
SUPERVISION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SOCIAL WORKERS

Silviya Miteva

South-West University “Neofit Rilski”, Bulgaria, simil@swu.bg

Abstract: Summary: Supervision is an integral part of social worker training and practice. Having gone through a turbulent historical past, both denied and accepted, It is now established as a fundamental part part of the work of many professions, especially those in the humanitarian field. This article presents the results of an online survey of 653 social service workers from all regions of Bulgaria. The survey was conducted using Google Forms from 23.07.2024 to 08.08.2024. A correlation analysis of the effect of supervision on professional development and individual topics discussed during supervision was conducted using SPSS 23 statistical software. The themes were extracted from a supervision content questionnaire by Crisp & Cooper (1998). This paper aims to examine supervision and the professional development of social workers and present and outline the significant themes discussed in supervision sessions that relate to supervisees' professional development. The study results indicated that topics such as linking theory to practice, developing practice skills, analyzing successes and failures, discussing performance in work, and structuring supervision sessions had the most significant impact on professional growth. All themes from Crisp and Cooper's questionnaire (Crisp & Cooper, 1998) had significant correlations with social workers' professional development, confirming the need for supervision and discussing these themes during supervision sessions. However, supervision must be a holistic process that includes support, motivation and structured discussions on various topics. Providing quality supervision invests in better social services and higher staff satisfaction and professionalism. The results are essential for supervisors and enhance their ability to support and conduct effective supervision aimed at the professional development of social workers. Social services must respond to the needs and ever-changing demands of the community. To achieve this goal, supervision must, among other functions, be focused on the continuous professional development of staff.

Keywords: supervision, social work, professional development;

СУПЕРВИЗИЯ И ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ НА СОЦИАЛНИТЕ РАБОТНИЦИ

Силвия Митева

ЮЗУ “Неофит Рилски”, simil@swu.bg

Резюме: Супервизията е неразделна част от обучението и практиката на социалните работници. Преминала през бурно историческо минало, отричана и приемана, в днешно време тя се е утвърждава, като основополагаща част от работата на много професии и най-вече тези в хуманитарната област. Статията представя резултатите от онлайн проучване на 653 служители в социални услуги от всички области в България. Проучването е проведено с помощта на Google Forms от 23.07.2024 г. до 08.08.2024 г. С помощта на статистическия софтуер SPSS 23 беше извършен корелационен анализ на ефекта от супервизията върху професионалното развитие и отделните теми, обсъждани по време на супервизията. Темите са извлечени от въпросник за съдържанието на супервизията от Crisp & Cooper (1998). Целта на доклада е да разгледа супервизията и професионалното развитие на социалните работници, да представи и очертае, значимите теми обсъждани в супервизионните сесии, които са свързани с професионалното развитие на супервизираните. Резултатите от изследването показват, че теми като свързването на теорията с практиката, развитието на практически умения анализ на успехи и провали, обсъждане на представянето в работата и структуриране на супервизионните сесии имат най-силно влияние върху професионалното израстване. Всички теми от въпросника на Крис и Копър (Crisp & Cooper, 1998) имат значими корелации с професионалното развитие на социалните работници, което потвърждава необходимостта от супервизия и обсъждането на тези теми по време на супервизионните сесии. Въпреки това, е важно супервизията да бъде цялостен процес, който включва подкрепа, мотивация и структурирани дискусии върху широк спектър от теми. Инвестицията в осигуряването на качествена супервизия е инвестиция в по-добро качество на социалните услуги и по-висока удовлетвореност и професионализъм на служителите. Получените резултати са важни за супервизорите и повишават способността им да оказват подкрепа и провеждат ефективна супервизия, насочена към професионалното развитие на социалните работници. Социалните услуги трябва да отговарят на нуждите и непрекъснато променящите се изисквания на общността. За да се постигне тази

цел, супервизията трябва, наред с другите функции да бъде насочена към непрекъснато професионално развитие на служителите.

