити основні питання, що обговорювалися під час супервізії, а також будь-які дії чи реакції, зафіксовані супервізором під час зустрічі. Їх необхідно зберігати до наступної супервізії та розглядати разом із супервізованим. Документ із супервізії має окреслювати такі мінімальні стандарти здійснення

супервізії в організації: мета і завдання супервізії; мінімальні норми та керівні принципи її проведення (частота, тривалість, умови проведення, перелік основних питань); стандартні форми записів із супервізії (введення та збереження); потреби в навчанні та розвитку; групова супервізія; відповідальність сторін; поведінка у суперечливих ситуаціях та контракт із супервізії [2, с.91]. Таким чином, розробка відповідного документа дає змогу формалізувати політику супервізії та наблизити її процедури до стандартів надання послуг, що є нагальним на сучасному етапі розвитку соціальної сфери.

Варто також зазначити, що на супервізії обговорюють питання, що безпосередньо стосуються роботи працівника в організації. Що ж до питань особистого життя супервізованого, то їх обговорюють лише у тому випадку, якщо вони впливають на продуктивність роботи супервізованого.

Дані досліджень Британської асоціації соціального забезпечення (SCA) свідчать про наявність етичних дилем, які можуть виникати під час супервізії, зокрема: відсутність узгодженостей щодо мети супервізії між супервізором та супервізованим; негативний попередній досвід супервізії у працівників, що зумовлює страх та небажання брати участь у ній; порушення меж владних повноважень з боку супервізора; не достатньо чітко встановлені основні правила проведення супервізії; невирішені конфліктні ситуації між супервізором та супервізованим; непорозуміння у разі порушення конфіденційності; відсутність довіри до керівника організації; недостатність повноважень супервізора впливати на зміни; особистісні упередження супервізора щодо супервізованого (питання статі, раси, сексуальної належності тощо) [2, с. 92].

З іншого боку, як зазначають Б. Френч та Д. Хенкок, дотримання певних правил дасть змогу уникнути вищезазначених дилем та налаштувати процес супервізії на продуктивний лад. Серед факторів, що сприяють налагодженню продуктивного процесу, дослідники виокремлюють такі: створення сприятливої атмосфери; можливість виносити на обговорення усі питання, що хвилюють супервізованого, незалежно від рівня складності; завчасне планування та затвердження програми супервізії з чітким уявленням щодо мети, змісту, методів та переваг супервізії; чітке розуміння питання обмеження конфіденційності; мотивація працівників та їхньої прихильності; сприйняття супервізії як позитивного досвіду; встановлення принципів та узгодження питань, що виносяться на обговорення; забезпечення постійного доступу персоналу до проходження супервізії; ефективне використання ресурсів персоналу [1, с. 345].

Для забезпечення якісного процесу супервізії важливу роль також відіграють компетентність супервізора, необхідні знання, вміння та навички, досвід роботи в тій галузі, в якій відбувається супервізія.

Роль супервізора є дуже важливою, оскільки саме він забезпечує підтримку та кваліфіковану підготовку супервізованого, сприяє його професійному розвитку, визначає чинники, що позитивно чи негативно

впливають на виконання професійних обов'язків, забезпечує дотримання усіх правил і процедур супервізії [8, с. 156].

Отже, суб'єкти соціальної роботи в Україні змушені шукати таких можливостей для змін своєї професійної активності, що сприяли б подоланню кризових явищ у сфері надання послуг і уможливлювали розвиток потенціалу самої професійної спільноти. Розглядаючи перспективи становлення інституту супервізії в соціальній роботі на теренах України, автори ставлять собі за завдання обговорити такі проблеми:

1) якою мірою супервізія застосовується в практиці та навчанні соціальній роботі в Україні;

2) якими є ресурси розвитку системи супервізії у професійній спільноті українських соціальних працівників;

3) чи можна сподіватись на запровадження системи супервізії в українській соціальній роботі найближчим часом?

Задля обговорення поставлених питань слід окреслити певні особливості професійного середовища соціальної роботи в Україні:

− діяльність державного сектору соціальної роботи регламентована завданнями соціальної політики, що виконуються на основі затверджених на вищому рівні цільових програм, фінансованих з державного бюджету;

− більшість працівників сфери соціальних послуг не мають фундаментальної професійної підготовки із соціальної роботи, ці посади обіймають педагоги, соціальні педагоги, психологи, юристи, представники інших професій**;**

- в Україні доволі інтенсивно розвивається недержавний сектор соціальної роботи: його формують представництва міжнародних фондів і місцеві організації користувачів; на відміну від державного сектору ці структури реалізують не програмну, а проектну діяльність;

- співробітники шкіл і кафедр соціальної роботи у вищих навчальних закладах не являють собою консолідованого товариства: будучи представниками різних професій, вони не мають спільної думки щодо методологічних засад досліджень у соціальній роботі, ключових компетенцій соціальних працівників та принципів їх формування впродовж навчання.

