

Питер Ховкинс и Робин Шохет

СУПЕРВИЗИЯ

**Индивидуальный,
групповой и организационный подходы**

**Санкт-Петербург
Издательство «Речь»
2002**

Нажмите здесь, чтобы купить
полную версию книги

Peter Hawkins and Robin Shoher

**SUPERVISION
IN THE HELPING PROFESSIONS**

An individual,
group and organizational approach

Second edition

Open University Press
Buckingham Philadelphia
2000

ББК 88.36

88.40

X 68

Перевод с английского языка

Л. А. Колчановой

Ховкинс П., Шохет Р.

X 68 Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. СПб.: Речь, 2002. — 352 с.

Одна из первых книг на русском языке, посвященная проблемам и принципам супервизии, где описаны схемы и модели супервизии, рекомендации по организации процесса супервизии, анализ роли и личности супервизора, принципы обучения супервизии.

Книга рассчитана на психологов, психотерапевтов, специалистов в области консультирования.

ISBN (рус.) 5-9268-0073-0

ISBN (англ.) 0-335-20117-2

© Издательство «Речь», 2002

© Peter Hawkins and Robin Shohet, 2000

© Колчанова Л. А., перевод, 2002

© Борозенц П. В., оформление, 2002

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие ко второму изданию	11
Благодарности	15
ЧАСТЬ 1. ПЕРСПЕКТИВЫ СУПЕРВИЗОРА	17
Глава 1. «Хорошая» супервизия	19
Глава 2. Почему мы выбираем помогающую профессию?	27
Введение	27
Встреча свою Тень	28
Исследуя свои мотивы	31
Жажда власти	33
Наши собственные потребности	36
Желание исцелять	39
Заключение	40
Глава 3. Получение необходимой поддержки и супервизии	41
Введение	41
Картирование системы поддержки	42
Стресс	44
Выгорание	47
Посттравматический стресс	49
Организация супервизии	50
Что мешает получать супервизию	51
<i>Предыдущий опыт супервизии</i>	<i>51</i>
<i>Личное сопротивление и зависимая позиция</i>	<i>51</i>

<i>Трудности в общении с авторитетами</i>	54
<i>Конфликт ролей</i>	55
<i>Внешние препятствия</i>	56
<i>Неспособность принимать поддержку</i>	57
<i>Организационные трудности</i>	58
Преодоление трудностей: история Джеральдины	59
Самосупервизия	64
Активность в супервизии	66
<i>Заклучение контракта</i>	66
<i>Оценивание супервизора</i>	68
<i>Принятие ответственности в качестве супервизи-</i> <i>руемого</i>	69
<i>Самоанализ</i>	69
Неуспешная супервизия	71
Заклучение	71

ЧАСТЬ 2. СТАНОВЛЕНИЕ СУПЕРВИЗОРА И ПРОЦЕСС

СУПЕРВИЗИИ	73
Глава 4. Вы становитесь супервизором	74
Введение	74
Почему мы становимся супервизорами?	76
Начало	79
Качества, необходимые хорошему супервизору	80
Роли супервизора	84
Обладание авторитетом и властью	86
Этика	88
Заклучение	90
Глава 5. Схемы и модели супервизии	91
Введение	91
Что такое супервизия?	91
Функции супервизии	92
Типы супервизии	95
Наставническая супервизия	97
Обучающая супервизия	97
Направляющая супервизия	97
Консультирующая супервизия	97
Формирование контракта	98
Формальные моменты	99
Границы	99
Рабочий альянс	101
Формат сессии	102
Организационный и профессиональный контекст	102

Обсуждение контракта	103
Мероприятия супервизии	105
Стили супервизии	106
Уровни супервизии: модель развития	108
Уровень 1: ориентация на себя	108
Уровень 2: ориентация на клиента	110
Уровень 3: ориентация на процесс	112
Уровень 4: ориентация на процесс в контексте	113
Анализ модели развития	115
Заключение: выбор собственной схемы	117
Глава 6. Процессуальная модель супервизии	119
Введение	119
Двойная матрица семимерной модели супервизии	120
Терапевтическая сессия, отраженная в супервизии	122
Анализ содержания терапевтической сессии	122
Исследование стратегий и интервенций, использо-	
ванных терапевтом	122
Исследование терапевтического процесса и отно-	
шений	123
Фокус на терапевтическом процессе, отраженный в процессе	
супервизии	123
Фокус на контрпереносе терапевта	123
Фокус на процессе здесь-и-сейчас как зеркале или	
параллели процесса там-и-тогда	124
Фокус на контрпереносе супервизора	124
Фокус на широком контексте	124
Измерение 1: содержание супервизорской сессии	126
Измерение 2: фокусирование на стратегиях и интервенциях	129
Измерение 3: фокусирование на терапевтических отношениях ..	132
Исследование переноса клиента	134
Учимся у клиента	134
Измерение 4: фокусирование на процессе терапевта	137
Измерение 5: фокусирование на отношениях в супервизии	140
Измерение 6: фокусирование на процессе супервизора	144
Измерение 6А: отношения супервизор–клиент	146
Измерение 7: фокусирование на широком контексте	147
Интегрирование измерений	148
Связь процессуальной модели с процессом развития	150
Заключение	152
Глава 7. Работа с различиями: транскультуральная	
супервизия	153
Введение	153

Понимание культуры	155
Осознание культуральных и других различий в супервизии	159
Власть и различия	162
Отказ от использования давления	167
Различия и семь измерений	168
Измерение 1	169
Измерение 2	170
Измерение 3	171
Измерение 4	172
Измерение 5	173
Измерение 6	175
Измерение 7	176
Развитие транскультуральной супервизии	177
Заключение	180
Глава 8. Обучение и развитие супервизора	183
Введение	183
Оценка потребностей обучения	187
Участие в обучающих курсах	191
Основной курс по супервизии (для начинающих супервизоров)	191
Навыки предоставления обратной связи	193
<i>Предоставление обратной связи</i>	194
<i>Получение обратной связи</i>	195
Навыки супервизорской интервенции	196
Схемы супервизии	199
Основной курс по супервизии (для более опытных супервизоров)	200
Обучение командной и групповой супервизии	203
Обучение супервизии терапевтов	204
Обучение опытных супервизоров	205
Этические дилеммы	206
Транскультуральная компетентность	208
Оценивание и аккредитация	209
Заключение	211
ЧАСТЬ 3. СУПЕРВИЗОРСКИЕ ГРУППЫ, КОМАНДЫ И СТРУКТУРЫ	213
Глава 9. Групповая, командная и эквивалентная групповой супервизия	215
Введение	215
Групповая супервизия	215
Преимущества	215

Недостатки	220
Отбор для участия в группе	221
Заключение контракта	222
Создание атмосферы общения	223
Прояснение групповой динамики	224
Структурирование группы	224
Стиль супервизии	224
Командная супервизия	228
Эквиваленты супервизии	232
Как сформировать группу для супервизии, эквивалентной групповой	237
Организация встреч группы для супервизии, эквивалентной групповой	239
Заключение	240
Глава 10. Исследование динамики групп, команд и эквивалентных групп	241
Введение	241
Стадии развития группы	241
Групповая динамика	243
Фасилитация группы или команды	247
Заключение контракта	247
Предоставление обратной связи	248
Упражнение на разотождествление	248
Исследование групповой динамики	249
Ваяние группы	250
Исследование более широкого контекста	251
Заключение	253
Глава 11. Супервизорские структуры	256
Введение	256
Теория смещения и смещения	256
История Эндрю: многочисленные хождения по терапевтическим учреждениям	259
История Брендды: распространение тревоги	261
История Кэрол: сексуальное насилие	264
Случай сексуального насилия в Кливленде	268
Заключение	271
ЧАСТЬ 4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОНТЕКСТ	273
Глава 12. Двигаясь к культуре обучения	275
Введение	275
Что такое культура?	275
Уровни культуры	277

Культуральная динамика, ведущая к вырождению супервизии ...	279
Охота за личностной патологией	279
Бюрократизм	281
Прикрытие тылов	282
Побуждение кризисом	283
Зависимая организация	285
Изменение культуральной динамики	287
Создание обучающейся и развивающейся культуры	289
Супервизия, обучающаяся организация и обучающаяся проф- фессия	292
Заключение	297
Глава 13. Развитие политики и практики супервизии в организации	298
Введение	298
Шаг 1: создание явной заинтересованности в супервизии	299
Шаг 2: пробуждение интереса к развитию супервизорской практики и политики	300
Шаг 3: инициирование экспериментов	302
Шаг 4: взаимодействие с сопротивлением изменению	303
Шаг 5: развитие супервизорской политики	306
Шаг 6: организация постоянного обучения и развития для супервизоров и супервизируемых	307
Шаг 7: организация постоянного института кураторства	309
Заключение	310
Заключение: роль помогающих профессий	312
Об авторах	321
<i>Приложение. Кодекс этики и практики Британской ассоциации консультантов</i>	<i>322</i>
Терминологический словарь	332
Библиография	336
Именной указатель	349

Всем нашим супервизорам и супервизируемым, особенно тем, кто был с нами, когда мы начинали работу в терапевтическом сообществе Карла Святого (St. Charles House Therapeutic Community of the Richmond Fellowship).

*Sed quis custodiet ipsos custodes?
(Но кто позаботится и кто защитит тех, кто сам оказывает заботу и помощь?)
Ювенал, «Сатиры», 6, 1, с. 347*

ПРЕДИСЛОВИЕ КО ВТОРОМУ ИЗДАНИЮ

Прошло много лет с тех пор, как мы провели немало времени вместе, работая над созданием первого варианта «Супервизии в помогающих профессиях». Книга вышла в свет в 1989 году; нас очень порадовало как количество проданных экземпляров, так и количество писем и отзывов, которые мы получили от представителей самых разных профессий из различных уголков мира. С тех пор мы и многие наши коллеги провели множество супервизорских сессий — в больницах, семейных консультациях, местных администрациях, психотерапевтических и консультативных службах и т. д. При работе с новыми организациями возникали новые вопросы, новые темы для обсуждения. Со временем стало очевидно, что в нашей первой книге есть ряд упущений, к тому же со времени ее написания и мир, и мы сами сделали большой шаг вперед.

За прошедшие годы резко возросла роль супервизии. В частности это связано с широким распространением консультативных услуг, а консультирование предполагает супервизию; но сейчас признается и значимость супервизии как таковой. Курсов супервизоров стало гораздо больше, увеличилась и их продолжительность. Этические нормы, системы аккредитации и профессиональные стандарты стали предметом внимания во многих областях деятельности. Книжные прилавки заполнили отчеты об исследованиях и руководства по проведению супервизии.

Совокупность этих факторов — наше собственное непрерывающееся обучение и развитие, резкий всплеск интереса, исследований и литературы, получаемая нами обратная связь — привела нас к мысли о необходимости пересмотра нашей книги. Еще один фактор, оказавший на нас влияние, — это изменение социального и политического контекста. Изменились роль и функции отделов социальной работы местных администраций, служб охраны здоровья. Представители различных помогающих профессий (например, медицинские сестры или консультанты) создают большие профессиональные организации. Значительно возросла и степень ответственности этих специалистов; наша культура движется в направлении увеличивающегося профессионализма. Ориентация на эти параметры — ответственность и профессионализм — отражена и в современном понимании супервизии.

Во втором издании книги мы сохранили ее прежний формат, обсуждая индивидуальный, групповой и организационный аспекты супервизии. Мы добавили еще одну главу (глава 7), чтобы исправить основное упущение первой версии книги — недостаток внимания к вопросам расы, класса, гендера и т. д. и их влияния на развитие отношений в рамках супервизии. В написании этой главы нам помогала Джуди Райд (Judy Ryde), проводившая исследования этой проблемы в Батском университете.

В части 1, которая адресована в первую очередь супервизи-

руемым, появился новый материал, касающийся работы с посттравматическим стрессом (глава 3).

Частью 2 дополнена разделом об этике супервизии (глава 4). Значительно расширена глава 8, где описаны принципы обучения супервизоров. Получили освещение новые аспекты обучения, связанные с вопросами этики и транскультуральной компетентности, а также с проблемами оценки и аккредитации.

В части 3, посвященной вопросам групповой супервизии, мы описываем две новые модели, функция которых — свести воедино и упростить разнообразные концепции уровней и стадий развития таких групп.

Мы внесли изменения и в часть 4: появился новый раздел о “зависимых организациях” и о том, какое влияние может оказывать супервизия на организацию и профессиональную сферу в целом. Глава 13, посвященная организационным изменениям, стала гораздо более конкретной: мы описали шаги, необходимые для выстраивания практики и политики супервизии в организации.

Мы также расширили справочный аппарат книги: сейчас в нем представлено расширенное содержание всех глав. Кроме того, приведен словарь ключевых терминов и текст Кодекса этики и практики, а также критерии аккредитации супервизоров Британской ассоциации консультантов.

Одной из отличительных особенностей первого издания было описание нашей процессуальной модели. Она была представлена как гуманистическая модель, но теперь она видится нам скорее как целостная, интегративная модель, основанная на принципах психодинамического, гуманистического, когнитивного, бихевиорального и системного подходов в психотерапии. Действительно, данная модель успешно используется представителями всех этих ориентаций. Эта модель основывается и на принципах интерсубъектного подхода, где в центр внимания помещены отношения между супервизором и супервизируемым. После выхода в свет первого издания нашей книги эта

область развивалась чрезвычайно быстро (см. Atwood and Stolorow, 1984; Stolorow et al., 1987; Stolorow and Atwood, 1992), что повлияло и на наше представление о супервизии. Во втором издании мы уделили больше внимания вопросам отношений, а также расширили разделы, касающиеся социального и организационного контекста помогающей структуры.

Однако нам хотелось сохранить во втором издании многое из того, что было написано прежде: некоторые главы представлены в книге в своем первоначальном виде. Мы уверены в том, что многие наши идеи, предложенные в восьмидесятих годах, остались столь же актуальными и верными, хотя они получили дальнейшее развитие благодаря нашему опыту и были заново проанализированы с учетом нынешней ситуации. Мы оба все так же уверены в том, что супервизия и обучение супервизии — важная часть нашей жизни, и пока мы продолжаем работать с людьми, это будет именно так. Мы надеемся, что любовь и увлеченность, которые мы ощущаем, и удовольствие, которое мы получаем, делая сильнее окружающих и нас самих, проявятся во всех теориях, моделях и историях, представленных в этой книге.

Питер Ховкинс и Робин Шохет

БЛАГОДАРНОСТИ

Прежде всего мы хотели бы поблагодарить книжный магазин «Brian Wade of Changes» за исходную идею этой книги и Хасинту Эванс (Jacinta Evans) из издательства «Open University Press», которая поддержала наше намерение пересмотреть первую версию книги и проявила неимоверное терпение, работая с нами все это время.

Значительная часть материала данной книги основана на опыте обучения супервизоров, которое мы в течение более 20 лет проводим в Центре развития персонала (Centre for Staff Team Development). В создание и проведение этих курсов огромный вклад внесла Джоан Вильмот (Joan Wilmot), она вдохновила и нашу работу. Мы хотели бы поблагодарить и многих наших коллег по этой работе, и специалистов, посещавших наши курсы: мы немало узнали, работая с ними.

За помощь в работе над вторым изданием мы особенно благодарны Джуди Райд (Judy Ryde), которая не только написала исходный вариант главы 7 и нового словаря ключевых терминов, но и оказала существенную помощь в подготовке других частей издания.

Когда мы писали первый вариант книги, многие наши коллеги щедро делились с нами своими идеями и опытом, и мы хотели бы сказать спасибо им всем, особенно Франку Кевлину (Frank Kevlin), Эликс Пирани (Alix Pirani), Бриджид Проктор (Brigid Proctor), Элен Дэвис (Helen Davis), Терри Куперу (Terry Cooper) и Хими Вайз (Hymie Wyse). Мэри Паркер (Mary Parker) и Майкл Кэрролл (Michael Carroll) помогли нам сориентироваться в многообразии североамериканской литературы по вопросам супервизии.

При написании второй версии книги мы почерпнули немало ценной информации от авторов руководств серии «Супервизия в контексте», выпущенной нашим издательством «Open University Press»: Алана Брауна и Иэйна Борна (Allan Brown and Iain Bourne); Мэг Бонд и Стива Холланда (Meg Bond and Stevie Holland); Марии Гилберт и Кена Эванса (Maria Gilbert and Ken Evans). Мы также признательны Элизабет Кэпвелл (Elizabeth Capwell), чьи профессиональные советы помогли нам осветить вопросы супервизии в травмирующих ситуациях.

Работая над текстом книги, мы получали неоценимую поддержку от администрации Батской группы консультантов (Bath Consultancy Group), особенно от Алисон Стивенсон (Alison Stephenson) и Полин Олсоп (Pauline Allsop).

Наконец, мы хотели бы еще раз поблагодарить наших партнеров Джуди Райд (Judy Ryde) и Джоан Вильмот (Joan Wilmot) и всех наших детей за их терпение и поддержку антисоциальной деятельности по написанию этой книги.

ЧАСТЬ 1
ПЕРСПЕКТИВЫ СУПЕРВИЗОРА

ГЛАВА 1

«ХОРОШАЯ» СУПЕРВИЗИЯ

В своих поздних работах Дональд Винникотт, педиатр и психоаналитик, представил концепцию «хорошей матери» — матери, которая, если ее ребенок швыряет в нее еду, не испытывает чувство вины и беспомощности и не воспринимает это как атаку на себя лично, а видит за таким поведением временную неспособность ребенка справиться с внешним миром. Винникотт говорит, что для любой матери очень трудно быть «хорошей», пока ее не начинает поддерживать отец ребенка или кто-то еще. Тогда строится «триада заботы», которая означает, что ребенка будут оберегать даже тогда, когда необходимо выразить несогласие или убийственную ярость.

Эта концепция представляет собой очень полезную модель для супервизии, где «хороший» консультант, психотерапевт или другой помогающий профессионал может пережить атаку негативности со стороны клиента, черпая силы в супервизорских отношениях. Часто можно встретить очень компетентных работников, под влиянием своих клиентов обуреваемых серьезными сомнениями относительно самих себя и своих возможностей. Задача супервизора — не просто переубедить такого работника, но позволить прожить беспокойство в безопасных условиях супервизорских отношений, позволяющих рассмотреть и исследовать его. Супервизия, таким образом, обеспечивает пространство, внутри которого помогающие отношения включаются в «терапевтическую триаду».

Выбирая помогающую профессию, в которой наша задача — уделять внимание потребностям другого, мы вступаем в отношения, отличные от обычных повседневных отношений. Бывают моменты, когда мы сомневаемся в этом выборе, возможно, потому, что вступаем в неравный бой, или потому, что

клиент не выражает благодарности, или потому, что чувствуем опустошение и неспособность дать что-либо другому. В трудные моменты иногда проще опустить голову и «смириться», не пытаясь проанализировать ситуацию. Организации, команды и отдельные люди могут допускать подобное отношение по различным причинам, в том числе из-за внешнего давления и опасения оказаться неадекватным.

В такие моменты супервизия оказывается очень важной. Она может предоставить шанс подняться и оглядеться; шанс откатиться от легкого пути обвинения других — клиентов, коллег, организации, «общества», и даже самого себя; она может дать нам шанс начать поиск новых возможностей, открыть знания, рождающиеся из самых трудных ситуаций, и получить поддержку. Мы считаем, что если ценность хорошей супервизии осознана в самом начале профессиональной карьеры, то «привычка» получать хорошую супервизию станет неотъемлемой частью профессиональной жизни и залогом постоянного развития.

За последние 20 лет в сфере помогающих профессий наблюдался небывалый рост объемов использования консультационно-терапевтических подходов. Это происходило частично за счет перехода от более традиционных форм стационарного лечения к «общественной помощи» («community care») нуждающимся в поддержке людям. Этот переход обусловил возросшие требования не только к родственникам клиентов, но также к целому ряду помогающих профессионалов, которые должны были находить новые пути, чтобы помочь своим клиентам справляться со страданием, беспокойством и растерянностью. В то же время в широких массах зрело понимание того, что большинство людей в определенные моменты своей жизни нуждаются в помощи в той или иной ее форме.

Эта огромная волна, поднимавшаяся как в психологическом консультировании и психотерапии, так и в консультационно-терапевтических подходах внутри других помогающих профессий, пробудила сознание того, что подобная работа должна со-

проводятся соответствующей супервизией. Необходимость в обученных супервизорах, в хорошей подготовке для супервизоров, а также в теоретических и практических исследованиях в этой области росла гораздо быстрее, чем обеспеченность всем этим. Во время подготовки первого издания данной книги в Британии существовало очень мало книг по супервизии, да и те по большей части были посвящены только одной профессии. Очень не хватало также теоретических работ и отчетов тех, кто проводил супервизию. Только в конце 80-х Британская Ассоциация консультирования приступила к работе по подготовке и аккредитации супервизоров и учреждений, которые начали проводить тренинги в этой области. Со времени первого издания этой книги в 1989 году произошел невероятный рост количества публикаций и тренингов в сфере супервизии. Среди таких публикаций следует отметить книги следующих авторов: Кэрролл (Carroll, 1996), Пэйдж и Уоскет (Page and Wosket, 1994), Браун и Борн (Brown and Bourne, 1996), Бонд и Холланд (Bond and Holland, 1998), Кэрролл и Холлоуэй (Carroll and Holloway, 1999), Гилберт и Эванс (Gilbert and Evans), Холлоуэй и Кэрролл (Holloway and Carroll, 1999), Инскипп и Проктор (Inskipp and Proctor, 1993, 1995).

В США связь с этой сердцевинной практической работы существовала гораздо дольше. Вышло огромное число американских публикаций и книг по супервизии. Однако большинство работ касалось психологического консультирования и центрировалось главным образом на одной модели — модели «эволюционного подхода» (его, в частности, описывали Столтенберг и Делворт [Stoltenberg and Delworth, 1987]). Хотя разработка этого подхода является значительным вкладом в освещение процесса супервизии (см. главу 5), данная модель все же обращается лишь к одному из важных аспектов процесса супервизии. Не так давно Холлоуэй провел работу по синтезированию американских подходов в супервизии, создав интегрированный подход (Holloway, 1995; Holloway and Carroll, 1999).

Супервизор должен совместить в себе роль учителя с ролью того, кто оказывает поддержку работнику и, в большинстве случаев, представляет взгляд со стороны на его клиентов. Эти три функции не всегда хорошо уживаются вместе (см. главу 5), и многие супервизоры могут свести свою работу только к одной из этих ролей. Некоторые супервизоры становятся квазиконсультантами для своих супервизируемых; другие превращают супервизию в разбор случая «на двоих», сфокусированный на динамике клиента; у других может оказаться бланк, в котором отмечаются воздействия супервизируемого на клиента. Задача этой книги заключается в том, чтобы помочь супервизорам в развитии интегрированного стиля. Мы отстаиваем не только интеграцию обучающей, поддерживающей и направляющей ролей, но и супервизорский подход, основанный на построении отношений.

Иногда, даже при самых лучших отношениях, в супервизии будут случаться моменты пробуксовки, осторожности или даже избегания. По той или иной причине могут накапливаться страх и негативизм, и для обеих сторон будет полезно отмечать это и запастись инструментами, которые помогут благополучно миновать такие моменты. Эта книга адресована как супервизорам, так и супервизируемым, поскольку мы считаем, что каждый из них несет ответственность за качество супервизии; обе формальные части единой системы сцеплены вместе, чтобы двигаться к повышению качества работы. Принимая часть ответственности за отношения в супервизии, мы уделяем особое внимание фокусировке на процессе, особенно на первичном формулировании контракта для рабочих отношений. Такой рабочий контракт может оказаться очень важным, поскольку он формирует границы и основную линию, на которые могут ориентироваться обе стороны.

Мы считаем, однако, что, прежде чем вступать в такие отношения, необходимо пройти этап самосупервизии; он начинается с прояснения собственных мотивов и осознания сторон

своей личности, которые обычно скрыты (даже от самого себя). В процессе этого мы можем скорректировать убеждение, существующее иногда у помогающих, согласно которому у них самих нет проблем и потребностей и только клиенты страдают и нуждаются. Как выразилась Маргарет Риох: «Если студенты не понимают, что они потенциальные убийцы, мошенники и трусы, они как терапевты не смогут работать с этими потенциалами своих клиентов» (Rioch, 1976, с.3).

Наш опыт подсказывает, что супервизия может быть очень важной частью заботы о самом себе и шансом быть открытым для нового, равно как и необходимой частью постоянного развития помогающего, его самоосознания и профессионального роста. Однако в некоторых профессиях по окончании обучения супервизия фактически игнорируется. Мы считаем, что недостаток супервизорской помощи сказывается на возникновении чувства очерствения, заостренности, отгороженности, которое так часто возникает в профессиях, требующих самоотдачи. В своем крайнем проявлении очерствение и отгороженность являются частью синдрома, обозначаемого термином «выгорание» (burnout). Супервизия зачастую помогает остановить этот процесс, разорвав порочный круг: ощущение опустошенности, ведущее к отходу от рабочих стандартов, рождающему чувство вины и несоответствия, которое ведет к еще большему отходу от стандартов, и так далее.

Супервизия, так же как и помогающая деятельность, не представляет собой прямого пути, а является даже более сложным процессом, чем работа с клиентом. Ее результат неочевиден, а посему неясно, каким образом можно точно оценить ее эффективность. Один человек говорит другому о своем клиенте, которого тот, как правило, ни разу не видел, и довольно избирательно описывает различные аспекты своей работы. Более того, при этом на одного из них или на обоих может оказываться давление любого вида со стороны профессии, организации или общества. Поэтому, обсуждая вопросы работы с клиентом,

они также должны уделять внимание отношениям в супервизии и более широкому контексту, в котором оба они действуют. Существует опасность, что и супервизор, и его подопечный будут настолько подавлены уровнем сложности, что станут похожи на ту сороконожку, которая, когда ее спросили, какая нога шагает первой, вообще потеряла способность двигаться.

Чтобы упорядочить сложные разноуровневые взаимосвязи внутри процесса супервизии и при этом сделать книгу доступной пониманию, мы разделили ее на четыре части.

Часть первую мы адресуем супервизируемым в стремлении воодушевить их на принятие активной позиции в получении необходимой в работе поддержки. Организации и управляющие, безусловно, ответственны за обеспечение процветания своего персонала, но только сами работники могут точно знать, что они получают именно такую поддержку, которая оптимально соответствует их потребностям в данной рабочей ситуации. Существует опасность, что работники станут понимать поддержку как нечто, исходящее свыше, от руководства организации, и не смогут увидеть, что она приходит разными путями. Даже внутри супервизии важно, чтобы супервизируемый проявлял активность, тем самым гарантируя максимальную пользу этих отношений. В эту часть мы также включили главу о мотивах выбора помогающей профессии, что одинаково относится к супервизорам и супервизируемым.

Во второй части мы рассматриваем переход от работы с клиентом к становлению супервизора, различие ролей и функций в том и другом случае, и формы и модели поведения, которые мы нашли полезными. Некоторые такие темы будут освещены в главе 3, но с точки зрения супервизора. В главе 6 исследуются глубинные аспекты и уровни отношений в супервизии. Она адресована в первую очередь тем, кто проводит супервизию для консультантов, психотерапевтов и других специалистов, работающих в условиях интенсивных терапевтических отношений (психиатров, психологов, социальных работников и так далее).

Глава 7 — новая глава — посвящена вопросам различий, ролевых и культуральных, которые могут существовать между супервизором, супервизируемым и клиентом. Культуральные различия могут проистекать из этнической, национальной, половой, классовой, сексуальной или профессиональной принадлежности.

Часть вторую завершает глава о подготовке, необходимой для различных супервизоров — начинающих; тех, кто обеспечивает супервизию для студентов или учащихся; тех, кто обеспечивает супервизию для рабочих групп; тех, кто ведет отделы или целые учреждения. Это глава и для супервизоров, которые задумываются о дополнительном обучении, и для тех, кто проводит это обучение.

В третьей части мы рассматриваем форматы супервизии, отличной от индивидуальной, один на один — то есть супервизию в группах, между группами и рабочими командами. Мы исследуем плюсы и минусы супервизии отдельного человека в группе и некоторые способы управления групповой динамикой. Кроме того, данная глава касается супервизии команды с позиции, при которой команда представляет собой нечто большее, чем просто сумму включенных в нее индивидуумов.

Четвертая часть сфокусирована на том, как помочь организации сформировать культуру обучения, при которой супервизия становится неотъемлемой частью рабочей обстановки. Мы обнаружили, что позиция организации, в которой происходит супервизия, значительно влияет на отношения в супервизии.

Сосредоточение на этом более широком контексте помогает понять систему, частью которой является супервизия. Такое понимание дает возможность рассматривать проблему без излишнего персонифицирования, просто как проявление организационного развития, и способствует принятию того факта, что в супервизии нуждается не только отдельный работник или даже рабочая группа, но и вся помогающая структура. В главе 12 мы рассматриваем необходимость супервизии в тех ситуациях, в

которые вовлечен ряд помогающих специалистов и организаций, и специальные навыки, требующиеся в этих случаях.

Глава 13 объединяет различные темы, затронутые в данной книге, и приводит нас к заключительной теме: мы сами в ситуации страдания.

Эти четыре части, как видно, расположены в порядке возрастающей сложности, начиная с одного помогающего человека, затем исследуя отношения в супервизии, далее — в группах и, наконец, в организациях. Мы, однако, признаем, что наблюдать внутренний процесс в самом себе, может быть, не менее сложно, чем наблюдать организационное развитие, — просто в этом случае меньше людей. Выбранные нами темы и их порядок важны для нас, и мы надеемся, что эти темы подвигнут вас на собственный поиск.

Еще одно соображение, из-за которого мы начали с Винникота, таково: обучение протекает в более творческом ключе, когда оно становится игрой. Проводя супервизию, мы стараемся создать атмосферу, в которой не возникает ощущения, что эксперт и студент изучают клиента «там и тогда»; вместо этого строится «игровое пространство», в котором можно прочувствовать динамику и трудности работы, исследовать и понять их, и где новые способы работы создаются совместным творческим действием супервизора и супервизируемого. Точно так же в этой книге мы делимся нашим опытом, чувствами, вопросами и идеями, чтобы предоставить супервизируемым и супервизорам больше возможностей и выбора.

Мы также советуем вам выбрать свой собственный порядок чтения глав, поскольку, как было отмечено выше, каждая часть рассчитана на свою аудиторию.

И все же предлагаем всем читателям начать с главы 2 и 3, даже если вы являетесь опытным супервизором или занимаетесь подготовкой супервизоров, — ведь все мы похожи тем, что нам нужно знать, почему мы занимаемся этой работой и как нам самим получить поддержку.

ГЛАВА 2

ПОЧЕМУ МЫ ВЫБИРАЕМ ПОМОГАЮЩУЮ ПРОФЕССИЮ?

Введение

Нахмурившись, он в сильном замешательстве произнес: «Не понимаю, почему ты так злишься на меня. Я ведь не пытался тебе помочь» (приписывается Вильфреду Биону, цитируется по: Symington, 1986, с. 278).

Помогать и принимать помощь — это трудный и часто амбивалентный процесс. В данной главе мы рассмотрим некоторые из сложных мотивов желания посвятить себя помогающей деятельности. Рам Дасс и Пол Горман (Ram Dass and Paul Gorman, 1985, с. 191) прекрасно пишут о желании и стремлении помогать. «Чем я могу помочь? — это вечный вопрос, идущий из сердца, — пишут они. И продолжают: — Не преуменьшая важности требований помогать другим, идущих извне, можно честно сказать, что некоторые вещи, оказавшиеся сильнее нас, жили в нас с самого начала».

Мы считаем, что это очень важно для всех тех, кто честно отдаст себе отчет в хитросплетениях мотивов, которые привели их на путь помогающей деятельности. Гуггенбуль-Крайг пишет: «Никто не действует исключительно из чистых намерений. Чем значительнее загрязнение темными мотивами, тем сильнее работник отстаивает свою мнимую объективность» (Guggenbühl-Craig, 1971, с. 9.)

Исследуя это смешение мотивов, мы сталкиваемся с теневой стороной своего стремления помогать, в том числе с жадной властью и попыткой удовлетворения собственных потребностей.

Встречая свою Тень

Роль помогающего нагружена определенными ожиданиями. Иногда слитие с этой ролью мешает нам увидеть силы в клиентах, уязвимость в нас самих и нашу взаимозависимость. Как говорят Рам Дасс и Пол Горман: «Чем больше ты думаешь о себе как о “терапевте”, тем больше ты заставляешь другого быть “пациентом”» (Ram Dass and Paul Gorman, 1985, с. 28). Начиная с этого, мы повторяем: намерение исследовать собственные мотивы, «хорошие» и «плохие», чистые и не очень, — это основа основ эффективной работы. Осознавая то, что юнгианцы называют Тенью, мы уменьшаем свою потребность превращать других в части себя, которые мы не можем принять. Сумасшедший психиатрический пациент не должен нести бремя нашего собственного сумасшествия, когда мы притворяемся совершенно здравомыслящими; в больных раком пациентах, которые не выносят взгляда в лицо смерти, мы чувствуем собственный страх умирания. Встречаясь со своей Тенью, мы меньше рискуем быть раздавленными глобальными фантазиями изменения других или всего мира, притом не будучи в состоянии изменить самих себя (см. также Page, 1999).

