

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ, ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

РОЛЬ СУПЕРВИЗИИ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ

© 2023 г. О.А. Плющева

*Соискатель Института психологии РАН, психолог Московский государственный
психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия
e-mail: plolal@yandex.ru*

Жизнеспособность человека и общества феномен занимающий внимание российских ученых уже более 10 лет в настоящее время не потерял своей актуальности. В статье представлено рассмотрение этого феномена в его более узком аспекте — профессиональной жизнеспособности субъекта труда через призму изучения его трехуровневой, двухфакторной, многокомпонентной структуры. Предлагается к рассмотрению один из инструментов защиты профессиональной жизнеспособности — супервизия, как один из способов профессионализации и восстановления после столкновения с теми или иными сложными профессиональными ситуациями. Проведен обзор зарубежных и отечественных литературных источников в большинстве своем опубликованных за последние 5 лет, в котором представлены исследования по теме супервизии, в том числе в области деятельности специалистов помогающих профессии. В анализе литературы научных источников представлены материалы, касающиеся различных подходов и моделей супервизии, представлены работы российских исследователей по этой теме. Автором проведен анализ того, как супервизия может быть рассмотрена в структуре профессиональной жизнеспособности на организационном, групповом (межличностном), индивидуальном уровнях, факторах риска и защиты жизнеспособности. Приведены модели клинической супервизии, опирающиеся на понимание конструкта жизнеспособности человека. В заключение делается вывод о том, что предложенное рассмотрение того, как задачи и методы супервизии могут быть соотнесены со структурой профессиональной жизнеспособности, может помочь

специалистам, занимающимся вопросами организационного развития, профилактики профессиональных рисков и повышения квалификации специалистов, более системно понять, как они могут использовать супервизию в своей практике.

Ключевые слова: профессиональная жизнеспособность, структура профессиональной жизнеспособности, супервизия, организация, специалисты помогающих профессий.

ВВЕДЕНИЕ

Понимание феномена жизнеспособности стало приобретать все большее значение в последние десятилетия повышения темпа жизни, технологического прогресса и рост числа экологических бедствий, экономических кризисов, политических преобразований и пр., приводящих к психологическому перенапряжению людей в самых разнообразных сферах жизнедеятельности. С 70-х г. XX в. термин «*resilience*» закрепляется в исследованиях западных ученых сначала в области детской психопатологии и постепенно расширяется до изучения способностей общества в целом к преодолению и развитию вопреки неблагоприятных обстоятельств.

В российской психологической науке этот термин в работах А.В. Махнач переводится на русский язык наиболее соответствующим ему по смыслу понятием «*жизнеспособность*», и описывается им как «способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств с возможностью восстанавливаться и использовать для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы, способность к жизни во всех ее проявлениях, способность существовать и развиваться» (Махнач, 2012, с. 94-95). Обратим внимание, что не следует путать термин жизнеспособность со смежными ему понятиями, на что указывает в своей работе А.И. Лактионова: «жизнеспособность, как потенциал индивида, оказывает позитивное влияние на процессы регуляции, саморегуляции, на контроль поведения, копинг, защиты и жизнестойкость, которые являются механизмами адаптации (и, в частности, социальной адаптации) индивида» (Лактионова, 2010, с. 14), разводя, таким образом, перечисленные выше понятия.

Одной из сфер, занимающих значительную часть в жизни человека, является профессиональная сфера. Как и остальные сферы жизнедеятельности она подвержена существенному внешнему и внутреннему давлению, оказывающему влияние как на жизнеспособность человека в целом, так и на жизнеспособность в его профессиональной деятельности. Положительная или отрицательная динамика психологического состояния профессионала в ходе выполнения трудовых функций сказывается на жизнеспособности социальных групп, затронутых его деятельностью, организационной системы и внешней среды, непосредственно взаимосвязанной с ней и, таким образом, влияет на общество в целом.

Особенно ярко эта взаимосвязь проявилась в период пандемии COVID-19, когда организационные сложности в области здравоохранения, образования, деятельности различных производств и общественных отношений затронули буквально каждого человека. Поиск путей укрепления общей и профессиональной жизнеспособности специалиста стал очевиден. Практически с самого начала пандемии значительно возросло число публикаций, посвященных изучению синдрома выгорания, вторичной травмы, утомления от сострадания специалистов помогающих профессий (СПП) и их способности преодолевать сложности, связанные с выполнением профессиональных задач, то есть сохранять и поддерживать свою жизнеспособность (Плющева, 2022; Bhagwagar, 2022; Cook, 2023; Ludick, 2017; Mahon, 2021; Mottershead, 2021).

Профессиональную жизнеспособность, которую мы понимаем как способность субъекта труда к эффективному осуществлению и развитию своей деятельности вопреки воздействию неблагоприятных факторов, представляется необходимым изучать с позиции *понимания ее структуры*, включающей уровни (организационный, групповой/межличностный, индивидуальный), факторы риска / защиты и наполняющие их компоненты. Структура профессиональной жизнеспособности приведена на рисунке 1 (подробнее см.: Плющева, 2017).

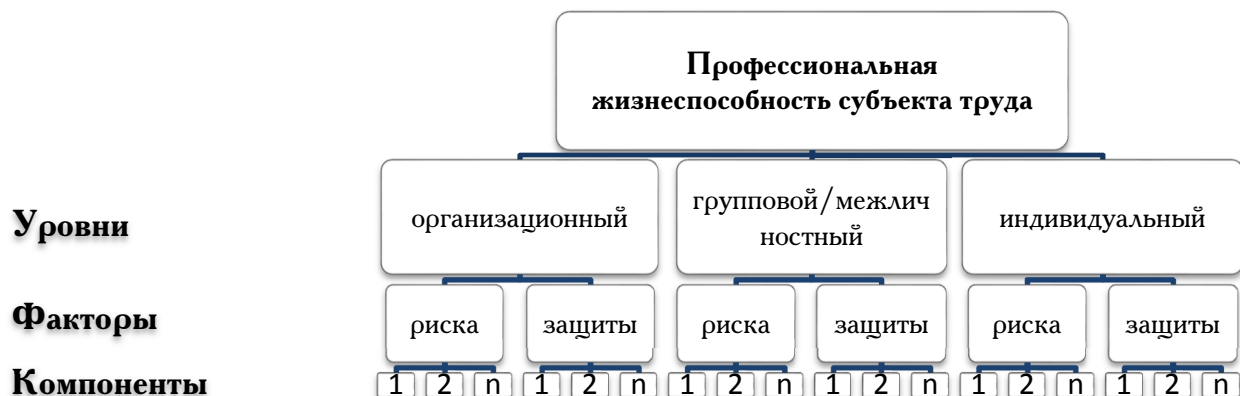


Рис. 1. Структура профессиональной жизнеспособности

Изучение специфичных для каждого субъекта труда компонентов на каждом из уровней профессиональной жизнеспособности дает возможность прогнозировать ее изменения и подбирать инструментарий для управления ее изменениями. С нашей точки зрения, в число таких инструментов входит прежде всего супервизия, начало своего развития получившая в конце XIX в.

Первые задачи супервизоров заключались в инспектировании производств и надзоре за качеством деятельности организаций в США, далее супервизия перешла в сферу социальной работы, приобретя кроме функции контроля функцию помощи самим помогающим (Эббекке-Нолен, 2020). В 70-х г. XIX в. супервизия в социальной сфере выполняет роль близкую, по словам Л. ван Кесселя, к «коучингу на рабочем месте», постепенно добавляя новую составляющую — образовательную. С этого времени фокус внимания в супервизии «переместился с самого случая и клиента на профессиональные качества социальных работников» (ван Кессель, 2021-2022, с. 25), закрепив его на постоянной основе в супервизии специалистов помогающих профессий.

Последующее развитие в использование супервизии продолжилось в психотерапевтическом поле. Первые супервизии относят к дискуссионным встречам по средам З. Фрейда и его учеников. Позже понятие «супервизия» было закреплено М. Эйтинггом в докладе 1922 года на конгрессе в Берлине, где он поднял вопросы о «логическом обосновании, отборе и анализе, замечаниях, ответственности, объеме и длительности самой супервизии» (ван Кессель, 2021-2022, с. 26). Первый

определяющий текст «Супервизия в психотерапии» А.К. Хесса вышел в 1980 г. Дальнейшее развитие супервизии продолжилось в контекстах ее задач, области применения и месте применения. Большинство обнаруженных нами исследований были опубликованы американскими и австралийскими учеными, также есть работы из Великобритании, Словакии, Израиля, Пакистана, Индии, Ирана, ОАЭ, Тайваня, Новой Зеландии, Турции, Чили и других стран.

