

## ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО СУПЕРВІЗІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КАНАДІ

У статті визначено супервізію в процесі професійної підготовки соціальних працівників в Канаді. Охарактеризовано сучасні аспекти супервізійної діяльності в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

Супервізія – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу, індивідуально й колективно, та забезпечує стандарти роботи. Поняття супервізії визначається через моделі аналізу і компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами. Під поняттям «супервізія», маємо розуміти стосунки між однією людиною, супервізором, та іншою, супервізованим.

**Мета статті** – охарактеризувати сутність професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

Методологія базується на сучасних положеннях соціальної роботи і відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення проблем «супервізії» та «супервізійної діяльності» в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

**Наукова новизна.** Визначено супервізію в процесі професійної підготовки соціальних працівників в Канаді. Охарактеризовано сучасні аспекти супервізійної діяльності в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

**Висновки.** 1. Визначено сутність і зміст супервізії. 2. Супервізія є важливою та необхідною складовою в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді. 3. Мета супервізії – допомагати супервізованому більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках. 4. Освітні стандарти у професійній підготовці соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді відсутні.

**Ключові слова:** супервізія, супервізійна діяльність, мета супервізії, соціальні працівники, професійна підготовка соціальних працівників в Канаді.

**Постановка проблеми.** Реалії сьогодення дають підставу стверджувати, що потреба у здійсненні регулярних супервізій у галузі соціальної роботи постійно зростає. Супервізія є недостатньо дослідженою сферою соціально-педагогічної діяльності у нашому суспільстві. Супервізію можна розглядати як систему професійної підтримки спеціалістів, що працюють у сфері «людина-людина».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження супервізії стало можливим завдяки загальнотеоретичним і методологічним науковим доробкам у сфері соціальної роботи вітчизняної дослідниці І. В. Астремської. Зарубіжні сучасні науковці також приділяли увагу проблемі супервізії: Hayduk, & McKenzie, Flaherty, Strong, Kavanagh, Wilson, Spence, Worrall, & Crow. Важливими для дослідження є публікації вітчизняних науковців, присвячені проблемі супервізії в Канаді: С. П. Архипова, Н. М. Гайдук, С. Г. Ставкова (дослідили професійну підготовку соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді).

**Мета статті** – охарактеризувати сутність професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

Методологія базується на сучасних положеннях соціальної роботи і відображає взаємозв'язок методологічних підходів до вивчення проблем «супервізії» та «супервізійної діяльності» в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

**Наукова новизна.** Визначено супервізію в процесі професійної підготовки соціальних працівників в Канаді. Охарактеризовано сучасні аспекти в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді.

**Результати дослідження.** Буквальний переклад супервізії з англійської мови – «нагляд», не відповідає повному його змісту. В українській мові найближчим йому у змістовному плані є поняття «наставництво», у значенні «давати поради, навчати чогось, направляти, націлювати, скеровувати, спрямовувати». *Супервізія* – основний засіб, за допомогою якого визначений установою супервізор полегшує роботу персоналу, індивідуально й колективно, та забезпечує стандарти роботи. Поняття супервізії визначається через моделі аналізу і компетентного розв'язання ситуацій, що виникають у взаємодії з клієнтами (А. Браун, А. Боурн) [3]. Для більш докладного розуміння поняття супервізії, можна розглянути це визначення з різних сторін: 1. Під поняттям «супервізія», ми розуміємо стосунки між однією людиною, супервізором, та іншою, супервізованим. Роботодавець надає супервізору повноваження здійснювати супервізію одного чи кількох працівників. Ці працівники, в свою чергу, звітують про свою роботу в установі супервізору. 2. Визначення розкриває сутність супервізії, яка відповідає за забезпечення реалізації політики організації та за допомогу людині працювати якнайкраще. А отже, це твердження охоплює дві функції супервізії: контрольну та підтримуючу. Ці функції є важливими і нерозривно пов'язаними одна з одною. Бюджет сучасних організацій в Канаді, здебільшого, не розрахований на наснаження та підтримку працівників [1; 2].

