



USAID
ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ԺՈՂՈՎՈՐԻՑ

World Vision
ՀԱՅԱՍՏԱՆ



ԱՌՆԱՊ
ARNAP
DRR NATIONAL PLATFORM

ՍՈՒՊԵՐՎԻԶԻԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ.

Գործնական ուղեցույց սուպերվիզիա իրականացնող մասնագետների համար



**ՍՈՒՊԵՐՎԻԶԻԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ.
ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ ՍՈՒՊԵՐՎԻԶԻԱ
ԻՐԱԿԱՆԱՑՆՈՂ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ**

Հեղինակային խումբ՝

Այվազյան Ստեփան Սամվելի
Մարգարյան Լիանա Վրեժի
Մկրտչյան Անահիտ Երվանդի
Վարդանյան Եվգինե Ռոբերտի

Ուղեցույցն արժանացել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հավանությանը փոխադրման և մասնագիտական հանրային կողմից օգտագործման համար:

Այս ուղեցույցի մշակումը հնարավոր է դարձել Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄՋԳ) միջոցով: Այս ուղեցույցի բովանդակության համար պատասխանատու է միմիայն Վորլդ Վիժն Հայաստան ՄԲ կազմակերպությունը, և այն պարտադիր չէ, որ արտահայտի ԱՄՆ ՄՋԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ

ԲԱԺԻՆ 1

Սուպերվիզիայի մեկնաբանությունն ու նպատակները

ԲԱԺԻՆ 2.

Սուպերվիզիայի հիմնական տեսակները և դրանց կիրառումը սոցիալական աշխատանքում

ԲԱԺԻՆ 3.

Սուպերվիզիայի փուլերը

Հավելված 1

Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայում կիրառվող գործիքակազմը

Հավելված 2.

Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիա իրականացնող մասնագետներին ներկայացվող պահանջները

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

ՆԱԽԱԲԱՆ

Հայաստանի սոցիալական պաշտպանության համակարգը գտնվում է ծավալուն և համակարգային փոփոխությունների փուլում, որի առանցքում սոցիալական աշխատանքն է և սոցիալական աշխատողների գործունեության միջոցով բնակչությանը մատուցվող սոցիալական ծառայությունների արդյունավետության և որակի բարձրացումը:

Ըստ այդմ՝ էական նշանակություն է ստանում նաև սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի ինստիտուտի կայացումը մեր երկրում, առանց որի դժվար է պատկերացնել սոցիալական աշխատողների գործունեության արդյունավետությունը և սոցիալական ծառայությունների բարձր որակը:

2018 թվականից Հայաստանում մեկնարկել է «Հասանելի համայնքային սոցիալական ծառայություններ» ծրագիրը (այսուհետ՝ ծրագիր), որն իրականացվում է «Վորլդ Վիժն Հայաստան», «Մանկական զարգացման հիմնադրամ» կազմակերպությունների կողմից՝ ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալության աջակցությամբ:

Ծրագիրը բազմաբովանդակ է, և դրա բոլոր բաղադրիչների կիզակետում հայաստանյան համայնքներում սոցիալական աշխատանքի ինստիտուտի կայացմանը նպաստելն է, այդ թվում՝ մասնագետներին աջակցելու և վերջիններիս կարողությունները զարգացնելու միջոցով:

Այդ նպատակով նշյալ ծրագրի շրջանակում **2019 թվականից պարբերաբար իրականացվել է սուպերվիզիա համայնքապետարաններում գործող սոցիալական աշխատողների համար՝** այդպիսով նպաստելով Հայաստանում սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի ինստիտուտի կայացմանը:

Ծրագրի շրջանակում **մշակվել և փորձարկվել է նաև սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի գործիքակազմը**, որը ներկայացված է սույն ուղեցույցի հավելվածում:

Ուղեցույցն ունի գործնական բնույթ, քանի որ դրանում առավելապես տեղ են գտել գործնական մեկնաբանություններ և ցու-

ցումներ, իսկ սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզային վերաբերող պրակտիկ գիտելիքների ու հմտությունների զարգացման նպատակով ուղեցույցը համալրված է ծրագրի շրջանակում իրականացված սուպերվիզիայի օրինակներով:

Ուղեցույցը նախատեսված է սոցիալական աշխատողների համար սուպերվիզիա իրականացնող մասնագետների համար: Այն կիրառական նշանակություն կունենա նաև սոցիալական աշխատողների, սոցիալական աշխատանքի կրթության ոլորտում ներգրավված մասնագետների և համապատասխան կրթություն ստացող ուսանողների, ինչպես նաև ոլորտով հետաքրքրվածների համար:

ԲԱԺԻՆ 1.

Սուպերվիզիայի մեկնաբանությունն ու նպատակները

Սուպերվիզիայի մեկնաբանությունը

«Սուպերվիզիա» հասկացությունն առաջացել է լատ. «super» և «videre» արմատներից, որոնց բառացի թարգմանությունը նշանակում է «վերևից նայել, հետևել»։ Ըստ այդմ՝ սուպերվիզիան այն գործընթացն է, որի դեպքում *այն իրականացնող մասնագետը՝ սուպերվիզորը*, հետևում և վերանայում է այլ մասնագետների աշխատանքը՝ նպատակ հետապնդելով բարձրացնելու այդ աշխատանքի որակն ու արդյունավետությունը¹։

Առաջին անգամ սուպերվիզիա տերմինը օգտագործվել է Ռ. Բրակետի կողմից 1904 թվականին, որն այդ եզրույթով բնութագրել է հասարակական խորհուրդների աջակցային գործունեությունն՝ ուղղված բարեգործական կառույցներին։

Ժամանակակից պայմաններում սուպերվիզիան մեկնաբանվում է որպես սոցիալական աշխատողի և սուպերվիզորի համագործակցության գործընթաց, որի ընթացքում սոցիալական աշխատողը ներկայացնում է շահառուի հետ իրականացվող աշխատանքը, դրանում առկա դժվարությունները, խնդիրները, իսկ սուպերվիզորը օգնում է գտնել ելքեր՝ հիմնվելով մասնագիտական գիտելիքների, հմտությունների, ինչպես նաև սեփական փորձի վրա²։

Այսպիսով, սուպերվիզիան համագործակցային գործընթաց է, որի ընթացքում սուպերվիզորը (սուպերվիզիա իրականացնող մասնագետ) վարչական, կրթական և աջակցային մեթոդների կիրառման միջոցով նպաստում է սուպերվիզիա ստացող մասնագետի մասնագիտական աճին և նրա կողմից մատուցվող ծառայությունների արդյունավետության բարձրացմանը³։

¹ Տե՛ս Alfred Kadushin, *Daniel Harkness (2002), Supervision in Social Work, 4th edition, Columbia University Press, New York*, էջ 8։

² Տե՛ս И.В. Фокин, *Использование супервизии в социальной работе в России, 2008*։

³ Տե՛ս Մ. Անդրեյան, Ա. Սահակյան, Ա. Խաչատրյան, Ռ. Մարկոսյան, Ն. Գեղամյան, Ա. Ոսկանյան *Սուպերվիզիան սոցիալական աշխատանքում/Ուսումնական ձեռնարկ։ -եր. ԵՊՀ հրատ., 2016, էջ 7։*

Սուպերվիզիայի նպատակները, խնդիրները և սկզբունքները

Սուպերվիզիան ուղղված է սոցիալական աշխատողի մասնագիտական գիտելիքների, փորձի համալրմանը և էթիկական սկզբունքների վրա հիմնված պրակտիկ գործունեությանը նպաստելուն:

Սույն նպատակից ելնելով՝ առանձնացվում են սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի հետևյալ խնդիրները.

- նպաստել սոցիալական աշխատողի իրականացրած գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը,
- երաշխավորել մասնագետի բարձր պատասխանատվությունն իր աշխատանքային գործառույթները կատարելիս,
- զարգացնել սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարողությունները, աջակցել մասնագիտական մշակույթի և էթիկական նորմերի համատեքստում նրա սոցիալականացմանը,
- աջակցել սոցիալական աշխատողին հուզական այրման համախտանիշի կանխման, ախտորոշման կամ հաղթահարման գործում⁴:

Նշյալ խնդիրների իրագործման համար սուպերվիզորն իրականացնում է հետևյալ գործառույթները.

- ✓ գնահատումը,
- ✓ պլանավորումը,
- ✓ խորհրդատվությունը,
- ✓ ուսուցանումը,
- ✓ աջակցումը,
- ✓ իրազեկումը և այլն⁵:

Եթե փորձենք ավելի պարզ ներկայացնել սուպերվիզիայի նպատակը, ապա պետք է նշենք, որ այն իրականացվում է աջակցելու մասնագետին, որ վերջինս կարողանա ավելի լավ կատարել իր աշխատանքը:

Եթե մասնագետը սկսնակ է, ապա սուպերվիզիան նպաստում է, որ նա կարողանա իր տեսական գիտելիքն արդյունավետորեն կիրառել պրակտիկայում, ինչպես նաև նպաստել վերջինիս ավելի

⁴ Տես նույն գլխում, էջ 18

⁵ Տես National Association of social workers, Best practice standarts in social work supervision, NASW, 2013, էջ

սահուն հարմարմանն աշխատանքային գործունեությանը: Իսկ եթե մասնագետը փորձառու է, ապա սուպերվիզիայի խնդիրը դառնում է աջակցել նրան հաղթահարելու աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները, ընդունելի և օպտիմալ լուծումներ գտնել սոցիալական բարդ դեպքերի հետ աշխատանքի ընթացքում, ինչպես նաև զարգացնել իր մասնագիտական կարողությունները:

Օրինակ՝ աշխատանքային գործունեության ընթացքում դժվարություններ ունեցող սոցիալական աշխատողի հետ աշխատանքում սուպերվիզորը կարող է իրականացնել հետևյալ հաջորդական գործողությունները.

