

ISSN 2413-1865

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ



Випуск LXXIV
Том 3

Херсон-2016

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Федяєва В.Л. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту Херсонського державного університету

Заступник головного редактора:

Слюсаренко Н.В. – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту Херсонського державного університету, дійсний член Міжнародної академії наук педагогічної освіти

Відповідальний секретар:

Сараєва О.В. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту Херсонського державного університету

Члени редакційної колегії:

Андрієвський Б.М. – доктор педагогічних наук, професор,

завідувач кафедри педагогіки початкової освіти Херсонського державного університету

Барбіна Є.С. – доктор педагогічних наук, професор кафедри професійної освіти Херсонського державного університету

Блах В.С. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту Херсонського державного університету

Корольова І.І. – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту Херсонського державного університету

Кузьменков С.Г. – доктор педагогічних наук, професор кафедри фізики та методики її навчання Херсонського державного університету

Ліда Ху – кандидат педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії порівняльної педагогіки Академії педагогічних досліджень Китайської Народної Республіки

Пентиліук М.І. – доктор педагогічних наук, професор кафедри мовознавства, голова спеціалізованої вченої ради Д 67.051.03 Херсонського державного університету

Петухова Л.Є. – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету дошкільної та початкової освіти Херсонського державного університету

Римантас Сташис – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Клайпедського університету (Литовська Республіка)

Шарота Софія – доктор педагогічних наук, професор, декан педагогічного факультету Краківського педагогічного університету (Республіка Польща)

Яцула Т.В. – доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту Херсонського державного університету

Збірник наукових праць «Педагогічні науки»

включено до переліку наукових фахових видань України з педагогіки на підставі Наказу МОН України від 10 лютого 2010 року № 1-05/1 (бюлетень № 3, 2010 р.); Наказу МОН України № 241 від 09.03.2016 року (додаток № 9)

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet рішенням Вченої ради Херсонського державного університету (Протокол № 7 від 26.12.2016 р.)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації – серія КВ № 7935 від 29.09.2003 р. видане Державною реєстраційною службою України

Офіційний сайт видання: www.ps.stateuniversity.ks.ua

**ЗМІСТ****СЕКЦІЯ 4****ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Білоконна Н.І., Лисевич О.В. ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ КОМПЕТЕНТІСНОЇ ОСВІТИ.....	7
Василик І.Б. ЗАСОБИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МАРКЕТИНГУ.....	12
Воронцова О.А. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНІСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МИСТЕЦЬКИХ ДИСЦИПЛІН: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.....	16
Гращенко Ж.В. ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ ТРЕНЕРА З ПЛАВАННЯ.....	20
Гусенко А.А. РОЛЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРАВознавство» У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ АГРАРНОЇ СФЕРИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ.....	25
Зарицька А.А., Зарицький А.О. ЕМОЦІЙНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО СПІВАКА-ВОКАЛІСТА.....	30
Іозіс І.В. ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ.....	34
Каплинский В.В. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОТЕНЦІАЛА ПЕДАГОГІЧЕСКИХ СИТУАЦІЙ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОМУНІКАТИВНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА.....	39
Колток Л.Б. ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІЧНИМ ДИСКУРСОМ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ШКОЛИ.....	45
Кравець Р.А. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛКУЛЬТУРНОЇ ОСВІТИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ НА ЗАНЯТТЯХ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ.....	49
Кравченко-Дзондза О.Е. КОМУНІКАТИВНА СКЛАДОВА ПЕДАГОГІЧНОГО ДИСКУРСУ В КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ.....	54
Манжос Е.О., Гаврилюк Н.М. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ДО ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ.....	59
Мельник О.В. ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІКИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УНІВЕРСИТЕТАХ НІМЕЧЧИНИ.....	63
Миркович І.Л. ІНТЕГРОВАНЕ НАВЧАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІНШОМОВНОЇ МОВЛЕННЄВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ХУДОЖНЬО-ГРАФІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	68
Новик І.М. ЗМІСТОВО-ТЕХНОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІАГНОСТИЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ.....	73
Новіцька О.І. РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТТЯХ З УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ ЯК ІНОЗЕМНОЇ.....	77
Олійник О.В. СТРУКТУРА І КРИТЕРІЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ДО ФОРМУВАННЯ КОНСТРУКТИВНИХ УМІНЬ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ.....	81
Паласевич І.Л. ЗМІСТ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО КОМУНІКАТИВНО-МОВЛЕННЄВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	85
Подліняєва О.О. МЕДІА: ІНСТРУМЕНТИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ ОСВІТИ.....	91
Ржевська Н.В. КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ СФОРМОВАНОСТІ ПРАВОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ ІЗ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	96