Супервізія є процесом взаємодії, активним учасником якого є супервізований. Навіть найнедовідченіший супервізований має розвивати та отримувати допомогу для розвитку своїх навичок та впевненості, бути активним та ініціативним у своєму підході до супервізії. *Мета супервізії* – допомагати супервізованому(им) більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках. Регулярно організовані зустрічі супервізора і супервізованого(их) формують процес виконання завдання супервізії. Супервізований є активним учасником цього процесу взаємодії (А. Браун, А. Боурн) [3]. *Завдання супервізії* – задоволення організаційних, професійних та особистих потреб [2, 262–265].

Маємо констатувати, що більшість як вітчизняних, так й зарубіжних науковців вважають, що у процесі супервізії супервізовані засвоюють нові знання, навички, ставлення та цінності, що формують професійні компетентності, застосування яких впливає на життя клієнтів, а, отже, досягають професійної майстерності. Саме професійна, компетентна майстерність супервізорів гарантує отримання позитивного результату професійного втручання, тобто задоволення потреб клієнтів.

На думку вітчизняної дослідниці С. П. Архипової, більшість зарубіжних науковців зазначають, що «...супервізія – це важлива і складна технологія, яка відрізняється від консультування та психотерапії, для здійснення якої фахівці мають пройти відповідну підготовку» [1, 142].

У Канаді 2001 року опублікували результати загальнонаціонального дослідження, в якому брали участь науковці, фахівці-практики соціальної сфери, представники громади. Вони визнали супервізію головною компонентою ефективної практичної діяльності. Згодом на Форумі соціальних працівників у Монреалі (*англ.* Social Work Forum in Montreal) заявили, що «...з метою запобігання погіршення якості соціальних послуг у Канаді слід розвивати нові супервізійні практики» (Canadian Association of Social Workers, 2001). На жаль, у цьому документі не зазначили ані ініціаторів цих змін, ані відповідальних осіб.

У Канадській Асоціації Соціальних Працівників розробили «Вказівки щодо дотримання етичних принципів у професійній діяльності соціальних працівників», який містить розділ під назвою «Обов'язки фахівців щодо супервізійної діяльності та консультування» (*англ.* Responsibilities in Supervision and Consultation). Наголосимо, що у ньому не зазначено ні параметрів для визначення рівня необхідних знань, ні навичок, якими мають володіти фахівці, які здійснюють супервізію чи консультування. Зокрема, у пункті 3.4.1 йдеться про те, що соціальні працівники, які мають потрібні знання та навички для здійснення супервізії чи консультування, виконують ці види діяльності лише в межах своїх знань чи компетенцій (Guidelines for Ethical Practice, 2005) [5, 14].

Відтак, результати дослідження засвідчують, що освітні можливості для супервізорів в університетах або у професійних асоціаціях, порівняно з іншими сферами соціальної роботи, є доволі обмеженими (Tsui, 2005b) [12].

Маємо констатувати, що сьогодні все ще не уніфіковано зміст навчальних програм і структури, відповідальні за підготовку супервізорів у галузі соціальної роботи. Відповідно, існує обмежена кількість протоколів, які регламентують процес підготовки та визначають професійні обов'язки супервізорів (Munson, 2002). Зокрема, він вважає, що супервізори здобувають знання у процесі роботи з клієнтами [8].

Отже, ресурси для соціальних працівників, яким потрібні додаткові знання щодо здійснення супервізійної діяльності, є доволі обмеженими. Вважаємо, що найнадійнішим джерелом отримання інформації залишаються друковані видання, які описують чимало моделей та тренінгових протоколів [1, 143]. Серед відомих авторів освітніх видань із супервізії найбільш відомі А. Браун і А. Боурн, А. Кадушін та Д. Харкнес, К. Мансон, Л. Шульман. Наголосимо, що навчальні тренінги та конференції на супервізійну тематику відбуваються зрідка. Зазвичай, такі тренінги значно відрізняються за змістом, тривалістю процесу навчання, а також за методикою викладання. Обмежені освітні можливості тренінгів спонукають

супервізорів-початківців здобувати вишкіл під керівництвом кваліфікованих практикуючих фахівців-супервізорів [3; 7].

У Канаді потреби у належній підготовці супервізорів визнані лише одним регулюючим органом – Колегіумом соціальних працівників у провінції Альберта. У матеріалах опублікованої праці М. Родвея, в якій автор описав результати виконаного дослідження, підтверджено необхідність фахової підготовки супервізорів у соціальній роботі (Rodway, 1991) [9, 164].

