

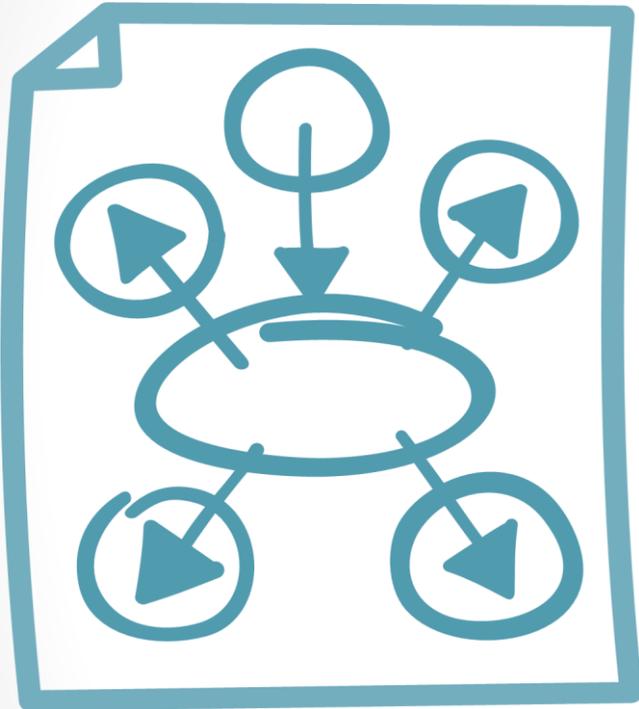
«Хорошая и плохая супервизия: диалог супервизора и супервизанта»

А.Я.Варга – к.псих.н., НИУ Высшая Школа Экономики (ВШЭ),
член правления РОО «Общество семейных консультантов и психотерапевтов»

Галасюк И.Н. – к.псих.н., доцент, кафедра нейро- и патопсихологии развития,
Московский государственный психолого-педагогический университет

Митина О. В. – к.псих.н., доцент, ведущий научный сотрудник, факультет психологии,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

План доклада:



- **Методологические основы и цель исследования**
 - Важность супервизии для помогающих специалистов
 - Базовые цели супервизии
 - Когда супервизор ошибается
 - Рабочий альянс «Супервизор – супервизант»
 - Последствия «хорошей» и «плохой» супервизий
 - Типы рефлексивного отношения
 - Трехмерная комбинаторная модель переживаний в деятельности (Д.А. Леонтьев)
- **Методы исследования**
- **Предварительные результаты**

Методологические основы и цель
исследования
«Супервизия как часть обучения и
профессионального развития
практикующего психолога»

Важность супервизии для помогающих специалистов

- Супервизия – необходимая и важнейшая часть обучения помогающего специалиста и его дальнейшей практики для того, чтобы клиент получал качественную помощь.
- **Европейский стандарт профессиональной квалификации (EuroPsy)** требует от психологов минимум одного года контролируемой практики, помимо 5-летнего университетского образования.
- Супервизии сложных случаев в разнообразных форматах осуществляют все профессиональные ассоциации.

Базовые цели супервизии

- Цель любой супервизии улучшить концептуальные и перцептивные возможности супервизанта.
- Концептуальные возможности- это методологический, теоретический и методический арсенал той психологической теории, на которой основан терапевтический подход супервизанта.
- Перцептивные возможности – это восприятие клиента без собственных «слепых пятен» любого рода.

Процесс супервизии 1

- В каждом психотерапевтическом подходе есть представления о том, как должна быть устроена эффективная супервизия- «сухая» или «живая», индивидуальная или групповая, разная, в зависимости от стадии профессионального развития супервизанта и т.п.
- В каждом подходе есть свои представления об ограничениях супервизанта.
- «...если на аналитика повлияло что-то, что пациент в отношении него делал, это свидетельствует о существовании проблем, с которыми аналитик не может справиться, и означает, что он сам нуждается в дальнейшем анализе» М.Кляйн.

Процесс супервизии 2

Есть несколько уровней анализа работы супервизанта со случаем.

Во-первых супервизор оценивает, *насколько супервизант владеет приемами и техниками работы*, которые специфичны для каждого психотерапевтического подхода.