Савчук О.П. МІЖПРЕДМЕТНІ ЗВ'ЯЗКИ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ.....	100
Тинкалюк О.В. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТЛУМАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ «ГОТОВНІСТЬ» ТА «УСТАНОВКА» У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОВІДКОВИХ ДЖЕРЕЛАХ ТА НАУКОВИХ ПРАЦЯХ.....	105
Хатунцева С.М. ПРОБЛЕМА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ВЧИТЕЛЯ У ФІЛОСОФСЬКІЙ НАУКОВІЙ ДУМЦІ.....	111
Шевців З.М. КОНЦЕПЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ІНКЛЮЗИВНОЇ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ.....	117

СЕКЦІЯ 5 СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

Абдуллаєва Ш.Ю. ПОЗИТИВНА УСТАНОВКА В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТІ.....	123
Гончаренко О.В. ПРОБЛЕМА ДОЗВІЛЛЯ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОГО ЗНАННЯ.....	128
Гордієнко Н.В. СУЧАСНА СІМ'Я ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ.....	132
Єршоміна Л.Є. РОДОЦЕНТРИЗМ У ТРЕНІНГОВІЙ РОБОТІ З ПІДГОТОВКИ ВИХОВАНЦІВ ІНТЕРНАТІВ ДО СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ: ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ УМОВИ.....	137
Кажіані Ю.В. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ІНТЕРНАТНОГО ТИПУ.....	142
Лисенко Ю.О. СОЦІАЛЬНО-ВИХОВНИЙ ВПЛИВ МИСТЕЦТВА НА РОЗВИТОК ЛЮДИНИ І СУСПІЛЬСТВА: ІСТОРИКО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ.....	147
Спіріна Т.П., Піщура Т.Ю. СУПЕРВІЗІЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	152
Тельна О.А. ІМІТАЦІЙНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НЕЗРЯЧИХ УЧНІВ.....	156
Чиж С.Г. СОЦІАЛІЗАЦІЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ: РЕСУРСИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	161

СЕКЦІЯ 6 СУЧАСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Гнедкова О.О. МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ З ВИКОРИСТАННЯМ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	167
Козіброда С.В. ПРОГРАМНІ ЗАСОБИ РОЗРОБКИ ОНТОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ КОМП'ЮТЕРНОГО ПРОФІЛЮ.....	175
Котловий С.А. СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ УЧНІВ ПТНЗ.....	181
Нуржинська А.В. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЗІ ЗВ'ЯЗКІВ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ В УМОВАХ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ОСВІТИ.....	186
Петренко С.В. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВИКЛАДАННІ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ З ІКТ З ЕЛЕМЕНТАМИ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	191
Приходько А.В. ДОСВІД ІНКОРПОРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ У ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ.....	196
Рудницька Н.Ю., Тарнавська Н.П. ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІКО-МАТЕМАТИЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МОДЕЛЮВАННЯ В МАТЕМАТИЧНІЙ ОСВІТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ТА МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ.....	200
Тітаренко І.І. УПРОВАДЖЕННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ЯК СПОСОБУ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З РЕКЛАМИ ТА ЗВ'ЯЗКІВ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ.....	204
Чекан О.І. ПРОБЛЕМА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ КОМП'ЮТЕРНИМИ ІГРАМИ ТА ДИТЯЧОЮ АГРЕСИВНІСТЮ.....	208



4. Куликов Б. Айсидора Дункань / Б. Куликов // Друг искусства. – 1913. – № 1. – С. 6–8.

5. Рассказова О. Развитие социальности учнів в умовах інклюзивної освіти: теорія та технологія : монографія / О. Рассказова. – Х. : ФОП Шейніна О., 2012. – 464 с.

6. Соболев М. Харьковскій літературно-художественный кружок и его задачи / М. Соболев // Друг искусства. – 1913. – № 3. – С. 8–11.

7. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А. Соколова: Пер. с англ. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.

8. Сташевська І. Музична педагогіка Німеччини: історія, теорія, практика: [монографія] / І. Сташевська ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – Луганськ : вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2010. – 560 с.

УДК 159.9

СУПЕРВІЗІЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Спіріна Т.П., к. пед. н., доцент,
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
*Інститут людини
Київського університету імені Бориса Грінченка*

Піцура Т.Ю., магістр
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
*Інститут людини
Київського університету імені Бориса Грінченка*

Супервізія – це час для дослідження, рефлексії, навчання, розв'язання проблем та можливість критично їх переосмислити. Здійснений відповідально, цей процес допоможе соціальному працівнику, його практичній діяльності, співпраці з колегами, здатності працювати згідно з вимогами та цілями організації. У статті автори розглядають можливості застосування прогресивного зарубіжного досвіду організації супервізії в Україні, також зазначено головні стандарти супервізії як провідного механізму підвищення якості соціальної роботи.

