

УДК 159.9:351

І. В. Астремська

## СУПЕРВІЗОРСЬКІ ВІДНОСИНИ В ПРОФЕСІЙНОМУ СУПРОВОДІ СПЕЦІАЛІСТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Стаття присвячена вивченню супервізійних відносин та відповідальності в професійній діяльності молодого спеціаліста соціальної роботи. Висвітлено специфіку основних теорій супервізійних відносин, стратегії додання опірності молодих фахівців, описано типи та фактори їхнього опору. Приділено увагу паралельним процесам у супервізії.

**Ключові слова:** супервізія, супервізор, супервізований, супервізорські відносини, відповідальність, опір, тривога, паралельні процеси.

**Астремская И. В. Супервизорские отношения в профессиональном сопровождении специалиста социальной работы.** Стаття посвящена изучению супервизорских отношений и ответственности в профессиональной деятельности молодого специалиста социальной работы. Освещена специфика основных теорий супервизорских отношений, стратегии преодоления сопротивляемости молодых специалистов, описаны типы и факторы возникновения их сопротивления. Уделено внимание параллельным процессам в супервизии.

**Ключевые слова:** супервизия, супервизор, супервизированный, супервизорские отношения, ответственность, сопротивление, тревога, параллельные процессы.

**Astremska I. V. Supervisory Relations in Professional Support of the Expert of Social Work.** An article is dedicated to studying of supervisory relations and responsibility in professional activity of young specialist in social work. It is reflected the peculiarities in basic theories of supervisory relations, strategy in overcoming of resistibility of young specialists, it is described types and factors of their resistance. The author pays attention to the parallel processes in supervision.

**Key words:** supervision, supervisor, supervised, supervisory relations, responsibility, resistance, anxiety, parallel processes.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Сьогодні більшість учених одностайно стверджує, що супервізійний процес – це не лише компонент супервізії, а й успішна передумова майбутньої професійної діяльності соціального працівника-початківця. Сутність супервізійного процесу полягає в манері спілкування та взаємодії більш досвідченого супервізора з молодим фахівцем, а також у специфіці співпраці для досягнення особистісних і професійних цілей. Без розуміння сутності супервізійного процесу, невміння його налагодити неможливою стає сама діяльність супервізора в соціальній сфері.

**Мета статті** – обґрунтувати значення супервізійних відносин та відповідальності для успішного становлення молодого спеціаліста соціальної роботи в професійній діяльності, з'ясування специфіки основних теорій супервізорських відносин, стратегій долання опірності молодих фахівців, паралельних процесів у супервізії.

**Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми.** Супервізія почала свій розвиток з психоаналізу та інтенсивно розвивається у його межах дотепер.

В Україні супервізія тільки розпочинає розвиватися, тому закономірною є незначна представленість наукових праць із супервізії в галузі психології та практична відсутність їх у соціальній роботі. Однак за кордоном цю проблему науковці тривалий час активно досліджують (А. Kadushin, 1992; М. Richards et al., 1990; D. Petters, 1979; Bulter and Elliot, 1985; L. Danbury, 1986; К. Ford and А. Jones, 1987; D. Gardiner, 1989; В. Humphries et al., 1993; ССЕТSW, 1991–1993).

Серед численних досліджень проблем супервізійних стосунків слід виділити значну кількість праць, присвячених розгляду психотерапевтичних основ супервізійних стосунків, зокрема таких авторів, як Л. Піс, Е. Фрімен, А. Хес.

У багатьох психологічних дослідженнях обґрунтовано роль супервізора як лідера (Дж. Бернард), а провідне значення в супервізії належить підтримці та навчанню супервізованих (М. Ронестед і Т. Скоухолд).

Більшість дослідників визначає серед специфічних проблем супервізії, що вони їх активно досліджують, такі як проблема відповідальності супервізора (П. Хоукінс та Р. Шохет), проблема контракту в супервізії (С. Рейдж і В. Воскет, М. Керол), проблема опору та стратегій його подолання (В. Бауман, З. Фройд, А. Кадушін, Л. Бредли, Л. Бордерс, В. Мюллер, Б. Келл), проблема паралельних процесів у супервізії (Х. Сілс, М. Елліс, М. Дорман тощо).

