

## Нагласи на социалните работници към промеждането на супервизия в социалните дейности

Сашо Нунев

***Attitudes of Social Workers to conducting Supervision in Social Work:** The article presents a study to identify the attitudes of social workers to conducting supervision in social activities. It examines the problem of supervision in social work and the role and importance of the attitude of social workers to it for the quality and the effective service to consumers of social services. A questionnaire constructed by the author is used for establishing the attitudes of social workers to conducting supervision. Results of the study and present conclusions about the activities and positive attitudes of social workers to the realization of supervision in their professional activities are analysed.*

**Key words:** social work, supervisor, supervisee social worker, supervision in social work, attitudes of social worker for conducting supervision.

### ВЪВЕДЕНИЕ

Супервизията е неразделна част от професионалната социална работа и важен компонент на подкрепата за клиента. Тя се разглежда като един от важните фактори за професионализиране на социалната работа и за нейното развитие като дейност, осъществявана в интерес на подобряване на благосъстоянието на хора от уязвими групи. В този контекст от съществено значение са нагласите на социалните работници за провеждане на супервизия и активното им участие в нея.

### 1. Супервизията в социалната работа и проблемът за нагласите на социалните работници към нейното провеждане

Супервизията е дейност с ключово значение за практикуващите социални работници и се реализира като споделена отговорност на супервизор и супервизиран, чрез което се осигурява ефективност на подкрепата и насърчаване на компетентната практика. Посредством нея супервизираните имат възможност да усвояват знания, умения и опит, да получават съвети и подкрепа, да анализират своите и на клиентите мисли, чувства и преживявания, за да се изправят пред предизвикателствата на професионалната среда и да постигнат промяна и развитие по отношение на себе си и клиентите. От съществено значение в тази насока са нагласите на социалните работници към промеждането на супервизия в социалната работа. В страните с определен опит в супервизията за студенти и за социални работници, особено в началото на професионалния им път, този въпрос се дискутира и се работи за създаване на условия за формиране на позитивни и устойчиви нагласи още по време на тези етапи [7, 8].

У нас този проблем не е разглеждан и не са провеждани конкретни изследвания. Основно са анализирани въпроси на необходимостта от супервизия в областта на социалните дейности, нормативна и методическа осигуреност на супервизията в системата на социалните услуги, модели на супервизия, въвеждане на стандарти за получаване на образование и квалификация за супервизор и съобразяването им с международните такива, осигуряване на супервизия в сферата на социалните услуги, отговорни лица за нейното реализиране и др. [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Оценявайки актуалността на проблема за позициите и отношението на социалните работници, проведехме изследване за установяване на нагласите на социалните работници към промеждането на супервизия в социалните дейности.

### 2. Установяване на нагласите на социалните работници към промеждането на супервизия в социалните дейности

За промеждането на супервизията в отделните направления на социална работа в България няма единна нормативна регламентация и стандарти и тя е

задължителна само за някои от тях (напр., социалната работа с деца и семейства в риск). Това създава проблеми не само при осигуряването на супервизия, но и при формирането на позитивни нагласи и стимулирането на социалните работници да използват нейните възможности за подобряване на качеството и ефективността на обслужването на потребителите на социални услуги. Липсата на изследвания по въпроси на нагласите на социалните работници към провеждане на супервизия в социалните дейности в условията на динамично развитие на системата на социалните услуги на национално, регионално и местно равнище и на изисквания за повишаване на качеството и ефективността на обслужването на потребителите ни мотивираха за провеждане на това изследване.

## ИЗЛОЖЕНИЕ

### 2.1. Цел на изследването

Определяне на нагласите на социалните работници към провеждане на супервизия в социалните дейности в определените от въпросника седем области и съдържащите се в тях айтеми. *Обект* на измерване на нагласите е супервизията в социалната работа, а *предмет* – нейните съдържателни, функционални, организационно-технологични, професионални, образователни и квалификационни елементи и характеристики.

