

УДК 37.091.12: 36-051 (71)

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863.1/28.208587>**Світлана ГРИЩЕНКО,***orcid.org/0000-0002-7981-3578**доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи та освітніх і педагогічних наук
Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
(Чернігів, Україна) intensiv3000@meta.ua*

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ У СФЕРІ СУПЕРВІЗІЇ В КАНАДІ

У статті розглядаються завдання супервізії – задоволення організаційних, професійних і особистих потреб. Виявляються основні функції супервізії в Канаді: освітницька (формуюча), підтримуюча (тонізуюча), спрямовуюча (нормативна). Наводиться динаміка професійного зростання у сфері супервізії. Вона базується на принципі професійної майстерності, який передбачає узагальнення існуючого досвіду у професійній сфері та подальше підвищення професійної кваліфікації. Висвітлюється необхідність упровадження в Україні неформальної та інформальної освіти як набуття досвіду супервізії.

Метою статті є аналіз процесу формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді.

Супервізію можна здійснювати на індивідуальному рівні та на рівні групи або організації. Виділяють такі типи супервізії:

- Один на один – передчасно спланована зустріч із порядком денним, для обговорення й оцінки роботи;
 - Групова супервізія – колектив співробітників разом обговорюють і оцінюють роботу один одного. Учасники порушують питання для обговорення. Відбувається обмін досвідом, знаннями;
 - Неформальна супервізія – незапланована консультація, сам на сам чи по телефону;
 - Кризова супервізія – незаплановане обговорення випадку, який, за відчуттями працівника, призвів до кризи.
- Відбувається одразу після роботи із клієнтом.

Висновки:

1. Процес формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді діє упродовж всієї професійної діяльності супервізора-практика та передбачає фахове зростання, досягнення й удосконалення професійної майстерності.

2. Це неперервний і необмежений період кар'єрного зростання.

3. Особливістю формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді є можливість здобуття нової професійної кваліфікації.

4. Динаміка професійного зростання відбувається у процесі інтеграції теорії і практики супервізійної діяльності.

5. Процес формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді має такі етапи: супервізований – супервізор-початківець – супервізор-практик – супервізор-майстер-професіонал.

6. Важливою в цьому процесі є потреба в саморозвитку, самоздійсненні, професійному зростанні.

Ключові слова: супервізія, підготовка фахівців соціальної сфери в Канаді, завдання супервізії, професійна майстерність.

Svitlana HRYSHCHENKO,*orcid.org/0000-0002-7981-3578**Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor at the Department of Social Work and Educational and Pedagogical Sciences
of T. H. Shevchenko National University "Chernihiv Colehium"
(Chernihiv, Ukraine) intensiv3000@meta.ua*

FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS IN SUPERVISION IN CANADA

The article deals with the tasks of supervision – meeting organizational, professional and personal needs. The main functions of supervision in Canada are identified: educational (formative), including the development of skills, skills, abilities in the profession; Supporting (toning), which includes increasing the resilience of the impact of customer problems; guidance (regulatory), which includes the control of the employee over his own personality (weaknesses, weaknesses, blind spots, condemnation). The dynamics of professional growth in the field of supervision are outlined. It is based on the principle of professional excellence, which involves generalizing existing experience in the professional field and further professional development. The need to introduce non-formal and informal education in Ukraine as a supervisory experience is highlighted. The process of professional self-improvement in Canada is not limited to formal and

non-formal education. It continues throughout the supervisor's continuing professional practice, provides for professional growth, achievement and improvement of professional skill, and is continuous and unlimited throughout his career.

The purpose of supervision is to assist the supervisor more effectively in the tasks defined in his / her duties. Regularly organized meetings of the supervisor and supervisor form the process of performing the supervisory task. The supervisor is an active participant in this engagement process. Professional skill in the field of supervision is a continuous process of mastering a specialist by his specialty, his profession; involvement in continuing vocational training. A decisive role in this process is played by self-awareness and the ability to develop personal qualities in the practice, which helps the specialist to improve themselves and to solve difficult, sometimes unforeseen circumstances and to be responsible for their own choice. At the stage of professional skill formation in the field of supervision, the need for self-development, self-fulfillment and professional growth becomes especially important.

