

УДК 37.091.12

DOI: 10.12958/1817-3764-2023-4-29-36

Островська Наталія Олександрівна,

кандидатка педагогічних наук,

доцентка кафедри соціальної педагогіки

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»,

м. Полтава, Україна.

nata_osyrovska@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0001-7935-5469>

СУПЕРВІЗІЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК УМОВА ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ФАХІВЦІВ

Постановка проблеми. Повномасштабне військове вторгнення країни-агресора на територію України призвело до виникнення максимальної напруги в усіх сферах життя населення, що негативно впливає на емоційний стан кожної окремої особистості. Це стосується не тільки категорії осіб, які потребують соціального захисту та підтримки в ці складні часи, а й фахівців, які мають надавати ці послуги.

Практично всі фахівці нині стали схильними до ризику професійного вигорання через погіршення здатності протистояти професійним стресам, а особливо вразливою групою в цьому контексті є професійна діяльність фахівців соціальної сфери.

Особливість професійної діяльності соціального працівника полягає в тому, що йому досить часто доводиться взаємодіяти із клієнтами, які перебувають у ситуації, де значне місце посідають розгубленість, горе, ворожість, агресія, безвихідь, несприйняття та навіть загроза життю та здоров'ю. З початком повномасштабної війни в Україні кількість складних життєвих ситуацій, у яких клієнт потребує допомоги соціального працівника, значно збільшились. Зокрема, це надання допомоги учасникам бойових дій і їхнім сім'ям, внутрішньо переміщеним особам, пораненим, сім'ям загиблих тощо. Усе змонує виникнення професійного стресу.

У результаті постійних стресів і браку вміння їм протистояти може виникнути синдром професійного вигорання, який завжди

був проблемою у сфері соціальних професій, а нині набув особливої актуальності.

Аналіз актуальних досліджень. Актуальність означеної проблеми підтверджує науковий інтерес до неї науковців різних галузей. Психологічні проблеми управління стресом знаходимо у працях таких фахівців, як В. Абабков, Х. Алієв, С. Ауербах, Г. Бердник, С. Гремлінг, Ю. Щербатих та інші.

Проблеми, що стосуються психології стресостійкості в соціономічних професіях, досліджували: Н. Водоп'янова, Л. Китаєв-Смик, О. Коқун, В. Крайнюк, Г. Дубчак, Т. Титаренко, Л. Лепіхова, О. Кляпець та інші, а профілактикою стресів і професійного вигорання цікавилися В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка й інші.

Супервізія стала об'єктом наукових досліджень у працях А. Брауна, А. Боурна, А. Кадушина, В. Робінсон та інших.

Проте аналіз наукових праць, присвячених проблемі супервізії соціальних працівників як умови запобігання професійному вигоранню фахівців свідчить, що натеper не визначена система супервізії, а також форми та методи діяльності супервізора щодо профілактики професійного вигорання фахівців соціальної сфери.

Метою статті є аналіз технології супервізії соціальних працівників як умови запобігання професійному вигоранню фахівців.

Методологія та методи дослідження. Для реалізації поставленої мети нами був використаний комплекс методів дослідження:

теоретичні: аналіз наукової літератури та нормативних документів, систематизація, синтез, порівняння, узагальнення, класифікація для з'ясування сутності базових понять дослідження, обґрунтування сутності й особливостей процесу супервізії соціальних працівників як умови запобігання професійному вигоранню фахівців; *емпіричні*: діагностичні (тестування, анкетування, бесіда), обсерваційні (включене й опосередковане спостереження), соціально-педагогічний експеримент і моніторинг для вивчення стану досліджуваної проблеми, методи кількісної та якісної обробки даних.

Виклад основного матеріалу. Професійна діяльність соціального працівника вважається однією з найбільш емоційно напружених, оскільки пов'язана з великою кількістю неконтрольованих професійних ситуацій, з високим ступенем особистої відповідальності фахівця, з неможливістю одразу побачити підтвердження ефективності своєї роботи тощо. Клієнти соціальних служб – це люди, які перебувають у складних життєвих обставинах, що, у свою чергу, стають причиною тривалого стресу та призводять до професійного вигорання соціальних працівників.

Розглянемо сутність понять «стрес» і «професійний стрес» для того, щоб визначити їхню роль у професійній діяльності соціального працівника.

