

Супервізорство як один із атрибутів професіоналізму у соціальній роботі

Соціальна робота – складна, емоційно навантажена діяльність, що ставить до особистості фахівця особливі вимоги: вміння рефлексувати і оптимально регулювати свою діяльність при зіткненні з труднощами.

У сучасних умовах виникає необхідність формування гнучкої розподіленої системи додаткової довічного освіти, за допомогою якої людина може безперервно протягом життя підвищувати свої професійні навички які дозволяють бути професійно мобільним і творчо активною людиною.

Перед нашим суспільством все гостріше стоїть проблема підготовки та перепідготовки фахівців з соціальної роботи. Кадри відіграють головну роль в менеджменті соціальної роботи від того, як підготовлені кадри, яким рівнем професіоналізму вони володіють, залежить ефективність всієї подальшої діяльності організації. Основним чинником конкурентоспроможності організації, її виживання і процвітання стає якість персоналу і його ставлення до праці, тобто рівень професіоналізму та творчість працівників.

Супервізорство – це один з атрибутів професіоналізму в соціальній роботі; рівень технології організації соціальної роботи, що включає в себе підготовку соціального працівника, його подальше професійне зростання, професійний ризик [3,123].

В Україні інститут супервізорства знаходиться в стадії становлення. На користь його необхідності свідчать такі аргументи:

1. Спеціаліст-супервізор допомагає об'єднувати інтереси клієнта, соціального працівника й держави, згладжує або знімає протиріччя, що виникають.

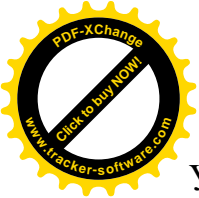
2. Особливості соціальної роботи (необхідність прийняття термінових або невідкладних рішень, що впливають часто на життя й долю клієнта) викликають професійну потребу участі у виробничому процесі офіційної довіреної особи, з якою можна розділити відповідальність за прийняття рішення або «розплутати» конкретну проблему. Такою довіреною особою може бути тільки спеціаліст-супервізор.

3. Ніхто краще за супервізора не зможе залучити соціального працівника-початківця до професії, розвинути цілеспрямованими діями його професійну свідомість.

4. Супервізор-наставник відповідає за процес неперервного навчання майбутніх спеціалістів соціальної роботи, спонукаючи їх до постійного вдосконалювання майстерності.

5. Супервізор, як ніхто інший, може розуміти й оцінювати особистісні проблеми й труднощі практикуючого соціального працівника, давати йому правильну пораду, запобігати або, у разі потреби, знімати стресову ситуацію.

6. Необхідність супервізорства пов'язана з гендерною особливістю професії (у зв'язку з перевагою жінок у сфері соціальних працівників) і виходить далеко за межі професійної діяльності соціального працівника – жінки (пов'язана ще і з роллю жінки в сім'ї).



Теоретична і практична основа для здійснення завдань супервізорства в Україні є. Це – теорія і практика управління (менеджмент), теорія і практика виховання (наставництво).

Соціальний працівник – це професіонал, якому потрібна не тільки відповідна персональна допомога й підтримка, але й системна передача знань і вмінь, постійне підвищення рівня його кваліфікації. Цим в основному й обумовлена необхідність інституту супервізорства.

Похідними від поняття «супервізорство» є поняття «супервізія» й «супервізор».

Супервізія – це процес, у якому на одного працівника полягає відповідальність працювати з іншим працівником (працівниками) з метою здійснення визначених організаційних, професійних і особистісних завдань.

У ході процесу:· здійснюється найвища міжособистісна взаємодія, що передбачає зустріч однієї людини (супервізора) з іншою (супервізованим) з метою допомогти останньому допомагати людям;

· реалізуються інтенсивні міжособистісно-орієнтовані стосунки один на один, у яких призначення однієї особистості – сприяти розвитку терористичної концепції іншої особистості [1].

Супервізор – це працівник, якому довірене право супервізії. У російській мові такого поняття немає. У буквальному перекладі з англійської це слово означає «нагляд». Проте російське поняття «нагляд» у сучасному значеннєвому варіанті не відповідає змісту англійського слова «supervision». У російській мові найбільш близьким за змістом поняттю «супервізор» є поняття «наставник».

