

## СУПЕРВИЗИЯ В ПОДПОМАГАЩИТЕ ПРОФЕСИИ – БЪРЗ ТЕОРЕТИЧЕН И ИСТОРИЧЕСКИ ПРЕГЛЕД

доц. д-р **Офелия Иванова Кънева**,  
ВСУ „Черноризец Храбър“

*Абстракт:* Супервизията е активно професионално взаимодействие и интерактивно стимулиране, което подпомага отделния професионалист и/или екипа от професионалисти за по-добро разбиране и разпознаване на проблемните области на потребителя, ползващ услугите му от една страна, а от друга страна изгражда устойчиво взаимодействие между професионалистите. Супервизията обръща внимание както на конкретните стъпки в съответното професионално поле, така и на съпътстващите ги емоционални преживявания. Не случайно супервизията е осъзнат и широко прилаган метод за подкрепа по хоризонтала в подпомагащите професии.

Настоящата публикация обосновава логически развитието на подкрепата по хоризонтала за професионалисти от подпомагащите професии чрез исторически преглед и кратък теоретичен обзор. На тази база извежда някои тенденции, чийто отговор в действителността може да бъде анализиран и търсен от академичния свят.

*Ключови думи:* супервизия, помощ по хоризонтала, управление, силни страни, подпомагащи професии, човешки ресурси

## SUPERVISION IN SUPPORTING PROFESSIONS – A BRIEF THEORETICAL AND HISTORICAL OVERVIEW

**Assoc. prof. Ophelia Ivanova Kaneva, PhD**  
VFU Chernorizets Hrabar

*Abstract:* Supervision is an active professional interaction and interactive stimulation which supports individually and/or a team of professionals in better understanding and recognizing the challenging areas of the customer, on one hand; on the other hand, it builds a sustainable interaction among professionals. Supervision focuses on both the specific steps in the respective professional field and the accompanying emotional experiences. Not coincidentally, supervision is a conscious and widely applied method of horizontal support in assisting professions.

*The present publication logically substantiates the development of horizontal support for professionals in assisting professions through a historical overview and a brief theoretical review. On this basis, it identifies some trends, the response to which can be analyzed and sought in reality by the academic world.*

**Key words:** *supervision, horizontal support, management, strengths supporting professions, human resources*

### ***Въведение***

Съвременният ход на подпомагащите професии неминуемо е динамизиран от забързването на времето, типично за XXI век, от приложимостта на дигиталните технологии и комуникации. Това създава значителни предизвикателства в прилагането на подкрепа в реално време, в решаване на конфликти в колектива, в разгръщането на хипотези при подпомагането на потребители, в диалога на работното място, в администрирането на процесите, в мотивацията за работа и/или удовлетвореността от вложените усилия. Всички тези предизвикателства са отговаряни по различен начин както на оперативно, така и на мениджърско ниво в различните подпомагащи професии. Сред тях в настоящата разработка ще бъдат фокусирани тези на социалните работници, на медиците, както и на педагозите.

Важно за осъзнаване същността на супервизията е проследяване на различното ѝ форматиране от теоретичите, повлияно и от практическата динамика. За целта, в настоящата разработка се проследяват основни направления на разбиране на супервизията, без да се представя класифициране по вид и формат. Анализира се влиянието върху подпомагащите професии и потенциалното повлияване на управлението на процесите в подпомагащите професии.

### ***За супервизионния подход в теоретичен обзор***

Теорията предлага различни подходи за провеждане на супервизия. Според класика в тази област – Албърт Кадушин – подкрепящият, образователният и административният подход са триединната особеност за постигане на резултати чрез супервизия (Kadushin, A., 2014). Методът решава проблеми от професионален характер, докато същевременно подпомага работата с потребителите, както и преодоляването на лични предизвикателства в професионалната реализация.

Според Сашо Нунев, използването на координиран подход е ключов при супервизирането – най-вече по отношение на пространството, в което се провежда процесът и специфичните взаимодействия (Нунев, С., 2020).