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** На сьогодні більшість учених одноставно стверджує, що супервізійний процес – це не лише компонент супервізії, а й успішна передумова майбутньої професійної діяльності соціального працівника-початківця. Цей термін визначає манеру спілкування та взаємодію більш досвідченого супервізора й молодого фахівця, а також те, як вони працюють разом для досягнення особистісних і професійних цілей. Для деяких супервізорів ці відносини і є шляхом супервізії [6].

Вивчення питання супервізійних стосунків залежить від різноманітних чинників, зокрема:

- характеру завдань соціального працівника і, в тому числі, від того, наскільки важливою в цих завданнях є ідея стосунків. Наприклад, існує суттєва відмінність в обсязі та змісті супервізії для тих, хто займається консультативною роботою з дітьми, котрі зазнали сексуального насилля, та для тих, хто надає послуги для планування тимчасового догляду;
- певних труднощів, які виникають у стосунках між працівником-початківцем і супервізором;
- чи є фокус у стосунках потенційно наснажливим для молодого фахівця або таким, що підсилює його професійний розвиток;
- унікальності конкретних стосунків.

Супервізорські відносини починаються із формування відкритого й підтримувального середовища для супервізії, розвиваються далі й у певний момент призводять до розвитку конфлікту, вирішення якого знаменує досягнення автономії в особистісному й професійному розвитку соціального працівника-початківця. Поява такого конфлікту звичайно пов'язана з індивідуальними розходженнями, кількістю вказівок і заохочень, застосуванням технік тощо. Крім цього, супервізор у процесі роботи має підтримувати свою позицію лідера та задовольняти потреби недосвідчених соціальних працівників у навчанні та підтримці [9].

У своїй професійній діяльності, крім цих моментів, він має ще керуватися певними теоретичними концепціями, які спрямовані на розуміння саме супервізійних стосунків та певною мірою допоможуть розглянути ситуацію з кількох аспектів і таким чином збільшать варіанти для розв'язання самої проблеми. Це, зокрема, такі теорії:

1. Психодинамічна теорія, яка допомагає зрозуміти вплив несвідомих процесів на супервізорські стосунки. «Перенесення»/трансферт є базовою психодинамічною концепцією, і хоча «паралельний процес» можна пояснити й унаслідок теорії систем, але найчастіше його показують як такий, що виникає на несвідомому рівні.

2. Гуманістична теорія наголошує на важливості справжності, відкритості, тепла, емпатії та саморозкриття як основи для ефективної спільної роботи. Доведено, що коли соціальний працівник відкрито й чесно говорить про свої переживання та почуття, це сприяє відкритості й щирості тих, з ким вони працюють.

3. Теорія систем заснована на твердженні щодо існування динамічного зв'язку між різними сферами діяльності й проникнення меж між очевидно розрізненими видами діяльності, Отже, для розуміння динаміки того, що відбувається в індивідуальній супервізії, потрібне розуміння того, що діється в таких дотичних системах, як команда чи установа.

4. Структурна теорія ставить супервізорські стосунки в інституційний та суспільний контекст нерівності та пригнічення менш «слабих» груп більш владними та авторитетними людьми.

Для супервізійних відносин велике значення має формування супервізійного альянсу, що припускає відкритість і ясність щодо методів, які використовуються у супервізії, причин їхнього вибору, супервізійного стилю, цілей супервізії, форми відносин і відповідальності учасників супервізійного процесу. Для того, щоб у супервізії підтримувалися відкриті відносини, супервізор і молодий фахівець соціальної роботи створюють усні або письмові контракти, які чітко прописують відповідальність обох сторін. Дослідники А. Браун та А. Боурн [1] пропонують під час проведення супервізії використовувати певний текстовий шаблон (див. табл. 1), суть якого полягає у тому, що більш досвідчений працівник (супервізор) і молодий фахівець на перших заняттях одночасно заповнюють таблицю, а потім обмінюються записами та порівнюють думки один одного.

*Таблиця 1*

**Приклад структури перегляду відносин**

<b>Компоненти структури аналізу відносин</b>	<b>Супервізор</b>	<b>Молодий фахівець соціальної роботи</b>
Попередні факти (передумови)		
Поточні стосунки		
Почуття		
Думки		
Дії		

Супервізію відрізняють від більшості інших особистих стосунків тією формальною владою та повноваженнями, які отримує супервізор завдяки своїй ролі в організації. Вона є взаємним творчим процесом, і молодий соціальний працівник однаково відповідає за успіх або невдачу під час проведення супервізії. У процесі роботи супервізор несе відповідальність за фахівця-початківця соціальної служби, яка, на думку П. Хоукінса та Р. Шохет [2], включає: виокремлення основних практичних питань та кола проблем, над яким потрібно працю-

вати фахівцю; усвідомлення організаційних угод, що впливають на молодих фахівців та клієнтів соціальних служб; відкритість для зворотного зв'язку; відстеження тенденцій до осуду, виправдання або захисту.

