

Тема 6. Групова супервізія

1. Поняття групової супервізії в соціальній роботі

Групова супервізія – це значною мірою узагальнюючий термін, який використовують для визначення широкого кола діяльності. Групову супервізію можна найточніше визначити як використання груп для виконання частини або всіх завдань супервізії.

Якщо команда вирішила впровадити групову супервізію, то для визначення її майбутнього вирішальними є перші кроки. Переживання щодо приєднання до вже сформованої супервізорської групи можуть спантеличувати. Новий супервізований, з одного боку, виявиться нездатним побачити групу очима інших її членів. З іншого боку, це дозволяє йому побачити особливості групи, які інші підсвідомо не помічають. Однак водночас можуть існувати аспекти, засвоєні та зрозумілі решті членів групи, котрі залишаються таємницею для нового супервізованого. Тому було б корисно визнати це й надати новим супервізованим реальну можливість поділитися відкрито своїми спостереженнями та спантеличеннями стосовно групи.

Поява нового члена може також сприяти змінам у групі та її зростанню. Хтось один може висловити проблему чи труднощі, спричинені чимось у їх роботі для дискусії і шляхом обговорення та обміну досвідом з тими, хто працює у тій же сфері, вчитись і разом розробляти нові шляхи реагування на кризові ситуації. Управління змінами у членстві – це ключова проблема всіх відкритих груп. Насамперед необхідно ретельно подумати над деякими рішеннями. Найефективніше це можна зробити, якщо супервізор дасть групі структуру з тим, щоб супервізовані самі знайшли відповіді на наступні питання:

- Як довго повинні тривати зустрічі і як часто проводитися?
- Наскільки суворо необхідно дотримуватися часових меж?
- Що вважати членством у групі?
- Чи є група відкритою для студентів-практикантів, вищого керівництва, адміністративного персоналу тощо?
- Чи є відвідування добровільним або обов'язковим?
- Якими є правила щодо конфіденційності?
- Чим відрізняється групова супервізія від інших зібрань команди та структур, наприклад, від ділових зборів, зустрічей для підтримки та обговорення делікатних питань, перегляду випадків, зустрічей, присвячених плануванню, індивідуальній супервізії, оцінки персоналу тощо?

Також групову супервізію слід зосередити на таких питаннях, як: особливості роботи в команді; можливості проведення спільних обговорень діяльності учасників команди (форма проведення, типи можливих запитань, способи обговорення, планування роботи команди тощо), конфіденційність стосунків та інформації.

У західних країнах існують спеціальні центри, що спеціалізуються на консультаційних і тренінгових супервізіях. Доволі успішними були спроби їх створення і в Україні.

Серед науковців і фахівців побутує думка, що для консультантів телефонів довіри, громадських приймалень, соціальних служб для дітей і молоді необхідний постійний супровід супервізора – висококваліфікованого психолога з досвідом роботи у спорідненій сфері. Не обов'язково він має бути людиною зі сторони. У такому разі можлива взаємосупервізія (інтравізія) – обговорення групою консультантів складних випадків, обмін досвідом і психічне розвантаження.

Завдання. У різному контексті супервізія в соціальній роботі виконує різні завдання – будь-яке з наведених далі, усі або жодного. Чим виразнішим є бачення членів команди щодо того, якою повинна бути групова супервізія, тим імовірніше, що вони поділятимуть між собою відповідальність за її розвиток. Тому було б корисно, щоб група розглянула завдання, наведені нижче, та обговорила відносну цінність кожного з них:

- надання підтримки та розвиток індивідуальних учасників групи (вимір працівника);
- надання практичних консультацій (вимір практики);
- побудова та розвиток групи чи команди, вивчення проблем групи (вимір команди);
- вирішення питань, пов'язаних із закладом, менеджментом, організацією, політикою, прийняттям рішень (вимір установи).

Структура. Хоча структура групової супервізії може суттєво змінюватися з перебігом часу, проте важливо прийняти деякі попередні рішення. Зрозуміла, погоджена структура може певною мірою зменшити тягар супервізора щодо керування та спрямування групи, а також надати певне відчуття безпеки членам групи.

Необхідно визначитися щодо:

- використання часу;
- вибору змісту;
- стилю участі;
- використання різних видів діяльності.

