

Дегтерев В. А., Ларионова И. А.  
Екатеринбург

## СУПЕРВИЗИЯ КАК СРЕДСТВО ПРАКТИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**Аннотация.** В статье рассматривается опыт профессиональной подготовки специалистов социальной работы в вузах западной Европы и США, рассматриваются виды практики.

**Ключевые слова:** допрофессиональная подготовка; профессиональная подготовка; практико-ориентированное обучение; практика; социальные работники; социальная работа; подготовка социальных работников; супервизия.

Degterev V. A., Larionova I. A.  
Ekaterinburg

## SUPERVISION AS A MEANS OF PRACTICAL TRAINING OF SOCIAL WORK SPECIALISTS - FOREIGN EXPERIENCE

**Abstract.** The article discusses the experience of professional training of specialists of social work in the universities of Western Europe and the USA, examines the practices.

**Keywords:** pre-vocational training; vocational training; practice-oriented education; practice; social workers; social work; training social workers; supervision.

Сравнение качественной стороны практики студентов позволяет сделать вывод о принципиально важных подходах к организации практики в университетах Великобритании. Прежде всего, это касается института супервизии, которая является основой организации практики в социальных службах (агентствах).

Супервизия – это относительно новая форма, применяемая в процессе организации практики студента в агентстве. Ее можно охарактеризовать как упорядоченный процесс наставничества, осуществляемый более опытным профессионалом по отношению к менее опытному. Выделяют три основные роли супервизора – учитель, фасилитатор, консультант и три дополнительные – эксперт, менеджер, администратор. В специальном руководстве для супервизоров описаны определенные супервизорские стратегии для каждой из этих ролей.

Важнейшими признаками, определяющими подходы к практическому обучению социальных работников с применением супервизии являются:

- взаимодействие супервизора и студента на основе диалога и демократии;
- опора на личный опыт студента, уважение его как личности;
- учет всего контекста практического обучения и профессиональной деятельности.

Супервизируемый практикант – это, как правило, человек (по крайней мере, в рамках учебной программы), который еще не вполне готов к самостоятельной профессиональной деятельности, поэтому супервизор несет ответственность за то, что случится с клиентом, с которым работает супервизируемый, и от которого получено информационное соглашение. В то же время под наблюдением супервизора, при его поддержке, практикант имеет возможность профессионально расти и расширять свой опыт даже в сложных и нестандартных случаях.

Таким образом, супервизорские взаимодействия одновременно способствуют улучшению профессионального функционирования и супервизора, и студента и, что более важно, приносят пользу клиенту, так как отслеживается

качество профессионального обслуживания, которое получает клиент.

В 2002 г. один из авторов настоящего исследования (И. А. Ларионова) получила возможность участвовать в семинаре по обучению практике в университете Шеффилд Халлам (Sheffield Hallam university) и детально ознакомилась с заданием – ориентированной моделью обучающей супервизии (ЗОС), которая предполагает упорядоченный подход к системному достижению целей практического обучения.

Этот подход к обучению позволяет осваивать практические навыки постепенно, т. е. прежде, чем приступить к более сложным заданиям по практике, сначала осваиваются базовые умения. Полное овладение базовыми навыками часто необходимо для того, чтобы приступить к более сложным. ЗОС позволяет супервизируемому студенту разбить множество областей практической социальной работы на конкретные задачи и шаги по их достижению.

Данная модель ЗОС предусматривает три фазы супервизии: начальную, промежуточную и заключительную. Каждая консультация в рамках супервизии начинается с короткого этапа «Социального общения», что позволяет настроиться на тему супервизии, наладить эффективное профессиональное взаимодействие.

Основополагающими принципами функционирования ЗОС – модели супервизии являются:

- гуманизация процесса обучения, т. е. учет личного опыта студентов, вовлечение их в творческий процесс, уважение к личности студента, понимание их проблем и потребностей;
- работа в партнерстве как с представителями университета и агентства, так и с получателями услуг, клиентами. Совместная работа является наглядной демонстрацией взаимного уважения всех, кто участвует в процессе практической подготовки социальных работников, где учитываются взаимные интересы и права всех участников. Такой подход позволяет создать и реализовать не абстрактную программу профессиональной подготовки студентов, а реально ориентированную на практику.

Организация практического обучения в Великобритании с использованием супервизии заслуживает дальнейшего детального и тщательного изучения, так как не все элементы можно перенести в отечественную систему образования. Однако отдельные формы работы английского опыта внедрены в практику обучения студентов в Институте социального образования Уральского государственного педагогического университета.

