

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ,  
ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,  
ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ «АЛЫЕ ПАРУСА»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ СУПЕРВИЗОРОВ**

Служба семьи  
ГБУ РБ Центр «Алые паруса»



Супервизия важна для расширения профессионального уровня, профессиональных знаний, умений и просто для личностного роста и сохранения ресурсности специалиста.

Цель супервизии – помочь коллеге стать более успешным в работе – развить его профессиональную компетентность. Супервизор помогает заметить возможные проблемы, возникшие вследствие недостатка опыта, сложившейся затрудненной ситуации, или надвигающегося эмоционального выгорания. Однако он не только обращает на это внимание, но и может порекомендовать сделать соответствующие шаги для изменения данной ситуации.

Функциональное многообразие супервизии давно известно. Кадушин (Kadushin, 1976) приводит описание существенных функций супервизии, охватывающих широкий спектр сфер профессиональной деятельности:



- **Обучающая (развивающая) функция:** профессиональная подготовка, обучение, воспитание, передача знаний и умений, тренинг (упражнение методов и способов), указания к саморефлексии, конструктивная обратная связь, профессиональная социализация, развитие профессиональной идентичности и т. п.

- **Поддерживающая функция:** обеспечение качества, оптимизация и улучшение деятельности специалистов помогающих профессий, сохранение этически-профессиональных принципов, контроль законодательных или ведомственных предписаний, защита психоэмоционального состояния супервизируемого и группы и т. д.

- Консультирующая функция: эмоциональная поддержка в случаях трудных профессиональных ситуаций, сопровождение или разгрузка, помощь при необходимости справиться со стрессом на работе, создание самозащиты против перегрузок, личная психогигиена, (эмоционального сгорания), профессионально-личностной деформации и т. п.



### **Виды супервизии.**

Существуют различные виды супервизии:

- Очная супервизия осуществляется в присутствии супервизируемого.
- Заочная супервизия осуществляется в отсутствие супервизируемого, с соблюдением правил анонимности и конфиденциальности.

### **Формы супервизии:**

- Индивидуальная супервизия - супервизор и специалист.
- Групповая супервизия с супервизором, или несколькими супервизорами.
- Супервизия с равным коллегой (интервизия).
- Групповая супервизия с равными коллегами (групповая интервизия).

### **Супервизия позволяет:**

- поделиться своими чувствами;
- выявить и обозначить затруднения, которые возникли в работе с клиентом;
- получить обратную связь о проделанной работе;
- проанализировать причины своих затруднений;
- расширить свои теоретические и практические представления;
- наметить пути дальнейшей работы.

### **Какие вопросы можно обсудить на супервизии:**

- трудности, которые возникли у Вас в работе.
- ваши тревоги по поводу проблем конкретных клиентов.



- то, что вызывает у Вас неуверенность.
- что Вы ожидаете от своих коллег на последующих сессиях.

### **Возможные профессиональные запросы для супервизии:**

Эти трудности могут коснуться каждого. Они не указывают на слабость или

снижение профессионализма - это особенности деятельности специалистов «помогающих» профессий. Организация супервизии поможет справиться с этими трудностями и оценить качество услуг, предоставляемых клиентам

Так как СПЕЦИАЛИСТЫ МОГУТ:

- Слишком вовлечься в проблему клиента и потерять профессиональную объективность.
- Застрять на такой модели помощи клиенту, в результате которой у клиента не появляется мотивация помогать себе самостоятельно.
- Эмоционально вовлечься в проблему клиента, особенно когда ситуация вызывает у работника собственные воспоминания.
- Продолжать выполнять свои обязанности, когда их эффективность снижается, в то время, как взгляд «со стороны» и обсуждение могло бы оказать более полезным.
- Брать слишком много работы с целью помочь и страдать от «сгорания».
- Испытывать трудности при завершении работы с клиентом.

### **Организация супервизии.**

Если о супервизии договариваются даже равные по статусу и опыту коллеги (то есть статус супервизора формально не определен), на момент сессии должны быть четко оговорены роли: кто является супервизором на данный момент. Также должны быть определены временные границы.

При супервизии необходимо соблюдать структуру консультативной сессии (от установления контакта до завершения сессии), использовать навыки консультирования и соблюдать принципы обратной связи.

Супервизору необходимо концентрироваться на поведении, а не на личности: что человек делает, а не каким, по нашему мнению, он является.

(Необходимо использовать в своей речи глаголы, которые характеризуют действия, а не прилагательные, которые относятся к качествам).

Наблюдать, а не интерпретировать: расставлять акценты на том, что сказал или сделал супервизируемый, а не почему (это наши фантазии).

Описывать, а не судить и оценивать.

Быть конкретным, а не обобщать.

Уделять внимание информации, избегая советов.

Давать то количество информации, которые коллега способен принять, а не то, которое вам хотелось бы дать.

Говорить о поведении, которое возможно изменить.

Супервизия – это универсальная форма поддержки специалистов, позволяющая им сфокусированным взглядом посмотреть на свои трудности в работе с клиентами, а также разделить часть ответственности за эту работу с другим, как правило, более опытным профессионалом.