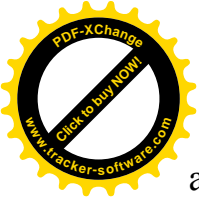
У зарубіжній практиці соціальної роботи інститут супервізорства – наочно довів свою необхідність як атрибута професії для того, щоб найбільш ефективно виконати поставлені *незамінним елементом колективної («командної») професії* соціального працівника, інструментом професіоналізму й ефективної роботи.

За кордоном інститут супервізорства розвинений і в системі вищої й середньої професійної освіти в галузі соціальної роботи. Тут велика частина підготовки спеціалістів здійснюється «у полі», тобто на практиці, і націлена на практичне засвоєння вмінь і навичок. Викладачі-практики діють в основному як супервізори, виконуючи функції наставників-професіоналів.

Поняття супервізійної моделі 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 із соціальної роботи супервізія визначається як один з невід’ємних атрибутів професіоналізму соціального працівника.

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.

Модель супервізії – це системний образ дій (метод), за допомогою якого проводиться супервізія. Знання про існуючі моделі й уміння в них працювати є основою навчання супервізора.



Класифікація супервізорських моделей залежить, звичайно, від переваг авторів. Так Г. Леддік пропонує наступну класифікацію: 1) розвиваюча модель, 2) клінічна модель; 3) специфічно орієнтована модель.

Вісконсінський тренінговий проект з клінічної супервізії (Friedlander & Ward, 1984) розглядає: 1) психодинамічну модель; 2) модель розвитку вмінь; 3) модель сімейної терапії; 4) модель розвитку.

До специфічно орієнтованих моделей відносять психодинамічну модель, поведінкову модель, модель, спрямовану на рішення, Роджеріанську модель тощо.

Фахівці, що працюють у цій моделі, вважають, що кращим видом супервізії буде той, котрий орієнтований на аналіз практики саме такого виду консультування, який вони використовують. Наприклад, психодинамічна модель розглядає супервізію як терапевтичний процес.

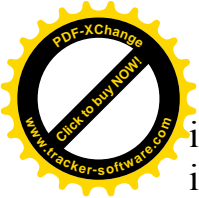
Фокус супервізії спрямований на внутрішні процеси і міжособистісну динаміку супервізованого у відносинах з клієнтом, колегами, супервізором та іншими.

Основна мета супервізора, який працює в психодинамічній моделі, полягає не в тому, щоб розвинути навички, а в тому, щоб підвищити здатність супервізованого до вислуховування шляхом поліпшення його динамічного усвідомлення. Зміни у внутрішньо- та між-особистісній динаміці супервізованого дозволяють динаміці стати ефективним інструментом консультативного процесу. одель розвитку вмінь. Вісконсінський тренінговий проект з клінічної супервізії (M. Friedlende & L. Ward, 1984) відносить модель розвитку вмінь скоріше до поведінкової моделі супервізії і розглядає проблеми супервізованого як проблеми навчання, а також вибору відповідних методів навчання.

Супервізований може брати участь у побудові власної та поведінкової моделі і тим самим збільшувати можливості підкріплення для клієнта. Ця модель супервізії являє собою навчальний процес для супервізованого, необхідний для того, щоб розвинути навички і підвищити рівень консультативної компетентності для поліпшення результату консультування. Знання і навички супервізованого оцінюються супервізором, що визначає напрямок супервізії на підставі трьох принципів: 1) супервізор повинен вивчати адекватні навички й усувати невідповідну поведінку; 2) супервізор допомагає супервізованому розвинути специфічні вміння; 3) знання супервізованого і його навичок повинні бути сформульовані в термінах поведінки.

Модель супервізії в сімейній терапії тяжіє до залежності від терапевтичної моделі, що використовується в сімейній терапії (підходи Мінухіна, Хейли, Ліддла тощо). Тому вона не може бути описана як виключно супервізорська. Роджеріанська модель супервізії.

Найбільш важливим аспектом супервізії для роджеріанської моделі є створення необхідних і достатніх станів емпатії, природного і безумовного прийняття. 3. Модель розвитку Модель розвитку (C. Stoltenberg, 1981; C. Longanbill, E. Hardy & U. Delworth, 1982; D. Powell, 1983; C. Stoltenberg & U. Delworth, 1987) заснована на уявленні про готовність індивіда до змін. Завдання супервізора полягає в тому, щоб ідентифікувати й стимулювати нові сфери росту в довгостроковому професійному навчанні. Такими сферами є інтервенції



і навички, техніки оцінювання, оцінка міжособистісних відносин, розуміння індивідуальних відмінностей, орієнтація на теорію, план і мета консультації, професійна етика. Зміну статусу супервізованого розділено на дві стадії, які були послідовними та ієрархічними.

