



4. Куликовъ Б. Айсидора Дунканъ / Б. Куликовъ // Другъ искусства. – 1913. – № 1. – С. 6–8.
5. Рассказова О. Розвиток соціальності учнів в умовах інклюзивної освіти: теорія та технологія : монографія / О. Рассказова. – Х. : ФОП Шейніна О., 2012. – 464 с.
6. Соболев М. Харьковскій літературно-художественный кружокъ и его задачи / М. Соболев // Другъ искусства. – 1913. – № 3. – С. 8–11.

7. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А. Согомонов: Пер. с англ. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.
8. Сташевська І. Музична педагогіка Німеччини: історія, теорія, практика: [монографія] / І. Сташевська ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – Луганськ : вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2010. – 560 с.

УДК 159.9

СУПЕРВІЗІЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Спіріна Т.П., к. пед. н., доцент,
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Інститут людини
Київського університету імені Бориса Грінченка

Піцура Т.Ю., магістр
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
Інститут людини
Київського університету імені Бориса Грінченка

Супервізія – це час для дослідження, рефлексії, навчання, розв'язання проблем та можливість критично їх переосмислити. Здійснений відповідально, цей процес допоможе соціальному працівнику, його практичній діяльності, співпраці з колегами, здатності працювати згідно з вимогами та цілями організації. У статті автори розглядають можливості застосування прогресивного зарубіжного досвіду організації супервізії в Україні, також зазначено головні стандарти супервізії як провідного механізму підвищення якості соціальної роботи.

Ключові слова: соціальна робота, стандарт, супервізія, супервізор, функції, цінності.

Супервизия – это время для исследования, рефлексии, обучения, решения проблем и возможность критически их переосмыслить. Проведенный ответственно, этот процесс поможет социальному работнику, его практической деятельности, сотрудничеству с коллегами, способности работать в соответствии с требованиями и целями организации. В статье авторы рассматривают возможности применения прогрессивного зарубежного опыта организации супервизии в Украине, также указаны основные стандарты супервизии как главного механизма повышения качества социальной работы.

Ключевые слова: социальная работа, стандарт, супервизия, супервизор, функции, ценности.

Spirina T.P., Pitsura T.Y. SUPERVISE AS A COMPONENT OF SOCIAL WORK

Supervision is a time for research, reflection, learning, problem solving and the ability to critically rethink them. Conducted responsibly, this process will help the social worker practice collaboration with colleagues, ability to work in accordance with the requirements and objectives of the organization. In the article the authors consider the use of advanced foreign experience of supervision in Ukraine, the main standards of supervision as a primary mechanism for improving the quality of social work.

Key words: social work, standard, supervision, supervisor, functions, values.

Постановка проблеми. Супервізія є невід'ємною складовою професії соціального працівника. Це досить складний вид діяльності, який висуває перед виконавцями високі вимоги і саме тому потребує якісної підготовки фахівців. Процес супервізії включає підготовку соціального працівника, його подальше професійне зростання, профілактику різного роду ризиків, оскільки від того, наскільки вчасно надається необхідна допомога, може залежати рівень результативності його професійної діяльності.

Супервізію слід розглядати як частину політики організації, оскільки вона допомагає визначити особистісні якості, способи реагування, особливості поведінки та ціннісні орієнтації фахівців, полегшує набуття ними теоретичних знань, умінь і навичок та запобігає професійному стресу та виснаженню.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема становлення та розвитку супервізії за кордоном тривалий час активно досліджується науковцями (А. Kadushin,



M. Richards, D. Petters, Bulter and Elliot, L. Danbury, K. Ford and A. Jones, D. Gardiner, V. Humphries). Питання супервізії як категорії управління, що стосуються переважно аспекту соціальної роботи, досліджували: С. Архипова, О. Безпалько, О. Брижовата, І Заверико, І. Зверева, К. Шендеровський. Етичні принципи супервізії в соціальній роботі знайшли своє відображення в наукових працях відомих психологів – П. Хоукінса та Р. Шохета. Ролі; функції та навички, необхідні у супервізійній діяльності, у своїх дослідженнях визначають А. Кадушін, Ф. Каслоу, Н. Ленг, К. Мансон, Р. Міддлмен, Р. Патті, П. Рассел, Г. Родес, Р. Скідмор, Л. Шульман. За моделями аналізу ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами, вивчають супервізію А. Браун та А. Боурн.

