

УДК 372.8



*Коленіченко Т. І.,
к. пед. н., старший викладач
кафедри теорії та технології
соціальної роботи
НПУ імені М. П. Драгоманова*

ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОГО НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ СУПЕРВІЗОРСТВУ В УМОВАХ ВИЩОЇ ШКОЛИ

У статті проаналізовано дефініцію поняття “супервізорство в соціальній роботі”; запропоновано структуру навчальної дисципліни “супервізорство в соціальній роботі”; визначено особливості ефективного навчання студентів супервізорству в умовах вищої школи.

Ключові слова: *супервізорство, соціальна робота, навчання студентів, вища школа.*

В статье проанализировано дефиницию понятия “супервизорство в социальной работе”; предложено структуру учебной дисциплины “супервизорство в социальной работе”; определено особенности эффективного обучения студентов супервизорству в условиях высшей школы.

Ключевые слова: *супервизорство, социальная работа, обучение студентов, высшая школа.*

The article analyzes the definition of the term “supervizion in social work”; proposed structure of the discipline “supervizion in social work”, defined characteristics of effective teaching students supervizion in high school.

Keywords: *supervizion, social work, teaching students, high school.*

На сучасному етапі розвитку суспільства досить гостро стоїть питання підготовки фахівців, які відповідатимуть вимогам сучасного соціуму. В наш час досить відчутними стають проблеми соціального характеру, саме тому держава потребує якісної підготовки спеціалістів соціальної сфери. Готуючи фахівців соціальної сфери в умовах вишу, досить важливими залишаються питання надання соціальними працівниками якісних послуг населенню, забезпечення ефективного та якісного виконання посадових обов'язків і завдань фахівцями з соціальної роботи, запобігання їх професійному стресові та вигоранню, підвищення їх професійної кваліфікації. Вирішення вищезгаданих запитань можливе лише за умови підготовки у ВНЗ супервізорів у соціальній роботі, оскільки їх діяльність створить умови для підвищення якості надання соціальних послуг населенню та підвищення професійного рівня фахівців соціальної сфери.

Дослідженням проблеми супервізорства займалися такі науковці, як: Аллан Браун та Аейн Боурн у монографії “Супервізор у соціальній роботі”, вони розглядають процес становлення супервізора, особливості супервізорських стосунків; С. А. Кулаков у праці “Практикум по супервізії в консультуванні та психотерапії” основну увагу зосереджує на проблемах супервізорства в психології; П. Ховкінс у дослідженні “Супервізія: індивідуальний, груповий і організаційний підходи” зосереджує свою увагу на організаційних основах здійснення супервізії.

Мета нашої статті – визначити особливості ефективного навчання студентів супервізорству в умовах вищої школи.

Відповідно до поставленої мети, нами окреслено *завдання* статті:

- 1) проаналізувати дефініцію “супервізорство в соціальній роботі”;
- 2) розробити структуру навчальної програми “Супервізорство в соціальній роботі”;
- 3) визначити особливості ефективного навчання студентів супервізорству в умовах вищої школи.

Отже, вважаємо за доцільне проаналізувати поняття “супервізорство в соціальній роботі”. Переклад терміна “супервізія” з англійської мови – “нагляд” – не відповідає його повному змістові. В українській мові найближчим йому в лексичному плані є поняття “наставництво”, у значенні “давати поради, навчати чогось, направляти, націлювати, скеровувати, спрямовувати”. У професійній лексиці має місце також вживання терміна “куратор” (особа, якій доручено наглядати за якою-небудь роботою). На думку А. Брауна та А. Боурна, супервізія – ос-

новний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналові індивідуально й колективно та забезпечує стандарти роботи. Поняття “супервізії” визначається через моделі аналізу та компетентного розв’язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами [1]. Фахівці Комсомольського міського територіального центру соціального обслуговування “Калина”, зазначають, що супервізія в соціальній роботі – це зворотний зв’язок, що отримується фахівцем від супервізора, оцінка своєї роботи, спільно здійснюваний пошук, спрямований на прояснення різноманітних аспектів реабілітаційного процесу, або систему розвитку та поглиблення професійної рефлексії. Інші науковці стверджують, що супервізія – це метод, за допомогою якого визначений установою фахівець допомагає персоналу якнайефективніше виконувати зазначені в посадових інструкціях завдання відповідно до стандартів роботи [1; 3]. Деякі науковці виходячи із самого терміна “супервізія”, ототожнюють дане поняття з наставництвом, яке здійснюється більш досвідченим соціальним працівником для молодих спеціалістів соціальної сфери [2]. Проаналізувавши дефініції поняття “супервізорство”, ми можемо стверджувати, що всі вони мають спільну мету, яка спрямована на:

- самостійне визначення пріоритетів роботи фахівця соціальної сфери;
- відповідальне ставлення до результатів своєї роботи та самоаналіз своєї діяльності;
- керування власними почуттями в стресових ситуаціях;
- оптимізацію професійного навантаження з метою недопущення професійного вигорання;
- відстеження власного прогресу та визначення потреб у підвищенні кваліфікації або навчання;
- формування нового погляду фахівців соціальної сфери на вирішення соціальних проблем;
- формування практичних навичок у молодих фахівців соціальної сфери на основі набутого теоретичного матеріалу протягом навчання у вищах;
- вдосконалення професійних навичок соціального працівника; навчання використовувати інноваційні технології в своїй професійній діяльності.

Варто зазначити, що А. Браун та А. Боурн вважають, що мета супервізії полягає в допомозі супервізованому (им) більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов’язках [1]. Щодо

завдань супервізорства, то вищезазначені науковці стверджують, що завдання супервізії – це задоволення організаційних, професійних і особистих потреб [1]. Займаючись дослідженням проблеми супервізорства в соціальній роботі А. Браун та А. Боурн визначають основні функції супервізії:

- освітницьку (формуючу), що включає розвиток умінь, навичок, здібностей щодо професії;
- підтримуючу (тонізуючу), що включає підвищення стійкості впливу з боку проблем клієнтів;
- спрямовуючу (нормативну), що включає контроль працівника над власною особистістю (недоліки, слабкі сторони, сліпі плями, осуд) [1].

На їх переконання, супервізію можна здійснювати на індивідуальному рівні, а також на рівні групи або організації. Виділяють такі **типи** супервізії [1]:

- один на один – передчасно спланована зустріч із повісткою денною задля обговорення та оцінки роботи;
- групова супервізія – колектив співробітників, у якому працівники сумісно обговорюють та оцінюють роботу один одного. Учасники розглядають питання для обговорення, група обговорює кожен випадок і те, як він вирішувався окремо. Відбувається обмін досвідом, знаннями;
- неформальна супервізія – незапланована консультація, один на один чи по телефону;
- кризова супервізія – незаплановане обговорення випадку, який, за відчуттями працівника, призвів до кризи. Відбувається одразу після роботи з клієнтом.

Проаналізувавши дефініцію “супервізорство” та розглянувши мету, завдання та функції супервізорства, вважаємо за доцільне дослідити діяльність соціальних установ, щодо наявності супервізорів у їх організаціях. Результати аналізу діяльності соціальних організацій в Україні дають підстави стверджувати, що супервізії, на жаль, не приділяється належна уваги. Це обумовлено недостатністю ресурсів соціальних установ і неадекватністю процесу навчання та розвитку спеціалістів із супервізорства в умовах ВНЗ.

Вважаємо за доречне проаналізувати стан підготовки супервізорів у соціальній роботі в ВНЗ України. Для аналізу нами обрано вищі навчальні заклади України. Проаналізувавши навчальні плани, ми дійшли висновку, що в системі професійної підготовки соціальних працівників відсутня навчальна дисципліна “Супервізорство в соціальній роботі”. Ми вважаємо, що дана ситуація обумовлена тим, що супервізорство –

це новий напрям в Україні, який ще є мало вивченим і дослідженим в Україні. Дослідженню проблеми супервізорства в соціальній роботі науковцями не приділяється належна увага, що знаходить своє відображення в недосконалій теоретико-методологічній базі вивчення проблеми супервізорства в соціальній роботі, хоча дана проблема на сьогодні є досить актуальною в межах розвитку нашого суспільства.

