

Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТВОРЧОСТІ, МАЙСТЕРНОСТІ, ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

УДК 159.9:351

©2012
Астремська І.В.
МОДЕЛІ СУПЕРВІЗІЇ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Відомо, що людина, яка обирає професію, спрямовану на допомогу іншим людям, має розуміти і вміти працювати з власними проблемами, а також повинна періодично звертатися по допомогу до своїх колег. Для повного розуміння будь-якого процесу необхідна присутність, участь іншого професіонала, інакше спеціаліст потрапляє у замкнене коло власних думок і почуттів, що може призвести до нервового зриву, чи серйозного психічного розладу. Серед спеціалістів професій, що спрямовані на допомогу іншим людям, найчастіше спостерігається емоційне вигорання, як захисний механізм психіки від непомірних навантажень.

Супервізія є досить малодослідженою сферою психологічної діяльності у нашому суспільстві. Досить часто вважається, що супервізія – це допомога одного, більш досвідченого, професіонала менш досвідченому колезі. Але це визначення є досить вузьким. Різні люди по-різному визначають і використовують цей термін. Наприклад, одні використовують його у консультуванні, а інші – в менеджменті. Хоча супервізія має і консультаційний, і управлінський аспекти, її потрібно чітко відрізнити від цих двох споріднених функцій. Найчастіше супервізія сприймається як спостереження більш досвідченішого колеги за менш досвідченим, обговорення сильних та слабких сторін, виправлення помилок, що виникають у процесі роботи. Така система професійної підтримки спеціалістів може відбуватися у вигляді певної моделі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Супервізія почала свій розвиток з психоаналізу, та інтенсивно розвивається у його межах. Першим прикладом можна вважати випадок, коли З. Фрейд аналізував маленького сина одного свого знайомого психоаналітика, і ця робота йшла, здебільшого, через переписку. Батько писав про поведінку хлопчика, його особливості, а З. Фрейд надавав рекомендації – як треба поводитись з дитиною, як її потрібно розуміти.

Супервізія – необхідний напрямок у професійній діяльності, і у нашій країні йому є куди розвиватись. У нас в країні досі немає інституту супервізорства, і супервізорів у нас не готують. Існують лише професійні тренінги та програми, за якими підготовують супервізорів. Сам супервізор повинен постійно вдосконалюватись, і не відмовляти від допомоги більш досвідченого колеги. Яким би професійним не був спеціаліст, він, насамперед, людина, і йому ніколи не завадить допомога і професійна підтримка.

У зв'язку з тим, що в Україні супервізія тільки розпочинає розвиватись, то є закономірним незначна представленість наукових праць з супервізії в галузі психології та практична відсутність їх в соціальній роботі. Однак закордоном дана проблема тривалий час активно досліджується науковцями (А. Kadushin 1992; М. Richards et al. 1990, D. Petters 1979, Bulter and Elliot 1985; L. Danbury 1986; K. Ford and A. Jones 1987; D. Gardiner 1989; В. Humphries et al. 1993).

Формулювання цілей статті... Метою статті є окреслення основних моделей супервізії в соціальній роботі як "класичних", так й сучасних, які довели свою ефективність в діяльності соціальних служб закордоном та заслуговують зайняти достойне місце в соціальній практиці нашої країни.

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

Класифікація супервізорських моделей залежить звичайно від переваг її авторів. Так, Г. Леддік пропонує наступну класифікацію:

1. розвиваюча модель;
2. клінічна модель;
3. специфічно-орієнтована модель [4].

Вісконсінський тренінговий проект з клінічної супервізії розглядає:

1. психодинамічну модель;
2. модель розвитку умінь;
3. модель сімейної терапії;
4. модель розвитку[3].

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 того виду консультування, що 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 і значимими іншими. Основна мета супервізора, що 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 в середині й міжособистісній динаміці супервізованого дозволяють динаміці стати ефективним інструментом консультативного процесу.

Модель розвитку вмінь. Вісконсінський тренінговий проект з клінічної супервізії [3] 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 і 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 і 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.

Модель розвитку 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 [6],[7].

Розвиток супервізованого може бути умовно розділений на три стадії : 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 [6].

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 по К.Столтенбергу складається з чотирьох рівнів розвитку супервізованого [7].

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

Другий – характеризується конфліктом залежності і 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 співвідносять ся з особистою ідентичністю супервізованого.