Колегіум соціальних працівників у провінції Альберта видав розпорядження, в якому йдеться про те, що заявники на посаду зареєстрованих/сертифікованих супервізорів у галузі практичної соціальної роботи повинні прослухати «...щонайменше один навчальний курс із супервізії у соціальній роботі (з наголосом на практичну діяльність)» (Alberta College, p. 1). Однак виконати цю вимогу важко. Навчальні курси із супервізії у соціальній роботі пропонують у Канаді лише в деяких університетах як вибіркові [1, 144].

Маємо наголосити, що до 2001 року ані академічні установи, ані практикуючі організації з надання соціальних послуг не виявляли особливого інтересу до супервізії, хоча теоретично підтримували цю технологію соціальної роботи і вважали її важливою складовою соціальної роботи та чинником впливу на якість надання послуг (Tsui, 2005a) [11, 486].

Можливості щодо навчання супервізійної діяльності досі є доволі різним по всій країні. Перший досвід ознайомлення з супервізією відбувається ще на етапі проходження студентами університетів навчальної практики. Як засвідчує досвід, студенти підсвідомо починають формувати майбутній стиль супервізора під впливом способу роботи супервізора практики.

Як уже зазначено, навчальні курси з супервізії, що викладають на рівні магістратури в деяких університетах Канади, здебільшого, є вибірковими. Наводимо назви декількох з них: «Супервізія у соціальній роботі» – Манітобський університет (*англ.* University of Manitoba); «Актуальні питання і тенденції супервізії у соціальній роботі» – Університет Далхауз (*англ.* Dalhousie University); «Супервізія у генералістичній практиці соціальної роботи» – Університет Лейкхед (*англ.* Lakehead University); «Супервізія у галузі соціальної роботи, консультування та розбудова команди» – Університет МакМастер (*англ.* McMaster University); «Лідерство у процесі досягнення соціальної справедливості» – Меморіальний університет (*англ.* Memorial University); «Супервізія у соціальній роботі» – Університет Калгарі (*англ.* University of Calgary) [1, 145].

Програми неперервної освіти в університетах пропонують тренінги або короткі навчальні курси з супервізії в соціальній роботі. Зокрема, шляхом пошуку вітчизняні науковці С. П. Архипова, Н. М. Гайдук, С. Г. Ставкова виявили два онлайн курси, а саме: «Супервізія: принципи і практики», який викладають у Центрі досліджень із соціальної роботи і професійної підготовки в університеті Калгарі (*англ.* Centre for Social Work Research & Professional Development, University of Calgary) та «Становлення супервізора у соціальній роботі», який викладають в університеті Торонто на факультеті соціальної роботи за програмою неперервної освіти (*англ.* Faculty of Social Work Continuing Education Program, University of Toronto) [1, 145].

Невизначеними залишаються питання стосовно кількості академічних годин, які належить відводити для вивчення вищеперелічених дисциплін у освітніх закладах. Дотичним до цього є питання мінімальної кількості академічних годин, яка даватиме змогу забезпечити базовий рівень професійної кваліфікації фахівців. Також маємо зазначити, що у сфері освіти у галузі соціальної роботи та підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді недостатньо освітніх стандартів та надання сертифікатів, що засвідчують відповідний рівень фахової кваліфікації у цій сфері [1, 145–146].

На підставі опрацьованих джерел та набутого і проаналізованого персонального досвіду ми дійшли висновку, що процес формування компетентного фахівця-супервізора має властиву йому динаміку. Йдеться про: 1) знайомство з досвідом супервізії під час здобуття формальної освіти; 2) набуття досвіду супервізії у процесі здобуття неформальної та інформальної освіти: від початківця до фахівця-практика; 3) набуття майстерності у сфері супервізії в процесі неперервного професійного самовдосконалення.

*Формальна освіта.* Ознайомлення з досвідом здійснення супервізії починається ще на етапі *бакалаврату* або навіть раніше – під час навчання у громадських коледжах, коли студенти проходять навчальну практику і здобувають свій перший практичний досвід професійної діяльності в галузі соціальної роботи, під час якого відбувається знайомство з особливою роллю супервізора та функціями супервізії [1, 148].

