

Тема 2. Початок роботи супервізора: контракти та межі

1. Ключові елементи контракту

На сьогодні не існує чітко визначеної структури щодо **ключових елементів контракту**. Так А. Браун та А. Боурн розробили свої ключові елементи контракту, які належним чином адаптовані до різних ситуацій у контексті соціальної роботи та соціального забезпечення, в якому працюють як супервізори, так і соціальні працівники. Основними елементами контракту є:

- тип супервізії;
- підзвітність;
- фокус/спрямування;
- питання тривалості, частоти та інші практичні аспекти;
- конфіденційність;
- підготовка, визначення порядку денного, ведення записів та методи;
- забезпечення оцінки та перегляду.

Укладання контракту пов'язане не тільки з плануванням того, як працювати разом (хоча це також дуже важливий момент), але й із початком встановлення стосунків, заснованих на взаємній довірі та повазі. У багатьох випадках формуються та налагоджуються нові взаємини, але іноді завдання полягає у відпрацюванні стосунків, які повинні відрізнятися від тих, що вже склалися протягом певного часу. Владні стосунки з колишніми колегами та рівними за статусом працівниками різко змінюються, особливо якщо член команди отримав підвищення і став менеджером.

Одним із засобів обміну важливою інформацією та розвитку стосунків є обговорення попереднього досвіду проведення супервізії і перебування в ролі супервізованого. Важливо, щоб це був двосторонній процес, коли супервізор уже на початковому етапі демонструє свою готовність до саморозкриття на взаємній основі, а не тільки бажання отримувати інформацію від молодого спеціаліста соціальної роботи. Ці перші повідомлення (особливо у нових стосунках) можуть суттєво вплинути на подальшу роботу. Потрібно, аби цей обмін досвідом відбувався так, щоб можна було врахувати отриману інформацію при укладанні контракту.

Інший важливий аспект досягнення домовленості пов'язаний із взаємообміном очікуваннями щодо мети та того, що має виноситися на супервізію. Якщо ключові очікування супервізора й молодого соціального працівника не з'ясовані від самого початку, то можуть виникнути серйозні непорозуміння. При проведенні тренінгів і консультацій для супервізорів соціальної роботи нас постійно дивувало, наскільки часто невизначена різниця у припущеннях щодо необхідності застосування певного різновиду супервізії призводить до того, що видається малозрозумілими труднощами.

2. Основні різновиди супервізії, що використовуються в соціальних службах

Як зазначалося, супервізія – це узагальнений термін для різноманітних, хоча й пов'язаних між собою видів діяльності. Саме тому це інколи призводить до труднощів та непорозумінь у сприйнятті завдань супервізії. Так у 1989 році Д. Хоукінс та Р. Шохет (D. Hawkins, R. Shohet) визначили чотири основних різновиди супервізії:

- **наставницька супервізія** (*tutorial supervision*). Її значення полягає в тому, що супервізор виконує роль учителя, наставника і здійснює свій початковий внесок у робочий процес;
- **навчальна/тренінгова супервізія** (*training supervision*) – інша роль учителя у випадку, коли супервізований є студентом, і супервізор несе відповідальність за його практику;
- **менеджерська супервізія** (*managerial supervision*) – супервізор є безпосереднім менеджером працівника. У цьому випадку їхні стосунки можуть бути описані, як «керівник – підлеглий»;
- **консультаційна супервізія** (*consultancy supervision*) – супервізор не несе ніякої відповідальності за соціального працівника-початківця та за його роботу. Але пропонує йому свої послуги як консультанта.

У різноманітних соціальних службах та службах догляду в громаді супервізія здебільшого належить до менеджерської супервізії. Проте в цих службах можуть виникнути різноманітні проблемні ситуації, які спроможні наблизити супервізію до трьох інших різновидів.

Хоча описані різновиди супервізії надзвичайно важливі, однак ця класифікація не зовсім адекватно відображає різноманітність супервізії у соціальній роботі. Тому ми пропонуємо використовувати рис. 1 для того, щоб позначати існуючу ситуацію з супервізією в соціальній роботі як вихідну точку, що має на меті різноманітне спрямування та межі змін упродовж певного часу.

Офіційний характер супервізорських стосунків можна розглядати у двох варіантах, запропонованих на рис. 2.1. Для молодого соціального працівника й супервізора має бути зрозумілим, з чого розпочинаються їхні супервізорські стосунки. Це пов'язано з таким елементом контракту, як підзвітність/відповідальність.

Відповідальність соціального працівника перед супервізором (супервізія)



Сила розвитку

Відповідальність соціального працівника перед собою (консультавання)

Рис. 2.1. Різновиди супервізії

Відповідальність

На першій (вертикальній) вісі рисунка зазначено ступінь відповідальності (підзвітності), яку соціальний працівник має, з одного боку, перед супервізором, а з іншого – перед собою. Так як ці стосунки є новими, то на їхнє формування впливають зазвичай такі фактори, як:

- управлінські стосунки між супервізором і супервізованим (наприклад, у тому випадку, коли супервізор є безпосереднім керівником, такий вплив є більшим, аніж коли обов'язки стосовно проведення супервізії делеговано більш досвідченому колезі);
- соціальні та політичні вимоги організації щодо підзвітності (наприклад, у державній службі догляду за дітьми вимоги щодо підзвітності супервізору є вищими, аніж у волонтерській консультаційній службі);
- ступінь досвідченості молодого соціального працівника і визначення його як компетентного та відповідального працівника (наприклад, новий співробітник на перших етапах своєї професійної діяльності мусить звітувати супервізору щодо всіх аспектів своєї роботи, але згодом від нього очікуватимуть, що він буде більш відповідальним як за свою роботу, так і перед самим собою).

На вісі розміщено поняття «наставницька» та «консультаційна супервізія», наголос у яких зроблений на певній невідповідальності, яку молоді спеціалісти соціальної роботи несуть перед собою (орієнтація на консультавання), тоді як у менеджерській та навчальній супервізії наголос зроблено на підзвітності супервізованого супервізору (орієнтація на менеджмент).

Під час укладання контракту потрібно також з'ясувати підзвітність у складних ситуаціях: наприклад, коли у недосвідченого, молодого працівника соціальної роботи є декілька супервізорів як у міждисциплінарній, так і у груповій супервізії. Якщо до організації супервізії залучені ще якісь особи, вони також повинні брати участь в обговоренні контракту щодо супервізії, принаймні щодо деяких його аспектів.

3. Тривалість, частота та інші практичні аспекти супервізії

Домовленості щодо тривалості, частоти та гнучкості супервізорських сесій (консультацій) є простими практичними питаннями. Однак чинники часу нерідко мають неабиякий вплив на розвиток та якість супервізорських стосунків, і тому з ними необхідно більш детально ознайомитися.

Питання щодо частоти зустрічей супервізора та супервізованого є надзвичайно важливим та актуальним у процесі їхньої взаємодії. Досить часто – з огляду на виникнення певного тиску й криз – зустрічі постійно переносяться, що інколи має серйозні наслідки. З психології розвитку людини вже відомо, що чим більше дитина впевнена в тому, що її батьки в будь-якому разі будуть на місці, тим вільніше вона почувається, залишаючи батьків і вивчаючи світ. І навпаки, якщо дитина усвідомлює ненадійність батьків, то вона стає ближчою до них і відмовляється від пошуків як ризикованої поведінки. Так само молодий соціальний працівник має почуватися достатньо комфортно, аби працювати з упевненістю та вико-ристовувати супервізійні стосунки як джерело сили. З цього можна зробити висновок, що процес супервізії має бути надійним, регулярним, постійним та таким, що не зашкодить у подальшій діяльності.

Регулярність також допомагає обом – як супервізору, так і фахівцю соціальної роботи – розглядати супервізію не як окремі зустрічі для обговорення поточних труднощів, а як щось таке, що пов'язане з розвитком та наданням сенсу спрямуванню та меті роботи.

Якщо супервізію використовують лише як зібрання для перевірки виконання завдань, тоді не існує взагалі ніяких причин, аби продовжувати супервізію після завершення перевірки. Однак досить часто супервізія стосується не лише роботи загалом, а більше супервізованого, котрий цю роботу виконує.

У процесі роботи необхідно чітко дотримуватися узгоджених часових рамок тривалості супервізії. Рамки супервізорських сесій (консультування) утворюють своєрідне сховище (контейнер), усередині якого відбувається процес супервізії. Чим менше нам відомо про це сховище, тим менше ми йому довіряємо і тим менш цінний матеріал у нього вкладаємо.

У процесі роботи часто з'ясовується, що супервізори заперечують це з очевидною негнучкістю, й тому варто трохи більше зупинитися на цьому аспекті. Перше заперечення зазвичай висловлюють у такій формі: «Що відбуватиметься, коли у нас за півгодини вже не буде про що розмовляти? Будемо просто мовчки сидіти, втупившись у вікно, чи як?» Звичайно, такі питання турбують більшу половину сучасних супервізорів/наставників, що неодноразово переживали паніку та певні складнощі. Але на сьогодні більшість дослідників одностайно стверджують, що супервізору та молодому соціальному працівнику завжди знайдеться про що поговорити. Якщо ж після кількох тижнів або ж місяця роботи (звичайні проміжки між супервізійними сесіями) соціальний працівник усе ще не має теми для розмови, то йому необхідна допомога більш досвідчених фахівців.

Можливо, накопичилося так багато питань для обговорення, що важко визначити, з чого краще розпочати. Супервізований може відчувати, що для обговорення на супервізорських сесіях підходять лише певні типи проблем, або супервізія стосується тільки труднощів, але ніяк не можливостей. Імовірно, вони ще мають навчитися, як найкраще використовувати супервізію, або, можливо, супервізор діє у рамках надто обмежувачої моделі. Крім цього, між супервізором і соціальним працівником може також відбуватися якась міжосо-бистісна динаміка, яка блокує комунікацію та підриває довіру.

Отже, якщо молоді фахівці стверджують, що тем для обговорення немає, то це означає, що вони не знають, про що необхідно говорити та як це робити. Інколи вони бояться порушувати складні чи особисті питання, які їх хвилюють, що і приводить до певних проблем та складнощів, які виникають у супервізорів. Часто початок зустрічі відводять для поверхневих питань, а коли їх вичерпано, супервізований може вагатися, перш ніж звернутися до глибшого, складнішого, але більш доречного дослідження. Якщо супервізор інтерпретуватиме це вагання як припинення обговорення, тоді в зустрічі буде знецінено й суттєво обмежено можливості для розвитку й творчого підходу.

Іноді виникає інша, також пов'язана із часом, проблема: молодий фахівець у соціальній роботі торкається питання, яке викликає стрес та напруження, майже наприкінці зустрічі. Це інколи називають «синдромом ручки дверей». Природним є прагнення продовжити зустріч, хоча на цьому етапі можуть виникнути різні недоліки, які суттєво вплинуть на якість та ефективність супервізії. Тоді виникає питання «Чому недосвідчений соціальний працівник так довго очікував, перш ніж порушити проблему?» Якщо зізнання відбулося пізно через те, що він не готовий занурюватися в проблему, то зміщення часових меж може викликати почуття ще більшої небезпеки. Окрім того, завершуючи роботу, супервізор, можливо, вже втратив форму й психологічно не готовий працювати над новою проблемою. Це також і практичне питання, пов'язане з необхідністю змінювати робочий графік. Навіть якщо це не є актуальним питанням, супервізор має обмірковувати на майбутнє стиль поведінки та моделі, які необхідно використати в таких ситуаціях.

Тому саме часові межі повинні дотримуватися між супервізійними зустрічами, що дозволить виявити емпатію до почуттів і хвилювань супервізованого. Якщо проблема не є нагальною, вона може стати пріоритетним питанням у порядку денному наступної зустрічі. Якщо ж вона надзвичайно термінова, то, можливо, молодий спеціаліст соціальної роботи хоче, аби супервізор відігравав іншу роль (найвірогідніше, менеджера, керівника, але, скоріш за все, й консультанта). У такому випадку невдовзі доречно організувати окрему зустріч як відповідь на кризу; зрештою, таке відокремлення важливе для з'ясування зміни ролей та функцій.

Конфіденційність. Зазвичай саме з цим аспектом виникають певні складнощі. Адже супервізор повинен пам'ятати, що їхні стосунки не можуть бути такими, як у лікаря з пацієнтом чи психотерапевта з клієнтом. Тому супервізор мусить усвідомлювати це від самого початку своєї діяльності. Він/вона повинні писати звіти й давати оцінку роботи працівника соціальної служби; якщо його діяльність буде неадекватною, супервізори зобов'язані діяти й, звісно, вимагати обговорення стосунків, що склалися в ході супервізії. Для знаходження виходу з цієї ситуації важливо встановити певні принципи та правила. Наприклад, якщо супервізор відчуває потребу обговорити в якомусь іншому місці питання, які виникли під час супервізії, то він, зрозуміло, спочатку має сказати про це соціальному працівнику. Доречно пригадати, що супервізований теж несе певну відповідальність за дотримання конфіденційності. Яким розчаруванням стане для супервізора виявлення того факту, що допоки встановлювалися чіткі межі конфіденційності супервізії, молодий соціальний працівник пліткував про неї/нього скрізь та з усіма. Важливий аспект конфіденційності полягає у відчутті недосвідченими соціальними працівниками упевненості в тому, що їхні зізнання сприйматимуть з повагою й

чесністю, і що їх не вводитимуть в оману стосовно абсолютної конфіденційності попри те, що вона такою не є.

4. Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів

Обговорюючи контракт, необхідно визначити, яким чином прийматимуть рішення під час супервізії. Потрібно встановити право обох учасників формувати порядок денний, зокрема, впливати на пріоритетність розгляду питань. Корисно заздалегідь планувати деякі питання, аби обидва учасники мали можливість підготуватися, але разом із тим варто залишати час для непередбачуваних проблем, які могли виникнути в проміжку між зустрічами. Важливо, щоб робота молодого спеціаліста соціальної роботи обмежувалася складеним супервізором порядком денним.

Як і в багатьох інших ситуаціях, супервізія буде найефективнішою, якщо учасники належним чином підготуються до неї. Зокрема, психологічно. Це означає, наприклад, що супервізор зробить усе можливе, аби розпочати супервізію, позбувшись хаотичності сприйняття, тимчасово звільнившись від інших турбот і хвилювань. Під час супервізорської сесії в соціальній роботі супервізований має право на цілковиту увагу. Однак коли перед зустріччю є трохи часу для переорієнтації та налаштування й коли ми спроможні утримувати концентрацію уваги впродовж усієї зустрічі, молодий працівник соціальної служби, безумовно, виграє від цього. Існують, звісно, ґрунтовніші форми підготовки, як наприклад: читання відповідних документів, обмірковування питань порядку денного тощо.

Доброю практикою є домовленість щодо ведення супервізором відкритих записів тем, що обговорювалися, й усіх прийнятих рішень. Окрім безпосередньої вигоди для супервізованого, це надзвичайно важливо для супервізора, який задля вдосконалення власної практики може відстежувати й переглядати те, що відбувалося впродовж супервізії (у деяких випадках з цією метою можна, наприклад, попросити у супервізованого дозвіл робити відео- чи аудіозаписи супервізорської сесії).

Які ж навички потрібні власне для самої супервізії? Коротка й точна відповідь така: практично всі ті навички інтерв'ювання, роботи з групою та комунікації, які мають бути розвинуті у практичного працівника, потрібні й супервізору. Однак ці навички вимагають певної адаптації, оскільки соціальний працівник є колегою по роботі, та й завдання різні. Супервізовані часто скаржаться, що під час супервізії вони почуваються, неначе клієнти соціальної роботи, інколи забуваючи про володіння складними навичками, зокрема міжособистісного спілкування, які можна використовувати. Звичайно, існує принципова відмінність між використанням цих навичок у конструктивний спосіб – задля досягнення найкращих результатів супервізії – та використанням для різних ігор, пригнічення особи, уникнення складних питань. На етапі досягнення домовленості корисним буде певне обговорення питання навичок.

Якщо говорити про методи та техніки супервізії, то молодих працівників цікавить, до яких ще технік, окрім бесіди (яка має чимало різновидів), вдається супервізор. Ми, наприклад, визнаємо використання рольових ігор та інших технік драми для програвання чи репетиції каверзних ситуацій; презентацій з ілюстраціями та діаграмами; спільного перегляду відеоматеріалу з визначеною метою; заповнення та аналізу опитувальників, орієнтованих на самооцінювання; ігор та вправ; зображення скульптур на групових супервізіях тощо. Усі ці можливі методи варто обговорити на етапі досягнення домовленості, щоб обидві сторони могли поділитися своїми навичками та почуттями щодо використання різних методів у діяльності, адже нав'язана техніка навряд чи буде продуктивною для посилення бажання молодого соціального працівника бути відвертим та ділитися власними думками.

5. Забезпечення оцінки та перегляду, питання меж

Досягнення попередньої домовленості є базовою вимогою ефективної, наснажуючої супервізії. Адже початкове обговорення глибоких, детальних аспектів майбутньої супервізії інколи виглядає надто затеоретизованим, аж поки воно не буде випробуване на практиці. Це схоже на політику рівних можливостей, що є життєво необхідним для кожної організації, яка набуває значення тоді, коли трапляється випадок дискримінації й політика перевіряється на справжність. Тому важливо проводити періодичні перегляди супервізії, під час яких супервізований і супервізор у соціальній службі будуть обмінюватися досвідом спільної роботи та пропонувати основні шляхи їх удосконалення. За потреби це може викликати повторне обговорення елементів контракту.

Питання меж. Одна із найвірогідніших проблем, яка виникає під час досягнення домовленості та на наступних етапах супервізії, зазвичай може бути пов'язана з непорозуміннями між супервізором і молодим фахівцем щодо меж супервізії. Соціальні працівники, які недавно влаштувалися на роботу, час від часу стикаються не тільки з проблемами, але й із суперечливими, неузгодженими вимогами щодо їхньої роботи. Відповідно супервізор зобов'язаний допомагати в цьому напрямку. Для виконання цього завдання супервізори мають самі відшукати ясність у супервізорських стосунках. Із самого початку вони повинні розуміти, що слід включати до супервізорської сесії, а що необхідно залишати для іншої діяльності.

Але сьогодні існує небезпека перетворення супервізії на синонім слова «менеджмент». Оскільки супервізор до якоїсь міри несе управлінську відповідальність за діяльність соціального працівника, тенденція перетворення супервізорських сесій на індивідуальні управлінські зустрічі може бути малопомітною та спотворюючою. Тому опис супервізії як одночасно менеджменту та практики є корисним нагадуванням щодо дотримання належного балансу між цими видами діяльності. Необхідно також пам'ятати, що досить часто супервізор сам не бачить роботи супервізованого, адже супервізії зазвичай піддається не робота, а

працівник. Тому, узагальнюючи ці ідеї, можна виділити три основні елементи супервізії – менеджменту/управління, практики та діяльності працівника.

Такий поділ супервізії за функціями хоча виправданий і є потенційно корисним, але все ж таки може містити певну небезпеку. Найбільш очевидною з них є «пастка» припущення, що супервізія – це зручна основа трьох різних видів діяльності, що відбуваються одночасно. Дуже часто супервізори розподіляють час та проводять супервізорські сесії (консультування) таким чином: третина часу – на робочі справи, третина – на практику, третина – на особисту підтримку. Без сумніву, це простий і відкритий поділ часу; на жаль, при цьому не береться до уваги зв'язок предмета обговорення з реальними потребами молодого працівника соціальної служби та ризику зведення супервізії до механічної практики, що спроможна забезпечити лише мінімальні стандарти.

Корисний внесок у розуміння супервізії як динамічного процесу зробив американський учений П. Хоукінс, котрий приділив увагу певному напруженню, яке виникає між системами управління, клієнта та працівника. Зазвичай ці базові системи мають власні сфери (крім супервізії) обговорення, вивчення та прийняття рішень. Сюди можна віднести ділові зібрання колективу, перегляд завдань і зустрічей співробітників, що присвячені розгляду персональних питань. Під час супервізії немає сенсу відтворювати роботи цих зібрань. Тому базові системи супервізії важливі для нових працівників лише на індуктивній фазі, коли є потреба пересвідчитися в обізнаності супервізованого щодо всіх аспектів робочих обов'язків.

Після індуктивної фази ефективна супервізія менш зосереджена на цих питаннях, вона більше орієнтована на прагнення молодого соціального працівника зрозуміти, яким чином ці системи пов'язані одна з одною:

- 1) Як працівник співвідносить власні потреби з вимогами клієнта?
- 2) Як узгоджується індивідуальне робоче навантаження між членами команди?
- 3) Якою є їхня відданість команді/колективу, якщо порівнювати з відданістю установі?
- 4) Що відбувається, коли їхні особисті переконання вступають у конфлікт з ідеями установи, команди чи користувачів послуг?

Перелік можна продовжувати, але ці приклади свідчать, як важко молодим фахівцям соціальної роботи встановлювати зв'язки між різними системами діяльності під час супервізії.

6. Небезпеченість супервізора і молодого фахівця соціальної роботи

Небезпеченість супервізора. На сьогодні не всі контракти/ домовленості є чесними й вичерпними. Причиною цього є ненадійність самого супервізора. Підвищення когось до посади супервізора передбачає певний рівень віри інших людей у здібності цієї людини. Така віра може бути у формі лестощів, але швидко перетворитися на чинник, що викличе стурбованість, особливо коли супервізор працює із кваліфікованими та досвідченими супервізованими, де необхідно демонструвати власні навички та мудрість, а відтак наражати себе на небезпеку. Відчуваючи невпевненість, вони можуть несвідомо створити плутанину в супервізорських стосунках та зробити власну роль незрозумілою, що спричинить нечіткість в очікуваннях та межах. За таких умов важко переоцінити важливість супервізії для самого супервізора. Доречно зауважити, що це стосується й досвідченого супервізора, котрий відчуває, що є залежним від молодих фахівців соціальної роботи.

Невдача у проведенні широго обговорення та досягненні домовленості щодо супервізії та врахування всіх зовнішніх припущень може призвести до певних труднощів та потенційних зловживань владою. Супервізори зобов'язані визначити для себе, що саме вони пропонують, пояснити свої очікування від соціального працівника та характеру супервізорських стосунків. Тому супервізор повинен почувати себе достатньо впевненим, аби поділитися своїми сильними та важливими професійними рисами.

Небезпеченість молодого фахівця соціальної роботи. У працівників соціальної служби стан стурбованості виникає частіше, ніж у супервізорів. Це відбувається через низку очевидних причин, зокрема, через їхню нижчу, підпорядковану позицію у стосунках та невмінні зосереджувати в своїх руках значну владу. Один із засобів, завдяки якому супервізор може підтримувати зв'язок з почуттями молодого фахівця, полягає в огляді своїх почуттів щодо власної супервізії та супервізорів, колишніх і теперішніх.

Якщо молодим спеціалістам відведена доволі пасивна роль у всьому процесі супервізії, то їхня стурбованість може стати на заваді ефективному досягненню домовленості. Кваліфікований супервізор виявить це й спробує запобігти, використавши відкритий полегшуючий підхід. Але якщо ж процес уже набув певного розвитку, то супервізор може прямо назвати проблему, заохочуючи молодого соціального працівника спробувати висловити свої почуття та переживання.

Тому з вищесказаного можна зробити висновок, що контракт/ домовленість щодо супервізії встановлює межі процесу супервізії. Якщо ці межі безпечні, надійні та відомі, то супервізорські стосунки розглядаються як важливі елементи супервізії.

Однак необхідно розуміти, що початкова домовленість щодо супервізії є лише базовою необхідністю, яка виступає початком загального процесу. Соціальна робота – професія зі значним рівнем стресу, й жодна доброзичливість не може запобігти виникненню сутичок, стурбованості та недовіри у супервізії. Тиск може бути спричинений роботою кожного з учасників, їхніми взаємовідносинами та проблемами в їхньому приватному житті. Тому надзвичайно важливо, аби супервізор у своїй діяльності вивчав як сильні, так і слабкі сторони в роботі.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть основні елементи контракту?
2. Чим відрізняється наставницька супервізія від консультаційної?
3. Охарактеризуйте різновиди супервізії.
4. Який різновид супервізії використовується в соціальних службах і чому?
5. Чи впливають тривалість та частота зустрічей на супервізорські відносини?
6. Які існують методи та навички ведення записів?
7. У яких випадках проявляється неузбеченість супервізора та молодого фахівця соціальної роботи?
8. Які фактори впливають на формування стосунків між супервізором і супервізованим?
9. Як забезпечити конфіденційність у супервізії?
10. Назвіть навички, які потрібні для супервізії.
11. Які техніки можна використовувати в супервізії?
12. Обґрунтуйте важливість встановлення меж супервізії.
13. Чим можна пояснити важливість неузбеченості супервізора та супервізованого?

Використана література

1. Браун А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах / А. Браун, А. Боурн ; [пер. з англ. Т. Семігіної]. – К. : Унів. вид-во «Пульсари», 2003. – 240 с.
2. Булюбаш И. Д. Основы супервизии в гештальт-терапии / И. Д. Булюбаш. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2003. – 223 с.
3. Винер Дж. Супервизия супервизора. Практика в поиске теории / Дж. Винер, Р. Майзен, Дж. Дакхэм. – М. : «Когито-Центр», 2006. – 360 с.
4. Ормонт Л. Групповая психотерапия: от теории к практике / Л. Ормонт. – Ч. 2. – СПб : Изд-во РАН, 1998. – 135 с.
5. Ховкинс П. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы / П. Ховкинс, Р. Шохет. – СПб : Речь, 2002. – 352 с.