Во-вторых, супервизор отслеживает, *насколько супервизант придерживался психотерапевтического протокола* в своей работе.

В третьих, супервизор отслеживает есть ли «слепые пятна» у супервизанта, т.е. *делает ли супервизант ошибки из за того, что у него самого есть внутренние сложности, непроработанности и\или актуальная ситуация его жизни, которая мешает ему в работе.*

В-четвертых, при групповом супервизионном процессе супервизор фасилитирует групповое обсуждение, предоставляет равную возможность высказываться всем участникам, следит за тем, чтобы групповая супервизия так же соответствовала протоколу (например, рефлексивная команда в системном подходе, свидетельство в нарративной практике)

Требования к супервизору

- Супервизор должен выстроить рабочий альянс с супервизантом.
- Супервизор должен осознавать, что его отношения с супервизантом - это отношения власти и не злоупотреблять ею.
- Супервизор должен пройти соответствующую подготовку и быть признан как профессионал, имеющий право супервизировать работу коллег, своим профессиональным сообществом. Это не относится к супервизии равных.

Требования к супервизанту

- Супервизант готовит случай к супервизии. В каждом психотерапевтическом подходе есть свои требования к тому, как представлять случай для супервизии.
- Перед началом супервизии заключается контракт между супервизором и супервизантом о том, чего ждет супервизант от супервизии, что для него будет эффективной супервизией. В конце супервизии супервизант подытоживает, что для него было полезно.

Когда супервизор ошибается

- Потеря нейтральности. В частности, происходит в случаях с насилием, при работе с острым горем, травмой. Нормативное требование: при работе с насилием ни у супервизора, ни у супервизанта не должно быть опыта насилия в жизни.
- Не учет стадии профессионального развития супервизанта. Супервизирует начинающего профессионала как опытного.
- Пропускает стадии анализа случая, представленного на супервизию.

Рабочий альянс «Супервизор – супервизант»

(Bernard & Goodyear, 2009; Bordin, 1983; Roth & Pilling, 2007, Allen, Szollos, and Williams (1986)



Qualitative Analysis of the Categories for Negative Experiences

Negative Supervisory Events: Effects on Supervision Satisfaction and Supervisory Alliance

(Professional Psychology: Research and Practice 2002, Vol. 33, No. 2, 197–202)

| Category | Definitions | Examples |
|---|---|---|
| Interpersonal relationship & style | Differing attitudes, personality conflicts, and communication difficulties, including the supervisor's being critical, judgmental, disrespectful, and unsupportive. | "Is generally critical and not conscious of how her way of delivering supervision impacts my therapy and confidence." |
| Supervision tasks & responsibilities | Issues pertaining to the activities, roles, goals, expectations, and time spent in supervision, including viewing tapes, lack of supervision, and inadequate and outdated knowledge and skills of supervisor. | "Does not spend supervision time supervising" (but instead chatting about various unrelated topics). "Old school' guy—not up with current theory and practice; very few clinical skills, etc. I only see him because I have to." |
| Conceptualization & theoretical orientation | Conflicts involving client conceptualization, diagnosis, treatment decisions, and interventions, such as disagreements related to opposing theoretical orientations. | "Orientation differences with my supervisor—I am cognitive-behavioral, and he was dynamic. Therefore, we had some conflict over how to manage certain problematic client issues." |
| Ethics, legal, & multicultural issues | Ethical and legal considerations pertaining to the professional practice of psychology, including multicultural competence, clinical issues, case management, and professional development. | "Current supervisor has made offensive statements about particular groups . . . [and] misrepresents program content and services to others in the professional community." "Got upset when I asked for physical accommodation for disability." |

Ответственность за результат (Inskipp and Proctor, 1993)

- открыто делиться своими чувствами
- открытость к обратной связи
- отслеживание тенденций к осуждению, оправданиям
- развитие способности определять какой вид обратной связи полезен

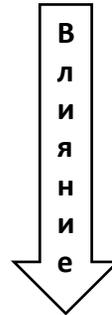
Последствия «хорошей» и «плохой» супервизий