Според Ричард Хоган, основният подход на супервизията е личното взаимодействие, специфицирайки четири етапа на развитие в цикъл, който може да се повтаря многократно: (1) „метод на избор“, прокламиран от личното обучение на супервизирация, (2) адаптиране на този метод към собствената личност, (3) обръщане на метода-личност баланс, при който собственият подход към супервизията е отражение на личния идиом чрез един или повече методи, (4) творчески подходи, плод както на метода, така и на човека (Hogan, R. A., 1964).

Сюзън Съливън и Джефри Гланц разпознават пет алтернативни супервизионни подхода, базирани както на теория, така и на практика: наставничество, партньорски коучинг, портфолио за диференциран надзор, партньорска оценка и изследване на действие, основно дефинирайки ги чрез взаимоотношения на сътрудничество, споделеното вземане на решения, рефлексивното слушане и практиката и възможността за административно лидерство (Sullivan, S., Glanz, J., 2000).

Гинка Механджийска, Росица Симеонова и колектив разглеждат супервизията и като форма за подкрепа на учебния напредък на студентите (Механджийска, Г. et al, 2017). Такива разработки представя и Сашо Нунев.

Теорията не отличава или класифицира как отделните и различните подходи се отнасят към вариацията от подпомагащи професии. В този ред на мисли, не може да се каже, че конкретен подход е по-подходящ за педагогически специалисти, за здравни или за социални работници.

В съвременната практика, тези (а и други) подходи оформят супервизията основно като процес, насочен в посока на идентифициране на непълнотата на даден казус или ситуация, след това определяне на специфичен обсег и максимално прецизен механизъм на действие в отговор на възникналите предизвикателства пред професионалиста. Според Иван Карагъзов, съвременната практика има нужда от извеждане на модел, който да е съобразен със специфичните фактори и да бъде гъвкав според ситуацията и индивидуално-личностните характеристики на супервизираното лице (Карагъзов, И., 2020). Но от друга страна, съвременната практика може да разчита на качествена, системна и задълбочена подготовка на супервизорите, които от своя страна, както и Хоган ни съветва, да реализират творчески подходи в практиката, базирани на личен опит, образование, знание, информираност, компетентност и

адекватна рефлексия спрямо конкретната ситуация. Подобен извод създава усещане за необходимостта от оформяне на теоретичен профил на супервизора, своего-рода стълб, по чиито критерии да се подготвят и усъвършенстват практиците в процеса на предоставяне на супервизия.

### ***Историческият ход на супервизията в подпомагащите професии***

Исторически погледнато, супервизията е ефективно доказан процес в световен мащаб, използван като незаменим елемент в социални, медицински, психологически и други услуги. Нейната важна роля за подпомагащите професии може да бъде проследена исторически в различни направления, като:

1. Социални услуги
2. Здравни (медицински) услуги
3. Психологическа подкрепа и консултиране
4. Педагогически услуги,

но всички те са еволюирали от примера на

5. Стопанската сфера.

Началото може да бъде определено като поставено чрез трансфер на добри практики от икономическата сфера на действие, чрез успешен аналог към управленски процеси, насочени в развитие и напредък на човешките ресурси. Концепцията за супервизия еволюира от произхода си в икономическата и индустриалната сфера към по-широката хуманитарна сфера с течение на времето. С индустриалната революция, ранните форми на супервизия се появяват в края на XVIII и началото на XIX век, реално разгръщайки се през XIX век. С разрастването на манифактурата, супервизорите са отговорно ангажирани да гарантират, че работниците изпълняват производствените квоти и следват установените в организацията процеси.