Іншим варіантом моделі розвитку є розроблена у 1982 році модель К.Лонганбілла, Е.Харді і Дж.Делворса [5], що складається з трьох специфічних стадій (неусвідомленні/ 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 в ході сесії;
- 3) автономія – ясне почуття свого власного вибору і рішення в консультації;
- 4) теоретична ідентичність – потреба в добре інтегрованій теоретичній ідентичності (арктична робота в рамках чіткої орієнтації на теорію);
- 5) повага до індивідуальних відмінностей – здатність бачити клієнта як особистість і поважати відмінності в поведінці, оцінках і проявах;
- 6) мета і напрямок – цілеспрямованість сесії й загальний професійний досвід;
- 7) особистісна мотивація – усвідомлення мотивів свого приходу в професію 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 в 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 вмінь супервізованого за допомогою спеціальних шкал. Вона була розроблена для психотерапевтів військового лікувального центра (військових лікарів), що працюють з хімічнозалежними, для лікарів, що прийшли в психотерапію за покликанням. Модель складається з семи базових положень, які відносяться до можливостей особистісних і професійних змін:

- 1) під керівництвом “провідника змін” люди можуть змінюватися;
- 2) люди не завжди знають, що для добре, а що ні. Вони бувають сліпі у своєму опорі змінам і не можуть бачити 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.

8) Модель для практики. Науковці А. Браун та А.Боурн [1] 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 й 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 [2] у 1989 році використали термін «клієнт», описуючи відповідні системи в консультуванні та психотерапії і брали 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 місцевій громаді, проведення переговорів стосовно 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.

Система *установи* включає всі аспекти роботи, визначені закладом, як ті, що стосуються організаційної культури та вибору, так і нормативні вимоги. До них можуть належати кодекси практики, політики, процедури, рекомендації, які задають параметри діяльності супервізованого.

Ґрунтуючись на цих чотирьох системах, була розроблена модель, що діє на трьох рівнях зростаючої складності, кожний із яких являє собою фазу розвитку.

Перший рівень – індуктивна фаза – передбачає, що під час процесу супервізії дослідження проблеми можна проводити в межах кожної з чотирьох фазових систем окремо.

Другий рівень – фаза зв'язку – пропонує досліджувати проблему з точки зору зв'язків між кожною парою систем:

- професійний аспект (зв'язок між практикою та працівником);
- аспект співпраці (зв'язок між працівником та командою);
- аспект управління (зв'язок між командою та установою);
- організаційний аспект (зв'язок між установою та практикою).

Третій рівень – фаза інтеграції – є синтезом усіх чотирьох систем.

Модель дає можливість описувати те, що відбувається у супервізії. Елемент розвитку полягає в поступовій зміні фокусу супервізії впродовж певного періоду часу, оскільки досвід та професійна компетенція супервізованого зростають з першого рівня до другого, а згодом і до третього рівня (чи фази).

Висновки... Введення інституту супервізії та оволодіння моделями, доцільне вміле їх використання на практиці буде сприятиме розвитку соціальної роботи, підвищенню її якості. В основі супервізорства лежить ідея активного використання досвіду, що був накопичений в 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.

Література

1. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. установах /пер.з англ. Т.Семигіної. – К.: Унів. вид-во «Пульсари», 2003.– 240с.
2. Хоукінс П., Шохет Р. Супервізія. Індивідуальний, груповий и організаційний підходи. – С-Пб: Речь, 2002.
3. Friedlander M.L., Ward L.G. (1984) Development and validation of the Supervisory Styles Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 31:541-557.
4. Leddick G.R., Bernard J.M. (1980) The History of supervision. A critical review, *Counselor Education and Supervision*, 19 (3): 186-196.
5. Longanbill C., Hardy E., Delworth U., 1982.-Supervision: A conceptual model. *The Counseling Psychologist*, 10 (1): 3-42.
6. Stoltenberg C, Delworth U.. (1987) *Supervising counselors and therapists*, San-Francisko: Jossey-Bass.
7. Stoltenberg, C. (1981) Approaching supervision from a developmental perspective: the counselor complexity model, *Journal of Counseling Psychology*, 28: 59-65.

Анотація

Стаття присвячена розгляду специфіки моделей діяльності супервізора в соціальній роботі. Доведено, що супервізорство в соціальній роботі є вагомим елементом професійного розвитку діяльності молодого фахівця. Аналізуються моделі супервізії; визначається їх мета, завдання, функції, принципи в супервізорському процесі.

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению специфики моделей деятельности супервизора в социальной работе. Доказано, что супервизорство в социальной работе является весомым элементом профессионального развития молодого специалиста. Анализируются модели супервизии; определяется их цель, задача, функции, принципы в супервизорском процессе.

Summary

The article is dedicated to consideration of peculiarities of supervisor's activity in social work. It is proved that supervising in social work is the significant element in professional development of activity and is examined as principle, function and method. It is analyzed models of supervision; an aim, task, functions, principles of supervising process are determined.

Ключові слова: супервізія, модель, супервізор, соціальна робота, цінності, етичні принципи, ефективність.

Ключевые слова: супервизия, модель, супервизор, социальная работа, ценности, этические принципы, эффективность.

Key words: supervising, model, supervisor, social work, values, ethic principles, efficiency.

Подано до редакції 14.10.2011.