Успешная супервизия

Супервизор
проявляет:
- эмпатию
- безоценочность

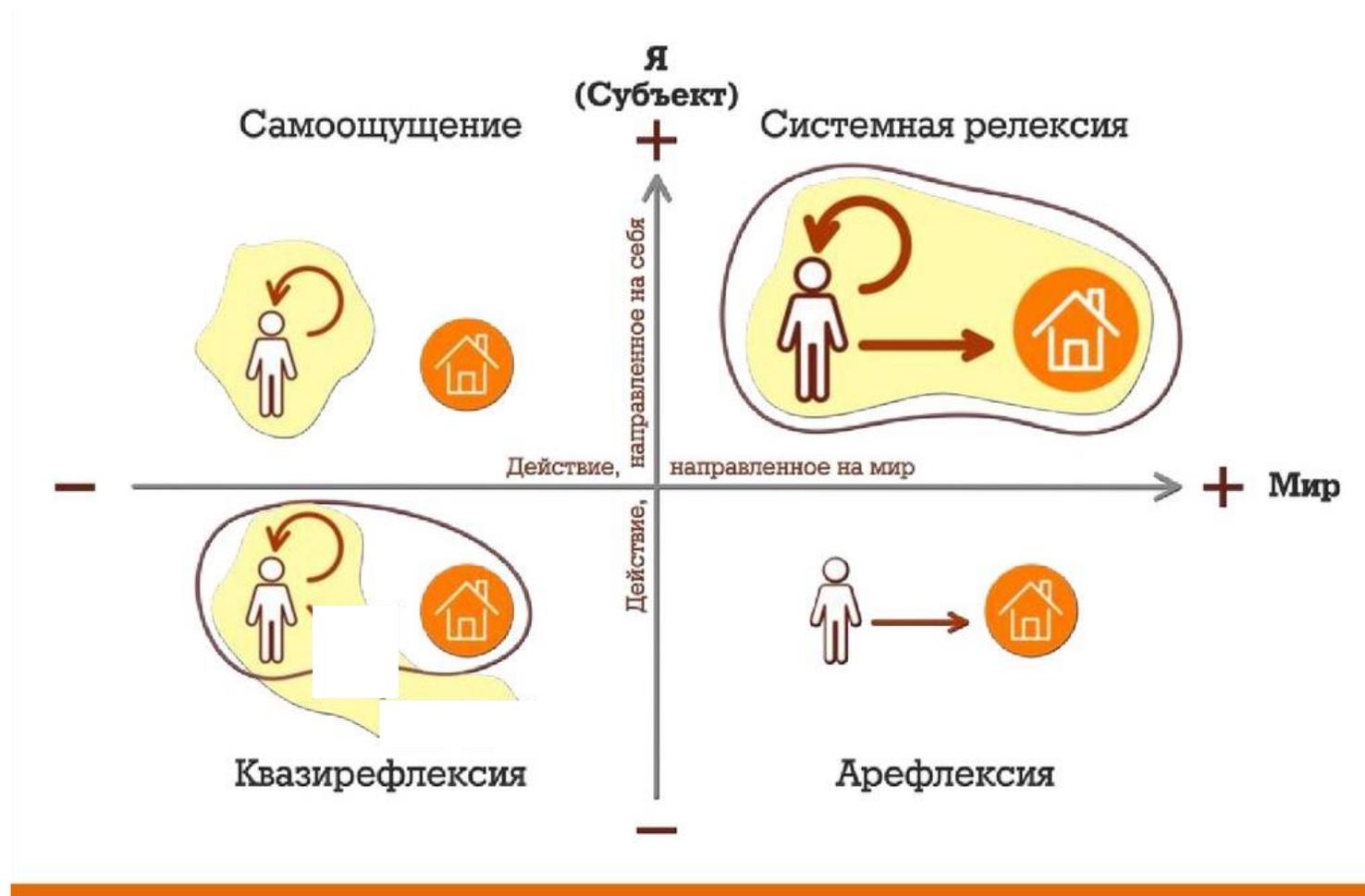
Неуспешная супервизия

Супервизор
проявляет:
- чрезмерный
контроль
- директивность
- оценочность



Самооценка супервизанта
Способность супервизанта исследовать и
экспериментировать

