**МЕТОДЫ И УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СУПЕРВИЗИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЛЕЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ**

*Смык Анастасия Андреевна,*

*педагог-психолог ГУО «Средняя школа № 21 г. Гомеля»*

Учителя, психологи, врачи, мы люди помогающих профессий.  Каждый день мы помогаем, отдаем себя, очень много отдаем. Но всегда ли мы получаем тот результат, о котором думаем?

Случалось ли Вам испытывать потерю мотивации на рабочем месте, жизненной энергии и силы? Оказывались ли Вы в состоянии недовольства и раздражения? Думаю да. Я именно из таких педагогов.

Задавали ли Вы себе вопросы:

 - Почему я думаю и делаю максимум, а получаю минимум?

- Почему я стараюсь изо всех сил, а получается как всегда?

Я задавала эти и другие вопросы и начала искать ответы. Сегодня я хочу поделиться теми находками и закономерностями, которые я обнаружила, и которые мне сегодня помогают, надеюсь, что и Вам они помогут в вашей профессиональной деятельности.

В глазу у каждого человека есть зона, которая не чувствительна к свету, это слепое пятно.

Что такое слепая зона? Это ограниченность,  нечувствительность, отсутствие понимания.

Кто водит машину, тот хорошо знает, где у его машины слепые зоны. Если взять человека как личность, как целое, то у него тоже есть зоны нечувствительности, непонимания.

В 1955 году двумя английскими психологами **Джо**зефом Луфтом и **Хар**ри Ингамом была разработана психологическая модель личностного роста. Она получила название «Окно Джохари», в названии соединены два имени психологов. Эта модель показывает, насколько хорошо человек  знает самого себя, помогает понять то, как к нему относятся окружающие, помогает наладить общение с окружающими  с взрослыми и детьми, помогает улучшить понимание в коллективе.

Схематично «Окно Джохари» выглядит так:

|  |  |
| --- | --- |
| Открытая зона | Слепая зона |
| Скрытая зона | Неизвестная зона |

*Открытая зона –*это та часть Вашей жизни, которой Вы с удовольствием делитесь с окружающими. Чем больше площадь этого квадрата, тем эффективнее и продуктивнее будут отношения между коллегами, детьми, в семье.

*Скрытая зона –*сюда относиться всё то, что Вы знаете о себе, но всеми силами скрываете от окружающих. Поймите меня правильно, я не говорю о «грязном белье», которое мы должны выставлять на обозрение. Я говорю, о внутренних негативных переживаниях, которые не перерабатываются, никуда не уходят, и с каждым разом становиться всё труднее и труднее их сдерживать. Эмоции, особенно негативные должны быть вскрыты и покрыты. Например: На вопрос: «Как у тебя дела? (если дела действительно плохи), не все люди отвечают как есть, то есть правду. А дежурной фразой: «Хорошо». В данном случае нет сочувствия, нет переживания, эмоции не  покрыты, а значит, они копятся и проявятся, когда вы будете усталыми.   Не путайте с ситуацией, когда у человека всегда плохо, это совсем другое.

*Слепая зона –*это то, что Вы не знаете о себе, а другие люди хорошо это видят и знают о Вас, это проявляется в манере поведения, во фразах. Если не работать с этой зоной, то я как личность не замечаю, как становлюсь заносчивой, высокомерной, холодной, гордой. Именно эти чувства и качества характера вырастают в этой зоне.

Я как специалист  очень часто сталкиваемся с такими родителями, мы видим, как они ошибаются при воспитании своих детей. Я вижу завышенную самооценку, и достучаться до таких родителей практически невозможно, ты же остаешься еще и виноватым.

А если задать себе вопрос:

- Я знаю свои слепые пятна? Всё ли я знаю о себе?

**Слепая и скрытая зоны – это место эмоционального выгорания педагога-психолога**. Особенно сегодня, когда происходит увеличение ответственности педагога за ребенка во всех его сферах и снижение ответственности семьи. «Выгоревший» человек  не только не ожидает поддержки со стороны, но и сам сознательно от неё отказывается, воспринимая даже конструктивную критику  как враждебную по отношению к его проблемам, появляется  чувство отчужденности, неудовлетворенности собой, снижение самооценки, чувство вины, беспомощности, агрессии на себя и окружающих. Как уменьшить слепую зону? Сам себе педагог не поможет. Один из приемов, которой помогает  и будет помогать  - это **Супервизия.**

**Супервизия как метод повышения профессионализма психологов**

Супервизия (от supervidere – взгляд сверху) является одним из важных способов повышения профессионализма психологов. Это обсуждение психологом клиентских случаев с более компетентным коллегой, имеющим специальное образование (да, и супервизии тоже учатся, как и любой другой профессии). Супервизия необходима не только начинающим психологам, но и опытным практикам. Считать, что после многих лет практики супервизия не нужна – очень и очень самонадеянно. Ведь психологу всегда есть куда расти, а значит всегда найдутся темы для обсуждения на супервизии.

