

УДК [364-787.9-785:331.101.3]:378.015.31(71)

Софія Ставкова

ДО ПИТАННЯ ВИВЧЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ СУПЕРВІЗІЇ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ

У процесі розвитку та становлення соціальної роботи в Україні у науковому та практичному напрямках відбуваються суттєві зміни в усіх аспектах цієї галузі професійної діяльності. Розробляються та впроваджуються нові закони у соціальній сфері, відбувається підготовка кваліфікованих фахівців різноманітних сфер соціальної роботи, залучається міжнародний досвід, створюються нові державні та громадські організації, зростає рівень занепокоєння громадськості суспільними проблемами. Особливо це актуально сьогодні, коли анексія Криму та війна на сході України, розпочаті Російською Федерацією за підтримки місцевих сепаратистських угруповань, несуть смерть, руйнування, порушення прав людини, вимушене переміщення місцевих мешканців у інші регіони країни, та виникають пов'язані з цим виклики. Такий стан речей вимагає не лише збільшення кількості кваліфікованих фахівців у галузі соціальної роботи, але й відкриття нових посад, визначення нових функцій працівників і відповідно зобов'язань перед споживачами послуг. Сьогодні соціальні послуги повинні надаватися не лише у належній кількості та бути доступними, вони мають відповідати державним стандартам якості надання соціальних послуг, які все ще знаходяться на етапі розроблення.

Забезпечити цілісність цього процесу не легко. Слід пам'ятати, що чи не єдиним інструментом, який застосовується у практичній соціальній роботі для задоволення потреб споживачів послуг, є сам соціальний працівник, фахівець, який володіє необхідним спектром знань, умінь і навичок; діяльність якого ґрунтується на ціннісно-етичній базі соціальної роботи, тобто є зорієнтованою на людину й антидискримінаційною за змістом. Саме у зв'язку з великою увагою до якості й ефективності надання соціальних послуг необхідно висвітлити питання забезпечення працівників належним рівнем підтримки із професійного середовища, яким є *супервізія* у соціальній роботі.

Отже, метою статті є виявлення основних особливостей супервізії як соціальної технології та досвіду її використання у соціальній роботі. Увагу зосереджено на таких завданнях: уточнення значення термінів

«супервізія» і «супервізор», аналіз зарубіжних літературних джерел із проблеми дослідження та висвітлення функцій і етичних засад цієї соціальної технології у зіставленні з вітчизняною практикою її застосування.

У теорії та практиці соціальної роботи в Україні термін «супервізія» вживається як професійний неологізм. Буквальний переклад з англійської – «нагляд» не розкриває повністю сутність цієї технології. В українській мові наближеним за змістом поняттям можна вважати термін «наставництво». Новий тлумачний словник української мови описує термін «наставник» як «той, хто дає поради, навчає; порадник, учитель; наглядач». Термін «наставляти» має значення «даючи поради, навчати чогось; наводити, направляти, націлювати і т. ін. у потрібному напрямку; скеровувати, спрямовувати» [3, с. 912]. У професійній лексиці має місце також вживання терміна «куратор» на позначення особи, якій доручено наглядати за будь-якою діяльністю. Саме таке тлумачення породжує думки про владний критичний нагляд, виправлення помилок і контроль. Тому найвдалішим можна вважати використання терміна «супервізор» у розумінні «наставник», надаючи цьому поняттю широкого значення.

Соціальна робота як професія ґрунтується на багатьох наукових теоріях і навчальних дисциплінах і спрямована на задоволення потреб різноманітних груп споживачів соціальних послуг, спектр яких постійно змінюється та розширюється. Супервізія у соціальній роботі стала віддзеркаленням цього складного процесу, відповідно зміни у практиці соціальної роботи мають знайти належне відображення у супервізії, що, на думку Г. Попович, перебуває в Україні у стадії становлення і є надзвичайно актуальною [4]. Потреба у належній супервізії зростає не лише через вимогу виконання завдань із застосуванням інноваційних методів професійного втручання, але також для того, аби зменшити рівень стресу та занепокоєння надавачів послуг, які притаманні самому характеру соціальної роботи.