Постепенно, с оформянето на управленски процеси и практики, принципите на Фредерик Тейлър за научно управление от началото на XX век въвеждат по-структуриран и систематичен подход към супервизията. Така мениджърите са натоварени със задачата да оптимизират ефективността и производителността чрез внимателно наблюдение и контрол на действията на работниците (Taylor, F. W., 2004). Видно за икономическата сфера е необходимостта от установяване на йерархични структури и бюрократични организации, в рамките на които супервизията е ключов компонент за осигуряване на гладкото функциониране на тези системи. Реално, в

икономически прочит, супервизорите играят критична роля за поддържането на реда и дисциплината.

С течение на времето, концепцията за супервизия се разширява отвъд производството и в широк спектър от други икономически сектори. В хуманната сфера, супервизията постепенно започва да обхваща области като образование, здравеопазване, социална работа и публична администрация, разширявайки познатите до този момент отговорности на супервизора. Акцентът се измества от задачи за проследяване и контрол към супервизия на благосъстоянието и развитието на индивидите.

Минг-Съм Цуи идентифицира корените на супервизията на социалната работа и проследява нейното развитие в историята на практиката на социалната работа от 90те години на XX век насам. Историята на супервизията в социалната работа е класифицирана от нея в пет етапа на развитие с различни теми. Установено е, че процесът на развитие на супервизията на социалната работа е силно повлиян както от външните изисквания на средата на социалното благосъстояние, така и от вътрешните изисквания на професионализацията на социалната работа (Tsui, M. S., 1997).

В образователната сфера сравнително малко публикации дават възможност да се проследи по същество историческият ход на супервизията. Джефри Гланц твърди, че училищната супервизия може да бъде описана по-скоро като серия от несвързани събития в исторически план, която е рефлексия към по-значими социални и образователни движения. И все пак авторът отчита, че дори и в образованието, супервизията подкрепя бизнес концепциите за управление, но насочва ресурси за насърчаване на собствените си професионални интереси, като се конфронтира с бюрокрацията в полза на новите идеи за професионализъм. Гланц не позиционира във времето супервизията, но определя седем нейни модела в исторически план: инспекция, ефективност, демократичен, научен, лидерски, клиничен и променящи се концепции. Супервизията първоначално е инспекционен подход и по-късно предефинирана като ефективна, авторитетна и управленска функция в образованието. Така тя влияе на училищното управление и обучението на връстници в опита си да използва демократични идеали за преодоляване на бюрократичната история (Glanz, J., 1994).

Трудно се откриват систематизирани източници на информация за историческия ход на супервизията в здравните грижи. Все пак, според редица автори, супервизията в медицинските среди е иницирана по настояване на сестринското съсловие и активно се

разгръща през 80те години на XX век. Според Едуард Уайт и Джули Уинстънли, корени на супервизията за подпомагащите професии (от здравеопазването, но и не само) могат да се търсят и в пионерската благотворителна дейност на европейските и северноамериканските хуманни реформатори от XVIII век. Но авторите отчитат, че особено за медицинските сестри, публикуваната литература се фокусира основно в последните две декади и до голяма степен е останала на ниво описание (White, E., Winstanley, J., 2014).

В психологическото консултиране, супервизията има най-структуриран ход, с въведени стандарти, ясна периодика и категорични критерии както за супервизиран, така и за супервизиращ. Дейвид Едуардс датира структурираната супервизия в психологическата сфера в края на 70те години (Edwards, D.,1997). Робърт Маршъл, обаче, вижда нейното начало през 1900 г., в рамките на психоанализата, когато терапевтите екстернализират чувствата си, създавайки фокус върху пациента и преноса. Постепенно, прилагайки същия модел, съсредоточаването е върху преноса на пациента, както и с възприемането на критичен поглед върху контрапреноса. След това, за да се изясни разграничението между субективен и обективен контрапренос, е въведен супервизорният модел, за да подпомогне и насърчи аналитика при използването на предизвикани чувства. Постепенно супервизорите преодоляват съпротивата си да имат чувства към своите супервизирани и пациенти и напълно навлизат в тристранна емоционална комуникационна система – матрицата супервизор-аналитик-пациент (Marshall, R. J.,1993).