Типы рефлексивного отношения (Д.А. Леонтьев)



Трёхмерная комбинаторная модель переживаний в деятельности (Д.А. Леонтьев)

«В соответствии с этой трёхмерной моделью, в любом переживании, сопровождающем деятельность, выделяются три элементарных «кирпичика», выражающих соответствие деятельности каждому из трёх критериев: **усилие, удовольствие и смысл**. Переживание усилия говорит нам о результативности деятельности, переживание удовольствия — о её приятности и переживание смысла — о её включенности в более широкие контексты. Отсутствие всех трёх компонентов проявляется в переживании пустоты, которую М. Чиксентмихайи описывает как психическую энтропию, ощущение пребывания объектом самопроизвольных и неконтролируемых процессов.

Наряду с выделением трёх элементарных составляющих переживания в деятельности, **комбинаторная модель описывает все их возможные сочетания**. Сочетание удовольствия со смыслом образует комплексное переживание радости, смысла с усилием — комплексное переживание ответственности и удовольствия с усилием — комплексное переживание потока (наслаждения). Сочетание всех трёх компонентов усилия, удовольствия и смысла образует подлинно оптимальное переживание — переживание увлечённости, описанное Дж. Накамурай и М. Чиксентмихайи в 2000-е гг. (Nakamura, Csikszentmihalyi, 2003)».

Цель исследования

Поиск факторов, влияющих на получение супервизантом «успешной» супервизии



Гипотеза исследования

Предполагается, что существуют связи между ожиданиями супервизора и супервизанта друг от друга, способностью участников супервизии к продуктивной («хорошей») рефлексии (системная рефлексия), определенными переживаниями в деятельности (смысл, удовольствие, усилие, пустота) и качеством полученной супервизии (успешная и не успешная супервизия)

Состав выборки

- Женщин 39, мужчин 2
- Возраст от 22 до 56, средний возраст = 33 ± 10

| Профессиональный опыт | Количество | % |
|--|------------|----|
| студент без опыта работы с клиентами | 7 | 17 |
| студент с опытом работы с клиентами до 1 года | 17 | 41 |
| студент с опытом работы с клиентами более 1 года | 6 | 15 |
| профессионал с опытом работы более 3-х лет | 3 | 7 |
| профессионал с опытом работы более 10 лет | 8 | 20 |

Методики исследования

1. Анкета для супервизанта
2. Анкета для супервизора
3. Дифференциальный тест рефлексии (Д.А. Леонтьев, Осин)
4. Методика «Переживание в деятельности»

Анкета для супервизанта

Анкета для супервизора

1 блок «Демографические данные»

2 блок «Ваш опыт работы в профессии»

3 блок «Содержательные и организационные аспекты Вашей работы»

4 блок «Опыт получения индивидуальной и групповой супервизии»

5 блок «Ожидание от процесса (супервизии)»

6 блок «Ожидание от супервизора / супервизанта»

7 блок «Рефлексия результатов удачной работы в супервизионном пространстве»

8 блок «Рефлексия результатов не удачной работы в супервизионном пространстве»

Анкета

2 блок «Ваш опыт работы в профессии»

- студент без опыта работы с клиентами
- студент с опытом работы с клиентами до 1 года
- студент с опытом работы с клиентами более 1 года
- профессионал с опытом работы более 3-х лет
- профессионал с опытом работы более 10 лет

Анкета

3 блок «Содержательные и организационные аспекты Вашей работы»

1) какой подход в работе с клиентами Вы практикуете?