В Россию супервизия пришла вместе с активным развитием психотерапии в практике работы психологов, социальных работников. в 90-х г. XX в. и только в последние годы эта область профессионализации указанных специалистов стала приобретать легитимность: проводятся отдельные посвященные ей конференции, курсы обучения, появляется все больше научных публикаций по теме супервизии. Прохождение супервизии становится нормой в среде практикующих специалистов, а отдельными работодателями вводятся требования по обязательной работе с супервизором, а при трудоустройстве обращается внимание на количество часов пройденной супервизии. В программу обучения некоторых ВУЗов и постдипломного образования стала входить учебная супервизия (Жданова, 2017; Карандеева, 2021). В некоторых учреждениях образования (Попова, 2021), здравоохранения (Городнова, 2016; Плющева, 2013), в социальных службах (Фокин, 2010) и центрах психологической помощи (Супервизия в России ..., 2022) вводится практика обязательного или добровольного прохождения супервизии, к работе привлекаются внешние супервизоры или супервизоры, поступающие в штат учреждения.

Благодаря разнообразию истории развития и задач супервизии, существует много ее определений. Пожалуй, наиболее обобщающим все вышесказанное является следующее: «*супервизия* — это метод повышения квалификации, консультирования и рефлексии для профессиональных контекстов, в рамках которого встречаются супервизоры (профессиональные консультанты) и супервизанты (обращающиеся за советом профессионалы)» (Эббеке-Нолен, 2020, с. 9).

И.В. Фокин к способам, которыми супервизия может оказать профессиональную поддержку социальному работнику, причисляет «помощь в соблюдении границ деятельности (и супервизии); помощь в опознавании «слепых пятен» социального работника в сочетании с демонстрацией понимания и принятия реального несовершенства даже самого опытного специалиста; поддержка права собственного видения социальным работником происходящего; передача (трансляция) супервизором собственных профессиональных установок с помощью личных примеров, техник самораскрытия и др.» (Фокин, 2010, с. 108).

И.Н. Попова, рассматривая возможности супервизии в последипломной подготовке педагогов, работающих с особыми категориями детей и подростков, указывает, что супервизия «позволяет обеспечить максимальное погружение педагога в проблемную ситуацию, требующую глубокого анализа, как со стороны самого педагога, так и со стороны эксперта (супервизора) ... помогает формированию компетенции в области профессиональной рефлексии и способствует профилактике эмоционального выгорания» (Попова, 2021, с. 177).

Некоторые авторы, говоря о профессии «психотерапевт» указывают на обязательность соответствующего диплома, часов практики, личной терапии и супервизии, и отмечают проблемы в российском законодательстве, не способствующие тому, чтобы у специалистов были такие возможности (Махнач, 2011; Супервизия в России ..., 2022). А.В. Карандеева говорит также и о необходимости создания штатной единицы супервизора в учреждениях, требующих наличия специалиста с такими навыками (Карандеева, 2021).

Кроме того, интересен взгляд на супервизию как на отдельную дисциплину. В частности, в работах Л. Ван Кесселя указывается, что супервизия должна быть отдельной профессией, предъявляющей к специалисту-супервизору следующие требования: обладать специальными знаниями, компетенциями и способностями для фокусировки на потребностях супервизируемого, который не обязательно является

представителем той же профессии, что и супервизор. «Цель, функции, отличительные черты, процесс, подходящие интервенции, характеристики желаемого профессионального функционирования, профессиональная этика и главные ценности оказания профессиональных услуг» (ван Кессель, 2021-2022, с. 32) составляют базу знаний этой дисциплины и позволяют связывать общие представления о супервизии с конкретными ее применениями в разнообразных практических ситуациях.

СУПЕРВИЗИЯ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ

Концептуальное развитие супервизии шло в поиске решения двух функциональных задач: административного управления / функционала и профессионализации / мастерства / индивидуальной ответственности. Первые задачи решаются с помощью административной или управленческой супервизии, вторые — с помощью, так называемой, клинической, профессиональной или рефлексивной супервизии (ван Кессель, 2021-2022). Некоторые из их особенностей мы отразили в таблице 1.

Таблица 1

Особенности двух типов супервизии

Административная/управленческая супервизия	Клиническая/профессиональная/рефлексивная супервизия
<ul style="list-style-type: none">• запрос от организации или контролирующих ее органов,• оценка профессиональных навыков,• ориентированность на организационные ценности и мотивы• формализованный формат, отчетность, аналитика• иерархичность отношений между супервизором и супервизируемым(и)	<ul style="list-style-type: none">• запрос от специалистов или группы специалистов,• развитие профессиональных навыков,• ориентированность на индивидуальные ценности и мотивы• дискуссионный формат, обсуждение, обмен мнениями• равенство отношений между супервизором и супервизируемым(и)

В зоне соприкосновения этих функциональных задач зачастую лежат пересекающиеся сферы влияния, ролевых отношений, скрытые или явные конфликты, которые можно охарактеризовать как факторы риска профессиональной

жизнеспособности. Работу над этими двумя задачами в супервизии рекомендуется проводить в отдельных форматах (ван Кессель, 2021-2022). Для выполнения этих задач у внутренних (включенных в штат организации) и внешних (работающих на договорной основе) супервизоров в их деятельности могут быть свои плюсы и минусы. Внутренний супервизор возможно имеет больше представлений о происходящих в организации процессах, но не имеет возможности занять нейтральную по отношению к ним позицию. Внешний супервизор часть процессов может упустить из вида, столкнуться с сопротивлением и недоверием, но ему легче занять метапозицию и в определенной степени быть более «безопасным» для участников супервизии.

Кроме позиции супервизора, также супервизии дифференцируют по форме их проведения (групповая, индивидуальная), используемым подходам (интегративный, психодинамический, поведенческий и пр.) и супервизантам — клиентам супервизии (команда, руководители организации, отдельные специалисты) и пр.

Выбор формы, подхода, а также супервизантов зависит не только от супервизора, но и от потребностей и возможностей заказчика супервизии (организации, проектной группы, отдельного специалиста). Если заказчиком является организация важно сохранять четкие границы в понимании плюсов и минусов выбранного метода. Так индивидуальная супервизия предоставляет, в отличие от групповой, больше безопасного конфиденциального пространства для супервизанта, учета его особенностей и потребностей. За групповой супервизией остается преимущество в разнообразии мнений и большей вероятности обнаружить, так называемые, «параллельные процессы», отражающие модели отношений в представленном супервизантом случае, в том числе, через динамику взаимодействия в коллективе. Также следует отличать групповую супервизию от супервизии команды, когда встречается группа сотрудников одного учреждения (проекта) и целью работы с ней является рассмотрение особенностей рабочей системы и коммуникации в организации (или проектной группы), влияющих на рабочую ситуацию, которая разбирается на супервизорской встрече. Эти же цели могут

быть рассмотрены на супервизии руководства, но через призму его задач и стиля взаимодействия, эта форма дает возможность инициировать организационные изменения, используя личностные характеристики лидера организации (Эббекке-Нолен, 2020).

Таким образом, организация может для своего развития прибегать к услугам супервизии для получения импульсов «снизу», которые, если их проигнорировать, будут вытеснены в сферу неформальных, бессознательных внутриорганизационных процессов (Haan, Birch, 2021; van Kessel, 2011).

Несмотря на общность некоторых задач, не стоит путать супервизию с бизнес-консультированием, психотерапией или коучингом, имеющими отличные от супервизии формы работы, этические границы и согласованные цели. Сходству и различию этих понятий посвящены работы Т. Кречмара и А. Гамбургера (Кречмар, Гамбургер, 2020), Е. Хаан и Д. Бирч (Haan, Birch, 2021), Х. Меллер, В. Копф (ECVision. Supervision and Coaching in Europe..., 2015) и др. Для достижения общего понимания целей и задач супервизии, каковы ее условия и ожидаемые результаты перед ее началом обговариваются до начала супервизии условия ее проведения с заказчиком (организацией, проектной группой, отдельным специалистом), часто эти условия описываются в контракте — форме соглашения.