Вирішенням даної проблеми, на наш погляд, є необхідність введення в навчальні плани підготовки соціальних працівників дисципліни “Супервізорство в соціальній роботі”. Доцільність введення і читання цього курсу обумовлюється тим, що отримання зворотного зв’язку від супервізора фахівцем соціальної сфери надасть можливість соціальному працівникові об’єктивно оцінити свою роботу, побачити прорахунки й недоліки у виконанні своєї професійної діяльності, надасть можливість спільно з супервізором здійснювати новий пошук вирішення соціальної проблеми, що, в свою чергу, сприятиме професійному зростанню соціального працівника й ефективному пошуку дієвих технологій у вирішенні соціальних проблем, а найголовніше – супервізорство надасть можливість підвищити якість надання соціальних послуг в Україні.

Розглядаючи проблему супервізорства в соціальній роботі, ми можемо зазначити, що процес трансформації соціального обслуговування розпочався в 1990 р. В цей час відбувало розмежування на тих хто купує послуги і на тих хто їх надає, акцент ставиться на оцінювання потреб клієнта. Такі зміни потребували підвищення якості надання соціальних послуг, а отже, і професійної переорієнтації соціальних працівників відповідно до нових вимог. Чільне місце в такій ситуації посідала оцінка якості роботи соціального працівника з метою підвищення якості надання соціальних послуг. Саме даний аспект сприяв розвитку супервізорства в соціальній роботі.

На жаль, на разі супервізорство в соціальній роботі не може ефективно виконувати свою мету, оскільки здебільшого воно не підкріплено інфраструктурами для навчання та розвитку. Це обумовлено тим, що соціальні установи не мають повної інформації про важливість супервізорства в організації; не має офіційного критерію рівня кваліфікації, потрібного для виконання ролі супервізора; процес навчання соціальних працівників, на сучасному етапі, не включає в себе навчальні програми для підготовки супервізорів у соціальній роботі.

Головним завданням на сьогодні залишається необхідність донести до організацій про важливість і доцільність супервізії в соціальних установах, а до вишу – про доцільність впровадження комплексного плану та програми підготовки супервізорів у соціальній роботі.

Ми вважаємо, що готуючи фахівців соціальної сфери виши України повинні впровадити в навчальний процес навчальні програми з дисципліни “Супервізорство в соціальній роботі”. Ми пропонуємо структуру навчальної програми підготовки супервізорів у соціальній роботі “Супервізорство в соціальній роботі”, яка розрахована на 72 години. Вважаємо, що даний курс має включати в себе 3 навчальні модулі:

I модуль – “Теоретичні основи супервізії в соціальній роботі”.

II модуль – “Теоретико-методологічні основи супервізії”.

III модуль – “Професійний розвиток супервізора (навчання та розвиток у супервізії соціальної роботи)”.

Змістовна наповненість I модуля “Теоретичні основи супервізії в соціальній роботі”, на наше переконання, повинна розкриватися через призму таких тем, як:

- супервізорство в соціальній роботі як принцип, функція і метод;
- початковий етап роботи супервізора в соціальних службах;
- значення супервізорських відносин у професійній діяльності молодого спеціаліста соціальної роботи;
- особливості роботи супервізора та команди.

Щодо II модуля “Теоретико-методологічні основи супервізії”, то ми вважаємо, що даний модуль повинен включати в себе:

- основні стилі супервізорства в соціальній роботі;
- групову супервізію в соціальній роботі: переваги та недоліки;
- моделі супервізорства в соціальній роботі;
- основні фактори, що впливають на супервізорські відносини.

III модуль навчальної дисципліни “Супервізорство в соціальній роботі” повинен мати таку змістовну наповненість:

- сучасні актуальні проблеми навчання супервізорів в Україні;
- процес становлення супервізора;
- професійні ризики: реакція супервізора на стрес і травму;
- вплив супервізора на результат супервізії.

Метою курсу “Супервізорство в соціальній роботі” є підготовка соціальних працівників до здійснення супервізії в соціальній роботі, що сприятиме забезпеченню ефективного та якісного надання соціальних

послуг, якісне виконання посадових обов'язків і завдань фахівцями з соціальної роботи, спеціалістами та соціальними працівниками, запобігання їх професійному стресу та вигоранню. За підсумками вивчення навчальної дисципліни студент повинен *знати*: основні класифікації, концепції та моделі супервізії в соціальній роботі; розвиваючи моделі супервізії; основні поняття та теоретичні підходи до вивчення проблем супервізії в соціальній роботі; значення супервізорських відносин у професійній діяльності молодого спеціаліста соціальної роботи.

