

# СУПЕРВИЗИЯ КАК ФОРМА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Ковалевская

Супервизия – достаточно новое явление в нашей социально-педагогической и психологической реальности. Однако, на данном этапе развития отечественной сферы образования «дальнейшее повышение профессионализма её специалистов не будет эффективным без внедрения системы супервизорства. Супервизия – процесс, при котором происходит профессиональное становление и развитие супервизируемого под патронатом супервизора, компетентного и опытного специалиста... Более опытный и компетентный специалист не передаёт свои знания напрямую по принципу «делай как я!», а создаёт комфортные условия для профессионального роста начинающего специалиста на основе естественной, искренней и действенной связи с супервизором, как с «кем-то» значимым, способным поддержать, подстраховать, помочь найти правильное решение» [2].

Деятельность современного педагога не может быть продуктивной без постоянного, активного, самостоятельного профессионального поиска. Теоретическая и практическая подготовка будущего педагога должна быть направлена на развитие творческого потенциала, который в перспективе поможет отойти от традиционных схем и занять активную профессиональную позицию.

Кроме того, специалисту в области образования необходимо овладеть навыками сотрудничества, в первую очередь умения совместно с другими членами педагогического коллектива добывать необходимую информацию, обсуждать проблемы, выслушать, понять точку зрения коллеги, принять её, дополнить или аргументировано отклонить. Эффективность деятельности педагогического коллектива зависит от морально-психологического климата в нём, определяющего самочувствие педагога в учреждении, его стремление к

полной самоотдаче в педагогической деятельности. Климат коллектива в немалой степени определяет и меру творчества каждого специалиста. Педагогический коллектив, который объединён не только общей целью, но и радостью труда, оптимизмом, радостью общения, доверием, чувством локтя, чувством защищённости, обладает мощным воспитательным потенциалом.

«Сегодняшние возможности подготовки специалистов в области образования в плане качества обучения и воспитания могут не позволить завтра справиться выпускникам с большим перечнем задач, которые необходимо будет решать им на своих рабочих местах» [4]. Изменить данную ситуацию только за счёт совершенствования содержания учебно-воспитательных программ сложно, необходима принципиально иная форма организации взаимодействия преподавателя, педагога-профессионала с будущими специалистами, форма, которая активизирует их личные усилия и резервы, обеспечив успех в профессиональной жизни и деятельности. Именно в процессе супервизии возникают условия взаимодействия со студенческой группой и внутри неё, максимально соответствующие задачам высшего педагогического образования.

Супервизию в целом можно рассматривать как процесс, направленный на повышение эффективности деятельности коллектива за счёт профессионального и личностного роста каждого из его членов, совершенствования деловых и межличностных взаимоотношений.

Супервизор работает в двух направлениях: во-первых, на создание благоприятного для всех членов группы микроклимата (тёплой, дружественной атмосферы, ситуации взаимопонимания и поддержки) и, во-вторых, на разрешение внутриличностных проблем каждого члена группы. И в первом, и во втором случаях – за счёт ресурсов, имеющихся в самой группе, у каждого её члена лично.

В плане работы по оптимизации межличностных отношений позиция супервизора практически полностью совпадает с позицией группоцентрированного лидера [3]. Он исходит из положения, что люди

должны чувствовать психологическую уверенность, не испытывать чувство страха или какого-либо давления, не чувствовать, как о них судят или как их оценивают для того, чтобы быть самими собой, чтобы открыто, свободно принимать в чём-то участие, чтобы демонстрировать свои идеи и чувства другим, актуализировать таящиеся в них позитивные и конструктивные силы. Благожелательная, поощрительная атмосфера является необходимым условием для того, чтобы люди достигли максимума своего творческого потенциала. Супервизор верит в значимость членов группы и уважает их как индивидов. Они не являются для него личностями, которыми необходимо управлять, заставлять, оказывать давление в целях реализации отвлечённых планов. Они не должны быть «ведомыми» кем-то, кто обладает «более развитыми» способностями или большим весом. Супервизор рассматривает группу в качестве образования, существующего для тех, кто его составляет, как средство реализации личности, удовлетворения потребностей каждого члена группы в личностном и профессиональном плане. В тоже время он верит в то, что группа в целом может функционировать лучше, чем каждый из её членов в отдельности.

