

5. Столярик, О. & Семігіна, Т. (2024). Голоси стійкості: рефлексії українських соціальних працівників у час війни. *Social Work and Education*, 11(1), 7-22. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1>
6. Burns K, Pattani R, Lorens E, Straus SE, Hawker GA (2021) The impact of organizational culture on professional fulfillment and burnout in an academic department of medicine. *PLoS ONE* 16(6): e0252778.
7. Glavinska, O. D., Ovdienko, I. M., Brukhovetska, O. V., Chausova, T. V., & Didenko, M. S. (2020). Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological Well-Being of Specialists of Caring Professions. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*, 8(3), 548-559. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.32>
8. Gostin, L. O., & Rubenstein, L. S. (2022). Attacks on Health Care in the War in Ukraine. *JAMA*. <https://doi.org/10.1001/jama.2022.6045>
9. Goto, R., Pinchuk, I., Kolodezhny, O., Pimenova, N., & Skokauskas, N. (2022). Mental health services in Ukraine during the early phases of the 2022 Russian invasion. *The British Journal of Psychiatry*, 1-6. <https://doi.org/10.1192/bjp.2022.170>
10. Mahase, E. (2023). Ukraine: Over 700 recorded attacks on health facilities and workers in year since Russia invasion. *BMJ*, p. 451. <https://doi.org/10.1136/bmj.p451>
11. Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8-ме вид.). Brooks/Cole Publishing Company.
12. Olesen, V., & Epstein, C. F. (1971). Woman's Place: Options and Limits in Professional Careers. *American Sociological Review*, 36(3), 571.
13. Walkowitz, D. J. (1990). The Making of a Feminine Professional Identity: Social Workers in the 1920 s. *The American Historical Review*, 95(4), 1051. <https://doi.org/10.2307/2163478>

**Слізовська С.О.**, студентка БП-4  
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
[sofiia.slizovska@ukma.edu.ua](mailto:sofiia.slizovska@ukma.edu.ua)

**Дума Л.П.**, магістр соціальної роботи,  
старша викладачка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
[lduma@ukma.edu.ua](mailto:lduma@ukma.edu.ua)

## **КОНТРАКТУВАННЯ ЯК ОДИН З ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОЇ СУПЕРВІЗІЇ**

Через тривале повномасштабне вторгнення в Україні перед соціальними службами загалом й фахівцями із соціальної роботи постають такі виклики як збільшене робоче навантаження наряду зі стабільно високими робочими вимогами, емоційне виснаження внаслідок хронічного стресу й інтенсивної комунікації з людьми, які у ході війни зазнали втрат і травми, нестача кваліфікованих людських ресурсів через відтік кадрів, зумовлений як вимушеним внутрішнім переміщенням фахівців, так і виїздом закордон. Такі несприятливі умови збільшують потребу в отриманні регулярної та якісної супервізійної підтримки.

Вона притаманна різним сферам професійної діяльності, орієнтованим на допомогу людям, зокрема й соціальній роботі, де супервізією називають професійну підтримку працівників, які надають соціальні послуги, спрямовану на подолання труднощів, усунення недоліків, вдосконалення роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних стандартів і запобігання професійному вигоранню (Закон України «Про соціальні послуги», 2019). Існує думка, що супервізія має фундаментальне значення для забезпечення ефективного надання соціальних послуг - настільки, що її можна вважати невід'ємною частиною самої соціальної послуги (Children's Workforce Development Council, 2009).

Взаємодія між супервізором та супервізованим (працівником соціальної служби, зокрема фахівцем із соціальної роботи) має бути орієнтованою на вищезазначені професійні задачі, зрозумілою, узгодженою сторонами та комфортною, тож практика показує, що контрагування виступає одним з важливих чинників ефективної супервізійної підтримки, регулюючи налагодження й підтримання такої комунікації.