Відповідальність супервізора також охоплює питання формування контракту, способів і методів супервізії, підтримку етичного і юридичного стандарту консультування, підтримку робочих відносин і меж супервізії.

Частково відповідає супервізор і за роботу недосвідченого фахівця соціальної роботи із клієнтом. Контракт у супервізії припускає обговорення її основних правил, меж, відповідальності кожного учасника, очікувань і стосунків, формату сесій, варіантів оцінки діяльності працівника соціальної служби тощо [4].

Одним із найважливіших моментів, на який треба звертати особливу увагу в створенні супервізорських відносин, є наявність опору (тривоги) молодого соціального працівника. У роботі з опірністю (тривогою) науковці використовують стратегії подолання опору.

З погляду супервізії, опір розглядають як захисну поведінку, що має за мету зменшення тривоги. Первинною метою опору є самозахист, за допомогою якого молодий соціальний працівник охороняє себе від загрози, що її відчуває.

Науковці виокремлюють основні фактори опору:

- наявність оціночного компонента в супервізії (особливо негативної оцінки);
- відмінність у можливостях супервізора та молодого соціального працівника;
- розходження в теоретичній орієнтації;
- особистісно-демографічні розходження.

Опір у супервізії часто набирає форми ігор, за допомогою яких молодий фахівець соціальної роботи усвідомлено або неусвідомлено намагається маніпулювати або здійснювати контроль над супервізійним процесом.

Вчені та дослідники виділяють переважно чотири категорії ігор:

- ігри, де соціальні працівники маніпулюють рівнем вимог, запропонованих їм (використання лестощів, селективної інформації, щоб вплинути на оцінку супервізора);
- ігри, де молоді спеціалісти соціальної роботи намагаються зробити відносини більше двозначними, тобто демонструють

себе, замість того, щоб демонструвати професійні навички. При цьому вони фокусуються на своїх знаннях і намагаються довести, що супервізор не такий вже й сильний;

- різноманітні поради щодо клієнтів соціальної служби, пошук розради (у розмові про те, «яка це погана робота»), прохання про допомогу, висловлене для того, щоб зруйнувати авторитарність супервізора;
- конфліктні форми контролю за помилками або недоліками супервізора.

В описаних вище іграх трапляються здебільшого п'ять типів опору:

1) молодий соціальний працівник вдається до покірності – поводить так, ніби супервізор мав відповіді на всі питання;

2) тактика відволікання уваги супервізора різноманітними питаннями;

3) гра «Я поганий» трапляється, коли соціальний працівник демонструє свою неспроможність відволікти супервізора від своїх хворобливих проблем;

4) гра в безпорадність і залежність, тобто молодий фахівець із вдячністю «поглинає» всю інформацію від супервізора;

5) тактика самозахисту – гра, у якій недосвідчений соціальний працівник звинувачує у своїх невдачах і недоліках зовнішні фактори [3, 251–256].

Проблемою для супервізора є визначення рівня тривоги, корисної для навчального процесу. Супервізор має пам'ятати, що опір – прояв динаміки супервізорського процесу. Позитивні супервізорські відносини суттєво впливають на протидію опору.

Тривога може стати одним із моментів обговорення супервізорського процесу; для адекватної взаємодії з нею супервізор має встановити контрактні відносини, очікувати її появи, визначити навчальні цілі супервізії, проводити групову супервізію. Б. Ліддл [7, 117–127] рекомендує відкрито обговорювати навчальні цілі супервізії, зосереджуючись на джерелі тривоги супервізованого. Крім того, супервізор має впевнити супервізованого відмовитися від ігор, стимулювати їх усвідомлення.

Тривога в супервізії визначається безліччю різних факторів: наявністю елементів оцінки, потребою діяти, розходженнями в теоретичній орієнтації, демографічними розбіжностями, відмінностями в здібностях.

