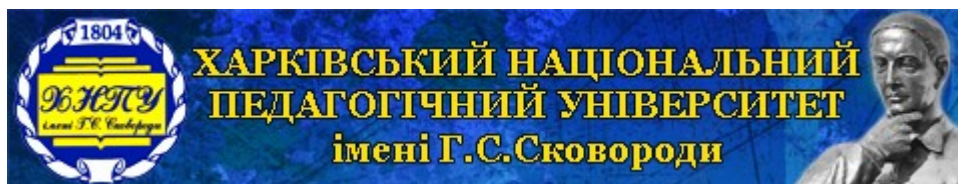


Міністерство освіти і науки України
ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка
Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»
Харківської обласної ради
Криворізький державний педагогічний університет
Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка
Сумський державний університет
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
Український державний університет імені Михайла Драгоманова



СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В РІЗНИХ СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУЦІЯХ

*Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції,
присвяченої 220-річчю від дня заснування Університету*

7 листопада, 2024 року

Харків – 2024

Литвиненко І.В. ПІДХОДИ ДО СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ В КРИЗОВИХ УМОВАХ: МЕТОДИКИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПІДТРИМКИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я	166
Лященко Т.В. ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ПІДЛІТКІВ.....	168
Малишко О.С. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ СУПЕРВІЗІЇ.....	171
Маньковська Є.А., Рижанова А.О. СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА ЛЮДЯМ ПОХИЛОГО ВІКУ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ.....	177
Мартиненко О.Г. СОЦІАЛЬНА РОБОТА БЛАГОДІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ З ОСОБАМИ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЯХ.....	180
Маршанкін А.К. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУЦІЙ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	183
Масюк М.В. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ДІТЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ В НІМЕЧЧИНІ.....	185
Міхєєва О.Ю. АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З СІМ'ЯМИ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ.....	187
Міщенкова Л.А. ПРОФІЛАКТИКА ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В РОДИНАХ ПІДЛІТКІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	189
Молчанова К.К., Лупаренко С.Є. УКРАЇНСЬКІ КУЛЬТУРНІ ТРАДИЦІЇ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНЕ ВИХОВАННЯ МОЛОДІ.....	192
Мордовець О.С., Шимко І.М. СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДОПОМОГИ ДІТЯМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	194
Мудревська О.А. ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ РОЗВИТКУ.....	198

2. Ганчева В., Лященко Т. Особливості формування ціннісних орієнтацій учнівської молоді. *Новітні технології навчання*. 2021. № 95. С. 20–30. URL: <https://doi.org/10.52256/2710-3560.95.2021.02>

3. Дубінка М. М. Соціальне самовизначення школяра як основа формування системи суспільних відносин. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2019. № 174 С. 96-100 URL: <https://cusu.edu.ua/images/download-files/naukovi-zapysky/174/21.pdf>

4. Крат Д. А. Вплив засобів масової інформації на розвиток особистості у підлітковому віці. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 12: Психологічні науки. 2016. Випуск 4(49) с. 241-247. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12659/Krat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Малишко О.С.

здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 231 «Соціальна робота»

Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ СУПЕРВІЗІЇ

Науковий керівник – кандидатка педагогічних наук, доцентка І.О. Шеплякова

Анотація. Стаття присвячена аналізу проблеми профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників. Обґрунтовано, що ефективним методом такої профілактики є супервізія, використання якої забезпечує комплексну підтримку (емоційну, професійну, організаційну) фахівців. Проаналізовано сутність та виокремлено особливості профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії. Визначено та схарактеризовано форми супервізійної підтримки соціальних працівників.

Ключові слова: професійне вигорання, супервізія, соціальні працівники, профілактика, емоційна підтримка.

Malyshko O. PREVENTION of PROFESSIONAL BURNOUT of SOCIAL WORKERS by MEANS of SUPERVISION

Abstract. The article is devoted to the analysis of the problem of prevention of professional burnout among social workers. It is substantiated that an effective method of such prevention is supervision, the use of which provides comprehensive support (emotional, professional, organizational) for specialists. The essence and features of prevention of professional burnout of social workers by means of supervision are analyzed and highlighted. Forms of supervisory support for social workers are defined and characterized.

Key words: professional burnout, supervision, social workers, prevention, emotional support.