Студенти мають навчитися поєднувати теорію з практикою під керівництвом викладача практики та супервізора практики в організації соціальної роботи, яким відводять одну із ключових ролей. Практику організують як неперервний пізнавальний навчальний процес, що відбувається в організаціях соціальної роботи протягом декількох тижнів. На цьому етапі студенти мають навчитися поєднувати два елементи практичної соціальної роботи, а саме – спеціалізовану професійну теорію та професійну діяльність, що передбачає наголос на наукових дослідженнях, заснованих на емпіричних даних (*англ.* evidence-based practice), які динамічно доповнюють і сприяють еволюційному розвитку та вдосконаленню одна одної (Stavkova, & Flaherty, 2017) [10, 380]. Як вважають Б. Маккензі та Н. Гайдук (Hayduk, & McKenzie, 2012),

її підґрунтя є визнання генералістичної (загальної) практики соціальної роботи як практичного застосування бази еkleктичних знань, професійних цінностей та широкого спектра вмінь і навичок з метою здійснення впливу на мікро-, мезо- та макросистеми заради змін у контексті чотирьох основних процесів: прийняття широкого діапазону професійних ролей; використання незалежного, критичного мислення; дотримання процесу запланованих змін; наголосу на наснаженні клієнта [6, 147–169].

Маємо зазначити, що особливостями програми практичної підготовки є наголос на професійних цінностях соціальної роботи та соціальному розвитку, відданість соціальній справедливості та змінам; розуміння особливостей практики соціальної роботи в контексті політики; формування соціальної активності фахівця; підкреслення важливості послуг на рівні громади з орієнтацією на сім'ю та керованих споживачами; застосування екологічного і генералістичного підходів у процесі підготовки соціальних працівників (Гайдук, Клос, Ставкова, & Беляєва, 2007) [4].

Інтеграція теорії і практики в університетах Канади відбувається: шляхом виконання студентами бакалаврату інноваційних соціальних проєктів/послуг на базі організацій соціальних служб, які надають послуги різним категоріям клієнтів, зокрема, дітям і молоді, що є важливою складовою практичної підготовки студентів; шляхом впровадження результатів наукового пошуку студентів бакалаврату і магістратури у практику надання соціальних послуг. Це, своєю чергою, сприяє зануренню студента у процес практичної діяльності і глибшому усвідомленню особливостей виконання різноманітних ролей соціального працівника, зокрема, і ролі супервізора що слугуватиме студентам моделлю, яку вони, ймовірно, наслідуватимуть у майбутній професійній діяльності вже як фахівці-супервізори [1, 150].

Як стверджує К. Мансон «...все частіше я схиляюся до думки, що супервізія – це найважливіший навчальний досвід, який має фахівець-практик» (Munson, 1989). Також К. Мансон визначає низку характеристик досвідченого супервізора, серед яких, зокрема: викладацька майстерність, відкритість до запитань, вміння сприймати конструктивну критику, підтримка студента на базі практики, усвідомлення та відданість етичним принципам професії «соціальна робота». Він також зазначає, що не кожен супервізор володіє цими якостями, хоча вони сприяють формуванню позитивного супервізійного досвіду студентів (Munson, 1989) [7, 2].

Отже, незважаючи на відсутність освітніх стандартів у сфері неперервної професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді, ми спробували проаналізувати логіку процесу набуття професійної майстерності, послідовність та наступність здійснення кроків у процесі підвищення професійного рівня компетентних супервізорів-практиків в Канаді.

**Висновки.** 1. Визначено сутність і зміст супервізії. 2. Супервізія є важливою та необхідною складовою в процесі професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді. 3. Мета супервізії – допомагати супервізованому більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках. 4. Освітні стандарти у професійній підготовці соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді відсутні.

*Перспективами подальших наукових розвідок* вважаємо вивчення компетенцій супервізорів-практиків в Канаді.

