

СУПЕРВИЗИЯ ПРИ ПОДГОТОВКЕ ВЕДУЩИХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕНИНГОВ

Е.В. ЛАВРИНОВИЧ, А.Н. МОЛОСТОВА

В статье представлена специфика проведения супервизии в условиях подготовки ведущих групп психологического тренинга. Супервизия для тренера рассматривается как необходимый этап профессионального становления специалиста, использующего данный вид психологической работы. Опираясь на практику супервизии в подготовке психологов-консультантов, авторы описывают процедуру и показывают специфику данного вида работы, исходящую из механизмов функционирования тренинговой группы. В статье описан конкретный пример проведения супервизии в тренинговой группе, где показано, как организован данный процесс, в чем его специфика и каковы его возможности.

Ключевые слова: психологический тренинг, ведущий психологического тренинга, супервизия, подготовка тренера

В настоящее время психологический тренинг прочно укрепился в качестве одного из основных направлений профессиональной психологической работы. Однако до сих пор для программ подготовки тренеров характерно очень большое разнообразие и по форме, и по содержанию, и по длительности обучения. Представление о тренинге как о методе обучения, о методе развития личности, лежащее в основе программ подготовки, продолжает оставаться эмоциональным и неопределенным, что порождает многочисленные краткосрочные курсы, которые создают иллюзию овладения умениями и навыками тренерской работы и приводят к поверхностному отношению к данной практике. Все это ограничивает возможности участников программ в овладении ведущими компетенциями психолога-тренера.

Подготовка тренера-профессионала, с нашей точки зрения, должна обеспечивать формирование профессиональной позиции и профессионального видения и прогнозирования происходящих в группе процессов, как на этапе создания тренинга, так и во время его проведения. Та-

кая подготовка предполагает не только длительный процесс обучения технологии тренинговой работы, на котором заканчивается большинство методических программ, но должна включать и этап оказания профессиональной консультативной психологической помощи, поддержки в форме супервизии.

В программе подготовки психологов-консультантов и психотерапевтов супервизия является обязательным этапом овладения профессией. Однако в практике подготовки ведущих тренинговых групп данный чрезвычайно важный этап обучения почти полностью отсутствует.

Имея многолетний опыт в подготовке психологов-тренеров², авторы видят одну из задач этой статьи в описании процедуры и попытке анализа специфики супервизии как одной из форм обучения. Авторская программа подготовки тренеров предполагает три этапа (220 академических часов), из которых первые два проводятся в тренинговой форме и направлены на усвоение знаний и отработку навыков по созданию и проведению тренингов. Затем в программе предусмотрен перерыв для того, чтобы участники могли самостоятельно создать программу и провести тренинг. Анализ особенностей их работы, трудностей, с которыми они столкнулись, и является предметом супервизии, представляющей собой третий (завершающий) этап обучения.

Организационно процесс супервизии осуществляется следующим образом. До начала супервизорской группы, при подготовке к ее работе участникам предлагается сформулировать запрос на супервизию, учитывая приобретенный опыт создания и проведения тренинга. В запросе могут быть отражены как индивидуальные трудности (например, связанные с ведением группы, управлением коммуникацией и т.п.), так и трудности методического характера, например, в реализации того или иного метода (ролевой игры, дискуссии, упражнения), этапа программы тренинга, или анализа эффективности групповой работы для участников.

Соблюдение рамок работы тренинговой группы в супервизии будущих психологов-тренеров с самого начала этого этапа обучения ставит перед супервизорами задачу повышения работоспособности группы, создания атмосферы доверия и безопасности.

В нашем случае, когда супервизия является завершающим этапом большой групповой работы, от ведущих-супервизоров требуется лишь

¹ По нашему опыту такая программа должна охватывать не менее 120 часов (Прим. авт.).

² Авторы являются создателями и ведущими программы «Искусство групповой работы: тренинг тренеров» (Прим. ред.).

поддерживать ту атмосферу, которая уже была создана на более ранних этапах обучения. Однако если супервизия проводится в группе незнакомых специалистов, не имеющих совместного опыта, то созданию атмосферы продуктивной групповой работы следует уделить особое внимание, и решению этой задачи может способствовать формулировка индивидуальных целей участия в супервизорской группе.

Далее с помощью отдельных групповых процедур выявляется степень готовности каждого участника к предоставлению своих материалов и осуществлению супервизии, затем ими формулируется запрос на супервизию, который корректируется (проясняется, изменяется) ведущим и участниками группы.

