

О.О. Байдарова

## Перспективи дослідження професійної рефлексії в супервізії соціального працівника

Стаття присвячена проблемі пошуку місця та значення професійної рефлексії в супервізії соціального працівника, який безпосередньо взаємодіє з клієнтами. Визначено, що супервізія та рефлексія як феномени тісно взаємопов'язані, причому супервізія організовує у часі й просторі процеси розгортання професійної рефлексії, контейнерує зміст професійних ситуацій, перетворюючи їх на усвідомлений досвід, який стає основою творчого навчання та саморозвитку.

**Ключові слова:** рефлексія, соціальний працівник, супервізія, професійна ситуація, інтеракція, професіоналізм.

Стаття посвячена проблеме поиска места и значения профессиональной рефлексии в супервизии социального работника, непосредственно взаимодействующего с клиентами. Определено, что супервизия и рефлексия как феномены тесно взаимосвязаны, причем супервизия организывает во времени и пространстве процессы разворачивания профессиональной рефлексии, контейнерует содержание профессиональных ситуаций, превращая их в осознанный опыт, который становится основой творческого обучения и саморазвития.

**Ключевые слова:** рефлексия, социальный работник, супервизия, профессиональная ситуация, интеракция, профессионализм.

Супервізія є важливою частиною професії соціального працівника, що являє собою інтерактивний діалог та співпрацю двох осіб – супервізора та супервізованого фахівця – щодо професійної ситуації та діяльності останнього з метою підвищення ефективності її виконання. В зарубіжній літературі по соціальній роботі супервізія визначається як один з невід'ємних атрибутів професіоналізму соціального працівника. Проте для України це досить нова технологія, яка не набула ще значного поширення. Беручи до уваги історичні умови становлення в Україні соціальної роботи як сфери практичної діяльності і особливо як наукової дисципліни, можна пояснити факт тривалого ігнорування цього важливого елементу професії соціального працівника. Разом з тим, сучасні реалії висувають все більш високі вимоги до рівня професіоналізму фахівців із соціальної роботи. Ідея набуття фахівцем знань та вмінь в результаті співпраці з більш досвідченим, кваліфікованим про-

фесіоналом, який здатний допомогти розібратися в ситуації ускладнення, навчити використовувати нові ефективні методи і технології роботи, все частіше з'являється в публікаціях із соціальної роботи. Втілення цієї ідеї і є, на нашу думку, одним з можливих шляхів підвищення якості професійної діяльності фахівців соціальних установ та організацій в нашій державі. Однак проблемність питання розробки та реалізації технології супервізії в соціальній роботі полягає в тому, що саме вкладається в зміст діяльності супервізора та які задачі вирішує ця технологія по відношенню до змін в структурі професіоналізму супервізованого соціального працівника.

Як відомо, необхідною умовою підвищення професіоналізму є рефлексивна компетентність фахівця. Рефлексивна компетентність – це сукупність професійних якостей особистості, що забезпечують найбільш адекватне здійснення рефлексивних процесів, які дозволяють ефективно перетворювати проблемну ситуацію, сприяють розвитку іншого і власне саморозвитку, творчому підходу до професійної діяльності, досягненню її максимальної результативності. Однак питання місця рефлексії в процесі супервізії досі залишається недостатньо вивченим. Нестача практичного досвіду та нечисленність дослідницьких здобутків з питань наукового обґрунтування реалізації технології супервізії в Україні обумовлює відсутність чітких уявлень щодо конкретних шляхів формування і розвитку рефлексивної здатності спеціаліста-початківця в процесі супервізії.

Питання загального змісту супервізії та її значення в практичній підготовці фахівців соціономічних професій, насамперед, професій, пов'язаних з наданням психологічних, соціально-психологічних та соціально-педагогічних послуг, піднімалось у працях вітчизняних (Н. Горішна, О.М. Савчук, С.Г. Ставкова) та зарубіжних дослідників (Р.В. Корнюшина, Д. Джейкобс, Д. Мейер, А. Браун, А. Боурн). Так, Р.В. Корнюшина, використовуючи поняття “супервізорство”, визначає останнє як управління, контроль та вдосконалення професійної діяльності стажера/практиканта за допомогою досвідченого спеціаліста [8]. Поряд з терміном “супервізія” використовують також поняття “нагляд”, “кураторство”, “наставництво”, що, в свою чергу, відображає акценти у визначенні змісту цього процесу. Разом з тим, незалежно від підходу, більшість авторів зауважують значення здатності до самоспостереження й самоаналізу та позитивний ефект застосування вміння поглянути на себе “з боку” в процесі супервізії як супервізором, так і супервізованим. Відкритим залишається питання місця рефлексії в цьому процесі. Саме відсутність наукових розвідок, у яких би аналізувався зміст і функції супервізії щодо

забезпечення протікання та розвитку професійної рефлексії фахівця із соціальної роботи, зумовила вибір теми статті. Метою статті є визначення перспектив дослідження місця професійної рефлексії в супервізії соціального працівника, який безпосередньо взаємодіє з клієнтами.

Супервізія – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу, індивідуально й колективно, та забезпечує стандарти роботи. Її мета – допомогти супервізованому(им) якнайефективніше виконувати завдання, зазначені в посадових обов'язках. Супервізований є активним учасником цього процесу взаємодії [2]. На супервізора покладається виконання таких функцій: освітня, контрольна (адміністративна) та функція підтримки [2, с.4]. Деякі дослідники виділяють ще консультативну та посередницьку функції [2, с.14].

Автори праці “Супервізор у соціальній роботі” А. Браун, А. Боурн докладно аналізують функції, особливості протікання процесу супервізії, її різновиди, різноманітні аспекти практики, що можуть ускладнити супервізію соціальних працівників як тих, що безпосередньо працюють з клієнтами, так і керівників різних рівнів й адміністративного персоналу. Авторами пропонується модель супервізії, яка включає чотири основні системи, що визначають її зміст: практика, працівник, команда/колектив та установа/заклад. Супервізія охоплює ці системи і діє на трьох рівнях зростаючої складності, кожний з яких являє собою фазу розвитку. Перший рівень – індуктивна фаза – передбачає, що під час процесу рефлексії дослідження проблеми можна проводити в межах кожної з чотирьох систем окремо. Другий рівень – фаза зв'язку – пропонує досліджувати проблему з точки зору зв'язків між кожною з підсистем:

- професійний аспект (зв'язок між практикою та практикантом);
- аспект співпраці (зв'язок між працівником та командою);
- аспект управління (зв'язок між командою та установою);
- організаційний аспект (зв'язок між установою та практикою).

Третій рівень – фаза інтеграції – є синтезом усіх чотирьох систем.

На думку авторів, модель описує те, що власне відбувається в супервізії. Елемент розвитку полягає в поступовій зміні фокусу супервізії впродовж певного періоду часу, оскільки досвід та професійна компетенція супервізованого зростають з першого рівня до другого, а згодом і до третього рівня (чи фази) [2, с. 89-92].

На нашу думку, дана модель повною мірою охоплює сфери, в яких фахівець може переживати труднощі, що можуть бути предметом обговорення в супервізії. Спробуємо тепер відповісти на питання: які задачі в цьому контексті можуть вирішуватись за допомогою засобів рефлексії?

Д. Джейкобс, Д. Мейер, описуючи супервізію в психотерапії, зазначають, що процес супервізії викликає у супервізованого переживання свого “Я” та іншого, тобто клієнта (пацієнта), в присутності супервізора. Обговоренню підлягають аспекти взаємостосунків між терапевтом та пацієнтом, що запам'ятались спеціалісту, яким чином вони прийшли на пам'ять, смисл, що надається цим аспектам, а також спосіб виявлення цього смислу. Поглиблення супервізорського процесу вимагає від практиканта розвитку здатності описувати результати своїх спостережень за пацієнтом, самим собою та своїм керівником, які можуть допомогти зрозуміти конфлікти клієнта та свої реакції на них. Керівник допомагає терапевту розвивати цю здатність. Він намагається розвинути у практиканта спостережливість не лише по відношенню до інших (насамперед, клієнта, а також керівника), а також і по відношенню до себе. Керівник рекомендує практиканту розмірковувати про значення і цінності, які він надає таким спостереженням. Саме обмежена здатність до роздумів та переживання (сором щодо своїх почуттів, невміння їх обговорювати, страх приниження, втрати власної гідності) є, на думку авторів, основною перешкодою на шляху успішного навчання [6, с. 3]. Звичайно, психотерапевтичний процес суттєво відрізняється від процесу взаємодії соціального працівника і клієнта, однак усе вищезазначене має місце і у сфері соціальної роботи. Причому ми бачимо, що саме тут визначено, хоча й дещо побіжно, місце рефлексії в процесі супервізії. Уточнимо тепер саме поняття рефлексії та її функції.