### 2.2. Методология на изследването

Използва се конструиран от автора Въпросник за изследване на позициите и отношението на практикуващи социални работници към провеждането на супервизия в областта на социалните дейности със 7 субскали (39 айтема) с петстепенно разпределение по Ликерт на отговорите за нагласите на респондентите по отношение на супервизията в професионалната им дейност. Въпросникът е анонимен и се попълва онлайн на уебсайта на специалностите от професионално направление „Социални дейности“ в Русенски университет (<http://socialaffairsru.tk/>). Изследването е осъществено в периода юни – септември 2014 година. В него участват 24 социални работници, ангажирани с предоставяне на социални услуги в общността и в специализирани институции за клиенти от различна целеви групи в Община Русе. Към указанията за попълване на въпросника се правят следните понятийни уточнения: при използване на понятието „супервизия“ се има предвид реализацията на ясно дефинирана дейност (чрез определени форми и методи) със социалните работници в социална услуга, отдел, служба или институция, чиято водеща цел е по-доброто обслужване на клиентите и в частност – ефективизиране на дейността на социалните работници; употребата на понятието „супервизор“ се отнася до виждането за специалист, който е сертифициран и е ангажиран от ръководството на социална услуга, отдел, служба или институция да извършва супервизия. Супервизиран е социалният работник.

### 2.3. Анализ на резултатите от изследването

2.3.1. *Първа субскала.* Организация и реализиране на супервизията със социални работници. (8 айтема).

Субскалата включва 8 айтема, свързани с установяване на нагласите на социалните работници към реализирането на супервизия по отношение на: съдържателна, функционална и методическа същност; организация, планиране и начин на реализиране; необходимост от стандартизиране и от по-голям относителен дял на предоставяна индивидуална супервизия; принос за повишаване на качеството и ефективността на обслужването на клиентите и на собствената им дейност. В своя синтез те представляват важен фактор за формирането на позитивни нагласи у социалните работници към използването на супервизия в професионалната им дейност. Резултатите от субскалата представят относителен дял на утвърждаващите отговори от средно 84,87%. Това показва позитивно отношение към поставените в айтемите въпроси. Позициите на социалните

работници разкриват очакванията им да участват в: съобразена с методическите изисквания, стандартизирана, добре организирана, планирана и реализирана супервизия, допринасяща за по-доброто обслужване на потребителите на социални услуги и реализирането на качествена и ефективна помагача дейност. Негативно отношение по айтемите от тази субскала изразяват средно 12% от респондентите. Тези данни показват, че все още при определена част от социалните работници не са преодолени отрицателните нагласи към организационните, дейностните и резултативните компоненти на супервизията. Неутрална позиция заемат средно 3,13% от респондентите. Формираният от негативните и неутралните позиции общ относителен дял от средно 15,13% и той разкрива необходимост от допълнителна работа за насърчаване към активно използване на супервизията в социалната работа като важен неин компонент.

*2.3.2. Втора субскала.* Адаптиране към промените в професионалната дейност и среда, стимулиране на самоанализа (рефлексията) и на критичното мислене (3 айтема).

В отговорите на средно 91,67% от респондентите се открояват позитивни нагласи за възможностите на супервизията в следните аспекти: да ги подпомага в адаптирането към периодичните промени в професионалната дейност; да стимулира самоанализа им (рефлексията), като им предоставя възможност да оценят актуалното ниво на теоретична и практическа си подготовка, качеството и ефективността на реализираната дейност, равнището на удовлетвореност от тях в личностен и професионален план, перспективите на развитие и необходимост от корекции, усвояване на способности и средства, които могат да повишат нивото на развитие и то да отговаря на личностните и професионалните стремежи; да развива способността им за критично мислене (идентифициране на проблеми; събиране и оценяване на информация от различни източници в съответствие със спецификата на проблемите от позицията на различни гледни точки; генериране на идеи, анализирани и оценявани на решения и свързани с тях действия, поведение и резултати). Това е вторият по големина относителен дял на позитивните нагласи от всички субскали на въпросника. Разпределението на утвърждаващите отговори по трите айтема е еднакво и разкрива устойчивост на позитивните нагласи в даденото направление на изследвания обект. Разглежданата субскала се отнася до един от най-важните съдържателни и методически компоненти на супервизията в социалната работа – рефлексивния и аналитично-критичния. Неутралната позиция на средно 6,96% от участниците в изследването, превалираща над негативното отношение на средно 1,37% от тях, разкрива необходимост от допълнителна работа за позитивиране на нагласите на част от социалните работници.