Ключови думи: супервизия, социална работа, професионално развитие;

1. ВЪВЕДЕНИЕ

Супервизията насърчава професионалното и личностно развитие на супервизираните лица чрез обучение, оказване на подкрепа, управление и развитие на професионалната практика. Професията на социалния работник изисква широк спектър от професионални познания и специална личностна подготовка. Социалния работник освен професионално обучение е необходимо да притежава и специфични социални умения и компетенции. Супервизията е предпоставка за ефективна организация на социалните услуги и има за цел да подкрепи благополучието на служителите, да насърчи положителните работни взаимоотношения и да подобри грижите за пациентите. Проучванията показват, че супервизията укрепва професионалното развитие (Tsui, 2005, Featherbe, 2023, Livni, Crowe, Gonsalvez, 2012) и е катализатор е за професионално израстване и развитие на личността (Valmas, Himrich & Finn, 2020), включително по отношение на компетентност и изпълнение на работните задачи (Sewell, McMenemy, Rensburg, & MacDonald, 2023). Професията на социалната работа има дългогодишен ангажимент към супервизията, като средство за подкрепа на добрите практики. Това е едно от ключовите пространства, в които може критично да се разсъждава върху практиката. Супервизията се описва като "процес, възникващ в рамките на професионално взаимоотношение, в което един човек, супервизорът, помага на друго лице, супервизирания, да размишлява и проучва проблеми от практиката с цел развиване и поддържане на компетентност в неговата практика по социална работа (Beddoe, & Maidment, 2015). Тя се ангажира с редовното проследяване на персонала, за да се гарантира, че новите задачи се изпълняват правилно. (Onuka, Madukwe, Chukwueme, Gidado, Emperor, Agbaiyero, & Adeleke, 2015). Супервизията е част от основната дейност на социалната работа и когато нещата се объркат, често липсата на качество или честота на супервизията се изтъква като допринасящ фактор (Stone & Harbin, 2017). Ако социалните работници искат да вършат работата си ефективно, те трябва да се чувстват добре със себе си и с работата, която вършат, но реалността обаче е, че те често се чувстват обезсърчени, разочаровани, безсилни, разочаровани, обезценени, неадекватни, объркани, тревожни, виновни, апатични, отчуждени и обременени с чувство за безполезност, поради множество и различни причини, като трудни условия на работа, ниско заплащане, прекалено натоварване със служебни задължения и изисквания (Kadushin & Harkness, 2014). Осигуряването на качествена, подкрепяща супервизия на професионалисти, работещи в среда, натоварена с травми, е от решаващо значение за цялостното им благосъстояние и капацитет да изпълняват задълженията си (Oates, 2019). Супервизорите, които наблюдават силните и слабите страни на даден човек по време на работа, са в много по-добра позиция да помогнат на нов професионалист да идентифицира дейности за развитие, които могат да помогнат за по-добро представяне. Оценката на представянето, може да помогне както на ръководителите, така и на новите професионалисти да идентифицират лични и професионални цели, които могат да бъдат постигнати чрез дейности за развитие на персонала. (Janosik et al., 2004). Супервизорите трябва да помагат на новите професионалисти да преговарят с ръководствата на своите организации и доказуемо да подкрепят професионалното развитие на супервизираните (Scheuermann, 2011). Супервизията е важна за благополучието на супервизираните или през цялата им кариера в социалната работа, или в определени моменти по пътя, тя често се цитира, като една от причините те все още да са социални работници (Chiller & Crisp, 2012). Овлаждането на професионалната практика в социалната работа изисква продължителен период на учене и правене (Munson, 1979). От съществено значение за ефективността на супервизията е връзката между супервизор и супервизиран (Williams & Raney, 2020). Ако искаме супервизионните взаимоотношения да бъдат успешни, от съществено значение е както ръководителят, така и всеки член на персонала да инвестират време и енергия във взаимоотношенията. Нито една страна, действаща сама, не може да направи супервизията ефективна (Janosik et al., 2004). Разкриването може да укрепя съюза и чувството за сигурност в супервизията (Guttman, 2020). Професионалното развитие на социалните работници е преформулирано като мозайка от стратегии, достъпни в различни конфигурации във времето в отговор на образователните им, административни и подкрепящи потребности. Социалните работници разработват индивидуален план, като използват супервизия, фокусирана върху клиента и организацията, индивидуални и групови консултации, интервизии, конференции, четене на професионална литература и програми за самообучение, за да отговорят на нуждите си от професионално развитие. (Garrett & Barretta-Herman, 1995). Супервизията трябва да внесе светлина в работа по казуси, организационно поведение и работа в екип, тя трябва да подпомогне практиката чрез развиване на практики-изследователи. (Beverley, Worsley, 2007)