На этом этапе особенностью ролевой позиции ведущего-супервизора является необходимость, как и в тренинге, исполнения нескольких ролей — учителя, фасилитатора, консультанта, эксперта, организатора процесса, коллеги (участника группы). Умелое сбалансированное сочетание этих ролей, использование их возможностей для создания рабочей атмосферы, пространства диалога и рефлексии является важным условием продуктивной работы супервизорской группы.

Каждый участник программы представляет для супервизии либо видеозапись, либо непосредственно демонстрирует свою работу в супервизорской группе (проигрывая ту или иную ситуацию, упражнение и др.), тогда роли «участников тренинга» играют участники группы, которые, таким образом, так же могут занимать несколько рефлексивных позиций: супервизора, «участника тренинга», участника супервизорской группы. У каждой из этих позиций — свой угол зрения и разная степень вовлеченности в представляемый случай, позволяющие по-разному его проанализировать, проинтерпретировать и понять, что дает возможность создать более объемное видение рассматриваемой ситуации, более реалистичную модель своей работы как для супервизируемого, так и для участников группы.

Такой анализ и обсуждение каждого случая, совместный поиск ответа на запрос супервизируемого способствуют развитию умений и навыков создания и проведения психологических тренингов, а так же навыков осмысления, рефлексии своих действий, профессиональной рефлексии своего и чужого опыта, развитию профессионального мышления участников группы.

Разрабатывая супервизию для подготовки тренеров, мы опирались на существующие в современной литературе и практике представления о супервизии как форме психологического консультирования, обучения специалистов помогающих профессий (психологов-консультантов, психотерапевтов, социальных работников).

Супервизия в консультировании, с точки зрения содержания, — «это процесс, во время которого супервизор и супервизируемый вместе узнают что-то новое о клиенте, друг о друге, о себе» [Кулаков, 1998, с. 42]. Этот процесс представляет собой «насыщенное межличностное взаимодействие, основная цель которого заключается в том, чтобы один человек, супервизор, встретился с другим, терапевтом, и попытался сделать последнего более эффективным в помощи людям» [Hess, 1980; цит. по: Ховкинс П., Шохет Р., 2002].

Другими словами, основная цель супервизии — совершенствование профессиональной компетентности специалистов, оказывающих психологическую помощь. Для достижения этой цели в процессе супервизии в консультировании решаются три основных задачи [Кулаков, 2002].:

- профессиональное (и соответственно личностное) развитие специалиста;
- развитие особых навыков и умений, возможность оценить результаты;
- повышение ответственности в службах и программах консультирования.

В результате процесс супервизии дает возможность супервизируемым не только приобрести и совершенствовать знания, умения и навыки, но и способствует формированию их профессионального сознания, профессионального мышления, профессиональной идентичности, овладению профессиональной коммуникацией. Перечисленные компетенции являются необходимыми и для успешной, эффективной работы ведущих психологических тренингов как специалистов в области групповой психологической работы. Они, так же как и психологические консультанты, сталкиваются с различными профессиональными проблемами, в решении которых им необходима помощь и поддержка со стороны коллег.

Общеизвестно, что в практике подготовки специалистов, например, в области консультирования, применяются две основные формы супервизии — индивидуальная и групповая, которые могут проводиться в формате очных супервизий (в результате наблюдения за работой специалиста «здесь и сейчас») и супервизий заочных (анализ записей, протоколов, сообщений) [Булюбаш, 2003]. В нашей программе подготовки тренеров используются оба формата проведения супервизии (так называемый очно-заочный формат) в форме групповой работы, которая, по нашему мнению, в большей мере позволяет решать дидактические задачи, используя потенциал и группы в целом и ее членов как активных участников процесса.

Поскольку в супервизии участвует уже сформированная тренинговая группа, прошедшая довольно длительный период развития и достигшая этапа конструктивной работы, ее потенциал — безопасная обстановка и доверие, умение давать и получать обратную связь, оказывать поддержку друг другу. Это, с одной стороны, позволяет каждому супервизируемому получить необходимые знания, умения и навыки, новый профессиональный опыт, попробовать новое поведение, решить важные для своего профессионального роста задачи. С другой — остальные члены группы, наблюдая и активно участвуя в обсуждении, анализе работы супервизируемого, также получают непосредственный опыт профессионального взаимодействия и профессиональной коммуникации, опыт профессионального мышления.

Специфика супервизии для тренеров определяется, таким образом, особенностями психологического тренинга как метода активного обучения, что позволяет организовывать и проводить супервизию с соблюдением рамок работы тренинговой группы, а также тем, что *в фокусе внимания супервизора находятся два процесса*. Во-первых, это *процесс коммуникации*, обеспечивающий обсуждение и анализ работы супервизируемого, рабочую групповую атмосферу во время его работы, и, во-вторых, это *процесс движения в содержании* — в решении той проблемы, индивидуального затруднения, которые сформулированы супервизируемым в виде запроса.