Представленные выше два типа супервизии в соответствии с задачами, которые она может выполнять, мы распределили по трем уровням профессиональной жизнеспособности: организационному, групповому (межличностному), индивидуальному (некоторые итоги представлены в табл. 2).

Основные задачи двух типов супервизий в соответствии с уровнями профессиональной жизнеспособности

	Организационный уровень профессиональной жизнеспособности	Групповой (межличностный) уровень профессиональной жизнеспособности	Индивидуальный уровень профессиональной жизнеспособности
Административная/управленческая супервизия	Изучение и оценка качества услуг или производственных результатов, программ, внешних связей, организационных рисков, оптимизации деятельности.	Изучение и оценка организационного взаимодействия, внутренней политики, корпоративного менеджмента и командной работы.	Изучение и оценка качества выполняемой работы, включение в процессы аттестации, обучения, коучинга на рабочем месте.
Клиническая/профессиональная/рефлексивная супервизия	Исследование теневых процессов, ролевых моделей, внешних и внутренних взаимосвязей, влияющих на эффективность организации, влияние роли, стиля руководства на организационные процессы.	Исследование скрытых процессов в команде, вопросов и ситуаций, имеющих отношение ко всей команде, параллельных процессов, а также индивидуальных кейсов специалистов, обсуждаемых в группе.	Исследование рабочих вопросов и ситуаций (кейсов) в работе отдельного специалиста, исследование трансферных процессов, ресурсов и влияния личных качеств, опыта специалиста на его работу.

Необходимо отметить, что первый тип супервизий (административная, управленческая) пока практически не применяется в России, что отразилось в отсутствии работ на эту тему. Супервизии этого типа описываются в иностранных работах по гостиничному (Melhem, Quratulain, Al-Hawari, 2021), туристическому (Dai, Zhuang, Huan, 2019), строительному бизнесу (Rafique et al., 2023), в сфере автопромышленности (Khan, Siddiqui, 2019), программного обеспечения (Posner, Reitz, Fohry, 2022).

В статье Р. Леффертса предлагается для обеспечения операционной жизнеспособности (Operational resilience) финансовых учреждений, проявляющейся в укреплении навыков противостояния кризисам и восстановления после неблагоприятных событий, использовать супервизию в четырех широких областях: а) работа в масштабах всего сектора, включая любое потенциальное стресс-тестирование, б) супервизорская

оценка компании понимания и использования знаний о возможных рисках, в) анализ систем и процессов, поддерживающих бизнес-сервисы, г) обеспечение операционной жизнеспособности компании, следование существующим правилам, принципам, ожиданиям и рекомендациям (Lefferts, 2019).

В исследовании административной супервизии турецких учителей и школьных администраторов были сформулированы следующие требования к ее проведению: супервизия должна: осуществляться с целью выявления как слабых, так и сильных сторон специалистов; благодаря руководству процессом приводить к улучшению; продолжаться на протяжении всего процесса обучения и тренировки; применяться так, чтобы влиять на удовлетворенность специалистов результатами супервизии (Özcan, 2023). При этом было отмечена тенденция к тому, что цель профессионального развития учителей и школьных администраторов с помощью административной супервизии, как правило, отодвигалась на второй план из-за приоритета написания документации и отчетности.

Часть исследований рассматривает негативное, так называемое «абыюзивное» влияние административной, управленческой супервизии на самооценку сотрудников, их чувство компетентности, социальной справедливости, приводящей к замалчиванию проблем и, в конечном итоге, к увольнениям (Dai, Zhuang, Huan, 2019; Khan, Siddiqui, 2019; Melhem, Quratulain, Al-Hawari, 2021; Rafique et al., 2023). Супервизия и жизнеспособность в этом случае находятся в противоположной тенденции, — не супервизия способствует профессиональной жизнеспособности специалиста, а его общая жизнеспособность противостоит негативным последствиям такой супервизии.

Примеры супервизий второго типа (клиническая, профессиональная, рефлексивная) в литературе в подавляющем большинстве случаев рассматриваются в сфере деятельности специалистов помогающих профессий (Bulman, Francis, 2019; Haan, Birch, 2021; Habib et al., 2023; Lešková, 2017; Mahon, 2021; Mottershead, 2021; Regan, 2012; Stacey et al., 2020; Vaska, 2021).

По результатам фокус-групп, проведенных с медсестрами хосписа, К. Булман и А. Францис было обнаружено, что клиническая супервизия влияет на их жизнеспособность, повышая уверенность в работе, регулируя эмоции, способствуя проявлению стратегий преодоления трудностей, управляя ожиданиями и развивая самосознание (Bulman, Francis, 2019). В то же время результаты супервизорского процесса оказывались под влиянием индивидуальных предпочтений и опыта специалистов, организационного контекста и более широких социальных и политических факторов.

Чилийские исследователи клинической супервизии проводили ее анализ по пяти категориям: типы или форматы супервизии, цели супервизии, уровни или направления анализа супервизора, инструменты супервизии и характеристики супервизора (Araya et al., 2017). Была отмечена заинтересованность супервизоров в достижении «плотного баланса между двумя основными целями: развивать терапевтические навыки своих супервизантов и способствовать благополучию их клиентов. Результаты исследования подчеркивают основную задачу супервизии — «мультифокусный взгляд», при котором супервизоры вместо фокусировки на отдельных аспектах, стремятся достичь динамического равновесия, обращая внимание одновременно на отношения супервизанта с пациентом, самого пациента, отношения супервизора с супервизантом и отношение к пациенту супервизанта, удерживая перспективу между мониторингом процесса, контролем, причинно-следственными связями и дальнейшей перспективой.

В исследовании М. Рэнкина и А. Томпсона, посвященном рефлексивной супервизии социальных работников, работающих с детьми, было подтверждено ее положительное влияние на профессиональную жизнеспособность специалистов (Rankine, Thompson, 2022). Кроме того, было показано, что после внедрения регулярной практики рефлексивной супервизии стала менее актуальной управленческая супервизия, а участники сообщили, что более важным и результативным является возможность размышлять о происходящем в работе и профессиональная поддержка коллег. На успехи

рефлексивной супервизии, несмотря на то, что она проводилась регулярно, негативно влияла необходимость одновременно решать неотложные организационные задачи, занимающие время супервизии и снижающие приоритет самоанализа и обучения своей профессии. Это показало важность формирования грамотно выстроенной организации супервизии, акценты на потребностях специалистов, соблюдение структуры в супервизорском процессе, а также учет межкультуральных особенностей при ее проведении.

Межкультуральному влиянию в супервизии уделяется отдельное внимание и в других исследованиях (Ховкинс, Шохет, 2002; Basa, 2021; Proctor, Rogers, 2013). В. Баса подчеркивает, что различное культурное и этническое происхождение специалистов привносит в ход супервизии различные установки в отношении супервизора, супервизируемого и его клиента; «убеждения, которые приводят к неправильному восприятию и негативу в отношениях супервизора, и поэтому препятствуют не только общению в процессе супервизии, но и в терапевтической деятельности супервизируемого» (Basa, 2021, p. 1). Поэтому развитие межкультурной компетентности супервизора играет существенную роль в проведении качественной супервизии специалистов социальной сфере оказания услуг.

Несмотря на хорошо зарекомендовавшие себя клиническую и рефлексивную супервизии (Bulman, Francis, 2019; Habib et al., 2023; Hamilton et al., 2023; Stacey et al., 2020; Vaska, 2021), в ряде исследований критически оценены некоторые их аспекты: излишняя требовательность, слабый альянс между участниками супервизии, зависимость от внешних воздействий (Sköld et al., 2018), недооценка изменений (Reiser, Milne, 2014), возможная ретравматизация (Rizkalla, Zeevi-Barkay, Segal, 2021).

Отражение уровневой структуры профессиональной жизнеспособности в применении к практике супервизии специалистов помогающих профессий представлено в работе П. Ховкинса и Р. Шохета «Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы». Авторами предлагается перед вхождением в практику

супервизии разобратся с мотивацией выбора этой роли, соблазном обладания властью и этическими дилеммами супервизии в разных ее аспектах, а затем уже переходить к «вопросам формирования в командах и организациях климата, который обеспечил бы процветание супервизии» (Ховкинс, Шохет, 2002, с. 211).

Е. Уоткинс с соавт. в своей работе утверждают, что «смирение является в высшей степени фундаментальным, основополагающим и преобразующим фактором для улучшения процессов супервизии, отношений с супервизантами и защиты от вреда в супервизии» (Watkins et al., 2019, p. 59). Авторы определяют смирение супервизора, как (а) открытость супервизора, (б) готовность и способность супервизора точно оценить свои собственные характеристики и достижения в области супервизии, (в) способность супервизора распознавать свои собственные недостатки, ошибки и ограничения в области супервизии и (г) «другую направленность», а именно, ориентацию супервизора на супервизируемого и клиента, а не на себя (Watkins et al., 2019).

П. Реган, размышляя о теории групп в рамках проведения клинической супервизии со СПП, обобщает идеи Э. Фрейда, С. Фохулкса, М. Хайдеггера и «7-ми фокусную модель супервизии» П. Хокинса и Р. Шохета и обсуждает теорию переносов, выдвигая гипотезу о том, что переживания и воспоминания из прошлого формируют нынешнее поведение специалистов. Автор предполагает, что непосредственность и открытость являются необходимыми онтологическими условиями для групповой клинической супервизии; «оценка эмпатической настроенности для лучшего понимания процесса групповой клинической супервизии может быть более важной, чем теоретические отвлечения, в рамках нетерапевтической практики клинической супервизии» (Regan, 2012, p. 679).

Еще один трансферный механизм супервизии — «параллельный процесс», рассматривают в своей работе Н.П. Бусыгина и А.И. Силкин. Авторы описывают его как конструкт, которым «могут быть обозначены различные процессы, сходные, однако, в том, что все они отсылают к формам непрозрачной коммуникации, нуждающимся в

соответствующем анализе» (Бусыгина, Силкин, 2015, с. 201) и, что «условием, провоцирующим разворачивание параллельных цепочек защит, может выступать асимметричное распределение позиций власти/подчинения, что характерно в том числе для ситуаций психотерапии и супервизии» (там же, с. 182).

Все вышесказанное напрямую относится к особенностям организации и супервизии специалистов помогающих профессий, являясь фактором защиты их профессиональной жизнеспособности.

МОДЕЛИ СУПЕРВИЗИИ, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА СПЕЦИАЛИСТОВ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ

В исследовании роли эмоциональной жизнеспособности (emotional resilience) в работе специалистов помогающих профессий Л. Грант и Г. Кинман подчеркивают, что она является «особенно важным качеством для оказания помощи профессионалам, поскольку может помочь им позитивно адаптироваться к стрессовым условиям работы, управлять эмоциональными требованиями, вырабатывать эффективные стратегии преодоления, улучшать самочувствие и способствовать профессиональному росту» (Grant, Kinman, 2014, p. 24). В своей работе они рассматривают четыре компетенции, полезные в развитии жизнеспособности специалистов: рефлексия, эмоциональный интеллект, социальное доверие и социальная поддержка. И четыре стратегии их развития: нарративные (рефлексивные) практики, супервизия, коучинг, наставничество («равный-равному»), метод осознанности (Mindfulness Based Stress Reduction — MBSR) и обучение на опыте (использование учебных кейсов, ролевых игр, имитационной практики). При этом авторы отмечают, «хотя супервизия обладает огромным потенциалом для поддержки и повышения жизнеспособности, многие учащиеся не в полной мере готовы эффективно использовать этот ресурс. Обеспечение того, чтобы супервизия была использована наилучшим образом, требует понимания ее цели, осознания необходимости быть надлежащим образом подготовленным и стремление к личностному развитию» (ibid, p. 27). Перечисленное авторами

предлагается включить в программы подготовки студентов, обучающихся на факультетах помогающих профессий.

Ряд монографий, сборников, пособий (Супервизия в России ..., 2022; Guidelines for Clinical Supervision..., 2014; Lešková, 2017; Stacey, Aubeeluck, Cook, 2018; Vaska, 2021) посвящены организации и проведению супервизии для СПП. Развитие специалистами разных направлений и подходов супервизии, оказывающих помощь СПП, привело к созданию множества ее моделей. К. Арайя с соавт. выделяют три группы моделей клинической супервизии (Araya et al., 2017):

1. традиционные модели: основаны на психодинамическом, когнитивно-поведенческом, гуманистическом или системном подходах;
2. интегративные модели: «7-ми фокусная модель» П. Ховкинса и Р. Шохета, «модель дискриминации» (Discrimination Model – DM) Дж. Бернарда и Р. Гудиера, модель супервизии М. Лубат;
3. модели, ориентированные на развитие супервизанта: «модель интегрированного развития» (Integrative Developmental Model – IDM) К. Столтенберга, Б. МакНилла и У. Делворта, «фазовая модель» М. Роннестада и Т. Сковхолта.

К этому списку можно добавить еще ряд супервизорских моделей, предлагающих свой взгляд на структуру и фокусы в супервизии: «калейдоскопическая модель» Л. ван Кесселя (van Kessel, Naan, 1993), «полимодальная супервизия» И.В. Ляха (Лях, 2016), супервизия, основанная на модели сильных сторон (Strengths Model) (Pullman et al., 2023), супервизия, основанная на модели лидерства как служения (Servant Leadership) (Mahon, 2021) и др.

Много исследований посвящено супервизии, направленной на повышение знаний и навыков специалистов, оказывающих услуги клиентам, пережившим травму (Berger, Quiros, 2014; Cook, 2023; Knight, 2018). Регулярная и обязательная супервизия в этой области была признана основным защитным фактором от вторичной травмы и

профессионального выгорания. «Супервизия, основанная на методе информирования о травмах» (Trauma-Informed Supervision – TIS) включает: а) образовательную функцию (передачу теоретических, эмпирических данных и клинических знаний с помощью лекций, тренингов и проверки клинических знаний супервизантов); б) вспомогательную функцию (оценку уязвимости и жизнеспособности супервизантов по отношению к содержанию травмы на основе их собственного опыта, помощь в совладании с рабочими стрессами и проблемами, формирование у супервизантов навыков заботы о себе), в) административную функцию (распределение сбалансированной нагрузки, связанной с травмами и участие супервизоров в разработке организационной политики в отношении работы с травмами). «Супервизия, основанная на методе информирования о травмах», руководствуется принципами учета безопасности, надежности, выбора, сотрудничества, расширения прав и возможностей супервизантов и мультикультуральными аспектами.

Кроме того, в исследованиях, посвященных супервизии СПП, поднимаются и более частные вопросы супервизорской практики. Так, например, интересны исследования, широко распространившейся после пандемии, дистанционной практики работы в форме индивидуальных и групповых «он-лайн»-супервизий (Меновщиков, Постников, 2011; Плющева, 2015; Furlonger, Taylor, 2013).

А.В. Махначем рассматривается подход, касающийся систематизации представляемого супервизантом кейса (случая), помогающий и ему и супервизору собирать и структурировать информацию, способствуя тем самым поставленным на супервизии целям. Автором предложен способ анализа материала, названный «картой» концептов или их «картографированием» и создана матрица для оценки уровня предъявляемой клиентом проблемы: социального, эмоционального, внутриличностного (Махнач, 2001, 2002).

Исследование У. Лейна посвящено объединению в практике супервизии «теории устойчивости к стыду» (Shame Resilience Theory – SRT) Б. Брауна (которая выделяет четыре континуума совладания со стыдом: признание личной уязвимости,

осведомленность о возможных темах критики, обращение к другим и высказывание стыда вслух) и одной из моделей клинической супервизии, а именно «дискриминационной модели» супервизии Дж. Бернарда и Р. Гудиера (DM), синтезировав их в «дискриминационную модель устойчивости к стыду» (Shame Resilience Discrimination Model – SRDM). Эта модель может быть служить руководством для супервизоров в отношении того, как работать с симптомами и защитными механизмами, помогая супервизируемым преодолевать стыд на супервизии и в своей практике (Lane, 2020).

Исследование Дж. Гамильтон с соавт. посвящено использованию клинической супервизии с целью внедрения в учреждения здравоохранения модели «Safewards», работающей на предотвращение, сокращение числа конфликтов и, таким образом, улучшение качества ухода за пациентами и повышение общей удовлетворенности. Этот подход, получивший название «Групповой рефлексивной интегрированной практики с Safewards» (GRiP-S), объединив модель Safewards и клиническую супервизию, позволил преодолеть барьеры внедрения «Safewards», связанные с организационными условиями, уровнем вовлеченности персонала, негативными установками и пр. (Hamilton et al., 2023).

В завершении, приведем еще одну модель клинической супервизии, ориентированной на СПП – «супервизию, основанную на жизнеспособности» (Resilience-Based Clinical Supervision – RBCS) Г. Стейси (Stacey et al., 2018, 2020). Данная модель основывается на принципах терапии, ориентированной на сострадание П. Гилберта (Compassion-Focused Therapy – CFT), которая утверждает, что поведение мотивируется тремя эмоциональными системами: системой побуждений, системой привязанности и системой угрозы. Способность распознавать наиболее выгодный способ реагирования, соотнося его с указанными системами, и делать выбор в пользу одной из систем является, по этой теории, ключевым аспектом. Супервизия по этой модели предполагает регулярное участие специалистов в ней, наличие специально обученного

ведущего, ясную групповую структуру работы, короткий письменный самоанализ, упражнения, групповую дискуссию и ресурсное завершение. В работу включены:

1. вводные упражнения на «заземление» для создания безопасного пространства на группе,
2. комплекс упражнений по снижению стресса и повышению осознанности,
3. исследование реакции на ситуацию на основании трех эмоциональных систем,
4. рассмотрение роли внутреннего критика в поддержании или подкреплении реакции на ситуацию,
5. формирование стремления к развитию и поддержке чувства сострадания к себе, к другим и готовности его получать.

Супервизия включает проведение итоговых фокус-групп и должна учитывать контекст организационной культуры, которая имеет решающее значение для определения тональности, ценностей и ожидаемого поведения.

Предполагается, что в результате работы супервизант обучается:

1. применять стратегии снижения стресса, основанные на осознанности, позитивном переосмыслении и терпимости к стрессу;
2. учитывать и исследовать эмоциональные доводы, лежащие в основе поведения и регуляции своих реакций на рабочем месте;
3. определять и применять навыки самопомощи и заботы о себе;
4. уделять внимание изучению сложностей социального контекста их деятельности, конструктивному обсуждению его с коллегами, а также вносить вклад в развитие профессиональной жизнеспособности рабочего коллектива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Все большее значение в сфере психологии труда приобретает феномен профессиональной жизнеспособности. Но, если общая жизнеспособность человека

исследуется российскими учеными уже более 10 лет, то профессиональная жизнеспособность еще ожидает своих исследователей.

Предлагаемая нами структура профессиональной жизнеспособности может служить хорошей базой для изучения методов и подходов, необходимых для повышения сопротивляемости кризисным периодам и оптимизации деятельности на трех уровнях: жизнеспособности организации, профессиональной группы и отдельных специалистов. Хорошо изученные факторы риска индивидуальной жизнеспособности, такие как, синдром профессионального выгорания, вторичная травма, утомление от сострадания и пр., требуют от исследователей внимательного изучения компенсирующих их факторов защиты профессиональной жизнеспособности. К последним, можно смело отнести супервизию, как один из способов профессионализации и восстановления после столкновения с теми или иными сложными профессиональными ситуациями.

В этой статье был обобщены исследования о супервизии, которые позволяют нам соотнести полученные данные со структурой профессиональной жизнеспособности. Такой подход может помочь специалистам, занимающимся вопросами организационного развития, профилактики профессиональных рисков и повышения квалификации специалистов, понять, как они могут использовать супервизию в своей практике. Ведь «если сотрудники смогут развивать свою жизнеспособность, то организация повысит свою эффективность в целом» (Махнач, Дикая, 2016, с. 707).

В завершении подчеркнем, что подход, рассматривающий супервизию как отдельную специальность, с нашей точки зрения, вполне обоснован широтой задач, решаемых в ходе супервизии, объемом методологических разработок и необходимостью в специальных компетенциях, которые требуются для квалифицированной работы супервизора в разных областях его деятельности. Традиционно супервизия больше используется в области помощи СПП, но ее спектр возможностей значительно шире и требует продолжения развития и исследования учеными и практиками нашей страны.

ЛИТЕРАТУРА

- Бусыгина Н.П., Силкин А.И.* Параллельный процесс в супервизии: история понятия и объяснительные модели // Консультативная психология и психотерапия. 2015. № 5. С 182-204.
- Городнова М.Ю.* Психология лечебной среды на модели наркологического стационара: дис. ... д-ра мед. наук 19.00.04. СПб., 2016.
- Жданова И.В.* Социокультурные аспекты внедрения супервизии в подготовку бакалавров конфликтологии в российских вузах // Актуальные проблемы гуманитарного образования: Материалы IV международной научно-практической конференции (Минск, 19–20 октября 2017 г.) / Отв. ред. О.А. Воробьева. Минск: Издательский центр БГУ, 2017. С. 140-144.
- Карандеева А.В.* Проблемы внедрения супервизии как средства реформирования подготовки и сопровождения профессиональной адаптации будущих учителей начальных классов // Философские, социологические и психолого-педагогические проблемы современного образования. 2021. № 3. С. 126-130. DOI:10.37386/2687-0576-2021-3-126-130
- ван Кессель Л.* Профессиональная супервизия — отдельная дисциплина и профессия: её исторические корни и эволюция // Актуальная супервизия. Современные подходы, стандарты качества: сборник материалов научно-практических конференций по супервизии с международным участием (2021–2022 гг.). Новосибирск: Изд-во АСК, 2023. С. 23-52.
- Кречмар Т., Гамбургер А.* Коучинг и супервизия. Психодинамическое консультирование руководителей. М.: Независимая фирма «Класс», 2020. 294 с.
- Лактионова А.И.* «Жизнеспособность» в структуре психологических понятий // Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки». 2010. №3. С. 11-15.
- Лях И.В.* Полиmodalная супервизия. История становления // Психическое здоровье общества в постсовременном мире: сборник материалов форума специалистов помогающих профессий с международным участием (Новосибирск, 13–18 апреля 2016 г.). Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. С. 159-164.
- Махнач А.В.* Концептуализация случая как методика проведения супервизии // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 81-92.
- Махнач А.В.* Опыт представления и обсуждения концептов на супервизиях семейных консультантов // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 2. С. 100-109.

- Махнач А.В.* Актуальные вопросы профессионального отбора и обучения профессии «психотерапевт» // Консультативная психология и психотерапия. 2011. № 2. С. 192-219.
- Махнач А.В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 84-98.
- Махнач А.В., Дикая Л.Г.* О будущем феномена жизнеспособности в отечественной психологии // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 706-709.
- Меновщиков В.Ю., Постников И.В.* Супервизия на дистанции // Консультативная психология и психотерапия. 2011. № 4. С. 40-50.
- Супервизия в России – 2022. Т. 1. / Под ред. В.Ю. Меновщикова, Н.А. Панфиловой-Дарчиевой. М.: Институт консультативной психологии и консалтинга, 2022. 332 с.
- Плющева О.А.* Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 155-183.
- Плющева О.А.* Опыт организации супервизорской поддержки на рабочем месте специалиста. // Теоретические и прикладные проблемы медицинской (клинической) психологии. Научное издание. Сборник материалов Всероссийской юбилейной научно-практической конференции «Теоретические и прикладные проблемы медицинской (клинической) психологии (к 85-летию Ю.Ф. Полякова)», состоявшейся 14-15 февраля 2013 г. в ГОУ ВПО «Московский городской психолого-педагогический университет» и ФГБУ «НЦПЗ» РАМН / Под общей ред. Н.В. Зверевой, И.Ф. Рощиной. Москва: МГППУ, 2013. С. 45-47.
- Плющева О.А.* Практика супервизии в профилактике СЭВ у консультантов Горячей линии // Психологическая помощь социально незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий (интернет-консультирование и дистанционное обучение): Материалы V Международной научно-практической конференции, Москва, 28–30 октября 2015 г. / под ред. Б.Б. Айсмонтаса, В.Ю. Меновщикова. М.: МГППУ, 2015. С.71-75.
- Плющева О.А.* Профессиональная жизнеспособность как профилактика выгорания для специалистов помогающих профессий // Синдром эмоционального выгорания: как сохранить себя в профессии: сб. тезисов Всерос. науч.-практ. конф. с межд. участ. (СПб., 11–12 октября 2021 г.). Казань: ООО "Бук", 2022. С. 26-32.

- Попова И.Н.* Метод супервизии в работе с педагогами, оказывающими поддержку детям, находящимся в трудной жизненной ситуации // Вестник Московского государственного областного университета. 2021. № 3. С. 174-193. DOI:10.18384/2224-0209-2021-3-1087
- Фокин И.В.* Использование супервизии в социальной работе в России // Вестник Мордовского университета. 2010. Т. 20. № 2. С. 107-110.
- Ховкинс П., Шохет Р.* Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы / Перевод с англ. Л.А. Колчановой. СПб.: Речь. 2002.
- Эббекке-Нолен А.* Введение в системную супервизию / Перевод с нем. И. Беяковой. М.: First Step, 2020. 108 с.
- Araya C., Casassus S., Guerra C., Salvo D., Zapata J., Krause M.* Criteria Chilean clinical supervisors consider relevant when supervising: a qualitative study // Revista Argentina de Clínica Psicológica. 2017. Vol. XXVI. №1. P. 47-58. DOI:10.24205/03276716.2017.1004
- Basa V.* Multicultural competence in supervision within the helping profession // Academia Letters. 2021. Article 2964. P. 1-12. DOI:10.20935/AL2964
- Berger R., Quiros L.* Supervision for trauma-informed practice // Traumatology: An International Journal. 2014. Vol. 20(4). P. 296–301. DOI:10.1037/h0099835
- Bhagwagar H.* Secondary trauma, burnout and resilience among mental health professionals from India: A review of research // Asian Journal of Psychiatry. 2022. Vol. 76. Art. 103227. DOI:10.1016/j.ajp.2022.103227
- Bulman C., Francis A.* In what ways might group clinical supervision affect the development of resilience in hospice nurses? // International Journal of Palliative Nursing. 2019. Vol. 25. P. 326-335. DOI:10.12968/ijpn.2019.25.8.387
- Cook R.M., Fye H.J.* Trauma-informed supervision and related predictors of burnout and secondary traumatic stress among prelicensed counsellors during the COVID-19 pandemic // International Journal for the Advancement of Counselling. 2023. Vol. 45. P. 310–329. DOI:10.1007/s10447-022-09493-x
- Dai Y.-D., Zhuang W.-L., Huan T.-C.* Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement // Tourism Management. 2019. Vol. 70. P. 69-77. DOI:10.1016/j.tourman.2018.07.014
- ECVision. Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences. M. Judy, W. Knopf (Eds.). Vienna, 2015. URL:www.anse.eu/ecvision/products (дата обращения 13.03.2023).

- Furlonger B., Taylor W.* Supervision and the management of vicarious traumatisation among Australian telephone and online counsellors // *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*. 2013. Vol. 23(1). P. 82-94. DOI:10.1017/jgc.2013.3
- Grant L., Kinman G.* Emotional resilience in the helping professions and how it can be enhanced // *Health and Social Care Education*. 2014. Vol. 3(1). P. 23-34. DOI:10.11120/hsce.2014.00040
- Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology. American Psychological Association. Washington, 2014. URL:<http://apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf> (дата обращения 16.04.2023)
- Haan E., Birch D.* Supervision for organization consultants // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2021. Vol. 73. P. 1-16. DOI:10.1037/cpb0000204
- Habib I., Bibi A., Ahmad A., Jabeen U., Arshad Z., Shahid I.* Nursing Students' satisfaction with supervision from clinical teachers during clinical practice and their association with academic year: Nursing students' satisfaction with supervision // *Pakistan Journal of Health Sciences*. 2023. Vol. 4(04). P. 105–109. DOI:10.54393/pjhs.v4i04.703
- Hamilton J., Cole A., Bostwick R., Ngune I.* Getting a grip on Safewards: The cross impact of clinical supervision and Safewards model on clinical practice // *International Journal of Mental Health Nursing*. 2023. P. 1-18. DOI:10.1111/inm.13116
- Khan R., Siddiqui S.H.* Moderating role of resilience: When abusive supervision impacts distributive justice and employees' voice // *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*. 2019. Vol. 9(2). P. 443–469. DOI:10.5281/zenodo.3596112
- Knight C.* Trauma-informed supervision: Historical antecedents, current practice, and future directions // *The Clinical Supervisor*. 2018. Vol. 37(1). P. 7–37. DOI:10.1080/07325223.2017.1413607
- Lane W.B.* Integration of shame resilience theory and the Discrimination Model in supervision // *Teaching and Supervision in Counseling*. 2020. Vol. 2(1). P. 35-44. DOI:10.7290/tsc020104
- Lefferts R.* Preparing for enhanced regulatory supervision of operational resilience // *Regulatory oversight for financial institutions in the near term* // *Corporate Compliance Insights*, 2019. URL: <https://www.corporatecomplianceinsights.com/regulatory-supervision-operational-resilience/> (дата обращения 10.05.2023).
- Lešková L.* Supervision – modern method of social work and its application in practical use. Brno: Tribun EU, 2017.

- Ludick M., Figley C.R.* Toward a mechanism for secondary trauma induction and reduction: Reimagining a theory of secondary traumatic stress // *Traumatology*. 2017. Vol. 23(1). P. 112–123. DOI:10.1037/trm0000096
- Mahon D.* Can Infusing servant leadership into supervision mitigate against employee burnout and secondary trauma in health and social care sectors // *Leadership in Health Services*. 2021. Vol. 34(2). P. 198–214. DOI:10.1108/LHS-01-2021-0001
- Melhem S., Quratulain S., Al-Hawari M.* Does employee resilience exacerbate the effects of abusive supervision? A study of frontline employees' self-esteem, turnover intention, and innovative behaviors // *Journal of Hospitality Marketing & Management*. 2021. Vol. 30. P. 1-19. DOI:10.1080/19368623.2021.1860850
- Mottershead R.* Maintaining resilience through restorative clinical supervision during the Covid 19 pandemic within acute mental health services in Wales, United Kingdom // *Bioscience Research*. 2021. Vol. 18. P. 67-71.
- Özcan E.G.* Experiences and demands about supervision practices of teachers and school administrators // *International e-Journal of Educational Studies*. 2023. Vol. 7(13). P. 13-30. DOI:10.31458/iejcs.1214553
- Posner J., Reitz L., Fohry C.* Task-level resilience: Checkpointing vs. Supervision // *International Journal of Networking and Computing*. 2022. Vol. 12. P. 47-72. DOI:10.15803/ijnc.12.1_47
- Proctor S.L., Rogers M.R.* Making the invisible visible: Understanding social processes within multicultural internship supervision // *School Psychology Forum: Research in Practice*. 2013. Vol. 7(1). P. 1–12.
- Pullman J., Santangelo P., Molloy L., Campbell S.* Impact of strengths model training and supervision on the therapeutic practice of Australian mental health clinicians // *International Journal of Mental Health Nursing*. 2023. Vol. 32(1). P. 236-244. DOI:10.1111/INM.13079
- Rafique M., Jaafar M., Zafar A., Ahmed S.* Time pressure, emotional exhaustion and project manager abusive supervision in the construction industry: The role of psychological resilience // *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 2023. Vol. 26(1/2). P. 132-151. DOI:10.1108/IJOTB-02-2022-0034
- Rankine M., Thompson A.* “Asking the ‘dumb’ questions”: An evaluative survey of reflective supervision with statutory child protection social workers // *Aotearoa New Zealand Social Work*. 2022. Vol. 34. P. 55-71. DOI:10.11157/anzswj-vol34iss1id904
- Regan P.* Reflective insights on group clinical supervision; understanding transference in the nursing context // *Reflective Practice: International and Multidisciplinary Perspectives*. 2012. Vol. 13(5). P. 679-671. DOI:10.1080/14623943.2012.697880

