

У зарубіжних системах удосконалення професійних якостей соціальних працівників істотне місце займає супервізорство, в основі якого лежить ідея активного використання досвіду, що був накопичений у процесі практичної діяльності. В сучасній Україні супервізорство ще не має широкого вжитку. Однак воно заслуговує на серйозну увагу, тому що поряд з інноваційними організаційними та змістовними формами соціальної роботи, які вже використовуються, може стати дуже результативним засобом діяльності.

Введення інституту супервізії сприятиме розвитку соціальної роботи, підвищенню її якості. Це досить складний вид діяльності, який висуває перед виконавцями досить високі вимоги, тому перед широким упровадженням у практику соціальної роботи необхідне глибоке осмислення його ролі і змісту в контексті діяльності соціальних служб.

Інше важливе питання для розгляду – близькість понять супервізії і кураторства, яке має давні історичні корені, інтуїтивно більш зрозумілий зміст, тоді як супервізія потребує пояснення. Питання їхньої схожості чи відмінності має сенс як у термінологічній, так й у практичній площинах. По-перше, сама логіка розвитку мережі центрів соціальних служб, які в Україні вже перетнули 10-річний рубіж, демонструє яскраві тенденції до спеціалізації та професіоналізації. По-друге, спостерігається активне наукове осмислення існуючих практик та їх теоретичне узагальнення. По-третє, здійснюється розвиток стандартів соціальної та соціально-психологічної освіти, який не тільки має містити вітчизняний та зарубіжний досвід, а й бути підготовленим з урахуванням перспективи розвитку соціальної роботи.

Супервізія в соціальній роботі розглядається як інструмент підвищення ефективності діяльності соціальної служби. Вона є однією з необхідних складових управлінського процесу в соціальній роботі. Процес супервізії потребує масштабного бачення виробничого процесу в установі, а також проблем, потреб та перспектив розвитку кожного працівника. Від того, наскільки вчасно надається необхідна допомога кожному соціальному працівнику та відділку або установі в цілому, може залежати рівень результативності їхньої діяльності.

Підхід до супервізії, запропонований у даному посібнику, – один з тих, які можна широко застосовувати в багатьох соціальних службах, закладах і групах фахівців. Супервізія є невід'ємною частиною забезпечення якості та розвитку персоналу як у державних службах, волонтерських організаціях, так і в незалежних і приватних закладах, у «польовій» практиці тощо, хоча її форма та спрямування можуть різнитися залежно від завдання, розмірів організацій та цінностей. Потреби супервізованих залежать від кількох чинників, зокрема від того, наскільки новими для них є соціальна робота і соціальне забезпечення, а якщо вони не є новачками, то який досвід мають, чи працюють безпосередньо з користувачами служби. Деякі досвідчені супервізори, навіть із багаторічною практикою супервізії, набули відповідних навичок у процесі роботи, а не внаслідок навчання. Цей практичний досвід є безцінним, однак брак наукових знань про супервізорські відносини, стилі, фокуси, форми, моделі, фактори супервізії, відсутність можливості задоволення нових потреб досвідчених супервізорів, пов'язаний зі змінами поточної сучасної ситуації й появою антидискримінаційної супервізії та супервізії в умовах пост-травматичного стресу, знижує ефективність супервізійної допомоги.

Інша група працівників, робота яких може вдосконалитися завдяки даному посібнику, – це викладачі-практики, які здійснюють супервізію студентів на їхніх робочих місцях, та викладачі дисципліни «Супервізія», котрі відповідають за навчання супервізорів персоналу соціальних служб. Навички, потрібні для супервізії персоналу та студентам, у чомусь збігаються, але мають і суттєві відмінності. Дане питання розкрито в темі «Процес становлення супервізора».

Присвячено увагу аналізу суттєвого питання – стосункам між супервізором та супервізованим, у зв'язку з тим, що в наданні індивідуальних соціальних послуг важливість процесу обезцінюється, першочергове місце починає займати результат. Провідну роль у супервізорських стосунках виконують цінності на рівні широкого політичного, організаційного та соціального контексту.

Соціальним працівникам і персоналу соціальних служб доводиться мати справу зі збільшенням стресу та ускладненням роботи, й важлива роль супервізії полягає в тому, щоб допомогти їм працювати оптимально.

Дисципліна «Супервізія» викладається спеціалістам соціальної роботи, які повинні здобути за допомогою вивчення даного курсу поглиблені спеціальні знання та вміння інноваційного характеру, певний досвід їх застосування та продукування нових знань для вирішення проблемних професійних знань у галузі соціальної роботи. Тому, по-перше, спирається на знання, отримані студентами протягом усього попереднього терміну навчання, а, по-друге, – на досвід, що був набутий при проходженні практик. Отже, вони вже здатні подивитися на процес, завдання та результати соціальної роботи в цілому. Викладання дисципліни передбачає ознайомлення з теоретичними аспектами супервізії, а також багато уваги приділяється засвоєнню засобів та форм проведення супервізійного процесу з різними цільовими групами соціальних працівників.