The peculiarity of the third stage of professional self-improvement is the possibility of obtaining a new professional qualification. Listed types of supervision in Canada. Group supervision – a team of employees jointly discuss and evaluate each other's work. Participants raise questions to discuss, the group discusses each case, and how it is handled individually. There is an exchange of experience, knowledge. Informal supervision – unplanned one-on-one or telephone consultation. Crisis supervision – an unplanned discussion of a case that, according to the employee, has led to a crisis. Occurs immediately after working with a client.

Key words: supervision, training of social specialists in Canada, supervision tasks, professional skill.

Постановка проблеми. Якщо визначальною характеристикою соціальної роботи як професії можна вважати її зосередження на впровадженні запланованої конструктивної зміни, то остаточним випробуванням соціальних працівників у своїй професійній ролі є їхня здатність упроваджувати теорію у професійній діяльності у процес конструктивної зміни, у яких соціальний працівник свідомо використовує себе як інструмент зміни. Метою зміни є певна форма адаптації, наприклад: персональний розвиток клієнта (індивідуальної чи ширшої системи) чи адаптація ширшої системи (групи, громади або суспільства загалом) до законних потреб клієнта (індивідуальної чи ширшої системи) (Архипова та ін., 2019: 149).

Як уже зазначено, професійна теорія не має сенсу без об'єднання з конструктивною дією на практиці. Дія, своєю чергою, може завдати шкоди клієнтові, якщо не спиратиметься на професійні й етичні принципи, не матиме чіткого відчуття процесу та цілі і якщо її не реалізовуватимуть із достатнім рівнем компетентності. Саме така єдність є основною характерною ознакою програми професійної підготовки соціальних працівників у Канаді. Цим пояснюють динамічний характер соціальної роботи та її спрямованість на соціальні зміни.

Мета супервізії – допомагати супервізованому більш ефективно виконувати завдання, визначені в посадових обов'язках. Регулярно організовані зустрічі супервізора і супервізованого формують процес виконання завдання супервізії. Супервізований є активним учасником цього процесу взаємодії (А. Браун, А. Боурн). Завдання супервізії – задоволення організаційних, професійних і особистих потреб. Узагалі, можна говорити про три основні функції супервізії, як-от:

– освітницька (формуюча), що включає розвиток умінь, навичок, здібностей стосовно професії;

– підтримуюча (тонізуюча), що передбачає підвищення стійкості впливу з боку проблем клієнтів;

– спрямовуюча (нормативна), що включає контроль працівника над власною особистістю (недоліки, слабкі сторони, сліпі плями, осуд).

Супервізію можна здійснювати на індивідуальному рівні, а також на рівні групи або організації. Виділяють такі типи супервізії:

– Один на один – передчасно спланована зустріч із порядком денним, для обговорення й оцінки роботи;

– Групова супервізія – колектив співробітників разом обговорюють і оцінюють роботу одного. Учасники порушують питання для обговорення, група обговорює кожен випадок, зокрема те, як вирішувалося питання. Відбувається обмін досвідом, знаннями;

– Неформальна супервізія – незапланована консультація, сам на сам чи по телефону;

– Кризова супервізія – незаплановане обговорення випадку, який, за відчуттями працівника, призвів до кризи. Відбувається одразу після роботи із клієнтом (Астремська, 2017: 265).

Аналіз досліджень. Проблеми формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді досліджуються в наукових розвідках вітчизняних учених: С. Архипової, Н. Гайдук, С. Ставкової. Серед закордонних маємо назвати праці дослідників М. Lang, А. Taylor, G. James, R. Ramsay, G. Drover.

Мета статті – зробити аналіз процесу формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді.