Організації соціальної сфери в Україні на сучасному етапі працюють в умовах ринкової економіки. Частина з них існує завдяки іноземним інвестиціям, що впливає на управлінські процеси в цих організаціях. Часом конкуренція переважає над почуттями, стосунками та ставленнями, що, безумовно, може створити передумови для заміни якісних показників надання послуг кількісними; при цьому етичні засади професії не беруться до уваги.

Отже, гостро постає питання якісного забезпечення потреб споживачів соціальних послуг і розвитку персоналу як у державних закла-

дах, так і в громадських організаціях. Саме супервізія є важливою компонентою гарантії діяльності організацій соціального обслуговування, тобто таких організацій, керівництво яких свідомо оцінює практичне значення супервізії та йде на матеріальні витрати, пов'язані із забезпеченням цього процесу. Щодо державного сектора, то у державному реєстрі професій супервізія як фах, а супервізор як посада взагалі відсутні [2]. Виникає логічне запитання стосовно обізнаності керівників відомств та організацій соціальної сфери щодо розуміння супервізії як невід'ємної складової професії «соціальна робота» та її використання як ресурсу, метою якої є задоволення потреб клієнтів шляхом підтримки, навчання й адміністрування персоналу.

У країнах Західної Європи і Північної Америки супервізія у соціальній роботі має практичне застосування, викладається у школах соціальної роботи та згадується в літературі з часу започаткування практичної соціальної роботи. Упродовж років вчені – теоретики та практики у галузі соціальної роботи – намагаються дати правильне визначення феномена супервізії. Однак у літературі, яку деякі автори називають «супервізійними джунглями», все ще немає чіткого визначення чи мега-теорії професійної супервізії, які б описували її значення, мету та методи.

Окремі аспекти супервізії проаналізовані у працях вітчизняних дослідників, таких як А. Будник, І. Грига, О. Іванова, Т. Семигіна, Г. Попович, та практикуючих фахівців у галузі соціальної роботи, як от: В. Покладової, С. Беляєвої та ін. Проте автори наголошують на відсутності системних вітчизняних розробок із професійної підготовки супервізорів у галузі соціальної роботи загалом та у сфері практичної підготовки студентів зокрема.

Слід зазначити, що історія основної частини публікацій із супервізії охоплює близько 50 років. Однак увагу дослідників і практиків ця соціальна технологія привернула значно раніше. Вони намагалися дефініювати та синтезувати теоретичну концепцію супервізії у соціальній роботі. Варто згадати роботи таких науковців, як Ф. Каслоу, К. Мансон, Л. Шульман, Р. Скінмор, А. Кадушін, Р. Міддлмен, Г. Родес, П. Рассел, Н. Ленг, Р. Патті, в яких автори визначають ролі, функції, навички, необхідні у супервізійній діяльності. На особливу увагу заслуговує стаття Б. Рімстад, присвячена розвитку супервізії у соціальній роботі, де зазначається, що у багатьох попередніх працях, присвячених проблематиці супервізії, автори, зазвичай, приділяли найбільшу увагу лише одній із функцій супервізії, а саме навчальній [11].

Альфред Кадушин (1916-2014 рр.) (заслужений професор соціальної роботи в університеті Вісконсін–Медисон (англ., the University of Wisconsin–Madison), США, засновник теоретичної бази соціальної роботи) зазначає, що першим друкованим науковим джерелом, у якому згадується термін «супервізія», була праця Джефрі Р. Бракета «Супервізія і освіта у благодійництві» (англ., «Supervision and Education in Charity» by Jeffrey R. Brackett, 1904). Вчений висловив занепокоєння щодо проведення належної супервізії у закладах соцзабезпечення та у громадських організаціях [7, с. 1].