## References

1. Архипова С. П., Гайдук Н. М., Ставкова С. Г. Теорія і практика неперервної професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді: монографія. Черкаси: ЧНУ, 2019. 373 с.  
Arkhyrova, S. P., Ghajduk, N. M., Stavkova, S. Gh. (2019). Teorija i praktyka nepererвної profesijnoji pidgotovky socialjnykh pracivnykiv do supervizijnoji dijalnosti v Kanadi. [Theory and Practice of Continuing Professional Training of Social Workers for Supervision in Canada]: monografija [a monograph]. Cherkasy: ChNU.
2. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: навч. посіб. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.  
Astremjska, I. V. (2017). Prykladni metodyky ta osnovy superviziji v socialjnij roboti [Applied methods and foundations of supervision in social work]: navch. posib. [a textbook]. Mykolajiv: Vydavnytstvo ChNU imeni Petra Mohyly.
3. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах. Пер. з англ. Т. В. Семигіної. Київ: Пульсари, 2003.  
Braun, A., & Bourn, A. (2003). Supervisor u socialjnij roboti: supervizija doghljadu v ghromadi, dennjkh ta stacionarnjkh ustanovakh. [Social work supervisor: community, day care and residential care supervision] Pereklad z anghl. T. V. Semyghinoji. Kyjiv: Puljsary.
4. Гайдук Н. М., Клос Л. Є., Ставкова С. Г., Беляєва С. Я. Соціальна робота: практична підготовка студентів на освітньому рівні «бакалавр». Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2007.

- Ghajduk, N. M., Klos, L. Je., Stavkova, S. Gh., Beljaeva, S. Ja. (2007). Socialjna robota: praktychna pidghotovka studentiv na osvithnomu rivni «bakalavr» [Social work: practical training of students at the Bachelor level]. Ljviv: Vydavnytvo Nacionaljnogho universytetu «Ljvivsjka politekhnikha».
5. Guidelines for Ethical Practice. (2005), 14. Retrieved from: <https://casw-acts.ca/en/what-social-work/casw-code-ethics/guideline-ethical-practice>.
  6. Hayduk, N., & McKenzie, B. (2012). Developing a Sustainable Model of Social Work Education in Ukraine. In T. Heinonen and J. Drolet (eds.), *International Social Work Development. Social Work Experiences and Perspectives*. Halifax & Winnipeg: Femwood Publishing, 147–169.
  7. Munson, C. E. (1989). Editorial. *Clinical Supervisor*, 7(1), 1–4.
  8. Munson, C. E. (2002). *Handbook of clinical social work supervision*. (3rd ed.). New York: Haworth Press.
  9. Rodway, M. R. (1991). Motivation and team building of supervisors in a multi-servicesetting. *The Clinical Supervisor*, 9(2), 161–169.
  10. Stavkova, S., & Flaherty, M. (2017). Participatory Research: Community Building in Action. *Yearbook of Varna University of Management*, X, 376–385.
  11. Tsui, M.-S. (2005a). Functions of social work supervision in Hong Kong. *International Social Work*, 48 (4), 485–493.
  12. Tsui, M.-S. (2005b). *Social work supervision: Contexts and concepts*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hryshchenko S.

ORCID 0000-0002-7981-3578

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,  
Professor of the Department  
of Social Work and Educational and Pedagogical Sciences,  
T. H. Shevchenko National University «Chernihiv Colehium»,  
(Chernihiv, Ukraine) E-mail: [intensio3000@meta.ua](mailto:intensio3000@meta.ua)

#### PROFESSIONAL TRAINING OF SOCIAL WORKERS FOR SUPERVISION ACTIVITIES IN CANADA

*The article identifies supervision in the process of training social workers in Canada. The contemporary aspects of supervisory activity in the process of training social workers for supervisory activity in Canada are described.*

*Supervision is the primary means by which an institution-appointed supervisor facilitates the work of staff, individually and collectively, and ensures work standards. The concept of supervision is defined through models of analysis and competent resolution of situations arising in interaction with clients. The term «supervision» means the relationship between one person, the supervisor, and another supervisor.*

*The purpose of the article is to characterize the content of the training of social workers in supervisory activity in Canada.*

*The methodology is based on current social work provisions and reflects the interrelationship of methodological approaches to the study of «supervision» and «supervisory activity» in the training of social workers for supervisory activity in Canada.*

*Scientific novelty. Supervision in the process of training social workers in Canada has been identified. The contemporary aspects of supervisory activity in the process of training social workers for supervisory activity in Canada are described.*

*Conclusions. 1. The essence and content of supervision are determined. 2. Supervision is an important and necessary component in the training of social workers for supervisory activity in Canada. 3. The purpose of supervision is to assist the supervisor more effectively in the tasks defined in his / her duties. 4. There are no educational standards in the training of social workers for supervision in Canada.*

**Keywords:** *supervision, supervisory activity, purpose of supervision, social workers, professional training of social workers in Canada.*

Стаття надійшла до редакції: 25.09.2019

Рецензент: С. Стрілець – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету дошкільної, початкової освіти і мистецтв Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка