

SECTION: SUPERVISION

РОЗДІЛ: СУПЕРВІЗІЯ

UDC 159.922.76-056.2, 159.98.01:316.6

DOI: [10.26565/2410-1249-2021-16-08](https://doi.org/10.26565/2410-1249-2021-16-08)ТРУДНОЦІ ТА ДИЛЕМИ СУПЕРВІЗОРІВ В УКРАЇНІ[†]

© Кривоконь Н. І.

*доктор психологічних наук, професор
професор кафедри психології та педагогіки**Національної академії Національної гвардії України, Харків, Україна**E-mail: ubk.nat@gmail.com**<https://orcid.org/0000-0002-3783-7491>*

Публікація присвячена визначенню та деталізації проблематики, що виникає при здійсненні супервізії в Україні. Актуальність теми дослідження зумовлюється підвищеним запитом на супервізію у зв'язку з прагненням концептуалізації, інституціалізації й регламентування даного виду діяльності як складової психологічної підтримки вітчизняних психологів та інших фахівців людинознавчих професій, просуванням і розвитком системи психологічного забезпечення і супроводу означених спеціалістів, а також пов'язана із зростанням попиту на психологічну та соціальну допомогу під час пандемії COVID-19. На основі теоретичного аналізу, особистого досвіду та результатів роботи з фокус-групою (супервізорами, котрі працюють з психологами та соціальними працівниками – кейс менеджерами, всього – 10 осіб) наводиться авторська позиція щодо професійно важливих компетенцій супервізорів, а також представлені характеристики основних труднощів, з якими стикаються супервізори при здійсненні своєї діяльності, зокрема, й у дистанційному режимі роботи. Запропоновано класифікацію проблемних питань і дилем, що притаманні супервізійній практиці в Україні на даному етапі. Були виділені наступні групи проблем: 1) пов'язані із особливостями налагодження професійної взаємодії під час супервізії; 2) організаційно-адміністративні; 3) етичні дилеми та труднощі особистісного характеру. В межах першої групи розглядаються труднощі вияву автентичної та зрілої позиції супервізора; формування довіри у стосунках; погляди на характер владних / підвладних відносин; дотримання професійних меж; конфіденційності; забезпечення поліфункціональності супервізії та ін. До другої групи віднесені труднощі, пов'язані із не співпадінням уявлень про мету та результати супервізії у замовника, супервізанта та самого супервізора; із особливостями формування й протікання рольових та/або внутрішніх конфліктів; підтримки балансу між творчістю та адмініструванням; загальні етичні дилеми представників людинознавчих професій та ін. Серед проблем третьої групи називаються труднощі з підтвердженням статусу, відповідної компетентності та кваліфікації супервізора, а також необхідність реагування на виклики пандемії COVID-19 стосовно організації супервізії у форматі онлайн.

Ключові слова: *супервізія, супервізор, супервізант, дилеми супервізії, професійна взаємодія в процесі супервізії.*

Постановка проблеми. Упродовж декількох останніх років в Україні помітними стають тенденції стосовно поширення та прагнення концептуалізації й інституціалізації супервізії для представників багатьох допомагаючих професій: психологів (зокрема і військових), психотерапевтів, соціальних працівників, медиків, педагогів та ін. На підтвердження цієї

тези можемо навести перелік нормативних документів, схвалених в межах різноманітних вітчизняних відомств, котрі просувають упровадження супервізії:

- Наказ Міністерства соціальної політики України № 5 від 5.01.2015 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах»;

[†] **How to cite:** Kryvokon, N. (2021). Difficulties and Dilemmas of Supervisors in Ukraine, *Psychological Counseling and Psychotherapy*, 16, 53-62. (in Ukrainian). <https://doi.org/10.26565/2410-1249-2021-16-08>

- Наказ Міністерства освіти та науки України № 1313 від 18.10.2019 року «Деякі питання організації та проведення супервізії»;

- Методичні рекомендації щодо порядку організації та проведення професійної підтримки психологів у Національній гвардії України, затверджені Командувачем Національної гвардії України генерал-полковником М. Баланом 07.09.2020 року;

- Методичні рекомендації щодо створення та діяльності ветеранських просторів, затверджених Наказом Міністерства у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб України № 8 від 13.01.2021 року та ін.

Варто додати, що подібні документи готуються наразі й для фахівців медичної сфери, котрі працюють в сфері охорони психічного здоров'я (згідно Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року, п.5.1 (Затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 жовтня 2021 р. № 1215-р)).

У зазначених нормативних актах деталізуються підходи щодо особливостей організації та проведення супервізії, узмістовлюються форми та процедури її здійснення, визначаються мета та завдання даного виду діяльності в межах того чи іншого напрямку роботи.

Зокрема, згідно Наказу міністерства освіти і науки України за № 1313 від 18.10.2019 року (Деякі питання організації та проведення супервізії, 2019: п.2.1) супервізія розглядається як «професійна підтримка та спостереження супервізорів за роботою тренерів-педагогів, вчителів, асистентів вчителів закладів загальної середньої освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням, директорів закладів загальної середньої освіти, заступників директорів з навчально-виховної роботи (навчальної, виховної роботи) у початковій школі (або структурному підрозділі іншого закладу освіти, що забезпечує початкову освіту), фахівців інклюзивно-ресурсних центрів щодо засвоєння ними певних компетенцій, наставництва, виправлення

помилки, що виникли в роботі». Метою проведення супервізії в закладах освіти є здійснення психолого-педагогічного методичного супроводу педагогічних працівників, спрямованого на їх професійний та особистісний розвиток, подолання ними професійних труднощів та формування професійних компетенцій відповідно до завдань «Нової української школи». Згаданий документ містить програму підготовки супервізорів для системи освіти, а також програму проведення самої супервізії, зокрема деякі її організаційні та науково-методичні засади.

У сфері соціальної роботи супервізія розглядається, як «процес надання супервізором працівнику соціальної служби, по відношенню до якого здійснюється супервізія, професійної допомоги, спрямованої на аналіз й подолання професійних труднощів, удосконалення організації роботи, підтримку мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки, підвищення професійної кваліфікації» (Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах (2015): п. 1.2). Методологічну основу супервізії в соціальній роботі складають загальні цінності та етичні принципи даної професії як гуманістично спрямованої діяльності, а також місія та мета соціальної організації, де працює супервізор.

Для військових психологів Національної гвардії України супервізію визначено як «метод професійної підтримки психологів та внутрішньої оцінки ефективності їх діяльності у формі консультування супервізором супервізованого в процесі або за результатами його практичної психопрофілактичної, психореабілітаційної роботи з обговоренням проведених заходів, рефлексуванням власних професійних дій, мотивів, установок, станів, поведінки... Головною метою супервізії є здійснення психолого-професійного супроводу психологів, їх безперервного професійного та особистісного розвитку, подолання ними власних

професійних труднощів, покращення професійних компетентностей» (Методичні рекомендації щодо порядку організації та проведення професійної підтримки психологів у Національній гвардії України, 2020: п.1.2).

Підсумовуючи, зазначимо, що супервізія є багатофункціональною діяльністю, спрямованою передусім на розвиток (навчання), підтримку та кращий менеджмент фахівців і організацій, де вони працюють, та здійснюється у спосіб, що найкраще відповідає поставленим актуальним завданням і професійності самого супервізора. Супервізія актуалізується в разі необхідності отримати зворотній зв'язок та оцінку стосовно ефективності своєї роботи від колег чи наставників, коли важливо знайти шляхи для вирішення складних професійних завдань, намітити вектори розвитку та в стислі терміни набути необхідні знання та навички, провести критичну «інвентаризацію» свого професійного інструментарію (і, в разі потреби, почати вдосконалюватися), усвідомити власні так звані «точки росту», що у майбутньому уможливають професійний розвиток і задоволення потреб у кар'єрному зростанні й забезпечать кращу якість надаваних клієнтам послуг.

Спонукальний вплив на становлення й підвищений попит на супервізію здійснили і зміни у нашому існуванні, спричинені пандемією COVID-19. Так, коли на початку 2020 року під час запровадження локдауну переважна частка населення стикнулася з небувалими дотепер психосоціальними проблемами (нова організація життєзабезпечення / роботи / навчання в он-лайн форматі, адаптаційні труднощі, актуалізація термінальних цінностей, вимушені дистанціювання й ізоляція, різке підвищення впливу стресових чинників тощо), значно активізувалася потреба у психологічній підтримці та послугах практичних психологів, педагогів і соціальних працівників - кейс менеджерів. Такий стан речей, у свою чергу призвів до стрімкого збільшення навантаження на психологів й інших фахівців соціальної сфери, і, як наслідок, спричинив ситуацію загрози виникнення у них професійних ризиків та емоційного вигорання.

Також у самих спеціалістів почасти не було аргументованих, виважених відповідей на ті запитання та виклики, що поставали в ході їх спілкування та взаємодії з клієнтами. Відтак, фахівці почали шукати можливість, щоб отримати допомогу, кваліфіковану пораду, або нагально потребували створення умов для професійної рефлексії й обміну досвідом, і в першу чергу, завдяки супервізії. А це створило новий поштовх для розвитку її концептуальних і праксеологічних засад.

Ось чому запровадження супервізії як необхідної складової діяльності психотерапевтів, психологів, педагогів, соціальних працівників, медиків та інших фахівців людинознавчих професій наразі вимагає нового рівня наукового осмислення, обґрунтування, теоретичного та методичного забезпечення даного процесу, насичення інформаційного простору інноваційними та достовірними даними щодо особливостей здійснення цього складного виду діяльності, зокрема, і у змінених умовах праці, дистанційно, у форматі онлайн.