- Психодинамический
- Системная семейная терапия
- Бихевиоральный
- Когнитивный
- Гуманистический
- Экзистенциальный
- Интегративный
- Эклектический
- Другое (вписать свой вариант)

2) Где Вы работаете в данный момент

- частная практика
- государственное учреждение
- другое (вписать свой вариант)

Анкета

4 блок «Опыт получения индивидуальной и групповой супервизии»

- *регулярность и длительность индивидуальной супервизии*
 - нет опыта
 - супервизия как часть обучения, после которого супервизий не было
 - после окончания обучения супервизия была не систематической, время от времени
 - супервизирую каждый свой случай
 - прохожу супервизию раз в... (вписать свой ответ)
- *причина решения о прохождении супервизии*
- *количество супервизоров, к которым Вы обращались*

Анкета

5 блок «Ожидание от процесса (супервизии)»

Я хотел(а) бы получить от супервизии:

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| безоценочную атмосферу со-творчества с более опытным профессионалом (супервизором) | | | | | |
| осознание своих ресурсов (теоретических знаний, личностных особенностей для работы с клиентом) | | | | | |
| навыки рефлексии и понимания ее роли в работе с клиентом | | | | | |
| уверенность в своей профессиональной компетентности | | | | | |
| понимание в чем была ошибка в работе со случаем | | | | | |

Анкета

6 блок «Ожидание от супервизора / супервизанта»

Я хотел(а) бы, чтобы мой супервизор:

- Обсуждал со мной не только мою работу, но и мои личные проблемы
- Поддерживал мою профессиональную мотивацию, безоценочность по отношению к моим клиентам

Я считаю, что супервизор должен:

- Обсуждать с супервизантом не только работу с клиентом, но и личные проблемы супервизанта
- Поддерживать профессиональную мотивацию супервизанта по отношению к его клиентам

Анкета

7 блок «Рефлексия результатов удачной работы в с супервизионном пространстве»

Супервизант:

- После супервизии чувствую воодушевление и подъем
- Возникло убеждение, что все сделано правильно

Супервизор:

- После супервизии я чувствовал воодушевление и подъем
- У меня возникло убеждение, что супервизант сможет правильно применить результаты супервизии

Анкета

8 блок «Рефлексия результатов не удачной работы в супервизионном пространстве»

Супервизант:

- Супервизор был слишком напористый, директивный
- Супервизор пытался меня «лечить», вел себя как мой психотерапевт

Супервизор:

- Я, как супервизор, был слишком напористый, директивный
- Я, как супервизор, пытался «лечить» супервизанта , вел себя как его психотерапевт

Дифференциальный Тест Рефлексии

(Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин)

Гипотеза о существовании качественно своеобразных форм рефлексии, по-разному влияющих на успешность деятельности



системная рефлексия

основана на
самодистанцировании и
взгляде на себя со стороны -
позволяет видеть
одновременно полюс субъекта
и полюс объекта



интроспекция (самокопание)

фокус внимания - собственное внут-
реннее переживание, состояние



квазирефлексия

направлена на объект, не имеющий
отношения к актуальной жизненной
ситуации - уход в посторонние
размышления о прошлом, будущем, о
том, что было бы, если бы

Методика «Переживание в деятельности» (Д.А. Леонтьев)

Конструкт переживаний в деятельности, или переживаний, сопровождающих деятельность, был введен в последние годы в связи с трехмерной моделью переживаний, описывающих три критерия оптимальности текущей деятельности субъекта: **удовольствие** (положительные эмоции, сопровождающие процесс деятельности), **смысл** (ощущение связи деятельности с другими сторонами жизни самого субъекта и других людей) и **усилия** (ощущения контроля над процессом деятельности)

На основе этой модели был создан и апробирован опросник переживаний в деятельности, выявляющий, в какой мере определенная деятельность сопровождается переживаниями удовольствия, смысла и усилия, а также пустоты (отсутствия всех трех параметров), которую М. Чиксентмихайи описывает как психическую энтропию.