Один из аспектов собственной Тени — желание похвалы/признания — открылся Робину, когда мы писали эту книгу.

Я вел терапевтическую группу без ко-терапевта. После того как участница группы поработала свои чувства, связанные со смертью ребенка, группа начала взаимодействовать на очень глубоком уровне, работа одного запускала работу следующего. Являясь фасилитатором, я нашел работу и ценной, и продвигающей вперед, так как люди смогли разобраться с некоторыми глубинными болезненными моментами. Оставаться в процессе было для меня

трудно, однако самораскрытие людей с поразительной легкостью позволило им развернуть работу без моих усилий. Я не мог вспомнить ни одной группы, которая настолько мужественно встретила бы с такой серьезной травмой и смогла бы работать над ней столь успешно. В такие моменты я понимаю, какой чести удостоиваюсь, являясь их очевидцем. В такие моменты выплывает эго: «Смотрите, что Я сделал как ведущий». После четвертой сессии мы сидели за обедом. Мне не хватало ко-терапевта, и я захотел, чтобы группа дала оценку (моей) замечательной работе. И тут вдруг влетела оса. Я вскочил. Все захохотали: «В конце концов ты оказался человеком!» Я тоже смеялся, но впервые ощутил обиду от того, что надо мной дружески подтрунивают, вместо того чтобы почитать меня.

Мы часто вдруг оказываемся пойманными своей Тенью, позволяя себе и окружающим считать, что мы особые, создавая эту иллюзию, а потом наблюдая ее развенчание, когда люди хотят немного сбить с нас спесь.

Идея о том, что мы являемся носителями помощи, а не ее проводниками, может оказаться опасной. Мы хотим получить признание за успех, но не хотим обвинений в неудаче. Мы оба боремся за идею непричастности, говоря студентам и клиентам, благодарным нам за хорошую работу, что это не нас, а себя им следует благодарить, и только про себя прибавляем: «...и меня». Трудно принять, что являешься лишь механизмом помощи. Однако это принятие — единственный способ не быть повлеченным в круговорот зависимости от признания и бегства от обвинения, единственный способ перестать метаться между беспомощностью и всемогуществом.

Непричастность не означает отсутствие заботы. Наоборот, она оказывается максимально близкой к настоящей помощи, потому что мы не должны жить за счет клиента и зависеть в своей самооценке от его успехов.

Мы имели возможность выучить и повторить этот урок в самом начале своей профессиональной карьеры, когда работали в терапевтическом сообществе по месту жительства*. Супервизор появлялся раз в две недели, чтобы предоставить супервизию главе учреждения, а затем провести групповую супервизию для персонала. Однажды на такой сессии работники затеяли бурный обмен мнениями по поводу работы с одним из клиентов. Супервизор прервал дискуссию, сказав:

Вы здесь не для того, чтобы лечить клиентов, и не для того, чтобы исцелять их и делать, чтобы им стало лучше. Задача персонала — поддерживать структуру и держать открытым пространство, где клиенты могли бы учиться и развиваться. Вы просто служители процесса.

Мы научились (и учимся до сих пор) прекращать борьбу за всемогущество, опускать мысль о том, что мы те, кто исцеляет людей, оставаясь при этом скромными служителями терапевтического пространства.

Однако скромность тоже небезопасна. Слово «служитель» напоминает одну еврейскую шутку:

Однажды у раввина было потрясающее видение, он прибежал к воротам своей синагоги и простерся на земле, восклицая: «Господи, Господи, в Твоих глазах я ничто». Кантор (певец) синагоги, не желая отставать, тоже прибежал

* Имеется в виду учреждение по социальной работе, оказывающее помощь на дому людям, живущим в прилегающих районах. (Прим. перев.)

к алтарю, рухнул перед ним и закричал: «Господи, Господи, в Твоих глазах я ничто». Шамаш (служитель) посмотрел на них и решил делать то же самое. Он пал на землю с теми же словами: «Господи, Господи, в Твоих глазах я ничто». Тут раввин повернулся к кантору и сказал: «Смотри, кто думает, что он ничто».

Исследуя свои мотивы

Книга, очень сжато и смело повествующая о теневой стороне помощи, — это «Власть в помогающих профессиях» Гуггенбуль-Крайга (Guggenbühl-Craig, 1971). Он пишет (с. 79):

Чтобы расширить наше понимание... возможно, понадобится двигаться глубже туда, где лежат мотивы, побуждающие помогающих заниматься этой работой. Что зовет психотерапевта пытаться помочь людям с эмоциональными трудностями? Что заставляет психиатра общаться с психически больными? Зачем социальный работник связывается с социально неустроенными?

Вот история Питера в ответ на этот вопрос:

Сначала я был уверен, что буду занят творчеством и поэтому мне суждена карьера в театре или на телевидении, но меня увела от представлений работа в драматерапии, а затем деятельность в сфере психического здоровья. Я работал с людьми, находящимися в состоянии острого психоза, совершившими убийства и поджоги, проявлявшими жестокость, склонными к суициду и зависимыми от алкоголя, — вся

гамма человеческого страдания, боли и муки. В этой работе я получал облегчение, которое мои друзья находили странным, но которое, как я понимаю сейчас, было облегчением от того, что мои собственные внутренние переживания, скрытые и отрицаемые в моей семье, школе, культуре, в которой я рос, обрели выраженную реальность. Все они были проиграны в терапевтическом сообществе, где я работал.