Ключові слова: соціальна робота, стандарт, супервізія, супервізор, функції, цінності.

Supervision – это время для исследования, рефлексии, обучения, решения проблем и возможность критически их переосмыслить. Проведенный ответственно, этот процесс поможет социальному работнику, его практической деятельности, сотрудничества с коллегами, способности работать в соответствии с требованиями и целями организации. В статье авторы рассматривают возможности применения прогрессивного зарубежного опыта организации супервизии в Украине, также указаны основные стандарты супервизии как главного механизма повышения качества социальной работы.

Ключевые слова: социальная работа, стандарт, супервизия, супервизор, функции, ценности.

Spirina T.P., Pitsura T.Y. SUPERVISE AS A COMPONENT OF SOCIAL WORK

Supervision is a time for research, reflection, learning, problem solving and the ability to critically rethink them. Conducted responsibly, this process will help the social worker practice collaboration with colleagues, ability to work in accordance with the requirements and objectives of the organization. In the article the authors consider the use of advanced foreign experience of supervision in Ukraine, the main standards of supervision as a primary mechanism for improving the quality of social work

Key words: social work, standard, supervision, supervisor, functions, values.

Постановка проблеми. Супервізія є невід'ємною складовою професії соціального працівника. Це досить складний вид діяльності, який висуває перед виконавцями високі вимоги і саме тому потребує якісної підготовки фахівців. Процес супервізії включає підготовку соціального працівника, його подальше професійне зростання, профілактику різного роду ризиків, оскільки від того, наскільки вчасно надається необхідна допомога, може залежати рівень результативності його професійної діяльності.

Супервізію слід розглядати як частину політики організації, оскільки вона допомагає визначити особистісні якості, способи реагування, особливості поведінки та ціннісні орієнтації фахівців, полегшує набуття ними теоретичних знань, умінь і навичок та запобігає професійному стресу та виснаженню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема становлення та розвитку супервізії за кордоном тривалий час активно досліджується науковцями (А. Kadushin,



M. Richards, D. Petters, Bulter and Elliot, L. Danbury, K. Ford and A. Jones, D. Gardiner, B. Humphries). Питання супервізії як категорії управління, що стосуються переважно аспекту соціальної роботи, досліджували: С. Архипова, О. Безпалько, О. Брижовата, І Заверико, І. Зверева, К. Шендеровський. Етичні принципи супервізії в соціальній роботі знайшли своє відображення в наукових працях відомих психологів – П. Хоукінса та Р. Шохета. Ролі; функції та навички, необхідні у супервізійній діяльності, у своїх дослідженнях визначають А. Кадушин, Ф. Каслоу, Н. Ленг, К. Мансон, Р. Міддлмен, Р. Патті, П. Рассел, Г. Родес, Р. Скідмор, Л. Шульман. За моделями аналізу ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами, вивчають супервізію А. Браун та А. Боурн.

Постановка завдання. Незважаючи на досить інтенсивні дослідження різних аспектів соціальної роботи, що здійснюються впродовж останніх років зарубіжними та вітчизняними вченими, багато важливих питань залишаються вивченими поки що недостатньо. Зокрема, це стосується питання становлення супервізії у соціальній роботі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зародження супервізії тісно пов'язане з історією соціальної роботи. У XIX ст. в Європі та Північній Америці з'явилися перші благодійні соціальні товариства, до діяльності яких долучалась велика кількість волонтерів («відвідувачів»), котрі надавали допомогу найбільш знедоленим та соціально незахищеним верствам населення, здійснювали індивідуальну оцінку причин їхньої бідності та допомагали їм попередити або усунути проблеми [3]. Роботу своїх працівників благодійні товариства спрямовували на те, щоб навчити людей грамоті, основам гігієни та різним професіям. Маючи обмежені можливості надання матеріальної допомоги, кошти надавались лише після ретельного вивчення ситуації кожного прохача. Фахівці, які організовували діяльність товариств, перевіряли її виконання, приймали рішення щодо надання фінансової підтримки клієнтам, а також навчали волонтерів – «наглядачів» (англ. overseer). Саме із цим англійським терміном пов'язують появу такого поняття, як «супервізія», оскільки у латинській мові super означає over (над), a videre – see (бачити). Тобто буквальний переклад цього визначення з англійської мови означає «спостереження», «нагляд», «погляд зверху».