Предварительные результаты исследования

Блок 5. Я хотел(а) бы получить от супервизии

| | 1 | 2 | 3 |
|--|--------------|---------------|-----------------------------|
| | Понимание | Критика | Профессиональное мастерство |
| 09 Понимание потребностей моего клиента\группы клиентов, семьи, организации. | 0,785 | -0,115 | 0,108 |
| 12 Оценку моей работы более опытным профессионалом | 0,781 | 0,075 | -0,068 |
| 10 Лучшее понимание той психологической теории, которая лежит в основе моего метода. | 0,752 | 0,173 | -0,020 |
| 08 Понимание , нужна ли помощь смежного специалиста (врача-психиатра, социального работника, медиатора при разводе и т.п.) | 0,392 | 0,029 | 0,051 |
| 06 Понимание в чем была ошибка в работе со случаем. | 0,078 | 0,847 | 0,029 |
| 02 Ясность в понимании используемых в работе с клиентом методов и методик. | 0,349 | 0,665 | -0,031 |
| 11 Обсуждение логики моей психотерапевтической работы | 0,424 | 0,622 | 0,104 |
| 01 Безоценочную атмосферу со-творчества с более опытным профессионалом (супервизором) | 0,412 | -0,563 | -0,047 |
| 05 Уверенность в своей профессиональной компетентности | 0,001 | -0,127 | 0,894 |
| 04 Навыки рефлексии и понимания ее роли в работе с клиентом. | -0,089 | 0,100 | 0,890 |
| 07 Усиление своей профессиональной позиции | 0,412 | -0,116 | 0,591 |
| 03 Осознание своих ресурсов (теоретических знаний, личностных особенностей) для работы с клиентом. | -0,039 | 0,366 | 0,509 |

Блок 6. Я хотел(а) бы, чтобы мой супервизор:

| | 1 | 2 | 3 |
|--|--------------|------------------|---------------------------|
| | Понимающий | Технократический | Практический профессионал |
| 11 понимал мои чувства | 0,829 | 0,218 | -0,016 |
| 10 научил меня правильно работать с клиентом, со случаем | 0,823 | -0,010 | -0,018 |
| 01 обсуждал со мной не только мою работу, но и мои личные проблемы | 0,721 | -0,275 | -0,046 |
| 03 помогал всем участникам групповой супервизии высказаться в обсуждении моего случая, поддерживал коллегиальность | 0,604 | 0,084 | 0,259 |
| 08 предложил совсем новый, неожиданный взгляд | 0,036 | 0,736 | -0,402 |
| 12 не обсуждал меня с другими коллегами без моего согласия | 0,313 | 0,649 | 0,170 |
| 13 не обсуждал бы со мной мои личные проблемы, не «лечил» бы меня | -0,178 | 0,636 | -0,006 |
| 02 поддерживал мою профессиональную мотивацию, безоценочность по отношению к моим клиентам | 0,393 | 0,479 | 0,280 |
| 05 предлагал конкретные приемы работы | 0,199 | -0,012 | 0,796 |
| 04 был заинтересован в помощи мне в работе над случаем | -0,106 | -0,054 | 0,766 |
| 06 был более опытным профессионалом именно в том подходе, в котором я работаю | 0,141 | -0,008 | 0,715 |
| 09 указал бы на мои ошибки в корректной форме | -0,302 | 0,376 | 0,550 |

Шкалы: состав и надежность-согласованность

Шкала: Удачная супервизия (блок 7), $\alpha = 0,885$

| | Корреляция пункта со шкалой | α Кронбаха, если пункт удален |
|--|-----------------------------|--------------------------------------|
| 01 После супервизии чувствую воодушевление и подъем | 0,207 | 0,896 |
| 02 Возникло убеждение, что все было сделано правильно | 0,713 | 0,868 |
| 03 Осознал(а) возможность использования важных приемов в работе с клиентом | 0,572 | 0,877 |
| 04 Возникло понимание логики работы | 0,718 | 0,871 |
| 05 Стало понятно, где была допущена ошибка и как ее избежать в дальнейшем | 0,737 | 0,868 |
| 06 Возник реалистичный взгляд на возможные результаты работы над случаем | 0,585 | 0,876 |
| 07 Супервизор помог мне почувствовать уверенность в моей эффективности и профессиональных возможностях | 0,676 | 0,872 |
| 08 Стало понятно, что не только мне было бы сложно работать с данным случаем | 0,688 | 0,870 |
| 09 Ушли тревога и беспокойство | 0,407 | 0,888 |
| 10 Следующая после супервизии сессия прошла успешно | 0,674 | 0,870 |
| 11 Случай был завершен успешно | 0,638 | 0,873 |
| 12 Повысилось профессиональное мастерство | 0,537 | 0,879 |