У вітчизняному науковому дискурсі тематика усвідомлення й опрацювання отриманого досвіду супервізії поки що не знайшла належного відображення, що пояснюється досить незначним часом практичного використання супервізії в українських інституціях, інноваційністю (а, подекуди й нерозумінням призначення) даної практики для значної частки представників професій групи «людина – людина, людські спільноти, соціальні системи», а також змістовною й формальною розмитістю, невизначеністю її складових. Серед доробок закордонних авторів набагато більше інформації щодо різних аспектів супервізії. Переважно науковці зосереджуються на опису основних теоретичних і методичних положень цього виду діяльності (Braun, 2003; Kadushin, 2002; Khovkins, 2002), особливостях здійснення супервізії у різних сферах (Gornostai, 2007; Ivashneva, 2018; Kryvokon, 2016; Savka, 2013), питаннях підготовки супервізорів (Martynson, 2008), характеризують умови, форми організації та переваги супервізії для роботи спеціалістів

(Karagodina, 2014; Yalpayeva, 2006) та ін. Проте, бракує доробок, в яких було б представлено аналіз практичного досвіду втілення різноманітних моделей і алгоритмів супервізії, містилася б критична оцінка виконуваної роботи та окреслені типові помилки й складні ситуації, які можуть бути притаманні даному специфічному виду діяльності. На наш погляд, така інформація дозволила б краще орієнтуватися на теренах супервізійної практики, уникати негараздів, спрямовувати зусилля на вирішення конкретних завдань та/або попередження чи пом'якшення певної проблематики.

Основною **метою** даної публікації є висвітлення труднощів (які носять проблемних характер) та дилем, з якими стикаються наразі вітчизняні супервізори в своїй практичній діяльності.

Матеріали, що оприлюднюються у статті, напрацьовувалися автором самостійно упродовж здійснення практики супервізії для психологів і соціальних працівників - кейс менеджерів в різноманітних соціальних і психологічних проєктах, котрі реалізовувалися в період з 2013 по 2021 рр. на базі державних і недержавних організацій, як у безпосередній взаємодії з супервізантами, так і у форматі онлайн. Не менш важливим джерелом представлених даних стали і результати обговорення означеної тематики під час фокусованого групового інтерв'ю з супервізорами, котрі мають стаж супервізорської діяльності не менше трьох років і працюють із психологами у сфері психотерапії та кризового втручання, а також з волонтерами у царині соціальної педагогіки, психології соціальної роботи (причому означені спеціалісти працюють як у дистанційному режимі, так і безпосередньо). Вибір фокус-групи як методу дослідження зумовлений тим, що отримана у такий спосіб інформація дозволяє ознайомитися з широким спектром думок низки фахівців, котрі готові поділитися власним досвідом, оцінити різноманітні погляди щодо труднощів запровадження супервізії як соціальної інновації. Соціально-демографічні характеристики учасників фокус-групи: усього – 10 осіб, з них 8 – жінок, 2 -чоловіки; віком від 37 до 56 років.

Робота фокус-групи була організована онлайн, учасники заздалегідь ознайомилися із тематикою для обговорення, що була сформульована у вигляді наступних запитань: Які труднощі трапляються у Вашій супервізорській практиці? З чим Ви їх пов'язуєте? Що допомагає та заважає Вам у роботі? За згодою учасників обговорення записувалося. Дискусія тривала дві години, упродовж яких фахівці відкрито та обґрунтовано ділилися власним досвідом і думками стосовно складних (проблемних) ситуацій, етичних дилем; наводили практичні приклади, висловлювали різноманітні погляди у вільній формі, виявляли власне ставлення до різних аспектів супервізії. Підсумок обговорення згодом був представлений учасникам у вигляді аналітичного звіту для ознайомлення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед зауважимо, що говорячи про труднощі супервізорів матимемо на увазі ті завдання та задачі, які є «результатом усвідомлення суб'єктом недостатності наявних знань і досвіду для усунення проблем, які виникли в даній ситуації... Проблемна ситуація породжує пізнавальний мотив і спонукає суб'єкта до активної мисленнєвої діяльності, у процесі якої висуваються різні гіпотези щодо розв'язування проблемної ситуації» (Психологічний словник, 2006: 265). Інакше кажучи, будь-які труднощі в даному контексті виступають як певні бар'єри, виклики на шляху досягнення тих чи інших цілей, проходження яких передбачає застосування певного напруження та зусиль, однак долання цих перешкод збагачує досвід, а, іноді, навіть, приносить моральне задоволення.

