

СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СУПЕРВІЗІЙНИХ ГРУП ДЛЯ ПСИХОЛОГІВ – ПОЧАТКІВЦІВ

Спіцина Лариса Валеріївна¹

¹Кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Запорізького національного університету, м. Запоріжжя (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7624-4309>

ResearcherID: AAJ-8361-2020

UDC: 316.6:316.35]:[005.336.5:005.57]:159.9-051

АНОТАЦІЯ

В даній статті висвітлюються соціально-психологічні особливості проведення супервізійних груп для психологів, що тільки починають свою практичну діяльність, на основі аналізу складових методологічного каркасу процесу супервізії в групі. В рефлексії ми виходимо з того, що наше бачення сучасної методології проведення супервізії, релевантної складним і багаторівневим завданням сучасної практики, ґрунтується на баченні і принципах інтегративного підходу. Застосування інтегративного підходу в груповій і організаційній супервізії, передбачає, насамперед, поєднання можливостей системного, гуманістичного, когнітивного, поведінкового, психодинамічного напрямків на принципах інтерсуб'єктної взаємодії, де центром уваги є відносини між супервізором і супервізантом. В статті ми також звертаємо увагу на принцип доцільності у виборі підходу, що застосовується супервізором в конкретній ситуації, в залежності від предмета, запиту супервізії і фокусів уваги супервізора на певному етапі роботи. При цьому основною процесуальною моделлю практичної роботи є семімерна модель супервізії. Реалізовується ж діяльність супервізора на основі системи методологічних принципів супервізії, наведених в статті. Центральним предметом дослідження є роль групової динаміки в супервізії, оскільки групова супервізійна робота в значній мірі базується на розумінні і усвідомленому використанні супервізором ресурсів групової динаміки. Ефективність цієї роботи, в значній мірі, залежить від урахування закономірностей перебігу етапів, процесів та явищ групової динаміки.

Ключові слова: супервізія, інтегративний підхід, процесуальна модель, групова динаміка, рефлексія, супервізант, професійний розвиток.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.

Цікавість до супервізії в останнє десятиріччя у вітчизняній психологічній, психотерапевтичній, управлінській, соціальній сферах зумовлена закономірним перебігом процесів, а саме, - розвитком тенденцій до зміни критеріїв успішності діяльності, підвищення невизначеності, пошуком нових, більш ефективних стратегій і методів здійснення діяльності.

Супервізія - це форма консультування, спрямована на поліпшення якості комунікацій та співробітництва в професійній сфері. Фактично, супервізія є консультуванням психологів консультантів, психотерапевтів з приводу складних та трудно вирішуваних питань їх практики. Найчастіше, супервізійна практика визначається як форма професійної підтримки, перш за все, в сферах допомагаючих професій - психології, психотерапії, соціальної роботи, а також в сфері управління. В останнє десятиліття ресурси супервізії все частіше використовуються в бізнесі, освіті, медицині, ІТ-галузі.

В європейській практиці супервізія вже давно є визнаною технологією професійної підтримки фа-

В європейській практиці супервізія вже давно є визнаною технологією професійної підтримки фа-

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Larysa Spitsyna

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

хівців, у вітчизняній - вона починає активно впроваджуватися в останні два десятиліття, насамперед, завдяки своїй успішній науково-доказовій світовій практиці. І все ж, це достатньо непростий процес, в якому труднощі процесу практичного впровадження супервізії виявляються в багатьох аспектах. Одним з найважливіших таких аспектів є традиція слідування англосаксонській моделі супервізії, яка практикується в формі «вертикальної» супервізії в кожному з відповідних напрямків психологічної та психотерапевтичної практики.

За останні двадцять років в сфері допомагаючих професій відмічається бурхливе зростання обсягів консультативно – терапевтичних послуг, зумовлене, в значній мірі, відходом від традиційних клінічних підходів в психотерапії і значно більшим використанням біопсихосоціального підходу і моделі «суспільної допомоги» («community care»). Така тенденція збільшення обсягів практики, безумовно, відображає також і значно більшу, ніж в попередній період, потребу у супервізійній підтримці у психологів, психотерапевтів, соціальних працівників, лікарів. Відповідною цим новим запитам зрослої практики і стала європейська модель супервізії, яка орієнтується на методологію інтегративного підходу у веденні супервізійного процесу.

Природньо, що ця тенденція, в свою чергу, формує запит на рефлексію методології супервізії, вивчення особливостей її проведення в різних формах – індивідуальному, груповому, організаційному, і тим більше, впорядкування численних технологічних, в тому числі, соціально-психологічних аспектів цілісного процесу супервізії.

Саме потреби в рефлексії змісту і можливостей супервізії, її ресурсів і обмежень, особливостей застосування в різних галузях психологічної практики та інші важливі практико-технологічні питання і стали предиктором нашого звернення до теми групової супервізії. Особливо цікавим, на погляд автора статті, є завдання проаналізувати особливості проведення супервізійних груп для психологів – початківців, тому що в недалекому майбутньому вони будуть впливати на визначення напрямів, особливостей і критеріїв успішності професійної психологічної діяльності. Сьогодні можна вважати стовідсотково доказаною важливість

ролі, яку відіграє супервізія в професійному розвитку фахівців, і в першу чергу, фахівців допомагаючих професій. Тому буде і важливо, і цікаво дослідити соціально-психологічні особливості ведення супервізійного процесу з фокусом на проблеми діяльності психологів консультантів, психотерапевтів на початковому етапі їх практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Як правило, якщо цінність якісної супервізії усвідомлюється на початку професійної кар'єри, то «звичка» отримувати її стає невід'ємною частиною професійного життя, основою і умовою постійного професійного розвитку (П. Ховкінс, Р. Шохет, 2002). І тому важливість виявлення факторів, що її забезпечують, і рефлексії всіх аспектів методологічного каркасу процесу супервізії, наразі не викликають сумніву.

В останні три десятиліття необхідність теоретичної рефлексії супервізії реалізовується, хоч і з великим відставанням від практики, в численних наукових та науково-методичних публікаціях, статтях та книгах. Це пояснює, в значній мірі, чому в другій половині 80-х, в 90х роках було зафіксовано небувале зростання кількості публікацій щодо супервізії. Серед таких публікацій слід відзначити книги наступних супервізорів - науковців: Керолл (Carroll, 1996), Браун і Борн (Brown and Bourne, 1996), Бонд і Холланд (Bond and Holland, 1998), Холлоуей і Чендлер (Holloway and Chandler, 1986), Інскіпп і Проктор (Inskipp and Proctor, 1993, 1995), Керролл і Холлоуей (Carroll and Holloway, 1999), в яких аналізувалися різні аспекти процесу супервізії.

У 80-ті роки в США вийшла величезна кількість робіт американських дослідників з супервізії, більшість з яких стосувалася психологічного консультування і базувалася на моделі «еволюційного підходу» (Stoltenberg and Delworth, 1987). Але практика потребувала більшої гнучкості й розмаїття і теоретичних, і методичних можливостей супервізії, і поступово здійснювалося синтезування існуючих підходів і створення інтегрованої моделі супервізії, яку, насамперед, пов'язують з роботами Хеллоуей, Керролла (Holloway, 1995; Holloway and Carroll, 1999) і пізніше з роботою Ховкінса й Шохета (Hawkins and Shohet, 2002).

Інтегрований підхід в супервізії, який починає

ставати провідним з цього моменту, по-іншому вбачає ролі і стиль ведення процесу супервізором, фокусуючи увагу на побудові відносин з супервізантом. Особливістю такого підходу стає інтеграція підтримуючої, навчальної та спрямовуючої ролей супервізора в здійсненні супервізійного процесу. Виконуючи ці ролі, супервізор послідовно реалізує три головні функції супервізії, описані Кадушним як освітня, підтримуюча та спрямовуюча (Kadushin, 1976). Подібні процеси й відповідні їм функції Проктор називає формуюча, тонізуюча та нормативна (Proctor, 1988).

Знання себе, власних мотивів і потреб, на думку Ховкінса та Шохета, дозволяє супервізору допомагати по-справжньому. Це важливо, бо означає, що супервізор, несвідомо не використовує інших для досягнення своїх цілей і не навантажує їх тим, що не виносить в собі. Тому можна вважати, що бажання допомагати, незважаючи на його неоднозначність, є фундаментальним, що підтверджують слова Гарольда Сірлза: «Найсильніший вроджений людський інтерес - інтерес до ближнього - прокидається в ранні роки і навіть місяці життя, і це є дуже важливим психотерапевтичним елементом» (Hawkins and Shohet, 2002: 39). Відповідно з цим, і бажання допомагати іншій людині є базовою потребою для всіх людей, а не тільки для фахівців допомагаючих професій (Harold Searles, 1975).

Рефлексія власних особистих мотивів і потреб, які приводять фахівця в професію, є однією з основних тем в практичній роботі, і одним з важливих аспектів аналізу супервізії, які вже отримали висвітлення в роботах науковців. Так же як і інші аспекти супервізійної діяльності, про які йшлося вище: особливості застосування різноманітних загальнотеоретичних підходів у супервізійному процесі, пошук методичних можливостей у супервізії, виявлення закономірностей побудови взаємовідносин з супервізантом, стилі роботи супервізора і ведення супервізійної групи, проведення супервізії в різних форматах – як індивідуальної, групової, організаційної тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В той самий час, методологія супервізії в цілому, особливості її проведення в різних форматах – індивідуальному, груповому, організаційному, і

тим більше, численні технологічні, в тому числі, соціально-психологічні чинники цілісного процесу супервізії, у вітчизняній літературі практично не досліджувалися. Враховуючи те, що соціально-психологічні особливості групової супервізії для психологів, що починають свою практичну діяльність, предметом аналізу у роботах вітчизняних науковців ще не ставали, ми й спрямуємо на це фокус нашої дослідницької уваги.

Постановка мети та завдань статті. Саме з метою заповнення цієї прогалини, й висвітлення соціально-психологічних особливостей проведення супервізійних груп та послідовної рефлексії складових методологічного каркасу процесу супервізії в групі для психологів – початківців, і пропонується дана стаття.

Наукове обґрунтування методології проведеного дослідження. Ми виходимо з того, що сучасна методологія проведення супервізії, релевантної складним і багаторівневим практичним завданням, що вирішуються в супервізії, ґрунтується на баченні і принципах інтегративного підходу. Інтегративний підхід в груповій і організаційній супервізії, притаманний європейській моделі супервізії, базується, перш за все, на основі цілісного і системного принципів, та дозволяє охопити максимально широке коло можливих питань і завдань, що виникають перед супервізором. До того ж, практика використання інтегративного підходу в супервізії стає все більш поширеною, на що вказує ряд авторів: Ховкінс й Шохет (Hawkins and Shohet, 2002), Гілберт і Еванс (Gilbert and Evans), Хеллоуей і Керролл (Holloway and Carroll, 1999), Кадушин (Kadushin, 1976).

На даному етапі розвитку європейської моделі супервізії, в процесі адаптації її первинної гуманістичної моделі до запитів практики, було визнано доцільним використання інтегративної, цілісної моделі, яка поєднує можливості системного, гуманістичного, когнітивного, поведінкового, психодинамічного напрямків на принципах інтерсуб'єктної взаємодії, де центром уваги є відносини між супервізором і супервізантом. Важливим є принцип доцільності у виборі підходів, що застосовуються в конкретній ситуації, в залежності від предмета, запиту супервізії і фокусів уваги супервізора на певному етапі роботи. При цьому процесуальною моделлю практичної роботи є семімерна модель супе-

рвізії (П.Ховкінс і Р. Шохет, 1989).

Реалізація поставлених цілей і завдань стали можливими на основі застосування науково-теоретичних методів: аналізу наукових джерел із питань проведення супервізійного процесу, теорії та практики групової динаміки, методів побудови аналогій та систематизації; методів моделювання та кейс-аналізу, рефлексії практичного досвіду проведення супервізійних груп.

Виклад основного матеріалу дослідження.

В системі методологічних засад групової супервізії для психологів - початківців ми можемо виокремити декілька основних складових науково-методологічного каркасу супервізії, а саме це: поняття рефлексивного простору, феноменологія проблемного поля супервізії, основні етапи рефлексивного процесу, цілі і завдання, функції і принципи супервізії, груподинамічні механізми роботи супервізійної групи.

Отже, перша особливість роботи супервізійної групи, яка дає можливість розгортати весь процес супервізії, - це створення в групі унікального рефлексивного простору. Це той груповий простір, та атмосфера, яка дає можливість безпечного занурення учасника групи - супервізанта в актуальну проблему, максимально всебічної і конструктивної рефлексії озвученої проблеми в групі, з подальшою консолідацією усвідомлених аспектів вирішуваного питання та вибором оптимальних методів і ресурсів для вирішення проблеми. В європейській моделі супервізії (ANSE – Європейської асоціації національних супервізій) основними результатами успішної супервізійної роботи в такому просторі будуть не тільки вирішення проблемної професійної ситуації супервізанта, але й розширення його усвідомлення, й розвиток певних його компетенцій і можливостей (Kessel, L., Fellermann, J. (ANSE, 2000). Поєднання декількох функцій в супервізійній роботі є ознакою якісного та ефективного супервізійного процесу.

Найчастіше говорять про три основні функції супервізії, описані Кадушним як освітня, підтримуюча та спрямовуюча (Kadushin, 1976). Подібні процеси й відповідні їм функції Проктор називає формуюча, тонізуюча та нормативна (Proctor, 1988). В супервізії психологів, що починають свою самостійну практику, виокремлені функції, - освітня, підтримуюча та спрямовую-

ча - також виявляються в повній мірі.

Формуюча, або освітня, функція передбачає розвиток умінь, усвідомлення, розуміння і здібностей супервізантів. Вона здійснюється як дослідження і рефлексія роботи супервізанта, в процесі якого супервізор може допомогти йому:

- краще розуміти клієнта, співрозмовника;
- краще усвідомлювати власні реакції на нього;
- розуміти динаміку цієї взаємодії;
- досліджувати свої інтервенції і їх послідовність;
- дослідити інші шляхи роботи з цією та подібними ситуаціями.

Потреба в підтримуючій, або тонізуючій, функції, виявляється, коли фахівець, залучаючись до глибокої психотерапевтичної роботи, піддається впливу негативних емоцій та дистресу, підхоплюючи їх від свого клієнта. Саме в цих випадках психологу, психотерапевту, особливо на початку своєї діяльності, потрібно навчитися усвідомлювати, як це впливає на нього, щоб надалі справлятися з будь-якими своїми реакціями і бути спроможним допомогти оволодіти емоціями своїм клієнтам. Якщо фахівець не оволодіє цією компетенцією, не усвідомлюючи цього, або не приймаючи цих емоцій, то це незабаром може призводити до зниження ефективності його роботи, а з часом привести до стресу та вигорання.

Спрямовуючий, або нормативний, аспект супервізії забезпечує контрольну функцію в роботі з людьми. Не тільки недостатність підготовки або досвіду, але також і наші особисті «сліпі плями» сприйняття себе та інших людей, існуючі стереотипи та вразливі місця обумовлюють потребу в «погляді ззовні». Саме тому супервізор фактично може частково взяти на себе відповідальність за результати роботи з клієнтом і за її відповідність певним етичним вимогам, що є особливо важливим для фахівця на початку власної практичної діяльності. Важливим чинником особливостей роботи супервізійної групи для психологів-початківців, в контексті розгляду основних її функцій, можна вважати підвищену потребу супервізантів в реалізації освітньої функції, як потреби в розвитку здібностей і навичок усвідомлення, розуміння процесів, що відбуваються в реальній діяльності, а також розвиток компетенцій, навич-

чок і ресурсів супервізантів.

Важливим кроком в розробці методологічних засад супервізії стало обґрунтування сучасного бачення системи основних принципів супервізії в роботах Кадушину, Хеллоуей і Керрол, Кессел, Фейнмана та інших (Kadushin, 1976; Kessel, L., Fellermann, J., 2000), найважливішими з яких є:

1. толерантність – розуміння й прийняття всього, що відбувається з клієнтом, без оцінок, висловлювання невдоволення його поведінкою, діями, вибором;

2. розподіл відповідальності - консультант не бере на себе відповідальність за прийняття рішень клієнтом і їх виконання, він допомагає клієнту розібратися з проблемою, знайти ресурси для її вирішення, отримати необхідну інформацію;

3. конфіденційність - все почуте від клієнта в процесі консультації, не може бути озвучено третім особам;

4. індивідуальний підхід - клієнт сприймається як унікальний, а не як середньостатистичний представник цільової групи або людина певного психологічного типу; консультант орієнтується на конкретні особливості даної людини, його емоційний стан, самопочуття, реакцію на те, що відбувається в процесі роботи з ним.

Виходячи з названої системи функцій і принципів, ми можемо назвати основні завдання групової супервізії, на які вказують дослідники Кадушину (Kadushin, A., 1993), Кулаков (Kulakov S.A., 2004), Ховкінс і Шохет (Hawkins, P., Shohet, R., 2002), Уільмс (Williams A., 2001), Сирлз (Searles, H., 1975), і до яких можемо віднести:

- підвищення якості професійної діяльності, насамперед, за рахунок поліпшення міжособистісних комунікацій і взаємодії в групах;

- профілактика емоційного вигорання співробітників організації, окремих професійних груп, команд;

- аналіз і рішення проблемних ситуацій в залежності від поточних потреб організації; пошук найкращого рішення для організації в даний момент;

- створення умов для конструктивного спілкування, що передбачає опрацювання та вирішення проблем учасників супервізійної групи, пошук і усвідомлення ресурсів;

- рефлексія конфліктних ситуацій, пошук мож-

ливих шляхів і ресурсів для її рішення;

- здійснення емоційної підтримки, досягнення розуміння, що дозволяє супервізанту усвідомити можливості і стратегію самодопомоги, створення умов для цього;

- розвиток професійних і соціально-психологічних компетенцій співробітників організацій.

Звичайно ж, предметне поле, що створюється в супервізійній групі психологів, які тільки починають свою практичну професійну діяльність, буде суттєво відрізнятися від того, що буде відповідати характеру запитів психологів, які мають достатній досвід роботи в певній сфері психологічної практики. Така ситуація, відповідно, буде відображатися у низці специфічних завдань, які буде виконувати дана супервізійна група. На основі власного досвіду проведення таких супервізійних груп для психологів автором статті у 2019-2021, можемо віднести до них, насамперед, такі завдання, як:

- усвідомлення власної професійної позиції і системи своїх професійних відносин;
- рефлексія своїх компетенцій, «сильних» і «слабких» аспектів своєї професійної діяльності;
- обговорення, опрацювання і інтеріоризація норм і принципів професійної діяльності;
- розвиток власне професійних і соціально-психологічних компетенцій супервізантів ;
- аналіз і обговорення особливостей практичної психологічної діяльності в певній сфері суспільної діяльності;
- рефлексія особливостей і проблем власної діяльності учасників груп на основі певного підходу, напрямку психології;
- обговорення і опрацювання змістовних аспектів своєї діяльності, сфокусованих на стратегіях і інтервенціях;
- достатньо великий запит на психоедукаційний аспект в роботі групи, тощо.

Дуже часто, в тому числі в групових і організаційних супервізіях, «фоновою темою» роботи стає профілактика емоційного вигорання учасників груп. Це не випадково - на думку багатьох авторів, однією з найскладніших проблем, з якою стикаються в практиці

психолог консультант, психотерапевт, соціальний працівник, є робочий стрес та загроза професійного вигорання. Причому це може бути проблемою як психолога, психотерапевта «зі стажем», так і початківця, - в умовах високого ступеню напруженості діяльності. Відповідно до цього, різноманітні прояви цієї проблеми можуть бути запитами на супервізійну роботу (Fineman, 1985; Ховкінс, Шохет, 2002).

Для роботи зі стресом, почуттям тривоги, що виникає у супервізантів, Кадушін (Kadushin, 1978) запропонував різні стратегії управління цими почуттями, які можуть бути використані в супервізії. Також в роботі Хоуторн (Hawthorne, 1975) дається огляд стратегій, що дозволяють супервізору впоратися з тривогою. Екстейн і Валлерстейн (Ekstein and Wallerstein, 1972) також описують деякі з механізмів, які Аргіріс і Шон (Argyris and Schon, 1978) називають «програмами професійного захисту». Також Файнмен, Ховкінс і Шохет (Hawkins, P., Shohet, R., 2002) аналізують механізми управління своїми станами, які допоможуть учасникам супервізійних груп бути менш вразливими.

Файнмен (Fineman, 1985) запропонував просту і дієву модель, побудовану на взаємозв'язках між робочим стресом і підтримкою, показавши, як особливості роботи і організації, в якій фахівець працює, можуть бути джерелом стресу. І як важливо для фахівця отримувати достатньо підтримки, бо стрес і професійне вигорання починають розвиватися у випадку, коли він отримує від своїх клієнтів, пацієнтів, співробітників, більше занепокоєння, переживань і труднощів, ніж може «переварити», й опиняється перевантаженим цим. Супервізійна підтримка в цьому випадку стає незамінним засобом подолання негативного впливу цих факторів і попередження емоційного вигорання.

Вона дає можливість усвідомити важливість не тільки особливої уваги фахівця до своєї системи підтримки і відповідальності за неї, а й активного реагування на стресори в робочому і позаробочому житті. Усвідомлюючи свою відповідальність за те, щоб помічати, коли наші системи перевантажені (чим раніше це відбувається, тим краще), реагуючи на симптоми стресу, а не ігноруючи їх, ми отримуємо важелі для того, щоб регулювати свої стани і попереджати емоційне вигорання.

Важливим для супервізора в розумінні соціаль-

но – психологічних особливостей проведення супервізійних груп є усвідомлення ресурсів групи, енергії груподинамічних процесів, що в ній відбуваються. Структурні і динамічні особливості супервізійної групи, які створюють соціально-психологічні умови для ведення супервізійного процесу включають, насамперед, норми групової роботи, композиційний склад учасників, рольові позиції учасників групового процесу, а також урахування етапів групової динаміки, основних її процесів, врахування впливу цих груподинамічних чинників на вибір відповідних стратегій, методів та форматів групової роботи.

При визначенні відповідних параметрів групової супервізійної роботи, які зумовлюють ефективність перебігу процесу і досягнення результатів супервізії, ми можемо враховувати вже існуючі розробки супервізорів – науковців стосовно цих питань.

Більшість з них відмічає, що групова супервізійна робота, як і будь-яка робота в групі, в значній мірі базується на розумінні процесів групової динаміки. І ефективність цієї роботи, знову ж таки, в значній мірі залежить від урахування закономірностей перебігу етапів та процесів групової динаміки.

Маргарет Ріоха в «Діалогах для терапевтів» (Dialogs for Therapists, Rioch, 1976) пише про взаємозв'язок між перебігом супервізії та груповою динамікою. Описуючи процес і результати серії занять з групової супервізії для терапевтів, вона дійшла висновку, що групова взаємодія є важливою частиною процесу, яка іноді сприяє, а іноді й перешкоджає досягненню цілей роботи групи

Здійснений М. Ріоха аналіз семінарів з супервізії, які вона проводила, ясно показав, що не можна не враховувати динаміку групи, в якій здійснюється супервізія. Причому знання теорій групового розвитку і просто розуміння групової динаміки недостатньо.

С.А.Кулаков вважає, що на результати групової супервізії щодо психотерапевтичної практики впливають:

- модель групової роботи;
- якість контакту з групою;
- концепція стратегії втручання;
- відповідність стратегії втручання обраній моделі психотерапії;

- обґрунтування вибору мішені для поточної роботи;
- вибір тактики і стилю роботи;
- якість виконання обраних прийомів психотерапії;
- ступінь розуміння і використання групової динаміки;
- результативність роботи;
- труднощі і помилки в проведенні групової сесії (Кулаков С.А., 2004).

Супервізору необхідно володіти відповідними компетенціями стосовно того, як регулювати робочий процес в групі і фасилітувати ефективну поведінку учасників супервізії. Згідно зі стандартами ANSE (Kessel, L., Fellermann, J., 2000) та досвідом проведення супервізійних груп, ми маємо підстави вважати, що в цю сукупність компетенцій супервізора входять, в першу чергу: усвідомлення сутності завдань супервізора на кожному з етапів групового розвитку, вміння розрізняти ознаки переходу групи на різні етапи її життєдіяльності, вміння збалансовувати взаємодію учасників, відповідно до групової ситуації і етапу групової динаміки, враховувати сукупність процесів групової динаміки на кожному з етапів розвитку групи, володіти навичками опрацювання і вирішення конфліктів в групі, регулювати процеси встановлення лідерства в групі, навички роботи з опором груповому процесу тощо. Звичайно ж, в форматі статті ми називаємо тільки основні компетенції супервізора як фасилітатора групових процесів, більш детальний аналіз додає ще значну їх кількість.

Згідно з низкою теоретичних досліджень і практичним досвідом супервізії, насамперед, важливо враховувати специфіку групових процесів на різних стадіях групової динаміки, і починати роботу з групою слід з встановлення її меж, порядку членства, групових правил і очікувань. Шутц (Schutz, 1973) називає цей процес «включенням», Кочюнас (Kochunas, 2000) – початковою стадією групової роботи, Тукман (Tuckman, 1965) – «стадією формування та нормування» (Кочюнас Р, 2000). Це відповідає початку роботи та стадії укладання контракту в груповій супервізії, коли формулюються і прояснюються питання конфіденційності, групової мотивації, розподілу і витрат часу.

Незабаром після початкової стадії суперві-

зійна група переходить до наступної – стадії боротьби за владу і авторитет всередині групи. Біон (Bion, 1961) називає її стадією боротьби, Шутц (Schutz, 1973) визначає її як «стадію влади», а Тукман (Tuckman, 1965) – як стадію «групового шторма». В цей період суперництво також може проявитися у формі оскарження авторитету супервізора, спроб протиставити себе супервізору, в тій чи іншій формі. Коли група успішно минає ці стадії, вона починає більш продуктивно працювати в атмосфері поваги до кожного учасника, без зайвої залежності від супервізора або змагання в стосунках з ним (Kochunas R., 2000).

Однією з найважливіших, і в той же час, найбільш складних тем для опрацювання, є тема конкуренції і авторитету в груповій взаємодії. Без сумніву, це дуже небезпечна тема, на ще небезпечніше з'ясовувати, хто в групі є найкращим або найгіршим терапевтом (Rioch, 1976). Суперництво в групі може виявитися сприятливим для її роботи, якщо кожен з учасників намагається робити все, на що він здатний. Але воно буде заважати, якщо в групі є прояви страху неприйняття або ворожості (Ховкінс, Шохет, 2002).

Як правило, бажано поспостерігати, що відбувається в групі, особливо якщо процеси, що відбуваються в групі, перешкоджають виконанню первинного завдання для учасників – навчитися, як більш якісно надавати психологічну допомогу, хоча фокусування на власному процесі не є основним завданням супервізійної групи. Супервізор повинен використовувати суперництво, опір і контрперенос учасників як підмогу для вирішення первинної задачі допомоги клієнтам.

Ще одне складне завдання супервізора в груповій роботі – розуміти, що він може бути мішенню для проєкцій учасників, пов'язаних з володінням владою в груповому процесі, при цьому спокійно і комфортно себе почувати, спираючись на свою ґрунтовну професійну Я-концепцію.

Ріох (Rioch, 1976) говорить про амбівалентні почуття, які можуть бути присутні в супервізійній групі, особливо в групі початківців. «Будучи розумними молодими людьми, що займаються серйозним дослідженням, студенти на свідомому рівні хочуть використовувати супервізора як наставника, вчителя, або батька, що піклується про них, а не як суперника, якого

потрібно перемогти. Але на несвідомому рівні їхньої поведінки, як і в групі в цілому, присутні елементи підліткового бунту і дитячої залежності» (Ховкінс, Шохет, 2002: 104).

Саме з урахуванням складності завдань, які виникають в супервізійній практиці, для забезпечення професійної стратегії ведення групового процесу, методологія супервізії реалізується на основі системи компетенцій супервізора, яка включає професійну гнучкість і толерантність, стійкість до невизначеності і ґрунтовне використання науково-доказових методів, власну резильєнтність і великий досвід роботи в сфері психологічної практики. Природньо, що ця система компетенцій визначається по-різному в роботах представників різних підходів.

Е. Уільмс, аналізуючи критерії роботи супервізора (в психоаналітичному напрямку), в цьому контексті використовує поняття «клінічна мудрість». Для психологів, психотерапевтів, що тільки розпочинають практику, супервізія - це місток між студентською аудиторією і реальною діяльністю, між теорією і практикою, між знанням і робленням. «Теорія не пропадає в житті - навпаки, в супервізорському діалозі між теорією і практикою, в якому вони взаємно відображають одна одну, вона стає живою» (Williams A., 2001: 20).

Клінічна мудрість, або професійна мудрість - це не те, що можна мати; це стан, до якого можна прагнути. Це те, чого супервізори в кінцевому рахунку бажають для своїх супервізантів, - і те, чого потребують самі психотерапевти і супервізори. На думку Вільямса, «це найкраще поняття, щоб охарактеризувати адекватність суджень і вибір часу для тих чи інших інтервенцій, а також особистісну, теоретичну, технічну та етичну інтеграцію, необхідні в роботі супервізора» (Williams A., 2001: 25).

Професійна мудрість як завдання супервізії повинна становити контекст нормального теоретичного і процедурного розвитку учасників супервізійної групи. Виходячи з цієї тези, можна орієнтуватись на використання для оцінки супервізії системи з чотирьох критеріїв "клінічної мудрості", а саме: теоретичне і технічне знання, процедурне знання, якість суджень і проникливість.

Висновки. Підсумуємо результати нашої

рефлексії щодо висвітлення основних соціально-психологічних аспектів проведення супервізійних груп для психологів-початківців на основі аналізу складових методологічного каркасу процесу супервізії в групі. Ми виходимо з того, що наше бачення сучасної методології проведення супервізії, релевантним складним і багаторівневим завданням психологічної практики, ґрунтується на баченні і принципах інтегративного підходу.

Важливо, що в практиці супервізії на основі інтегративної моделі поєднуються можливості системного, гуманістичного, когнітивного, поведінкового, психодинамічного підходів на принципах інтерсуб'єктивної взаємодії, де центром уваги є відносини між супервізором і супервізантом. В статті ми також звернули увагу на принцип доцільності у виборі підходу, що застосовується супервізором в конкретній ситуації, в залежності від предмета, запиту і фокусів уваги супервізора на певному етапі роботи, на основні процесуальної моделі супервізії. Центральним предметом дослідження для нас стала роль групової динаміки в супервізії, оскільки доведено, що групова супервізійна робота в значній мірі базується на розумінні процесів групової динаміки. Ефективність цієї роботи, відповідно, в значній мірі залежить від урахування закономірностей перебігу етапів, процесів та явищ групової динаміки.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в поглибленні рефлексії методологічних засад супервізії, яка має базуватися, насамперед, на дослідженні та узагальненні практичного досвіду супервізії, а також поглибленій розробці окреслених в статті складових методологічного аналізу супервізії, з урахуванням її соціо-культурних та професійних аспектів.

References :

- Hawkins, P., Shohet, R. (1989). *Supervision in the helping professions*. Milton Keynes, U.K.: Open University Press.
- Hawkins, P., Shohet, R. (2002). *Supervisia: individualnoi, gruppovoi i organizatsionnoi podhody* [Supervision: individual, group and organizational approaches]. Sankt-Peterburg: Rech.
- Stoltenberg, C., Delworth, U. (1987). *Supervising counselors and therapists*. San Francisco: Jossey Bass
- Kulakov, S.A. (2004). *Supervisia v psichoterapii* [Supervision in psychotherapy]. Sankt-Peterburg: Rech.
- Bernard, J. M., Goodyear, R. K. (1997) *Fundamentals of Clinical Supervision*. Boston: Allyn and Bacon.
- Rioch Margaret, J., Winifred, R. & other (1976) *Dialogs for Therapists*. Jossey-Bass Publishers.
- Von Foerster, H. (1981). *Observing systems*. Seaside, CA: Intersystems Publications.
- Searles, H. (1975). *The informational value of the supervisor's emotional experiences*. In *Collected Papers on schizophrenia and related subjects*. New York: International Universities Press.
- Westbrook, D., Kennerley, H., Kirk, J. (2011) *An Introduction to Cognitive Behaviour Therapy*. - 2nd ed. London.
- Kadushin, A. (1993). *What's wrong, what's right, with social work supervision*. *The Clinical Supervisor*, 10, 3-19.
- Hess, A. (1980). *Psychotherapy supervision: Theory, research and practice*. New York: Wiley.
- Safran, J., Segal, Z. (1990). *Interpersonal process in cognitive therapy*. New York: Basic Books.
- Kessel, L., Fellermann, J. (2000): *Supervision and Coaching in a European Perspective*.
- Proceedings of the ANSE-Conference 2000, www.anse.eu
- Kochunas R. (2000). *Psychoterapevticheskie grupp: teoriya i practica* [Psychotherapeutic groups: theory and practice]. Moscow:Academprospekt.
- Kahn, M. (1991). *Between therapist and client: The new relationship*. New York: W. H. Freeman.
- Holliday, S., Chandler, M. (1986). *Wisdom: Explorations in adult competence*. Basel, Switzerland: Karger.
- Williams A. (2001) *Visual and Active Supervision: Role, Focus, Technique*. New York London: W.W. Norton & Company

Larysa Spitsyna

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor, associate professor of the Department of Psychology, Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia (Ukraine)

THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF SUPERVISION GROUPS FOR NOVICE PSYCHOLOGISTS

ABSTRACT

This article highlights the socio-psychological aspects of supervision groups organised for psychologists who are just starting their practical activities, based on the analysis of the methodological framework of supervision in a group. Supervision is seen as a counselling form aimed at improving the quality of communication and cooperation in the professional sphere, as a form of professional support, primarily in the areas of helping professions - psychology, psychotherapy, social work, as well as in management. In the last twenty years, the interest in supervision has been associated with the rapid growth of consultative and therapeutic services, due to wider use of the biopsychosocial approach and the model of "community care". The European model of supervision, which focuses on the integrative approach to supervision, has become relevant to these new demands of increased practice.

In this article, we proceed from the idea that the modern methodology for supervision, relevant to the complex and multi-level tasks of modern practice, is based on the vision and principles of the integrative approach. The integrative approach used in groups and organizational supervision involves a combination of the capabilities of the systemic, humanistic, cognitive, behavioral, psychodynamic directions with the principles of inter-subjective interaction, where the focus is on relationships between a supervisor and a supervisee. We also point out the expediency principle for choosing an approach used by a supervisor in a specific situation, depending on a subject, a supervision request and the supervisor's focus at a certain stage of work. In this case, the main procedural model of practical work is the seven-dimensional model of supervision.

A supervisor's activity is implemented on the basis of the system of methodological principles given in the article. The central subject of our research was group dynamics under supervision, since it was proven that group

supervision work was largely based on a supervisor's understanding and conscious use of the resources of group dynamics. The effectiveness of this work largely depended on taking into account the regularities of stages, processes and phenomena of group dynamics.

Keywords: supervision, integrative approach, professional model, group dynamics, reflection, supervisee, professional development.

Спицына Лариса Валерьевна

Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Запорожского национального университета, г. Запорожье (Украина)

СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ СУПЕРВИЗИОННЫХ ГРУПП ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ

АННОТАЦИЯ

В данной статье освещаются социально-психологические аспекты проведения супервизионных групп для психологов, которые только начинают свою практическую деятельность, на основе анализа методологического каркаса процесса супервизии в группе. Супервизия рассматривается как форма консультирования, направленная на улучшение качества коммуникаций и сотрудничества в профессиональной сфере, как форма профессиональной поддержки, прежде всего, в сферах помогающих профессий - психологии, психотерапии, социальной работе, а также в сфере управления. Интерес к супервизии в последние двадцать лет связывается с бурным ростом объемов консультативно - терапевтических услуг, обусловленным, в первую очередь, значительно большим использованием биопсихосоциального подхода и модели «общественной помощи» («community care»). Соответствующей этим новым запросам возросшей практики стала европейская модель супервизии, которая ориентируется на методологию интегративного подхода в ведении супервизионного процесса.

В данной статье мы показываем, что современное видение методологии проведения супервизии, релевантной сложным и многоуровневым задачам современной практики, базируется на интегративном подходе. Применение интегративного подхода в групповой и

организационной супервизии предусматривает сочетание возможностей системного, гуманистического, когнитивного, поведенческого, психодинамического направлений на принципах интерсубъективного взаимодействия, где центром внимания являются отношения между супервизором и супервизантом. В статье мы также обращаем внимание на принцип целесообразности в выборе подхода, применяемого супервизором в конкретной ситуации, в зависимости от предмета, запроса супервизии и фокусов внимания супервизора на определенном этапе работы. При этом основной процессуальной моделью практической работы является семимерная модель супервизии.

Реализуется же деятельность супервизора на основе системы методологических принципов супервизии, приведенных в статье. Центральным предметом исследования для нас стала роль групповой динамики в супервизии, поскольку доказано, что групповая супервизионная работа в значительной степени базируется на понимании и осознанном использовании супервизором ресурсов групповой динамики. Эффективность этой работы в значительной степени зависит от учета закономерностей протекания этапов, процессов и явлений групповой динамики.

Ключевые слова: супервизия, интегративный подход, процессуальная модель, групповая динамика, рефлексия, супервизант, профессиональное развитие.

How to cite (як цитувати):

Spitsyna, L. (2021). *THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF SUPERVISION GROUPS FOR NOVICE PSYCHOLOGISTS. PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 7 (4), 38-48. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.4.4> [in Ukrainian]

Дата отримання статті: 23.11.2021

Дата рекомендації до друку: 10.03.2021

Дата оприлюднення: 30.04.2021