Позицията на супервизор е широко разпространена в икономическите среди, най-вече сред финансовите, информационните, технологичните и промишлените области. Когато фокусът е насочен към супервизия в хуманитарната област, позицията на супервизора притежава различни характеристики. За първата група икономически области супервизорът е лице в управленското ниво на организацията на най-високо ниво, което следи и регулира служителите при изпълнението на възложените или делегираните им задачи. Дейността му притежава характеристиките на надзорен орган и като такъв обикновено е упълномощен да препоръчва и/или извършва назначаването, дисциплинирането, насърчаването, наказването, възнаграждението и други, свързани с тях дейности по отношение на служителите в организацията. В образованието, супервизорите следва да създават гаранции за качеството на преподаване и напредъка на учениците. В здравеопазването супервизорът не само наблюдава грижите за пациентите, благосъстоянието на персонала и спазването на етичните стандарти, а и подкрепя тези елементи от работния процес.

### ***Някои бързи обобщения за супервизията в подпомагащите професии***

Историческият преглед доказва, че супервизията в хуманната сфера изисква меки умения като емпатия, комуникация и междуличностно общуване, в допълнение към уменията за управление. Ефективната супервизия в подпомагащите професии следва да насърчава личното и професионално израстване и осигуряване благосъстоянието на професионалистите. В тази връзка, а и отчитайки значителната й роля в защитата на благосъстоянието на професионалистите, на правата на работното място (и не само), супервизията следва (и е) предмет на етични насоки. Това е в контраст с икономическия аспект на супервизията, който се фокусира предимно върху икономическата ефективност и печалбата.

В обобщение, еволюцията на супервизията от икономическата към хуманната сфера отразява преминаването от контрол, ориентиран към задачи, към грижа, подкрепа и развитие, ориентирани към хората. Тя се адаптира към уникалните нужди и предизвикателства на различни социални контексти, а ролите и отговорностите на супервизорите съответно се разширяват.

Разширявайки прилагането си сред специфичния хуманитарен свят, супервизионният процес се обогатява с чувствителност към личното присъствие на професионалиста в работния процес, към удовлетворението, възприемането на успеха и напредъка. Боряна Върбанова описва, че същността и значението на човешките ресурси в организациите претърпява значителни изменения през последните десетилетия. Първоначално функциите, свързани с персонала в организацията се разбират като част от административната работа, свързана със заплащане, договаряне между работници и работодатели, трудова дисциплина, документация за персонала. Видно от представената до тук информация, значението на персоналните функции не е съизмеримо с това на останалите ресурси, вложени в работния процес на която и да е организация и/или дейност (Върбанова, Б., 2020), най-вече в подпомагащите професии. Това обяснява и значителния ръст на развитие на супервизията в хуманната сфера през последните декади.

### ***Изводи и препоръки***

Обосновано от представените данни, може да се предположи необходимостта от оформяне на теоретичен профил на супервизора, своего-рода стълб, по чиито критерии да се подготвят и усъвършенстват практиците в процеса на предоставяне на

супервизия. Стана ясно, че работещите в подпомагащи професии се нуждаят от подкрепа по хоризонтала. Това е причина да се инвестират усилия в обучението на качествени супервизори, които и да имат достатъчно териториално количествено натрупване в страната, за да отговорят на нуждите на подпомагащия свят в оперативен порядък.

Логично е да се твърди още, че е обосновано да се създадат насоки и/или стандарти за управление на процесите в подпомагащите професии така, че за работещите да бъде осигурен и гарантиран минимален пакет на супервизиране на сезонна/годишна база. По този начин осъзнатата нужда от подкрепа ще бъде отговорена по системен начин, пълноценно и ефективно.

