

Методика супервізії у соціальній роботі

*Сила Тетяна Іванівна,
Чернігівський державний інститут права,
соціальних технологій та праці*

План

1. Супервізія як принцип, функція та метод менеджменту соціальної роботи.
2. Супервізія як адміністративний метод та метод навчання.
3. Модель супервізії у соціальній роботі за А. Брауном, А. Боурном.
4. Методика “Навчаємося на успіхах”.

Супервізія –
новий для України напрям
роботи з професіоналом,
метою якого є:

- підвищення цілеспрямованості професійних дій,
- підвищення кваліфікації,
- збільшення міри задоволення власною працею.

Предметом супервізії виступає аналіз усвідомлюваних і неусвідомлюваних потенційних можливостей спеціаліста.



Супервізія -


Основний засіб, за допомогою якого визначений установою




супервізор полегшує роботу персоналу, індивідуально й колективно, та забезпечує стандарти роботи. Її мета – допомагати супервізованому(им) якнайефективніше виконувати їхні завдання, зазначені 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





Управлінське консультування – чинник ефективного професійного розвитку учасників управлінського процесу, засіб підвищення психологічної культури керівників, спеціально організований процес спілкування психолога-консультанта з керівником або групою службовців, спрямований на розгортання та просування змін, можливих для даного управлінця або колективу в певний період часу (Л.Е. Орбан-Лембрик).



Консалтинг у менеджменті соціальної роботи – комплексна послуга щодо проведення діагностики та поліпшення ситуації в галузі управління соціальною роботою (*В.А. Коростельов*).

Супервізія має на меті:


1. Сприяти підвищенню кваліфікації персоналу, рівню його знань, навичок та вмінь (освітня функція); відслідковувати нову інформацію і ділитися нею з персоналом (інформаційно-консультативна функція).
2. Попередження та вирішення конфліктів, профілактика стресів, організація дозвілля, корпоративних заходів, відкриття кімнат відпочинку (підтримуюча функція).
3. Підбір і розстановка кадрів, планування соціальної роботи, формування команд, розподіл обов'язків; моніторинг, контроль, оцінка якості роботи соціальних працівників (контрольна функція).
4. Координація роботи між командами, організація зовнішніх зв'язків соціальної служби; виконання функції адміністративного буфера (вирішення конфліктів між працівником і клієнтом); захист професійних інтересів супервізованих працівників, тобто виконання ролі посередника між соціальними працівниками та їх керівництвом (посередницька функція, медіація).

Супервізія у менеджменті соціальної роботи

1.	З позицій ідеології	супервізія — це зосередження менеджера-супервізора соціальної служби не на особі, а на проблемі діяльності соціального працівника.
2.	З позицій політики	супервізія — це систематичний послідовний процес взаємодії менеджера, супервізора соціальної служби і соціального працівника.
3.	З позицій практики	супервізія - це професійний цикл за умов соціальної служби: <u>«оцінка — результат — нова оцінка»</u>.

Зміст поняття “супервізія”

1.	Супервізія як принцип	Основа змісту дій менеджера соціальної служби, що розглядається як професійний стиль менеджерської роботи.
2.	Супервізія як функція	Індивідуальне кураторство, спрямоване на виявлення та розв’язання проблем, дилем, спірних питань, труднощів „ деформацій у діяльності конкретного соціального працівника відповідної соціальної служби.
3.	Супервізія як метод	Це навчання на досвіді. Розмежовують адміністративний та освітній методи супервізії. Вони широко застосовуються в соціальній роботі для допомоги соціальному працівнику забезпечити якість послуги, результат роботи за конкретних умов діяльності.



Таким чином, *супервізія* -
це категорія менеджменту, якою
передбачається втручання у:

- взаємодію «соціальний працівник — клієнт»;
- взаємовідношення «соціальна служба -клієнт»;
- взаємовплив «соціальний працівник -соціальна служба».

Як адміністративний метод, супервізія полягає у:

- **призначенні клієнту найбільш відповідного соціального працівника;**
- **обговоренні результатів первинного оцінювання , плану втручання в соціальну ситуацію;**
- **перегляді процесу роботи з клієнтом.**

Супервізія як метод навчання

має на меті:

- допомогти соціальному працівнику краще зрозуміти філософію, ідеологію, політику та практику соціальної служби;
- дізнатися про ресурси, клієнтів, легальні та альтернативні цілі діяльності соціальної служби, сильні та слабкі сторони життєдіяльності, можливості та загрози, партнерів та конкурентів, напрями й пріоритети діяльності
- вдосконалити свою концептуальну, технологічну, інтегративну компетентність.

Складові супервізії як методу навчання

- ***власне навчальна супервізія (від менеджера-супервізора): інструктаж, оперативне коригування, кураторство;***
- ***навчальне консультування (до менеджера-супервізора);***
- ***підвищення кваліфікації (з менеджером-супервізором): від базового рівня, проектування кар'єри, навчання на моделі соціальної роботи.***

Супервізія в менеджменті соціальні роботи — це процес:

- нагляду за соціальним працівником, його професійною компетентністю та душевною рівновагою;
- керування змінами в роботі соціального працівника;
- підвищення рівня кваліфікації соціального працівника, а не вимога до проблеми кадрів соціальної служби.