Как известно, подготовка в российских вузах специалистов по социальной работе началась в России только в 1991 г. Совершенно очевидно, что обучение специалистов в таком многостороннем, сложном по содержанию и формам реализации виде деятельности не может одновременно сложиться и функционировать как целостная система.

В период становления и развития новой специальности возникли проблемы, характерные для всего высшего Российского образования 90-х гг. XX в.

К наиболее значимым из них, на наш взгляд, можно отнести следующие:

- сохранение ориентации на информационно-знаниевую модель высшего профессионального образования;
- преобладание дисциплинарной архитектуры учебных планов и программ над междисциплинарной;
- недостаточная личностная направленность образовательного процесса;
- отстраненность от технологических и средовых параметров образовательного процесса;
- слабая представленность базовых навыков (компетенций), носящих надпрофессиональный, метапрофессиональный характер;
- недостаточный учет общемировых тенденций развития высшего образования.

Попытка преодоления указанных недостатков была предпринята в ходе реализации международного образовательного проекта «ГРАНТ ЕС ТЕМПУС» Евросоюз, Германия «Концептуализация студенческих практик в рамках Болонских критериев».

Участие в проекте, объединившем два российских и три европейских университета Германии, Голландии, Финляндии, было нацелено на разработку современной концепции непрерывной практики при подготовке студентов по программам высшего профессионального образования по направлению «Социальная работа» в рамках компетентностного подхода.

В ходе реализации проекта было проанализировано содержание и организация непрерывной практики студентов с позиций принципов Болонской декларации, которые включают в себя: ведение двухциклового высшего образования, системы кредитов (ECTS), обеспечение высшего образования за счет определенных критериев.

Участники проекта отметили, что в результате создания единого европейского пространства высшего образования особое внимание должно уделяется термину «employability», который означает способность выполнять определенный вид деятельности на рынке труда. Таким образом, особенно важное значение

приобретает практическая направленность высшего профессионального социального образования.

Студенческая практика в Германии, обобщая мнение участников проекта, имеет ряд преимуществ, таких как:

- развивает способность действовать профессионально в специфических условиях в рамках определенной сферы деятельности;
  - способствует началу развития собственной профессиональной идентичности;
  - позволяет установить взаимосвязи между изучаемыми дисциплинами и профессией.
- При этом с позиции университета важен не односторонний трансферт научного знания в практическую деятельность подобно модели «одностороннего движения», но и в какой форме возможно «двустороннее» взаимное сотрудничество.

Одной из особенностей организации практики в университете г. Люннебурга является то, что студенты сами ищут и выбирают учреждение – место практики. Поиск осуществляется с помощью резюме, которые рассылаются в разные социальные учреждения. Далее представители этих социальных учреждений приглашают студента на собеседование, в процессе которого определяются его ожидания и требования самой организации. Как правило, студенты проходят несколько собеседований, получают несколько приглашений на практику от различных учреждений и уже после этого делают окончательный выбор. Существенным является то, что задание на практику определяет не Университет, а сама организация, приглашающая студента для прохождения практики.

Помимо этого, договор о сотрудничестве между Университетом и организацией не заключается. Организация оформляет трудовые отношения с самим практикантом. В заключенном договоре прописано все – от зарплаты и графика работы («рабочий договор») до плана работы студента во время практики (т. е. задание на практику). При этом каждый пункт договора согласовывается с руководителем от Университета. За поиск подходящего места для прохождения практики, а также за составление договора по практике отвечают сами студенты.

Всего за четыре года студент, будущий бакалавр, проходит три вида практики.

*Первая практика* – шестинедельная, проходит во время каникул после второго семестра первого года обучения. Отличительной чертой первой практики является то, что ей предшествует тщательная подготовка, которая включает теоретические занятия и тематические семинары о содержании работы с отдельными

категориями клиентов. Она позволяет студентам за короткий период времени интенсивно погрузиться в специфическую сферу деятельности и самостоятельно пережить «профессиональные» будни.

Недостатком этого вида практики является невозможность полностью погрузиться в процесс социальной работы и, например, сопроводить семью или отдельного клиента до полного решения его проблемы вследствие сжатости ее срока. Тем не менее, за этот промежуток времени возможно на конкретных примерах получить некоторую ориентацию в определенной профессиональной сфере деятельности, равно как задаться определенными вопросами и получить мотивацию для дальнейшей учебы.

