

## СУПЕРВИЗОРСКАЯ ПОДДЕРЖКА КАК НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Подготовкой профессиональных социальных работников в Республике Беларусь ныне занимаются многие ВУЗы, открываются филиалы в отдаленных регионах, внедряются инновационные формы обучения студентов (дистанционное и модульное образование), используются аудио- и видеоматериалы, активные методы обучения. Все это в значительной мере способствует повышению уровня профессионализма будущих специалистов по социальной работе, создает условия для развития и совершенствования их деятельности.

Вместе с тем, говоря о высококвалифицированном социальном работнике, крайне важно учитывать его собственный, годами накопленный практический опыт работы с клиентом, который является хорошей школой для формирования профессионализма. Особый отпечаток на процесс «развития» молодого специалиста накладывают знания и умения, приобретенные им в результате сотрудничества с более опытным, квалифицированным профессионалом, способным помочь разобраться в затруднительной ситуации, научить использовать новые эффективные методы и технологии работы. Такого рода процесс «научения» в отечественной литературе традиционно называется наставничеством. На Западе же данное явление именуется *супервизорством*, оно включает в себя ряд важных аспектов и проявлений и рассматривается как особо важная метода формирования профессионально грамотного специалиста. Для более доходчивого представления о смысле и назначении супервизорства приводятся пояснения Питера Ховкинса и Робина Шохета о «хорошей» матери, т.е. матери, которая, «если ее ребенок швыряет в нее еду, не испытывает чувства вины и не воспринимает это как атаку на себя лично, а видит за таким поведением неспособность ребенка справиться с внешним миром. Для любой матери очень трудно быть «хорошей», пока ее не начинает поддерживать отец ребенка или кто-то еще. Тогда строится «триада заботы», которая означает, что ребенка следует оберегать даже тогда, когда необходимо выразить несогласие или ярость» [Ховкинс П., Шохет Р., 2002].

Данная концепция представляет собой полезную модель для супервизии, где «хороший» консультант может пережить атаку негативности со стороны клиента, черпая силы в супервизорских отношениях. Таким образом, супервизорство рассматривается как метод управления и консультирования, направленный на обеспечение эффективности и качества профессиональной работы, имеющий место, прежде всего, там, где специалисты вступают в профессиональный контакт с различными группами и категориями людей, и используется с целью координации работы с клиентами. Исходя из этого, следует отметить, что супервизор объединяет в себе три основные роли: *помощника (консультанта)*, оказывающего поддержку; *учителя*, помогающего своему подопечному учиться и развиваться; *менеджера*, несущего ответственность, с одной стороны, за то, что делает супервизируемый для клиента, а с другой - перед организацией, которая платит за супервизию. Следовательно, разумно говорить о триаде функций супервизора, определяющих содержательную сторону его деятельности [Украинец П.П., 2007].

Прежде всего, речь идет об *образовательной функции*, заключающейся в развитии навыков, умений и способностей социального работника. Во-вторых, это *поддерживающая функция* как способ противостояния стрессу, боли и потерянности, испытываемых социальным работником в результате глубокой терапевтической работы с клиентом. Такого рода эмоции появляются из-за эмпатирования клиенту или стимулируются при взаимодействии с клиентом, или могут быть реакцией на него. Неприятие этих эмоций вскоре приведет к стрессу и выгоранию, к снижению эффективности работника, который начинает либо слишком идентифицироваться с клиентом, либо защищаться от дальнейшего влияния со стороны клиента. В такой ситуации главной задачей супервизора является оказание помощи социальному работнику в осознании этого процесса и работе над подобными реакциями.

Нормативный аспект супервизии обеспечивает *контрольную функцию* в работе с людьми, т.е. планирование социальной работы, подбор и расстановку кадров, распределение обязанностей между членами команды; контроль и оценка качества работы социального работника; организация внешних связей с другими организациями или органами власти; защита профес-

сиональных интересов подопечных ему социальных работников (выполнение роли посредника между специалистом по социальной работе и руководством органов социального обеспечения).

Таким образом, супервизорство представляет собой технологию, включающую в себя подготовку социального работника, его последующий профессиональный рост и профилактику профессиональных рисков.

Благодаря супервизорству социальный работник продолжает обучаться и развиваться, более эффективно использовать собственные ресурсы, управлять своей работой и менять несоответствующие ее формы. Однако нельзя не обратить внимания на значение такой формы супервизорской поддержки как *самосупервизии*, которая уместна всегда, даже тогда, когда вы и так получаете хорошую супервизию. Практикующему специалисту крайне важно развить в себе внутреннего супервизора, с которым можно консультироваться прямо во время работы. Важным аспектом самосупервизии является способность анализировать свою работу, прежде всего, через самонаблюдение и самооценку своей деятельности.

Процесс такого анализа может быть углублен за счет развития навыка конспектирования работы с клиентом. Это не просто записывание фактов, но и отслеживание своих телесных проявлений: дыхания, мыслей, действий в работе с клиентом. Процесс письменного анализа в дальнейшем может быть дополнен аудио- и видеозаписью работы с клиентами, материалы которых могут затем использоваться для проведения самосупервизии.

Следует обратить внимание на то, что у социального работника порой могут возникать преграды, не способствующие обращению за помощью к супервизору. Одной из таких специалисты называют предыдущий опыт супервизорства как положительный, так и отрицательный. Плохой опыт может способствовать осмотрительности и осторожности, а хороший - сравнению нынешнего супервизора с предыдущим. Кроме того, социальный работник может иметь ощущение, что он не нуждается ни в чьей помощи, что он сам может контролировать свою работу и анализировать ее. Это защита от критики со стороны, где укажут на очевидные ошибки.

Нередко супервизору приходится сталкиваться с так называемым «процессом отражения», т.е. феноменом, когда социальные работники неосознанно приносят ему материал, связанный с их чувствами о взаимоотношениях с клиентами. Как правило, в подобной ситуации социальный работник общается с супервизором в такой же манере, в какой клиенты общаются с ним, например, показывают бессилие, отчаяние, беспомощность. Следовательно, задача супервизора заключается в том, чтобы попытаться понять, что происходит, и помочь начинающему специалисту осознать это явление путем открытия сложных и запутанных взаимодействий, которые ставят его в тупиковое положение.

Таким образом, наиболее сложной характеристикой, которой должен обладать супервизор, является способность одновременно в процессе работы видеть перспективы, иметь в виду проблемы клиента, с которыми пришел социальный работник, и самого социального работника, не теряя из фокуса внимания собственный внутренний процесс и взаимодействие с клиентом здесь и сейчас. Конечно, это умение приходит не сразу, требуются долгие годы практики.

Сегодня нет однозначного ответа на вопрос, должны ли супервизор и социальный работник работать в одном стиле. Но можно с уверенностью сказать, что обоим следует иметь много общего в языке и ценностях, чтобы понимать друг друга и вместе сотрудничать. Супервизорство позволяет оглянуться назад и оценить происходившее, дает шанс молодому профессионалу найти новые возможности, открыть для себя новые знания, которые возникают в наиболее сложных ситуациях, получить поддержку со стороны.