Розвиток супервізованого може бути умовно розділений на три стадії (С. Stoltenberg & U. Delworth, 1987): початкову, проміжну і «просунуту». В середині кожної стадії мають місце дві тенденції: 1) діяти по твердому, поверхневому та імітаційному шляху; 2) рухатися в напрямку більшої компетентності, упевненості в собі. Особлива увага на цих стадіях приділяється усвідомленню себе та інших, мотивації та автономії. Типовий розвиток супервізованого спочатку характеризується відносною залежністю від супервізора в оцінці клієнтів і розробці планів роботи. На проміжному етапі супервізований залежить від супервізора під час роботи з важкими клієнтами, але стає більш незалежним в оцінці інших.

Типовими на цій стадії є уникання, опір та конфлікти.

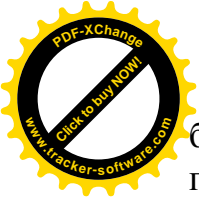
«Просунуті» супервізовані функціонують незалежно і шукають допомоги, відчуваючи відповідальність за свої рішення. Пізніше була додана ще одна стадія – досвідчений супервізований. Основний зміст цієї моделі полягає в тому, що супервізований змінюється, реагуючи на стимули супервізора, і ці зміни можуть бути оцінені в поведінкових термінах. Не існує специфічної системи розвитку. Проходження цих стадій залежить лише від навичок та здібностей до навчання індивіда. Модель розвитку за К. Столтенбергом (С. Stoltenberg, 1981) складається з чотирьох рівнів розвитку супервізованого.

Перший рівень характеризується залежністю від супервізора, недовіркою самоусвідомлення та усвідомлення ситуації, мінімальним досвідом, категоричними висловлюваннями, більшим знанням теорії, ніж володінням навичками.

Другий рівень характеризується конфліктом залежності та автономії, зростанням самоусвідомлення, прагненням до незалежності і самоствердження.

Третій рівень характеризується мовною залежністю, розвитком особистісної ідентичності супервізованого зі зростанням кількості інсайтів, більш стійкою мотивацією, зростанням емпатії і більш диференційованою міжособистісною орієнтацією. Четвертий рівень характеризується адекватним усвідомленням себе та інших, знанням своїх можливостей і слабких сторін, що задовольняє потреби у взаємовідносинах з людьми, а також відповідає стандартам професії, що співвідносяться з особистою ідентичністю супервізованого.

Іншим варіантом моделі розвитку є розроблена у 1982 році модель К. Лонганбілла, Е. Харді і Дж. Делворса (С. Loganbill, Е. Hardy & U. Delworth, 1982), що складається з трьох специфічних стадій (неусвідомлення/ стагнація – розгубленість – інтеграція) і восьми навичок: 1) компетентність – здатність використовувати навички і техніки в консультативному напрямку; 2) емоційне усвідомлення – здатність до усвідомлення й ефективного використання своїх почуттів у ході сесії; 3) автономія – ясне почуття свого власного вибору і рішення в консультації; 4) теоретична ідентичність – потреба в добре інтегрованій теоретичній ідентичності (практична робота в рамках чіткої орієнтації на теорію); 5) повага до індивідуальних відмінностей – здатність



бачити клієнта як особистість і поважати відмінності в поведінці, оцінку проявах; 6) мета і напрямок – цілеспрямованість сесії й загальний професійний досвід; 7) особистісна мотивація – усвідомлення мотивів обрання даної професії і усвідомлений їх вплив на професійне становлення; 8) професійна етика (знання і застосування етичних принципів).

Використання цих моделей потребує від супервізорів усвідомлення того, які навички і прийоми роботи будуть адекватними для різних стадій розвитку супервізованого.

Відповідно до цієї моделі на ранній стадії від супервізора потрібна більша активізація вчительської та підтримуючої ролі стосовно супервізованого, на середній стадії – стадії професійного росту – потрібна консультативна орієнтація, а на останній – застосування консультативного фокусу в роботі.

Змішана модель була запропонована Д. Пауелом (D. Powell, 1983) у 1983 році і за своїм змістом є також розвиваючою моделлю. Заснована вона на особистісному та професійному розвитку супервізованого.