Во время прохождения практики студент поддерживается двойной системой руководства: с одной стороны, преподаватель университета, а с другой – социальный работник учреждения. Как правило, руководителем от учреждения может быть только квалифицированный специалист с опытом работы и государственным сертификатом. Преподаватели вуза не посещают места практики (делают это в крайних случаях, только при возникновении проблем).

По окончании практики проводится итоговое собеседование, где преподаватель совместно со студентом анализируют результаты и достижения практики, изложенные в отчете.

*Второй вид практики* выступает под самыми разными названиями – «практика неполного рабочего дня» или «проектная практика», она проходит один раз в неделю от 4 до 6 часов в течение 4, 5, 6 семестра и сопровождается постоянными консультациями во время обучения в университете. Практика такого рода позволяет вести пролонгированное наблюдение и непосредственно участвовать в рабочем процессе. На примере конкретной сферы деятельности развиваются профессиональные навыки, нарабатывается личный профессиональный опыт, ровно как происходит осознание собственной профессиональной роли и профессиональной идентичности. Особенностью организации данного вида практики является применение так называемого проектного обучения. Каждый преподаватель предлагает некую тему обучающего проекта и набирает группу студентов с учетом их интересов. В проектной группе, как правило, работает 10–12 студентов. Во время второй практики студентам предоставляется большая самостоятельность.

*Продолжительная практика* – данный вид практики также имеет различные названия: стажерская, профессиональная, годичная. Исторически она соответствует завершению

обучения в высшей школе, так как служит своеобразным связующим звеном между высшим образованием и профессиональной деятельностью. Как и краткосрочная, этот вид практики ориентирован на полный рабочий день студента в социальном учреждении, однако отличается от нее общей продолжительностью – стажерская практика длится 1 год. Продолжительная практика является оплачиваемой: стажер получает  $\frac{3}{4}$  зарплаты социального работника.

Данному виду практики присущи две центральные особенности: с одной стороны, она является учебной, а с другой – профессиональной деятельностью, при этом обе они неотделимы друг от друга. Важное требование к долгосрочной практике заключается в ее образовательном характере. От практикантов не ожидается в полной мере типичное для профессиональной роли поведение, требования касаются решения конкретных практических ситуаций, подготовленных, в том числе и в рамках учебного процесса.

Согласно личной оценке практикантов, продолжительная практика влечет за собой существенные изменения. Ее результатом является конкретизация представлений о целях и методах социальной работы, в завершение такой практики студенты более ясно видят цели, преследуемые данной профессией.

Каждый студент обязан пройти годичную стажировку после защиты дипломной работы, после окончания которой он получает государственный сертификат, подтверждающий право на профессиональную деятельность. Данный сертификат действителен в течение всей деятельности специалиста (его подтверждение в дальнейшем не требуется).

Подготовка специалистов социальной работы в Университете прикладных наук Савонии (Финляндия) осуществляется также по двухуровневой системе. Студенты проходят ее ежегодно, в течение всех четырех лет обучения в Университете. При этом каждый вид практики ставит перед собой определенные цели, студенты выполняют соответствующие роли и виды деятельности. Продолжительность практики зависит от того, какие цели ставит перед собой студент. Основной принцип практики – «Учиться, действуя».

Учебные задания практики связывают теорию и практику; задания составляются таким способом, чтобы удостовериться, что цели соответствуют требованиям программы года обучения.

Преподаватель руководит практикой студентов на протяжении всего курса их обучения, являясь консультантом.

Преподаватель-консультант несет ответственность за переговоры студентов с руководством предприятий при выборе места практики, руководит малыми группами и осуществляет консультирование на местах прохождения практики. Помимо этого, он отвечает за составление индивидуальных планов студента, проведение консультаций во время практики.

На месте практики студенту также назначается куратор – так называемый «ментор». Для более эффективного прохождения студентом практики в университете организуются обучающие семинары.

Результаты практики обсуждаются ментором и куратором практики от вуза. Оценка за практику не ставится. Действует система зачет / незачет. Если практика не зачтена, ментор и преподаватель обсуждают, что делать дальше (возможно ее повторное прохождение на каникулах и т. д.). После каждого года обучения и соответствующего вида практики студент пишет отчет.

Преподаватель, наставник и студент обсуждают и оценивают работу последнего, учитывая его самооценку. Помимо этого, дипломная работа студентов связана с решением практической ситуации, с которой они сталкиваются во время прохождения практики. Сама работа защищается на специально созданном Консультативном совете по защите дипломных проектов, который заседает два раза в год.