Проблемою для супервізора є визначення рівня тривоги, що буде корисним для освітнього процесу, тому що наявність занадто високої або занадто низької тривоги несприятливо впливає на супервізійний процес. Супервізор повинен пам'ятати, що опір – це не синонім поганої людини, а прояв динаміки супервізійного процесу. Позитивні супервізорські відносини, засновані на чесності, повазі, емпатії дуже істотно впливають на протидію опору.

Тривога в супервізії може стати одним із моментів обговорення супервізійного процесу, і для адекватної взаємодії з нею супервізор має встановити контрактні стосунки, визначити освітні цілі супервізії, проводити групову супервізію. Науковець М. Ліддл [7] радить відкрито обговорювати різні конфлікти та зосереджуватися на джерелі тривоги соціального працівника. Крім того, супервізор має переконати спеціаліста соціальної сфери відмовитися від ігор, стимулюючи його усвідомлення, а також усвідомлення внутрішньої невимогоди в іграх. Загальний напрям у роботі з опором полягає в униканні ярликів і глобальних тверджень, так щоб він не відчував особистісної критики. Для цього використовуються такі *стратегії*:

- зворотний зв'язок вбудовується в освітній процес;
- супервізор висловлює конкретні твердження про поведінку молодого фахівця соціальної роботи;
- супервізор допомагає ідентифікувати відповідь клієнта на поведінку супервізованого;
- супервізор стимулює працівника-початківця соціальної сфери використовувати альтернативну поведінку;
- супервізор допомагає супервізованому підготуватися до зміни поведінки;
- супервізійні цілі ставляться в позитивному напрямі;
- мають відзначатися навіть малі кроки клієнта до досягнення мети;
- супервізор допомагає супервізованому ідентифікувати цінні якості, ресурси, позитивну поведінку й позиції, які він може використовувати для змін;
- супервізор використовує міркування вголос;
- супервізор дає зворотний зв'язок у вигляді метафори для супервізійних відносин, виходячи з перспектив клієнта.

Робота супервізора з опором у молодого фахівця соціальної сфери ґрунтується на різних методах та тактиках, зокрема на ігноруванні, ідентифікації ірраціональної користі, фокусуванні на прихова-

них проблемах, конфронтації, незахисних інтерпретаціях, використанні метафор, парадоксальних інтервенціях тощо.

Фахівець із супервізії Д. Пауелл [8] виділяє такі ефективні стратегії зворотного зв'язку для супервізованого:

- «розламування» – розбивка інформації на окремі фрагменти, які легше засвоїти;
- посилення на себе – передача свого досвіду в конкретних термінах;
- «сендвіч» – розміщення неприємної інформації між приємними коментарями до роботи.

Супервізорські стосунки будуються на *паралельних процесах* у супервізії.

Поняття паралельності було введено для позначення тенденції взаємодії та відповідності супервізора, молодого фахівця соціальної роботи та клієнтів соціальної служби один одному. Вони відтворюють свої інтерактивні сторони поведінки, переносячи їх із консультування в супервізію й навпаки. Але найбільш небезпечними вважаються психічні процеси, які переживають клієнти соціальних служб, оскільки соціальні працівники їх несвідомо використовують і переносять у ситуацію супервізії [10].

Ця концепція ґрунтується на психоаналітичних уявленнях про трансференції й контртрансференції. Слід зазначити, що *трансференція* відбувається, коли недосвідчений соціальний працівник переносить свої почуття й проблеми з консультативних відносин у супервізійні. *Контртрансференція* виникає, коли супервізор відповідає молодому фахівцю в тій же манері, у якій молодий фахівець відповідає клієнтам соціальної служби. Інакше кажучи, це взаємодія, яка в процесі супервізії неусвідомлено повторюється (або є паралельною) взаємодії у консультативних відносинах. Ідентифікація саме цих процесів потребує їхнього постійного усвідомлення. Спочатку паралельні процеси мали назву «відбиття» [10] і вважалося, що вони ініціюються тільки із соціальним працівником, що надає психологічну допомогу різним верствам населення (тобто він переносить чи вносить свої клієнтські проблеми в супервізію).

Є кілька гіпотез про те, що обумовлює придушення рефлексії молодого спеціаліста соціальної роботи. По-перше, йому доводиться звертатися всередину себе для пошуку схожості між собою й клієнтом, щоб створити підходящу консультативну стратегію. Тому він поринає в ті ж самі проблеми, які хвилюють і користувачів (клієнтів)



соціальних послуг для визначення подальшої стратегії роботи з ним. По-друге, соціальний працівник може надто захопитися процесом ідентифікування з клієнтом і через те відчувати невпевненість щодо продовження консультивання, очікуючи, що супервізор відчуватиме щодо клієнта ті ж самі почуття, що й він сам. Отже, молодий соціальний працівник неусвідомлено передає проблему, отриману від клієнта, своєму супервізору.

Американська дослідниця М. Дорман [5] у 1972 р. провела дослідження та виявила, що паралельні процеси в супервізії можуть бути двоспрямованими, тобто «запускатися» не тільки від клієнта через молодого фахівця до супервізора, а й навпаки. Це відбувається таким чином:

1. Супервізор може бути переконаний, що дискусія про емоції супервізованого має стосуватися саме супервізованого. У той же час він дає неусвідомлену емоційну відповідь молодому спеціалісту, що працює в соціальній службі, якій потім так само неусвідомлено відповідає клієнтові соціальної служби.

2. Супервізор може неусвідомлено нав'язати соціальному працівникові свої оцінки або думки, а той, у свою чергу, може зробити це ж саме стосовно клієнта.

3. Недосвідчений супервізор, що приймає нову для себе роль (роль учителя), може переоцінити свої можливості й на першому етапі відчувати певний дискомфорт, який із часом може негативно позначитися на супервізійних відносинах із клієнтом.

На сьогодні більшість науковців переконана, що дослідження паралельних процесів у супервізії стимулює професійний ріст соціального працівника, однак супервізійні відносини при цьому мають бути простими й конкретними та фокусуватися переважно на самоусвідомленні. Такий напрям діяльності зменшить рівень тривожності й надасть певні можливості для навчання та майбутньої діяльності соціальних працівників-початківців [5].

**Висновки.** Введення інституту супервізії сприятиме розвитку соціальної сфери, підвищенню її якості; поряд з інноваційними організаційними та змістовими формами соціальної роботи, які вже використовуються, воно може стати дуже результативним засобом діяльності. Без розуміння сутності супервізійного процесу, вміння його налагодити неможливо стає сама діяльність супервізора в соціальній сфері.

*Список використаної літератури*

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн ; пер. з англ. Т. Семигіної. – К. : Пульсари, 2003. – 240 с.
2. Хоукинс П. Супервізія. Індивідуальний, груповий и організаційний підходи / П. Хоукинс, Р. Шохет. – СПб. : Речь, 2002. – 230 с.
3. Bauman W. F. Games counselor trainees play: Dealing with trainee resistance / W. F. Bauman // Counselor Education and Supervision. – 1972. – U (3). – P. 251–256.
4. Carroll M. Counseling Supervision: Theory, Skills and Practice / M. Carroll. – London : Cassels, 1996.
5. Doehrman M. J. Parallel Processes In Supervision And Psychotherapy / M. J. Doehrman // Bulletin of the Menninger Clinic. – 1976. – № 40 (1). – P. 1–104.
6. Freeman S. C. C. H. Patterson on client-centered supervision: An interview / S. C. Freeman // Counselor Education and Supervision. – 1992. – № 31 (3). – P. 219–226.
7. Liddle B. Resistance in supervision: A response to perceived threat / B. Liddle // Counselor Education and Supervision. – 1986. – № 25 (3). – P. 117–127.
8. Powell D. J. Clinical supervision in alcohol and drug abuse counseling / D. J. Powell. – New York : Lexington Books, 1993.
9. Ronnestad M. H. Supervision of beginning and advanced graduate students of counseling and psychotherapy / M. H. Ronnestad, T. M. Skovholt // Journal of Counseling and Development. – 1993. – № 71 (4). – P. 396–405.
10. Searls H. The informational value of the supervisors emotional experience. In Collected Papers on schizophrenia and related subjects / H. Searls. – New York : IUP, 1965.

УДК 154.4

**Л. А. Байкова**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПСИХИЧЕСКОГО,  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ**

Статья кратко отражает авторскую концепцию, построенную на идеях метасистемного подхода, а также идей А. В. Петровского и В. А. Петровского о трехуровневой теории личности, которая позволяет не только выявить взаимосвязи психического, психологического и социального здоровья личности, но и теоретически обосновать критерии и показатели социального здоровья, что дает основания для отбора методик психодиагностики социального здоровья разных возрастных групп детей и молодежи.

**Ключевые слова:** психология здоровья, метасистемный подход, социальная направленность, социальная активность, самоактуализация.