

ДОДАТКИ

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУПЕРВІЗОРІВ І СУПЕРВІЗОВАНИХ (ОПИТУВАЛЬНИКИ)

Опитувальник супервізорських стилів (Friedlander & Ward, 1984)

Наступні слова описують риси й стилі супервізорів. Будь ласка, оцініть своє сприйняття супервізора. Поставте вашу відповідь у порожній стовпчик праворуч від кожного слова, використовуючи шкалу від 1 до 7 балів.

	Не дуже	1	2	3	4	5	6	7	Дуже
Цілеспрямований									
Сприйнятливий									
Конкретний									
Чіткий									
Ентузіаст своєї справи									
Практичний									
Дидактичний									
Ретельний									
Той, що фокусується									
Креативний									
Підтримуючий									
Відкритий									
Інтуїтивний									
Рефлексивний									
Структурований									
Дружній									
Гнучкий									
Оцінюючий									
Пропонуючий									
Ресурсний									
Що вкладається									
Лікуючий									
Упевнений									
Вселяє довіру									
Теплий									

ОЦІНКА СУПЕРВІЗОРА КОНСУЛЬТАНТОМ (супервізованим) (Bernard, 1976, 1981)

Обведіть кружечком бал, що відповідає вашій думці про вашого супервізора.

Мій супервізор:

		Повністю згодний (1)	Повністю незгодний (7)
1	Забезпечує мені корисний зворотний зв'язок щодо моєї поведінки під час роботи	1 2 3 4 5 6 7	
2	Робить супервізію конструктивним навчальним процесом	1 2 3 4 5 6 7	
3	Надає мені конкретну допомогу в тих областях, які вимагають доопрацювання	1 2 3 4 5 6 7	
4	Звертає увагу на питання, пов'язані з моїм занепокоєнням про себе як про професіонала	1 2 3 4 5 6 7	
5	Допомагає мені сфокусуватися на нових альтернативних стратегіях консультування, які я можу використовувати зі своїми клієнтами	1 2 3 4 5 6 7	
6	Допомагає мені звернути увагу на те, як моя поведінка під час консультування впливає на клієнта	1 2 3 4 5 6 7	
7	Заохочує мене застосовувати альтернативні навички консультування	1 2 3 4 5 6 7	

8	Адекватно структурує супервізію	1 2 3 4 5 6 7
9	Акцентується на розвитку моїх сильних сторін і здібностей	1 2 3 4 5 6 7
10	Спонукує мене знаходити рішення, відповіді на питання й техніки, які в майбутньому могли б стати корисними в процесі консультування	1 2 3 4 5 6 7
11	Спонукує мене активно включатися в супервізорський процес	1 2 3 4 5 6 7
12	Приймає й поважає мене як особистість	1 2 3 4 5 6 7
13	Адекватно розглядає питання про афект у моїх консультаційних сесіях	1 2 3 4 5 6 7
14	Адекватно розглядає питання змісту моїх консультаційних сесій	1 2 3 4 5 6 7
15	Мотивує мене оцінювати мою власну поведінку під час консультування	1 2 3 4 5 6 7
16	Ділиться досвідом	1 2 3 4 5 6 7
17	Корисний при аналізі письмових повідомлень (про сесію)	1 2 3 4 5 6 7
18	Може сприйняти зворотний зв'язок від консультанта	1 2 3 4 5 6 7
19	Допомагає мені зменшити захисну поведінку в супервізії	1 2 3 4 5 6 7
20	Відповідним чином підготовляє мене до наступної супервізорської сесії	1 2 3 4 5 6 7
21	Допомагає мені прояснити мету консультування	1 2 3 4 5 6 7
22	Дає мені можливість обговорювати основні труднощі, які зустрічаються в роботі із клієнтами	1 2 3 4 5 6 7
23	Заохочує мене до нових способів концептуалізації в роботі із клієнтами	1 2 3 4 5 6 7
24	Мотивує й заохочує мене	1 2 3 4 5 6 7
25	Спонукує мене до точного розрізнення думок, почуттів і цілей у мене та у клієнта під час консультування	1 2 3 4 5 6 7
26	Дає мені можливість обговорювати особисті питання, пов'язані з консультуванням	1 2 3 4 5 6 7
27	Є досить гнучким, дозволяючи мені бути спонтанним і креативним	1 2 3 4 5 6 7
28	Звертає увагу на значення й наслідки певних типів поведінки в моєму підході до консультування	1 2 3 4 5 6 7
29	Дає рекомендації для розвитку моїх консультаційних навичок	1 2 3 4 5 6 7
30	Підтримує мене у використанні нових і різноманітних прийомів, що відповідають ситуації	1 2 3 4 5 6 7
31	Допомагає мені позначати й досягати власних конкретних цілей під час стажування (практики)	1 2 3 4 5 6 7
32	Дає мені корисний зворотний зв'язок	1 2 3 4 5 6 7
33	Допомагає мені зібрати дані, що стосуються справи про «випадок» для планування цілей і стратегій у роботі із клієнтом	1 2 3 4 5 6 7