Проблема вивчення рефлексії не є новою для науки в цілому, проте лише наприкінці ХХ ст. в психології чітко виокремились кілька основних напрямків дослідження цього феномена: особистісний (І.С. Кон, М. Келесі, С.Ю. Степанов, А.Б. Холмогорова), інтелектуальний (А.З. Зак, В.В. Давидов, М.Г. Алексєєв, І.Н. Семьонов) та комунікативно-кооперативний (міжособистісний) (Г.М. Андреева, А.А. Бодальов, К.Е. Данілін, Ю.М. Кулюткін, Г.С. Сухобська, В.А. Лефевр, Е.В. Лушпаєва, Л.А. Петровська). Дослідження рефлексії у кожному з зазначених трьох аспектів відображають досить звужене бачення її як психологічного утворення, однак вони суттєво збагатили наукове уявлення про роль рефлексії в забезпеченні ефективного протікання когнітивних процесів, підвищення успішності виконання діяльності, підвищення здатності усвідомлювати особистісні переживання та ефективно спілкуватися і взаємодіяти з оточуючими.

Так, найбільш численними є дослідження мислення, що розкривають роль і функції інтелектуального аспекту рефлексії. Автори цих праць роблять наголос на вивченні окремих особливостей протікання

рефлексивних процесів у розумовій діяльності. Зокрема, В.В. Давидов трактує рефлексію як “вміння суб’єкта виділяти, аналізувати і зіставляти з предметною ситуацією власні дії” [5]. Його ідея важливості усвідомлення індивідом власного ходу мислення отримала розвиток в роботах М.Г. Алексеева, який трактує рефлексію як “усвідомлення основ власного руху в змісті задачі з урахуванням визначення засобів її вирішення” [1]. Експериментальні дослідження в межах цього підходу засвідчили наявність загального ефекту контролю, який рефлексія справляє на хід інтелектуальної діяльності суб’єкта.

Одним із найбільш традиційних вважається особистісний підхід до вивчення рефлексивних процесів. Вихідним тут слугує уявлення про рефлексію як повернення пізнання людини на саму себе. Рефлексію розглядають як механізм самореалізації і пов’язують з інтернальним локус-контролем. Так, у працях І.С. Кона рефлексія близько співвідноситься із самосвідомістю особистості та розглядається як процес самопізнання суб’єкта, спрямований на розкриття внутрішньої будови і змісту свого духовного світу, на побудову цілісного стійкого образу “Я” [7].

Дослідниками рефлексії в її комунікативному аспекті було показано, що рефлексія – це не лише вміння стати в позицію “спостерігача”, “дослідника” чи “контролера” по відношенню до свого тіла, своїх дій, думок, але й щодо інших. Розвиток рефлексії здійснюється в спілкуванні, тобто через взаємодію з іншими людьми. Оскільки людина сприймає себе як розумну істоту, рефлексія є частиною її природи, її соціального наповнення через механізми комунікації.

Рефлексія в комунікативних процесах розуміється як процес відображення однією людиною внутрішнього світу іншої людини, а також усвідомлення того, як вона сприймається партнерами по спілкуванню. Тобто рефлексія – це не просто знання і розуміння іншого, але і знання того, як інший розуміє “рефлексуючого” індивіда, його особистісні особливості, емоційні реакції й когнітивні уявлення. Ю.М. Кулюткін, Г.С. Сухобська зауважують, що здатність людини зайняти рефлексивну позицію по відношенню до самого себе і є результатом інтеріоризації особистістю соціальних відносин між людьми [9]. Лише на основі взаємодії з іншими, коли людина намагається зрозуміти думки та дії іншого і коли вона оцінює себе очима цього іншого, вона здатна рефлексивно віднести і до самої себе. В даному напрямі досліджень рефлексія розглядається як важливий фактор ефективного спілкування та оптимізації між-особистісних стосунків.