- ✓ սոցիալական աշխատողի հետ համատեղ վերլուծել խնդրահարույց իրավիճակը և դրա առաջացման պատճառները,
- ✓ համատեղ աշխատանքի ընթացքում համաձայնեցնել այդ իրավիճակի հաղթահարման եղանակները,
- ✓ պարբերաբար կապ պահպանել սոցիալական աշխատողի հետ՝ խնդրահարույց իրավիճակի հաղթահարման ընթացքը վերլուծելու և անհրաժեշտության դեպքում՝ նոր մոտեցումներ կիրառելու համար:

Սուպերվիզիան ուղղված է նաև ստեղծելու այնպիսի միջավայր, որում սոցիալական աշխատողը կխոսի աշխատանքային դժվարությունների, մտավախությունների, ինչպես նաև ձեռքբերումների մասին և կկարողանա իրականացնել ինքնավերլուծություն կամ ռեֆլեքսիա: Հետևաբար, շատ կարևոր է սուպերվիզորի և սոցիալական աշխատողի միջև՝ վստահության վրա հիմնված հարաբերությունների ձևավորումը:

Սոցիալական աշխատանքում սուպերվիզիան հիմնվում է հետևյալ սկզբունքների վրա:

- *կարիքահենք միջամտության ցուցաբերումը*, որը ենթադրում է, որ սուպերվիզորը նախապես ուսումնասիրում է սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքները, ապա վերջինիս հետ դրանք քննարկե-

լով՝ ձևավորում է համատեղ աշխատանքի ծրագիր՝ ուղղված սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարիքների բավարարմանը,

- *սուպերվիզիայի ընթացքում ուսուցման տարաբնույթ մեթոդների կիրառումը*, ինչի միջոցով հնարավոր է լինում համալիր մոտեցում ցուցաբերել մասնագետների կարողությունների զարգացման հարցում,
- *անհատական մոտեցման ապահովումը*, ինչը հնարավորություն է տալիս սուպերվիզիայի ընթացքում ընտրել և կիրառել այնպիսի մեթոդներ, որոնք առավելագույնս համապատասխանեցված են յուրաքանչյուր մասնագետի՝ սովորելու և կարողությունները զարգացնելու հնարավորություններին,
- *սուպերվիզիայի ընթացքում արձանագրված արդյունքների կիրարկման հանդեպ հեղուկական մոտեցման ցուցաբերումը*, ինչը ենթադրում է, որ յուրաքանչյուր հեղթական հանդիպման ընթացքում կարևոր է, որպեսզի սուպերվիզորը և սոցիալական աշխատողն անդրադառնան այն խնդիրներին ու դրանց հաղթահարման ընթացքին, որոնք ներկայացվել և քննարկվել են նախորդ հանդիպման ընթացքում,
- *սոցիալական աշխատողի հետ գործընկերային և վստահելի հարաբերությունների ձևավորումը*, ինչն անհրաժեշտ է աջակցային միջավայրի ստեղծման համար, որտեղ մասնագետը կկարողանա անկաշկանդորեն խոսել իր մասնագիտական գործունեության, շահառուների հետ աշխատանքում ունեցած դժվարությունների, աշխատանքում առկա օրենսդրական, համակարգային, ծրագրային և մի շարք այլ խնդիրների մասին: Բացի դրանից, կարևոր է, որպեսզի սուպերվիզորի և սոցիալական աշխատողի միջև համատեղ աշխատանքի ողջ ընթացքում ձևավորվի ակտիվ փոխազդեցության և համագործակցության մթնոլորտ:

ԲԱԺԻՆ 2.

Սուպերվիզիայի հիմնական տեսակները

Սոցիալական աշխատանքում սուպերվիզիան իրականացվում է երեք եղանակով՝ վարչական, կրթական և աջակցային: Ըստ այդմ՝ առանձնացվում են սուպերվիզիայի հետևյալ երեք տեսակները.

- ❖ *վարչական*
- ❖ *կրթական*
- ❖ *աջակցային:*

Վարչական սուպերվիզիան և դրա իրականացման մեթոդները

Վարչական սուպերվիզիայի շրջանակում շեշտը դրվում է ծառայության կազմակերպական հարցերի վրա: Մասնավորապես՝ վարչական սուպերվիզորի խնդիրն է կազմակերպությունում (խմբում) ստեղծել այնպիսի մթնոլորտ և պայմաններ, որոնք կնպաստեն աշխատանքի արդյունավետ իրականացմանը և աշխատակազմի անդամների միջև հնարավոր բախումների և անհամաձայնությունների կանխմանը: Այդ նպատակով նա իրականացնում է հետևյալ գործառնությունները.

- կազմակերպության ամենօրյա աշխատանքների պլանավորում,
- աշխատանքի համաչափ և հստակ բաշխում կոլեկտիվի/խմբի անդամների միջև,
- վերջիններիս միջև համագործակցության մեխանիզմների հաստատում,
- աշխատակիցների իրավունքների պաշտպանություն,
- ծանրաբեռնվածության համակարգումն այնպես, որպեսզի հնարավոր լինի ապահովել համաչափ ծանրաբեռնվածություն և ծանրաբեռնվածության արդարացի բաշխում՝ ըստ աշխատակիցների հաստիքի և մասնագիտական ունակությունների,
- աշխատակիցների միջև կոնֆլիկտների, բախումների կամ լարված հարաբերությունների կանխարգելում կամ վաղ

հայտնաբերումն ու լուծումն իր անմիջական մասնակցությամբ,

- խրախուսման, հանգստի, ժամանցի կազմակերպման կառուցողական մեխանիզմների ներդրում,
- աշխատանքային գործընթացների մոնիթորինգ, համակարգում և արդյունքների գնահատում:

Վարչական սուպերվիզիայի կարևորագույն տարրերն են մոնիթորինգը և գնահատումը:

Մոնիթորինգն իրականացվում է այնպիսի ուղղություններով, ինչպիսիք են՝ մասնագետների ծանրաբեռնվածությունը, աշխատանքային պայմանները, բազմամասնագիտական համագործակցության բնույթը, կոլեկտիվ հարաբերությունները և այլն:

Օրինակ՝ սոցիալական ծառայություններ տրամադրող կազմակերպության մասնագիտական խմբի ղեկավարը կարող է ամեն շաբաթ որոշակի օրակարգով մինչև 1 ժամանոց հանդիպումների գրաֆիկ սահմանել և յուրաքանչյուր հանդիպման ընթացքում սոցիալական աշխատողների հետ քննարկել, ինչպես առանձին դեպքերի հետ աշխատանքը, որոնք, բարդության կամ տարաբնույթ դժվարությունների պատճառով պետք է լինեն խմբի ղեկավարի ուշադրության կենտրոնում, այնպես էլ ուսումնասիրել դեպքի հետ աշխատանքում ներառված մասնագետների գործունեությունը և վերջիններիս համատեղ աշխատանքը, քննարկել աշխատանքային կամ մասնագիտական այլ դժվարություններ, անհրաժեշտության դեպքում՝ ներկայացնել մեկնաբանություններ, ցուցումներ, առաջարկներ:

Այդ հանդիպումները կձառայեն նաև կոլեկտիվ աշխատանքի և համատեղ գործունեության մթնոլորտը խթանելուն, ինչպես նաև աշխատողների և ղեկավարության միջև հաղորդակցումն ինտենսիվացնելուն:

Կազմակերպության աշխատանքի *արդյունավետության գնահատումը* կապված է անձնակազմի, ինչպես նաև նրանց գործառույթային պարտականությունների կատարման (կատարողականի) հետ: Հատուկ ուշադրություն է դարձվում աշխատողների արհես-

տավարժության և մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքների գնահատմանը, ինչը կարող է իրականացվել խմբային քննարկումների և/կամ անհատական գնահատումների հիման վրա:

Օրինակ՝ վարչական սուպերվիզիայով զբաղվող մասնագետը կարող է անհատական հարցում անցկացնելու նպատակով հարցաթերթ մշակել և դրանով վեր հանել սոցիալական աշխատողների կամ այլ մասնագետների՝ աշխատանքի ընթացքում ծագող դժվարությունները և այն կարիքները, որոնք վերջիններս ունենում են իրենց մասնագիտական կարողությունները զարգացնելու համար:

Ապա կարող է խմբային քննարկում կազմակերպել համապատասխան մասնագետների հետ և համալրել կամ ամփոփել այն թեմաները կամ ոլորտները, որոնց ուղղությամբ մասնագետներն արձանագրել են իրենց կարողությունների զարգացման կարիքները: Դրանից հետո սուպերվիզորը կարող է որոշել մասնագիտական կարողությունների զարգացման մեխանիզմները (օրինակ՝ դրանք կարող են լինել վերապատրաստումներ, փորձի փոխանակմանն ուղղված հանդիպումներ նմանատիպ խնդիրներով զբաղվող այլ կազմակերպությունների մասնագետների հետ, ճանաչողական այցեր կամ կրթական սուպերվիզիայի կազմակերպում և այլն):

Աշխատողների մասնագիտական կարողությունների զարգացման մեխանիզմների որոշումից հետո սուպերվիզորը կարող է որոշել նաև ձևաչափը, ժամանակացույցը և այդ նպատակով համագործակցություն հաստատել համապատասխան կազմակերպությունների կամ մասնագետների հետ:

Էական է, որպեսզի նման նախաձեռնությունների ընթացքում սուպերվիզորը շեշտադրի աշխատողների մասնագիտական կարողությունների (գիտելիքներ, հմտություններ) աճի կամ զարգացման կարևորությունը և հնարավորինս կարիքահենք ու մոտիվացնող դարձնի մասնագիտական կարողությունների զարգացմանն ուղղված նախաձեռնությունները:

Վարչական սուպերվիզիայի շրջանակում գնահատման կարևոր խնդիրը նաև այն դժվարությունների ուսումնասիրությունն է, որոնց բախվում է սոցիալական աշխատողը շահառուների հետ աշխատելիս: Հետևաբար, կարևոր է, որպեսզի սուպերվիզորը սոցիալական աշխատողի հետ աշխատանքի ընթացքում պարբերաբար քննարկի նաև շահառուների հետ աշխատանքը, այդ աշխատանքում ծագող դժվարությունները, ինչպես նաև աջակցի դրանց հաղթահարմանը՝ քննարկելով լուծման հնարավոր եղանակները:

Կրթական սուպերվիզիան և դրա իրականացման մեթոդները

Կրթական սուպերվիզիան սահմանվում է որպես սոցիալական աշխատողի՝ աշխատանքի ընթացքում կիրառվող գիտելիքների և հմտությունների զարգացման գործընթաց, որը բնութագրվում է կրթական կարիքների անհատականացման բարձր մակարդակով և փոխանցվող գիտելիքների պրակտիկ բնույթով⁶: Կրթական սուպերվիզիան ուղղված է արդյունավետ աշխատանքային գործունեության իրականացման համար սոցիալական աշխատողին տրամադրելու տեսական գիտելիքներ և պրակտիկ հմտություններ, որի արդյունքում մասնագետը կարող է կազմակերպել իր աշխատանքն ավելի արդյունավետ կերպով: Ըստ այդմ՝ կրթական սուպերվիզիայի խնդիրը սոցիալական աշխատողի կրթական կարիքների բավարարումն է, նրա մասնագիտական կարողությունների զարգացման ապահովումը:

Կրթական սուպերվիզիան կենտրոնանում է մասնագիտական խնդիրների վրա և անդրադառնում է կոնկրետ խնդրահարույց դեպքերին: Այն օգնում է սոցիալական աշխատողներին ավելի լավ պատկերացնել և հասկանալ սոցիալական աշխատանքի էթիկան, տիրապետել և կիրառել անհրաժեշտ մոտեցումները, լինել ավելի իրազեկ և վերանայել իրենց գիտելիքները և հմտությունները: Այն ներառում է այնպիսի գործունեություն, որի ընթացքում սոցիալական աշխատողները ստանում են գնահատման, հիմնախնդիրների սահմանման, միջամտության, էթիկական խնդիրների մեկնաբանման և լուծման, ծառայությունների գնահատման և վերանայման,

⁶ Տեն Մ. Անտոնյան, Ա. Սահակյան, Ա. Խաչատրյան, Ռ. Մարկոսյան, Ն. Գեղամյան, Ա. Ոսկանյան, էջվ. աշխ. էջ 42:

ինչպես նաև սոցիալական աշխատողի գործունեությանն առնչվող այլ գիտելիքներ⁷:

Օրինակ՝ կրթական սուպերվիզիայի շրջանակներում սուպերվիզորը կարող է սոցիալական աշխատողի հետ քննարկել առանձին դեպքեր, որոնք վերջինս ցանկանում է քննարկել սուպերվիզորի հետ, և քննարկումների ընթացքում վեր հանել այն խնդիրները, որոնք ընդհանուր են դեպքերի հետ աշխատանքի ընթացքում կամ հաճախ են հանդիպում կամ այդ ուղղությամբ մասնագետը զգում է կարողությունների զարգացման կարիք: Ապա, քննարկելով սոցիալական աշխատողի հետ, սուպերվիզորը կարող է կազմել կրթական սուպերվիզիայի պլան, մասնագետի հետ որոշել կրթական սուպերվիզիայի իրականացման մեթոդները, ապա ըստ պլանի՝ կիրառել մասնագետի կարողությունների զարգացմանն ուղղված գործողությունները, օրինակ՝ համատեղ տնայց, մեթոդի կիրառման մեկնաբանություն և մոդելավորում, ձևաթղթերի քննարկում, խորհրդատվություն և այլն:

Կրթական սուպերվիզիան պետք է ուղղված լինի նաև այնպիսի մասնագիտական միջավայրի ստեղծմանը, որը մոտիվացնում է սոցիալական աշխատողին վերապատրաստումների, խորհրդատվության, փորձի փոխանակման, աշխատանքային խնդիրների համատեղ լուծման միջոցով նոր գիտելիքների, հմտությունների ձեռքբերման ուղղությամբ:

Կարևոր է նաև, որ կրթական սուպերվիզիայի ընթացքում սուպերվիզորն աջակցի սոցիալական աշխատողին անցում կատարելու տեսական գիտելիքից դեպի գործողություններ⁸: Դա հնարավոր է ապահովել կոնկրետ մեկնաբանություններով, գործողությունների կամ քայլերի հստակ և պրակտիկ նկարագրությամբ:

Միննույն ժամանակ, կարևոր է սոցիալական աշխատողին հնարավորություն ընձեռել ներկայացված գործողությունների կամ քայլերի շրջանակում գործել հնարավորինս ինքնուրույն և հաշվի առնելով իրավիճակային և դեպքին առնչվող առանձնահատկությունները:

⁷ Sliu National Association of social workers, Best practice standarts in social work supervision, NASW, 2013, էջ 7:

⁸ Sliu Alfred Kadushin, Daniel Harkness, նշվ. աշխ., էջ 131-133:

Կրթական սուպերվիզիան կազմակերպելիս՝ *տվյալ կազմակերպության, վերջինիս գործունեության ուղղվածության և առանձնահատկությունների վերաբերյալ տեղեկացված լինելը խիստ կարևոր է*, քանի որ սուպերվիզորը կրթելու է սոցիալական աշխատողին տարբեր սոցիալական խնդիրների առաջացման պատճառների, դրանց լուծման ուղղությամբ առկա և հնարավոր ռեսուրսների համախմբման, զարգացման, սոցիալական միջավայրում ընկալումների փոփոխությունների, գործող սոցիալական օրենսդրության, քաղաքականության, ծրագրերի և այլնի վերաբերյալ⁹: Հետևաբար, նշված բոլոր ուղղություններով սոցիալական աշխատողի կարողությունների զարգացումը հնարավոր դարձնելու համար անհրաժեշտ է շատ լավ պատկերացնել այն միջավայրը, որում գործում է մասնագետը:

Կրթական սուպերվիզիայի ընթացքում կարելի է առանձնացնել աշխատանքի մի քանի ուղղություններ.

- շահառուի վրա կենտրոնացած սուպերվիզիա,
- մեթոդի ուսուցման վրա կենտրոնացած սուպերվիզիա,
- մասնագիտական որակների զարգացմանն ուղղված սուպերվիզիա:

Շահառուակենտրոն սուպերվիզիան կարելի է անվանել նաև խնդրի վրա կենտրոնացած սուպերվիզիա, որի ընթացքում սուպերվիզորն ու սոցիալական աշխատողը քննարկում են կոնկրետ դեպք, որը տվյալ պահին վարում է սոցիալական աշխատողը, սուպերվիզորի աջակցությամբ մասնագետը կարողանում է վեր հանել աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները և գտնել դրանց լուծման եղանակներ՝ սոցիալական աշխատանքի համատեքստում¹⁰:

⁹ *Տես նույն տեղում, 136-137:*

¹⁰ *А. А. Козлов, Социальная Работа, Москва, 2005, էջ 291-292:*

Օրինակ՝ սուպերվիզիայի ընթացքում կարող է պարզ դառնալ, որ սոցիալական աշխատողն ընտանիքի հետ աշխատանքի ընթացքում բավարար ուշադրություն չի դարձնում ընտանիքի ներքին ռեսուրսներին, ինչպիսիք կարող են լինել ներընտանեկան փոխօգնող հարաբերությունները, ընտանիքի առանձին անդամների անհատական ռեսուրսները և այլն: Եվ դրա փոխարեն առավելապես ջանքերն ուղղում է արտաքին ռեսուրսների միջոցով, ինչպիսիք են՝ համայնքում կամ մարզում գործող կառույցները, ծառայությունները, ընտանիքին աջակցելուն: Այս դեպքում սուպերվիզորը կարող է քննարկել սոցիալական աշխատողի հետ տվյալ դեպքի վարման ընթացքը, առանձնահատկությունները, ապա հրավիրել սոցիալական աշխատողի ուշադրությունը նաև ընտանիքի ներքին ռեսուրսների վերհանման և աշխատանքի ընթացքում կիրառման կարևորության վրա և աջակցել յուրացնելու համապատասխան հմտությունները, օրինակ՝ ընտանեկան խորհրդատվություն տրամադրելու, ռեսուրսների բացահայտման, մոտիվացիոն հարցազրույցի իրականացման, աշխատանքի պլանավորման, և այլն:

Այլ կերպ ասած՝ սուպերվիզորը սովորեցնում է սոցիալական աշխատողին, թե որ մոտեցումների, տեխնիկաների, մեթոդների կիրառումը կարող է արդյունավետորեն լուծում տալ կոնկրետ խնդիրներին, և որ մեթոդները կարող է տվյալ դեպքի համար հետ աշխատանքում առավել կիրառելի լինել¹¹:

Օրինակ՝ եթե շահառուն պասիվ է, ընկճված, իսկ սոցիալական աշխատողը չափազանց ակտիվ է և իր հարցերով շփոթեցնում է շահառուին, որի հետևանքով շահառուն ավելի է փակվում և պասիվանում, այս դեպքում սուպերվիզորը կարող է քննարկել մասնագետի հետ՝ տվյալ շահառուի հետ աշխատանքի այլ մոտեցում որդեգրելու հարցը, օրինակ՝ լինելով ավելի ուղղորդող, շահառուին ակտիվացնող և վերջինիս ուժեղ կողմերը շեշտադրող, քաջալերող:

¹¹ Stiu Alfred Kadushin, Daniel Harkness, նշվ. աշխ., էջ 136-137:

Մեթոդի վրա կենտրոնացած սուպերվիզիան կիրառվում է սոցիալական աշխատողի կողմից սոցիալական աշխատանքի մեթոդների, տեխնիկաների, մոդելների կիրառման արդյունավետությունը բարձրացնելու, ինչպես նաև նոր տեխնիկաների, մեթոդների յուրացումը խթանելու նպատակով:

Օրինակ՝ սուպերվիզորը կարող է աջակցել սոցիալական աշխատողին զարգացնելու իր՝ շահառուների աջակցության ցանցի ձևավորման հմտությունները: Այս պարագայում սուպերվիզորը և սոցիալական աշխատողը կենտրոնանում են ֆորմալ և ոչ ֆորմալ աջակցային ցանցերի ձևավորման, ռեսուրսների քարտեզագրման գործընթացների վրա, համատեղ քննարկում են, թե համայնքում գործող որ կառույցները կարող են տվյալ դեպքի համար կազմել աջակցության ցանց, որոշում են հանդիպումների ձևաչափը: Համատեղ քննարկվում է նաև ցանցային հանդիպումներից հետո հիմնախնդիրների լուծման գործընթացին հետևելու եղանակները, ինչպես նաև արդյունքերի ընթացիկ և ամփոփիչ գնահատման եղանակները:

Մասնագիտական որակների զարգացմանն ուղղված սուպերվիզիան դիտվում է որպես սուպերվիզորի և սոցիալական աշխատողի միջև վստահելի հարաբերությունների, փոխազդեցության հիման վրա՝ վերջինիս մասնագիտական կայացման շարունակական խթանում: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքն այս դեպքում ուղղված է սոցիալական աշխատողի մասնագիտական որակների կատարելագործմանը: Այս պարագայում խոսքը գնում է վերլուծական, հետազոտական կարողությունների և քննադատական մտածողության ձևավորման մասին:

Կրթական սուպերվիզիայի առանցքային խնդիրներից է նաև սոցիալական աշխատողի՝ իր աշխատանքի և մասնագիտության նկատմամբ սեփական վերաբերմունքի իմաստավորումը և/կամ վերաիմաստավորումը, որպեսզի հնարավոր լինի բարձրացնել սոցիալական աշխատողի գործունեության արդյունավետությունը:

Օրինակ՝ այդ նպատակին հասնելու համար սուպերվիզորը կարող է սոցիալական աշխատողի հետ քննարկել աշխատանքի դժվարությունները և դրական կողմերը, քննարկումների ընթացքում օգնել սոցիալական աշխատողին ձևավորելու իրատեսական սպասումներ սեփական աշխատանքից և հնարավոր արդյունքներից (կարևոր է, որ սոցիալական աշխատողն իր առջև չդնի, չնայած շատ ցանկալի և կարևոր, բայց տվյալ ժամանակահատվածում և տվյալ պայմաններում ոչ իրատեսական նպատակներ, այլ ձևավորի իրագործելի և հասանելի խնդիրներ), ինչպես նաև տեսնել իր աշխատանքի և մասնագիտական գործունեության դրական կողմերը (օրինակ՝ չնայած դեռ ընտանիքի կացարանային պայմանների բարելավման կարիքը բավարարված չէ, սակայն երեխան արդեն կանոնավոր կերպով հաճախում է դպրոց, իսկ ընտանիքն ունի միջոցներ կամ ձեռք է բերել հմտություններ տնտեսական կայունություն ձեռք բերելու համար):

Կրթական սուպերվիզիայի շրջանակներում կիրառվում են հետևյալ սկզբունքները.

- Մասնագետն ավելի լավ է սովորում, եթե կա սովորելու մոտիվացիա:
 - Մասնագետն ավելի լավ է սովորում, եթե կարող է կենտրոնանալ և իր ժամանակն ու էներգիան ամբողջությամբ տրամադրել սովորելուն:
 - Մասնագետն ավելի լավ է սովորում, եթե ակտիվորեն ընդգրկված է սովորելու գործընթացում. սուպերվիզորը պետք է հնարավորինս ընդգրկի սոցիալական աշխատողին սուպերվիզիայի պլանավորման և կազմակերպման գործընթացներում:
 - Մասնագետն ավելի լավ է սովորում, եթե նյութը բովանդակալից է և ներկայացվում է մատչելի եղանակով:
-
- Մասնագետն ավելի լավ է սովորում, եթե հաշվի է առնված իր անհատականությունը. հետևաբար, կրթական սուպերվիզիայի գործընթացը պետք է անհատականացվի:
-

Կրթական սուպերվիզիայի նպատակներ ունեցող սուպերվիզորական հանդիպման արդյունավետությունը, «արհեստավարժության» աստիճանը, հաջորդականությունն ու կանոնակարգվածությունն ապահովվում է *կրթական պլանի* միջոցով:

Առաջնորդվելով Տարայի մոդելով՝ առաջարկվում է կրթական պլանի մշակման փուլերի հետևյալ հաջորդականությունը.