Ролі. Особливо важливою є роль супервізора у період інтенсивних змін у групі, що на певний час відчутно дезорієнтував її. За такої ситуації для нових членів команди необхідне створення фізичного та психологічного простору, чим і займається супервізія. А якщо проблема стосується всієї групи, наприклад давно сформована група не приймає новачка, її потрібно розв'язувати не лише на індивідуальних підтримуючих супервізіях, а й на зібраннях групи та груповій супервізії.

Постійна супервізія соціального працівника з боку його керівника є однією з головних умов якісної роботи, ключовим елементом його професійного розвитку.

У професійних соціальних службах супервізія є елементом надання допомоги, оскільки вона спрямована на забезпечення стандартів якості й підтримку соціальних працівників у їхній повсякденній діяльності. Вона допомагає визначити особистісні якості, способи реагування, особливості поведінки та ціннісні орієнтації працівників, полегшує набуття ними теоретичних знань, умінь і їх адекватне використання у професійній практиці, запобігає професійному стресу та вигоранню.

Супервізію слід розглядати як частину політики соціальної організації, важливий чинник забезпечення її стабільності й ефективного розвитку. У процесі її здійснення потрібно послідовно діяти в інтересах клієнта, якщо відсутні загрози для інших працівників організації. При цьому слід чітко розподілити обов'язки між клієнтом, супервізором і соціальною організацією, що є однією з передумов ефективного їх партнерства. Взаємодія супервізора з клієнтом має відбуватися регулярно, на рівноправній основі, без дискримінації, з дотриманням усіх вимог конфіденційності. Важливо при цьому системно фіксувати здійснені заходи, результати спостережень, проблеми, які виникають.

Хоча супервізор, безумовно, відіграє важливу роль у групі, проте можливе делегування частин цієї ролі іншим, зокрема:

- стеження за часом;
- головування при обговоренні порядку денного, управління структурою;
- полегшення процесу.

Якщо це розподіляється або делегується, необхідно вирішити, яким чином (на основі зацікавленості, навичок, старшинства, по колу тощо).

Різновиди ведення групової супервізії. Люди мають різноманітні очікування щодо того, на чому потрібно робити наголос при веденні супервізії. Тому група повинна вирішити, на що саме має бути спрямоване ведення:

- підтримання структури, наприклад, стеження за порядком денним, управління часом тощо;
- роз'яснення змісту, наприклад, узагальнення та зосередження на рішеннях тощо;
- заохочення процесу, наприклад, залучення учасників, розв'язання міжособистісних труднощів тощо.

Якщо йдеться про полегшення процесу, необхідно усвідомлювати, хто що супервізує:

- супервізія окремих людей у рамках групового/командного утворення супервізором;
- супервізія окремих людей групою/командою;
- супервізія групи/команди як цілого супервізором;
- супервізія групи/команди самою себе.

Знову ж таки можна приділити відносно більше уваги одному з варіантів, і цей наголос може змінюватися із розвитком групи.

Методи. Порівняно з індивідуальною, групова супервізія дозволяє використовувати значно більше методів, зокрема таких, як:

- групова дискусія;
- робота в малих групах, тріадах або діадах;
- рольова гра;
- структуровані вправи та ігри;
- проєктивні вправи (наприклад, зображення скульптур, малювання тощо);
- прослуховування аудіоматеріалів;
- відео.

Проте, якщо не роз'яснити повністю, яким чином ці методи вбудовані в групові супервізорські сесії і за яких обставин їх використовуватимуть, чимало можливостей буде втрачено.

2. Переваги, недоліки та види групової супервізії

Правила гарної групової супервізії в соціальній роботі не відрізняються від правил гарної роботи в цілому. Проте до унікальних особливостей супервізії належать її завдання, владні стосунки та підзвітність. Як вони виявлятимуться у груповій супервізії, залежить від взаємодії впливів систем практики, працівника, команди та установи. Якщо ці впливи не спрогнозувати й не зрозуміти, вони можуть виявитися небезпечними для супервізора групи.