Життєві проблеми зазвичай вирішуються легше, якщо в них проглядається одне, прийнятне для людини рішення. Але буває і так, що перед особою постає альтернатива, що передбачає вибір між двома можливостями, котрі є рівноцінними і мають приблизно одну значущість, проте, результати цього вибору однаково небажані, неприємні, або мають негативне (з етичної, моральної точок зору) забарвлення. Вирішення дилем передбачає

набагато більше зусиль, і особистість, котра потрапила в обставини вибору між двома варіантами, змушена переживати внутрішній конфлікт, з якого потрібно знайти вихід. У таких складних ситуаціях особистість найбільше потребує допомоги, підтримки, поради. І, якщо дилеми трапляються у професійній площині, супервізор – це той фахівець, хто, завдяки власній сильній професійній позиції, досвіду, авторитету, креативності, вмінню «бачити більше» може допомогти у подібних ситуаціях вибору. Відтак, основною характеристикою успішної супервізійної діяльності є розвинута, зріла, така, що відповідає стандартам професії та базується на гуманістичних цінностях, професійна позиція супервізора.

Зважаючи на те, що професійна позиція має включати сукупність «поглядів, переконань, уявлень, установок і диспозицій, яку особистість реалізує у повсякденному житті і відстоює у референтних групах» (Психологічний словник, 2006: 255), – формування, вияв, утвердження, узгодження, усвідомлення різних її аспектів, розвиток на її основі активної суб'єктності виступає досить складним і відповідальним завданням супервізора при виконанні ним своєї діяльності. Позаяк в нашій країні супервізія лише набирає обертів, становлення й реалізація позиції супервізора як способу його самовизначення й прийняття та/або вияву професійно-діяльничої концепції представляє собою один із суттєвих викликів і може носити суб'єктивно складний характер. Дамо деякі пояснення.

Як засвідчує досвід, на разі ставлення супервізованих до супервізії (і, відповідно, до супервізорів), може бути представлено у вигляді наступних груп суджень:

- слово «супервізія» співзвучне зі словом «ревізія», що у професійній сфері викликає переважно негативні емоції, оскільки людям не подобається, коли їх перевіряють. Тому до супервізорів заздалегідь упереджене (найчастіше з негативним відтінком) ставлення;

- слово «супервізор» містить у своєму складі префікс «супер», тому виникають асоціації на кшталт: «супер герой», «супер сила», «супер

зірка» тощо. Такі уявлення викликають повагу, і, навіть, певне захоплення людиною, діяльність якої починається зі слова «супер». Проте, рівень очікувань від роботи такого спеціаліста дуже високий, і супервізор має увесь час «засвідчувати» свою «суперовість»;

- слово «супервізор» нагадує слово «телевізор» (спільна частина – «візор»), тому такий спеціаліст має краще усе бачити, помічати, відслідковувати, «моніторити», йому має бути притаманне «зверх бачення», яке знаходиться майже на рівні «зверх можливостей» (як за обсягами, так і за результатами його діяльності). Інакше кажучи, супервізорів розглядають як експертів, «детективів», котрі в процесі роботи ведуть певне «розслідування», аналізуючи дрібні деталі ситуацій і випадків, щоб потім винести свій «вердикт».

За подібних обставин професійна взаємодія між супервізором, супервізантом і адміністрацією організації (представники якої найчастіше і виступають основними замовниками супервізії), утруднюється. Це відбувається внаслідок неадекватних уявлень про цілі та завдання даного процесу; іноді, через особливу вразливість та/або незахищеність супервізованих працівників (приміром, перед адміністрацією, яка розглядає супервізію як джерело та/або засіб контролю якості роботи підлеглих); подекуди – за рахунок спротиву самих супервізантів, котрий виникає як захисна реакція для зниження рівня тривожності та напруження, а також через завищені очікування від результатів супервізії.

Відтак, дієвість професійної взаємодії і результат супервізії значною мірою залежить від сформованого (чи не сформованого) почуття довіри між усіма учасниками супервізійного процесу.

Щодо розуміння довіри у стосунках супервізії, хочемо скористатися підходом Брене Браун (Brene Brown) – американської дослідниці-соціологині, професорки, викладачки соціальної роботи, авторки книг з соціології та психології. Вона використовує акронім BRAVING, щоб допомогти зрозуміти, з чого складається довіра: Boundaries (межі – і свої, й інших), Reliability

(надійність – як дотримання свого слова / дії), Accountability (відповідальність, що передбачає визнання перед іншим своїх помилок, здатність перепросити і старатися виправити реальними кроками і вчинками), the Vault (сховище, у значенні: конфіденційність), Integrity (чесність і доброчесність як цінність), Non-judgment (неосудливість полягає у тому, щоби бути вразливими з кимось, не будучи засудженими з їхньої сторони і навпаки) та Generosity (шляхетність та щедрість допомагають не тримати образи та не робити передчасних висновків). Авторка пояснює, що під стосунками довіри вона розуміє «енергетику, що існує між людьми, коли вони відчувають, що їх бачать, чують і цінують; коли вони можуть давати і отримувати, не засуджуючи і не будучи засудженими; коли вони отримують від стосунків життєві сили» (Brene Brown, 2010: 116).