Уміння скоординувати свої дії з діями інших за колективно-кооперативного розв’язання проблем найефективніше демонструє практику зародження рефлексивних процесів, виявляє умови їх виникнення та функціонування. Відтак, було започатковано дослідження рефлексії в її кооперативному аспекті, де вона трактується як вихід суб’єкта з процесу спільної діяльності у зовнішню по відношенню до неї позицію з метою аналізу її процесуальних та результативних особливостей. Як зазначає Є.В. Лушпаєва, кооперативна рефлексія виконує дві взаємопов’язані функції: когнітивного освоєння ситуації (формування уявлень про себе, партнера, завдання, контекст взаємостосунків) та управління (регуляції, координації, зміни, розвитку) процесом міжособистісної взаємодії, у т.ч. контролю та моніторингу [10].

Дослідження рефлексії в межах різних підходів мало своїм результатом виділення численних видів та типів рефлексії (інтелектуальна, особистісна, комунікативна та ін.). В основі такого виділення лежить спрямованість рефлексії на об’єкт та предмет. Об’єктом рефлексії виступають сама особистість, її діяльність, інша особа-учасник взаємодії, а предметом рефлексії є певний аспект, площина її об’єкта (когнітивний, емоційний та поведінковий зміст свідомості).

Окрім описаного вище аспектного підходу, в дослідженні рефлексії реалізується і системний підхід, при якому вивчається взаємодія окремих типів рефлексії в умовах однієї ситуації. Такий підхід відображає значення інтегративної функції рефлексії як фактора, що впливає на самоорганізацію мислення і діяльності суб’єкта. На думку О.А. Савенко, рефлексія являє собою складний багаторівневий процес, який включає в себе такі ознаки: 1) усвідомлення латентних неусвідомлюваних компонентів свідомості, Я-образу; 2) реконструкцію та усвідомлення уявлень оточуючих; 3) осмислення та переосмислення тих змістів свідомості, які відображають об’єкт рефлексії (діяльність, особистість партнера, стосунки, особистісні утворення) [11]. Отже, дослідження рефлексії як цілісного явища вимагає врахування всіх її аспектів, які відображають загальну здатність до самоорганізації та саморегуляції суб’єкта діяльності, що передбачає взаємодію з іншим (у тому числі професійної). При цьому слід пам’ятати, що сама взаємодія згідно з уявленнями про структуру інтеракції включає три компоненти – когнітивний, афективно-емоційний та конативний.

Окрему групу досліджень складають роботи, присвячені вивченню особливостей фахової рефлексії представників соціономічних професій (Г.О. Бізяєва, І.Я. Мельничук, Н.І. Пов’якель, Т.О. Скворцова та ін.). Б.З. Вульф розглядає професійну рефлексію

як співвіднесення себе, можливостей свого “Я” з тим, чого вимагає обрана професія, у тому числі з існуючими про неї уявленнями [3]. Професійна рефлексія допомагає фахівцеві вийти зі стану своєрідного “занурення у професію” й подивитися на неї з позиції “стороннього спостерігача” для судження про неї. Таким чином, професійна рефлексія визначає ставлення фахівця до самого себе як до суб’єкта діяльності, передбачення себе у конкретній робочій ситуації.

Професійна рефлексія тісно пов’язана із загальною рефлексивною здатністю, зокрема, зі здатністю суб’єкта до усвідомлення власного життєвого досвіду, себе (своїх почуттів, думок, дій) в різних ситуаціях життєдіяльності. У дослідженнях соціальної психології особистості зазначається, що найбільш розвинена у “фахівців з людського спілкування” здатність проникати в особистісну сутність інших людей, налаштовуватися на іншу людину та обирати найбільш адекватний обставинам спосіб поведінки залежить значною мірою, від знання не лише цієї людини, але насамперед самого себе, від вміння свідомо управляти своєю поведінкою в різних ситуаціях спілкування. Професійна діяльність соціального працівника вимагає розвитку цієї здатності як однієї з ключових фахових компетенцій. Забезпечується вона активізацією ряду рефлексивних засобів, що є складовими професійної рефлексії соціального працівника. Недостатність професійної рефлексії проявляється, зокрема, у рішеннях, які доводиться приймати соціальному працівникові в умовах прямої взаємодії з клієнтом. Більшість дослідників проблеми прийняття рішень в інтерактивних умовах визнають, що людина в таких ситуаціях чинить швидше імпульсивно, ніж рефлексивно, спираючись на інтуїцію, а не на раціональні розмірковування, вибираючи звичний спосіб поведінки.