Групову супервізію можна розглядати як засіб розвитку команди. Проте існує певна небезпека, пов'язана з тим, що група не є вільною від динаміки, яка існувала до того, й тому просто відтворює її на супервізорських сесіях. І це особливо ймовірно у випадках наявності не надто виразної структури в групі, недостатнього керування, а також незначних можливостей для того, щоб відступити й розглянути груповий процес. Групи з новим завданням повинні все розпочати спочатку, навіть якщо та ж сукупність людей уже діяла як група з іншою метою. Це означає впровадження групової супервізії, коли кожен ніби є зовсім новим для групи та один для одного. Якщо група раніше добре працювала разом над різними завданнями, то це не змінить природний процес розвитку, а лише пришвидшить його.

Таблиця 2.3

Переваги та недоліки групової супервізії

Переваги	Недоліки
1. Можливість використати більше розмаїття навчального досвіду кожного.	1. Підтримуються доречні різноманітні дискусії, а конкретні і нагальні потреби обговорюються тільки в загальному вигляді.

2. Можливість для всіх супервізованих обмінятися своїм досвідом.	2. Група може стимулювати конкуренцію та змагання між колегами, що перешкоджає процесу супервізії.
3. Емоційна підтримка від рівних.	3. Введення нової людини в супер-візорську групу є набагато складнішим, аніж забезпечення її індивідуальною супервізією.
4. Безпека завдяки чисельності.	4. У групі простіше сховатися й ухилитися від обов'язків дослідження проблеми, її розв'язання та прийняття рішень.
5. Можливість порівняти й зіставити власний досвід із практикою інших.	5. Чудові можливості для критичного зворотного зв'язку можуть бути втрачені, якщо бракує конфіденційності.
6. Можливість для зміцнення команди чи посилення групової згуртованості та самовизначення.	6. Супервізор більше виявляє себе і потребує більшої впевненості в собі, аніж в індивідуальній супервізії.
7. Можливість для супервізора побачити супервізованих у різноманітних стосунках.	7. Спілкування та втручання, які можуть допомогти одному, одночасно можуть створити проблеми для іншого.
8. Можливість для супервізора усвідомити потенційні проблеми, які мають витоки в підрозділі/проекті/команді.	8. Заохочуючи автономію, супервізорів може виявитися складно відновити фокус супервізії в разі, коли група обере непродуктивний шлях.
9. Дозволяє розділити обов'язки, функції та ролі у супервізорському процесі, а також делегувати їх різним людям.	9. Супервізор мусить набути чи відновити знання щодо групової взаємодії, групової динаміки, індивідуальної поведінки в груповому контексті.
10. Вплив різних за статусом людей може зробити модифікацію поведінки більш імовірною.	10. Супервізор повинен фокусуватися як на окремих людях, так і на групі.
11. Супервізовані можуть спостерігати за супервізором і навчатися як безо-середньо, так і в якості моделі певної ролі.	11. У надзвичайно згуртованих групах тиск щодо дотримання поглядів і ставлень групи може виявитися неплідним.
12. Розвиток упевненостей та навичок, який відбувається в групі, може перенестися на роботу з користувачами послуг.	
13. Робить можливим поступовий перехід залежності супервізованого від супервізора до меншої залежності – від рівних за статусом, а згодом і до залежності від себе.	
14. Дає вище насащення завдяки побічному навчанню та підтримці рівних.	

Дослідники групової супервізії Е. Наварре та Е. Сайлес (E. Sales & E. Navarre, 1970), порівнюючи індивідуальну та групову супервізії, виявили незначну відмінність у загальній ефективності цих двох методів соціальної роботи: ті супервізовані, які мали досвід групової супервізії, краще узагальнювали вивчене та більше розуміли контекст, у той час як ті, які мали досвід індивідуальної супервізії, були кращими в роботі з конкретними користувачами послуг. Так групова супервізія дозволяє суттєво економити час супервізора.