Шкала: Неудачная супервизия (блок 8), $\alpha = 0,939$

| | Корреляция пункта со шкалой | α Кронбаха, если пункт удален |
|---|-----------------------------|--------------------------------------|
| 01 супервизор был слишком напористый, директивный | 0,434 | 0,942 |
| 02 Супервизор пытался меня «лечить», вел себя как мой психотерапевт | 0,750 | 0,933 |
| 03 Супервизор не соблюдал мои личные границы: задавал вопросы, не имеющие отношения к делу, задавал личные вопросы и т.п. | 0,793 | 0,931 |
| 04 Супервизор критиковал меня неконструктивно, давал оценочные суждения | 0,834 | 0,930 |
| 05 Еще больше опустили руки | 0,862 | 0,929 |
| 06 Осталось невнятное впечатление от рекомендаций | 0,759 | 0,933 |
| 07 Кажется, всем все ясно, кроме меня | 0,841 | 0,930 |
| 08 Предложенное видение случая не вызвало согласия | 0,641 | 0,937 |
| 09 Еще меньше хочется работать над случаем | 0,716 | 0,934 |
| 10 После супервизии возникло ощущение, что я работаю непрофессионально | 0,668 | 0,936 |
| 11 Было очень некомфортно обсуждать свои ошибки | 0,692 | 0,935 |
| 12 Критики было больше, чем поддержки | 0,697 | 0,935 |

Результаты корреляционного анализа

| | Успешность супервизии | | Неуспешность супервизии | |
|---------------------------------|-----------------------|------------|-------------------------|------------|
| | <i>r</i> | p-значение | <i>r</i> | p-значение |
| <i>Образ супервизии</i> | | | | |
| Понимание | 0,604 | 0,000 | 0,196 | 0,219 |
| Критика | 0,147 | 0,358 | - 0,213 | 0,180 |
| Профессиональное мастерство | 0,302 | 0,055 | 0,165 | 0,303 |
| <i>Образ супервизора</i> | | | | |
| Понимающий | 0,208 | 0,191 | - 0,050 | 0,757 |
| Технократический | - 0,030 | 0,851 | 0,102 | 0,526 |
| Практический профессионал | 0,291 | 0,065 | 0,191 | 0,232 |