Отже, зміст професійної рефлексії соціального працівника визначається комунікативним характером фахової діяльності спеціаліста цієї сфери, змістом окремих професійних задач, які вирішуються в процесі роботи та обумовлюється її специфікою. Особливістю безпосередньої взаємодії соціального працівника і клієнта є активна суб’єктна позиція соціального працівника, яка вимагає від нього прийняття особистої відповідальності за прийняті рішення і їх наслідки у вигляді змін життєдіяльної ситуації клієнта. Ця особливість взаємодії соціального працівника і клієнта визначає загальну специфіку соціальної роботи як професійної діяльності з підвищеним рівнем психологічного навантаження, високим ступенем ризику переживання стресових ситуацій та розвитку синдрому “емоційного згорання” [4]. Саме тому надзвичайно актуальним і важливим є такий напрямок супервізії, як профілактика професійних

ризиків. Одним із засобів профілактики професійних ризиків, поряд з традиційними методами релаксації, емоційного відреагування і т.д., є застосування технологій самоаналізу, в основі яких лежить схема “рефлексивного виходу”.

Отже, професійна рефлексія – це співвіднесення себе, своїх можливостей, своїх дій з тим, чого вимагає робота. Рефлексія як система методів і засобів вивчення професійного рівня спеціаліста створює основу для виявлення ускладнень в роботі, сприяє усвідомленню та пошуку оптимальних шляхів їх подолання. Разом з тим, вона дозволяє визначити сильні сторони фахівця та конкретні способи їх розвитку й укріплення в індивідуальному стилі фахової діяльності. Саме тут, на нашу думку, лежать основи визначення місця й значення професійної рефлексії як важливої складової супервізії у розвитку професіоналізму фахівця. А задачею науковців має бути створення теоретичних розробок та практичних рекомендацій щодо рефлексивного забезпечення супервізії.

Слід зазначити, що більшістю дослідників професійна рефлексія розглядається з точки зору здійснення контрольно-оцінювальної функції та пов’язується лише із завершальним етапом вирішення професійного завдання; проте вона не зводиться до процедури підбиття підсумків професійної діяльності. В основі рефлексії лежить універсальний механізм, що діє за принципом зворотного зв’язку (зворотна афферентація по П.К. Анохіну). Цей принцип проявляється на різних рівнях саморегуляції індивіда: від нейрофізіологічного до особистісного. Як вважають дослідники, на рівні самосвідомості принцип зворотного зв’язку втілюється в так званій “нормальній подвійності” людського Я [9, с. 49]: а) Я як суб’єкт, що усвідомлює та регулює свої дії; б) Я як об’єкт, що виконує свої дії. Таким чином, “інтелектуальне Я” людини реалізує управлінське самовідношення щодо мислення. Однак глибинна проблема рефлексії полягає в тому, що підтримання такого “подвійного стану” – досить складне завдання. Вихід в рефлексивну позицію сам по собі є значним інтелектуальним зусиллям. Крім того, він може ускладнюватися в зв’язку з наявністю глибоких емоційних переживань з приводу професійної ситуації, або неусвідомлюваним страхом перед тим, що потрібно буде самому собі зізнатися у власних помилках.

Супервізія дозволяє здійснити цей крок менш болісно. Задача супервізора – дати можливість супервізованому почуватися безпечно, вільно виражати себе і максимально сприяти цьому вираженню [6]. Йдеться про те, що супервізор не просто дає свою оцінку винесеному на супервізію випадку чи прямі рекомендації щодо вдосконалення дій фахівця; його завданням є допомогти супервізованому самому

віднайти рішення щодо вдосконалення власної діяльності. Дж. Флемінг та Т. Бенедек, аналізуючи супервізію в психотерапії, зазначають, що “супервізором зазвичай є той, хто на консультації обирає для розгляду не лише випадок з практики, але і метод його розгляду ... визначає, яким чином стажер повинен аналізувати певний випадок” [6, с. 16]. Вони описують три види навчання: 1) імітаційне (в основі якого лежить несвідома ідентифікація з супервізором), 2) коректуюче (розглядає різні підходи до інтерпретації та бесіди з клієнтом в контексті теорії і методів, обраних супервізованим, 3) творче навчання (в процесі якого інформація про динаміку несвідомих конфліктів та міжособистісних стосунків, про терапію та методику виявляється джерелом нового розуміння терапевтичного переживання і досвіду, що призводить до усвідомлення нових підходів у вирішенні терапевтичної задачі [6, с. 26].