*2.3.3. Трета субскала.* Образование, квалификация и практически опит на супервизорите в областта на социалните дейности (5 айтема).

Едни от факторите, които имат съществен принос за реализирането на супервизия с необходимото качество и ефективност, са свързани с: образователно-квалификационното равнище на супервизорите в областта на социалната работа (придобита минимум образователно-квалификационна степен „магистър“); продължителен и добър професионален опит в сферата на социалните дейности; придобит лиценз за извършване на супервизия; ясна визия за собствената професионална роля, която го подпомага в анализирането на въпроси, отнасящи се до него, до супервизираните социални работници и до техните клиенти. Визираните фактори са отразени в айтемите на тази субскала и отговорите на средно 77,50% от респондентите изразяват позитивни нагласи към тях. Този относителен дял е предпоследният по големина сред седемте субскали и в значителна степен не корелира с очакванията на социалните работници от предходната субскала за супервизия със силен рефлексивен и аналитично-критичен компонент, тъй като супервизия с такава насоченост изисква висока образователно-квалификационна

подготовка и много добър професионален опит. Нашите предположения за сравнително ниското ниво на позитивните нагласи и високият относителен дял на негативните позиции (средно 14,17%), които доминират спрямо неутралните позиции (средно 8,33%) са, че в своите оценки социалните работници са силно повлияни от актуалната практическа ситуация, при която има сериозни проблеми в осигуряването на подходящи супервизори. Анализът на резултатите разкрива, че е необходимо предприемането на определени стъпки по отношение не само на образователно-квалификационната подготовка на супервизорите по социална работа, но и на формирането на възискателност и проявата на отговорност от страна на ръководителите на социални служби и услуги при подбора и наемането на супервизори.

*2.3.4. Четвърта субскала.* Компетентност на супервизора за създаване на работно взаимоотношение с определени характеристики (8 айтема).

Базово значение за реализирането на ефективна супервизия има формирането позитивно ориентирано работно взаимоотношение. Тази субскала е втората по големина на обхвата и включва айтеми, които са свързани с определяне на нагласите на социалните работници към следните отличителни особености на супервизорския работен алианс: атмосфера на доверие, сигурност и подкрепа; спазване на приети отговорности; сътрудничество и обмен на идеи и решения; обсъждане на очаквани трудности и проблеми в съвместната дейност; разясняване на значението на супервизията като важен елемент на социалната работа; отговорност и инициативност – провеждане на редовни работни срещи, осъществяване на посредничество между ръководител на социалната служба или услуга и персонал при трудности във взаимодействието; анализирани на проблеми и ситуации на затруднение; поддържане на действена обратна връзка със супервизирания; балансирано упражняване на власт; съобразен с културната принадлежност и недискриминиращ стил на комуникиране и поведение; съобразяване с етичните принципи на социалната работа. Субскалата се отнася до един от най-важните организационни и технологични компоненти на супервизията в социалната работа – формирането на действено работно взаимоотношение. Резултатите от нея показват наличието на позитивни нагласи при средно 93% от респондентите, което представлява най-високият относителен дял на този тип позиции. Това разкрива значението, отдавано от супервизираните чрез оценките им по отношение на добре организираното, структурираното и реализираното работно взаимоотношение. Неутралните позиции (3,75%) са с минимален превес над негативните нагласи (3,33%) и общият им относителен дял е нисък (7,08%). В дадената ситуация, при която доминира по-скоро недостатъчното познаване на конструктивните характеристики на работното супервизорско взаимоотношение, отколкото отхвърлянето им, се изисква допълнителна работа със социалните работници за по-доброто им информирани и активното им включване в качествена супервизия. Резултатите от субскалата в количествен и качествен аспект корелират с тези от втора субскала, тъй като формирането на конструктивно и позитивно ориентирано работно супервизорско взаимоотношение е съществена предпоставка и фактор за подпомагане на адаптирането на супервизирания към промените в професионалната дейност и среда и за стимулиране на рефлексията и критичното му мислене.