Постановка проблеми. Особливої актуальності в сучасних умовах набуває проблема профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників задля забезпечення ефективного виконання ними своїх функцій. Основними факторами, що спричинюють розвиток вигорання, виступають інтенсивне емоційне навантаження та постійна взаємодія з клієнтами, які перебувають у складних життєвих обставинах, відсутність у фахівців можливості висловити власні емоції та переживання. У визначеному контексті актуалізованим є ґрунтовне дослідження можливості використання в процесі профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобів супервізії. Адже супервізія (як система підтримки та навчання) ґрунтується на відкритому та довіреному спілкуванні між працівником та супервізором, створює простір для вираження та аналізу особистісних почуттів, переживань, допомагаючи уникнути емоційного виснаження. Саме тому використання засобів супервізії є ефективним інструментом запобігання професійного вигорання фахівців з соціальної роботи. А, отже, запорукою розвитку цієї професії загалом та підвищення якості надання послуг зокрема.

Аналіз досліджень. Проведений аналіз наукових джерел свідчить, що основи розуміння професійного вигорання фахівців закладено в працях закордонних (С. Джексон, К. Ллойд, Х. Маслач, Б. Перлман, Г. Сельє, Х. Фрейденбергер, Е. Хартман, В. Шауфелі та ін.) та вітчизняних (В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, О. Романовська, Т. Форманюк та ін.) учених. Методам діагностики синдрому професійного вигорання присвячені наукові студії С. Джексона, І. Лисенкової, К. Маслач, Т. Ронгинської, А. Серебрякової, О. Старченкової та ін. Окремі аспекти проблеми профілактики синдрому професійного вигорання в діяльності соціальних працівників проаналізовано в працях О. Главацької, О. Лещинського, Н. Перхайло, Г. Рідкодубської, Т. Скорик, Р. Чубука, І. Цибуліної, Я. Юрків та ін. Використання засобів супервізії в соціальній (соціально-педагогічній роботі) було предметом наукових розвідок, М. Лобова, І. Трубавіної, І. Шеплякової, зокрема в процесі профілактики професійного вигорання соціальних працівників – В. Дударьова, Н. Кабусь, В. Петровича та інших вчених.

З'ясовано, що вперше «синдром емоційного вигорання» («burnout») був визначений у 1974 році американським психіатром Г. Фрейденбергером, який охарактеризував його як «емоційне виснаження, що виникає у людини внаслідок різко підвищених вимог до власних ресурсів і сил» [1]. Того ж року в психологічній літературі почали використовувати термін «професійне вигорання» задля опису психічного стану здорових осіб, які інтенсивно взаємодіють з клієнтами та постійно перебувають в емоційно напруженому середовищі під час професійної допомоги. Згодом поняття «вигорання» (у контексті професійної діяльності) більш детально було визначено в праці фахівчині з соціальної психології Х. Маслач як «психологічний синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень,

який може виникнути серед людей, які працюють з іншими людьми в певній якості» [9]. Також констатовано, що на думку абсолютної більшості дослідників професійна діяльність соціальних працівників є ризикованою щодо можливості вигорання фахівців (через «емоційно складний характер їхньої роботи, яка часто пов'язана із взаємодією із вразливими групами населення, травматичними ситуаціями та системними проблемами» [7] і, як наслідок, надмірне емоційне навантаження, обмеженість ресурсів, недостатню організаційну підтримку). За даними, наведеними в статті І. Лисенкової та Г. Гончарової, «симптоми вигорання спостерігаються у 85% соціальних працівників, причому 19% із них перебувають на сформованій стадії вигорання» [3]. З огляду на це ученими обґрунтовано тезу про необхідність дієвої профілактики ризику професійного вигорання соціальних працівників задля підтримання їхнього добробуту та забезпечення ефективності надання соціальних послуг.

При цьому *профілактику професійного вигорання соціальних працівників* визначено як «систему заходів щодо зменшення дії основних факторів, що спричинюють вигорання, серед яких: хронічно напружена психоемоційна діяльність, постійні суперечності в стратегічному і тактичному керівництві, надмірні вимоги до працівників, відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки результатів праці, неефективна система мотивування та стимулювання співробітників, нестабільність робочого графіку, а також ізольованість персоналу і відсутність командної роботи» [1].