Стрес (від англ. *stress* – «тиск, напруга») – це «такий стан індивіда, що виникає як реакція-відповідь на різноманітні екстремальні види впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, які виводять із рівноваги фізичні або психологічні функції людини» (Ємельяненко, 2003).

Ще наприкінці ХХ ст. стрес було визначено глобальною проблемою людства. Йому дали назву «тихий убивця», який може призвести до психосоматичних захворювань: високого кров'яного тиску, болів у грудях, аритмії тощо. Саме тому питання запобігання та боротьби із затяжним стресом стали вивчатися науковцями на міжнародному рівні. Так, у 1995 р. у США (Вашингтон) відбувся міжнародний конгрес під назвою «Праця, стрес та

здоров'я. Створення більш здорових робочих місць», а в 1999 р. в Японії (Токіо) пройшов міжнародний конгрес, присвячений питанню збереження здоров'я та запобігання хронічному робочому стресу (Самолук, 2016).

Негативний вплив професійного стресу на організм людини зумовив необхідність виокремлення Міжнародною класифікацією хвороб (МКБ-10) професійного стресу до окремої рубрики. Тож, проблема стресу на робочому місці стала надзвичайно актуальною, у зв'язку із впливом стресу на стан здоров'я, працездатність, продуктивність і якість професійної діяльності. До того ж проблема професійного стресу перебуває на перетині різних галузей – фізіології, медицини, соціології психології, політики тощо. Це зумовлено фізіологічними та психологічними механізмами реакцій організму на стрес, а також соціальним характером наслідків стресу (Самолук, 2016).

За визначенням А. Львовичкіної, стресостійкість соціального працівника – це «здатність демонструвати адекватну поведінку у стресових ситуаціях, що стосуються професійної діяльності; уміти регулювати власний емоційний стан так, щоб зберігати психічну рівновагу заради ефективної професійної діяльності, а також загальної життєдіяльності та здоров'я; здатність до ухвалення правильних рішень у кризових і критичних ситуаціях; здатність тривалий час зберігати терпимість, толерантність і наполегливість у досягненні успіху в розв'язанні професійних завдань» (Львовичкіна, 2017).

Але не завжди соціальних працівників здатен самостійно впоратись із хронічним професійним стресом і сформувати в себе навички стресостійкості, іноді фахівці потребують допомоги з боку супервізора.

У Законі України «Про соціальні послуги» супервізія визначена як «професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз і усунення недоліків, удосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм і стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню

професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки, проводиться власним коштом надавачів соціальних послуг» (ВР, 2019).

Відповідно до цього Закону керівники закладів соціальної сфери зобов'язані забезпечувати своїм працівникам супервізію:

а) не рідше ніж один раз на 2 тижні впродовж місяця для працівників у період адаптації (під час прийняття на роботу або переведення на іншу посаду);

б) не рідше ніж один раз на квартал для нових працівників упродовж першого року роботи;

в) не рідше ніж один раз на півроку для всіх працівників (ВР, 2019).

Для забезпечення проведення супервізії керівник закладу соціальної сфери може залучати спеціалістів із практичним досвідом її проведення, досвідом практичної роботи у сфері надання соціальних послуг, консультативної роботи, які володіють необхідними знаннями, навичками, методиками роботи з різними категоріями клієнтів, які перебувають у складних життєвих обставинах (Міністерство соціальної політики України, 2020).

Під час проведення супервізії можуть обговорюватись якості фахівця (індивідуальні та професійні), його очікування від професійної діяльності, взаємодія з колективом, обсяг роботи, умотивованість, знання, навички, професійний розвиток, можливий ступінь професійного вигорання, а також його взаємодія із клієнтами, урахування їхніх потреб і особливостей, якість наданих послуг, задоволеність клієнтів послугами.

Основними методами проведення супервізії можуть бути: діалог; рольові ігри; презентації; інформування; консультування; аналіз документів (звітів, планів роботи, інших документів); інтерактивні методи; спостереження тощо (Міністерство соціальної політики України, 2020).