34	Допомагає мені розвивати навички обговорення й досягнення інсайту за допомогою записів (аудіо) консультаційних сесій	1 2 3 4 5 6 7
35	Дозволяє й заохочує мене оцінювати самого себе (як консультанта)	1 2 3 4 5 6 7
36	Допомагає мені почувати себе вільно в супервізорському процесі	1 2 3 4 5 6 7
37	Адекватно працює з міжособистісною динамікою між ним і мною (консультантом)	1 2 3 4 5 6 7
38	Спонукує мене виражати думки, питання й інтерес, пов'язаний з моїм консультуванням	1 2 3 4 5 6 7
39	Пояснює критерії оцінки чітко й у поведінкових термінах	1 2 3 4 5 6 7
40	Справедливий в оцінці моїх дій як консультанта	1 2 3 4 5 6 7

**Опитувальник для супервізованого
(Friedlander & Ward, 1998)**

Обведіть кружечком цифру відповіді, що відповідає Вашим уявленням про супервізію, що Ви одержуєте.

1. Як Ви оцінюєте якість супервізії, що Ви одержуєте?

1	2	3	4
Відмінне	Гарне	Задовільне	Погане

2. Чи отримується супервізія такою, як Ви хочете?

1	2	3	4
Ні	Не зовсім	У цілому так	Так

3. У якому ступені супервізія відповідає Вашим потребам?

4. Майже всі мої потреби задовольняються.
3. Більшість моїх потреб задовольняється.
2. Тільки деякі мої потреби задовольняються.
1. Усі мої потреби не задовольняються.

4. Якби Ваш молодий колега мав потребу в супервізії, чи рекомендували б Ви йому свого супервізора?

1	2	3	4
Ні	Напевно, ні	Напевно, так	Так

5. Наскільки Ви задоволені частотою супервізії, що Ви одержали?

4	3	2	1
Дуже вдоволений	В основному задоволений	В основному незадоволений	Незадоволений

6. Наскільки ефективна супервізія, що Ви одержуєте, допомагає Вам справлятися з роллю соціального працівника?

4	3	2	1
Так	Скоріше так	Скоріше ні	Ні

7. У цілому за загальним відчуттям наскільки Ви задоволені тією супервізією, що одержуєте?

4	3	2	1
Дуже вдоволений	В основному задоволений або злегка незадоволений	Байдужний	Незадоволений

8. Якщо Ви знову будете шукати супервізора, чи звернетесь Ви до колишнього?

1	2	3	4
Ні	Напевно, ні	Напевно, так	Так

9. Чи відчуваєте Ви, що Ваш супервізор допомагає Вам почувати себе більш вільно в супервізорському процесі?

1	2	3	4
Ні	Напевно, ні	Напевно, так	Так

10. Чи відчуваєте Ви, що Ваш супервізор сприяє тому, щоб процес супервізії був для Вас конструктивним і навчальним?

1	2	3	4
Ні	Напевно, ні	Напевно, так	Так

11. Чи дає Вам супервізор можливість обговорювати особисті питання, які можуть бути пов'язані з консультуванням?

1	2	3	4
Ні	Напевно, ні	Напевно, так	Так

12. Чи відчуваєте Ви конкретну допомогу супервізора в розвитку Ваших навичок консультування клієнтів?

1	2	3	4
Ні	Напевно, ні	Напевно, так	Так

1. Чи помічали Ви зміни у проведенні супервізії протягом останніх 3-4 місяців?