- Reiser R.P., Milne D.L.* A systematic review and reformulation of outcome evaluation in clinical supervision: applying the fidelity framework // *Training and Education in Professional Psychology*. 2014. Vol. 8(3). P. 149–157. DOI:10.1037/tep0000031
- Rizkalla N., Zeevi-Barkay M., Segal S.P.* Rape crisis counseling: Trauma contagion and supervision // *Journal of Interpersonal Violence*. 2021. Vol. 36(1-2). DOI:10.1177/0886260517736877
- Sköld M.L., Aluan M., Norberg J., Carlsson J.* To fail psychotherapy training: Students' and supervisors' perspectives on the supervisory relationship // *European Journal of Psychotherapy & Counselling*. 2018. Vol. 20(4). P. 391-410. DOI:10.1080/13642537.2018.1529688
- Stacey G., Aubeeluck A., Cook G.* Resilience-based clinical supervision: a course companion // *Foundation of Nursing Studies*, 2018.
- Stacey G., Cook G., Aubeeluck A., Stranks B., Long L., Krepa M., Lucre K.* The implementation of resilience based clinical supervision to support transition to practice in newly qualified healthcare professionals // *Nurse Education Today*. 2020. Vol. 94. Art. 104564. DOI:10.1016/j.nedt.2020.104564
- van Kessel L.* Supervisie in en voor organisaties. Transfer of learning in het middelpunt // *Tijdschrift voor Coaching*. 2011. № 1. P. 49-52.
- van Kessel L., Haan D.* The Dutch concept of supervision: Its essential characteristics as a conceptual framework // *The Clinical Supervisor*. 1993. Vol. 11(1). P. 5-27. DOI:10.1300/J001v11n01_02
- Vaska L.* Supervízia organizácie. Banska Bystrica: Belianum, 2021.
- Watkins C.E., Hook J.N., Mosher D.K., Callahan J.L.* Humility in clinical supervision: Fundamental, foundational, and transformational // *The Clinical Supervisor*. 2019. Vol. 38(1). P. 58-78. DOI:10.1080/07325223.2018.1487355

Статья поступила в редакцию: 05.06. 2023. Статья опубликована: 28.06.2023.

THE ROLE OF SUPERVISION IN IMPROVING PROFESSIONAL RESILIENCE

© 2023 Olga A. Plyushcheva

*Post graduate student, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences;
Psychologist, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia
e-mail: plolal@yandex.ru*

The resistance of man and society is a phenomenon that has been occupying the attention of Russian scientists for more than 10 years now has not lost its relevance. The article presents the consideration of this phenomenon in its narrower aspect — the professional resistance of the subject of labor through the prism of studying its three-level, two-factor, multicomponent structure. It is proposed to consider one of the tools for protecting professional resilience — supervision, as one of the ways of professionalization and recovery after a collision with certain difficult professional situations. A review of foreign and domestic literary sources, most of them published over the past 5 years, has been conducted, which presents research on the topic of supervision, including in the field of activity of specialists helping the profession. In the analysis of the literature of scientific sources, materials concerning various approaches and models of supervision were presented; the works of Russian researchers on this topic are presented. The author analyzes how supervision can be considered in the structure of professional resilience at organizational, group (interpersonal), individual levels, risk factors and resilience protection. The models of clinical supervision based on the understanding of the phenomenon of human resilience are presented. In conclusion, it is concluded that the proposed consideration of how the tasks and methods of supervision can be correlated with the structure of professional resilience can help specialists dealing with organizational development, prevention of occupational risks and professional development to understand more systematically how they can use supervision in their practice.

Key words: professional resilience, structure of professional resilience, supervision, organization, specialists of helping professions.

REFERENCES

- Busygina, N.P., & Silkin, A.I. (2015). Parallel'nyj process v supervizii: istoriya ponyatiya i ob'yasnitel'nye modeli [Parallel process in supervision: the history of the concept and explanatory models]. *Konsul'tativnaya Psihologiya i Psihoterapiya [Counseling Psychology and Psychotherapy]*, 5, 182-204. (in Russian).

- Gorodnova, M.Y. (2016). Psihologiya lechebnoj sredy na modeli narkologicheskogo stacionara [Psychology of the therapeutic environment on the model of a narcology hospital]. *Doctor's thesis*. Saint Petersburg. (in Russian).
- Zhdanova, I.V. (2017). Sociokul'turnye aspekty vnedreniya supervizii v podgotovku bakalavrov konfliktologii v rossijskih vuzah [Socio-cultural aspects of the introduction of supervision in the preparation of bachelors of conflictology in russian universities]. Proceedings from Actual Problems of Humanitarian Education: *IV Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija (Minsk, 19–20 oktyabrya 2017 g.) [IV International Scientific and Practical Conference (Minsk, October 19-20, 2017)]* (pp. 140-144). Minsk: Publishing Center of BSU. (in Russian).
- Karandeeva, A.V. (2021). Problemy vnedreniya supervizii kak sredstva reformirovaniya podgotovki i soprovozhdeniya professional'noj adaptacii budushchih uchitelej nachal'nyh klassov [Problems of introduction of supervision as a means of reforming the training and support of professional adaptation of future primary school teachers]. *Filosofskie, Sociologicheskie i Psihologo-Pedagogicheskie Problemy Sovremennogo Obrazovaniya. [Philosophical, Sociological and Psychological-Pedagogical Problems of Modern Education]*, 3, 126-130. (in Russian). DOI:10.37386/2687-0576-2021-3-126-130
- van Kessel, L. (2023). Professional'naya superviziya – otdel'naya disciplina i professiya: eyo istoricheskie korni i evolyuciya [Professional supervision is a separate discipline and profession: its historical roots and evolution]. *Aktual'naya superviziya. Sovremennye podhody, standarty kachestva: sbornik materialov nauchno-prakticheskikh konferencij po supervizii [Current supervision. Modern approaches, quality standards: collection of materials of scientific and practical conferences on supervision]*. Novosibirsk: Publ. House ASK, 23-52. (in Russian).
- Kretschmar, T., & Hamburger, A. (2020). *Kouching i Superviziya. Psihodinamicheskoe Konsul'tirovanie Rukovoditelej [Coaching and Supervision. Psychodynamic Consulting of Managers]*. Moscow: Klass, 294 p. (in Russian).
- Laktionova, A.I. (2010). «ZHiznesposobnost'» v strukture psihologicheskikh ponyatij ["Resilience" in the structure of psychological concepts]. *Vestnik MGOU. Seriya «Psihologicheskie Nauki» [Bulletin of Moscow State University. Series "Psychological Sciences"]*, 3, 11-15. (in Russian).
- Lyakh, I.V. (2016). Polimodal'naya superviziya. Istoriya stanovleniya [Polymodal supervision. The history of formation]. Proceedings from Mental Health of Society in the Post-Modern World: *Forum Specialistov Pomogayushchih Professij, (Novosibirsk, 13–18 aprelya 2016 g.) [The Forum of Specialists of Helping Professions, (Novosibirsk, April 13-18, 2016)]*. (pp. 159-164). Novosibirsk: Novosibirsk State Technical University. (in Russian).

- Makhnach, A.V. (2001). Konceptualizaciya sluchaya kak metodika provedeniya supervizii [Conceptualization of the case as a method of supervision]. *Psihologicheskij Zhurnal [Psychological Journal]*, 22(4), 81-92. (in Russian).
- Makhnach, A.V. (2002). Opyt predstavleniya i obsuzhdeniya konceptov na superviziyah semejnyh konsul'tantov [The experience of presenting and discussing concepts at the supervisions of family consultants]. *Psihologicheskij Zhurnal [Psychological Journal]*, 23(2), 100-109. (in Russian).
- Makhnach, A.V. (2011). Aktual'nye voprosy professional'nogo otbora i obucheniya professii «psihoterapevt» [Topical issues of professional selection and training of the profession "psychotherapist"]. *Konsul'tativnaya Psihologiya i Psihoterapiya [Consultative Psychology and Psychotherapy]*, 2, 192-219. (in Russian).
- Makhnach, A.V. (2012). ZHiznesposobnost' kak mezhdisciplinarnoe ponyatie [Resilience as an interdisciplinary concept]. *Psihologicheskij Zhurnal [Psychological Journal]*, 33(6), 84-98. (in Russian).
- Makhnach, A.V., & Dikaya, L.G. (2016). O budushchem fenomena zhiznesposobnosti v otechestvennoj psihologii [On the future of the phenomenon of resilience in Russian psychology]. In: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya (Eds.). *ZHiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nye, Professional'nye I Social'nye Aspekty [Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects]*, (pp. 706-709). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ. (in Russian).
- Menovshchikov, V.Yu., & Postnikov, I.V. (2011). Superviziya na distancii [Supervision at a distance]. *Konsul'tativnaya Psihologiya i Psihoterapiya [Consultative Psychology and Psychotherapy]*, 4, 40-50. (in Russian).
- Menovshchikova, V.Yu., & Panfilova-Darchieva, N.A. (Eds.). (2022). *Superviziya v Rossii [Supervision in Russia]*, V. 1.: Moscow: Institute of Consultative Psychology and Consulting. (in Russian).
- Plyushcheva, O.A. (2017). ZHiznesposobnost' specialista v kontekste professional'noj deyatel'nosti [The Resilience of a specialist in the context of professional activity]. *Institut Psihologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizacionnaya Psihologiya I Psihologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology]*, 2(3), 155-183. (in Russian).
- Plyushcheva, O.A. (2013). Opyt organizacii supervizorskoj podderzhki na rabochem meste specialista [Experience in organizing supervisory support at a specialist's workplace]. Proceedings from Theoretical and applied problems of medical (clinical) psychology (to the 85th anniversary of Yu.F. Polyakov): Vserossijskaja jubilejnaja nauchno-prakticheskaja konferencija (14-15fevralja 2013 g) [All-Russian Anniversary Scientific

and Practical Conference (February 14-15, 2013)]. (pp. 45-47). Moscow: MGPPU Publ. (in Russian).