Виклад основного матеріалу. Необхідність наукового пошуку зумовлена передусім конкретними

запитами соціального середовища. Для ефективного виконання поставлених перед соціальним працівником завдань необхідно отримати достовірні знання щодо досліджуваного об'єкта або соціального процесу в усій їхній складності та різноманітності. Такі знання можна отримати завдяки соціальній діагностиці та/або метасоціальної діагностиці стану соціального об'єкта для вироблення науково обґрунтованих рекомендацій здійснення професійного втручання, ухвалення організаційних рішень і соціального проектування професійних дій (McKenzie, Hayduk, 2009: 241–259).

Значимо, що на початковому дослідницькому етапі студент уже має певне уявлення, концепцію того, що вивчатиме. Тому отримані результати теоретичного й емпіричного наукового пошуку є відповіддю на дослідницьке запитання й основою для формулювання науково-методичних рекомендацій, які охоплюють мікро-, мезо- та макрорівні практики (Макух та ін., 2015: 152).

Процес професійної підготовки організований так, щоб сприяти постійному розвитку студента як фахівця, щоби підготувати професіонала, відданого процесу саморозкриття й особистого вдосконалення через практичну роботу та професійний поступ, що триватиме протягом цілого професійного життя. Досвід засвідчує, що студенти зазвичай обирають бази проходження практики, керуючись власними інтересами та тими послугами, які надають у цих організаціях. Однак важливим чинником, на який потрібно зважати, є супервізор-фахівець, у співпраці з яким проходитиме практична діяльність, адже якість практики безпосередньо залежить від якості супервізії (Архипова та ін., 2019: 151).

Наступна стадія становлення супервізора відбувається на етапі магістратури. Як уже зазначено вище, з-поміж університетів Канади лише деякі пропонують вибіркові курси із супервізії та мають робочі програми підготовки фахівців до супервізійної діяльності в галузі соціальної роботи. Зазвичай першочерговим завданням цих навчальних курсів є аналіз моделей супервізії, яка ґрунтується на еkleктичних знаннях, навичках і етичних засадах професії «соціальна робота», забезпечує відповідальність і підзвітність, допомагає в роботі з конкретним випадком клієнта, сприяє навчанням і вирішенню проблем, а також допомагає в розвитку персоналу. Студенти мають змогу критично осмислити набутий у процесі проходження практики досвід і поєднати його з теоретичними знаннями, опанованими в аудиторії. Значимо, що робота в аудиторії також характеризується поєд-

нанням теорії і практики. Презентацію лекційного матеріалу, практичні вправи й обговорення у групі поєднують у межах одного аудиторного заняття у процесі застосування інтерактивних, спрямованих на студента методів викладання (Архипова та ін., 2019: 152). Значну увагу приділяють роботі у групах. Інтеграції матеріалу навчальної дисципліни та розвитку самостійного критичного мислення сприяють дискусії, групова робота відбувається в аудиторії і поза її межами, також студенти виконують індивідуальні та групові завдання.

Неформальна й інформальна освіта: набуття досвіду супервізії. Подальшим етапом є набуття досвіду супервізії у процесі здобуття неформальної й інформальної освіти: від початківця до фахівця-практика. Науковці зазначають, що сьогодні в Канаді щораз більше часу фахівці-практики в галузі соціальної роботи приділяють неформальній та інформальній освіті. Залучення до неперервної професійної підготовки є вимогою до соціальних працівників для офіційної реєстрації Колегіумом соціальних працівників із метою продовження фахової діяльності й подальшого підвищення професійної кваліфікації. Наприклад, супервізори навчальної практики студентів протягом навчального року відвідують одноденні семінари з різних питань соціальної роботи. Тематику семінарів зосереджують на спеціалізованих сферах практики соціальної роботи, як-от втручання у кризових ситуаціях, розв'язання конфліктів і посередництво, догляд за дітьми у прийомних сім'ях, насильство в сім'ї, міжкультурні аспекти соціальної роботи, надання послуг клієнтам із посттравматичним стресовим розладом тощо. Незважаючи на короткотривалість семінарів, їхній зміст відображає конкретні питання практики соціальної роботи (Архипова та ін., 2019: 153).