Сам А. Кадушин визначив супервізію як «втручання, що проводиться старшим членом персоналу (представником професії) стосовно молодшого члена персоналу (представника професії). Їхні стосунки носять оцінювальний характер, розширюються з часом і водночас мають на меті розширювати професійні функції молодшого представника професії шляхом проведення моніторингу якості надання професійних послуг клієнтам, а також перевіряти тих, хто лише має на меті ввійти у професію» [7, с. 45]. Звідси «супервізор – це член колективу, який обіймає адміністративну посаду та має повноваження делегувати, координувати й оцінювати трудову діяльність супервізованого, за яку є підзвітним перед керівництвом» [7, с. 24]. А. Кадушин також наголошував на «функції лідерства, зорієнтованого на підтримку», яка зосереджена на підтримці працівників завдяки емоційній допомозі та спробам допомогти, коли працівники зустрічаються з «пов'язаними з роботою труднощами та незадоволенням» [5, с. 428]. Такий підхід, на його думку, підсилює почуття професійної гідності та безпеки, дає усвідомлення приналежності до колективу у процесі виконання своїх професійних обов'язків. До наведених вище функцій А. Кадушин також додав ще одну – підтримуючу, яка зосереджується саме на емоційній підтримці та допомозі у складних ситуаціях, пов'язаних із роботою, що допомагає працівникам почуватися захищеними [5, с. 421].

К. Логанбілл вважає супервізію «інтенсивною, сфокусованою на міжособистісних стосунках, у яких одна людина призначається для фасилітації розвитку терапевтичної компетенції іншої людини» [8, с. 2].

Вірджинія Робінсон (професор, представник Школи соціальної роботи Пенсільванського університету (англ., University of Pennsylvania), США) визначила супервізію в контексті соціальної роботи як навчальний процес, у якому людина, озброєна відповідними знаннями і навичками, переймає на себе відповідальність за навчання іншої людини, яка володіє меншим набором таких знань і вмінь. Наголос на

освітньому аспекті супервізії впродовж багатьох років поєднувався з управлінським аспектом роботи, що містив питання контролю та координації діяльності працівників із метою виконання встановлених завдань [12, с. 54].

Ще у 1926 р. Джон Доусон описав адміністративну, навчальну та підтримуючу функції супервізії. Адміністративну функцію він визначив як підтримку належних стандартів роботи, координування політики організації з адміністрування задля забезпечення ефективної роботи. Навчальна функція мала сприяти забезпеченню умов для навчання всіх членів команди з метою повного розкриття їхнього потенціалу. Щодо підтримуючої функції супервізії, то її головною метою науковець вважав створення та підтримку гармонійних виробничих стосунків [5, с. 293-295].

Отже, уточнивши значення термінів «*супервізія*» і «*супервізор*», ми наголошуємо на важливості трьох головних (класичних) функцій супервізії у соціальній роботі, а саме: *навчальній, підтримуючій та адміністративній*. Це, своєю чергою, дозволяє дійти більш повного розуміння *сутності супервізії та ролі супервізора*: у контексті позитивних стосунків заповнювати прогалини у знаннях супервізованих стосовно питань, які виникають у процесі професійного втручання, надавати їм підтримку з метою уникнення негативних наслідків складних стресових ситуацій, що можуть спричинити виникнення різноманітних психологічних розладів, професійного вигорання, вторинної травми як наслідків вимогливої та напруженої діяльності та допомагати супервізованим планувати роботу відповідно до виробничого навантаження, перевіряти, оцінювати й координувати їхню діяльність, а також, за потреби, виступати в якості каналу спілкування з адміністрацією соціальної служби.