Зазначена типологія відображає закономірності розвитку рефлексивної здатності фахівця. “Нерефлексивний” соціальний працівник працює “за зразком”, використовуючи відомі йому схеми діяльності та її аналізу. В окремих випадках ці схеми не спрацьовують, і професійна ситуація проблематизується. Усвідомлення існування іншого підходу, іншої думки чи позиції щодо професійної ситуації стає основою для розгортання глибокої, смислової рефлексії, яка дає відповідь на питання: а яка ж власне моя позиція і що я можу зробити, щоб моя діяльність була більш ефективною.

Отже, соціальний працівник, що безпосередньо взаємодіє з клієнтами, з високим рівнем ймовірності переживатиме професійні ситуації, проблематизація яких пов’язана зі специфікою цієї взаємодії. Проблемність професійної ситуації сприймається фахівцем як її розрив, коли об’єктивні протиріччя в діяльності внутрішньо особистість переживає як суперечність між різними структурами власної свідомості. Задіяння рефлексії виступає як умова подолання розривів у професійній ситуації. Виходячи з цього, нами визначено основні фактори ускладнення професійної ситуації соціального працівника, які можуть спричиняти зазначені розриви: 1) необхідність дотримання логіки процесуальності соціального втручання та здійснення контролю результатів на кожному з його етапів; 2) наявність у фахівця певних особистісних властивостей, які утруднюють процес взаємодії з клієнтом; 3) необхідність вийти в рефлексивну позицію щодо самого себе, клієнта, його проблеми та спільної з ним діяльності з її подолання, а також необхідність здійснювати рефлексію за двох – себе і клієнта.

Звичайно, професійна рефлексія не обмежується сферою взаємодії соціального працівника і клієнта, а тим більше супервізія

не обмежується аналізом лише цієї системи. Як ми вже зазначали, крім системи практики та працівника (які, по суті, визначають основний предметний та операціональний зміст його професійної ситуації), процес супервізії охоплює також аспекти взаємодії команди й установи та установи й практики. В ході дослідження системи рефлексивних уявлень соціального працівника щодо професійної ситуації соціального втручання за допомогою методу репертуарних решіток Дж. Келлі нами було виявлено, що соціальні працівники, крім конструктів, які відображають усвідомлення себе, свого самовідчуття та самопозиціювання в професійній ситуації, осмислення особливостей проблемної ситуації, з приводу якої організована взаємодія з клієнтом, та особливостей цієї взаємодії, а також усвідомлення і переоцінку способів перетворення, реорганізації ситуації соціального втручання, продукують також індивідуальні конструкти, що відображають результати рефлексії умов організації праці соціальних працівників і особливостей їх взаємовідносин з колегами та керівництвом. Ці конструкти можуть розглядатися, на нашу думку, як елементи рефлексії предметного й операціонального змісту професійної ситуації, що свідчать про виникнення проблемності саме в цій сфері. У тому ж дослідженні було з’ясовано, що недостатньо ефективні соціальні працівники продукують найбільше конструктів, які характеризують особливості взаємодії соціального працівника і клієнта та відображають негативні почуття, пов’язані з її проблематизацією (34%), натомість успішні фахівці продемонстрували найбільшу присутність конструктів (37%), що описують самовідчуття спеціаліста в професійній ситуації, його усвідомлення своїх можливостей та особистісних обмежень, а також оцінку ситуації як плацдарму для особистісного розвитку. При цьому переважна більшість досліджуваних зазначала, що у їхніх агенціях робота побудована таким чином, що для подібного самоаналізу найчастіше просто не вистачає часу, а обговорення складних випадків відбувається лише у разі їх надзвичайної проблемності на робочих зустрічах з планування діяльності або звітування. Звичайно, таке обговорення лише з великою натяжкою можна назвати супервізією.