Зачем нужна супервизия?

– поддержка в работе с «трудными» клиентами;

– защита интересов клиента;

– живое обсуждение гипотез;

– взгляд со стороны на перенос и контрперенос;

– возможность узнать новые техники и расширить свои возможности в качестве консультанта/психотерапевта;

– получить новые знания о себе и личностно вырасти;

– расширение осознавания своих профессиональных ограничений;

– возможность в большей степени соответствовать этическим и профессиональным стандартам практики;

– эмоциональная поддержка в трудных ситуациях;

– развитие творческого подхода к работе.

Проблемы, затрагиваемы на супервизии:

- трудности в работе;

- тревога за клиентов;

- то, что вызывает неуверенность.

Обязан ли психолог ходить на супервизию, и как часто и как долго?

Это очень сложный вопрос, и вряд ли на него можно получить однозначный ответ. Законодательно в Республике Беларусь это никак не урегулировано. Но если психолог заинтересован в своем профессиональном росте, в эффективности своей работы, то нужно обязательно идти на супервизию. Другой вопрос – как часто и на протяжении какого времени? На мой взгляд, чем меньше опыта – тем чаще, но и после большого количества лет практики обращение к супервизору – это не показатель профнепригодности, а как раз наоборот. И в этом случае посещать супервизора нужно хотя бы раз в 2-3 месяца.

Супервизия бывает групповой и индивидуальной. Иногда психологи выбирают себе в пару коллегу, с которым вместе идут на супервизию, формируя мини-группу с супервизором. Такой формат тоже возможен.

Можно с уверенностью констатировать, что в нашей стране супервизорская практика еще недостаточно развита, систематизирована. Часто проходит стихийно, дилетантски, искаженно. В лучшем случае подготовленные супервизоры есть в долгосрочных психотерапевтических программах, (гештальт-супервизоры, психоаналитические супервизоры, психодраматисты-супервизоры и т.д.), ориентированы они на работу с частнопрактикующими психологами и психотерапевтами, обучающимися в долгосрочных программах, дорогостоящих и длительных. Так устроена реальность «образовательной» супервизии, т.е. супервизии, встроенной в долгосрочные обучающие программы.

**Условия реализации супервизии в профессиональной**

**деятельности психологов**

*(из книги С.А. Кулакова «Супервизия в психотерапии. Учебное пособие для супервизоров и психотерапевтов», Спб, 2004)*

 - супервизором может быть специалист с опытом работы не менее 10 лет (индивидуальные +групповые формы);

- супервизор должен информировать членов группы о своей квалификации, теоретических взглядах;

- необходимо предварительно обсудить цели супервизии, требования супервизора;

- обговорить модель и формы работы;

- определить место проведения, количество, регулярность и длительность встреч (1,5-2 часа);

- определить количество предъявляемых случаев за одну сессию;

- соблюдение конфиденциальности.

**Интервизия, как метод супервизии**

Интервизия (лат. inter – между, visio – видение) также является основой профессионального роста психолога, но в отличие от супервизии – это работа в группе между равными по своему уровню и статусу специалистами. Иными словами – это обмен опытом между коллегами.

Так формируется группа личного опыта, где практикующие психологи обсуждают клиентские случаи, которые вызывают какие-либо затруднения в работе. Таким образом, интервизия выглядит так:

 - психолог, который хочет поделиться своим случаем, вызывающим у него затруднение, представляет конкретный случай группе коллег;

- далее специалист рассказывает, в чем именно у него возникли затруднения, т.е. формулирует свой запрос к группе;

- участники задают свои уточняющие вопросы, чтобы более полно понять картину случая.;

-только после этого начинается обсуждение трудностей, формулирование гипотез, поиск возможных вариантов дальнейшей работы с клиентом.

Одним из преимуществ этого процесса является то, что он позволяет избавиться от «зашоренного взгляда» психолога на свою работу, а также позволяет расширить свои профессиональные представления на многие аспекты своей работы. Такая «зашоренность» из-за непрерывной длительной или недостаточно рефлексивной работы может возникать не только у начинающих психологов, но и у достаточно опытных. Эта форма групповой работы позволяет психологу с одной стороны - рассмотреть с разных позиций, представленный на интервизию случай, а с другой стороны - понять и почувствовать, как он лично реагирует на те или иные высказывания коллег, т.е. узнать свои слабые места. В конце интервизии ведущий группы подводит итоги работы.