Ні – 1	Так – 2
--------	---------

Опишіть їх коротко, будь ласка _____

14. У якій області, на Ваш погляд, він повинен поліпшити свою роботу?

15. Що Ви думаєте про достоїнства Вашого супервізора?

Supervisor Emphasis Rating Form (Lanning & Freeman, 1994)

Нижче перераховані сфери компетенцій, які багато супервізорів вважають важливими для соціальних працівників. Сфери компетенцій зібрані в блоки по 4 характеристики. Оцініть, будь ласка, кожну з областей компетенцій по кожному блоку окремо від 1 до 4 залежно від того, яка з них акцентована в супервізованого найбільшою мірою. Поставте цифру 1 біля найбільш вираженої й цифру 4 – для найменш вираженої області компетенції супервізованого (консультанта / недосвідченого соціального працівника). Будь ласка, проанжируйте всі області компетенції в кожному блоці.

1	<p>A. Консультант поводить адекватно в особистих відносинах із клієнтом (3)</p> <p>B. Консультант адекватно відображає почуття клієнта (1)</p> <p>B. Консультант підтримує неосудливу позицію стосовно клієнта, незважаючи на розходження в цінностях (4)</p> <p>Г. Консультант у стані підтримувати пріоритетність проблем клієнта (2)</p>
2	<p>A. Консультант знає про етичні способи поведінки</p> <p>B. Консультант у стані ідентифікувати теми клієнта</p> <p>B. Консультант розпізнає свої особистісні обмеження</p> <p>Г. Консультант використовує в роботі так звані «відкриті» питання</p>
3	<p>A. Консультант усвідомлює соціоекономічні й культурні фактори, які можуть вплинути на консультаційну сесію</p> <p>B. Консультант використовує питання з відкритою можливістю відповіді й надає клієнтові максимальну волю вираження</p> <p>B. Консультант усвідомлює власні потреби й конфлікти</p> <p>Г. Консультант проводить регулярні зустрічі із клієнтом</p>
4	<p>A. Консультант у змозі використовувати додаткову інформацію, отриману із професійних джерел</p> <p>B. Консультант здатний йти на ризик (по відношенню до себе) у процесі консультування клієнта</p> <p>B. Консультант спілкується із клієнтом природно й широко</p> <p>Г. Консультант дотримується принципу конфіденційності щодо інформації від клієнта</p>
5	<p>A. Консультант усвідомлює власну тривогу в консультаційному процесі</p> <p>B. Консультант вступає в конфронтацію із клієнтом, коли це необхідно</p> <p>B. Консультант розпізнає випадки, коли він потребує допомоги іншого професіонала</p> <p>Г. Консультант у стані поставити досяжні цілі, що відповідають готовності клієнта</p>
6	<p>A. Консультант демонструє прагнення до особистісного росту</p> <p>B. Консультант підготовлює клієнта до закінчення консультування</p> <p>B. Консультант відгукується на невербальне поведінки клієнта</p> <p>Г. Консультант розуміє, що з тими ж самими людьми можна працювати по-різному</p>
7	<p>A. Консультант у стані поставити й найближчі, і віддалені цілі в роботі із клієнтом</p> <p>B. Консультант дозволяє собі бути вільним і «неправильним» у ході консультаційної сесії</p> <p>B. Консультант демонструє повагу й позитивне відношення до клієнта</p> <p>Г. Консультант бере активну участь у роботі професійних організацій</p>
8	<p>A. Консультант формулює певні плани й стратегії для зміни поведінки клієнта</p> <p>B. Консультант дає адекватні рекомендації клієнтові</p> <p>B. Консультант здатний утримувати свої особисті проблеми за межами консультаційної сесії</p> <p>Г. Консультант акуратно відображає зміст мови клієнта</p>
9	<p>A. Консультант у стані справлятися із проявом сильних почуттів у клієнта.</p> <p>B. Консультант зустрічається із клієнтом у призначений час</p> <p>B. Консультант приймає зворотний зв'язок у незахисній манері</p> <p>Г. Консультант усвідомлює потенційні можливості клієнта, що сприяють прогресу в ході консультування</p>
10	<p>A. Консультант розпізнає, коли клієнт потребує допомоги, для того щоб упоратися із чим-небудь</p> <p>B. Консультант із ентузіазмом сприймає можливості для додаткового тренінгу</p> <p>B. Консультант у стані розпізнавати й управляти особистими почуттями, які виникають у процесі консультування</p> <p>Г. Консультант під час сесії приймає й зберігає позу, що відповідає моменту, це свідчить про те, що він сприймає що відбувається</p>