Ці дані свідчать про існування у соціальних працівників актуальної потреби в створенні безпечного і конструктивно організованого середовища, в якому вони могли б відстежити, розкрити та проаналізувати свої думки і переживання та зняти проблемності “першого порядку”, аби далі працювати над самовдосконаленням. Забезпечити таке середовище може правильно зорганізована супервізія. Професійна рефлексія має бути ключовим

пунктом у процесі супервізії. Це забезпечує актуалізацію потреб особистісного розвитку супервізованого, підвищення вмотивованості та якості професійного навчання. Крім того, завдяки рефлексії сама супервізія стає більш якісною, глибокою, структурованою. Вихід у рефлексивну позицію забезпечує послаблення або навіть повне зняття супротиву, що вивільняє потенціал переходу від корекційного до творчого навчання в супервізії.

Тому, здійснивши аналіз та узагальнення існуючих уявлень щодо змісту рефлексії, ми визначили її як особливу здатність, що базується на самоставленні і покладанні себе у якості об'єкта усвідомлення й аналізу. Професійна рефлексія соціального працівника, що забезпечує його взаємодію з клієнтом, дозволяє на різних рівнях розв'язувати окремі аспекти проблемності професійної ситуації. Проте особливістю рефлексивних процесів є складність власне виходу в рефлексивну позицію, беручи до уваги, що спеціаліст одночасно "під'єднаний" до трьох систем – компонентів інтеракції – когнітивного, афективно-емоційного та конативного, та є суб'єктом щонайменше трьох систем взаємовідносин – з клієнтом, з командою, та з установою. Визнання того факту, що професійна рефлексія є одним з провідних засобів підвищення професіоналізму фахівця, актуалізує питання забезпечення сприятливих умов для розгортання професійної рефлексії. Здійснити це можна з допомогою технології супервізії, в процесі якої супервізор допомагає супервізованому вибудувати рефлексивний простір, в якому йому буде комфортно і який буде підтримуватися силами супервізора достатньо довго, щоб супервізований зміг вирішити свою проблему. В процесі супервізії доцільним є використання інтерактивних рефлексивних технологій, які побудовані за таким принципом: входження в проблемну ситуацію – аналіз стандартних способів взаємодії – вихід за межі проблеми в рефлексивну позицію – реалізація знайденого принципу рішення.

#### Список використаних джерел

1. Алексеев Н.Г. Рефлексия и сознание / Н.Г. Алексеев // Категории, принципы и методы психологии. Психические процессы: тезисы докладов к VI Всесоюзному съезду общества психологов СССР. – М., 1983. – Ч.2. – С. 247-249.
2. Браун А., Боурн 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 "Пульсари", 2003. – 240 с.

3. Вульф В.З. Профессиональная рефлексия: потребность, сущность, управление / В.З. Вульф // Magister. – 1995. – №1. – С. 71-79.
4. Горішна Н. Супервізія у практиці соціальної роботи та підготовки соціальних працівників у США / Н. Горішна // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія "Педагогіка. Соціальна робота". – Ужгород, 2008. – № 15. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/NVUU/Ped/2008\\_15/horishna.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/NVUU/Ped/2008_15/horishna.pdf)
5. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования / В.В. Давыдов. – М.: Педагогика, 1986. – 240 с.
6. Джейкобс Д. Супервізорство: Техника и методы корректирующих консультаций / Д. Джейкобс, Д. Мейер. – СПб.: Б.С.К., 1997. – 235 с. – Режим доступу: <http://flogiston.ru/library/supervision>
7. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И.С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
8. Корнюшина Р.В. Зарубежный опыт социальной работы / Р.В. Корнюшина. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного университета, 2004. – 85 с.
9. Кулюткин Ю.Н. Личность: внутренний мир и самореализация: идеи, концепции, взгляды / Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская. – СПб.: Тускарора, 1996. – 175 с.
10. Лушпаева Е.В. Развитие рефлексии в общении средствами социально-психологического тренинга: автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. психол. наук / Е.В. Лушпаева. – М., 1989. – 20 с.
11. Савенко О.А. До проблеми дослідження рефлексії / О.А. Савенко // Наукові записки Інституту імені Г.С. Костюка АПН України / [ред. С.Д. Максименко]. – К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агенство", 2007. – Вип. 35. – 632 с.
12. Савчук О.М. Використання моделі супервізії в соціальній роботі / О.М. Савчук // Збірник тез конференції "Соціальна політика, соціальна робота й охорона здоров'я: як Україні досягти європейського рівня якості послуг?". – К., 2007. – С. 224-227.
13. Ставкова С.Г. Супервізія – метод професійного становлення соціальних працівників: історичний аспект / С.Г. Ставкова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика: наук.-метод. журн. – К.: Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова: Держ. соц.