2.1. Оборнена (або зворотна) супервізія

Групову супервізію можна розглядати як спробу демократизації команди та насащення персоналу, який перебуває на найнижчих щаблях в ієрархії. Проте навіть коли всім членам приписують такі ідеали, імовірна й поява протилежних. Незважаючи на очевидно більшу потребу в супервізії найнижчого за статусом і менш досвідченого персоналу, в ході групової супервізії найбільш повно висловлюються найдосвідченіші та старші за статусом працівники, і їхнє залучення оцінюється найвище; у деяких випадках це призводить до оборнення в зворотному напрямі ролей «супервізор – супервізований». Пропонується декілька пояснень цього явища:

- старший персонал часто відчуває більше зобов'язань щодо групової супервізії та висловлюватиметься на ній задля її «порятунку»;
- деякі представляють на супервізії власні проблеми як модель ефективного використання супервізії для молодших членів і таким чином потрапляють у пастку «групи з однією проблемою»;
- залежно від того, як персонал у групі стає старшим за статусом, обсяг супервізії, яку він отримує, зменшується; тому групова супервізія може виявитися для нього більш терміновою, ніж для молодших членів команди;
- досвідченіший персонал часто є більш упевненим щодо груп і тому менше відчуває пересторог, здатен на ризики; і навпаки – молодший і менш досвідчений персонал не так упевнений у собі та в тому, як використовувати групу, більше остерігається бути негативно оціненим.

Супервізори повинні серйозно зважати на цей чинник, якщо вони не бажають, аби їхні найкращі наміри виявилися несвідомо відхилені. Існує кілька засобів відвернення такої небезпеки. Перший – завдяки регулярному відстеженню. Наприкінці кожної супервізійної сесії всі члени групи повинні оцінити власний рівень залучення/участі за диференціальною змінною шкалою. Це дозволить виявити будь-які тенденції ще до того, як вони стануть частиною культури групи. Наступним завданням після виявлення буде представлення проблеми групі та заохочення роздумів щодо того, чому такий стиль поведінки виник і як із ним можна справитися. Одним із засобів забезпечити залучення молодших, менш досвідчених чи менш упевнених членів, може бути таке структурування групи, у якій кожен мав би гарантований час для розв'язання власних потреб у супервізії. Якщо виникнуть труднощі з використанням відведеного часу, обговорення можна продовжити на індивідуальній супервізії, вивчаючи труднощі та визначаючи стратегії для ефективного використання групової супервізії.

2.2. Заміщення супервізія

Одним із принципів, від якого залежить ефективність супервізії, є здатність супервізованого використати для себе досвід іншого. На початку зібрання групи один із членів може описувати практичну проблему, з якою він зіткнувся, сподіваючись, що інших членів групи зачепить питання і вони почнуть досліджувати, як би вони поводитися в подібній ситуації зі своїми клієнтами. Інколи здавати-меться, наче працівник, котрий ініціював дискусію, відійшов на задній план, лише зрідка бере участь в обговоренні. Спостерігачеві може здатися, ніби група вже далеко відійшла від теми, проте час дозволяє продумати проблему працівника. Людина заявляє про свою проблему часто значно пізніше, коли група обговорює наступні питання.

Групова супервізія значно більше, ніж індивідуальна, дозволяє зануритися в себе, даючи час для того, щоб ідея прояснилася. Важливою навичкою для супервізора групи є вміння відрізнити супервізованого, котрий обмірковує ситуацію, від того, що відволікається з інших причин.

Отже, групова супервізія є значною мірою орієнтованою на конкретний контекст і чутливою до нього. Було б корисно розглянути, яким чином кожна з чотирьох базових систем (працівник, практика, команда, установа) впливають на групову супервізію.

На етапі впровадження групової супервізії в соціальній роботі важливість її є щонайменше двоїстою. По-перше, вона надає підтримку в тому сенсі, що, слухаючи про боротьбу інших і поділяючи її, супервізовані почуватимуться менш ізольованими та більш спроможними здобути збалансованіший погляд на власну практичну діяльність. По-друге, група може виступати вторинним джерелом досвіду, спонукати своїх членів до навчання з досвіду інших і в такий спосіб пришвидшувати їхній професійний розвиток. Водночас новий працівник може ліквідовувати розрив між своїм безпосереднім досвідом і встановленими загальними принципами.

3. Якості та властивості супервізора групи

Майстерний супервізор групи не з'являється випадково. Це вимагає рівною мірою уяви, зусиль, навичок, запланованої діяльності.

Роль супервізора групи є складною та вимогливою, вона передбачає спрямування потужності групи на досягнення мети. Якщо це зроблено успішно, то реалізується чимало з окреслених раніше переваг.