У контексті супервізії кожна із перерахованих вище складових довіри набуває особливого звучання. Так, дотримання професійних меж (між клієнтами і супервізованими фахівцями, адміністрацією організації та супервізором, супервізовантами та супервізором) дуже часто викликає труднощі внаслідок специфіки допомагаючих професій (коли «хочеться зробити більше, поставитися по-особливому, з розумінням, виявити додаткову емпатію» тощо). Власне, недотримання меж почасти і є основною причиною розвитку професійного вигорання та особистісної деформації спеціалістів людинознавчих професій. Потрібно вчасно, але коректно вміти сказати «ні», або пояснити фахівцеві, що в якійсь ситуації надмірна опіка і прагнення допомогти клієнтові / супервізанту порушує психогігієну самого працівника.

Розумні межі важливі й у проявах поліфункціональності супервізора в ході професійної інтеракції: не можна зводити процес супервізії лише до консультування або моніторингу, психологічної допомоги або навчання. Підтримка балансу в питаннях здійснення функцій супервізії – ще одне досить складне завдання, не вирішення якого призводить до того, що супервізора розглядають то як

тренера, котрий проводить групові заняття з «підвищення кваліфікації», то як психотерапевта, котрому «відкривають особисті секрети», то як адміністратора чи модератора для вирішення конфліктів у колективі. Подібний дисбаланс у функціональному репертуарі супервізорів значно обмежує можливості та знижує ефективність супервізії в цілому.

Говорячи про надійність, доброчесність з боку супервізора, не можемо оминати такий «підводний камінь» як межі його відповідальності й обізнаності стосовно діяльності супервізованих осіб. У деяких формах звітів, або в усних бесідах із керівництвом організації супервізорам пропонується дати оцінку, охарактеризувати професійність супервізантів. Наголошуємо, що супервізор не може мати інформацію про всю роботу супервізованої особи, а лише обізнаний з тим, що виноситься на супервізію, або виринає в межах обговорення конкретних випадків. Відтак, чесною і відповідальною є позиція, коли супервізор не оцінює роботу супервізованого, а лише спонукає його до того, щоб він сам вирішував, як оцінити власну роботу, наскільки вона успішна, відповідає заданим стандартам, нормам тощо.

Те ж стосується і дотримання принципу конфіденційності: яку (в якій формі, обсягах) і яким чином інформацію подавати для звітування та/або оприлюднення – це ще одне непросте завдання, що постає перед супервізором. Сюди ж відносяться труднощі і з «контейнуванням» психологічних (емоційних) й інших проблем особистості супервізованого. Адже супервізор аналізує (отримує й утримує, «переробляє» та повертає у «переробленому» вигляді) інформацію не лише про життя та роботу спеціаліста, який проходить супервізію, але і про переживання його відносин з клієнтами, колегами, про ставлення до управлінських процесів, стосунків у колективі, організації в цілому. Нерозголошення та/або зважене і продумане опрацювання подібних даних забезпечує формування довіри і подальшу відкритість у відносинах, з одного боку, а з іншого, – упереджує ризики професійного вигорання самого супервізора.

Щодо неосудності та шляхетності, то у супервізії вони мають проявлятися передусім у відкритості до позиції та досвіду інших, не нав'язуванні своєї системи цінностей, толерантному ставленні до всіх учасників супервізійного процесу. Більше того, пам'ятаючи, що супервізія це – не парні, а тристоронні взаємини, і супервізор опосередковано (через супервізованого) може впливати на характер стосунків між самим фахівцем і його клієнтом, варто виявляти щирість і неупередженість і по відношенню до клієнтів та їх життєвого вибору. Адже будь-яке оціночне судження в сторону клієнтів зможе сколихнути віру супервізованого спеціаліста в те, що і стосунки з ним (або його дії) будуть у подальшому кимось піддані оцінюванню, а, можливо, й осуду.