У силу наявної практики, освітніх характеристик надавачів послуг, історії розвитку цієї професійної сфери в Україні не має системи супервізії фахівців соціальної роботи в її традиційному для міжнародної практики розумінні. Однак окремі аспекти професійної активності змушують спеціалістів соціальної роботи вирішувати завдання супервізії. Це, зокрема, адміністрування, навчання і професійна підтримка менш досвідчених співробітників зумовлені потребами забезпечення належного рівня функціонування закладів соціальної роботи та надання професійних послуг. Як зазначено вище, провідним аспектом діяльності переважної більшості установ соціальної роботи є реалізація державних програм, які не передбачають оцінювання якості наданих послуг. Результати програмної діяльності констатуються на основі кількісних показників (як-от кількість клієнтів, що отримали певні послуги, кількість вжитих заходів або обсяг

витрачених на реалізацію програми грошей). Такі умови зводять нанівець основний імпульс розвитку супервізії і позбавляють сенсу саму постановку завдання її впровадження [1, с. 78].

Поряд з тим у державних і недержавних установах соціальної роботи має місце практика індивідуального консультування клієнтів, що провадиться як спеціалізоване (психологічне, педагогічне, юридичне) або комплексне втручання, спрямоване на надання допомоги у вирішенні складних життєвих ситуацій клієнтів. Фахівці, що консультують клієнтів у різних установах соціальної роботи, стикаються з певними труднощами надання цього виду допомоги.

До таких, зокрема, належать часті відмови клієнтів від консультативної взаємодії, внутрішні «бар'єри» консультантів щодо роботи з окремими категоріями клієнтів, практика переадресації клієнтів до інших фахівців [1, 80]. Дехто з фахівців, які надають послуги індивідуального консультування, є учасниками тривалих освітніх проектів з психотерапії, якими передбачено теоретичне навчання, індивідуальна терапія, а також індивідуальні або групові супервізії. Таким чином, для цієї категорії фахівців супервізія стає реальною компонентою їхньої професійної діяльності.

Вона забезпечує аналіз комунікації з клієнтом, підтримку з боку більш досвідченого колеги, розвиток професійної рефлексії та здатності висувати нові терапевтичні гіпотези. До переваг таких проектів можна віднести гарантування високої якості професійної підтримки, до недоліків – значні часові та матеріальні витрати, організаційні труднощі, обмеження професійного зростання сферою психологічного консультування.

Основу діяльності недержавного сектору соціальної роботи в Україні становить реалізація проектів. Супервізія в умовах реалізації проектів презентована моніторингом і оцінюванням процесу виконання проектних завдань, досягнення проміжних та підсумкових його результатів. Підтримані міжнародними донорськими організаціями проекти, зазвичай, мають кілька рівнів моніторингу та оцінювання. Дизайн проекту може містити «оцінювання в дії», що здійснюється його менеджером. Моніторинг і проміжне оцінювання провадять незалежні експерти. Результати етапів масштабних проектів аналізують представники донорських організацій. Відповідно, супервізія проектної діяльності являє собою і процес, і подію, охоплюючи функціонально завдання контролю і підтримки, або консультування. Дотепер в Україні реалізовано лише кілька інноваційних проектів з компонентою супервізійної підтримки їх виконавців [8, с. 167].

Це проекти послуг найбільш складним клієнтам, що пов'язані з високим ризиком професійного вигорання і плинності кадрів – наприклад, допомога «дітям вулиці», дітям з онкологічними захворюваннями, дітям-сиротам та позбавленим батьківського піклування, які перебувають під опікою або виходять з-під опіки, допомоги літнім людям з потребою постійного догляду, особам з функціональними обмеженнями, безхатченкам. Найважливіші завдання таких супервізійних відносин – забезпечення емоційної стабільності у професійних ситуаціях, що загрожують розвитком

почуття безпорадності, розпачі, безперспективності й тотального розчарування.

Супервізія може бути внутрішньою (здійснюють її керівники або спеціально призначені досвідчені працівники), зовнішньою (яку здійснюють запрошені експерти, консультанти), взаємною (інтравізія). Найчастіше супервізорами є досвідчені, компетентні фахівці-практики, чиї знання і досвід допомагають розв'язувати проблеми супервізованих; науковці або освітяни, які займаються науковою роботою і беруть участь у практичних соціальних проектах, співпрацюючи з державними службами чи громадськими організаціями соціальної сфери. Вони поєднують глибоке теоретичне розуміння змісту соціальної роботи з досвідом практичної діяльності в реальних ситуаціях, нерідко беруть участь у моніторингу й оцінюванні ефективності соціальних проектів.