Постановка завдання. Незважаючи на досить інтенсивні дослідження різних аспектів соціальної роботи, що здійснюються впродовж останніх років зарубіжними та вітчизняними вченими, багато важливих питань залишаються вивченими поки що недостатньо. Зокрема, це стосується питання становлення супервізії у соціальній роботі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зародження супервізії тісно пов'язане з історією соціальної роботи. У ХІХ ст. в Європі та Північній Америці з'явилися перші благодійні соціальні товариства, до діяльності яких долучалась велика кількість волонтерів («відвідувачів»), котрі надавали допомогу найбільш знедоленим та соціально незахищеним верствам населення, здійснювали індивідуальну оцінку причин їхньої бідності та допомагали їм попередити або усунути проблеми [3]. Роботу своїх працівників благодійні товариства спрямовували на те, щоб навчити людей грамоті, основам гігієни та різним професіям. Маючи обмежені можливості надання матеріальної допомоги, кошти надавались лише після ретельного вивчення ситуації кожного прохача. Фахівці, які організовували діяльність товариств, перевіряли її виконання, приймали рішення щодо надання фінансової підтримки клієнтам, а також навчали волонтерів – «наглядачів» (англ. overseer). Саме із цим англійським терміном пов'язують появу такого поняття, як «супервізія», оскільки у латинській мові super означає over (над), а videre – see (бачити). Тобто буквальний переклад цього визначення з англійської мови означає «спостереження», «нагляд», «погляд зверху».

У наукових працях Л. Денбурі, Д. Петерса, М. Річардса, К. Форда та інших зарубіжних дослідників супервізія трактується як основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує ро-

боту персоналу індивідуально й колективно та забезпечує стандарти праці. Це поняття визначається завдяки моделям аналізу та компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами [1].

Вагомий внесок у практику соціальної роботи в США внесли теоретичні засади діяльності М. Річмонд, Дж. Адамса та інших, що, у свою чергу, вимагало залучення значної кількості супервізорів. Саме вони і стали першими соціальними працівниками, чия діяльність оплачувалась. У той час на світ також з'являється перша наукова праця в цій галузі: «Супервізія в освіті та благодійній діяльності» Дж. Брекета, датована 1904 р., яка і зумовила процес професійної ідентифікації супервізорів. Таким чином, був не лише запроваджений термін «супервізія», але й закладені основні підходи до сучасного розуміння її завдань та функцій.

Варто зазначити, що історія основної частини публікацій щодо супервізії охоплює близько 50 років. Однак увагу дослідників і практиків ця соціальна технологія привернула значно раніше, оскільки вони намагались дефініювати та синтезувати теоретичну концепцію супервізії у соціальній роботі.

У зарубіжній практиці супервізорство є незамінним елементом колективної або «командної» професії соціального працівника, інструментом професіоналізму, ефективності роботи та удосконалення індивідуальних якостей фахівців; у його основі – ідея активного використання досвіду, що був накопичений у процесі практичної діяльності.

В Україні поряд з інноваційними організаційними та змістовними формами соціальної роботи, що вже використовуються, результативним засобом діяльності може стати супервізія.

Вважаємо доцільним розглянути базові цінності, властиві цьому процесу:

- супервізію необхідно розглядати у структурному контексті організації та суспільства;
- соціальна робота та догляд у громаді – це переважно колективна діяльність команди з високим рівнем взаємозалежності;
- супервізія – це орієнтована на людину діяльність, для якої однаково важливими є як супервізорські стосунки, почуття та розвиток персоналу, так і реалізація завдань, регулювальна та контрольна функція;
- зміст та процес супервізії мусять бути спрямованими на наснаження як клієнтів організації, так і волонтерів;
- супервізовані та супервізори – дорослі люди, які краще вчаться, коли навчання є самокерованим, а до супервізії застосовують проактивний підхід;



– регулярна супервізія – це ресурс, на який має право кожен член організації.

Отже, супервізія – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор індивідуально та колективно полегшує професійну діяльність фахівців та забезпечує стандарти роботи. Супервізований є активним учасником цього процесу взаємодії.

Аналізуючи зарубіжний досвід, ми дійшли висновку, що основні посадові обов'язки супервізора реалізуються за чітко окресленими завданнями. Ми погоджуємося з думкою Р. Корнюшиної, що до головних функцій супервізора належать:

- освітня, спрямована на підвищення кваліфікації соціального працівника. Супервізор у цьому випадку вчиться засвоювати нові знання, ділиться своїм досвідом, інформує, роз'яснює, спрямовує, допомагає знайти необхідне рішення, радить, консулює, пропонує нові методики та технології;

- підтримуюча, що включає особистісну підтримку соціального працівника, спробу зняти або пом'якшити напруження від роботи, пошук додаткових джерел підтримки життєвого тону фахівця.

- контрольна – носить адміністративний характер і необхідна не лише на початковому етапі становлення професіонала, але й упродовж наступних періодів його роботи; вона є необхідною умовою гарантії якості соціального обслуговування. Як правило, коло адміністративних обов'язків супервізора обмежене наступними видами діяльності: підбір і розстановка кадрів; планування роботи; підбір «команд»; координація роботи між «командами»; контроль і оцінка якості роботи; організація зовнішнього зв'язку «команди»; розподіл обов'язків всередині неї; залагодження конфліктів між соціальним працівником і клієнтом; захист професійних інтересів фахівців, тобто посередництво між працівниками та керівництвом установи.

У зарубіжних виданнях відзначається, що адміністративна функція супервізора викликає найбільші проблеми, пов'язані з етичними моментами професійної діяльності соціального працівника. Як видно із запропонованого вище переліку, у супервізора в цій частині роботи є специфічні завдання, що іноді вступають у протиріччя з цінностями та моральними орієнтирами професії [2].