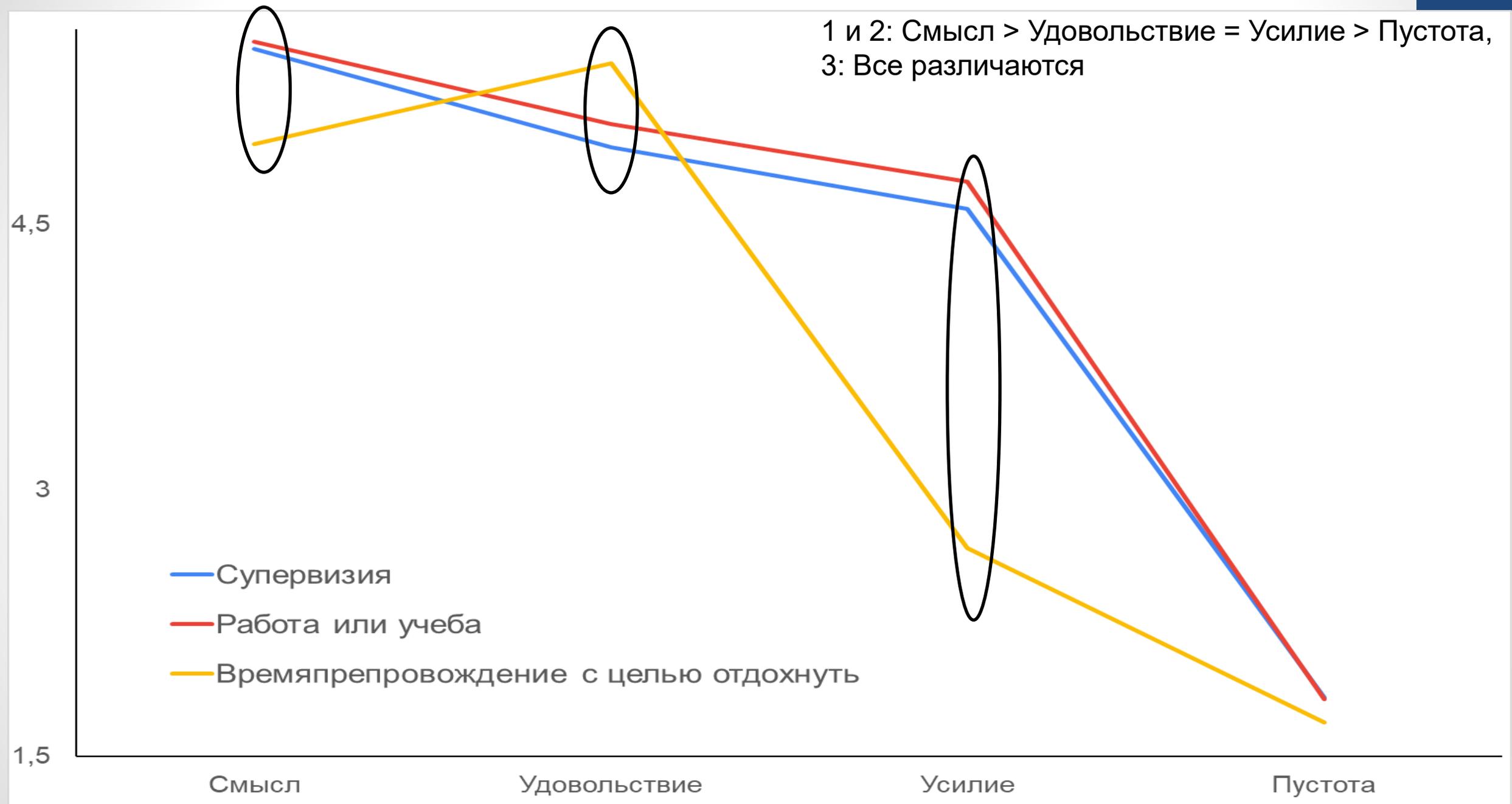
Сопоставление групп «опытных» и «неопытных» (значимые различия)

| | Неопытные | Опытные |
|--|--------------|--------------|
| <i>Образ супервизии</i> | | |
| Критика | -0,453 | 0,639 |
| <i>Образ супервизора</i> | | |
| Понимающий | 0,316 | -0,446 |
| <i>Неуспешность супервизии</i> | -0,323 | 0,456 |
| <i>Переживание в деятельности</i> | | |
| Пустота: работа или учеба | 2,056 | 1,490 |
| <i>Рефлексия</i> | | |
| Системная | 3,354 | 3,711 |

Различия в корреляциях по группам

| | Успешность супервизии | Неуспешность супервизии |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| <i>Образ супервизии</i> | | |
| Понимание | Все | |
| Профессиональное мастерство | Опытные | Опытные |
| <i>Образ супервизора</i> | | |
| Практический профессионал | Неопытные | |

1 и 2: Смысл > Удовольствие = Усилие > Пустота,
3: Все различаются



Результаты корреляционного анализа

| | Супервизия: | | Работа или учеба: | | Времяпрепровождение с целью отдохнуть: | | |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|--|--------------|---------|
| | Смысл | Удовольстви | Смысл | Удовольстви | Смысл | Удовольствие | Пустота |
| Образ супервизии | | | | | | | |
| Понимание | | 0,348 | | | 0,377 | | -0,439 |
| Образ супервизора | | | | | | | |
| Технократический | | | | | | | 0,366 |
| Практический профессионал | 0,450 | 0,447 | 0,441 | 0,364 | | | |

| | Все | | Неопытные | | Опытные |
|---|-----------|----------------|----------------|----------------|-----------|
| | Системная | Интророспекция | Интророспекция | Интророспекция | Системная |
| Супервизия: Пустота | | -0,324 | | | |
| Работа или учеба: Усилие | | | 0,393 | 0,465 | |
| Времяпрепровождение с целью отдохнуть: Удовольствие | | | | -0,418 | |
| Времяпрепровождение с целью отдохнуть: Усилие | | | | | 0,571 |