Р. Міддлмен і Г. Родес відходять від трьох традиційних функцій супервізії й описують її дев'ять складових, якими, на їхню думку, є гуманізація процесу надання послуг, управління стресовими ситуаціями, пришвидшення (каталізатор) процесу професійного втручання, навчання, сприяння кар'єрному зростанню, оцінювання професійної діяльності, адміністрування, пристосування до змін і відстоювання інтересів. Дослідники дещо звужують адміністративну функцію супервізії до планування роботи та перевірки робочого навантаження супервізованого [9, с. 3-4]. Навчальну функцію вчені описали як покращення рівня якості знань, навичок і ставлення до клієнтів, тобто як процес розвитку та підвищення професійної компетентності працівників.

А. Кадушін вважав, що навчальна функція супервізії полягає, перш за все, у наданні допомоги та заохоченні до отримання нових знань, необхідних для соціальних працівників, щоб якісно виконувати свої обов'язки [5, с. 3-4]. Він також описав навчальну супервізію як особливий механізм розвитку, спрямований на потреби кожного члена персоналу, які виникають у процесі втручання в різні ситуації з різними категоріями клієнтів [5, с. 126].

К. Мансон наголошував, що під час навчальних супервізійних зустрічей супервізор, перш за все, має навчати супервізованих необхідних навичок, які у процесі професійного втручання допоможуть зосередитися на потребах клієнтів, оскільки супервізія має першочергово сприяти забезпеченню надання якомога кращих послуг для користувачів соціальних служб [10, с. 18].

Л. Шульман, описуючи навчальну супервізію, назвав супервізора медіатором/посередником між учнем-супервізованим і тим масивом навчальної інформації, яку слід опанувати. Таким чином, супервізор – це фахівець, який має знання, професійний і життєвий досвід і вміло використовує під час супервізійних сесій все те, що набув у своєму особистому та професійному житті. Дослідник стверджує, що навички посередника є критично необхідними для супервізора, оскільки навчальна супервізія – це інтерактивний процес, у якому супервізовані є активними учасниками [14, с. 210].

Раніше В. Шварц, описуючи навчальну функцію супервізії, наголошував на важливості активного залучення супервізованих у процес навчання. Це означає, що вони мають бути активними й ініціативними у своєму підході до навчального процесу, а не лише пасивними спостерігачами [13, с. 14].

Своєю чергою, такий формат навчання допоможе супервізору краще зрозуміти реакцію і стан учнів – супервізованих, грамотно передбачити результати навчання і, як наслідок, коректно сформулювати цілі та завдання навчання.

Соціальна робота має справу з людьми, які переживають горе, втрати, стрес, страждають від гноблення, бідності, насилля або є учасниками конфліктів, у тому числі військових. Травмуючі події можуть негативно впливати на стан здоров'я персоналу, що, своєю чергою, погіршує якість та ефективність надання послуг. Вочевидь, керівники соціальних служб не завжди приділяють цьому належну увагу; деколи їхнє втручання лише погіршує ситуацію. Практика свідчить, що функції супервізора, як правило, беруть на себе самі керівники ор-

ганізацій, не маючи для цього спеціальної підготовки і тому не розмежовуючи її основні функції: адміністративну, навчальну та підтримуючу (надаючи перевагу першій). Однак слід пам'ятати, що своєчасна фахова підтримка, яка надається працівникам у складні моменти життя, матиме довготривалі позитивні наслідки і лише сприятиме у подальшому їхній відданості професії «соціальна робота» і клієнтам.

Аби бути ефективними, соціальні працівники повинні володіти навичками емпатії та співчуття, вміти поділяти почуття, які виникають у клієнтів, що завжди впливає на їхні власні почуття. Зазвичай, почуття, які виникають під впливом роботи, мають обговорюватися під час супервізії. Якщо цього не відбувається, то вони (ці почуття) нікуди не зникнуть, а лише будуть накопичуватися. Соціальні працівники починають приховувати та стримувати справжні почуття, робота стає більш бюрократичною і менш емпатійною, а відтак менш ефективною. Тому, якщо головною метою супервізії є забезпечення та полегшення надання якісних послуг користувачам, то бюрократичний підхід є неприйнятним. Застосування зорієнтованого на людину підходу стає невід'ємною складовою завдання та процесу супервізії. Отже, підтримка працівників також стає важливою частиною цього процесу, складовими якої, на думку А. Кадушина, є запобігання виникненню стресу, зменшенню наслідків стресу або допомога супервізованим пристосуватися до стресу [5, с. 263].

Р. Міддлмен і Г. Родес, аналізуючи супервізію як комплексну соціальну технологію, яка застосовується для гуманізації процесу надання послуг, як уміння управляти стресовими ситуаціями та пришвидшення процесу професійного втручання, визначили важливу роль супервізора – підтримувати соціальних працівників і допомагати їм почувати себе і свою роботу потрібними і важливими в системі організації [9, с. 121]. Супервізор, на думку науковців, несе відповідальність за вміння супервізованих долати стресові та конфліктні ситуації [9, с. 129].

Вони вважають, що сутність підтримуючої функції супервізії вимагає від супервізора вміння розпізнавати стресори та ситуаційні чинники, які можуть призвести до виникнення конфліктних ситуацій на робочому місці та допомагати супервізованим справлятися із цими викликами. Таке трактування підтримуючої функції супервізії, на нашу думку, сприяє також формуванню повнішого розуміння сутності супервізії як соціальної технології.

Адміністративна супервізія забезпечує доступ до ресурсів закладу, що сприяє роботі персоналу та пов'язана з організаційними перешко-

дами у процесі надання ефективних послуг. Адміністративна супервізія підвищує ефективність організаційної структури і ресурсів, доступних для працівників. Вона включає такі види діяльності як планування роботи, розподіл виробничих завдань, перевірку й оцінювання роботи, координацію діяльності. У випадку обговорення питань невідповідної поведінки працівника втручання супервізора повинно бути попереджувальним, на відміну від карального. Щодо вітчизняних соціальних служб, то за відсутності інституту супервізії адміністративні функції супервізора значною мірою виконуються керівниками різних рівнів (або ж не виконуються взагалі), що однозначно ставить під сумнів якість і ефективність реалізації цих функцій.

М. Брахмал і С. Езеллі, Д. Еделвіч і А. Бродський, П. Кіз і Л. Гінзберг та Д. Мордок вважають, що супервізори краще виконуватимуть свої функції, якщо володіють менеджерськими й адміністративними навиками.

А. Кадушин, описуючи адміністративну функцію супервізії, дійшов висновку про те, що «супервізор як захисник існуючих в агенції правил і процедур має бути переконаним, що всі працівники їх однаково розуміють і виконують. Якщо б працівникам дозволили створювати власні правила, то це, в кінцевому результаті, налаштувало б клієнта супроти клієнта, а працівника – супроти працівника» [6, с. 115].

Одна з ролей супервізора передбачає позиційну чи законну владу впливати на дотримання працівниками правил і політики організації. Це означає, що супервізор має право на примус і винагороду. Водночас «...право на примус та винагороду може бути достатнім, аби спонукати супервізованих працювати відповідно до мінімальних вимог, передбачених посадовими інструкціями... Проте позиційна влада може спонукати супервізованих вийти за межі (цих інструкцій)» [6, с. 91].

А. Кадушин розрізняє владу і повноваження. Супервізори можуть мати достатньо повноважень, аби забезпечити дотримання працівниками статутних вимог і правил, але не завжди вони мають владу, аби примусити супервізованих виконувати ці правила. Важливою є теза автора про те, що «повноваження дають право легітимізувати використання влади; влада – це здатність реалізувати повноваження» [6, с. 84].