Ще одним важливим моментом, котрий впливає на характер взаємодії в процесі супервізії є адекватне використання влади. На наш погляд стосунки між супервізором та супервізованим не завжди мають формуватися з позиції підпорядкування, навіть, якщо супервізант є суттєво менш досвідченим, ніж супервізор. Добрі, партнерські (однак ні в якому разі не панібратські, а формалізовані) відносини між супервізором і супервізованим визначають у подальшому ефективність їх взаємодії, котра ґрунтується на спільних орієнтаціях – загально прийнятих гуманістичних цінностях. Це складно, але супервізорів важливо уникати нав'язування власної (нехай і високопрофесійної) позиції та системи цінностей, натомість йому потрібна відкритість до точок зору іншого в професії, повага до досвіду супервізанта, його системи цінностей, методологічної, теоретичної та професійної позиції. Такий характер стосунків забезпечить відвертий зворотній зв'язок, збалансоване й коректне ставлення до можливих помилок супервізантів, ефективну співпрацю, що, в свою чергу, лише додасть авторитетності супервізору, а супервізованому забезпечить підтримку самооцінки.

Не можна оминати увагою і труднощі та дилеми особистісного характеру, з якими

стикаються супервізори. Де межа між підтримкою та заспокоєнням? Конфіденційністю та необхідністю втрутитися в ситуацію? Наснаженням і бажанням перекласти на іншого відповідальність за результати своєї праці? Між цінностями організації та особистими цінностями супервізанта та/або супервізора? Довірою та наївністю, або недовірою та пересторогою? Чи варто дотримуватися власного, добре відпрацьованого, перевіреного монометодичного підходу, чи, можливо, спробувати обрати якусь еkleктичну модель супервізії та розглянути спроможність та/або пристати на позиції інших фахівців?

Такі запитання є цілком слушними з огляду на проблемне поле супервізії, а відповіді на них не завжди очевидні та прийнятні. Серед дилем також можуть набувати виразності наступні: між патерналізмом та правом особистості на самовизначення; між суб'єктивним благополуччям особистості та інтересами інших (наприклад, організації, громади тощо); між особистими та професійними цінностями; між творчістю та адмініструванням й інші. Вагомість подібних ситуацій полягає в тому, що визначити абсолютно правильне рішення іноді надзвичайно складно, проте воно дуже впливатиме на репутацію, авторитет супервізора, його подальшу роботу. Ми свідомі того, що окреслені дилеми притаманні багатьом сферам людинознавчих професій, однак у супервізії вони набувають особливого драматизму: супервізор покликаний допомогти зробити правильний вибір в подібних ситуаціях іншим, тоді як сам (іноді безпосередньо в процесі самої допомоги) залишається наодинці зі своїми сумнівами та тривогами. Це додає відповідальності, загострює внутрішні конфлікти особистості, може зробити супервізора більш вразливим. Відтак, має актуалізуватися ще й такий специфічний вид діяльності як «супервізія для супервізорів».

Насамкінець хочемо зупинитися ще на одній групі труднощів, котрі пов'язані із переходом значної частки спеціалістів на роботу в онлайн режимі. З одного боку, розглядаємо таку можливість у позитивному ракурсі, позаяк люди,

які мають потребу у послугах, отримують їх незалежно від обставин, що склалися під час пандемії. Однак, забезпечення високої якості супервізії онлайн сьогодні – теж непросте завдання для супервізорів.

Передусім це зумовлене поки що досить низьким рівнем технічної компетенції значної частки людей, відсутності відповідного оснащення та навичок володіння цифровими технологіями, а також подекуди незадовільною якістю Інтернету. Також, як показує практика, робота у дистанційному режимі займає набагато більше часу та зусиль, що пов'язано з особливостями віддаленої комунікації – роздивитися, дослухатися, уточнити, зрозуміти іншого значно складніше, якщо недостатньо невербальної інформації від співбесідника. Асинхронність спілкування та недоступність низки невербальних сигналів потенціє збільшення напруження, появу роздратування, невдоволення з обох сторін. Також з'являються досить нові для супервізорів особистісні проблеми, пов'язані з так званим Zoom-виснаженням. Як свідчить досвід, онлайн розмова в реальному часі є набагато складнішим завданням для нашого мозку та тіла, оскільки практично відсутній зоровий контакт, зображення партнера по спілкуванню нечітке, доводиться відволікатися (зокрема, і на своє власне зображення), перебувати у постійній сидячій позі, напружувати зір перед екраном тощо. Усе це стає певним викликом для супервізорів, позаяк їх діяльність і так є поліфункціональною, а в умовах багатозадачності при роботі онлайн фізичне, когнітивне й емоційне навантаження значно зростає.

Особливо складно працювати у дистанційному режимі тим супервізорам, котрі не були знайомі зі своїми супервізованими безпосередньо, а вимушені налагоджувати стосунки онлайн. Відсутність спільного фізичного простору при знайомстві та перших зустрічах, неможливість контакту на «енергетичному» рівні, утруднення використання деяких методів впливу, порушення концентрації, специфічні особливості роботи з документами – усі ці й інші чинники можуть гальмувати налагодження довірчих відносин, і, як наслідок, значно знижувати результативність супервізії.