**Отличия супервизии от интервизии**

Если интервизия предполагает горизонтальный формат взаимодействия, при котором все участники в группе равны, то супервизия предполагает вертикальный формат взаимодействия, при котором участники не равны изначально. Еще один важный момент в интервизии заключается в том, что члены группы совместно отвечают за то, что происходит в группе и за общий результат: за содержание сессий, за групповой процесс участников, т.к. каждый участник вносит свой собственный вклад и реагирует на основе своего собственного профессионального опыта. В то время как при супервизии ответственность за результаты работы несет супервизор.

**Балинтовские группы, как метод супервизии**

Балинтовская группа – это щадящий и весьма эффективный способ снижения профессионального стресса и эмоционального выгорания. Такой эффект достигается путем эмоциональной поддержки, отсутствием критики и прямых рекомендаций психологу, который представляет вызывающий затруднения случай.

Чем Балинтовские группы отличаются от супервизии и интервизии?

Балинтовская группа очень похожа на супервизию и интервизию, НО есть существенные отличия.

1. Основное отличие между ними заключается в том, что если в супервизии и интервизии речь идет о клиенте и его терапии/консультации, то в Балинтовской группе – основное внимание уделяется различным особенностям и аспектам ***взаимоотношений психолога и клиента***, ***внимание на самого психолога с его восприятием и эмоциональными нагрузками в отношениях с клиентом; внимание на то, что чувствует психолог в отношениях со своим клиентом***. То есть если объектом обсуждения в супервизии и интервизии является клиент и его случай, то в Балинтовских группах – сам психолог с его своеобразием восприятия данного случая и отношением к нему.
2. Следующее отличие заключается в том, что, если в супервизии и интервизии предметом анализа являются только текущие «трудные» моменты работы психолога, то в Балинтовских группах предметом анализа могут быть не только текущие, но и «неудачные» ***эпизоды из прошлого***, которые продолжают беспокоить психолога, вызывают у него неприятные воспоминания и остаются для него «непонятными».

Работа Балинтовской группы направлена на «исследование» эмоциональной составляющей технологии работы психолога (эмоции, чувства, иррациональные идеи и установки, психологические защиты, переносы, контрпереносы, ожидания, смысл), осознание ее, а также на профилактику профессионального стресса и эмоционального выгорания. Такое исследование осуществляется с помощью ассоциаций, фантазий, аналогий, анализа защит и переносов, эмоциональной поддержки.

**Из опыта работы**

Балинтовская группа

Еще в начале 1950-х годов английским врачом и исследователем М. Балинтом был предложен метод обучения врачей, который помогал снизить эмоциональную напряженность врача, возникающую в работе с «трудными» пациентами за счёт приобретения более высокой компетентности (прежде всего в сфере отношений). В серии семинаров, проводившихся с 1950 по 1971 гг., М. Балинтом и его женой Э. Балинт-Эдмондс, которая продолжала их вести и после смерти М. Балинта, в 1970 году была отработана эта новая технология активизации обучения [5]. В центре обсуждения на этих семинарах был анализ характера взаимоотношений между пациентом и врачом и факторов, которые влияют на их взаимодействие [6].

Удачный опыт балинтовских групп привёл к тому, что к началу 90-х годов они получили широкое распространение во всем мире не только среди психологов и врачей [7]. Они стали широко использоваться в практической деятельности и подготовке педагогов, полицейских, социальных работников, священников в Венгрии, Германии, Ирландии, Хорватии [5].

«Балинтовская группа» представляет собой такой метод групповой тренинго-исследовательской работы, объектом которого является изучение отношений «психолог-клиент», «врач-больной» или «педагог-ученик». Этот метод также полезен всем профессионалам, работающим с людьми (социальные работники, учителя, менеджеры и т.д.) [8]. Таким образом, на основе изучения психолого-педагогической и методической литературы я применила метод «Балинтовская группа» в работе с молодыми педагогами-психологами в условиях общего среднего образования для развития осмысленности профессиональной деятельности.

С сентября 2015 года в городе Гомеле был организован проект «Эффективность работы педагога-психолога: проблемы и пути их решения» в рамках «Школы молодого педагога-психолога». Данный проект реализовала с использованием метода «Балинтовская группа». В школу молодого педагога-психолога были приглашены молодые педагоги-психологи со стажем работы до 2-х лет, работающие в учреждениях общего среднего образования. Количество человек в группе – 12. Периодичность встреч – 1 раз в два месяца.

Цель проекта: содействовать профессиональному становлению и решению актуальных проблем педагогов-психологов.

Задачи проекта:

профилактика и предотвращение кризиса в профессиональной деятельности молодого педагога-психолога;

развитие осознанного отношения к профессиональной деятельности;

оказание поддержки молодым специалистам в профессиональном становлении;

прояснение основных проблем в профессиональной деятельности, с которыми сталкивается молодой педагог-психолог;

проработка обозначенных проблем в профессиональной деятельности молодого педагога-психолога.