Позитивними результатами проведення супервізії для працівників соціальної сфери можуть бути:

– розуміння працівником пріоритетів своєї роботи;

– підвищення кваліфікації працівника щодо методів і засобів результативної допомоги отримувачам соціальних послуг;

– розвиток здатності працівника ефективно розв'язувати проблеми, пов'язані з виконанням професійних обов'язків;

– усвідомлене дотримання етичних норм у процесі роботи;

– підвищення відповідальності працівника щодо виконання своїх професійних обов'язків;

– запобігання професійному вигоранню;

– підвищення мотивації до професійного зростання (Міністерство соціальної політики України, 2020).

Здійснений нами аналіз наукових джерел і нормативно-правової бази із проблеми супервізії соціальних працівників показав, що система супервізії в Україні сформувалась і почала працювати в масштабах усієї країни. Відповідно до визначеної нами мети статті здійснимо аналіз супервізії як умови запобігання професійному вигоранню фахівців соціальної сфери.

Базою проведення дослідження стала БО «Благодійний фонд «Карітас-Хмельницький УГКЦ»». На її базі було організовано супервізію для соціальних робітників і працівників різних соціальних організацій міста на замовлення Управління соціального захисту населення Хмельницької міської ради.

Основна вибірка сукупність становила 68 соціальних робітників віком від 24 до 60 років, які є працівниками Хмельницького міського територіального центру надання соціальних послуг, Хмельницького міського центру соціальної реабілітації дітей з інвалідністю «Школа життя», Хмельницького міського центру соціальної підтримки й адаптації, Рекреаційного центру «Берег Надії» та Центру комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю внаслідок інтелектуальних порушень «Родинний затишок». До цієї вибіркової сукупності входили соціальні працівники та робітники різного віку, статі та стажу професійної діяльності.

Для діагностики стану сформованості стресостійкості фахівців соціальної сфери

під час роботи із клієнтами нами було застосовано комплекс різних методик, до яких увійшли: «Тест на стресочутливість» (Ю. Щербатих), методика «Тест на професійний стрес» (Т. Азарних, І. Тиртишніков), «Методика дослідження стресостійкості та соціальної адаптації» (Д. Холмса, К. Раге), «Методика визначення нервово-психічно стійкості, ризику дезадаптації у стресі», а також авторські анкети, опитувальники тощо.

Згідно з означеним вище комплексом методик ми провели діагностику рівня сформованості стресостійкості фахівців соціальної сфери до впровадження супервізії.

Діагностовані нами соціальні працівники є дуже вразливими до професійного стресу та його наслідків, а їхній рівень сформованості стресостійкості залишає бажати кращого.

Так, серед діагностованих фахівців соціальної сфери виявлено 19,7% з високим рівнем стресостійкості, для яких характерним є здатність володіти собою у професійній діяльності та протистояти виникненню синдрому професійного вигорання. Соціальні працівники з високим рівнем стресостійкості здатні долати стреси, шукати шляхи вирішення проблеми, без негативного впливу на самопочуття.

У 32% фахівців соціальної сфери виявлено належний рівень стресостійкості, для якого характерним є ступінь протистояння професійному стресу. Стресостійкість особистості знижується, коли збільшуються стресогени в житті, а це призводить до того, що фахівець більшу частину своєї енергії повинен витрачати на постійну боротьбу з негативними психологічними впливами, що виникають у процесі стресу.

У 48,3% опитаних виявлено низький рівень сформованості стресостійкості, ця категорія соціальних працівників є дуже вразливою до стресових чинників і ситуацій, легко підпадає під вплив зовнішніх чинників, вони потребують термінової зміни для подолання стресу, оскільки такий стан стресу легко може призвести до професійного вигорання фахівців.

Наступним етапом нашої роботи стало

впровадження супервізії, основою якої стала тренінгова програма формування стресостійкості соціальних працівників під час роботи із клієнтами (12 занять).

Мета тренінгової програми-супервізії – підвищення у фахівців соціальної сфери рівня знань і формування навичок управління психічним станом; зняття емоційної напруги; управління тривожністю, тонусом для подолання професійного стресу та запобігання синдрому професійного вигорання.

Завданнями розробленої програми є:

- підвищення навичок саморегуляції та конструктивної поведінки у стресових професійних ситуаціях;
- формування позитивного ставлення до професійної проблеми за допомогою рефлексії та когнітивної переоцінки базових життєвих цінностей;
- вироблення індивідуального стилю професійної діяльності та компетентності;
- підвищення професійних якостей у різноманітних ситуаціях взаємодії із клієнтами та колегами.

