

---

**КУЗЬМІНА І.П.,**  
викладач,  
Національний технічний  
університет України «КПІ»,  
м. Київ

## **СУПЕРВІЗІЯ ЯК ТЕХНІКА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПРОФЕСІОНАЛА**

*У статті розглядається потенціал супервізії як можливої техніки розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю. Розкриваються мета, завдання, моделі та основні підходи до організації супервізії – фрагментарний, формалізований і цільовий. Дається короткий огляд типів і форм ідентичності. Проводиться аналіз специфіки роботи супервізора при формуванні змісту програми розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю. Обґрунтовується доцільність організації супервізії у групі на етапі професійної підготовки майбутніх фахівців технічного профілю.*

**Ключові слова:** супервізія, ідентичність, професійна діяльність, опір в супервізії, рівень тривожності.

*В статье рассматривается потенциал супервизии как возможной техники развития профессиональной идентичности будущих специалистов технического профиля. Раскрываются цель, задачи, модели и основные подходы к организации супервизии – фрагментарный, формализованный и целевой. Дается краткий обзор типов и форм идентичности. Проводится анализ специфики работы супервизора при формировании содержания программы развития профессиональной идентичности будущих специалистов технического профиля. Обосновывается целесообразность организации супервизии в группе на этапе профессиональной подготовки будущих специалистов технического профиля.*

**Ключевые слова:** супервизия, идентичность, профессиональная деятельность, сопротивление в супервизии, уровень тревожности.

*The article considers the potential of supervision as a possible technique of development of professional identity of future technical specialists. The purpose, objectives, models and basic approaches to supervision – fragmented, formalized and target – are disclosed. A brief overview of the types and forms of identity is given. The analysis of the specifics of the supervisor in forming the content of the programme of development of professional identity of future technical specialists is conducted. The expediency of the organization of supervision in the group at the stage of training of future technical specialists is grounded.*

**Key words:** supervision, identity, professional activity, resistance in supervision, level of anxiety.

**Постановка проблеми.** Сучасний рівень функціонування освітнього простору потенційно містить загрози психологічному комфорту особистості майбутніх фахівців технічного профілю, що зумовлені посиленням значущості неструктурованого неформального та інформального потоку інформації, інноваційними кваліметричними критеріями оцінки досягнень студентів, варіативністю, а отже невизначеністю. Перспективний образ себе як професіонала за таких умов буде видозмінюватися. Відтак, актуальним є застосування на етапі професійної підготовки різних технік і форм супервізорської підтримки з метою розвитку професійної ідентичності особистості майбутнього фахівця технічного профілю.

Аналізуючи сучасні дослідження умовно можна виокремити три форми ідентичності: ідентичність – як цілісність особистості; ідентичність – як ступінь відповідності людини групі, статі, етносу; ідентичність – як автентичність індивіда. Варто визнати, що в психології існують різні погляди на сутність та природу ідентичності, а також пояснення механізмів які забез-

печують цей стан. Виокремлення професійної ідентичності є закономірним процесом послідовної диференціації поняття «ідентичність».

Л. Б. Шнейдер [4] визначає професійну ідентичність як психологічну категорію, яка відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії, певної професійної спільноти. При цьому професійна ідентичність не зводиться власне до професіоналізму, це результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації.

До найбільш вагомих складових професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю віднесено чотири взаємопов'язані компоненти: когнітивний, афективно-оцінковий, конативний (поведінковий) й інструментальний.

До когнітивного компоненту можна віднести: 1) образ себе як професіонала, суб'єктивне відчуття приналежності до професійної спільноти; 2) прийняття професійних норм і цінностей.

Афективно-оцінковий компонент містить: 1) емоційно-оцінкове ставлення до професійних переконань і знань, до себе як до «діяча»; 2) емоційно по-

зитивне сприйняття професії.

Конативний (поведінковий) компонент охоплює: 1) рівень готовності студентів до професійних випробувань, їх здатність до конкуренції; 2) ступінь усвідомлення власної відповідальності; 3) стиль саморегуляції.