- *կարիքների գնահատում*¹ սուպերվիզիա անցնող մասնագետի կրթական կարիքների սահմանում,
- *կրթական սուպերվիզիայի նպատակների սահմանում և իրացման մեխանիզմների պլանավորում*, այսինքն՝ կրթական սուպերվիզիայի նպատակների, դրանց իրացման մեխանիզմների որոշում և սահմանում, որոնց շարքում կարող են լինել տեղում ուսուցման կազմակերպումը, մասնագիտական վերապատրաստումները, դասընթացները, հեռավար կրթությունը, սեմինարները և այլն,
- *կրթական սուպերվիզիայի հանդիպումների քանակի և տևողության սահմանում և ժամանակացույցի կազմում*,
- կրթական սուպերվիզիայի վերանայման և գնահատման ժամկետների, չափանիշների, մեխանիզմների սահմանում:

Կարևոր է հաշվի առնել, որ կրթական սուպերվիզիայի կարիք ունեն ինչպես փորձ չունեցող, նորավարտ մասնագետները, այնպես էլ առավել փորձառու մասնագետները, որոնք շարունակաբար կարիք ունեն նեղ մասնագիտական ոլորտներում գիտելիքները խորացնելու, հմտությունները զարգացնելու, ինչպես նաև նոր կառույցում աշխատանքի ընդունվելու դեպքում՝ նոր աշխատանքային միջավայրին հարմարվելու, տվյալ կառույցի նպատակներին, խնդիրներին ծանոթանալու, նոր աշխատանքային մոտեցումներ, մեթոդներ յուրացնելու կարիք: Կրթական սուպերվիզիայի սկզբնակետ է համարվում այն հանգամանքը, որ նոր գիտելիքը ձևավորվում է աշխատանքի, ինչպես նաև սովորելու ընթացքում¹²:

Այսպիսով, սոցիալական աշխատողների հետ կրթական սուպերվիզիան կարող է իրականացվել հետևյալ մեթոդների առանձին

¹² *Տիս Ա. Ա. Козлов, Социальная Работа, Москва, 2005, էջ 291-292:*

կամ համակցված կիրառման միջոցով.

- ✓ **Խորհրդատվություն.** այն հիմնականում ենթադրում է սոցիալական աշխատողի դեպքերի, աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկում և դրանց լուծման նպատակով ուղղորդումների ներկայացում:

Խորհրդատվության ընթացքում սոցիալական աշխատողը կարող է նաև ուղղորդող հարցեր հնչեցնել, որոնց միջոցով մասնագետը կկարողանա ավելի լավ պատկերացնել աշխատանքի խնդիրները, դրանց լուծման եղանակները: Այդ հարցերից են, օրինակ, «Ինչ խնդիր ես տեսնում այս իրավիճակում», «Եթե նայենք շահառուի տեսանկյունից, ինչ խնդիրներ է նա ունենում աշխատանքի ընթացքում», «Ինչպե՞ս ես պլանավորում վարվել տվյալ իրավիճակում» և այլն: Խորհրդատվության ընթացքում կարևոր է նաև սոցիալական աշխատողի ներկայացրած տեսակետներին, գործողություններին մեկնաբանությունների և ուղղորդումների տրամադրումը, որոնք, կարևոր է, որ սուպերվիզորը ներկայացնի «*նախընտրելի կլիներ, եթե...*», «*նպատակահարմար կլիներ, եթե...*», «*ես առաջարկում եմ, որ...*» ձևակերպումների միջոցով:

Խորհրդատվությունը մատուցվում է նաև օգնելու սոցիալական աշխատողին հասկանալու աշխատանքի հետ կապված սեփական զգացողությունները, մտքերը, հաղթահարելու ներքին տարածանությունները:

Աշխատանքի ընթացքում իրականացված գործողությունների վերլուծություն.

այս մեթոդի կիրառման դեպքում սուպերվիզորը և սոցիալական աշխատողը հետահայաց կերպով վերլուծում են սոցիալական աշխատողի գործունեությունը կամ կատարած աշխատանքը և վերհանում ինչպես տվյալ դեպքի հետ աշխատանքի դրական, ընդունելի գործընթացները, այնպես էլ մասնագետի միջամտության ընթացքում ծագած խնդիրները:

Օրինակ՝ սուպերվիզորն ու սոցիալական աշխատողը տնային այցից հետո կարող են համատեղ վերլուծել իրականացված գործողությունները և տնայցի ընթացքում սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքները: Տվյալ գործընթացում սուպերվիզորը սոցիալական աշխատողին կարող է առաջարկել անդրադառնալ հետևյալ հարցերին՝

1. Որքանո՞վ էր նախապատրաստված սոցիալական աշխատողը տնային այցին և ինչպես էր նա նախապատրաստվել,
2. Ի՞նչն է սոցիալական աշխատողը ճիշտ և ընդունելի տարբերակով իրականացրել տնայցի ընթացքում և ի՞նչն է բաց թողել,
3. Ինչպե՞ս սկսեց հարցազրույցը շահառուի հետ,
4. Ի՞նչ դժվարությունների հանդիպեց,
5. Ինչպե՞ս ամփոփեց հանդիպումը,
6. Անդրադարձով արդյոք այն բոլոր հարցերին, որոնց հետ կապված ցանկանում էր տեղեկատվություն ստանալ և իրականացնել գնահատումը:

Սուպերվիզորը այս գործընթացում կարող է քննարկել նաև տվյալ շահառուի հետ սոցիալական աշխատողի աշխատելաճի փոփոխության տարբերակները, օրինակ՝ կարևորել, որպեսզի վերջինս հետագայում խուսափի հուշող, ուղղորդող, աղավաղված կամ հետաքրքրությունից դրդված հարցերից, ստեղծի հանգիստ մթնոլորտ և հնարավորություն տա շահառուին ինքնուրույն արտահայտելու սեփական մտքերը:

- ✓ **Տեղում ուսուցում**, որի ընթացքում սուպերվիզորը դիտարկում է սոցիալական աշխատողի գործունեությունը, կատարած քայլերը, ապա դրանց վերաբերյալ ներկայացնում իր դիտարկումները և մեկնաբանությունները: Անհրաժեշտության դեպքում նա նաև կարող է կիրառել տվյալ իրավիճակում պահանջվող մեթոդները, մոտեցումները՝ տեղում մասնագիտական ուսուցում կազմակերպելու համար: *Միևնույն ժամանակ, կարևոր է հիշել, որ սուպերվիզորը չի ստանձնում սոցիալական աշխատողի դերը, այլ միայն դիտարկում է*

վերջինիս գործողությունները, կապարած աշխատանքը, ապա ավելի հանգիստ և չեզոք պայմաններում (ոչ շահառուի կամ սոցիալական աշխատողի գործընկերների, դեկավարության ներկայությամբ) քննարկում բացթողումները, վերլուծում հետագա անելիքները, անհրաժեշտության դեպքում՝ սեփական օրինակով ցուցադրում անհրաժեշտ գործողությունների, քայլերի կիրառումը:

- ✓ **Սոցիալական աշխատանքի ձևաթղթերի և այլ փաստաթղթերի վերլուծություն.** կարևոր է, որպեսզի սուպերվիզորը սոցիալական աշխատողի հետ ուսումնասիրի աշխատանքի ընթացքում վերջինիս մշակած փաստաթղթերը, լրացված ձևաթղթերը և մեկնաբանություններ տրամադրի դրանցում տեղ գտած տեղեկատվության բովանդակության և տրամաբանության, ներկայացման ոճի, օգտագործված ձևակերպումների, նյութի համալիրության վերաբերյալ:
- ✓ **Դերային խաղ.** այն ենթադրում է մոդելավորված կամ բեմականացված իրավիճակում մասնագիտական դերերի իրականացում: Դերային խաղերի կիրառում, որը կրթական սուպերվիզիայի ընթացքում հնարավորություն է տալիս փորձարկելու մասնագիտական նոր դերեր, փորձնականորեն իրականացնել տվյալ իրավիճակում անհրաժեշտ գործառույթներ, այդպիսով զարգացնելով մասնագետի պրակտիկ հմտությունները:
- ✓ **Վարքի մոդելավորում.** մասնագետի աշխատանքի արդյունավետությունն ու հմտությունների զարգացումը խթանելու նպատակով ցանկալի վարքի ուսուցումն է ոչ բնական միջավայրում, ինչը հնարավորություն է տալիս ամրապնդել այդ վարքի հետ կապված հմտությունները: Այն հիմնականում նախապես իրականացվում է սոցիալական աշխատողի կողմից վարքային մոդելի ցուցադրման կամ դրա կիրառման վերաբերյալ մանրակրկիտ մեկնաբանություններ ներկայացնելուց հետո:

Վարքի մոդելավորումը կարելի է կիրառել նաև, երբ, օրինակ, սոցիալական աշխատողը դրսևորում է որոշակի վախեր կամ ունի նախատրամադրվածություն այս կամ այն խոցելի խմբի հետ աշխատանքում:

Օրինակ՝ սուպերվիզորը կարող է մոդելավորել խիստ դիմադրություն ցուցաբերող շահառուի կամ ակտիվից կախվածություն ունեցող անձի հետ աշխատանքի հատվածներ և խնդրել սոցիալական աշխատողին արձագանքելու այդ իրավիճակում կամ մեկնաբանելու, թե ինչպես կարող է սոցիալական աշխատողը դրսևորել իրեն նմանատիպ դեպքերում: Ապա սուպերվիզորը ներկայացնում է իր դիտարկումները մոդելավորման ընթացքում սոցիալական աշխատողի իրականացրած գործողությունների կամ հնչեցրած մտքերի վերաբերյալ:

Վարքի մոդելավորումն իրականացվում է նաև առկա վարքի մոդելի ամրապնդման դեպքում, երբ մասնագետը գիտի ինչպես վարվել նման իրավիճակում, սակայն չի կարողանում կիրառել այն պրակտիկայում: Երբ սուպերվիզորը սկսում է օգտագործել այդ մոդելը, սոցիալական աշխատողի համար այն դառնում է ավելի տեսանելի և կիրառելի:

Վարքի մոդելավորման մեթոդը կարող է կիրառվել նաև սոցիալական աշխատողի հետ դեռևս չպատահած, սակայն խիստ հավանական իրավիճակներում: Այդ դեպքում նպատակը ստացվում է սոցիալական աշխատողին պատրաստելը հնարավոր կամ հավանական իրավիճակներին՝ խթանելով վերջինիս՝ նման իրավիճակներում արագ կողմնորոշվելու և ընդունելի մոտեցում ցուցաբերելու կարողությունները:

Կարևոր է հիշել, որ

Վարքի փոփոխությունը պայմանավորված է երեք կարևոր գործոններով, որոնց կարելի է անվանել հետևյալ կերպ՝ **«ուզում եմ», «կարող եմ», «պատրաստ եմ»**: Երբ մասնագետը ն ուզում է, ն կարող է, ն պատրաստ է փոխոխության, և այս երեք հիմնական տարրերը խիստ արտահայտված են, վարքի փոփոխությունն ավելի քան հավանական է և իրատեսական:

- ✓ **Առաջադրանքների պրամադրում.** սուպերվիզիայի ընթացքում արձանագրված արդյունքների ամրապնդման նպատակով սուպերվիզորը կարող է սոցիալական աշխատողին փոխանցել նաև առաջադրանքներ, որոնք.
- պետք է բխեն սուպերվիզիայի ընթացքում քննարկված հարցերից, թեմաներից,
- ենթադրեն մասնագետի գիտելիքների ու հմտությունների ամրապնդում,
- լինեն նախապես մեկնաբանված, հստակեցված,
- լինեն իրագործելի այն պայմաններում, որոնցում աշխատում է սոցիալական աշխատողը:

Աջակցային սուպերվիզիան և դրա կիրառման մեթոդները

Աջակցային սուպերվիզիան ուղղվում է սոցիալական աշխատողի՝ իր գործունեության հանդեպ բավարարվածության բարձրացմանը, սեփական աշխատանքի հանդեպ դրական պրամադրվածության ապահովմանը: Այն ուղղված է նաև մասնագետի մոտ հուզական այրման համախտանիշի կանխարգելմանը կամ հաղթահարմանը:

Ինչպես այլ օգնող մասնագետներ, այնպես էլ սոցիալական աշխատողներն, իրենց մասնագիտական գործունեությունը ծավալելով բնակչության տարբեր խմբերի հետ, հակված են մասնագիտական բազմաթիվ սթրեսների, ինչպես նաև «հուզական այրման», ինչն էլ արդյունքում հանգեցնում է աշխատանքի արդյունավետության անկմանը:

Աջակցային սուպերվիզիան նպատակ ունի նվազեցնելու աշխատանքի սթրեսը, որը խանգարում է աշխատանքի կատարմանը և սոցիալական աշխատողի համար ապահովում է այնպիսի պայմաններ, որոնք խթանում են աշխատանքը և հնարավորություն ընձեռում ինքնադրսևորվելու համար¹³:

Սոցիալական աշխատողների մոտ առավել հաճախ հանդիպող խնդիրները, որոնք հիմնականում հանգեցնում են «հուզական այրման համախտանիշի», հետևյալն են՝

- ✓ աշխատանքի միատարրությունը,
- ✓ աշխատանքի մեջ զգալի ռեսուրսների ներդրումը՝ ի պատասխան ոչ համաչափ գնահատականի արժանանալով, աշխատանքի գերծանրաբեռնվածությունը, աշխատանքի ծավալի և աշխատաժամերի անհամաչափությունը,
- ✓ աշխատանքը «չմոտիվացված» շահառուների և բարդ դեպքերի հետ,
- ✓ լարվածությունն ու կոնֆլիկտները մասնագիտական ոլորտում կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում, ոչ բավարար աջակցությունը գործընկերների, ղեկավարության կողմից,
- ✓ աշխատանքն առանց հետագա ուսման և մասնագիտական վերապատրաստման հնարավորության,
- ✓ սոցիալական աշխատողի չլուծված անձնական կոնֆլիկտները,
- ✓ սպասումների և սոցիալական ծառայությունների, սոցիալական աշխատողների ռեսուրսների անհամապատասխանությունը:

Նման դեպքերում, մինչ համակարգային խնդիրների լուծումը, սոցիալական աշխատողին օգնողն ու աջակցողը հանդիսանում է նաև սուպերվիզորը, ով գործում է աջակցային սուպերվիզիայի շրջանակում:

Աջակցային սուպերվիզիան ուղղված է մասնագետի աշխատանքային և հուզական բավարարվածության ապահովմանը՝ հուզական աջակցության ցուցաբերման, լիցքաթափման խթանման,

¹³ *Sliu National Association of social workers, Best practice standarts in social work supervision, NASW, 2013, էջ 8:*

մասնագետի ինքնախնամքի մեխանիզմների ձևավորման միջոցով¹⁴:

Սուպերվիզիայի աջակցային գործառույթն իրականացնելիս՝ սուպերվիզորը փորձում է մեղմել սոցիալական աշխատողի անհանգստությունը, հաղթահարել կամ նվազագույնի հասցնել մեղավորության զգացումը, ապահովել հստակությունը և համոզվածությունը, թեթևացնել անբավարարվածության զգացումը, վերականգնել կորցրած հավատը, ինքնագնահատականը, ամրապնդել աշխատողի հմտությունները, սնուցել և ամրապնդել անձի հարմարվողականության ունակությունը, վերականգնել նրա հոգեբանական հավասարակշռությունը, հարմարավետությունը:

Նա դա կարող է անել՝ կազմակերպելով հետևյալ միջոցառումները.

1. *Սթրեսի կանխարգելում*: Սթրեսի և հուզական այրման առաջացման հավանականությունը նվազում է այն դեպքում, երբ.

- ❖ սոցիալական աշխատողը կարողանում է պլանավորել իր աշխատանքները,
- ❖ ըստ առաջնահերթության դասակարգել անելիքները,
- ❖ ձևավորել իրատեսական ակնկալիքներ,
- ❖ իրատեսորեն վերլուծել աշխատանքի ընթացքում ծագող խնդիրները,
- ❖ պատրաստակամորեն գտնել դրանց լուծումները:

Սուպերվիզորի գործունեությունն ուղղվում է նշված խնդիրների լուծման հարցում սոցիալական աշխատողին աջակցելուն:

¹⁴ Психология , введение в клиническую психологию. https://studme.org/315756/psihologiya/vvedenie_v_klinicheskuyu_psihologiyu

Օրինակ.

Շատ հաճախ սոցիալական աշխատողները երկմտում են այն դեպքերում, երբ կարիք կա հայտնելու բռնության կամ բռնության ռիսկի մասին, քանի որ դա կարող է շահառուի հետ մասնագիտական հարաբերությունների խաթարման պատճառ դառնալ: Այս դեպքերում սուպերվիզորի գործունեությունն ուղղվում է աջակցելու սոցիալական աշխատողին.

- իրատեսորեն գնահատելու իրավիճակը,
- վերլուծելու հավանական ռիսկերը,
- անհրաժեշտության և հիմքերի առկայության դեպքում՝ վճռական քայլերի կատարման որոշում կայացնել,
- դեպքերի հետ աշխատանքն իրականացնել սահմանված ընթացակարգերով:

Ողջ այդ ընթացքում կարևոր է սոցիալական աշխատողի և սուպերվիզորի համագործակցությունը:

Սթրեսը հնարավոր է կանխարգելել նաև այն դեպքերում, երբ սոցիալական աշխատողը կգիտակցի իր զգացմունքները: Շատ հաճախ, նկատելով և հասկանալով սեփական զգացմունքները, հնարավոր է լինում կառավարել դրանք: Մասնագետներն ամենօրյա աշխատանքում զգում են անհանգստություն, գայրույթ, վրդովածություն և աշխատանքով պայմանավորված այլ բացասական հույզեր: Հարկավոր է ուշադրություն դարձնել այդ զգացմունքների առաջացման և դրսևորման վաղ նշաններին և փորձել արձագանքել դրանց:

Որպեսզի սուպերվիզորը կարողանա աջակցել սոցիալական աշխատողին սեփական զգացողությունները և մտքերը կառավարելու հարցում, ապա վերջինս կարող է կիրառել զգացմունքների անդրադարձում (ռեֆլեքսիա) տեխնիկան, որը հնարավորություն է տալիս անդրադարձնել մասնագետի վարքը, զգացումները կամ դիրքորոշումները, որոնք չեն գիտակցվել կամ մասամբ են գիտակցվել վերջինիս կողմից:

Օրինակ՝ սուպերվիզորը իր կողմից խորհուրդ է տալ սոցիալական աշխատողին, որպեսզի նա.

- սովորի հասկանալ սեփական հոգեվիճակը,
- ճանաչել զգացմունքները,
- հասկանալ վերջիններիս առաջացման պատճառները,
- կառավարել դրանք՝ այդպիսով պատշաճ ուշադրություն դարձնելով ինքնախնամքի կարևորությանը:

Այս համատեքստում կարևոր է նաև աջակցել սոցիալական աշխատողին գտնելու հանգստի և լիցքաթափման իր համար նախընտրելի տարբերակները և խրախուսել հաճախակի օգտվելու այդ տարբերակներից:

2. *Սթրեսածին իրավիճակների հետ շփման հաճախականության կանոնակարգում.* Սթրեսի նվազեցմանը կարող է նպաստել ավելի բարդ, ծանրաբեռնված դեպքերի ժամանակավոր փոխարինումը կամ բալանսավորումն ավելի թեթև և քիչ խնդրահարույց դեպքերով: Դա ենթադրում է սոցիալական աշխատողի դեպքերի թվի կանոնակարգում՝ ըստ դրանց բարդության, որպեսզի վերջինս կարողանա աշխատել տարաբնույթ բարդության դեպքերի հետ: Այս գործում կարևոր է նաև վարչական սուպերվիզորի դերը:
3. *Սթրեսի ազդեցության կրճատում:* Սուպերվիզորը կարող է օգնել սոցիալական աշխատողին աշխատանքի ճիշտ պլանավորման հարցում՝ անմիջական ղեկավարի հետ համատեղ վերանայելով աշխատանքի ծանրաբեռնվածությունը, հստակեցնելով այն գործառույթները, որոնք սահմանված են պաշտոնի անձնագրում, այդպիսով՝ հնարավորինս նվազեցնելով սոցիալական աշխատողի ծանրաբեռնվածությունը և դրանից բխող՝ սթրեսերի հավանականությունը:

Օրինակ՝ սուպերվիզորը սթրեսից խուսափելու կամ ազդեցության կրճատման նպատակով սոցիալական աշխատողին կարող է առաջարկել ունենալ աշխատանքային հեռախոսահամար, շփվել շահառուների հետ այդ հեռախոսահամարով, աշխատանքային գործունեություն ծավալել աշխատանքային օրերին և ժամերին (բացառությամբ հրատապ իրավիճակների), իսկ ոչ աշխատանքային օրերն ու ժամերը նվիրել իրեն հանգստացնող կամ լիցաքաթափող զբաղմունքների:

4. *Սոցիալական աշխատողների կարողությունների շարունակական զարգացման հնարավորության տրամադրում.* Հուզական այրման համախտանիշի կանխարգելման կամ հաղթահարման տեսանկյունից կարևոր են նաև սոցիալական աշխատողների կարողությունների զարգացմանն ու մոտիվացմանն ուղղված միջոցառումների կազմակերպումը: Դրանք կարող են լինել վերապատրաստումներ, դասընթացներ, թեմատիկ հանդիպումներ, փորձի փոխանակման միջոցառումներ, սեմինարներ և այլն:

Սուպերվիզորը կարող է նաև օգնել սոցիալական աշխատողին, որպեսզի վերջինս ցանկացած ծախսողում կամ բարդ իրավիճակ ընդունի որպես ուսուցման նոր փորձ և փորձի պատասխանել հետևյալ հարցադրումներին.

- ✓ ինչպե՞ս եմ վարվելու հաջորդ անգամ նման դեպքերում,
- ✓ ի՞նչն էր դրական և ինչի՞ վրա կարելի է հենվել հաջորդ անգամ,
- ✓ ի՞նչն է անհրաժեշտ շտկել հաջորդ անգամ նման իրավիճակներում ավելի ճկուն և ճիշտ գործելու համար:

Կարևոր է հիշել, որ.