Програма супервізії побудована на основі алгоритму освітніх інтерактивних технологій, цей процес навчання дорослих позначено терміном «андрагогіка». Сутність цієї концепції навчання полягає в суб'єкт-суб'єктній взаємодії між тим, кого навчають, і тим, хто навчає, а сам суб'єкт навчання займає активну позицію в його плануванні та реалізації, розуміє цілі та завдання процесу навчання, прагне до вдосконалення себе (своїх знань, умінь, якостей) (Сисоєва, 2011).

Процес упровадження супервізії складався із трьох основних етапів: організаційного, формувального та контрольного.

Організаційний етап було спрямовано на створення робочої групи фахівців-супервізорів для проведення занять, а також планування конкретних заходів супервізії фахівців соціальної сфери в межах визначених у програмі блоків, як-от: 1) стабілізація та поліпшення психічного стану фахівців; 2) вироблення конструктивної моделі поведінки та взаємодії з отримувачами соціальних послуг; 3) відпрацювання навичок подолання хронічного

професійного стресу та недопущення синдрому професійного вигорання.

В основу супервізії – формувальний етап – було покладено тренінгову діяльність із фахівцями соціальної сфери, яка була спрямована на підвищення рівня знань і відпрацювання навичок у фахівців соціальної сфери управління психічним станом; зняття емоційної напруги; роботи з негативними станами; управління тривожністю; релаксації для запобігання професійному стресу, подолання та виникнення синдрому професійного вигорання.

Про ефективність тренінгової програми супервізії фахівців соціальної сфери під час роботи з різними категоріями клієнтів можна судити за результатами, отриманими у процесі дослідно-експериментальної роботи за трьома виділеними нами критеріями, а саме: 1) за когнітивним критерієм (наявність у соціальних працівників знань про стрес, професійний стрес і синдром професійного вигорання та розуміння умов, які необхідно створити для запобігання таким, їх подолання); 2) за ціннісним критерієм (рівень сформованості в соціальних працівників знань про стрес, професійний стрес і синдром професійного вигорання та розуміння умов, які необхідно створити для запобігання їм та подолання); 3) за поведінковим критерієм (пов'язаний із поведінковими реакціями соціальних працівників і операційною сферою професійної діяльності – зі змінами в діяльній сфері щодо стресостійкості – сформованістю в соціальних працівників поведінкових навичок застосування технік профілактики та подолання синдрому професійного вигорання).

Аналіз відповідей респондентів після завершення експерименту за **когнітивним критерієм** показав, що в поглядах, загальній освіченості щодо стресостійкості соціальних працівників під час роботи з різними категоріями клієнтів спостерігалися зрушення. Змінився рівень знань соціальних працівників щодо сутності понять «стрес», «професійний стрес», «професійне вигорання»; стали більш стійкими уявлення про вплив стресу на організм людини; зросла загальна

поінформованість соціальних працівників про запобігання та подолання стресу у професійній діяльності; а також підвищився рівень уявлень про можливі способи та техніки зняття стресу; високий рівень знань про наслідки хронічного стресу.

Динаміка високого рівня сформованості знань соціальних працівників про вплив хронічного стресу на організм людини становила 36,2% (до експерименту – 10,6%), середнього рівня – 58,5% (до експерименту – 29,8%), також спостерігалось значне зменшення кількості фахівців із низьким рівнем – до 5,3%.

Високий рівень уявлень про професійний стрес соціального працівника після експерименту показали 35,1% респондентів, середній рівень показали 57,4%, а низький – лише 7,5%.

Підвищився рівень знань соціальних працівників про причини та наслідки професійного стресу в роботі соціального працівника із клієнтами. Так, після експерименту високий рівень зріс із 7,4 до 33%, середній – із 22,6 до 52,1%, а низький рівень знизився із 71,3 до 14,9%.

Позитивною характеристикою успішності супервізії є те, що в респондентів на 25,5% (з 9,6 до 35,1%) збільшився рівень стійких уявлень про прийоми подолання стресу у професійній діяльності соціального працівника, середній рівень збільшився на 33% (із 28,7 до 61,7%), і лише 3,2% респондентів залишились на низькому рівні стресостійкості за цим показником.