На думку фахівців, які ще багато років тому вивчали різноманітні аспекти проведення супервізії у соціальних службах, контрагування, перш за все, допомагає окреслити такі ключові аспекти як цілі й завдання супервізійного процесу, а також сформулювати подальший план спільної роботи (Osborn & Davis, 1996). Сучасні дослідники поділяють її й нині, розглядаючи контрагування як процес і водночас важливий етап налагодження професійних стосунків супервізора та супервізованого, коли усно чи (нерідко) письмово сторонами укладаються домовленості про цілі, очікування від спільної роботи, взаємну відповідальність, а також окреслюються правила й межі (Астремська, 2024). Як зазначають у своїй праці П. Хокінс та П. Шохет, під час процесу контрагування важливо, щоб обидві сторони мали змогу висловити своє бачення цілей супервізійних зустрічей, дослідити, наскільки їхні очікування співпадають, а також поділитися своїми сподіваннями та побоюваннями щодо подальшої взаємодії, а за наявності розбіжностей – досягнути спільних домовленостей (Hawkins & Shohet, 2012).

Супервізор разом із супервізованим створюють контракт, де чітко прописують основні аспекти подальшої взаємодії, зокрема визначають формат, тривалість та частоту таких зустрічей (Астремська, 2024). Також важливо у процесі контрагування обговорити тип супервізії, підвітність, принцип конфіденційності, застосування конкретних методів та підходів, ведення записів, а також попередній досвід участі соціального працівника у супервізії (Ушакова, 2011).

Контрагування нерідко називають першим етапом взаємодії супервізора з супервізованим саме тому, що він створює й етичне підґрунтя для подальшої роботи. Існує думка, що «укладання контракту пов'язане не тільки з плануванням того, як працювати разом

(хоча це також дуже важливий момент), але й із початком встановлення стосунків, заснованих на взаємній довірі та повазі» (Ушакова, 2011). Тож якісний процес контракування забезпечує початок відкритої, комфортної та зрозумілої взаємодії між супервізором та супервізованим.

Таким чином, контракування є важливим етапом надання якісної супервізійної підтримки соціальним працівникам, що покладає початок взаємодії, заснованій на довірі й взаємоповазі, та встановлює домовленості між супервізором та супервізованим щодо відповідальності обох сторін, цілей взаємодії та організаційних аспектів супервізійного процесу.

### Список використаних джерел:

1. І. В. Ушакова (2011). *Супервізія. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів*. URL: <http://surl.li/srivrc>
2. Астремська, І. В. (2024). *Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професії допомоги*. URL: <https://shorturl.at/gLNH4>
3. Верховна Рада України (2019). *Закон України «Про соціальні послуги»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>
4. Children's Workforce Development Council (2009). *Newly qualified social worker: A guide for supervisors*[Electronic workbook]. DERA. URL: [https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/11248/2/2009 - 10 NQSW guide for supervisors - Electronic Workbook.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/11248/2/2009_-_10_NQSW_guide_for_supervisors_-_Electronic_Workbook.pdf)
5. Osborn, C. J., & Davis, T. E. (1996). *The Supervision Contract: The Clinical Supervisor*.
6. Hawkins, P., & Shohet, P. (2012). *Supervision in the helping professions 4e (English Edition)*. Open University Press. URL: <https://books.google.sk/books?id=PjJFBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=uk#v=onepage&q&f=false>

**Терещук В.В.**, студентка БП-4  
кафедри «Школи соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
[valeriia.tereshchuk@ukma.edu.ua](mailto:valeriia.tereshchuk@ukma.edu.ua)

**Гусак Н.Є.**, кандидат соціологічних наук,  
доцентка кафедри «Школи соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
[gusakny@ukma.edu.ua](mailto:gusakny@ukma.edu.ua)

## ДОКАЗОВІ ПРАКТИКИ З ПРОФІЛАКТИКИ СУЇЦИДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ СЕРЕД ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ВЕТЕРАНІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Суїцидальна поведінка серед військовослужбовців та ветеранів залишається серйозною проблемою в контексті громадського здоров'я в усьому світі. Дослідження показують, що військові підрозділи та особи, які пережили бойові дії, мають підвищений ризик суїцидів у порівнянні з населенням в цілому. Це зумовлює необхідність впровадження доказових