Организация и управление супервизором процессом коммуникации в группе направлены на создание атмосферы доверия, безопасности и открытости, в которой становится возможным искреннее предъявление запроса супервизируемым и максимально продуктивная работа с ним. Помимо этого супервизору необходимо обеспечить сбалансированную работу участников группы: по времени работы с запросом, по предоставлению возможности проявить активность каждому участнику, по равномерности прохождения этапов супервизии.

От того, как проходит процесс движения в содержании во многом зависит полезность, продуктивность супервизии и для самого супервизируемого, и для остальных участников группы. Поэтому супервизор, управляя этим процессом работы группы как целого, каждому присутствующему создает условия и для работы с собственным запросом, и для активного участия в работе других членов группы.

В связи с этим важным направлением работы супервизора является обеспечение качественной обратной связи, предоставляемой участниками, и отслеживание того, как эта обратная связь «размещается» супервизируемым в контексте его запроса. Кроме того, супервизор уделяет

ет особое внимание формулировке каждым участником наиболее значимых результатов, достигнутых им в роли супервизируемого и в роли участника супервизии, а также рефлексии продвижения к индивидуальному результату участия в супервизорской группе.

Обобщая, можно сказать, что супервизия для ведущих психологических тренингов выполняет три основных функции [Kadushin, 1992; Ховкинс, Шохет, 2002]: образовательную, поддерживающую и направляющую.

Образовательная, или, как пишут П. Ховкинс и Р. Шохет, формирующая функция супервизии «подразумевает развитие умений, понимания и способностей супервизируемых. Она осуществляется через анализ и исследование работы супервизируемого со своим клиентом» [Ховкинс, Шохет, 2002, с. 92]. Как и в случае психолога-консультанта, супервизия помогает тренеру лучше понимать происходящее с каждым участником группы, индивидуальную динамику изменений отдельных участников, дает возможность прояснять собственные реакции в отношении отдельных участников и характер взаимоотношений с каждым участником группы. Важным результатом супервизии в контексте формирования профессиональной позиции тренера является понимание процессов, происходящих в группе — групповой динамики и связанных с ней феноменов. В фокус внимания здесь попадает не только сама группа, но и занимаемая тренером позиция в данной группе, определяющая характер управления групповыми процессами.

Поддерживающая функция супервизии представляет собой своего рода способ борьбы со стрессом и выгоранием консультанта [Там же]. Она может быть связана с облегчением переживаний последствий глубокой вовлеченности в работу с клиентом, переживаний профессиональных неудач, значимых событий профессионального пути.

Осуществление поддерживающей функции в условиях работы группы происходит за счет факторов, сформулированных и названных И. Яломом [2001] «лечебными факторами группы». Данные факторы были выделены для терапевтической группы, однако их влияние проявляется и в супервизии ведущего тренинговой группы. Исходя из того, что тренинговая группа не реализует терапевтические задачи (во всяком случае, это не является прямой задачей), из одиннадцати выделенных И. Яломом факторов, наиболее существенными в супервизии тренера являются следующие.

1. Универсальность. Осознание того, что трудности супервизируемого не являются уникальными, что многие участники группы в той или иной мере попадали в похожие ситуации, испытывали аналогичные состояния, создает ощущение разделенности собственных уникальных

(но уже не таких и уникальных) трудностей с другими, что вызывает ощущение поддержки и облегчения.

2. Альтруизм. Одно то, что участник группы может сделать что-то полезное для других, «восстанавливает и поддерживает его самоуважение» [Ялом, 2001, с. 16]. В условиях тренинга такой пользой, в первую очередь, является обратная связь, предоставляемая каждым участником группы супервизируемому.

3. Имитационное поведение. Поддержкой здесь является наблюдение за работой с кем-то из супервизируемых с похожим сочетанием проблем. Ялом называет это «замещающей» терапией, позволяющей применить нечто, найденное для другого в собственной практике. Возможно, впоследствии это окажется не нужным, не свойственным, чужим. Как пишет Ялом, важнее здесь помощь человеку «разморозиться», экспериментируя с новыми формами поведения» [Там же. С. 20].

4. Сообщение информации. Уже одно то, что супервизируемый понимает, квалифицирует собственную трудность, приносит облегчение. Более того, квалификация предполагает возможные выходы из ситуаций, что создает у человека надежду на возможность изменений.