В своей работе супервизор использует следующие приёмы и средства [1; 3]:

- ✓ активное слушание;
- ✓ эмпатию (безоценочное принятие);
- ✓ конгруэнтность.

Не нуждаясь в том, чтобы «пробивать» свои собственные идеи, не имея, так сказать, «корыстных интересов» и искренне уважая вклад каждого члена группы, супервизор может внимательно слушать других. Таким образом, он формирует у высказывающегося убеждение, что его высказывание стоит того, чтобы его выслушали, что его достаточно уважают как личность, что он может ожидать безраздельного внимания со стороны других. Когда супервизор слушает внимательно и понимает то, о чём говорит каждый, люди чувствуют поддержку: супервизор убеждает их в том, что принимает различные стороны их индивидуальности – их чувство беспомощности, враждебности, зависимости

так же, как и более позитивные чувства. В ходе своей работы супервизор действует так, чтобы уменьшить стремление индивидов подавлять, или, по крайней мере, модифицировать, открытое выражение некоторых мыслей и чувств. Один из возможных способов сделать это – попытаться понять истинный смысл, или замысел, стоящий за теми или иными высказываниями или поведением того или иного члена группы. Другими словами, супервизор пытается усвоить внутренние смысловые структуры других людей, чтобы воспринимать то, что воспринимают другие, понимать то, что является центральным стержнем осознанных представлений высказывающихся.

Итак, супервизор предоставляет возможность членам коллектива получать опыт регулярного позитивного общения друг с другом. Вместе с тем, он даёт пример продуктивных:

- рефлексии;
- диалога;
- дискуссии.

Члены группы постепенно усваивают некоторые из отношений и образцов поведения супервизора. Те функции, которые привносятся в группу супервизором, постепенно принимают на себя члены группы. Они начинают более гибко, с эмпатией относиться друг к другу; более внимательно слушать других; проявляют возросшее понимание смыслов и замыслов других членов группы; проявляют большую готовность признать значимость других, демонстрировать поддержку и принятие. В ситуации, в которой отсутствуют обычные источники угрозы, люди начинают больше обращать внимание на самих себя, что приводит к тому, что они начинают лучше понимать собственное отношение к другим, собственное поведение. Создаются условия, при которых каждый в группе имеет возможность настоящей самореализации, самовыражения, саморазвития. Вместе с тем, люди учатся брать на себя ответственность за свои чувства, идеи, поведение.

В работе с каждым из супервизируемых супервизор выступает как специалист по психологическому здоровью [5]. Он создаёт условия для профилактики и снятия симптомов эмоционального выгорания, ориентирует на

активную, позитивную жизненную позицию, способствует обнаружению и активизации сильных сторон личности человека, формированию чувства «хозяина своей судьбы» за счёт отыскания смысла происходящего. Супервизор не решает проблему за супервизируемого, а ослабляет её остроту и даёт возможность отыскать ресурсы для самостоятельного решения, тем самым он выступает не в роли наставника, а в роли фасилитатора – человека, способствующего личностному и профессиональному росту и развитию другого.

Владение навыками супервизорской деятельности, использование их в работе со студенческими группами позволит преподавателю «создать условия для самоопределения и самоадаптации молодого человека в его жизни и учебной деятельности, помочь перейти от репродуктивной деятельности к профессиональному моделированию и инновационным элементам, а затем к совершенствованию всей профессиональной деятельности. При этом развиваются способности будущего педагога, личностные и профессионально значимые качества и свойства, стремление к творчеству» [4], формируется собственный оригинальный продуктивный стиль профессиональной деятельности.

#### Список использованных источников:

1. Кан М. Между психотерапевтом и клиентом: новые взаимоотношения. – Перевод с англ. под ред. В.В. Зеленского и М.В. Ромашкевича. СПб., 1997.
2. Методические рекомендации о деятельности социально-педагогической и психологической службы учреждения образования // Сборник нормативных документов МО. 2008. № 11.
3. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. Пер. с англ. М., 1997.
4. Ушакова В.М. Проблемы формирования профессиональной культуры специалиста // Социально-педагогическая работа. 2009. № 5.
5. Хухлаева О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции. М., 2001.