Проводя анализ специфики организации практики в университетах России и стран Европы, сравнивая цели всех видов практики бакалавров социальной работы, можно прийти к выводу, что концептуальная основа практики является во многом одинаковой.

На первом году обучения во всех названных странах проходит ознакомительная практика. Она может иметь разные названия, хотя ее содержание и цели остаются неизменными: знакомство с деятельностью социального работника учреждения или организации и профессиональное самоопределение студента.

Практика второго года обучения предполагает выполнение студентом простейших практических действий, закрепление элементарных навыков работы, а также более подробное знакомство с содержанием и отдельными методами деятельности социального работника.

Практика третьего года обучения посвящена закреплению имеющихся и формированию новых навыков практической деятельности, знакомству с более сложными методами деятельности специалиста социальной работы. Именно в этом году возможно проведение проектной практики.

Во время четвертого года обучения практически во всех названных странах практика посвящена решению студентом наиболее сложных задач, а также планированию своей дальнейшей деятельности. В этот вид практики включаются, во-первых, задания по дисциплинам специализации студента, а во-вторых, он должен содержать в себе возможности для сбора информации и написания выпускной квалификационной работы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что образовательные цели в России в странах Европы, а также ее концепция являются достаточно близкими и обладают возможностями для организации единой системы подготовки студентов, а значит, имеют потенциал для внедрения зарубежной практики (ограничением здесь может выступать лишь недостаточное знание студентом иностранного языка).

Отличиями системы высшего образования России от Европейской является, прежде всего, то, что содержание обучения бакалавров регламентируется государственным образовательным стандартом (ГОС) высшего профессионального образования. Этот документ включает в себя условия, при соблюдении которых

специалист будет обладать необходимыми знаниями, умениями, навыками и компетенциями. ГОС полностью описывает процесс подготовки студентов вузов, включая содержание теоретических знаний, практики и ее видов.

Государственным образовательным стандартом предусмотрены, кроме федерального компонента, национально-региональный и вузовский, которые учитывают специфику региона и вуза. Это позволяет значительно разнообразить и варьировать процесс подготовки специалистов социальной сферы в соответствии с европейскими требованиями к качеству образования.

Изменения, произошедшие в нашей стране за последние годы, в значительной мере расширили и видоизменили функции профессионального образования как важнейшего фактора социальной стабильности, сохранения нравственного и психического здоровья молодежи, воспитания активной и ответственной личности. Развитие отечественной высшей школы характеризуется целым рядом объективно сформировавшихся *тенденций*, среди которых ведущее место занимают гуманизация, демократизация, кооперация, *интеграция* и *дифференциация*.

### Библиографический список

1. Бараковская, Н. И. Об интеграции понятия «субъективация» [Текст] / Н. И. Бараковская // Прикладные проблемы педагогической интеграции : тезисы докл. – Екатеринбург : Свердлов. инженер.-пед. ин-т, 1992. – С. 33-34.
2. Барнз, Д. Т. Социальная работа с семьей в Англии [Текст] / Д. Т. Барнз. – М., 1993. – 234 с.
3. Дегтерев, В. А. Социальная адаптация ребенка к условиям ДОУ средствами физического воспитания [Текст] : учеб.-метод. пособие / В. А. Дегтерев, Н. Г. Масленникова. – Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2006. – 132 с.
4. Деркач, А. А. Акмеологические основы развития профессионала [Текст] / А. А. Деркач. – М. ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с.
5. Жуков, В. И. Модернизация современного отечественного социального образования: концептуально-теоретические основы [Текст] / В. И. Жуков. – М. : Изд-во РГСУ, 2007. – 72 с.
6. Никитин, В. А. Социальная работа: проблемы теории и подготовки специалистов [Текст] : учеб. пособие / В. А. Никитин. – М. : Моск. психол.-социал. ин-т, 2002. – 236 с.
7. Никитин, В. А. Некоторые проблемы разработки концептуальных основ теории социальной работы [Текст] : сб. науч. ст. / В. А. Никитин. – М. : СОГИС, 2008. – 144 с.
8. Теория социальной работы [Текст] : учебник для студ. вузов / под ред. Е. И. Холостовой. – М. : Юристъ, 2001. – 334 с.
9. Шиян, Л. К. Акмеологические основы управления педагогическими системами [Текст] / Л. К. Шиян. – М. : Альфа, 2003. – 228 с.

Статью рекомендует  
В. В. Байлук, доктор философских наук, профессор