Подальший аналіз ефективності проведеної супервізії пов'язаний із вивченням ступеня сформованості стресостійкості соціальних працівників під час роботи із клієнтами за **ціннісним критерієм**, про який можна судити за даними, отриманими у процесі визначення ставлення соціальних працівників до професійного здоров'я як до життєвої цінності, визначення усвідомленості соціальними працівниками професійного стресу та ролі вміння долати хронічний професійний стрес.

Так, після проведення супервізії високий рівень розуміння соціальними працівниками

ролі професійного здоров'я становив 31,9%, середній – до 54,3%, лише 13,8% респондентів навіть після навчання вважають себе неготовими до збереження професійного здоров'я. Підтвердженням позитивної динаміки є те, що 33% соціальних працівників показали високий рівень бажання виконувати професійну діяльність, 52,1% – середній, 14,9% – низький рівень.

Ефективність упровадження супервізії підтверджують дані про те, що стійку впевненість у своїх силах і можливостях як показник стресостійкості продемонстрували 33% респондентів, достатню (середній рівень) 48,9%, тільки 18,1% залишилися невпевненими у своїх силах і можливостях як спеціаліста.

Дотримання стратегії запобігання професійним стресам після проведення експерименту визначили для себе обов'язковим 37,3% соціальних працівників; середній рівень показали 52,1%; кількість фахівців із слабкою настановою на дотримання стратегії запобігання професійним стресам зменшилась до 10,6%.

Нарешті, ще одним підтвердженням ефективності супервізії за третім – *поведінковим критерієм* може бути аналіз рівня розвитку таких умінь і навичок стресостійкості соціальних працівників, як диференціація стресових чинників, уміння контролювати свій емоційний стан, навички знаходити спільну мову із клієнтами, вирішення конфліктних ситуацій і вміння безконфліктно спілкуватися, навички подолання професійного стресу.

Відповідно до отриманих даних, 19,1% соціальних працівників (було 54,5%) залишаються на низькому рівні вміння диференціювати стресові чинники, натомість 34,1% (було 6,4%) респондентів мають високий рівень за цим показником. Підтвердженням такої позитивної зміни є значне підвищення

в соціальних працівників рівня знань і мотивації на подолання професійного стресу.

Важливим показником стресостійкості є вміння соціальних працівників контролювати свій емоційний стан і безконфліктно спілкуватися. Проведений аналіз емпіричних даних дає нам змогу констатувати, що кількість соціальних працівників, які не вміють контролювати свій емоційний стан, зменшилась (22,3%) завдяки підвищенню середнього (43,6%) та високого (34,1%) рівнів, а також більшість соціальних працівників мають високий (37,2%) і середній рівні (44,7%) безконфліктного спілкування.

Висновки. Отже, загалом позитивна динаміка рівнів стресостійкості соціальних працівників за поведінковим критерієм пояснюється адекватно підібраними методами, технологіями та методиками, що входили до програми супервізії, спрямованими на підвищення рівня знань соціальних працівників про сучасні погляди на стрес і професійне здоров'я, а також сприяння виробленню в соціальних працівників усвідомленого ставлення до запобігання професійним стресам і подолання таких як умови запобігання професійному вигоранню. Отже, отримана динаміка щодо сформованості стресостійкості за поведінковим критерієм під час експерименту є позитивною, що свідчить на користь супервізії соціальних працівників як умови запобігання професійному вигоранню фахівців.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі вважаємо питання розроблення більш глибокої та детальної концепції формування та розвитку стресостійкості соціальних працівників у складних ситуаціях, що трапляються у професійній діяльності, а також напрацювання шляхів, методів і технологій профілактики синдрому професійного вигорання за допомогою супервізії.

Література

1. Львовичкіна А. М. Здатність діяти у стресових ситуаціях як професійна компетентність соціального працівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціальна робота»*. 2017. № 2 (2). С. 10–13.
2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги : наказ Міністерства соціальної політики України № 414 від 12.06.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text> (дата звернення: 01.10.2023).

3. Про соціальні послуги : Закон України № 2671–VIII від 17.01.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19/card4#History> (дата звернення: 15.09.2023).
4. Самолюк Н. М. Професійні стреси: причини та методи запобігання. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 165–175.
5. Сисоева С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих : навчально-методичний посібник / НАПН України, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. Київ : ВД «ЕКМО», 2011. 324 с.
6. Сутність, фактори та види стресів. URL: <https://buklib.net/books/25699/> (дата звернення: 01.10.2023).