Супервізори – це спеціально підготовлені фахівці, для яких супервізія є професією. Зміст супервізії залежить від змісту діяльності соціальної служби. Однак у кожній службі він сфокусований на системі працівника (особисті його ресурси); системі практики (взаємодія з клієнтами, їхнім оточенням, особами, яким доводиться відмовляти в наданні послуг); системі команди (взаємодія всередині колективу); системі установи (організаційний клімат, нормативні вимоги, процедури, які задають параметри діяльності соціального працівника) [7, с. 157].

Висновки. Отже, у нашому професійному полі вперше виникає реальна потреба у підготовці фахівців соціальної роботи до участі в супервізії, а також у підготовці професійних супервізорів. Однак, на жаль, цього поки не усвідомлюють управлінці на вищому державному рівні – у процесі затвердження Мінсоцполітики проектів цих документів з них вилучаються відповідні пункти, що стосуються вимог до організації супервізії.

Перспективи подальших розвідок. Окреслена проблематика не вичерпує усіх аспектів проблеми. Подальшого вивчення потребують такі питання, як: особливості соціального захисту інтересів родин та соціальної профілактики сімей, що опинилися у складних життєвих обставинах в умовах війни. Причина цьому війна. На жаль, в наш час до тепер не існує надійного механізму із захисту соціальних прав цивільного населення під час війни.

Література:

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

2. Гордійчук О. С. Особливості супервізії в контексті розвитку професійної компетентності соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія «Соціальні комунікації». 2020, №52. С. 88-92.

3. Деякі питання організації та проведення супервізії: Наказ Міністерства освіти та науки України № 1313 від 18.10.2019 року. URL: https://drive.google.com/file/d/15ASul4NvdH8MHPRPdvx84ZzNKUY4P28j/view (дата звернення: 2.01.2024).

4. Кривоконь Н.І. Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія «Психологія». Випуск 61. 2016. С. 64–68.

5. Кривоконь Н.І. Труднощі та дилеми супервізорів в Україні. *Psychological Counseling and Psychotherapy*. 2021. №16. С.53-62.

6. Про затвердження методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах: Наказ Міністерства соціально політики № 5 від 05.01.2015 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#Text (дата звернення: 2.01.2024).

7. Слозанська Г.І. Супервізія в соціальній роботі: основні підходи та принципи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка, соціальна робота». Випуск 30. 2013. С. 155–158.

8. Соціальна робота: реалії та виклики часу: навчально-методичний посібник / Омельченко С. О., Тернопільська В. І., Чернуха Н. М., Співак Я. О., Васильєва-Халатникова М. О., Бакуліна О. С. та ін. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.

References:

1. Astremska I. V. (2017). *Prykladni metodyky ta osnovy supervizii v sotsialnii roboti* [*Applied methods and basics of supervision in social work*]. Mykolaiv : Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly [in Ukrainian].

2. Hordiichuk O. S. (2020). Osoblyvosti supervizii v konteksti rozvytku profesiinoi kompetentnosti sotsialnykh pratsivnykiv [Peculiarities of supervision in the context of the development of professional competence of social workers]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod University, 52,* 88-92 [in Ukrainian].

3. Nakaz Ministerstva osvity ta nauky Ukrainy «Deiaki pytannia orhanizatsii ta provedennia supervizii» [Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine «Some issues of organization and supervision»]. 1313 vid 18.10.2019 r. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from https://drive.google.com/file/d/15ASul4NvdH8MHPRPdvx84ZzNKUY4P28j/view [in Ukrainian].

4. Kryvokon N.I. (2016). Superviziia yak chynnyk vdoskonalennia sotsialnoi roboty [Supervision as a factor in improving social work]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V.N. Karazina – Bulletin of Kharkiv National University named after V.N. Karazin, 61,* 64–68 [in Ukrainian].

5. Kryvokon N.I. (2021). Trudnoshchi ta dylemy supervizoriv v Ukraini [Difficulties and dilemmas of supervisors in Ukraine]. *Psykholohichne konsultuvannia ta psykhoterapiia – Psychological Counseling and Psychotherapy*, 16, 53-62 [in Ukrainian].

6. Nakaz Ministerstva sotsialno polityky «Pro zatverdzhennia metodychnykh rekomendatsii shchodo provedennia supervizii u sotsialnykh sluzhbakh» [Order of the Ministry of Social Policy «On Approval of Methodological Recommendations for Supervision in Social Services»]. 5 vid 05.01.2015 r. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua.* Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#Text [in Ukrainian].

7. Slozanska H.I. (2013). Superviziia v sotsialnii roboti: osnovni pidkhody ta pryntsypy. [Supervision in social work: basic approaches and principles]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu – Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University, 30,* 155–158 [in Ukrainian].

8. Omelchenko S. O., Ternopilska V. I., Chernukha N. M., Spivak Ya. O., Vasylieva-Khalatnykova M. O., Bakulina O. S. «et al.» (2021). *Sotsialna robota: realii ta vyklyky chasu* [*Social work: realities and challenges of the time*]. Sloviansk: Vyd-vo B. I. Matorina [in Ukrainian].