У наукових працях Л. Денбурі, Д. Петерса, М. Річардс, К.Форда та інших зарубіжних дослідників супервізія трактується як основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує ро-

боту персоналу індивідуально й колективно та забезпечує стандарти праці. Це поняття визначається завдяки моделям аналізу та компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами [1].

Вагомий внесок у практику соціальної роботи в США внесли теоретичні засади діяльності М. Річмонд, Дж. Адамса та інших, що, у свою чергу, вимагало залучення значної кількості супервізорів. Саме вони і стали першими соціальними працівниками, чия діяльність оплачувалась. У той час на світ також з'являється перша наукова праця в цій галузі: «Супервізія в освіті та благодійній діяльності» Дж. Брекета, датована 1904 р., яка і зумовила процес професійної ідентифікації супервізорів. Таким чином, був не лише запроваджений термін «супервізія», але й закладені основні підходи до сучасного розуміння її завдань та функцій.

Варто зазначити, що історія основної частини публікацій щодо супервізії охоплює близько 50 років. Однак увагу дослідників і практиків ця соціальна технологія привернула значно раніше, оскільки вони намагались дефініювати та синтезувати теоретичну концепцію супервізії у соціальній роботі.

У зарубіжній практиці супервізорство є незамінним елементом колективної або «командної» професії соціального працівника, інструментом професіоналізму, ефективності роботи та удосконалення індивідуальних якостей фахівців; у його основі – ідея активного використання досвіду, що був накопичений у процесі практичної діяльності.

В Україні поряд з інноваційними організаційними та змістовними формами соціальної роботи, що вже використовуються, результативним засобом діяльності може стати супервізія.

Вважаємо доцільним розглянути базові цінності, властиві цьому процесу:

- супервізію необхідно розглядати у структурному контексті організації та суспільства;
- соціальна робота та догляд у громаді – це переважно колективна діяльність команди з високим рівнем взаємозалежності;
- супервізія – це орієнтована на людину діяльність, для якої однаково важливими є як супервізорські стосунки, почуття та розвиток персоналу, так і реалізація завдань, регульовальна та контрольна функція;
- зміст та процес супервізії мусять бути спрямованими на наснаження як клієнтів організації, так і волонтерів;
- супервізовані та супервізори – дорослі люди, які краще вчать, коли навчання є самокерованим, а до супервізії застосовують проактивний підхід;



– регулярна супервізія – це ресурс, на який має право кожен член організації.

Отже, супервізія – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор індивідуально та колективно полегшує професійну діяльність фахівців та забезпечує стандарти роботи. Супервізований є активним учасником цього процесу взаємодії.

Аналізуючи зарубіжний досвід, ми дійшли висновку, що основні посадові обов'язки супервізора реалізуються за чітко окресленими завданнями. Ми погоджуємося з думкою Р. Корнюшиної, що до головних функцій супервізора належать:

– освітня, спрямована на підвищення кваліфікації соціального працівника. Супервізор у цьому випадку вчиться засвоювати нові знання, ділиться своїм досвідом, інформує, роз'яснює, спрямовує, допомагає знайти необхідне рішення, радить, консультує, пропонує нові методики та технології;

– підтримуюча, що включає особистісну підтримку соціального працівника, спробу зняти або пом'якшити напруження від роботи, пошук додаткових джерел підтримки життєвого тону фахівця.

– контрольна – носить адміністративний характер і необхідна не лише на початковому етапі становлення професіонала, але й упродовж наступних періодів його роботи; вона є необхідною умовою гарантії якості соціального обслуговування. Як правило, коло адміністративних обов'язків супервізора обмежене наступними видами діяльності: підбір і розстановка кадрів; планування роботи; підбір «команд»; координація роботи між «командами»; контроль і оцінка якості роботи; організація зовнішнього зв'язку «команди»; розподіл обов'язків всередині неї; залагодження конфліктів між соціальним працівником і клієнтом; захист професійних інтересів фахівців, тобто посередництво між працівниками та керівництвом установи.

У зарубіжних виданнях відзначається, що адміністративна функція супервізора викликає найбільші проблеми, пов'язані з етичними моментами професійної діяльності соціального працівника. Як видно із запропонованого вище переліку, у супервізора в цій частині роботи є специфічні завдання, що іноді вступають у протиріччя з цінностями та моральними орієнтирами професії [2].

Необхідно також звернути увагу, що асоціацією соціальних працівників (ASW) визначено базові стандарти супервізії, що формують етично-ціннісне поле для її впровадження [5]. У них розкриваються питання щодо ціннісних засад супервізії, форм

та механізмів її проведення, особливостей реалізації.