*2.3.5. Пета субскала.* Регулярност и относително постоянство на връзката и взаимодействието на супервизора с персонала на социалната услуга (6 айтема).

Принос за реализирането на супервизия, която се характеризира като постоянна практика и естествен компонент от дейността на персонала в дадена социална служба или услуга и заедно с това допринася за качествено обслужване на клиентите и подпомага доброто взаимодействие между социалните работници при справянето с възникнали трудности, имат факторите: конструктивна и редовна

обратна връзка със супервизираните от персонала на социалната служба или услуга; периодично провеждане на супервизия; познаване на трудностите и проблемите на персонала и използване на възможностите на индивидуалната и груповата супервизия за преодоляването им; познаване на потребностите на персонала и перспективите на неговото развитие; преодоляване на недоверие и негативизъм към възможностите на супервизията; приемственост в дейността на супервизорите. Визираните фактори са съдържателна част на айтемите в тази субскала и определят организационно-технологичната рамка на супервизията в институционален контекст. Утвърждаващите отговори, които изразяват в общ план позитивните нагласи на участниците в изследването към поставените въпроси в дадената субскала, са със среден относителен дял 71,54%. Това ниво на положителните нагласи е най-ниското във въпросника и показва наличието на проблеми по отношение на регулярност при провеждане на супервизия и относително постоянство на връзката и взаимодействието на супервизора със социалните работници от персонала на социалната услуга. Значителна част от ръководителите на социални служби и услуги използват епизодично супервизия поради финансови ограничения и недостатъчно разбиране на нейните роля и значение, а супервизорите в немалко случаи не поддържат устойчиви връзки със социалните работници от персонала. Същевременно неутралните позиции и негативното отношение към поставените въпроси в субскалата са почти равностойно представени и средният им относителен дял е общо 28,46% (негативни позиции – 14,58%, неутрални позиции – 13,88%). В количествен и качествен аспект тази ситуация очертава сериозен проблем, който при непредприемането на адекватни мерки, е в състояние да окаже съществено въздействие върху използването на супервизията в социалните дейности. Обезпокоителни са ниските относителни стойности на оценките по айтема за използване на индивидуална и групова супервизия при справяне с трудности, с които се сблъсква персонала – 75% от респондентите заявяват позитивно отношение, 12,5% заемат неутрална позиция и 12,5% поставят негативни оценки). Най-нисък е относителният дял на отговорите, представящи положителни нагласи към супервизията по отношение на приемственост в дейността на супервизорите – 58,33%. Анализът на резултатите в субскалата разкрива необходимостта от сериозно преосмисляне на мениджърско ниво на ролята и значението на супервизията за развитие на персонала и подобряване на качеството и ефективността на предоставяните социални услуги.

**2.3.6. Шеста субскала.** Използване на различни видове и форми на супервизия (оптималното им съчетаване и приоритетност на индивидуалната супервизия) (5 айтема).

Използването на отделните видове и форми на супервизия определя не само активното участие на социалните работници в тях, но и оптималното оползотворяване на възможностите им. Тези въпроси има своите организационни, технологични и методически измерения, влияещи в определена степен върху качеството на резултата от дейността на социалните работници и техните служби или услуги. Във връзка с това в дадената субскала от въпросника се съдържат айтеми, отнасящи се до: използване на дистанционната форма на супервизия (онлайн супервизия) в съответствие с нейните възможности; редовно използване на административна, образователна и подкрепяща супервизия; доминиране на супервизията между колеги. Резултатите от тази субскала показват наличието на позитивни нагласи при средно 83,33% от респондентите, което представлява третият във възходящ ред най-нисък относителен дял на този тип позиции във въпросника. Изразяващите негативно отношение отговори по айтемите от субскалата са средно 12,5% и те надвишават около три пъти средните относителни стойности на неутралните позиции, които са 4,17%. Представените резултати в общ план разкриват, че провеждането на различните видове и форми на супервизия е