Процес професійного самовдосконалення не обмежується здобуттям формальної та неформальної освіти. Він триває і протягом подальшої професійної діяльності супервізора-практика, передбачає фахове зростання, досягнення й удосконалення професійної майстерності та є неперервним і необмеженим у період кар'єрного зростання. Особливістю третього етапу професійного самовдосконалення є можливість здобуття нової професійної кваліфікації, отже, повернення до етапів формальної та неформальної освіти. Заслужовує на увагу розроблена М. Лангом і А. Тейлором (Lang, Taylor, 2000: 24) динаміка професійного зростання. Вона базується, зокрема, на принципі професійної майстерності, який передбачає узагальнення існуючого досвіду у професійній сфері та подальше підвищення професійної

кваліфікації. Цю динаміку, на наш погляд, можна брати за основу для ілюстрації процесу інтеграції теорії і практики на шляху професійного зростання фахівця та його неперервної професійної підготовки до супервізійної діяльності, яку формують такі етапи: супервізований – супервізор-початківець – супервізор-практик – супервізор-майстер-професіонал.

Погоджуємося із твердженням сучасних вітчизняних науковців, що професійна майстерність (зокрема, у сфері супервізії), – це постійно триваючий процес опанування фахівцем своєї спеціальності, своєї професії; залучення до неперервної професійної підготовки. Отже, вирішальну роль у цьому процесі відіграють самосвідомість і вміння розвивати особисті якості під час практичної діяльності, що допомагає фахівцеві самовдосконалюватись і долати складні, часом непередбачувані обставини та нести цілковиту відповідальність за власний вибір. Канадські науковці зазначають, що на стадії вдосконалення професійної майстерності особливого значення набуває потреба в саморозвитку, самоздійсненні, професійному зростанні (Архипова та ін., 2019: 154).

Також маємо підтримати думку як закордонних, так і вітчизняних дослідників про те, що основою професійної майстерності є професійна компетентність, рівень якої залежить не лише від якості набутих знань. Насамперед доцільно наголосити на значенні професійного досвіду. Обов'язковою передумовою здобуття професійної майстерності в соціальній сфері є професійна компетентність у питаннях поєднання теорії та практики на засадах морально-етичних принципів і професійних цінностей.

Як уже зазначено вище, існує низка робочих програм із підготовки фахівців до супервізійної діяльності.

Аналіз робочих програм. В університетах Канади існують два види навчальних програм (англ. course syllabus), які розкривають зміст та структуру предмета. Перший різновид програми становить скорочений опис навчального курсу, який зазвичай розміщують на сайтах навчальних установ для інформування про його зміст. Повну робочу програму курсу використовують у процесі вивчення навчальної дисципліни. Кожен варіант складають за певною структурою, визначають мету та набуті в результаті вивчення курсу знання, вміння та навички, які у своїй сукупності формуватимуть професійні компетентності (Архипова та ін., 2019: 155).

Попередньо ми визначили важливу роль практичної підготовки у становленні супервізора. Практична підготовка має на меті зробити визна-

чальний внесок у робочу програму, оскільки вона дає змогу студентові соціальної роботи поєднати теоретичні знання, отримані в аудиторії, з реаліями галузевої практики на засадах професійних цінностей.

Одним із головних принципів організації практики є її систематичність, неперервність і прямий зв'язок із вивченням теоретичних курсів. Практику організують і проводять цілеспрямовано, з ускладненням її змісту і завдань від курсу до курсу, з послідовним забезпеченням наступності в застосуванні методів і засобів її організації, керівництва практичною роботою студентів. Інші важливі принципи організації практики поєднують зв'язок із життям, відповідність змісту професійної діяльності соціального працівника вимогам, які висувають до неї, і комплексний характер, що передбачає реалізацію у процесі практики різноманітних ролей соціального працівника тощо. Практика забезпечує інтеграцію теорії, цінностей, умінь і перебігу процесу професійної діяльності, що мають ключове значення в соціальній роботі. Практика допомагає студентам краще зрозуміти можливості соціальної роботи, сприяє формуванню реалістичного підходу до майбутньої професійної діяльності (Lang, Taylor, 2000: 28).