Оглядываясь назад, я понимаю, что, с одной стороны, я делал очень хорошую работу, которая шла от врожденного желания (и потребности) быть с этими людьми в их страдании, но, с другой стороны, я должен был, в конце концов, отказаться от этой работы, потому что не дошел до стадии, на которой смог бы снова ощутить всю глубину собственного смятения от того, что все эти клиенты живут во мне. Я не мог честно встретиться со своим внутренним убийцей, своим параноическим страхом, со своей разобщенностью и отчаянием. Я не мог встретить их как равных и был способен лишь сопровождать их в неравных отношениях, где они играли роль болезни, а я был защищен ролью справляющегося, заботливого и ограждающего работника.

Путешествие от столкновения с темной стороной моего Я в других обратно домой, к встрече своей Тени глубоко внутри себя, было и является долгим и болезненным. Это не один легкий круг, а много мелких волн — от раскрытия глубин в других до необходимости возвращения назад и нахождения их в себе. Работая психотерапевтом, я пользовался простейшим

измерительным инструментом: когда я обнаруживал, что говорю что-то разным клиентам, ученикам и супервизируемым уже не в первый раз, я заключал, что говорю это также самому себе, и тогда шел, записывал и исследовал это.

Жажда власти

Для большинства из нас ответ на вопрос «почему» может содержать в себе желание заботиться, лечить, исцелять — проявления «архетипа больной-целитель». Наряду с этим, однако, может присутствовать и тайная жажда власти, как в стремлении окружить себя людьми в более бедственном положении, так и в возможности до некоторой степени управлять жизнью людей, нуждающихся в помощи. Гуггенбуль-Крайг (1971, с. 8–9) также обращается к этому вопросу:

В те годы, когда я проводил аналитическую работу с социальными работниками, я снова и снова замечал, что всякий раз, когда что-то необходимо навязать силой, сознательные и бессознательные мотивы этого оказываются многогранными. Невероятная жажда власти таится за фасадом... Довольно часто ставка делается не на пользу защищаемого, а на власть защитника.

Это особенно трудно понять с учетом того, что в моменты, когда следует принять решение насчет клиента или его ребенка, работник ощущает ужасающее бессилие, что заметно контрастирует с той властью, которую он или она имеют. Вот пример, демонстрирующий противоречивость властных чувств, ценность супервизии и сопротивление пониманию мотивов вопреки кажущемуся изначальному отсутствию сопротивления.

Предельно жестокий клиент пытался убить опытного социального работника за то, что тот забрал из дома его ребенка. Социальный работник по понятным причинам испытывал в связи с этим тревогу, которая росла и не могла удерживаться в широких рамках супервизии. Я получил консультацию и посчитал неадекватным сдерживать эту пронизывающую всю жизнь тревогу. Я решил, что единственный способ помочь — сконцентрироваться на полном понимании динамики данного случая, хотя вряд ли это могло показаться тем решительным ответом, который ожидался. Сфокусировавшись на динамике, мы начали понимать скрытое соперничество между работником и родителем за то, кто окажется лучшим родителем; клиент почувствовал огромную неуправляемую ярость, когда его поражение было подтверждено и конкретизировано выдачей Ордера заботы. Оценка соперничества помогла ограничить тревогу работника, агентства и мою собственную, расставив указатели для планирования работы. Планирование способствовало уменьшению тревожного бессилия. Клиент, отмечая я с благодарностью, соответственно реагировал на изменения в ситуации. Я привел этот пример, чтобы продемонстрировать, что агентства, озабоченные общественной безопасностью, и в особенности безопасностью своих работников... позволяют на свой страх и риск проводить супервизию.

Мы пришли к выводу, что этот случай — не такое уж исключение, как может показаться с первого взгляда. Наш опыт говорит, что как только происходит некий сдвиг в осознании

работником аспектов своей теневой стороны — в данном случае соревновательности, часто сразу вслед за этим происходит сдвиг в сознании клиента. Проблема возможного злоупотребления властью очень просто выражена одним социальным работником: «Мы только очень поверхностно разбираемся в человеческих жизнях и не всегда способны проконтролировать, что мы делаем. Мы не задумываемся, что это на самом деле значит. Мы можем спровоцировать зависимость, подрывающую всю пользу для клиента...» (цитируется по Fineman, 1985). Это может происходить на очень тонком уровне. Далее следует пример одного из наших супервизируемых. Пример касается психотерапии, проводимой раз в неделю в течение 18 месяцев терапевтом-мужчиной для клиентки тридцати с небольшим лет.

Проблема, заявленная клиенткой на терапевтических сессиях, касалась трудностей на работе. Один ее коллега совершенно бесцеремонно обращался с ней, используя как бы в роли прислуги, а она не могла дать ему отпор, хотя очень хотела сделать это. Выяснилось, что отношение к ней как к объекту дошло до того, что он мог отправляться с ней в постель, когда бы ни захотел этого. Она не знала, как сказать «нет», и оба они до какой-то степени понимали, что из-за этого он мог относиться к ней с таким презрением.

В ходе сессии терапевт предложил, чтобы она, если хочет, заключила с этим мужчиной соглашение не спать с ним в течение трех месяцев, и посмотреть, как изменятся их отношения за это время. На следующую неделю она сообщила, что ощущает себя гораздо сильнее, общаясь с этим мужчиной, и очень довольна их договоренностью. Терапевту было приятно, но что-то казалось не так. Он вынес этот случай на