Важливі якості та властивості. Найсуттєвішою для супервізора групи є його власна система переконань. Якщо він не має власних переконань щодо позитивної сили та потенціалу групи, то його зусилля в найкращому випадку будуть обмеженими, а в найгіршому – деструктивними. Вагому частину цього переконання складає віра в те, що члени групи спроможні до змін та розвитку і цього можна досягти завдяки взаємодії одне з одним. Супервізорів повинно подобатися бути в групах; принаймні, коли втухне початкова стурбованість, він має відчувати захоплення та виклик, а також бути здатним демонструвати це в групі, супроводжуючи сильним почуттям відданості груповій супервізії, підкріплюваний бажанням присвятити час як плануванню, так і аналізу групових супервізій.

Супервізор мусить мати довіру та впевненість у собі, а також бути здатним вітати це й у інших, що передбачає виявлення щирості та відкритості разом із теплотою – емпатією і сильним почуттям справедливості. Групова супервізія, напевне, приносить вигоду доти, доки буде цілеспрямованою. Це вимагає від супервізора вміння підтримувати перегляд мети завдяки різноманітним дискусіям і діяльності, до якої залучена група. Супервізор не повинен розуміти до найменших подробиць усе, що відбувається кожної миті, це практично неможливо. Навіть якщо з'ясовано, яка очікується групова робота й чому саме вона, трапляються моменти, коли важко встановити, чи рухається група продуктивним шляхом. За таких обставин важливою навичкою є висловлення свого збентеження безпосередньо, аби група змогла досягти ясності для себе.

Гарний супервізор розуміє та сприймає власні обмеження. Замість висування звинувачень собі за недосконалість він повинен мати здібності до ефективного делегування повноважень у групі та використовувати її задатки, схильності, таланти.

Бажані якості та властивості. Перелічені якості є ключовими для гарного супервізора групи, але якщо супервізор може добре використовувати ресурси групи, йому не обов'язково мати їх усі.

До таких якостей належать:

- урахування як індивідуальних, так і колективних перспектив у взаємозв'язку між ними;
- приділення уваги як процесу, так і змісту, здатність встановлювати зв'язок між процесом і завданням;
- здатність брати до уваги історію групи та етап її розвитку;
- уміння адекватно та кваліфіковано втручатися задля полегшення дослідження чогось;
- спонукання групи до визначення як того, чому взагалі можна навчитися з конкретної проблеми, так і того, як загальні обговорення можуть донести інформацію про конкретну проблему;
- знання низки методів групової роботи та здатність використовувати їх належним чином;
- добре керування межами (часом, структурою, завданням і метою супервізії, фокусом, порядком денним тощо);
- усвідомлення себе та динаміки, яка діє в групі;
- забезпечення того, щоб усі члени групи мали рівні можливості для повноцінної участі;
- здатність протистояти непотрібній чи деструктивній поведінці, зокрема такій, яка дискримінує чи ображає членів групи.

Групова супервізія – підхід, що має величезний потенціал і може у майбутньому поступово стати дуже поширеним. Однак для спрямування й реалізації цього потенціалу необхідно ретельно розглянути труднощі.

Питання для самоконтролю

1. Які особливості групової супервізії у соціальній роботі?
2. Які основні переваги групової супервізії?
3. Які суттєві недоліки групової супервізії?
4. Що таке «обернена супервізія»?
5. Що таке «заміщена супервізія»?

6. В чому головна відмінність між оберненою та заміщеною супервізіями?
7. Якими якостями повинен володіти супервізор групи?

Використана література

1. Гронский А. Дидактическая модель работы с групповым процессом / А. Гронский, Т. Пушкина // Российский гештальт. – Новосибирск, 2001. – С. 57–79.
2. Кори Дж. Техники групповой психотерапии / Дж. Кори и др. – СПб : Питер, 2001.
3. Куттер П. Элементы групповой терапии / П. Куттер. – СПб : Питер, 1998.
4. Ормонт Л. Групповая психотерапия: от теории к практике / Л. Ормонт. – Ч. 2. – СПб : Изд-во РАН, 1998.
5. Пуртова Е. А. Динамические фуппы в обучении психо-терапии: поле без флажков / Е. А. Пуртова, Н. Ю. Трепалина // Журнал практической психологии и психоанализа. 2001. – № 1–2.