До організаційних труднощів в роботі вітчизняних супервізорів ми б ще віднесли і несформований статус даної посадової особи. У деяких організаціях прийнято призначати супервізорами більш досвідчених фахівців даної установи (внутрішня супервізія), деякі, навпаки, запрошують спеціаліста «ззовні». Обидві позиції передбачають певний рівень акредитації супервізора, підтвердження його компетенцій і визнання його як спеціаліста у відповідній галузі. І, оскільки деякі професійні спільноти (зазвичай – недержавні) мають досвід і відпрацьовані процедури отримання сертифікатів про проходження відповідного навчання та набуття кваліфікації, а деякі – ні, чим потрібно керуватися при підборі супервізора для організації: наявністю означених документів про сертифікацію / акредитацію чи оцінкою досвіду та якістю його роботи? Тим, що потенційний супервізор знає особливості роботи організації зсередини (і є доволі обізнаним у нюансах відносин) чи тим, що він, будучи запрошеним зі сторони, може виявити вищий рівень неупередженості та незалежної позиції? І, якщо представники адміністрації можуть вплинути на обсяги фінансування супервізії, то як зробити, щоби цей факт не впливав на її результати? І, нарешті, чи не перетвориться сертифікація супервізорів у нормативно регламентований, але формальний процес? Подібні складнощі наразі є досить актуальними для супервізорів і такими, що значною мірою впливають на їх благополуччя (і соціально-психологічне, і фінансове, і моральне).

Висновки. Підсумовуючи здійснений аналіз, хочемо запропонувати умовну класифікацію проблемних питань і дилем, що притаманні супервізійній практиці в Україні на даному етапі її впровадження. Вважаємо, що можна виділити, принаймні, три групи проблем супервізорів: 1) пов'язані із особливостями налагодження професійної взаємодії під час супервізії; 2) етичні дилеми та труднощі особистісного характеру супервізорів; 3) організаційно-адміністративні перешкоди.

В межах першої групи розглядаються передусім труднощі вияву автентичної та зрілої

позиції супервізора; формування довіри у стосунках; погляди на характер владних / підвладних відносин; дотримання професійних меж, конфіденційності; забезпечення поліфункціональності супервізії та ін.

До другої групи можуть бути віднесені труднощі, пов'язані із не співпадінням уявлень про мету та результати супервізії у замовника, супервізанта та самого супервізора; із особливостями формування й протікання рольових та/або внутрішніх конфліктів; підтримки балансу між творчістю та адмініструванням; загальні етичні дилеми представників людинознавчих професій та ін.

Серед проблем третьої групи можна назвати труднощі із підтвердженням статусу, відповідної компетентності та кваліфікації супервізора, а також необхідність реагування на виклики пандемії COVID-19 стосовно організації супервізії у форматі онлайн.

Звісно, перелік описаних у публікації труднощів і дилем супервізорів в Україні не є вичерпним. Доляння їх і побудова нових форматів і моделей супервізії об'єктивно закладає потенції трансформування даного виду діяльності у відповідності до сучасних вимог і запитів. Своім доробком ми спробували перемістити ракурс дослідження проблем супервізії у більш практичну площину, у річище осмислення отриманого досвіду, його узагальнення та опрацювання з опертям на прагнення упередити розвиток негативних тенденцій при запровадженні даного виду діяльності в нашій країні. Також представлені матеріали стосовно ризиків і викликів у роботі супервізорів дозволять певною мірою забезпечити опрацювання означених проблем в процесі підготовки супервізорів, при формуванні їх професійної самосвідомості, самостановленні.

References

Braun, A., Vourn, A. (2003). Супервізор у соціальній роботі: супервізія догляду в громаді, денних та стаціонарних установах [Supervisor in social work: the supervision of care in the community, day and inpatient institutions] – Kyiv: Univ. vyd-vo «Pul'sary». (in Ukrainian)

Brown, B. (2010). The gifts of imperfection: letting go of who we think we should be and embracing who we are, Hazelden Center City Minnesota.

Gornostai, P.P. (2007). Психодраматическая супервизия случаев из консультативной практики. [Psychodramatic supervision of cases from consultative practice], *Psychodrama and modern psychotherapy*. 3, (in Russian)

Деякі питання організації та проведення супервізії: затв. наказ міністерства освіти та науки України № 1313 від 18.10.2019 р. (2019) [Some issues of organization and conduct of the supervision]: URL: <https://imzo.gov.ua/2019/10/21/nakaz-mon-vid-18-10-2019-1313-deiaki-pytannia-orhanizatsii-ta-provedennia-supervizii/> (in Ukrainian)

Ivashneva, S.V. (2018) Супервізія в діяльності освітнього тренера. [Supervision in the activities of the educational coach]. *Psychological and pedagogical sciences*. № 3. (in Ukrainian)