Դրականի և քաղաժ փորձի վրա կենտրոնացումը օգնում է մնալ ավելի լավատես և հնարավորություն է տալիս հնարավորինս կրճատել սթրեսի ազդեցությունը: Այս հարցում խորհրդատվության միջոցով էական աջակցություն է ցուցաբերում սուպերվիզորը:

5. Հարմարումը սթրեսին: Այստեղ կարևորվում է զարգացնել սոցիալական աշխատողների՝ սթրեսային իրավիճակներում աշխատելու և սթրեսերը կառավարելու հմտությունները:

Օրինակ՝ համավարակի կամ արցախյան 44-օրյա պատերազմի ժամանակ սոցիալական աշխատողները գործեցին խիստ լարված և սթրեսային իրավիճակներում: Բայց քանի որ հնարավոր չէր խուսափել այդ իրավիճակներից, մասնագետները սովորեցին նման իրավիճակներում գործունեություն ծավալել և սոցիալական աշխատանք իրականացնել ճգնաժամային իրավիճակներում: Դրան նպաստեց այն գիտակցումը, որ նման իրավիճակում բազմաթիվ մարդիկ ունեին սոցիալական աշխատողի օպերատիվ աջակցության կարիքը, և որ սոցիալական աշխատողներն ունեին այն գիտելիքը, հմտությունները, տվյալները, ներքին ուժը, որոնց լարման (իսկ շատ դեպքերում նաև գերլարման) միջոցով կարող է աջակցել վերջիններիս: Հենց այդ պայմաններում շատ կարևոր էր մասնագետների համար սուպերվիզիայի իրականացումը, նույնիսկ շատ դեպքերում, համատեղ աշխատանքների կազմակերպումը և համագործակցությունը:

Սոցիալական աշխատանքում կիրառվող սուպերվիզիայի փուլերը

Հաշվի առնելով սուպերվիզիայի պլանավորման գործընթացների բնույթը, սոցիալական աշխատանքում առանձնացնում են սուպերվիզիայի երկու տեսակ.

- պլանավորված,
- հրատապ:

Պլանավորված սուպերվիզիան իրականացվում է սուպերվիզորի, սոցիալական աշխատողի և սուպերվիզիա նախաձեռնած կազմակերպության (եթե այդպիսին կա) համատեղ պլանավորված ձևաչափով և նախապես որոշված պարբերականությամբ: Այն հնարավորություն է տալիս կազմակերպելու դեպքերի հետևողական քննարկում, խնդիրների համակարգված վերհանում, սոցիալական աշխատողի կարողությունների շարունակական զարգացում:

Պլանավորված սուպերվիզիան անց է կացվում հետևյալ փուլերով.

1. սուպերվիզիայի նախապատրաստման փուլ,
2. սուպերվիզիայի իրականացում,
3. ամփոփում:

Նախապատրաստական փուլում սուպերվիզորը նախ ծանոթանում է սոցիալական աշխատողի գործունեությանը, ուսումնասիրում աշխատանքային միջավայրը, պայմանները, վեր հանում աշխատանքի ընթացքում վերջինիս ունեցած դժվարությունները, գնահատում սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարողությունների զարգացման կարիքները¹⁵: Այս փուլում սուպերվիզորը և սոցիալական աշխատողը քննարկում են նաև հետագա համագործակցության ընթացքը, մասնավորապես.

- սուպերվիզիայի հանդիպումների կազմակերպման հաճախականությունը և տևողությունը,
- սուպերվիզիայի հիմնական նպատակները,
- սուպերվիզիայի անցկացման ձևաչափը, կիրառվելիք մեթոդները,
- մշակում են սուպերվիզիայի պլանը¹⁶:

Սուպերվիզիայի անհատական պլանն էական նշանակություն ունի, քանի որ դրանում արտացոլվում են սուպերվիզիայի ողջ ընթացքն ու ակնկալվող արդյունքները: Ընդ որում, այն «ճկուն» գործիք է, ինչը ենթադրում է, որ սոցիալական աշխատողի մոտ մասնագիտական կարողությունների զարգացման նոր կարիք բացահայտելու դեպքում պլանը կարող է վերանայվել և դրանում կարող են կատարվել բոլոր անհրաժեշտ փոփոխությունները:

Բուն սուպերվիզիայի անցկացման ընթացքում, կիրառելով սուպերվիզիայի տարբեր տեսակներ և մեթոդներ, սուպերվիզորն աջակցում է սոցիալական աշխատողին գիտելիքների համալրման, հմտությունների զարգացման, սոցիալական բարդ դեպքերի վարման, կազմակերպության և սոցիալական աշխատողի հարաբերությունների կանոնակարգման, հուզական այրման համախտանիշի կանխարգելման կամ հաղթահարման գործում:

¹⁵ Սուպերվիզիայի ընթացքում սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարողությունների և դրանց զարգացման կարիքների գնահատման հարցաշարը ներկայացված է Հավելված 1.1.-ում:

¹⁶ Սոցիալական աշխատանքում սուպերվիզիայի անհատական պլանի ձևանմուշը ներկայացված է Հավելված 1.2.-ում:

Սուպերվիզիայի ամփոփումն իրականացվում է ինչպես յուրաքանչյուր հերթական հանդիպման, այնպես էլ սուպերվիզիայի ամբողջ գործընթացի ամփոփման նպատակով:

Սուպերվիզիայի հերթական հանդիպման ամփոփման նպատակով ամրագրվում են այդ օրվա քննարկման արդյունքները, պլանավորվում հաջորդ հանդիպման անելիքները: Իսկ սուպերվիզիայի ողջ գործընթացի ամփոփման նպատակով գնահատվում են.

- սուպերվիզիայի անհատական պլանի իրագործումը,
- աշխատանքի նպատակների իրականացումը,
- սոցիալական աշխատողի կողմից վարվող դեպքերի ընթացքը,
- սոցիալական աշխատողի հուզական վիճակը:

Հրատապ սուպերվիզիան իրականացվում է առանց նախապատրաստման: Այն մասնագիտական խորհրդատվություն է, որը սուպերվիզորն իրականացնում է այն դեպքերում, երբ սոցիալական աշխատողը շտապ որոշում ընդունելու կամ խնդիրը լուծելու կարիք է ունենում: Հրատապ սուպերվիզիան իրականացվում է միայն ծայրահեղ դեպքերում, և դրա որակյալ կատարումը սուպերվիզորից պահանջում է մասնագիտական խորը գիտելիքներ և ճկունություն, ինչպես նաև արագ կողմնորոշվելու կարողություն:

Օրինակ՝ տնայցի ընթացքում սոցիալական աշխատողն արձանագրել է երեխայի նկատմամբ բռնության կիրառման դեպք: Նա կապվում է սուպերվիզորի հետ՝ հետագա անելիքների մասին խորհրդատվություն ստանալու նպատակով:

Սուպերվիզորը, նախ, կարող է հանգստացնել սոցիալական աշխատողին խրախուսել, որպեսզի նա պահպանի հավասարակշռությունն, ապա առաջարկել արձանագրել տնայցը և արդյունքները՝ կազմելով համապատասխան արձանագրություն, գնահատել իրավիճակի ռիսկայնությունը, և եթե տվյալ իրավիճակում երեխայի կյանքին կամ առողջությանը վտանգ է սպառնում, կապվել խնամակալության և հոգաբարձության հանձնաժողովի անդամների հետ, խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների կանոնադրության 8-րդ կետի 3-րդ ենթակետի հիման վրա՝ հրավիրել ԽՀՀ արտահերթ և հրատապ նիստ, քննարկել երեխային ընտանիքից հեռացնելու հարցը: Ապա զուգահեռաբար կապվել մարզպետարանի առողջապահության և սոցիալական ոլորտի հարցերի վարչության (նախկինում՝ ընտանիքի, կանանց և երեխայի իրավունքների պաշտպանության բաժին) և քննարկել երեխայի տեղավորման նպատակահարմար տարբերակները:

Օրինակ.

Շահառուն բնակվում է սահմանամերձ գյուղում, որը բավականին հեռու է հնարավոր բոլոր բժշկական կենտրոններից, ունի ՁԻԱՀ, ստանում է դեղորայք, սակայն ոչ կանոնավոր կերպով: Վերջինիս առողջական վիճակը կտրուկ վատացել է: Շահառուն բնակվում է միայնակ, նոր է տեղափոխվել տվյալ համայնք, չունի հարազատներ: Օգնության համար դիմում է սոցիալական աշխատողին: Վերջինս նման առողջական խնդրով շահառուի հետ աշխատանքի փորձ չունի, այդ պատճառով կապ է հաստատում սուպերվիզորի հետ: Սուպերվիզորն անհրաժեշտ տեղեկատվություն է տրամադրում «ՁԻԱՀ-ի կանխարգելման և բուժման հանրապետական կենտրոնի և այն կազմակերպությունների վերաբերյալ, որոնք զբաղվում են այդ խնդրով, ներկայացնում է վերջիններիս հետ կապի հաստատման և շահառուին անհրաժեշտ ծառայություններ տրամադրելու հնարավորությունները, մեկնաբանում է նաև դիմելու ընթացակարգերը:

Դեպքի հրատապ կերպով արձագանքելուց հետո կարելի է նաև համատեղ պլանավորել հետագա աշխատանքները:

Անհատական և խմբային սուպերվիզիա

Անհատական սուպերվիզիան սոցիալական աշխատանքում սուպերվիզիայի հիմնական ձևերից է: Այն ուղղված է մասնագետի և սուպերվիզորի միջև ընթացող համատեղ աշխատանքի միջոցով սոցիալական աշխատողի *անհատական կարիքների բավարարմանը, անհատական մոտեցման ցուցաբերման եղանակով վերջինիս մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը և աջակցության տրամադրմանը*: Կարևոր է անհատական սուպերվիզիայի իրականացման նպատակով դեռևս աշխատանքի նախապատրաստական փուլում սոցիալական աշխատողի հետ կազմել *սուպերվիզիայի անհատական պլանը*:

Խմբային սուպերվիզիան կարող է կազմակերպվել սոցիալական աշխատողների մասնագիտական *կոլեկտիվ կարիքները բավարարելու և խմբի միջոցով նրանց մասնագիտական կարողությունները զարգացնելու* նպատակով: Խմբային սուպերվիզիայի իրականացման համար խմբում ներառվում են մասնագիտական համանման կարողություններ և դրանց զարգացման հնարավորինս նույնատիպ կարիքներ ունեցող մասնագետներ¹⁷, ովքեր նախապես իրազեկվում են խմբային սուպերվիզիայի անցկացման նպատակների, ձևաչափի, կիրառվելիք մեթոդների, կազմակերպման ընթացքի մասին:

Խմբային սուպերվիզիայի հանդիպումները կարող են կազմակերպվել անհատական սուպերվիզիային զուգընթաց և իրականացվում այնպիսի դեպքերում, երբ սուպերվիզորն արձանագրում է մասնագետների մոտ համանման կարիքներ և խմբում փորձի փոխանակման և մասնագետների միջև գիտելիքներով, հմտություններով կիսվելու նպատակահարմարություն ու հնարավորություններ:

¹⁷ Խմբային սուպերվիզիայի ընթացքում խմբի փարաստությունն ապահովելու համար կարելի է ներառել մասնագիտական աշխատանքի փարաբնույթ փորձ (սկսնակ, փորձառու, մասնագիտական այլ ոլորտում աշխատանքի փորձ ունեցող, բնակչության փարբեր խմբերի հետ աշխատած և այլն) և փարբեր կրթություն ունեցող (մասնագիտական, ոչ մասնագիտական, վերապատրաստումներ անցած/չանցած) սոցիալական աշխատողների:

Օրինակ՝ սոցիալական աշխատողները դժվարանում են մասնագիտական գործունեություն ծավալել հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց դեպքերի հետ աշխատանքի ընթացքում: Այս իրավիճակում սուպերվիզորը կարող է խմբային սուպերվիզիա կազմակերպել, որի ընթացքում կարող է առաջարկել յուրաքանչյուր մասնակցի ներկայացնել հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց դեպքերի հետ իր փորձը, աշխատանքի ընթացքում ունեցած խնդիրները, դրանց հաղթահարման փորձերը, քաղած դասերը: Մասնակիցները կարող են քննարկել նաև հաջողված դեպքեր և վեր հանել այդ դեպքերի հետ հաջողված աշխատանքի հիմքերը կամ նախադրյալները: Սոցիալական աշխատողը կարող է նաև մեկնաբանել հոգեկան առողջության ոլորտը կարգավորող իրավական նորմերը, ընթացակարգերը, ինչպես նաև նշել գրականություն և աղբյուրներ, որոնցից կարող են օգտվել սոցիալական աշխատողները հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող անձանց հետ աշխատանքում իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները զարգացնելու համար:

Կարևոր է հիշել, որ.