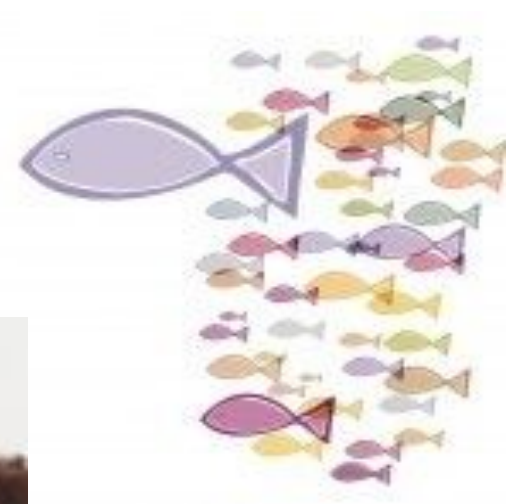
Індивідуальні методи супервізії

- бесіда
- спостереження
- повідомлення
- самооцінка соціального працівника
- аналіз документів
- оцінка клієнтом
- тощо.

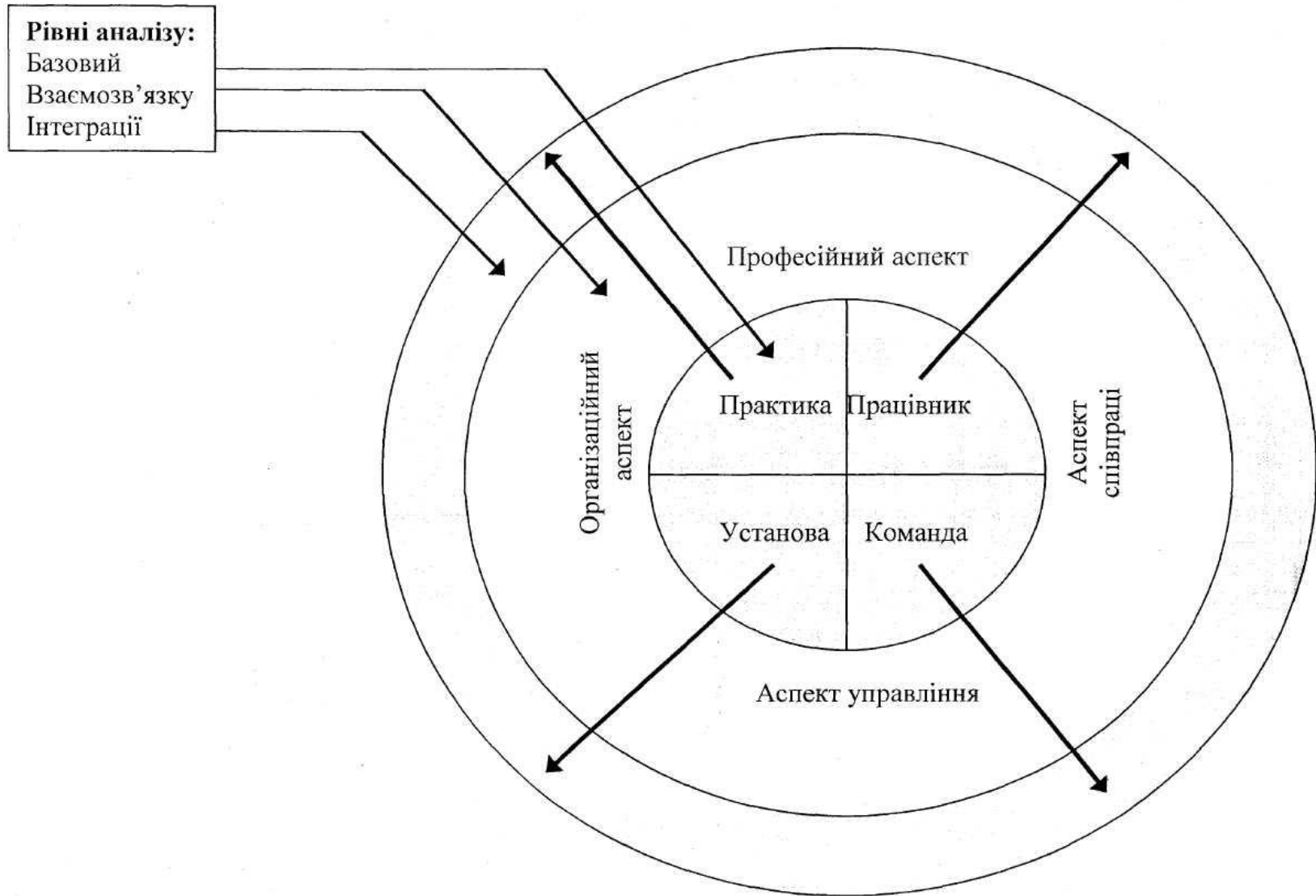


Групові методи супервізії

- інструктаж
- групове консультування
- рольова гра
- психодрама
- соціодрама
- інтерактивний аналіз ситуацій
- тощо



Модель супервізії за А.Брауном, А.Боурном



Успіхи

- 1. Коли в останнє ви були задоволені своєю роботою?**
- 2. Яку приємну професійну ситуацію Ви нещодавно пережили?**
- 3. В якій ситуації Вам нещодавно вдалося щось зробити гарно?**
- 4. Коротко опишіть свій успіх, використовуючи 3-4 речення.**



Успіхи

- 1. Обговорення особистого внеску в досягнення успіху.**
- 2. Обговорення можливостей використання позитивного досвіду в майбутньому.**
- 3. Визнання успіху іншими, самовизнання, заохочення.**

Дякую за увагу!