11	<p>А. Консультант усвідомлює, коли вступає в боротьбу за владу із клієнтом, і визнає це</p> <p>Б. Консультант адекватно резюмує твердження клієнта</p> <p>В. Консультант одягнений відповідно до вимог моменту</p> <p>Г. Консультант вміє концептуалізувати випадок точно відповідно до теоретичної моделі</p>
12	<p>А. Консультант ідентифікує актуальні потреби й використовує це відповідним чином</p> <p>Б. Консультант робить необхідні записи про клієнта відповідно до вимог</p> <p>В. Консультант у стані вибирати й застосовувати техніки (прийоми) відповідним чином</p> <p>Г. Консультант толерантний до невизначеності при консультуванні клієнта соціальної служби</p>
13	<p>А. Консультант підтримує нормальні відносини з колегами</p> <p>Б. Консультант у стані інтерпретувати особливості поведінки клієнта відповідно до теоретичної концепції</p> <p>В. Консультант у стані ефективно справлятися із фрустрацією при недоліку прогресу в клієнта</p> <p>Г. Консультант проявляє доречну невербальну експресію</p>
14	<p>А. Консультант підтримує адекватний зоровий контакт із клієнтом</p> <p>Б. Консультант розуміє, які техніки сумісні з теоретичною моделлю, в якій він працює</p> <p>В. Консультант усвідомлює свою особисту потребу в схваленні клієнта</p> <p>Г. Консультант адекватно готується до кожної консультаційної сесії</p>
15	<p>А. Консультант усвідомлює, у якому ступені його привабливість для клієнта впливає на процес консультування</p> <p>Б. Консультант підтримує порядок і чистоту у своєму офісі/кабінеті</p> <p>В. Консультант підкріплює доречне поведінку клієнта.</p> <p>Г. Консультант у стані пророчити ефект техніки, застосовуваної при консультуванні</p>

Блок	ПП	КН	ОУ	КК
1	А –	Б –	В –	Г –
2	А –	Г –	В –	Б –
3	Г –	Б –	В –	А –
4	Г –	В –	Б –	А –
5	В –	Б –	А –	Г –
6	Б –	В –	А –	Г –
7	Г –	В –	Б –	А –
8	Б –	Г –	В –	А –
9	Б –	А –	В –	Г –
10	Б –	Г –	В –	А –
11	В –	Б –	А –	Г –
12	Б –	А –	Г –	В –
13	А –	Г –	В –	Б –
14	Г –	А –	В –	Б –
15	Б –	В –	А –	Г –
Усього балів				
Вибори	А	Б	В	Г
К-ть виборів				

Оцінюється:

1. Особистісне усвідомлення (ОУ) – здатність супервізованого розглядати себе або свої афекти як частину супервізорського процесу.
2. Професійне поведіння (ПП) – моніторинг юридичних і етичних аспектів супервізорського процесу.
3. Консультативні навички (КН) – практичні й технічні навички, навички фокусування.
4. Концептуалізація клієнта (КК) – уміння побачити широкий контекст того, що відбувається в консультуванні із клієнтом, розпізнати проблему.

**Регістраційний аркуш тривоги консультанта
(Friedlander & Ward, 1998)**

П.І.П. консультанта

1. Які прояви тривоги помітні у консультанта?

2. Які, на ваш погляд, можливі причини або джерела тривоги?

3. Як це впливає на процес супервізії й супервізорські відносини?

4. Яка Ваша (супервізора) звичайна відповідь на цю тривогу?

5. Які можливі причини такої відповіді?

6. Як саме Ваша відповідь впливає на супервізорський процес і супервізорські відносини?

7. Що може стати кращою або більш продуктивною відповіддю супервізора на тривогу консультанта (грунтуючись на інформації, отриманій на воркшопі)?

8. Як Ви думаєте, чим консультант відповість на зміну Вашої відповіді на його тривогу?

9. Які інші ідеї були висловлені в малій групі для допомоги консультантові в подоланні його тривоги?