քանի որ խմբում բոլորը սոցիալական աշխատանքի մասնագետներ են և ունեն որոշակի փորձառություն, մասնակիցները կարող են ազատ զգալ իրենց փորձառու սուպերվիզորի հետ աշխատանքային շփումներում և անկաշկանդ մեկնաբանել իրենց տեսակետները: Ըստ այդմ՝ շատ կարևոր է, որ սուպերվիզորը խթանի բոլոր մասնակիցների ազատորեն և անկաշկանդ կերպով արտահայտվելը, միևնույն ժամանակ, ապահովի գաղտնիության պահպանման սկզբունքի իրացումը:

Խումբը տեսակետների և կարծիքների ամբողջություն է, որը հնարավորություն է տալիս այս կամ այն կլինիկական իրավիճակները տեսնել և ուսումնասիրել բազմակողմանի տեսանկյուններից, ինչն ընդլայնում է յուրաքանչյուր դեպքի կամ իրավիճակի նկատմամբ մասնագետների ընկալումները և խթանում փորձի փոխանակումն ու փոխօգնությունը մասնագիտական գործունեության իրականացման

ընթացքում¹⁸: Սրանք են խմբային սուպերվիզիայի հիմնական առավելությունները:

Խմբային սուպերվիզիայի հանդիպումների կազմակերպման հաճախականությունը կախված է ինչպես կազմակերպական (սոցիալական աշխատողներին նույն ժամանակահատվածում, նույն վայրում համախմբելու անհրաժեշտություն), այնպես էլ բովանդակային (մասնագիտական ընդհանուր հետաքրքրություններից բխող, մասնագիտական կարողությունների զարգացման կոլեկտիվ կարիքների առկայության դեպքում) տարաբնույթ հարցերի կարգավորման անհրաժեշտությունից:

Ընդ որում՝ նպատակահարմարությունից ելնելով, ինչպես անհատական, այնպես էլ խմբային սուպերվիզիան կարող է կազմակերպվել հեռավար եղանակով:

Անհատական սուպերվիզիայի հաճախականությունը և տևողությունը

Որպես կանոն՝ սուպերվիզիայի հաճախականությունը և տևողությունը որոշվում են՝ ելնելով սոցիալական աշխատողների կրթության, մասնագիտական որակավորման մակարդակից (մասնագիտական կրթություն, մասնագիտական աշխատանքի փորձ), ծանրաբեռնվածությունից: Սուպերվիզիայի հաճախականության և տևողության հարցում կարևոր է հաշվի առնել նաև կազմակերպության մոտեցումները: Հաշվի առնելով նշյալ հանգամանքները՝ սոցիալական աշխատողների հետ սուպերվիզիայի հաճախականությունն ու տևողությունն առաջարկվում է իրականացնել հետևյալ սկզբունքով¹⁹.

¹⁸ Shtu Prynnoyay superviziya, [https://www.edu.montessori-school.ru/tpost/cdx2il8gjl-gruppovaya-superviziya-kak-forma-profess.:](https://www.edu.montessori-school.ru/tpost/cdx2il8gjl-gruppovaya-superviziya-kak-forma-profess.)

¹⁹ Նշված սկզբունքները մշակվել և փորձարկվել են «Հասանելի համայնքային սոցիալական ծառայություններ» ծրագրի շրջանակում համայնքների սոցիալական աշխատողների համար իրականացված սուպերվիզիայի ընթացքում:

<p><i>Սոցիալական աշխատողի որակավորումը, աշխատանքային փորձը</i></p>	<p><i>Սուպերվիզիայի հաճախականությունը (շահաված հրատարակ և ըստ անհրաժեշտության հանդիպումները)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - նորավարտ սոցիալական աշխատող, - սկսնակ սոցիալական աշխատող, - այլ ոլորտից սոցիալական աշխատանքի բնագավառ տեղափոխվող սոցիալական աշխատող 	<p><i>Առնվազն 1 անգամ մեկ ամսվա ընթացքում</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ոլորտում փորձառություն (մասնագիտական աշխատանքի՝ 3 և ավելի տարիների փորձ) ունեցող մասնագետներ 	<p><i>Առնվազն մեկ հանդիպում երեք ամսվա ընթացքում</i></p>

Սուպերվիզիայի հանդիպման տևողությունը որոշելիս՝ անհրաժեշտ է հաշվի առնել.

- ✓ այդ հանդիպման ընթացքում նախատեսված աշխատանքի ծավալը,
- ✓ քննարկման ենթակա հարցերի բնույթը,
- ✓ տվյալ պահին սոցիալական աշխատողի ունեցած ծանրաբեռնվածությունը:

Նորավարտ, սկսնակ և այլ ոլորտից սոցիալական աշխատանքի բնագավառ տեղափոխված մասնագետների հետ նախընտրելի է ունենալ սուպերվիզիայի՝ 2-3 ժամանոց հանդիպումներ, իսկ փորձառու սոցիալական աշխատողների համար սուպերվիզիայի հանդիպումների տևողությունը նպատակահարմար է սահմանել 1-2 ժամ: Ընդ որում՝ որքան հազվադեպ են հանդիպումները, այնքան նախընտրելի է այդ հանգամանքը փոխհատուցել հանդիպումների՝ հնարավորինս երկար տևողությամբ:

Սոցիալական աշխատողի հետ սուպերվիզիայի անցկացման ժամանակացույցը կազմվում և ներկայացվում է «սուպերվիզիայի հանդիպումների ժամանակացույց» (***Տես Հավելված 1.3.***) ձևաթղթում:

Սուպերվիզիայի անցկացման պայմանները սոցիալական աշխատանքում

Քանի որ սուպերվիզիան ուսուցման և աջակցային գործընթաց է, ապա այն կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել աշխատանքային հարմար պայմաններ և իրավիճակ, որոնք թույլ կտան սուպերվիզորին և սոցիալական աշխատողին անկեղծ, բաց և առանց ընդհատումների կամ կողմնակի միջամտության անցկացնել սուպերվիզիայի գործընթացը:

Կապի պահպանումը սուպերվիզորի և սոցիալական աշխատողի միջև

Սուպերվիզորը սոցիալական աշխատողների հետ կապն ու շփումն ապահովում է անմիջական հանդիպումների և նրանց հետ տեղերում (համայնքում, կազմակերպությունում) իրականացվող աշխատանքի միջոցով: Սակայն հնարավոր է սոցիալական աշխատողների հետ կապը պահպանել նաև հեռավար տարբերակով (հեռախոսազանգեր, տեսազանգեր և այլն)՝ հատկապես հրատապ սուպերվիզիա իրականացնելու անհրաժեշտության դեպքում: Իսկ անմիջական այցերի և հանդիպումների անհնարինության իրավիճակում սուպերվիզորի և սոցիալական աշխատողի համատեղ աշխատանքը տեղափոխվում է առցանց կամ հեռավար հարթակ:

Փաստաթղթավորումը սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայում

Սուպերվիզիան ունի նաև վարչական բնույթ, ինչը ենթադրում է վարչական աշխատանքներ և հաշվետվողականության ապահովում: Այդ իսկ պատճառով կարևոր է սուպերվիզիայի ողջ ընթացքն արձանագրել և փաստաթղթավորել: Այդ նպատակով կարևոր է յուրաքանչյուր հանդիպման համար արձանագրության կազմումը (***արձանագրության նմուշը՝ հավելված 1.4.-ում***):

Ընդ որում, բոլոր արձանագրությունները կոնֆիդենցիալ բնույթ են կրում, այսինքն՝ դրանք հանրայնացման ենթակա չեն և սուպերվիզորի կողմից պետք է պահպանվեն ապահով վայրում:

Հանդիպումների արձանագրությունների հիման վրա սուպերվիզորը կարող է կազմել ընթացիկ և ամփոփիչ հաշվետվությունները (***Տես Հավելված 1.5.-ում***):

Հավելված 1.

Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայում կիրառվող գործիքակազմը

Հավելված 1.1. Սոցիալական աշխատողի մասնագիտական կարողությունների և դրանց զարգացման կարիքների գնահատման հարցաշար

Կազմակերպությունը, որտեղ գործում է սոցիալական աշխատողը՝.....

Սոցիալական աշխատողի անունը, ազգանունը՝.....

Լրացման ամսաթիվը՝.....

	Մեկնաբանություններ
ՍԱ-ի կրթությունը	
Մասնագիտական փորձը	
Վերջին երեք տարում ՍԱ-ի անցած վերապատրաստումները, դրանց նպատակները, թեման(ները) և տևողությունը	
Սոցիալական աշխատողի հատիքը զբաղեցնելու կամ սոցիալական աշխատողի գործառույթներ իրականացնելու ժամանակահատվածը	
Սոցիալական աշխատողի գործունեությունը	
ՍԱ-ի հիմնական գործառույթները	
Այդ գործառույթների համապատասխանությունը պաշտոնի անձնագրով սահմանված պարտականություններին և մասնագիտական մեթոդաբանությանը	

ՍԱ-ի դժվարությունները և խնդիրները գործառույթների իրականացման ընթացքում, այդ խնդիրների հիմնական պատճառները	
<i>Սոցիալական աշխատողի կողմից վարվող դեպքերը</i>	
ՍԱ կողմից սպասարկվող բնակչության ընդհանուր թիվը	
ՍԱ կողմից սպասարկվող բնակչության հիմնական խմբերը	
Տվյալ պահին ՍԱ-ի կողմից վարվող ակտիվ դեպքերը (քանակը, շահառուի հիմնական խնդիրները)	
Տվյալ պահին շարունակական վերահսկողության փուլում գտնվող դեպքերը (քանակը, շահառուի հիմնական խնդիրները, շարունակական վերահսկողության եղանակները, հաճախականությունը)	
Վերջին մեկ տարում ՍԱ-ի կողմից փակված կամ փոխանցված դեպքերը, դրանց փակման կամ փոխանցման պատճառները	
<i>Սոցիալական աշխատողի աշխատանքային պայմանները</i>	

<p>1. ՍԱ-ի աշխատանքային միջավայրը, աշխատասենյակը</p>	<p>a. առանձին աշխատասենյակի առկայություն/այլ մասնագետների հետ կիսվող աշխատասենյակ,</p> <p>b. շահառուի հետ առանձին խորհրդատվություն իրականացնելու համար պայմանների առկայությունը/բացակայությունը,</p>
<p>2. աշխատանքային պայմանների տեխնիկական հագեցվածությունը</p>	<p>2.1. համակարգչի և տեխնիկական այլ անհրաժեշտ միջոցների առկայությունը/բացակայությունը,</p> <p>2.2. փաստաթղթերի պահպանման և կոնֆիդենցիալության ապահովման պայմանների առկայությունը/բացակայությունը,</p>
<p>3. տնայցերի կազմակերպումը</p>	<p>3. փոխադրամիջոցի տրամադրման կամ ծախսերի փոխհատուցման մեխանիզմների առկայությունը/բացակայությունը</p>
<p>4. աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը՝ ծանրաբեռնված է/ծանրաբեռնված չէ,</p>	<p><i>(պատրաստաններն ընդգծել)</i></p>

Սուպերվիզոր՝

(Անուն/ազգանուն)

Հավելված 1.2.

Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի անհատական պլանի ձևանմուշ

Կազմակերպություն՝

Սոցիալական աշխատողի անունը/ազգանունը՝

Լրացման ամսաթիվը՝

Սուպերվիզիայի իրականացման ժամանակահատվածը (մեկնարկը, ավարտը)՝

Սուպերվիզիայի անհատական պլանը

Սոցիալական աշխատողի հետ կրթական սուպերվիզիայի իրականացման բնութագիրը		
	Մեկնաբանություն	Լրացուցիչ տեղեկություններ
ՍԱ-ի մասնագիտական կարիքները		
Կրթական սուպերվիզիայի նպատակները		
Կրթական սուպերվիզիայի մեթոդները		
Սոցիալական աշխատողի հետ աջակցային սուպերվիզիայի իրականացման բնութագիրը		
Աջակցային սուպերվիզիայի իրականացման նպատակները		
Աջակցային սուպերվիզիայի մեթոդները		
Սոցիալական աշխատողի հետ վարչական սուպերվիզիայի իրականացման բնութագիրը		
Վարչական սուպերվիզիայի նպատակները		
Վարչական սուպերվիզիայի մեթոդները		

Սոցիալական աշխատողի անուն/ազգանուն/ստորագրություն

Սուպերվիզորի անուն/ազգանուն/ստորագրություն

Հավելված 1.3.

Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի հանդիպումների ժամանակացույցի ձևանմուշ²⁰

Կազմակերպությունը՝

Սոցիալական աշխատողի անունը/ազգանունը՝

Լրացման ամսաթիվը՝

Սուպերվիզիայի ժամանակահատվածը՝

Սուպերվիզիայի անհատական հանդիպումների ժամանակացույցը

Սուպերվիզիայի անցկացման օրը և ժամը, տևողությունը	Սուպերվիզիայի անցկացման ձևաչափը ²¹ /առկա, հեռավար/	Սուպերվիզիայի հանդիպման նպատակները

Սուպերվիզորի անուն, ազգանուն, ստորագրություն՝

²⁰ Սույն ձևանմուշը կիրառելի է նաև խմբային սուպերվիզիայի ընթացքում, որի դեպքում անհրաժեշտ է ձևանմուշի սկզբնական հատվածում ավելացնել նաև տեղեկություններ խմբային սուպերվիզիային մասնակցած սոցիալական աշխատողների մասին (անունը, ազգանունը, կազմակերպությունը, որը նրանք ներկայացնում են):

²¹ Առկա ձևաչափով անցկացված սուպերվիզիայի դեպքում անհրաժեշտ է նշել սուպերվիզիայի անցկացման վայրը, իսկ հեռավար տարբերակով իրականացված սուպերվիզիայի պարագայում՝ հեռավար քննարկման մեխանիզմը՝ զանգ, տեսազանգ, նամակագրություն և այլն/

Հավելված 1.4.

Սուպերվիզիայի հանդիպումների արձանագրության ձևանմուշ

Կազմակերպությունը՝

Սոցիալական աշխատողի անունը/ազգանունը՝

Սուպերվիզիայի օրը՝

Արձանագրության լրացման ամսաթիվը՝

Սուպերվիզիայի հանդիպման արձանագրություն ²²

N...

Հանդիպման ընթացքում կատարված աշխատանքի նկարագիրը	Մեկնաբանություն
1. հանդիպման նպատակը	
2. աշխատանքի ընթացքում քննարկված հարցերը	
3. աշխատանքի ընթացքում իրականացված գործողությունները (փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, համարեղ տնայց, մասնակցություն հանձնաժողովի նիստի, խորհրդավորության տրամադրում և այլն)	
4. աշխատանքի հիմնական արդյունքները	
5. աշխատանքի ընթացքում ծագած խնդիրները և դրանց լուծման եղանակները	

Սուպերվիզորի անուն, ազգանուն, ստորագրություն՝

²²Արձանագրության ձևանմուշը մշակվել է անհատական սուպերվիզիայի համար, սակայն այն կիրառելի է նաև խմբային սուպերվիզիայի հանդիպումների արձանագրման նպատակով, որի դեպքում անհրաժեշտ է ձևանմուշի սկզբնական հատվածում ավելացնել նաև տեղեկություններ խմբային սուպերվիզիային մասնակցած մյուս մասնագետների մասին (անունը, ազգանունը, կազմակերպությունը, որը նրանք ներկայացնում են):

Հավելված 1.5.

Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի ընթացիկ և ամփոփիչ հաշվետվության ձևանմուշ²³

Կազմակերպությունը՝

Սոցիալական աշխատողի անունը/ազգանունը՝

Սուպերվիզիայի օրը՝

Արձանագրության լրացման ամսաթիվը՝

ՍԱ-ի կողմից իրականացվող գործունեությունը	Գործունեության բնութագրի մինչև սուպերվիզիայի իրականացումը	Գործունեության բնութագրի սուպերվիզիայի իրականացումից հետո
Սոցիալական դեպքի վարում (գնահատում, պլանավորում, միջամտություն, մոնիթորինգ, դեպքի ամփոփում, շարունակական վերահսկողություն)		
Տնային այցելությունների իրականացումը		
Սոցիալական պատմության կազմումը		
Տեղեկատվական բազաների հետ աշխատանքը		
Շահառուի հետ հաղորդակցման գործընթացը		
Սոցիալական աջակցության ցանցի հետ աշխատանքը		

²³Սոցիալական աշխատանքի սուպերվիզիայի ընթացիկ և ամփոփիչ հաշվետվությունների ներկայացման ժամանակահատվածը կարող է կախված լինել սոցիալական աշխատողների սուպերվիզիան ապահովող կազմակերպության պահանջներից:

Գործընկեր կազմակերպությունների և անհատ մասնագետների հետ համագործակցությունը		
Մասնագիտական սթրեսերին դիմագրավումը, դրանց կանխումը և հաղթահարումը		
ՍԱ-ի՝ աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը կառավարելու հմտությունները		
Տվյալ կազմակերպությունում սոցիալական ծրագրերի կամ ծառայությունների մշակման, ներդրման, մոնիթորինգի գործընթացներում ՍԱ-ի մասնակցությունը		
Համայնքի զարգացման գործընթացներում ՍԱ –ի մասնակցությունը		
ՍԱ-ի՝ սոցիալական աշխատանքի մեթոդների փիրապեպումը և կիրառումը		
ՍԱ-ի՝ բնակչության տարբեր խմբերի հետ աշխատանքի կարողությունները		
Այլ կարիքներ (մանրամասնել)		

Սուպերվիզորի անուն, ազգանուն, ստորագրություն

Հավելված 2.

Սոցիալական աշխատանքում սուպերվիզիա իրականացնող մասնագետներին ներկայացվող պահանջների առաջարկ

- Բարձրագույն կրթություն սոցիալական աշխատանքի ոլորտում՝ առնվազն մագիստրոսի որակավորմամբ,
- առնվազն 5 տարվա պրակտիկ մասնագիտական աշխատանքային փորձի առկայություն (ցանկալի է վերջին 5 տարիների),
- սոցիալական աշխատանքի ոլորտում օրենսդրական փոփոխությունների, նորարարական տեխնոլոգիաների իմացություն,
- դասընթացավարի փորձի առկայություն,
- հաղորդակցման, թիմում աշխատելու, արագ կողմնորոշվելու հմտությունների առկայություն,
- հանդուրժողականության դրսևորման հմտության առկայություն,
- յուրաքանչյուր սոցիալական աշխատողին անհատական մոտեցում ցուցաբերելու, նրա աշխատանքը օբյեկտիվորեն գնահատելու կարողություն՝ զերծ մնալով կարծրատիպերից,
- կոնֆլիկտների, սթրեսի կառավարման մեթոդների իմացություն,
- մեծահասակների ուսուցման առանձնահատկությունների տեսությունների և մեթոդների իմացություն,
- հուզական այրման, սթրեսերի կանխարգելման և հաղթահարման վերաբերյալ տեսությունների իմացություն,
- սոցիալական ցանցի ստեղծման, քարտեզագրման հմտությունների առկայություն,
- համակարգչային գրագիտություն:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Սուպերվիզիան սոցիալական աշխատանքում/Ուսումնական ձեռնարկ: Մ. Անտոնյան, Ա. Սահակյան, Ա. Խաչատրյան, Ռ. Մարկոսյան, Ն. Գեղամյան, Ա. Ոսկանյան: -Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2016, 176 էջ:
2. Սոցիալական աշխատանքի մասնագիտական չափորոշիչներ (ստանդարտներ), Երևան, 2015, 57 էջ:
3. А. А. Козлов, Социальная Работа, Москва.
4. И.В Фокин, Использование супервизии в социальной работе в России, 2008.
5. Супервизия в социальной работе, Камерово, 2014, 20 стр.
6. Кокорева Ю. В., Технологии супервизии в социальных учреждениях: функции и направления / Ю. В. Кокорева.// “Молодой ученый” журнал. — 2020, № 2 (292), 196-198 стр.
7. Кочюнас Р Психологическое консультирование и групповая психотерапия.- 5-е изд. -М.: Академический Проект: Гаудеамус, 2005, 464 стр.
8. Фирсов М. В. Технология социальной работы: учебник для бакалавров / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2012, 557 стр.
9. A. Kadushin, D. Harkness, Supervision in Social Work, 4th edition, Columbia University Press, New York, 2002.
10. National Association of social workers. Best practice standarts in social work supervision, NASW, 2013, 36 p.
11. P. Bromberg, The Supervisory Process and the Parallel Psychoanalysis. Contemporary Psychoanalysis 18 (1), 1982, 111 p.
12. Административная супервизия.
13. Психология, введение в клиническую психологию. https://studme.org/315756/psihologiya/vvedenie_v_klinicheskuyu_psihologiyu
14. Oscar E., Rivera C., The educational function of social work supervision and professional identity, MSW University of Pittsburgh-, <https://www.academia.edu/11669821/>