Karagodina, O.G., Baidarova, O.O. (2014). Запровадження супервізії у соціальній роботі: бар'єри та ресурси [Introduction of supervision in social work: barriers and resources]. *Problems of social work: philosophy, psychology, sociology* : Chernig. National. technall. un-t. Chernihiv : CHNTU. – № 1 (4). (in Ukrainian)

Kryvokon, N.I. (2016). Супервізія як чинник вдосконалення соціальної роботи. [Supervision as a factor of improvement of social work]. *Bulletin of V.N. Karazin Kharkiv National University*, Issue 61, Series: Psychology. (in Ukrainian)

Martynson, K., Mikhailov, I., Zakryzhevskaya, M.(2008). Проблемы подготовки супервизоров в Латвии. [Problems of preparation of super-visions in Latvia]. *Problems of education in the 21-century*. Volume 6. (in Russian)

Методичні рекомендації щодо порядку організації та проведення професійної підтримки психологів у Національній гвардії України (2020). [Methodological recommendations on the procedure for organizing and conducting professional support of psychologists in the National Guard of Ukraine]. – Kyiv: Image and Publishing Center of the National Guard of Ukraine. (in Ukrainian)

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення супервізії у соціальних службах: затв. наказом міністерства соціальної політики України № 5 від 05.01.2015 р. (2015). [About the statement of Methodical recommendations concerning carrying out supervision in social services: approved. by the order of the Ministry of Social Policy of Ukraine № 5 of 05.01.2015]. zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0005739-15#Text. (in Ukrainian)

Психологічна енциклопедія [Psychological encyclopedia]. (2006). Kyiv: Akademvydav. (in Ukrainian)

Savka, V. (2013). Супервізія в управлінні недержавними організаціями соціальної сфери: інституційний аналіз. [Supervision in the management of non-governmental organizations in the social sphere: institutional analysis] *Sociological studies*. 2, (3). (in Ukrainian)

Супервізія у ВІЛ-сервісних організаціях. (2017). [Supervision in HIV service organizations].

URL : <https://network.org.ua/wpcontent/uploads/2017/03/1e13dcaf6715db399b2a18d8513ac1c3.pdf> (in Ukrainian)

Khovkins, P., Shokhet, R. (2002) Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. [Supervisiya. Individual, group and organizational approaches]. Sanct Petersburg: Rech'. (in Russian)

Yalpayeva, N.V. (2006) Проблемы супервизии в работе специального психолога. [Problems of supervision in the work of a special psychologist]. *Psychological and pedagogical journal Gaudeamus*. № 2 (10). (in Russian)

Kadushin, A. and Harkness, D. (2002). *Supervision in Social Work*. New York & Chichester, Columbia University Press.

DIFFICULTIES AND DILEMMAS OF SUPERVISORS IN UKRAINE

Natalia I. Kryvokon

Doctor of psychological sciences, professor

Professor departments of Psychology and Pedagogy

National Academy of the National Guard of Ukraine, Kharkiv, Ukraine

The publication is devoted to identifying and detailing the problems that arise in the implementation of supervision in Ukraine. The relevance of the research topic is due to the increased demand for supervision in connection with the desire to conceptualize, institutionalize and regulate the organization of this type of activity as a component of psychological support for domestic psychologists and other specialists in the humanitarian profession, the promotion and development of a system of psychological support and support of these specialists, and is also associated with the growth demand for psychological and social assistance to clients during the COVID-19 pandemic. Based on theoretical analysis, personal experience, and the results of work with a focus group (supervisors working with psychologists and social workers - case managers, 10 people in total), the author's position on the professionally important competencies of supervisors is given, and characteristics of the main difficulties with which supervisors encounter when carrying out their activities, in particular, and in a remote mode of work. A classification of problematic issues and dilemmas that are inherent in supervisory practice in Ukraine at this stage is proposed. The following groups of problems were identified: 1) associated with the peculiarities of establishing professional interaction in supervision; 2) ethical dilemmas and personal difficulties; 3) organizational and administrative. Within the first group, there are considered the difficulties of expressing the authentic and mature position of the supervisor; trust forming in the relationship; views on the nature of power / subordination relations; compliance with professional limits; confidentiality; ensuring the multifunctionality of supervision, etc. The second group includes difficulties related to the mismatch of ideas about the purpose and results of supervision of the customer, the supervisant and the supervisor; with the peculiarities of the formation and course of role and / or internal conflicts; maintaining a balance between creativity and administration; general ethical dilemmas of representatives of anthropological professions, etc. Among the problems of the third group are the difficulties in confirming the status, relevant competence and qualifications of the supervisor, as well as the need to respond to the challenges of the COVID-19 pandemic regarding the organization of online supervision.

Keywords: *supervision, supervisor, supervision dilemmas, professional interaction in the supervision process.*

The article was received by the editors 30.8.2021

The article is recommended for printing 11.10.2021