За два года было проведено 10 заседаний «Школы молодого педагога-психолога». Пример одного из них представлен в приложении 1. Важно отметить, что на первом заседании проведена первичная диагностика молодых педагогов-психологов с целью изучения их уровня осмысленности профессиональной деятельности. Методическую поддержку проекта оказывал Жеребцов Сергей Никифорович, кандидат психологических наук, доцент УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».

*Технология работы на каждой балинтовской встрече*

Первый «шаг» – определение «заказчика» из числа участников балинтовской группы. Задается вопрос: «Кто хотел бы представить на рассмотрение свой случай, проблему, создающую ситуацию дискомфорта?». Определяется один или несколько желающих. Каждый из претендентов в течение 1-2 минут описывает свой случай в произвольной, но лаконичной форме. Затем группа отдает предпочтение одному из «заказчиков».

Второй «шаг» – рассказ «заказчика» о своем трудном случае из практики своей профессиональной деятельности. Устанавливаются «мягкие» ограничения во времени. Координатор и члены группы внимательно слушают.

Третий «шаг» – формулирование «заказчиком» вопросов к группе по своему случаю, вынесенному на обсуждение. На этом этапе координатор помогает «заказчику» сформулировать запрос к группе, в котором заложено желание получить новые знания и (или) групповую поддержку.

Четвертый «шаг» – вопросы группы задаются к участнику, представившему случай. На этом этапе «заказчик» часто с удивлением обнаруживает, что почему-то забыл или не учел весьма важные аспекты своего случая. Тогда «заказчик» дополняет свой рассказ и на этом этапе, многие неосознаваемые моменты проясняются для него.

Пятый «шаг» – окончательное формулирование «заказчиком» вопросов, которые он хотел бы вынести на обсуждение.

Шестой «шаг» – ответы группы на запросы «заказчика» и свободная дискуссия. Начало этого этапа может быть ограничено формальностями. Всем участникам предоставляется возможность ответить по кругу на поставленные перед ними вопросы.

На седьмом «шаге» координатор дает обратную связь «заказчику» - обобщаются ответы группы, высказывается собственное видение ситуации, представленной «заказчиком» на обсуждение, предположений о причинах возникших у «заказчика» трудностей. В конце координатор благодарит «заказчика» за предоставленный случай и смелость при его разборе, а участников группы – за поддержку коллеги.

- На восьмом «шаге» «заказчик» дает информацию о своих ощущениях. Его высказывания могут касаться собственного эмоционального состояния и впечатлений о работе группы.

- На девятом «шаге» балинтовская встреча заканчивается высказываниями отдельных членов группы о своих ощущениях и впечатлениях. Решаются организационные вопросы по поводу следующей встречи.

В конце мая 2017 года, проведена завершающая встреча и подведен общий итог о проделанной работе. Также по итогам работы проведена повторная диагностика молодых педагогов-психологов с целью выявления уровня осмысленности профессиональной деятельности, сравнивая результаты до и после применения метода «Балинтовская группа».

Целесообразность проекта заключается в следующем:

- улучшение эмоционального состояния специалиста за счёт коллегиальной поддержки и совместной проработки трудных случаев;

- отреагирование чувств;

- расширение видения самого себя, осознание собственных «слепых пятен», психологических защит; переносов и контрпереносов;

- расширение репертуара коммуникативных стереотипов;

- развитие навыков защиты от «эмоционального выгорания»;

- осознание значимости межличностных отношений и их границ;

- психологическая поддержка;

- освобождение от социальных стереотипов, развитие гибкости в работе, выработка своего собственного профессионального стиля;

- снижение тревоги по поводу собственного несовершенства;

- обмен профессиональным опытом;

- удовлетворённость профессиональной деятельностью, личностный рост.

Таким образом, супервизорская поддержка и включенность в процесс помогают специалистам обрести не только ориентиры, но и инструментарий организации и анализа собственной профессиональной деятельности. Особенно полезным, на мой взгляд, здесь является именно то, что составляет главное содержание супервизорских отношений: совместное исследование, анализ и профессиональный диалог, а не прямая передача опыта супервизора.

Способность осуществлять супервизию является важным показателем

квалификации специалиста. Такое качество формируется на основе уже имеющегося профессионального опыта, однако, оно нуждается в постоянном совершенствовании, определенных этапах становления, поддержке и снятии профессиональных затруднений.

Следует отметить, что в последние годы в системе образования нашей страны осуществляется большая работа по внедрению супервизии в систему социально-педагогической работы. В Республике Беларусь сложился свой путь ее формирования и развития. Идеологию и сопровождение на этом пути стратегически профессионально, тактически выверено, нормативно и методически обеспеченно осуществляет Министерство образования Республики Беларусь и Академия последипломного образования. То же самое можно сказать и о значимом компоненте социально-педагогической деятельности – супервизии.