Установлено, що ефективним методом профілактики професійного вигорання соціальних працівників є супервізія. Так, у студіях А. Кадушину зазначено, що в соціальній роботі супервізія «сприяє підтримці емоційного стану соціальних працівників, їхньому професійному розвитку та забезпеченню належного рівня зворотного зв'язку» [8]. Аналіз праць І. Ушакової [6] свідчить, що супервізія, забезпечуючи емоційну підтримку та рефлексивну практику, орієнтовану на аналіз досвіду та подолання стресу, допомагає знизити ризик вигорання. Саме тому необхідним вбачається теоретичний аналіз сутності профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії задля визначення її особливостей.

Метою статті є проаналізувати сутність та особливості профілактики професійного вигорання працівників засобами супервізії.

Виклад основного матеріалу. Професійне вигорання соціальних працівників є багатокомпонентною проблемою, що виникає внаслідок значного емоційного та фізичного навантаження, обумовленого постійним контактом із клієнтами, які перебувають у складних життєвих обставинах. На відміну від тимчасового стресу, професійне вигорання характеризується стійкими негативними змінами як в загальному самопочутті працівника, так і в його ставленні до професійної діяльності. Його характерними ознаками є емоційне виснаження фахівця, втота інтересу до професії та взагалі до життя, деперсоналізація (формування безособового ставлення до клієнтів) і, як наслідок зниження рівнів особистих досягнень і професійної ефективності. В умовах війни, коли через соціальну нестабільність, зростання інтенсивності

стресових факторів проблема вигорання соціальних працівників суттєво загострилася.

Як зазначалося, серед сучасних методів профілактики професійного вигорання соціальних працівників одним із найбільш дієвих інструментів є супервізія, використання якої вможливує забезпечення комплексної підтримки (емоційної, професійної, організаційної) фахівців. При цьому на основі узагальнення проведеного аналізу наукових джерел нами виокремлено такі основні форми супервізії, а саме: *рефлексивна, підтримуюча, адміністративна, освітня*, кожна з яких виконує свої специфічні функції.

Так, *рефлексивна супервізія* передбачає регулярні сесії для аналізу ситуацій, що виникають у процесі роботи, і спрямована допомогти соціальним працівникам усвідомити власні емоційні реакції, проаналізувати свій досвід, знизити рівень внутрішньої напруги через розвиток у них здатності до саморефлексії та формування навичок самоаналізу. Це дозволяє фахівцям глибше осмислювати процес взаємодії з клієнтами, більш усвідомлено виконувати професійні обов'язки, об'єктивніше оцінювати результати роботи і, зрештою, забезпечує зниження рівня емоційного виснаження і сприяє професійному зростанню.

Підтримуюча супервізія спрямована на створення безпечного простору для соціальних працівників, у якому вони можуть відкрито обговорювати труднощі, з якими стикаються в процесі професійної діяльності. Підтримуюча супервізія виконує важливу роль у профілактиці професійної ізоляції, оскільки забезпечує можливість отримати емоційну підтримку як від супервізора, так і від колег. Адже науково доведено та практично перевірено, що соціальні працівники, які мають змогу ділитися власними проблемами в безпечній атмосфері, демонструють нижчий рівень деперсоналізації та емоційного виснаження. Це сприяє підвищенню професійної вмотивованості працівників, що, своєю чергою, позитивно впливає на якість їхньої роботи.

Адміністративна супервізія зосереджується на організаційних аспектах соціальної роботи, зокрема на управлінні, розподілі обов'язків і забезпеченні дотримання професійних стандартів. Використання цієї форми супервізії сприяє зниженню рівня робочого навантаження шляхом раціонального розподілу функцій, підтримує дотримання етичних норм і загальних організаційних вимог, забезпечуючи стабілізацію робочого середовища як важливого аспекту профілактики професійного вигорання. Регулярні адміністративні супервізійні сесії дають змогу вчасно виявити перевантаження серед працівників, вжити заходів для його оптимізації і, зрештою, уникнути емоційного вигорання.

У межах *освітньої супервізії* соціальні працівники отримують можливість здобувати нові знання та навички, що сприяє підвищенню рівня їхньої професійної компетентності. Розвиток професійних навичок є важливим елементом запобігання стресу, оскільки знижує почуття некомпетентності, що часто викликає тривожність. Крім того, можливість професійного розвитку позитивно позначається на самооцінці працівників, підвищує рівень задоволеності своєю роботою. А це, відповідно, сприяє зниженню ризиків

професійного вигорання.