Супервізія має ґрунтуватись на цінностях, етиці та філософії соціальної роботи і відповідати принципам Етичного кодексу соціальних працівників та відповідним стандартам. Вона може бути запропонована працівникам у різних формах та їх поєднанні (наприклад, індивідуальній та груповій). Роль супервізора полягає у виробленні чіткого структурованого процесу взаємодії початківців із більш досвідченими працівниками, враховуючи їхній рівень знань і досвід роботи.

Інший підхід до вироблення стандартів супервізії запропонувала Австралійська асоціація соціальних працівників (AASW) [4]. Її представники розмежовують основні стандарти супервізії відповідно до обов'язків організації та супервізора.

Щодо обов'язків організації, стандарти супервізії мають враховувати:

– потреби супервізованого працівника (навчальний, адміністративний та підтримуючий компоненти);

– час, необхідний для супервізії кожного робітника під час здійснення його функцій;

– чітке розмежування обов'язків між супервізором та супервізованим;

– службові зобов'язання варто переглядати та оцінювати їхню доцільність;

– створення належних умов для подальшого розвитку знань, умінь та навичок супервізора щодо забезпечення якісного процесу супервізії;

– наявність розроблених механізмів оцінки та вирішення конфліктних ситуацій між супервізором та супервізованим.

Щодо обов'язків супервізора, стандарти супервізії передбачають:

– обов'язкову базову підготовку ведення процесу супервізії, враховуючи специфіку організації та персоналу, для якого проводиться супервізія;

– фаховість соціального працівника і не менше 2-3-х років практичного досвіду;

– постбазова підготовка щодо роботи в тій галузі практичної соціальної роботи та відповідних методів втручання, у якій працює супервізований;

– не менше 30 годин з курсу супервізії у соціальній роботі.

Відповідно до вищезазначених стандартів, організація має укласти письмову угоду, в якій варто визначити довгострокові цілі професійного розвитку супервізованого фахівця, які погоджують із супервізором.

Підготовка фахівців-супервізорів зорієнтована на практичне освоєння умінь та навичок. Виділяють два основних типи супервізії: професійна супервізія та особистісна.



До професійної супервізії належить: управлінська (менеджерська) – здійснюються дії, спрямовані на аналіз, пошук причин недоліків та шляхів покращення процесу управління професійною діяльністю; навчальна – відбувається процес навчання у практичних діях у конкретній діяльності; методична – підвищення кваліфікації, обмін досвідом.

Особистісна супервізія передбачає роботу супервізора з комплексами, страхами, негативними емоційними станами та проблемами соціального працівника. Супервізія допомагає визначити індивідуальні якості фахівця, його способи реагування, особливості поведінки та ціннісні орієнтації як чинники впливу на його діяльність. Вона полегшує процес поглиблення теоретичних знань і практичних умінь та їх адекватне застосування на практиці [2].

Висновки з проведеного дослідження. Аналіз практичного зарубіжного досвіду дає підстави стверджувати, що здійснення супервізії допомагає соціальним працівникам у професійному самовдосконаленні шляхом надання критичного, конструктивного зворотного зв'язку, оцінки його діяльності; корегування можливих помилок та неточностей у відтворенні засвоєних знань, умінь та навичок; підтримки у плануванні

майбутніх кроків професійного саморозвитку та самовдосконалення. На жаль, сьогодні в організаціях недостатньо застосовується супервізія професійної діяльності соціальних працівників, хоча саме ці заходи дозволяють не лише відстежувати потреби фахівців у певних знаннях та вміннях, а й здійснювати коригуючий вплив на соціальну роботу, підвищуючи її результативність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. установах / А. Браун, А. Боурн; Пер. з англ. Т. Семігіної. – К.: Унів. Вид-во «Пулсари», 2003. – 240 с.
2. Корнюшина Р. Зарубежный опыт социальной работы: [учеб. пособ.] / Корнюшина Р. – Владивосток: изд-во Дальневосточного университета, 2004. – 85 с.
3. Шендеровський К. Менеджмент у соціальній роботі / К. Шендеровський. – К.: Главник, 2007. – 207 с. – (Сер. Бібліотека соц. працівника).
4. Practice Standards for Social Workers: Supervision [Electronic resource] / The Standing Committee on Professional Supervision of the Victorian Branch of the AASW. July, 2000. – Mode of access: URL: www.aasw.asn.au/document/item/18. – Title from the screen.
5. Standards for Clinical Supervision for Social Workers / B. French, D. Hancock [and other] // The Newfoundland and Labrador Association of Social Workers, 2003. – P. 1 – 9.