служба для сім'ї, дітей та молоді: БО "Фонд соц. роботи": ВГО "Ліга соц. працівників України". – 2007. – №2 (Квіт.-черв.). – С. 35-40.

14. Цыганова Е.С. Супервизорство как новая технология социальной работы в России / Е.С. Цыганова, А.Ф. Маскалева // Вестник Российского государственного социального университета в г. Красноярске. – Красноярск, 2007. – Режим доступа: <http://kraspubl.ru/content/view/51/48/>

The article is devoted to the problem of professional reflection in supervision of social worker which directly co-operates with clients. There is close interconnection is determined between supervision and reflection. Thus supervision organizes (in time and spacious) the processes of professional reflection. Supervision plays the role of container for professional situations, converting them into the realized experience which determines creative learning and self development.

**Keywords:** reflection, social worker, supervision, professional situation, interaction, professionalism.

*Отримано: 15.02.2010*

УДК 159.942 – 053.6

*Н.І.Бігун*

## Особистісна симптоматика психогенних депресивних розладів у підлітків

Стаття присвячена проблемі психогенних депресивних розладів у підлітків. У розвідці представлено аналіз особистісних симптомів депресії у школярів підліткового віку.

**Ключові слова:** депресія, підлітковий вік, особистість, особистісний розвиток, особистісний симптом.

Стаття посвящена проблеме психогенных депрессивных расстройств у подростков. В работе представлен анализ личностных симптомов депрессии у школьников подросткового возраста.

**Ключевые слова:** депрессия, подростковый возраст, личность, личностный подход, личностный симптом.

Проблема депресивних розладів у сучасному суспільстві набуває світового глобального характеру. Згідно з статистичними даними

ВОЗ депресія на сьогодні є однією з найбільш поширених форм психічної патології. Фахівці прогнозують подальше зростання чисельності людей з депресивними розладами.

Особливої уваги науковців заслуговує проблема підліткових депресій. Це зумовлено рядом вагомих причин: 1) в силу того, що на проблему депресії у дітей та підлітків увагу науковців було звернено значно пізніше, кількість досліджень, присвячених їй, набагато менше, ніж депресіям у дорослих; 2) недостатність даних про особливості терапії підліткових депресій, створення психологічних умов розвитку особистості підлітків як способу подолання депресивного розладу; 3) депресивні розлади особливо небезпечні у підлітковий період, коли тонкі структури особистості дитини є незахищеними перед руйнівною силою депресії, що може мати негативні наслідки у вигляді асоціальних поведінкових проявів, формування небажаних рис характеру, глибоких внутрішніх конфліктів, проблем у спілкуванні, навчанні, особистісному самовизначенні й самореалізації та ін. Тому розгортання депресії саме в цей час може негативно позначитись на особистісному розвитку підлітка, зокрема, провокувати формування преморбідних рис особистості та схильність до депресивних форм реагування на життєві труднощі, що, у свою чергу, є однією з передумов дистимії. Згідно з результатами наукових досліджень (McCullough J.P., Kaye A.L.) [2], підліткова депресія може перерости у дистимію – хронічний депресивний розлад настрою, що триває місяці, а то й роки. Американський професор Дж. Мак-Каллоу [2], який працює над проблемою хронічних депресивних розладів, зазначає, що більшість людей з дистиміями вперше пережили депресію у підлітковому віці.

Ми провели дослідження, що мало на меті виявлення особливостей виникнення та перебігу психогенних підліткових депресій, визначення причин, симптоматики і механізмів їх розгортання, виявлення особистісних характеристик депресивних підлітків. На основі аналізу отриманих експериментальних даних ми розробили та описали модель особистісної симптоматики депресивного розладу у підлітків. Дана модель відображає особливості виникнення і розгортання психогенної депресії у школярів підліткового віку. У ході дослідження виявлено, що симптоми преморбідних рис особистості набувають більшої виразності з настанням підліткового віку. На наш погляд, загострення властивостей, що входять до структури депресивної особистості, є закономірним. Воно обумовлено особливостями цього вікового періоду. Підлітковий вік відзначається сукупністю особливих психологічних умов особистісного розвитку індивіда, основу якої складає психологічна умова дихотомії