В той или иной мере в практике работы группы супервизии для тренера проявляются и другие лечебные факторы — внушение надежды, корректирующий анализ влияния родительской семьи, развитие социализирующих техник, интерперсональное влияние, групповая сплоченность и катарсис. Мы же описали основные факторы, характерные для практики тренинговой работы.

Направляющая или «нормативная» [Ховкинс, Шохет, 2002] функция супервизии, безусловно, важна на первых этапах становления тренера как функция контроля качества усвоения полученных знаний и умений, восполнения пробелов образования. Групповая супервизия с задачей оценки и контроля должна быть организована с большой аккуратностью, так как предоставление случая на суд «группы товарищей» может восприниматься супервизируемым весьма болезненно. В условиях работы группы особое внимание здесь уделяется правилам предоставления обратной связи и безопасной групповой атмосфере. По сути, основной задачей супервизора является организация партнерского взаимодействия.

Проиллюстрируем описанные нами функции в случае, представленном на супервизию для тренеров.

Супервизируемая Мария Б. (две недели работает школьным психологом) организовала и провела тренинг работы в конфликтной ситуации для учителей начальной школы. Запрос на проведение тренинга поступил от руководства школы — «научить работать с конфликтными родителями»

ми» — в связи с чем обязательное присутствие учителей на тренинге в выходные дни (суббота-воскресенье) было подкреплено соответствующим официальным распоряжением и аргументацией предстоящей аттестацией. По мнению Марии, основанном на положительных отзывах участников, которые в итоге отмечали для себя явную пользу проведенной работы, тренинг в целом прошел неплохо, несмотря на первоначальное сопротивление учителей в ситуации вынужденного участия в тренинге.

В качестве запроса Мария сформулировала просьбу помочь разобраться со случаем, когда участники фактически отказались выполнить упражнение (работа с ожиданиями), после чего она была растеряна, однако быстро сориентировалась и смогла продолжить работать дальше, но так и не смогла избавиться от ощущения напряжения до конца тренинга.

При анализе данной ситуации было решено, что супервизия должна быть проведена по всем трем направлениям. Сама Мария формулировала запрос как исследовательский, запрос на развитие понимания ситуации (образовательная функция). Однако, уже то, как она говорила о своем состоянии в ситуации отказа группы работать, и то, в каком состоянии находилась, когда рассказывала это, явно указывало на необходимость поддержки. На первый взгляд, кажется, что здесь нет необходимости контроля работы тренера (нормативная функция), но это не так.

Начнем с исследовательского запроса супервизируемой. Вспомним, что участники пришли на тренинг в выходной день по запросу директора. При этом с участниками не проводилось никакой предварительной встречи ни в индивидуальном, ни в групповом формате. Т.е. создавая программу, тренер ориентировался только на запрос директора, никак не скорректировав его в отношении потребностей самих педагогов. А на этапе работы с ожиданиями тренер вдруг стал требовать от участников сформулировать то, в чем они не особенно нуждаются (во всяком случае, в данный момент в данном тренинге), более того, требовать это так, будто они пришли на тренинг по доброй воле. Результатом чего и стало сопротивление участников.

Исследование видеозаписи тренинга показало, что уже на этапе вступления и знакомства было очевидно, что группа настроена негативно, малоактивна и незаинтересована. Однако тренер, не замечая этого, продолжает работать «по программе». В данном случае мы наблюдаем дефицит диагностических компетенций тренера, которые могли бы позволить оценить состояние группы, мотивацию участников с самого начала и, таким образом, предотвратить вынужденный «взрыв» группы в ситуации насилие не только со стороны начальства, но и со стороны тренера.

Реализация поддерживающей функции супервизии проявилась в анализе ситуации с поиском возможных выходов (сообщение информации). Чрезвы-

чайно важным здесь является и фактор универсальности, поскольку участники группы делятся похожими трудностями. Например, тем, что ведущим часто приходится работать с группой без предварительной встречи, что это особая трудность, с которой справляться весьма не просто. При предоставлении обратной связи участники отметили способность супервизируемой к быстрой ориентации в ситуации после «взрыва», таким образом подчеркнув достоинства ведущего. Более того, участники говорили о важности разбора представленного случая для их профессионального развития.

Таким образом, на примере данной ситуации мы видим необходимость в функционально разнонаправленной супервизии для работы с представленным запросом. Зачастую именно так и бывает. Однако не исключены и ситуации однонаправленной работы с запросом, например на проведение упражнения, либо ролевой игры, когда в фокусе внимания удерживаются исключительно компетенции супервизируемого.

Исходя из представленного случая, становится понятно, что эффект от работы в группе супервизии может быть весьма разнообразным: от оптимизации состояния тренера до большей осмысленности профессиональной деятельности. Специфичными же для групповой супервизии являются следующие эффекты.