References

1. Lovochkina, A. M. (2017). Zdatnist diiaty u stresovykh sytuatsiiakh yak profesiina kompetentnist sotsialnoho pratsivnyka [Ability to perform under stressful situations as a professional competence of a social worker]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Serii «Sotsialna robota» – Journal of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Series «Social Work»*, 2 (2), 10–13 [in Ukrainian].
2. Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo supervizii pratsivnykiv, yaki nadaiut sotsialni posluhy : nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy № 414 vid 12.06.2020 r. [Approval of Methodological Recommendations on Supervision of Employees Providing Social Services : Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine No. 414 dated June 12, 2020]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0414739-20#Text> [in Ukrainian].
3. Prosotsialni posluhy : Zakon Ukrainy № 2671–VIII vid 17.01.2019 r. [About Social Services : Law of Ukraine No. 2671–VIII dated January 17, 2019]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> [in Ukrainian].
4. Samoliuk, N. M. (2016). Profesiini stresy: prychny ta metody zapobihannia [Professional Stress: Causes and Prevention Methods]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social-Labor Relations: Theory and Practice*, 1, 165–175 [in Ukrainian].
5. Sysoieva, S. O. (2011). Interaktyvni tekhnolohii navchannia doroslykh: navchalno-metodychnyi posibnyk [Interactive Adult Learning Technologies: Educational and Methodological Guide]. Kyiv : ЕКМО [in Ukrainian].
6. Sutnist, faktory ta vydy stresiv [Essence, Factors, and Types of Stress]. Retrieved from <https://buklib.net/books/25699/> [in Ukrainian].

Островська Н. О. Супервізія соціальних працівників як умова запобігання професійному вигоранню фахівців

У статті розглянуто проблему супервізії соціальних працівників як умови запобігання професійному вигоранню фахівців. Визначено такі поняття, як «стрес», «професійний стрес», «стресостійкість соціального працівника», «професійне вигорання», «супервізія». Проаналізовано Закон України «Про соціальні послуги» та наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо супервізії працівників, які надають соціальні послуги»; визначено основні методи проведення супервізії.

Авторкою статті проведено емпіричне дослідження сформованості протистояння соціальних працівників професійному вигоранню на базі Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Хмельницький УГКЦ»». За результатами дослідження виявлено невисокі показники рівня сформованості стресостійкості соціальних працівників до початку впровадження супервізії; наступним етапом роботи було впроваджено супервізію, основою якої стала тренінгова програма формування стресостійкості соціальних працівників під час роботи із клієнтами, здійснено аналіз її ефективності.

Перспективами подальших досліджень авторкою визначено питання розроблення більш глибокої та детальної концепції формування та розвитку стресостійкості соціальних працівників у складних ситуаціях, що трапляються у професійній діяльності, а також напрацювання шляхів, методів і технологій профілактики синдрому професійного вигорання за допомогою супервізії.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, стресостійкість соціального працівника, професійне вигорання, супервізія.

Ostrovskaya N. O. Supervision of social workers as a condition for preventing professional burnout of specialists

The problem of supervising of social workers as a condition for preventing professional burnout of specialists is considered in the article. Such concepts as “stress”, “professional stress”, “stress resilience of a social worker”, “professional burnout”, and “supervision” are defined. The author analyzes the Law of Ukraine “On Social Services” and the Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine “On Approval of Methodological

Recommendations on the Supervision of Workers Providing Social Services”. The main methods of conducting supervision are identified.

The author of the article conducts an empirical study of the formation of resistance of social workers to professional burnout based on the Charitable Organization “Charitable Fund “Caritas-Khmelnyskyi” UGCC”. The research reveals low indicators of the level of stress resilience of social workers before the introduction of supervision. Subsequently, supervision, based on a training program aimed at forming stress resilience of social workers while working with clients was implemented. The effectiveness of this program is analyzed.

The author identifies perspectives for further research, focusing on developing deeper and more detailed concept of forming and developing stress resilience of social workers in complex professional situations. Additionally, the author suggests exploring methods and technologies for preventing burnout syndrome through supervision.

Key words: stress, professional stress, stress resilience of social worker, professional burnout, supervision.

Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