2. МЕТОДИ

Целта на доклада е да разгледа супервизията и професионалното развитие на социалните работници, да представи и очертае, значимите теми обсъждани в супервизионните сесии, които са свързани с професионалното развитие на супервизираните. Проведено е онлайн изследване чрез Гугъл формуляри. Чрез статистическия софтуер SPSS 23 е направен корелационен анализ на влиянието на супервизията върху професионалното развитие и обсъждането на отделни теми по време на супервизионните сесии. Темите са изведени от въпросник за съдържанието на супервизията на Crisp & Cooper (1998).

3. РЕЗУЛТАТИ

Изследвани са 653 служители в социални услуги от всички области в България. От тях 592 лица са жени, 58 – мъже и 3 са посочили - друго. Възрастта на изследваните лица е от 17 г. до 71 г., като средната възраст е 44 г. със стандартно отклонение 11 г. Проучването е проведено в периода от 23.07.2024 г. до 08.08.2024 г. Резултатите от корелационния анализ на даните са представени в Таблица № 1 и Таблица № 2.

Таблица № 1. Данни от отговори на супервизирани лица.

До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие? N 653	Корелация на Спирмън	P	Модифициран въпросник на Крипс и Копър
	0,247	0,001	Колко често участвате в супервизия като супервизиран?
	0,220	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Вашите силни и слаби страни?
	0,236	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Вашето представяне в работата?
	0,197	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте как оценявате Вашето назначаване?
	0,215	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте структурата на сесията за супервизия?
	0,216	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Ваши ценности, вярвания и културни практики?
	0,268	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Ваши успехи и провали?
	0,162	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Ваши обучители?
	0,220	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Вашето професионално развитие?

Източник: собствени данни на автора

Както е видно от Таблица 1 между професионалното развитие и честотата на участие в супервизия има слаба, но значима корелация (Spearman rho = 0,247; p < 0,001). Често служителите не определят сами честотата на провеждане на супервизия, но тя е от значение за тяхното професионално развитие. Супервизията има относително голям ефект, когато честотата на супервизията е 10 или повече годишно (Janosik et al., 2004)

Професионалното развитие корелира слабо с обсъждането на силните и слабите страни на супервизираните (Spearman rho=0,220; p<0,001). Тази корелация показва, че е важно да се обсъждат силните и слабите страни на супервизираните, но не е от съществено значение за професионалното развитие. Професионалното развитие има статистически значими, но слабо изразени корелации с обсъждане на представянето в работата (Spearman rho=0,236; p< 0,001), с обсъждане на назначаването на работа (Spearman rho=0,197; p<0,001), обсъждане структурата на сесията (Spearman rho=0,215; p<0,001), обсъждане на ценности, вярвания и културни практики (Spearman rho=0,216; p< 0,001), успехи и провали (Spearman rho=0,268; p<0,001), обсъждане на обучители (Spearman rho=0,162; p<0,001), обсъждане на професионално развитие (Spearman

$\rho=0,220$; $p<0,001$). Служителите получават обратна връзка и насоки за подобряване на работата когато обсъждат представянето си в работата. Когато обсъждат силните и слабите си страни социалните работници могат да разберат в каква насока имат нужда да развиват своите знания и умения за да подобрят професионалното и личностното си функциониране. Супервизията служи като инструмент за обсъждане на етични и културни въпроси така се изгражда професионална отговорност.

Тези макар и слаби, но значителни корелации потвърждават необходимостта от обсъждане на темите от въпросника на Крис и Копър по време на супервизионните сесии с цел подпомагане на професионалното развитие на социалните работници. Фундаменталните теми на супервизията демонстрират потенциала на тази форма на обучение за подпомагане на персонала и подобряване на грижата за клиентите (Butterworth et al., 2005).

Таблица 1. Данни от отговори на супервизирани лица.

До каква степен супервизията помага за професионалното Ви развитие? N 653	Корелация на Спирмън	P	Модифициран въпросник на Крипс и Копър
		0,188	0,001
	0,222	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: помощ за разговори на неудобни теми?
	0,264	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Ваши работни задачи?
	0,178	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте на административни въпроси?
	0,237	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Вашето обучение и потребности от обучение?
	0,298	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте Вашите практически умения?
	0,326	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: свързване на теорията с практиката в работата?
	0,271	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: социални проблеми?
	0,219	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: етика в работата?
	0,287	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: работа по отделни случаи?
	0,257	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте екипна работа?
	0,246	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: лидерство?
	0,297	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: личностно развитие?
	0,153	0,001	Колко често по време на супервизия обсъждахте: духовни и религиозни теми?

Източник: собствени данни на автора

Професионалното развитие корелира слабо с обсъждането на желанието за работа на съответната длъжност (Spearman $\rho=0,188$; $p<0,001$). Тази корелация показва, че е важно да се обсъжда по време на супервизия желанието за работа, но то слабо се влияе с професионалното развитие. По скоро е важно супервизираните да бъдат мотивирани и подкрепяни на работното място, да бъдат овластявани по време на супервизията, което би повишило тяхното желание за работа. Професионалното развитие има статистически значими, но слабо изразени корелации с обсъждане на работни задачи (Spearman $\rho=0,264$; $p<0,001$), с разговори на неудобни теми (Spearman $\rho=0,222$; $p<0,001$), с обсъждане на административни въпроси, (Spearman

$\rho=0,148$; $p<0,001$), обсъждане на обучение и потребности от обучение (Spearman $\rho=0,237$; $p<0,001$), практически умения (Spearman $\rho=0,298$; $p<0,001$). Умерена е корелацията между професионалното развитие и обсъждане на свързването на теорията с практиката в работата (Spearman $\rho=0,326$; $p<0,001$). Тази връзка е най-силна сред всички изследвани теми, което показва ключовата роля на интеграцията между теоретични знания и практическо приложение.

Слаби но значими са корелациите между професионалното развитие и обсъждането на социални проблеми (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$), етика в работата (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$), работа по отделни случаи (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$), екипна работа (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$), лидерство (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$), личностно развитие (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$), духовни и религиозни теми (Spearman $\rho=0,271$; $p<0,001$). Социални проблеми, етика, работа по случаи, екипна работа, лидерство, личностно развитие, духовни и религиозни теми отразяват по-широкия контекст на работата и личностния растеж, който допринася индиректно за професионалното развитие. Следователно увеличаването на броя на провежданите супервизии с включено обсъждане на представените теми ще се увеличава и професионалното развитие на социалните работници.

4. ОБСЪЖДАНЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализът показва, че теми като свързването на теорията с практиката, развитието на практически умения анализ на успехи и провали, обсъждане на представянето в работата и структуриране на супервизионните сесии имат най-силно влияние върху професионалното израстване. Всички теми от въпросника на Крис и Копър (Crisp & Cooper, 1998) имат значими корелации с професионалното развитие на социалните работници, което потвърждава необходимостта от супервизия и обсъждането на тези теми по време на супервизионните сесии. Въпреки това, е важно супервизията да бъде цялостен процес, който включва подкрепа, мотивация и структурирани дискусии върху широк спектър от теми. Инвестицията в осигуряването на качествена супервизия е инвестиция в по-добро качество на социалните услуги и по-висока удовлетвореност и професионализъм на служителите. Данните от изследването съвпадат и с други проучвания които показват, че супервизията укрепва професионалното развитие (Бачева, 2024; Francke & de Graaff, 2012) и е от съществено значение за практиката на социалния работник (Митева, 2024). Супервизията е важна среда за укрепване на професионалната идентичност, място на уязвимост и учене (Camprone et al., 2022), идентифициране на стратегии за справяне, личностно развитие, оцеляване, израстване и улесняване използването и трансфер на знания, както гаранция на професионално качество (Blom et al., 2017). Социалните услуги трябва да отговарят на нуждите и непрекъснато променящите се изисквания на общността. За да се постигне тази цел, супервизията трябва, наред с другите функции да бъде насочена към непрекъснато професионално развитие на служителите.

REFERENCES

- Бачева, М. (2024). Адаптиране и валидиране на инструмент за оценка на клинични разсъждения в сестринската практика. УИ „Неофит Рилски“
- Митева, С. (2024). Супервизия и етика. KNOWLEDGE – International Journal Vol.66. 1, 149 – 154
- Beddoe, L., & Maidment, J. (2015). *Supervision in Social Work: Contemporary Issues* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315756127>
- Blom, Björn, Evertsson, Lars. (2017). *Social and Caring Professions in European Welfare States*. Policy Press.
- Beverly, A., Worsley, A. (2007). *Learning and Teaching in Social Work Practice* (1st ed.). Bloomsbury Academic. <https://www.perlego.com/book/2995922>
- Butterworth, T., Cutcliffe, J., Proctor, B. (2005). *Fundamental Themes in Clinical Supervision* (1st ed.). Routledge. <https://www.perlego.com/book/1604373>
- Crisp, B. R., & Cooper, L. (1998). The content of supervision scale: An instrument to screen the suitability of prospective supervisors of social work student practicums. *Journal of Teaching in Social Work*, 17(1-2), 201-211.
- Featherbe R. (2023). Restorative clinical supervision: a chance for change but are we ready? *Br J Nurs*. 8;32(11):514-520. doi: 10.12968/bjon.2023.32.11.514. PMID: 37289712.
- Francke, A.L., de Graaff, F.M., (2012). The effects of group supervision of nurses: a systematic literature review. *Int J. Nurs. Stud.* 49 (9), 1165–1179. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.012>.
- Garrett, K. J., & Barretta-Herman, A. (1995). Moving from supervision to professional development. *The Clinical Supervisor*, 13(2), 97–110.
- Guttman, L. E. (2020). Disclosure and felt security in clinical supervision. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30(1), 67–75. <https://doi.org/10.1037/int0000176>

- Inskipp, F. Proctor, B. (1995). *Art, Craft and Tasks of Counselling Supervision: Pt. 2: Making the Most of Supervision*. Twickenham, Middlesex: Cascade Publications.
- Janosik, S., Cooper, D., Saunders, S., & Hirt, J. (2014). *Learning Through Supervised Practice in Student Affairs* (2nd ed.). Routledge. <https://www.perlego.com/book/1620532>
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2014). *Supervision in Social Work* (5th ed.). Columbia University Press. <https://www.perlego.com/book/774581>
- Livni, D., Crowe, TP., Gonsalvez, CJ., (2012). Effects of supervision modality and intensity on alliance and outcomes for the supervisee. *Rehabil Psychol*, 57(2):178-86. doi: 10.1037/a0027452. PMID: 22686556.
- Munson, C. (1979). *Social Work Supervision*. Simon and Schuster, Free Press. <https://www.perlego.com/book/779888>
- Oates, F. (2022). *Trauma Informed Support and Supervision for Child Protection Professionals* (1st ed.). Routledge. <https://www.perlego.com/book/3549751>
- Onuka, O. , Madukwe, O. , Chukwueme, N. , Gidado, M. , Emperor, U. , Agbaiyero, K. & Adeleke, O. (2015) Use of Smartphone for Supportive Supervision in Nigeria. *iBusiness*, 7, 75-80. doi: 10.4236/ib.2015.72009.
- Scheuermann, T. (2011). Dynamics of supervision. *New Directions for Student Services*, 2011(136), 5–16. <https://doi.org/10.1002/>
- Sewell, K. M., McMenemy, C., van Rensburg, M. J., & MacDonald, H. (2023). Organizational Outcomes of Supervision within Human Services: A Scoping Review. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 48(1), 19–42. <https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2226197>
- Tsui, M. (2005). *Social work supervision. Contexts and concepts*. London: Sage Publications.
- Valmas, M. M., Himrich, S. J., & Finn, K. M. (2020). Women’s experiences of supervision and professional development. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30(1), 130–139. <https://doi.org/10.1037/int0000182>
- Williams, T. R., & Raney, S. (2020). Relational cultural supervision enhances the professional development of postdoctoral residents of color in health service psychology. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30(1), 140–146. <https://doi.org/10.1037/int0000169>