Необхідно також звернути увагу, що асоціацією соціальних працівників (ASW) визначено базові стандарти супервізії, що формують етично-ціннісне поле для її впровадження [5]. У них розкриваються питання щодо ціннісних засад супервізії, форм

та механізмів її проведення, особливостей реалізації.

Супервізія має ґрунтуватись на цінностях, етиці та філософії соціальної роботи і відповідати принципам Етичного кодексу соціальних працівників та відповідним стандартам. Вона може бути запропонована працівникам у різних формах та їх поєднанні (наприклад, індивідуальній та груповій). Роль супервізора полягає у виробленні чіткого структурованого процесу взаємодії початківців із більш досвідченими працівниками, враховуючи їхній рівень знань і досвід роботи.

Інший підхід до вироблення стандартів супервізії запропонувала Австралійська асоціація соціальних працівників (AASW) [4]. Її представники розмежовують основні стандарти супервізії відповідно до обов'язків організації та супервізора.

Щодо обов'язків організації, стандарти супервізії мають враховувати:

- потреби супервізованого працівника (навчальний, адміністративний та підтримуючий компоненти);

- час, необхідний для супервізії кожного робітника під час здійснення його функцій;

- чітке розмежування обов'язків між супервізором та супервізованим;

- службові зобов'язання варто переглядати та оцінювати їхню доцільність;

- створення належних умов для подальшого розвитку знань, умінь та навичок супервізора щодо забезпечення якісного процесу супервізії;

- наявність розроблених механізмів оцінки та вирішення конфліктних ситуацій між супервізором та супервізованим.

Щодо обов'язків супервізора, стандарти супервізії передбачають:

- обов'язкову базову підготовку ведення процесу супервізії, враховуючи специфіку організації та персоналу, для якого проводиться супервізія;

- фаховість соціального працівника і не менше 2-3-х років практичного досвіду;

- постбазова підготовка щодо роботи в тій галузі практичної соціальної роботи та відповідних методів втручання, у якій працює супервізований;

- не менше 30 годин з курсу супервізії у соціальній роботі.

Відповідно до вищезазначених стандартів, організація має укласти письмову угоду, в якій варто визначити довгострокові цілі професійного розвитку супервізованого фахівця, які погоджують із супервізором.

Підготовка фахівців-супервізорів зорієнтована на практичне освоєння умінь та навичок. Виділяють два основних типи супервізії: професійна супервізія та особистісна.



До професійної супервізії належить: управлінська (менеджерська) – здійснюються дії, спрямовані на аналіз, пошук причин недоліків та шляхів покращення процесу управління професійною діяльністю; навчальна – відбувається процес навчання у практичних діях у конкретній діяльності; методична – підвищення кваліфікації, обмін досвідом.

Особистісна супервізія передбачає роботу супервізора з комплексами, страхами, негативними емоційними станами та проблемами соціального працівника. Супервізія допомагає визначити індивідуальні якості фахівця, його способи реагування, особливості поведінки та ціннісні орієнтації як чинники впливу на його діяльність. Вона полегшує процес поглиблення теоретичних знань і практичних умінь та їх адекватне застосування на практиці [2].

Висновки з проведеного дослідження. Аналіз практичного зарубіжного досвіду дає підстави стверджувати, що здійснення супервізії допомагає соціальним працівникам у професійному самовдосконаленні шляхом надання критичного, конструктивного зворотного зв'язку, оцінки його діяльності; корегування можливих помилок та неточностей у відтворенні засвоєних знань, умінь та навичок; підтримки у плануванні

майбутніх кроків професійного саморозвитку та самовдосконалення. На жаль, сьогодні в організаціях недостатньо застосовується супервізія професійної діяльності соціальних працівників, хоча саме ці заходи дозволяють не лише відстежувати потреби фахівців у певних знаннях та вміннях, а й здійснювати коригуючий вплив на соціальну роботу, підвищуючи її результативність.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. установах / А. Браун, А. Боурн; Пер. з англ. Т. Семигіної. – К.: Унів. Вид-во «Пульсари», 2003. – 240 с.
2. Корнюшина Р. Зарубежный опыт социальной работы: [учеб. пособ.] / Корнюшина Р. – Владивосток: изд-во Дальневосточного университета, 2004. – 85 с.
3. Шендеровський К. Менеджмент у соціальній роботі / К. Шендеровський. – К.: Главник, 2007. – 207 с. – (Сер. Бібліотека соц. працівника).
4. Practice Standards for Social Workers: Supervision [Electronic resource] / The Standing Committee on Professional Supervision of the Victorian Branch of the AASW. July, 2000. – Mode of access: URL: www.aasw.asn.au/document/item/18. – Title from the screen.
5. Standards for Clinical Supervision for Social Workers / B. French, D. Hancock [and other] // The Newfoundland and Labrador Association of Social Workers, 2003. – P. 1 – 9.