Висновки. Підсумовуючи, маємо зазначити таке:

1. Процес формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді діє упродовж всієї професійної діяльності супервізора-практика та передбачає фахове зростання, досягнення й удосконалення професійної майстерності.

2. Це неперервний і необмежений період кар'єрного зростання.

3. Особливістю формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді є можливість здобуття нової професійної кваліфікації.

4. Динаміка професійного зростання відбувається у процесі інтеграції теорії і практики супервізійної діяльності.

5. Процес формування професійної майстерності у сфері супервізії в Канаді має такі етапи: супервізований – супервізор-початківець – супервізор-практик – супервізор-майстер-професіонал.

6. Важливою в цьому процесі є потреба в саморозвитку, самоздійсненні, професійному зростанні.

Перспективи подальших наукових розвідок. Уважаємо необхідним проаналізувати уніфіковану для всіх освітніх дисциплін структурно-логічну схему робочої програми, якою послуговуються на факультетах соціальної роботи університетів Канади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Архипова С., Гайдук Н., Ставкова С. Теорія і практика неперервної професійної підготовки соціальних працівників до супервізійної діяльності в Канаді : монографія. Черкаси : ЧНУ, 2019. 373 с.
2. Астремська І. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі : навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.
3. Методичні рекомендації до виконання курсових робіт та написання бакалаврської кваліфікаційної роботи за напрямом підготовки 6.130102 «Соціальна робота» для студентів базового напрямку «Соціальне забезпечення» спеціальності «Соціальна робота» (освітній рівень – «бакалавр») / О. Макух та ін. Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. Політехніка», 2015.
4. Lang M., Taylor A. The making of a mediator: Developing artistry practice. San Francisco : Jossey-Bass Inc., 2000.
5. McKenzie B., Hayduk N. Promoting Social Work Education in Ukraine. *International Social Work: Canadian Perspectives* / G. James, R. Ramsay, G. Drover (Eds.). Toronto, Canada : Thompson Educational Publishing, Inc., 2009.

REFERENCES

1. Arkhypova, S., Ghajduk, N., Stavkova, S. (2019). Teorija i praktyka neperervnoji profesijnoji pidghotovky socialjnykh pracivnykiv do supervizijnoji dijalnosti v Kanadi [Theory and Practice of Continuing Professional Training of Social Workers for Supervision in Canada] : monohrafija [a monograph]. Cherkasy : ChNU [Ukrainian].
2. Astremsjka, I. (2017). Prykladni metodyky ta osnovy superviziji v socialnij roboti [Applied methods and foundations of supervision in social work]: navch. posib. [a textbook]. Mykolajiv : Vydavnytvo ChNUimeni Petra Moghyly [Ukrainian].
3. Makukh, O., Ghileta, O., Ghajduk, N., Klos, L., Stavkova, S. – Ukladachi. (2015). Metodychni rekomendaciji do vykonannja kursovykh robit ta napysannja bakalavrsjkoji kvalifikacijnoji roboty za naprjamom pidghotovky 6.130102 “socialjna robota” dlja studentiv bazovogho naprjamu “Socialjne zabezpechennja” specialnosti “socialjna robota” (osvitnij rivenj – “bakalavr”) [Methodical recommendations for the course work and writing a bachelor’s qualification work in the field of preparation 6.130102 “social work” for students of the basic direction “Social Security” specialty “social work” (educational level – “bachelor”)]. Ljviv : Vyd-vo Nac. un-tu “Ljviv, politehnika” [Ukrainian].
4. Lang, M., & Taylor, A. (2000). The making of a mediator: Developing artistry practice. San Francisco : Jossey-Bass Inc. [USA].
5. McKenzie, B., & Hayduk, N. (2009). Promoting Social Work Education in Ukraine. In G. James, R. Ramsay, & G. Drover (Eds.). *International Social Work: Canadian Perspectives*. Toronto, Canada : Thompson Educational Publishing, Inc. [Canada].