Таким чином, супервізори повинні усвідомлювати, що повноваження діють лише у виробничому контексті, тому важливо дотримуватися професійних меж. Супервізор повинен розуміти, що повноваження стосуються і обмежуються лише професійною діяльністю, адже перенесення їх (повноважень) у позаробочий простір може спричинити труднощі» [6, с. 97].

Супервізовані також мають владу в організації, хоча це не є формальна влада чи повноваження. Вони можуть поводитися невідповідним чином. А. Кадушін пояснює, що «влада супервізованих – це утримання від роботи (наприклад, страйк), невідповідний темп роботи чи байдуже ставлення до виконання своїх обов'язків» [6, с. 110].

Зупинимося окремо на неузгоджених моментах, які завжди присутні у професійній діяльності. У деяких випадках супервізор може прийняти незначні відхилення від правил соціальної організації, оскільки не всі процедури, на думку А. Кадушина, є однаково важливими. Також існують правила, якими нехтують, що не шкодить ані організації, ані клієнтам. Однак така поведінка є відвертим порушенням професійної етики: «з етичної точки зору супервізори знаходяться у вигідній позиції, оскільки завжди можуть посилатися на правила, процедури та політику організації, яких слід дотримуватись» [6, с. 127].

У 1983 р. К. Мансон запропонував визначення ефективної супервізії як «структурованого, постійно триваючого, послідовного процесу, зорієнтованого на виконання завдань, результати якого можна оцінити відповідним чином» [10, с. 5].

Р. Скідмор вважав, що ефективна супервізія не залежить від кількості супервізійних сесій, тому що має переважати якість, а кількість повинна відповідати потребам. На його думку, якість супервізії також залежить від того, наскільки глибоко супервізор зрозуміє потреби супервізованого та є доступним [15, с. 214-219].

А. Кадушін, описуючи ефективну супервізію, зробив наголос на процесі супервізії та навичках активного слухання, якими мають володіти фахові супервізори. Він вважав, що ефективною супервізія буде лише тоді, коли під час супервізійних сесій відбуватиметься відкрита взаємна комунікація та вільне вираження супервізованим власних почуттів. Співпраця супервізора та супервізованого має бути спрямованою на вирішення існуючої проблеми.

Ефективність діяльності організації визначається якістю надання послуг працівниками, яка безпосередньо залежить від умінь, знань і навичок кожного працівника. Таким чином, завдання супервізії полягає у покращенні цих навичок, розширенні знань і залученні кожного члена команди задля об'єднання у відлагоджено працюючий організм. Умотивований приналежністю до колективу працівник найбільше зацікавлений у підтримці міжособистісних стосунків і виявляється найпродуктивнішим, коли виконує роботу, пов'язану з наданням підтримки задля позитивної взаємодії в команді.

Таким чином, на основі аналізу закордонних джерел ми дійшли висновку про те, що супервізія, перш за все, стосується осіб, які працюють із людьми. Це ефективна соціальна технологія, основою якої є, передусім, ціннісно-етичні засади соціальної роботи. Регулярна супервізія соціальних працівників сприяє засвоєнню нових знань і навичок; фахівці уникають психологічних травм і професійних викликів: «вона може бути наснажувальним джерелом сили та підтримки для протистояння ширшому тиску та фрустрації, спричиненими роботою» [1, с. 227].

Із зазначеного вище випливає також висновок про те, що супервізія – це сфера професійної діяльності, яка має чітко окреслені функції: адміністративну, навчальну та підтримуючу, які є рівноцінними, взаємопов'язаними, нерозривними та взаємодоповнюючими. Застосування комплексної супервізії дає можливість підтримувати найкращі стосунки, які відіграють ключову роль у взаємодії між супервізором і супервізованим (-ими).

Слід зазначити, що термін «супервізія» не належить поки що до усталеної професійної лексики в Україні й інколи замінюється іншими термінами, що не мають такого ж змістового навантаження. На додаток, вивчення цього феномена українськими науковцями має поки що фрагментарний, несистематизований характер.

Необхідність підготовки висококваліфікованих фахівців, здатних діяти на рівні вимог міжнародних професійних стандартів, зумовлена контекстом входження України у світовий освітній простір. Зважаючи на незадовільний стан розробленості у вітчизняній науковій літературі питань, пов'язаних із застосуванням супервізії як технології соціальної роботи, відсутність програм професійної підготовки супервізорів у галузі соціальної роботи та стандартів надання соціальних послуг, нашими подальшими кроками дослідження зазначеної проблеми вбачаємо такі: ґрунтовніше вивчення передового світового досвіду здійснення супервізії та професійної підготовки соціальних працівників-супервізорів, зокрема в Канаді, а також використання в умовах України прогресивних ідей світового досвіду.

Посилання:

1. Браун, А. Супервізор у соціальній роботі: супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн; [пер. з англ.]. — К. : Пульсари, 2003. — 227 с.
2. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dk003.com>
3. Новий тлумачний словник української мови : У 4-х т. — Т. 2. — К. : Аконті, 1999. — С. 912.

4. *Попович, Г. М.* Соціальна робота і міждисциплінарне співробітництво // Соціальна політика і соціальна робота. — 2001. — № 1 (17). — С. 47-52.
5. *Kadushin, A.* Supervision in Social Work / *Alfred Kadushin*. — New York : Columbia University Press, 1985. — 508 p.
6. *Kadushyn, A.* Supervision in Social Work / *Alfred Kadushyn* (3rd edn). — New York : Columbia University Press, 1992. — 628 p.
7. *Kadushin, A.* Supervision in Social Work / *Alfred Kadushin* (4th edn). — New York : Columbia University Press, 2002. — 576 p.
8. *Loganbill, C.* Supervision: a Conceptual Model / *C. Loganbill, E. Hardy, U. Delworth* // *The Counseling Psychologist*. — 1982. — № 10 (1). — P. 3-42.
9. *Middleman, R.* Competent Supervision: Making Imaginative Judgements / *R. Middleman, G. Rhodes*. — New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1985. — 370 p.
10. *Munson, C.* An Introduction to Clinical Social Work Supervision / *C. Munson*. — New York : Haworth Press, 1983. — 376 p.
11. *Rimstad, B.* Staff Training and Development in Child Welfare Setting / *Bonnie Rimstad*. — M.S.W. Practicum Report : University of Manitoba, 1985. — 82 p.
12. *Robinson, P. V.* Supervision in Social Casework / *P. Virginia Robinson*. — Chapel Hill : University of North Carolina Press, 1936. — 199 p.
13. *Schwartz, W.* Education in the Classroom / *W. Schwartz* // *The Journal of Higher Education*. — Vol. 51. — No. 3 (May – Jun.). — 1980. — P. 235-254.
14. *Shulman, L.* Interactional Supervision / *Lawrence Shulman*. — Washington, DC: NASW Press, 1993. — 351 p.
15. *Skidmore, R.* Social Work Administration: Dynamic Management and Human Relationships / *A. Rex Skidmore*. — Prentice-Hall Inc. : New Jersey, 1983. — 271 p.

References (transliterated and translated):

1. *Brown, A., Bourne, I.* Supervizor v sotsialniy roboti: Superviziya dohliadu v hromadi, dennukh ta statsionarnykh ustanovakh (The Socaial Work Supervisor: Supervision in Community, Day Care and Residential Setting): Transl. from English. Kyiv, 2003, 227 p.
2. Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy: «Klasyfikator profesii» DK. 003:2010. (National Classifier of Ukraine «Classification of occupations» DK. 003: 2010. — [Electronic resource]. Available at : <http://www.dk003.com>
3. Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy (New Dictionary of Ukrainian language). In 4 volumes. Vol. 2. Kyiv, 1999. P. 912.
4. *Popovych, H. M.* Superviziya v upravlinskii diyalnosti sotsialnoho pratsivnyka (Supervision in Management of Social Worker). // *Social Polotics and Social Work*, 2001. No 1 (17). P. 47-52.
5. *Kadushin, A.* Supervision in Social Work. New York: Columbia University Press, 1985, 508 p.
6. *Kadushin, A.* Supervision in Social Work. Third edition. New York: Columbia University Press, 1992, 628 p.
7. *Kadushyn, A., Harkness, D.* Supervision in Social Work. Forth edition. New York: Columbia University Press, 2002, 576 p.

8. *Loganbill, C., Hardy, E. & Delworth, U.* Supervision: a Conceptual Model // The Counseling Psychologist, 1982. No 10 (1). P. 3-42.
9. *Middleman, R., Rhodes, G.* Competent Supervision: Making Imaginative Judgments. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1985, 370 p.
10. *Munson, C.* An Introduction to Clinical Social Work Supervision. New York: The Hasrorth Press, 1983, 376 p.
11. *Rimstad, B.* Staff Training and Development // Child Welfare Setting. M.S.W. Practicum Report: University of Manitoba, 1984, 82 p.
12. *Robinson, P. V.* Supervision in Social Casework. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1936, 199 .
13. *Schwartz, W.* Education in the Classroom. Paper presented at the annual meeting of the Council of Social Work Education, Boston, 1979. P. 235-254.
14. *Shulman, L.* Interactional Supervision. Washington, DC: NASW Press, 1993, 351 p.
15. *Skidmore, R. A.* Social Work Administration: Dynamic Management and Human Relationships. Prentice-Hall Inc.: New Jersey, 1983, 271 p.

Стаття надійшла до редакції 10.06.16

С. Ставкова

До питання вивчення та використання супервізії як соціальної технології

У статті робиться спроба розкрити ключові теоретико-методологічні основи процесу становлення супервізії як механізму вдосконалення професійної компетентності соціальних працівників. Також описуються різні підходи до її застосування в практичній сфері та труднощі, пов'язані з її визнанням в Україні. На основі вивчення прогресивного зарубіжного досвіду, зокрема канадського й американського, ми робимо спробу обґрунтувати сучасне розуміння цієї соціальної технології як невід'ємної складової соціальної роботи, яка включає не лише здоров'єзберігаючий компонент, тобто виконує підтримуючу функцію, але і сприяє розширенню спектра знань професіоналів, а також допомагає вирішувати деякі адміністративні питання. Ми акцентуємо увагу на етичних принципах супервізії, які повністю збігаються з етичними принципами професії «соціальна робота» і ґрунтуються на орієнтованій на людину антидискримінаційній практиці. Цінності й етика є основою місії соціальної роботи та містять нормативні аспекти професійної етики соціальної роботи.

Ключові слова: супервізія, супервізор, супервізований, адміністративна супервізія, навчальна супервізія, підтримуюча супервізія, соціальна робота, професійна етика.

S. Stavkova

On the Issue of Study and Application of Supervision as Social Technology

The article intends to present the key concepts of theoretical and methodological issues of supervision development as an instrument for improving professional competence of social workers, as well as various approaches to its clinical application and difficulties of its recognition in Ukraine. On the basis of progressive international experience, including Canada and the US, we make an attempt to substantiate modern understanding of this social technology as an integral part of social work, which includes not only a health-caring component that performs a supportive function, but it also helps expand the range of professional knowledge and resolve some administrative issues. We stress the ethical principles of supervision that are fully consistent with the ethical principles of the social work profession, which are human-oriented and based on an anti-discriminatory practice. Values and ethics are the foundation of social work mission and involve normative considerations of what should be done regarding the orientation of social work ethics.

Key words: supervision, supervisor, supervisee, administrative supervision, educational supervision, administrative supervision, social work, professional ethics.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор Г. П. Васянович