В случае индивидуальной супервизии (один на один с супервизором), как и в случае индивидуальной супервизии в присутствии группы, супервизируемый полностью ориентирован на супервизора, зависим от него. Мнение супервизора оказывается здесь единственно возможным, даже если оно не принимается супервизируемым. В условиях работы группы, при получении обратной связи от ее участников, помимо ведущего, супервизируемый оказывается в окружении коллег, что уменьшает силу его ориентации на супервизора. Этот эффект коллегиальности может продолжаться и после окончания группы супервизии. В нашей работе мы не раз сталкивались с ситуациями, когда участники используют данную форму работы друг с другом по окончании группы, что чрезвычайно важно с точки зрения поддержки начинающего профессионала.

Весьма продуктивной оказывается работа участников группы и вне собственной супервизии. Основной эффект здесь заключается в предоставлении членам группы возможности, активно участвуя в проработке запроса, почувствовать себя профессионально компетентными, способными оказать помощь и поддержку другим.

Еще одним немаловажным эффектом такой формы супервизии является достижение участниками целей, отчасти связанных с индивидуальной супервизией, отчасти — с работой группы в целом. Поскольку цели участников становятся предметом отдельной работы, более того,

члены группы осуществляют рефлекссию в конце каждого занятия, то приобретенный в ходе супервизии опыт получает индивидуальное осмысление с точки зрения наиболее важных и значимых событий в контексте профессионального становления.

Таким образом, подводя итог нашему описанию супервизии для ведущих тренинговых групп, хотелось бы подчеркнуть, что эта форма обучения является необходимым этапом в становлении и развитии тренера, специалиста в области групповой психологической работы как профессионала. Обучение на этом этапе осуществляется не только через приобретение новых знаний, в процессе изучения и усвоения методов, приемов групповой работы. Оно направлено на формирование профессиональной позиции и профессионального мышления специалистов, на расширение, приобретение нового профессионального опыта.

ЛИТЕРАТУРА

- Булюбаш И.Д. Основы супервизии в гештальт-терапии. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2003.
- Кулаков С.А. Супервизия и супервизорство (наставничество) // Балинтовские группы и супервизия в подготовке специалистов, работающих с людьми: учебное пособие / науч. ред. Э.Г. Эйдемиллер. СПб.: Санкт-Петербургская академия МВД России, 1998. С. 42—47.
- Кулаков С.А. Супервизия и супервизорство // Практикум по супервизии в консультировании и психотерапии. СПб.: Речь, 2002. С. 7—19, 60—85.
- Ховкин П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, организационный и групповой подходы. СПб.: Речь, 2002.
- Ялом И. Групповая психотерапия. Теория и практика. М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001.
- Kadushin A. 1992. *Supervision in Social Work*, 3rd edn. New York: Columbia University Press.

SUPERVISION IN THE PREPARATION OF THE LEADING PSYCHOLOGICAL TRAINING

E. LAVRINOVICH, A. MOLOSTOVA

The article presents the specifics of supervision in the preparation of the leading groups of psychological training. Supervision for the coach is seen as a necessary stage of professional development specialist, uses this kind of psychological work. Based on the practice of supervision in the training of psychologists, counselors, the authors describe the procedure and demonstrate the specificity of this type of work

emanating from the mechanisms of the training group. This paper describes a case study of supervision in the training group, which shows how the process is organized, what its specificity, and what are its features.

Keywords: psychological training, a leading psychological training, supervision, training of trainers

- Buljubash I.D. *Osnovy supervizii v geshtal't-terapii*. M.: Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2003.
- Kulakov S.A. *Supervizija i supervizorstvo (nastavnichestvo) // Balintovskie gruppy i supervizija v podgotovke specialistov, rabotajuwih s ljud'mi: uchebnoe posobie / nauch. red. Je.G. Jejdemiller*. SPb.: Sankt-Peterburgskaja akademija MVD Rossii, 1998. S. 42—47.
- Kulakov S.A. *Supervizija i supervizorstvo // Praktikum po supervizii v konsul'tirovanii i psihoterapii*. SPb.: Rech', 2002. S. 7—19, 60—85.
- Hovkins P., Shohet R. *Supervizija. Individual'nyj, organizacionnyj i gruppovoj podhody*. SPb.: Rech', 2002.
- Jalom I. *Grupповaja psihoterapija. Teorija i praktika*. M.: Aprel' Press, Izd-vo JeKSMO-Press, 2001.
- Kadushin A. 1992. *Supervision in Social Work*, 3rd edn. New York: Columbia University Press.