В образователната сфера сравнително малко публикации дават възможност да се проследи по същество историческият ход на супервизията. Това буди основателно съмнение в адекватното развитие на педагогическия свят по отношение на инструментите за подкрепа на специалистите по хоризонтала. Анализирайки в дълбочина, че управлението на образованието работи не само в полза на професионалистите, но също така и в по-широк смисъл в полза на индивида – за създаването и разпространението на знание, навици и умения, чрез които да се социализира, позиционира и живее по-добре в обществото – е разумно да се предположи, че хоризонталната подкрепа за педагогическите специалисти, която инвестира както в професионализма, така и в личните качества, е необходим елемент на управлението в образователната сфера.

Трудно се откриват в научните бази данни и добре систематизирани източници на информация за историческия ход на супервизията в здравните грижи. Аналогично на анализа в образованието, е необходимо да се натрупа прецизен теоретичен базис в здравните грижи, който да се превърне в адекватна основна на качествена практика в подкрепа на професионалистите - медици.

Супервизията в индустрията определено е инструмент на висшия мениджмънт на организацията, както и на собствениците на капитала. Първоначално е инспекционен подход и по-късно се предефинира като ефективна, авторитетна и управленска функция. В хуманитарния сектор, обаче, супервизията подчертано е инструмент за подкрепа на професионалиста, който работодателят е ангажиран да обезпечи. От супервизорация и от супервизирания се изисква да разпознават добре разликата в тези позиции и успехът е реализиран тогава, когато подкрепата за професионалиста в разрешаването на супервизирания казус е ефективна.



Бързият теоретичен и исторически обзор оформя специфични очаквания към супервизора в отговор на професионалните (и лични) нужди на работещите в подпомагащи професии. Сред тях са способността да вижда отвъд реалните граници на един казус, както и да определя възможностите за предизвикване на границите на професионалистите; да гради опита си последователно и да го споделя с колегите си в подкрепа на тяхното развитие; да разпознава в детайли административните, нормативните, организационните и професионалните аспекти от реализацията на супервизирания.

В допълнение, прегледът на развитието на супервизията в подпомагащите професии дава ясно да се разбере неизменната необходимост от разгръщането на този подпомагащ инструмент в организационен, нормативен, административен, академичен и професионален план. Така може да се стигне до съждението, че супервизията е една от съвременните специализации за подпомагащите професии.

### **Библиография**

1. Върбанова, Б. (2020). СЪЩНОСТ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, researchgate.net
2. Карагъзов, И. (2020). Супервизията в социално-педагогическата работа за деца и младежи с увреждания. Автореферат. СУ Св. Климент Охридски
3. Механджийска, Г., Симеонова, Р., Боянова, В., & Милушева, Т. (2017). Модел на теренна практика в обучението по социална работа. В: Е-списание Социална работа, 20.
4. Edwards, D. (1997). Supervision today: The psychoanalytic legacy. *Supervision of psychotherapy and counselling: Making a place to think*, 11-23
5. Glanz, J. (1994). History of Educational Supervision: Proposals and Prospects
6. Hogan, R. A. (1964). Issues and approaches in supervision. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 1(3), 139–141. <https://doi.org/10.1037/h0088589>
7. Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in Social Work*, 5e. Columbia University Press
8. Marshall, R. J. (1993). Perspectives on supervision: Tea and/or supervision. *Modern Psychoanalysis*
9. Nunev, S. (2020). Модели на супервизия и възможности за прилагане в практическото обучение на студенти по социална работа. *Педагогика*, 92(7), 925-947.

10. Sullivan, S., & Glanz, J. (2000). Alternative approaches to supervision: Cases from the field. *Journal of curriculum and supervision, 15*(3), 212-35
11. Taylor, F. W. (2004). *Scientific management*. Routledge
12. Tsui, M. S. (1997). The roots of social work supervision: An historical review. *The Clinical Supervisor, 15*(2), 191-198
13. White, E., & Winstanley, J. (2014). Clinical supervision and the helping professions: An interpretation of history. *The Clinical Supervisor, 33*(1), 3-25