оценявано като недостатъчно, за което трябва да се осигурят условия за постигане на подходящо присъствие и баланс. Предпочитания към използването на онлайн форма на супервизия заявяват 91,67% от респондентите, което ориентира вниманието към това, че съвременните средства и технологии за дистанционно комуникиране трябва да намират подходящо място в дейността на супервизорите, без да бъдат фаворизирани. Със същите относителни стойности е представена и супервизията между колеги. Но в тази насока е необходимо да отбележим, че тя е критикувана от изследователи и практики за немалко нейни недостатъци. Според нас, подобна ориентация на нагласите при този вид супервизия се определя от дефицити в използването на другите видове супервизия. Следващо място по ниво на относителните стойности на позитивните нагласи заемат административната (83,33%) и подкрепящата супервизия (75%). По отношение на административната супервизия това положение е обяснимо за актуалната професионална ситуация, тъй като значителна част от ръководителите на социални услуги поемат функциите на супервизори, реализират този вид супервизия и я налагат. С най-нисък относителен дял на позитивните нагласи е представена образователната супервизия – 70,83%. Висока относителна стойност при нея имат негативните позиции, които са заявени при 25% от респондентите. Представената количествена информация за образователната супервизия ясно разкрива пренебрегване на нейното значение, което може да ограничи възможността на социалните работници по пътя на обучението да усвояват допълнителни знания, умения и опит, като предпоставка за напредък и развитие в интерес на по-добро обслужване на клиентите.

2.3.7. *Седма субскала.* Обучение по учебни дисциплини, свързани със супервизия, по време на подготовката на студенти в образователно-квалификационните степени „бакалавър“ и „магистър“. Създаване на магистърски програми по супервизия с акредитационен статут (4 айтема).

Придобитите в условията на обучението в специалностите от образователно-квалификационните степени „бакалавър“ и „магистър“ на професионално направление „Социални дейности“ информация за същността и съдържанието на супервизията и умения и опит за участие в супервизия имат осезаемо въздействие върху професионалната компетентност, ценностната ориентация, идентичността, увереността и добрата практика на бъдещия социалния работник и супервизор. Това определя включването в последната субскала на въпросника на айтеми, свързани с: познание на същността, функциите и методите на супервизията в сферата на социалните дейности и възможност да участие в практически упражнения при обучението по учебни дисциплини по супервизия; значение на теоретичното и практическото обучение по супервизия за подготовката на социалния работник; въвеждане на изискване за задължително използване на супервизия в цялата сфера на социалните услуги; подготовка на супервизори по социална работа в акредитирани магистърски програми по супервизия към професионално направление „Социални дейности“. Утвърждаващите отговори, представящи позитивните нагласи на респондентите към поставените въпроси в дадената субскала, са със среден относителен дял 87,50%. Изразените негативни оценки са 9,37%, а заетите неутрални позиции – 3,13%, като в тази ситуация се откроява наличието на три пъти повече представящи негативно отношение отговори, в сравнение с тези, при които липсва мнение по въпроса. Въпреки че общо за дадената субскала относителният дял на позитивните нагласи е третият по големина в целия въпросник, безпокойство създава делът на негативните нагласи. Това изисква целенасочена и системна работа за въвеждане на теоретично и практическо обучение по супервизия в университетското образование по социални дейности. Позициите на респондентите по отношение на включване на учебно съдържание по супервизия при обучението на студентите в образователно-квалификационните степени „бакалавър“ и „магистър“ отразяват най-ниската



стойност на позитивните нагласи от айтемите в дадената субскала – 75%, като негативните и неутралните позиции са с еднакъв относителен дял – 12,5%. Отговорите на респондентите при останалите айтеми (свързани с оценяване на важноста на теоретичното и практическото обучение по супервизия на студенти по социални дейности, въвеждането на изискване за задължително използване на супервизия в сферата на социалните услуги и създаването на акредитирани магистърски програми по супервизия в социалната работа към професионално направление „Социални дейности“) представят едни от най-високите относителни стойности (91,67%) в дадена субскала и извън нея по отношение на съдържащи се в тях позитивни нагласи. При тези айтеми няма изразени неутрални позиции, но негативни оценки са дали 8,33% от участниците в изследването. Очертаната ситуация разкрива значението, което се отдава, както на теоретичното и практическото обучение по супервизия на подготвящите се в университетите социални работници, така и на безусловното въвеждане на супервизия за социалните работници от областта на социалните услуги.

Извън субскалите във въпросника респондентите имат възможност да отразят своите позиции за прогнозирания от тях резултат от редовното използване на супервизия от социалните работници в сферата на социалните дейности. Очаквания за постигане на значителен резултат са изразили 79,17% от участниците, 8,33% от тях считат, че ефектът от тази дейност ще е незначителен, 4,17% се съмняват в това, а крайна негативна позиция не е заявена. Позитивните нагласи, изразени чрез оценките в отговорите на участниците в изследването представят висок относителен дял на позитивните нагласи – 79,17%. По този начин се извежда на преден план виждането им за необходимост от промени, както в обучението на студенти по социални дейности чрез включване на учебно съдържание по супервизия, така и в нормативното осигуряване на супервизия чрез нейното задължително въвеждане за социалните работници, заети в предоставянето на социални услуги.

В края на въпросника е предоставена възможност на респондентите да представят позициите и отношенияето си по въпроси на супервизията със социални работници, които считат че се отличават с актуалността си и изискват намиране на подходящо решение. Сред тях се открояват следните:

- въвеждане на задължителност и нормативна регламентираност на супервизията в сферата на социалните услуги;
- необходимост от добра образователна подготовка на супервизорите и от богат практически опит;
- редовно осигуряване на индивидуална супервизия;
- потребност от създаване на магистърска програма по супервизия в социалната работа;
- малък брой сертифицирани супервизори по социална работа, което води до понижаване на качеството на супервизията;
- част от супервизорите с лиценз да упражняват тази дейност не притежават квалификация и компетенции по социална работа, имат ниско ниво на информираност по проблеми в сферата на социалните дейности и не проявяват необходимата чувствителност към тях;
- недостатъчна финансова осигуреност на социалните услуги, която води до липса на средства за провеждане на супервизия.

### **3. Изводи от изследването**

Анализът на резултатите от изследването позволяват да се направят следните изводи, които имат съществено значение за формирането на устойчиви позитивни нагласи на социалните работници към провеждането на супервизия в социалните дейности:

- създаване на нормативни и институционални условия за реализиране на задължителна, методически добре осигурена и базираща се на стандарти супервизия, която допринася за качествено обслужване на потребителите на социални услуги и реализирането на ефективна помагача дейност;
- осъществяване на целенасочена организационна, образователно-квалификационна и методическа дейност от страна на органите, институциите, доставчиците и управителите на социални услуги за преодоляване на създадени негативни нагласи при част от социалните работници по отношение на организирането, планирането и реализирането на супервизия и постигане на позитивен ефект от нейното използване като важен компонент на социалната работа;
- необходимост от по-добро осмисляне на мениджърско ниво, както на ролята и функциите на супервизията за развитие на персонала и подобряване на качеството и ефективността на предоставяните социални услуги, така и на значението на подбора и наемането на компетентни и с добър опит супервизори и оптималното използване на възможностите на отделните видове и форми на супервизия;
- активно използване на различните форми и видове супервизия в социалната работа като фактор за формиране и поддържане на устойчиви позитивни нагласи в социалните работници към нейния рефлексивен и аналитично-критичен компонент, имащи съществена роля за развитието им в професионален план и за утвърждаване на професионалната им идентичност;
- поставяне на акцент върху създаването на позитивно ориентирано работно супервизорско взаимоотношение, което е важен фактор за улесняване на адаптирането на супервизирания към промените в професионалната дейност и среда, повишаване на компетентността му и стимулиране на аналитичното и критичното му мислене;
- увеличаване на относителния дял на образователната супервизия, допринасяща за усвояването на нови знания, умения и опит и възможностите на социалните работници за напредък и професионално развитие в интерес на повишаване на качеството и ефективността на обслужването на клиентите;
- използване на съвременни средства и технологии за дистанционната форма на супервизия (онлайн супервизия) в съответствие с реалните им възможности за добро аудио и видео комуникиране и за анализиране на вербалното и невербалното поведение на страните в работното взаимоотношение;
- постигане на професионално обосновано равновесие при използването на различни форми супервизия (индивидуална и групова) с цел ограничаване на доминирането на супервизията между колеги, продиктувано от ограничени възможности и дефицити в реализирането на други форми на супервизия. Супервизията между колеги допълва останалите две форми, но тя е критикувана от редица изследователи за редица нейни недостатъци;
- разработване от отговорните органи и институции на ясна, добре структурирана и съобразена с националния и международния опит концепция за образователно-квалификационната подготовка на супервизорите по социална работа;
- изграждане на нормативно и институционално утвърдена и съобразена с определени стандарти система за лицензиране на супервизори по социална работа. Създаване на магистърски програми по супервизия в социалната работа с акредитационен статут, които предоставят възможности за лицензиране на дипломираните магистри като супервизори;
- засилено присъствие в теоретичното и практическото обучението на студентите по социални дейности на учебно съдържание по супервизия и