На основі теоретичного аналізу наукової літератури [1; 3-8] нами виокремлено *особливості профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії*:

По-перше, супервізія сприяє професійному розвитку соціальних працівників через рефлексивну практику, що дозволяє їм виявляти свої сильні та слабкі сторони, аналізувати результати власної фахової діяльності та розробляти стратегії для її покращення. Рефлексія допомагає працівникам усвідомлювати свої досягнення та помилки, що є важливим для зниження рівня стресу та підвищення задоволеності роботою.

По-друге, колегіальна підтримка, яка є невід'ємною частиною супервізії, створює атмосферу взаємодії та обміну досвідом. Це дозволяє працівникам відчувати себе частиною професійної спільноти, отримувати зворотний зв'язок та підтримку від колег, що значно знижує ризик ізоляції та вигорання.

По-третє, супервізія, орієнтована на сильні сторони працівників, підкреслює важливість розвитку їхніх професійних навичок та здібностей. Це сприяє підвищенню впевненості працівників у своїх силах та мотивує їх до подальшого професійного зростання.

По-четверте, орієнтація супервізії на пошук рішення допомагає соціальним працівникам знаходити ефективні та практичні підходи до вирішення проблем, з якими вони стикаються у своїй роботі. Це дозволяє знижувати рівень стресу та запобігати вигоранню шляхом підвищення почуття контролю над ситуацією.

По-п'яте, усвідомленість як частина супервізії дозволяє працівникам залишатися зосередженими, знижувати рівень стресу та підтримувати емоційну рівновагу. Усвідомленість допомагає працівникам розвивати навички резильєнтності та краще долати професійні виклики.

Таким чином, супервізія виступає як ефективний засіб профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників, оскільки забезпечує всебічну підтримку, спрямовану на зниження рівня емоційного навантаження, стабілізацію психоемоційного стану та підвищення професійної компетентності. Окрім того, регулярні супервізійні сесії допомагають вирішувати робочі конфлікти, знижувати рівень стресу. Рефлексивна практика, яка є невід'ємною складовою супервізії, стимулює усвідомлення соціальними працівниками власних сильних сторін і обмежень. А це сприяє професійному розвитку фахівців і підвищенню ефективності їхньої роботи.

Висновки та напрями подальших досліджень. Отже, професійне вигорання є багатокomпонентною проблемою, яка суттєво впливає на ефективність соціальної роботи. При цьому одним із найбільш ефективних засобів профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників є супервізія, регулярне використання якої дозволяє знизити рівень емоційного виснаження фахівців, допомагає запобігти негативним наслідкам дії тривалого стресу, сприяє розвитку їхніх професійних компетентностей, знижує ризик деперсоналізації. Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо в необхідності аналізу специфіки проведення дистанційних супервізійних сесій, а

також можливості адаптації супервізійних практик до цифрових інструментів.

Список використаних джерел:

1. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940> (дата звернення: 21.10.2024).

2. Герберт Фрейденбергер. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: вебсайт. URL: <http://surl.li/ukuxe> (дата звернення: 01.10.2024).

3. Лисенкова І. П., Гончарова Г. В. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2018, Вип. 3. URL: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/09/visnik_3_2018_psh.pdf (дата звернення: 11.10.2024).

4. Мокряк А. Г. Профілактика професійної деформації соціальних працівників територіальних центрів для людей похилого віку: соціально-педагогічний аспект. *Вісник ХДАК*. 2009. Вип. 28. С. 218-225.

5. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. URL: <http://surl.li/ulkud> (дата звернення: 12.02.2024).

6. Ушакова І. В. Особливості супервізії в соціальній роботі. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер.: Соціологія*. 2011. Т. 156, Вип. 144. С. 80-84. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2011_156_144_19 (дата звернення: 11.10.2024).

7. Юрків Я. І. Теоретичні аспекти профілактики професійного вигорання соціальних працівників. URL: <https://cusu.edu.ua/images/files-2018/conf-18-05-2018/Yurkiv.pdf> (дата звернення: 01.10.2024).

8. Kadushin A., Harkness D. *Supervision in Social Work* (4th ed.). New York, NY: Columbia University Press, 2002.

9. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. P. 397-422.