За підсумками вивчення навчальної дисципліни студент повинен *вміти*: користуватися набутими теоретичними знаннями змісту супервізії та застосовувати їх у практичній роботі, використовуючи науково-категоріальний апарат; порівнювати різні стилі супервізорства в соціальній роботі та використовувати найефективніший; використовувати набуті навички й уміння в здійсненні супервізії.

Ми вважаємо, що ефективне навчання студентів супервізорству в соціальній роботі можливе за таких умов:

1. Нові навчальні програми для супервізорів повинні розглядати супервізорство через призму ефективності функціонування соціальної установи. В соціальних установах повинні бути створені умови для професійного росту соціальних працівників до супервізора чи керівника відділу.

2. Навчальні програми мають включати в себе: “реальну” супервізію інших студентів і рольову гру. Перший підхід полягає в супервізії одного студента іншим, щодо конкретної поточної проблеми, котра для них є проблематичною, і їм хотілося би отримати допомогу в її вирішенні. Ще один студент грає роль спостерігача, надає зворотний зв'язок і підтримку. Потім у цій трійці відбувається обмін ролями, і таким чином кожен студент практикується у ролі супервізора. Перевагою цього підходу є те, що студент-супервізор, який навчається, працює з реальною поточною проблемою.

Рольова гра в цьому контексті має свої переваги й недоліки. До переваг, ми можемо віднести можливість обрати конкретний сценарій, який не переживає кожен із учасників, бо, наприклад, вони зараз не є практичними працівниками. У цьому випадку можна точніше контролювати параметри та варіанти. З іншого боку, рольовій грі притаманні певні труднощі, пов'язані з програванням ролей, достовірністю, переконливістю.

3. Значну роль у навчанні супервізора соціальної роботи потрібно відвести зустрічі студентів з супервізорами, які працюють у соціаль-

них установах. Це може відбутися у вигляді малих навчальних груп з ведучим чи без нього. В процесі роботи групи задається проблемна ситуація й усі учасники групи пропонують своє вирішення проблеми. Дана робота дозволить студентам застосувати свої теоретичні навички у вирішенні практичних ситуацій та проаналізувати практичну діяльність супервізорів у вирішенні проблемної ситуації. Це дасть можливість студентам набути досвід роботи супервізора. Важливим тут залишається те, щоб навчальний курс викладали люди, які працюють супервізорами в соціальних установах. Обмін між рівними, звичайно, являє собою вид групової супервізії, і тому демонструє потенційні переваги супервізії, яку проводять у групі.

4. Студентів, які вивчають курс “Супервізорство в соціальній роботі”, потрібно навчати основам того, яку саме інформацію дає відповідна література для їхньої практичної діяльності.

Отже, необхідність впровадження навчального курсу “Супервізорство в соціальній роботі” визначається необхідністю розвитку та вдосконалення системи професійного росту соціальних працівників. Інститут супервізії є необхідною умовою збереження “професійної форми” соціальних працівників. З розвитком системи допомоги соціальними працівниками клієнту, зростає роль супервізії, оскільки покращення якості надання послуг забезпечується розвитком інституту супервізії. Теоретичних знань недостатньо для початку професійної діяльності супервізора в соціальній сфері, важливим залишається досвід використання набутих теоретичних знань з клієнтом, а також досвід професійного росту та розвитку, використання засобів професійної підтримки соціальних працівників, профілактики емоційного вигорання.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розробка та впровадження навчальних курсів із дисципліни “Супервізорство в соціальній роботі” для студентів вишів, які навчаються спеціальності “Соціальна робота”.

Література

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі / А. Браун, А. Боурн. – К., 2003. – 239 с.
2. Кулаков С. А. Практикум по супервизии в консультировании и психотерапии / С. А. Кулаков. – СПб. : Речь, 2001. – 236 с.
3. Ховкінс П. Супервізія: індивідуальний, груповий і організаційний підходи / П. Ховкінс, Р. Шохет. – СПб. : Мова, 2002. – 246 с.