увеличаване на относителния му дял, чрез което да се работи за ранното формиране на устойчиви и позитивни нагласи за провеждане на супервизия, както по време на образователната подготовка, така и в условията на бъдеща професионална реализация.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Супервизията е един от същностните компоненти на социалната работа, които стоят в основата на формирането и развитието на професионалната компетентност, добрия професионален опит и професионално-личностните качества на социалния работник. Тази нейна роля може да се осъществи при наличието в специалиста на устойчиви позитивни нагласи към провеждането на супервизия, базиращи се на ясно концептуално обосноваване и нормативно и методически утвърдено включване в сферата на социалните дейности. Подобен подход ще допринесе за подобряване на качеството и ефективността на обслужването на потребителите на социални услуги и ефективното функциониране на социалните услуги и формираната от тях система на местно, регионално и национално равнище. Представителите на професионалната и академичната общност на социалните работници трябва активно да работи за утвърждаване на мястото, ролята и функциите на супервизията в сферата на социалните дейности.

### **ЛИТЕРАТУРА**

[1] Житарова, Б. Ръководство по супервизия: за работещи в сферата на социалните услуги. С., 2006.

[2] Кипер-Велмер, М. Супервизията непозната и близка същевременно. Бюлетин на ФИЦЕ, С., 2003.

[3] Механджийска, Г. Супервизията в социалната работа. Подкрепа, ръководство и развитие на помагачите специалисти. Издателство Изток-Запад, С., 2008.

[4] Нунев, С. Съвременни модели на супервизия в социалната работа. Научни трудове на Русенски университет, 2013, том 52, серия 8.1.

[5] Петрова-Димитрова, Н. Супервизия в социалната работа с деца, жертви на насилие. [www.sapibg.org/.../Супервизия%20в%20социалната%20работа%20с%20](http://www.sapibg.org/.../Супервизия%20в%20социалната%20работа%20с%20)

[6] Становище на Национална Мрежа за Децата по проект - наредбата за условията за повишаване професионалната квалификация и кариерно развитие на социалните работници. Национална мрежа за децата. С., 20 септември 2010.

[7] Brooks, C. T., Patterson, D. A., P. M. McKiernan. Group Supervision Attitudes: Supervisory Practices Fostering Resistance to Adoption of Evidence-Based Practices. Qualitative report (Online), PMC 2012, January; 17(1), pp. 191–199.

[8] Hees, G. van, & Geißler Piltz, B. (Eds.). Supervision meets Education. Supervision in the bachelor of Social Work in Europe. Maastricht: CESRT Research Centre Social Integration, Faculty of Social Work, Zuyd University, 2010.

### **За контакти:**

Доц. д-р Сашо Нунев, Катедра „Обществено здраве и социални дейности“, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 0886/802 466, e-mail: snunev@uni-ruse.bg

**Докладът е рецензиран.**