Мета курсу «Супервізія» – підготовка кваліфікованих фахівців за спеціальністю 7.13010201 «Соціальна робота», забезпечення їх поглибленими спеціальними вміннями та знаннями інноваційного характеру, отримання певного досвіду застосування цих умінь та продукування нових знань для вирішення проблемних професійних завдань у соціальній сфері. Програма базується на вимогах кваліфікаційної характеристики й орієнтована на забезпечення загальнодержавних та регіональних потреб у кваліфікованих кадрах для соціальної сфери.

Спеціаліст соціальної роботи повинен мати високий рівень професійної компетенції, що включає:

- діяльність відповідно до етичних принципів, кодексу соціального працівника;
- розуміння теоретичних основ професії;
- володіння професійними навичками;
- здатність поєднувати теорію і практику;
- оцінку та розуміння соціального, економічного та культурного середовища, де відбувається діяльність;
- уміння передбачати зміни та планувати діяльність відповідно до них;
- уміння ефективно користуватися письмовими та усними засобами комунікації.

Спеціалісту соціальної роботи необхідно використовувати гуманістичний підхід у роботі, володіти високим рівнем психо-логічної, етичної культури, мати чіткі уявлення про шляхи реалізації в умовах реалій дійсності свого професійного призначення; орієнтуватися в умовах ринкової економіки, соціальних, національних, історичних та демографічних процесах розвитку суспільства.

Важливими складовими підготовки фахівців є **знання**, а саме знання з соціальної, вікової психології, психологічного консультування, психокорекційної (тренінгової) роботи, конфліктології, психології управління, супервізії як однієї з сервісних ролей високо-кваліфікованого соціального працівника-професіонала.

Другим компонентом підготовки фахівців є формування відповідних **умінь** та **навичок**. Фахівець із соціальної роботи повинен уміти спілкуватися з людьми та надавати їм необхідну інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати «мережу допомоги» та керувати процесом допомоги.

Третьою складовою підготовки є формування професійних **цінностей**. Вони базуються на переконанні в тому, що суспільство повинно *підтримувати людину*, коли вона стає вразливою, що *кожна людина є унікальною та неповторною*, на *прийнятті відмінностей та різноманітності* людей, на *повазі до людей*, на *праві людей до самовизначення*, а також на прагненні до їх *інтеграції, залучення, включення* у суспільне життя.

Спеціаліст із соціальної роботи повинен знати про:

- складові професії: базові цінності, етичні та юридичні принципи супервізії в соціальній роботі, знання та вміння/навички;
- етичні засади супервізії в соціальній роботі та шляхи реалізації цінностей на практиці;
- професійні якості, функції, ролі соціального працівника;
- професійно орієнтовані фази розвитку супервізії;
- цілі та принципи ведення супервізорського процесу;
- особливості роботи в команді колег та в мультидисциплінарній команді;
- способи запобігання та зменшення негативних впливів у професійній діяльності соціального працівника;
- шляхи подолання дискримінації та пригноблення згідно з цінностями та принципами фаху;
- основні стилі, фокуси, форми/формати супервізії;
- загальне уявлення про фактори, що впливають на супервізорський процес.

Спеціаліст із соціальної роботи повинен уміти:

- інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід;
- реалізовувати професійні цінності на практиці;
- користуватися етичними принципами, кодексом соціального працівника;
- теоретично обґрунтовувати втручання;
- здійснювати первинне оцінювання;
- заключати контракт з клієнтом;
- безпосередньо надавати допомогу з використанням методів індивідуальної, групової роботи та роботи у громаді;
- представляти інтереси клієнта;
- оцінювати успішність втручання;
- дотримуватися меж професійної компетенції;
- аналізувати власні вміння та навички, рівень знань, особистісні риси;
- керувати процесом допомоги та постійно підвищувати свій професійний рівень.

Основні **задачі дисципліни** – залучення до того досвіду, який уже існує як у зарубіжній, так і у вітчизняній практиці соціальної роботи; надання необхідних базових навичок проведення супервізії; оволодіння знаннями щодо основних теоретико-методологічних положень супервізії як науки, історії її виникнення та розвитку, основних теоретико-емпіричних моделей, стилів, фокусів, форматів, факторів супервізії, етичних та юридичних принципів, базових цінностей, супервізійних ролей і відносин і, перш за все, – професійного розвитку супервізора – процесу, який допомагає усвідомити свої сильні сторони й обмеження, визначити зони росту і взагалі цікаво та продуктивно існувати у своїй професії.

Дисципліна циклу вибіркових навчальних дисциплін містить 1,5 кредитів за національною шкалою (2,25 кр. ECTS), загальною кількістю 81 год, 36 год із яких складають аудиторні заняття (24 год – лекційні заняття, 12 год – семінарські заняття, 43 год відведено на СРС).