Інструментальний компонент професійної ідентичності займає важливу позицію у процесі формування цілісного образу майбутнього фахівця технічного профілю. Саме під час навчання у вищому навчальному закладі студент оволодіває певними знаннями, навичками й уміннями, які є складовими елементами інструментального компонента професійної ідентичності [3].

Психологічний сенс ідентифікації полягає в співставленні, порівнянні особистістю системи власних цінностей і цінностей котрим необхідно відповідати і відмові від тих які не потрібні, а в кінцевому рахунку в ототожненні себе з ким-небудь і чим-небудь. Реалізація даного механізму буде модифікуватися залежно від того яка ідентичність сформується, особистісна, соціальна, професійна. В першому випадку особистість ідентифікує зміни, котрі відбулися з нею до теперішнього часу, а в другому – вона порівнює їх з певними соціальними зразками або уявлення про них. Ідентичними можуть вважатися лише ті професіонали, котрим властивий перетворюючий психологічний потенціал, який уможливило виконання ними певної діяльності в варіативних умовах.

Саме через це, в роботі здійснено спробу розглянути потенціал супервізії, як техніки розвитку професійної ідентичності майбутнього фахівця технічного профілю.

Аналіз показав, що під супервізією розуміють впорядкований процес наставництва, який здійснюється більш досвідченим професіоналом стосов-

но менш досвідченого [1]. Процес супервізії спрямований насамперед на усвідомлення майбутнім фахівцем ресурсів власного психологічного потенціалу та його основних складових (когнітивного, емоційного та регулятивного), а також забезпечення компетентної інформаційної підтримки.

Основною метою супервізії виступає рефлексія майбутнім фахівцем себе в професійній діяльності, у прийнятті себе як професіонала, у розумінні своєї взаємодії із референтним оточенням. При цьому висувуються й вирішуються завдання більш глибокого розуміння й усвідомлення власної ролі у цьому процесі й прийняття на себе відповідальності за його організацію, поведінку і результат.

Виходячи з цих завдань, можна позначити і моделі супервізії:

- 1) розвиваюча;
- 2) функціональна;
- 3) інтегративна;
- 4) специфічно-орієнтована модель розвитку умінь;
- 5) змішана модель.

У цьому зв'язку визначимося в їх видовій репрезентації: перші три моделі можна віднести до фундаментальних, футурологічних, а інші – до ситуативних або стандартних ресурсонасичених технологій.

Залежно від фокуса (цілей) і формату (форма організації) супервізії використовують фрагментарний, формалізований і цільовий підходи в процесі її організації. Варто відмітити, що фрагментарний підхід, котрий не вимагає інвестицій та не пов'язаний з цілями конкретної організації, що інтенсифікує використання власного «інтелектуального капіталу» у центрах тренінгу, визнають безперспективним. Більш перспективним вважається, формалізований підхід, при якому професійна підготовка розглядається як частина

кар'єри фахівця. При такому підході базові знання доповнюються спеціальними тренінгами із розвитку окремих умінь і навичок, котрі розвиваються за допомогою супервізорів і лінійних (безпосередніх) керівників суб'єкта супервізорської підтримки.

Нині, найперспективнішим визнають цільовий підхід, що передбачає безупинне навчання фахівців для забезпечення вирішення завдань професійної діяльності в умовах конкуренції. Тут професійна підготовка і саморозвиток тісно пов'язані зі стратегією організації й індивідуальними цілями суб'єкта супервізорської підтримки. При такому підході відсутні набір директив з боку лінійних керівників, що несуть відповідальність за професійне навчання і виявляють толерантність до суб'єкта супервізорської підтримки [1].

Специфіка роботи супервізора при формуванні змісту програми підтримки полягає в тому, що він використовує певні правила аналізу і систематизації досвіду майбутнього професіонала і разом з ним виділяє і формулює питання і проблеми, що потребують вирішення.