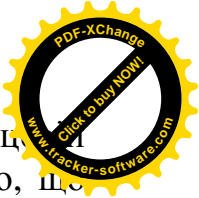
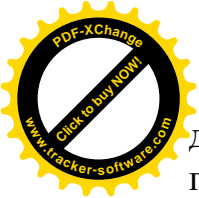
Ця модель припускає одночасно і супервізорську оцінку навичок і вмій супервізованого за допомогою спеціальних шкал.

Вона була розроблена для психотерапевтів військового лікувального центра (військових лікарів), що працюють із хімічнозалежними, для лікарів, що прийшли в психотерапію за покликанням.

Модель складається з семи базових положень, які належать до можливостей особистісних і професійних змін: 1) під керівництвом «провідника змін» люди можуть змінюватися; 2) люди не завжди знають, що для них добре, а що – ні. Вони бувають сліпі у своєму опорі змінам і не завжди бачать існування проблем; 3) ключ до росту – це поєднання нових ідей та відповідних змін у поведінці у потрібний час; 4) зміни з'являються і стають постійними; 5) у супервізії провідник змін концентрується на тому, що є підлягає зміні; 6) немає необхідності знати про причини проблеми, щоб її вирішити; 7) існує багато правильних способів розглядати світ. «Провідник змін» не знає всіх шляхів до зміни і не повинен обманювати інших.

Модель для практики А. Браун та 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 та адміністративного персоналу.

Авторами пропонується модель супервізії, яка включає чотири основні системи, що визначають її зміст: практика, працівник, команда/колектив та установа/заклад. Розуміння практики ускладнює різноманітність надання послуг у соціальних службах. П. Хоукінс та Р. Шохет у 1989 році використали термін «клієнт», описуючи відповідні системи в консультуванні та психотерапії, при цьому беручи до уваги не тих, хто отримує послугу, а тих, хто її вимагає. Розуміння клієнта як єдиної особи, як протиставлення групі чи громаді, може також бути помилковим. Якщо раніше знання законодавства, політики та процедур належало до компетенції юристів, менеджерів і адміністраторів, то тепер це – частина практичної соціальної роботи як діяльності з соціального забезпечення та роботи, орієнтованої на людину. Крім допомоги сім'ям та індивідуального консультування, можлива також така



діяльність, як участь в обговоренні випадків, зустрічі з лідерами груп у місці громаді, проведення переговорів щодо обсягу послуг з тією організацією, що надає послуги.

Система працівника визначає, що для виконання різнопланових завдань соціальної роботи працівникові потрібна не тільки професійна компетентність, але й особисті ресурси. На тому, наскільки супервізований може ефективно працювати, суттєво позначається стан його психічного здоров'я. Система працівника включає потреби супервізованого у професійному розвитку та вивченні належного й неналежного використання себе.

Систему команди/колективу було додано, оскільки те, яким чином супервізований співпрацює та взаємодіє з колегами, суттєво впливає на якість його роботи, незалежно від того, виконують вони її разом чи ні. Цим аспектом раніше здебільшого нехтували, можливо, тому, що його вважали частиною менеджменту або адміністративної функції. Беручи до уваги цілком обумовлений та визначений вплив політичних і ситуативних чинників на соціальну роботу, таке злиття понять може спричинити безлад у розумінні різних важливих впливів.

Практична реалізація теоретичних положень супервізії, дозволить змінити систему підготовки фахівців з соціальної роботи в кращу сторону. Крім того, це дозволить підвищити рівень соціального захисту населення, що відіб'ється на тих категоріях громадян, які потребують її. Необхідно вдосконалювати систему супервізії фахівців з соціальної роботи та адаптувати зарубіжний досвід, насамперед для того, щоб підвищити рівень соціальної сфери, а як наслідок цього - зросте стабільність у суспільстві.

Використана література

1. Бурцева Е. Размышляя о супервизии / Е. Бурцева // Гештальт – 2000 : сб. м-в Московского Гештальт- Института, 2000. – С. 59–70.
2. Калитиевская Е. Супервидение. О профессиональном самосознании терапевта / Е. Калитиевская // Гештальт – 96 : сб. м-в Московского Гештальт-Института, 1996. – С. 63–70.
3. Кодекс этики и практики супервизоров Британской ассоциации консультирования // Журнал практической психологии и психоанализа, 2000. – № 4.
4. Левченко А. Супервизорство. Не много ли солнца в холодной воде? / А. Левченко // Гештальт – 2000 : сб. м-в Московского Гештальт-Института, 2000. – С. 76–79.
5. Хоукинс П. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы / П. Хоукинс, Р. Шохет. – СПб : Речь, 2002.