



Проект співфінансувався Польсько-Американським Фондом Свободи в рамках програми RITA – «Зміни в регіоні», яку реалізує Фонд «Освіта для демократії».



СУПЕРвізія

Психологічна підтримка у сфері ветеранських справ поступово переходить від екстенсивного способу розвитку до інтенсивного. Відбувається процес організаційного становлення в цій сфері – від хаосу до системності. Саме тому набуває значення впровадження супервізії як інструменту підвищення якості психологічних послуг на регулярній основі.

В цьому році ми мали хороший досвід проведення супервізійних зустрічей між психологами представниками різних громадських організацій України та психологів з Польщі. І по матеріалах тренінгу, що був організований ГО «Психологічна підтримка та реабілітація «Вільний вибір» та Фундація «Калейдоскоп культур» (Польща) за співфінансування Польсько-Американським Фондом Свободи в рамках програми RITA – «Зміни в регіоні», яку реалізує Фонд «Освіта для демократії», спробуємо розібратись в тому, що таке супервізія взагалі, чим саме вона може допомогти в нашій країні на даному етапі розвитку сфери психологічної допомоги, яку форму роботи варто обрати та як це запровадити в своїй організації. Окрема подяка нашим тренерам з Польщі Наталії Басько та Себастьяну Хмелінському.

Від себе скажемо, що це було не просто корисним, а на межі з чарівним. Відчуття, що ми робимо реально корисну справу і власне такий самий фідбек від учасників. Чому це нам вдалось важливим? Ми починаємо формувати спільноту психологів в Україні. У нас є чудові фахівці, окремі об'єднані групи фахівців і навіть етичний кодекс. Але поки мало традицій. Ось чому ми хочемо

започатковувати такі традиції. Традиції фаховості, підтримки, співдружності між різними школами та напрямками.

Але без теорії тут ніяк. І почнемо ми з того, чому супервізія важлива.

І так, психологи ходять до психологів.

СУПЕРВІЗІЯ ЯК ВОНА Є

Існує кілька типізацій супервізії. Можна, наприклад, розглядати супервізію за теоретичною моделлю, в якій вона реалізується, хоча на практиці конкретні випадки вимагають виходу за межі вузьких моделей у бік більш інтегрованого підходу. Для цілей даної статті доречно буде привести типізацію за розподілом відповідальності:

1. **Наставницька та Навчальна супервізія**, що зосереджується на освітній функції під час проходження супервізантом навчання чи практики. Різниця між наставницькою та навчальною супервізією полягає в тому, що супервізор несе обмежену відповідальність за роботу з клієнтом.
2. **Керуюча супервізія** – супервізор відповідає за роботу з клієнтами, а стосунки носять характер - керівник і підлеглий. Використовується переважно в соціальній роботі.
3. **Консультаційна супервізія** – реалізує освітню, підтримуючу та функцію розвитку, що використовується працівниками з високим рівнем професійної зрілості. Супервізанти несуть повну відповідальність за роботу з клієнтами.

Окремо потрібно розглянути практичні моделі ведення супервізійної роботи:

1. Індивідуальна – (супервізор - супервізант) – супервізії підлягають труднощі супервізанта у будь-яких сферах, терапевтичний процес, стосунок з клієнтом, мотивація, етичні питання тощо.
2. Групова – (супервізор - група) – зміст такий як і при індивідуальній роботі, але робота ведеться в груповому форматі, тож дозволяє більш ефективно використати ресурс. Окрім того, може розглядатись групова динаміка.
3. Колегіальна (партнерська або інтервізія) – (група) – всі учасники групи мають рівний статус в прийнятті рішень щодо ролей та функцій членів групи та її структури.
4. Командна – (супервізор - група) – супервізія командної роботи, в якій обов'язковою є присутність всієї команди.

4 КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ СУПЕРВІЗІЇ

Незалежно від моделі, що реалізується на практиці, супервізія як процес має нести таке функціональне навантаження:

- **Удосконалювати якість** прийнятих терапевтичних рішень та втручань
- **Уможливити ефективне** управління та організаційну відповідальність
- **Визначати** запити щодо робочого навантаження та допомагати з їх вирішенням або скеровувати їх до відділу кадрів
- **Допомагати** у визначенні та досягненні особистих знань, кар'єри та можливостей для розвитку

Супервізія стає небезпечною, якщо хоча б одну функцію ігнорують або уникають її протягом певного періоду часу.

СУПЕРВІЗІЯ ІНДИВІДУАЛЬНА

Серед основних переваг такої практичної моделі слід зазначити високу індивідуалізацію форм допомоги, підтримки та темпу роботи супервізанта за рахунок концентрації лише на одній людині і приділення їй повної уваги, з одного боку, та можливість гарантувати високий рівень безпеки та конфіденційності на відміну від групи, де складно цього досягти.

Індивідуальна супервізія може здійснюватися двома способами:

1) Патисипаційний (так звана супервізія «наживо», безпосередня, з участю):

Полягає у присутності супервізора під час роботи з клієнтом (наприклад модель "спільної роботи" або використання одностороннього скла та телефону).

2) Непатисипаційний (супервізія непряма, без участі):

Супервізор відсутній під час роботи з клієнтом. Розмови та аналіз труднощів зазвичай супроводжуються переглядом документації. Також може аналізуватись відео- чи аудіозапис сесії роботи з клієнтом, це дозволяє спокійно стежити за процесом допомоги, маючи можливість зупинити запис та обговорити складну частину сеансу.

Індивідуальна супервізія може бути здійснена відповідно до схеми, що визначається під час процесу укладання контракту. Слід наголосити, що кожна супервізійна сесія повинна мати чітко визначену мету, що була встановлена раніше.

Індивідуальна супервізія вважається найбільш ефективною формою супервізійної підтримки та основою для професійного розвитку людини, що працює в допомагаючій професії.

СУПЕРВІЗІЯ ГРУПОВА

За такої форми роботи головним чином супервізор відповідає за роботу групи, але група поділяє відповідальність за рішення, що стосуються мети та функціонування.

Перевагами групової форми роботи в супервізії є:

- Економія часу та зусиль супервізора, можливість розглянути багато випадків протягом одної супервізії.
- Можливість поділитися подібним професійним досвідом, спостерігати та аналізувати роботу інших людей, що працюють у подібних сферах.
- Створення професійного середовища, що дає відчуття приналежності, підтримки, прийняття, професійної ідентифікації, допомоги.
- Створення простору для обміну професійним досвідом, що формулюється з різних точок зору.
- Можливість для супервізора спостерігати за тим, як супервізанти взаємодіють, будують відносини.
- Наявність кількох людей надає супервізору можливість використовувати більш різноманітні прийоми і методи роботи: драматичні прийоми, рольові ігри, сценки.

Незважаючи на таку кількість переваг, така форма роботи має певні недоліки:

- Забирає багато часу і може викликати труднощі в пошуку часу, що підійде всім членам групи.
- Існує небезпека «привласнення» часу членами групи, що особливо активні та балакучі.
- Складність включення нових членів у вже існуючу групу.
- Супервізанти можуть захотіти зробити групу відповідальною за прийняття рішень.
- Група може чинити тиск на своїх учасників у напрямку більш конформної поведінки та способів буття, тим самим блокуючи їх можливості творчого мислення.
- Супервізантам може виявитися важко виносити на групове обговорення чутливі професійні теми.
- Існує можливість виникнення суперництва між супервізантами, а також між ними та супервізором.

Групова супервізія є гарним методом навчання, в групі створюється простір для виникнення динаміки групових процесів, а також різних типів внутрішньогрупових взаємодій.

СУПЕРВІЗІЯ КОЛЕГІАЛЬНА або ПАРТНЕРСЬКА чи ІНТЕРВІЗІЯ

В цій формі роботи особливу увагу приділено взаємодопомозі, що пов'язана із наданням зворотного зв'язку, участю в обговоренні важливих тем, обміну досвідом та почуттями, а також взаємній підтримці в командах. В інтервізії немає формального лідера - супервізора, колеги самі приймають рішення про взаємну супервізію із чергуванням ролей.

Основні сильні фактори, що покращують ефективність інтервізії:

1. **Рівність статусів.** Термін "колега" означає особу з рівним статусом, незалежно від стажу, спеціалізації чи досвіду.
2. **Підтримка групової культури на основі стандартів.** Рівень ефективності партнерської супервізії безпосередньо пов'язаний з тим, наскільки супервізанти можуть вільно говорити про свою некомпетентність у присутності своїх колег (виявляти свої проблеми щодо професійної практики). Атмосфера дуже важлива - без елементів конкуренції, в якій кожен може виражати себе чесним шляхом і в якій ніхто нікого не засуджує.
3. **Структура.** Структура також створює атмосферу безпеки та допомагає учасникам підтримувати відповідні межі. Може допомагати надавати зворотній зв'язок.
4. **Важливість присутності всіх членів на супервізії.** Члени групи повинні демонструвати зацікавленість у функціонуванні групи.
5. **Супер + Візія.** Дотримання високих стандартів + Надання сміливих інтуїтивних відповідей, забезпечуючи баланс між позитивними та важкими відгуками, уникаючи порад.
6. **Самокерування та збалансованість учасників.** Група повинна зосереджуватися на потребах супервізанта, а не на задоволенні власних потреб.
7. **Конфіденційність .**

Серед потенційних ризиків інтервізії слід зазначити:

- Може **не вистачати дисципліни.** Зустрічі можуть бути перетворені на заняття, під час яких передаються чутки, скаржаться, ведуть просто розмови або дискусії.
- Може **викликати почуття загрози**, на відміну від індивідуальної супервізії – учасники можуть боятися розкривати свої проблеми під час групових зустрічей.
- Можуть мати місце **надмірні поради** та інші не корисні реакції.

- **Клінічні навички** в групі можуть бути **недостатніми** для вирішення питань, винесених на супервізію.
- Процес може **розтягнутися у часі**, можуть виникнути **союзи**.
- Учасники можуть відчувати **критику**.
- Можливі **труднощі у збереженні меж – недотримання конфіденційності**, використання інформації, отриманої під час групової роботи в інших процесах (оцінка результатів).
- **Особистість або групова динаміка** можуть вплинути на якість супервізії.
- Деякі люди можуть **домінувати**, а інші можуть бути більш **пасивними**.

Інтервізія є дуже зручною формою супервізійної підтримки в умовах здорового колективу та обмеженого бюджету.

...І ВСЕ РЕШТА

Зрозуміло, що однією статтею не може бути вичерпано таку широку тему. Багато нюансів та навіть ключових моментів залишились поза кадром. Але на тренінгу було детально розглянуто багато ще чого: процесуальні особливості (розгляд окремих елементів та їх значення), контракт у супервізії, етичні, моральні та юридичні питання, поняття меж, ведення документації і все решта.

Запрошуємо всіх наших колег до співпраці в даному напрямку.