Технологія здійснення супервізорської підтримки припускає укладання контракту між супроводжуваним і супервізором, у якому позначаються потреби і проблеми, мета і завдання, змістовна спрямованість майбутньої роботи і передбачувана форма її реалізації. Бажаними пунктами контракту є чітке обговорення очікуваної від супервізора допомоги й опис її результатів, вимірюваних і реально розподілених у часі з врахуванням наявних внутрішніх ресурсів й реальних можливостей.

В якості інституціонального рішення супервізорської підтримки пропонуються індивідуальні програми розвитку залежно від етапу професійного

становлення професіонала. Зміст цих програм є досить мобільним і має характер узагальненого відображення індивідуальних проблем та запитів й в кожному окремому випадку формується як індивідуальний контракт.

Супервізія є взаємним творчим процесом, і супроводжуваний і супервізор рівною мірою відповідають за успіх чи невдачу супервізії. Відповідальність супроводжуваного передбачає: визначення кола практичних питань у вирішенні яких необхідна допомога; відкрите вираження почуттів; відкритість для зворотного зв'язку. Відповідальність супервізора охоплює питання формування контракту, прояснення взаємних очікувань, способів і методів супервізії, підтримки етичного і юридичного стандарту консультування, підтримки робочих відносин і границь супервізії.

Для роботи супервізора важливим є визначення рівня тривожності супроводжуваного. Надмірно низька чи дуже висока тривога може знижувати продуктивність супервізорського процесу. Так, високий рівень тривоги обумовлює високу ступінь опору, за допомогою якої супроводжуваний охороняє свою психіку від ймовірної погрози. Прояв тривоги у супервізії зумовлений безліччю факторів:

- 1) присутністю елементів оцінки;
- 2) необхідністю діяти;
- 3) розходженнями в теоретичній орієнтації тощо.

Опір супроводжуваного в літературі характеризується в такий спосіб:

- опір є нормальною реакцією людини, від якої очікуються певні зміни;
- рівень опору є особистісною перемінною;
- опір є адекватною особистісною реакцією на неефективного супервізора.

Опір в супервізії часто приймає форму гри, за допомогою якої супроводжуваний усвідомлено чи неусвідомлено намагається маніпулювати або здійснювати контроль над супервізорським процесом. Експериментально встановлено, що майбутні фахівці технічного профілю використовували в процесі супервізорських відносин п'ять типів опору: тактику покірності, тактику відволікання уваги питаннями, гра «Я поганий», гру в безпорадність і залежність, тактику самозахисту (гра, у якій супроводжуваний обвинувачує у своїх невдачах і недоліках зовнішні фактори). Загальне спрямування роботи з опором полягало в униканні ярликів і глобальних тверджень, так щоб супроводжуваний не зазнавав особистісної критики. Для цього використовувалися наступні стратегії:

1. Зворотний зв'язок вбудовувався в освітній процес.
2. Стимулювання супроводжуваного до використання альтернативної поведінки.
3. Формулювання супервізорських цілей у позитивному ключі.
4. Базування цілей за рахунок появи нової поведінки, а не за рахунок її вдосконалення.
5. Ідентифікація та актуалізація професійно-важливих якостей, особистісних ресурсів, позитивної поведінки і професійної позиції, які майбутній фахівець спроможний використовувати у процесі змін [1].

Робота супервізора з опором супроводжуваного ґрунтувалася на різних тактиках, у тому числі на ігноруванні, ідентифікації, ірраціональної користі, фокусуванні на прихованих проблемах, конфронтації, використанні метафор.

Важливими компонентами супервізії також виступали стратегії зворотного зв'язку:

1) «розламування» – розбивка інформації на окремі фрагменти, з метою її якісного та легкого засвоєння; посилення на себе – передача свого досвіду в конкретних термінах;

2) «сендвіч» – розташування неприємної інформації між приємними коментарями роботи.

Впровадження супервізорської підтримки слід починати на етапі професійної підготовки. Напрями психологічного впливу на цьому етапі пов'язані із формуванням психологічної готовності до діяльності як активно-позитивного ставлення до неї і до професійного розвитку. Реалізація супервізорської підтримки припускає розв'язання безлічі проблем, виникнення яких зумовлено особливостями даного етапу. Майбутній фахівець технічного профілю на етапі професійної підготовки сам виявляє, змістовно аналізує та класифікує за ступенем складності або суб'єктивної значущості виникаючі проблеми, перешкоди або ускладнення. В якості проблем, що виділяються виступають типові для даної професійної групи задачі адаптації до нової ролі та середовища. Особливою групою завдань, розв'язуваних майбутнім професіоналом, є самоствердження себе в системі нових відносин. Звідси основними напрямками супервізорської підтримки виступають формування або актуалізація соціальної перцепції, розвиток рефлексивних здібностей, розвиток особистісних та використання соціальних ресурсів, формування професійної регуляції.

Процес супервізорської підтримки на етапі професійної підготовки доцільно організовувати у форматі групової супервізії. Група створює природний фон для досягнення професійної ідентичності й сприяє навчанню за рахунок безпосереднього досвіду. В цьому форматі від супер-



візора вимагаються знання групових процесів й навички роботи із групою. У фокус групової супервізії потрапляють дидактичні презентації, осмислення професійних ситуацій, індивідуальний розвиток, організаційні питання та інше.

Супервізія у групі забезпечує можливість відчуття взаємної підтримки, узагальнення досвіду, вирішення комплексних проблемних питань, випробування нових моделей поведінки, збільшення компетенції у міжособистісних відносинах та досягнення інсайту.

Оскільки основним принципом супервізорської підтримки є свідомо самоорганізація процесу засвоєння знань учасниками, програма розвитку професійної ідентичності майбутнього фахівця технічного профілю передбачала насамперед:

1) підготовчий етап: постановку завдань, підготовку попередньої пропозиції щодо варіантів та способів вирішення поставлених завдань, здобуття інформації в режимі зворотного зв'язку і внесення необхідних змін у програму;

2) діагностичні процедури: ви-

значення простору та масштабу змін суб'єкта діяльності під час навчання;

3) безпосередньо навчальний етап, себто послідовне виконання всіх пунктів програми навчання;

4) заключний етап: підготовка звіту за результатами роботи і плану наступних заходів щодо навчання; фасилітативна підтримка – консультування майбутніх фахівців технічного профілю з проблем, виявлених у ході роботи.

Розробка технологій розвитку професійної ідентичності майбутніх фахівців технічного профілю є одним з найактуальніших завдань прикладної психології. Серед психологічних технологій, що спрямовані на стимуляцію прагнення спеціаліста до творчої самореалізації та набуття професійної ідентичності, виділяють супервізію. Необхідність у такій роботі пов'язана щонайперше з нестабільністю соціально-економічної ситуації, яка не вкладається у нормативний потік професійного життя.

Викладене вище дає підстави стверджувати, що супервізія, може розглядатися як складова частина психологічного супроводу професійного розвитку фахівця технічного профілю.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Булюбаши И.Д. Основы супервизии в гештальт-терапии. – М.: Издательство Института Психотерапии, 2003. – 223 с.
2. Воляннюк Н.Ю. Психологічний супровід професійного розвитку тренера-викладача // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: 2004, Т. IV, Випуск 8. – С. 67-74.
3. Воляннюк Н.Ю. Интуитивная модель профессиональной идентичности будущих специалистов технического профиля / Н.Ю. Воляннюк, И.П. Кузьмина // Психологическое сопровождение образования: теория и практика: сборник статей по материалам V Международной научно-практической конференции 24-26 декабря 2014 года: в 2 ч. / под общ. ред. проф. Л.М. Попова, проф. Н.М. Швецова. – Йошкар-Ола: МОСИ – ООО «СТРИНГ», 2015. – Ч. 1. – С. 161-164.
4. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: [Монография] / Л. Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2001. – С. 210-217.