- Plyushcheva, O.A. (2015). Praktika supervizii v profilaktike SEV u konsul'tantov Goryachej linii [The practice of supervision in the prevention of burnout by Hotline consultants]. Proceedings from Psychological Assistance to Socially Vulnerable Persons Using Remote Technologies: V Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija, Moskva, 28–30 oktjabrja 2015 g. [V *International Scientific and Practical Conference, Moscow, October 28–30, 2015*]. (pp. 71-75). Moscow: MGPPU Publ. (in Russian).
- Plyushcheva, O.A. (2022). Professional'naya zhiznesposobnost' kak profilaktika vygoraniya dlya specialistov pomagayushchih professij [Professional resilience as prevention of burnout for specialists of helping professions]. Proceedings from Emotional Burnout Syndrome: How To Save Yourself In The Profession: Vserossijskaja nauchno-prakticheskaja konferencija s mezhdunarodnym uchastie (Saint Petersburg, 11–12 oktyabrya 2021 g.) [*All-Russian scientific and practical conference with international participation* (St. Petersburg, October 11-12, 2021)]. (pp. 26-32). Kazan: ООО "Buk". (in Russian).
- Popova, I.N. (2021). Metod supervizii v rabote s pedagogami, okazyvayushchimi podderzhku detyam, nahodyashchimsya v trudnoj zhiznenoj situacii [The method of supervision in working with teachers who support children in difficult situations]. *Vestnik Moskovskogo Gosudarstvennogo Oblastnogo Universiteta [Bulletin of the Moscow State Regional University]*, 3, 174-193. (in Russian). DOI:10.18384/2224-0209-2021-3-1087
- Fokin, I.V. (2010). Ispol'zovanie supervizii v social'noj rabote v Rossii [The use of supervision in social work in Russia]. *Vestnik Mordovskogo Universiteta [Bulletin of the Mordovian University]*, 20(2), 107-110. (in Russian).
- Hovkins, P., & Shokhet, R. (2002). *Superviziya. Individual'nyj, Gruppovoj i Organizacionnyj Podhody [Supervision. Individual, Group and Organizational Approaches]*. (L.A. Kolchanova, Trans). Saint Petersburg: Speech.
- Ebbeke-Nolen, A. (2020). *Vvedenie v Sistemnuyu Superviziyu [Introduction to System Supervision]*. (I. Belyakova, Trans). Moscow: First Step. (in Russian).
- Araya, C., Casassus, S., Guerra, C., Salvo, D., Zapata, J., & Krause, M. (2017). Criteria Chilean clinical supervisors consider relevant when supervising: a qualitative study. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXVI(1), 47-58. DOI:10.24205/03276716.2017.1004
- Basa, V. (2021). Multicultural Competence in Supervision within the Helping Profession. *Academia Letters*. Art. 2964, 1-12. DOI:10.20935/AL2964

- Berger, R., & Quiros, L. (2014). Supervision for Trauma-Informed Practice. *Traumatology: An International Journal*, 20(4), 296–301. DOI:10.1037/h0099835
- Bhagwagar, H. (2022). Secondary Trauma, Burnout and resilience among Mental Health Professionals from India: A review of research. *Asian Journal of Psychiatry*, 76:103227. DOI:10.1016/j.ajp.2022.103227
- Bulman, C., & Francis, A. (2019). In what ways might group clinical supervision affect the development of resilience in hospice nurses? *International journal of palliative nursing*, 25(8), 326-335. DOI:10.12968/ijpn.2019.25.8.387
- Cook, R.M., & Fye, H.J. (2023). Trauma-Informed Supervision and Related Predictors of Burnout and Secondary Traumatic Stress Among Prelicensed Counsellors During the COVID-19 Pandemic. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 45(2), 310–329. DOI:10.1007/s10447-022-09493-x
- Dai, Y.-D., Zhuang, W.-L., & Huan, T.-C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*, 70, 69-77. DOI:10.1016/j.tourman.2018.07.014
- ECVision. Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences* (2015). M. Judy, W. Knopf (Ed.). Vienna. Retrieved from www.anse.eu/ecvision/products. (Accessed 13.03.2023).
- Furlonger, B., & Taylor, W. (2013). Supervision and the Management of Vicarious Traumatization Among Australian Telephone and Online Counsellors. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 23(1), 82-94. DOI:10.1017/jgc.2013.3
- Grant, L., & Kinman, G. (2014). Emotional Resilience in the Helping Professions and how it can be Enhanced. *Health and Social Care Education*, 3(1), 23-34. DOI:10.11120/hsce.2014.00040
- Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology* (2014). American Psychological Association. Washington. Retrieved from <http://apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf> (Accessed 16.04.2023).
- Haan, E., & Birch, D. (2021). Supervision for organization consultants. *Consulting Psychology. Journal: Practice and Research*, 73(3), 1-16. DOI:10.1037/cpb0000204
- Habib, I., Bibi, A., Ahmad, A., Jabeen, U., Arshad, Z., & Shahid, I. (2023). Nursing Students' Satisfaction with Supervision from Clinical Teachers During Clinical Practice and Their Association with Academic Year: Nursing students' satisfaction with supervision. *Pakistan Journal of Health Sciences*, 4(04), 105–109. DOI:10.54393/pjhs.v4i04.703

- Hamilton, J., Cole, A., Bostwick, R., & Ngune, I. (2023). Getting a grip on Safewards: The cross impact of clinical supervision and Safewards model on clinical practice. *International Journal of Mental Health Nursing*, 1-18. DOI:10.1111/inm.13116
- Khan, R., & Siddiqui S.H. (2019). Moderating role of resilience: when abusive supervision impacts distributive justice and employees' voice. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 9(2), 443–469. DOI:10.5281/zenodo.3596112
- Knight, C. (2018). Trauma-informed supervision: Historical antecedents, current practice, and future directions. *The clinical supervisor*, 37(1), 7–37. DOI:10.1080/07325223.2017.1413607
- Lane, W. (2020). Integration of Shame Resilience Theory and the Discrimination Model in Supervision. *Teaching and Supervision in Counseling*, 2(1), 35-44. DOI:10.7290/tsc020104
- Lefferts, R. (2019). Preparing for Enhanced Regulatory Supervision of Operational Resilience. *Regulatory Oversight for Financial Institutions in the Near Term. Corporate Compliance Insights*. Retrieved from <https://www.corporatecomplianceinsights.com/regulatory-supervision-operational-resilience/> (Accessed 10.05.2023).
- Lešková, L. (2017). *Supervision - modern method of social work and its application in practical use*. Brno: Tribun EU.
- Ludick, M., & Figley, C.R. (2017). Toward a Mechanism for Secondary Trauma Induction and Reduction: Reimagining a Theory of Secondary Traumatic Stress. *Traumatology*, 23(1), 112–123. DOI:10.1037/trm0000096
- Mahon, D. (2021). Can Infusing Servant Leadership into Supervision Mitigate Against Employee Burnout and Secondary Trauma in Health and Social Care Sectors. *Leadership in Health Services*, 34(2), 198-214. DOI:10.1108/LHS-01-2021-0001
- Melhem, S., Quratulain, S., & Al-Hawari, M. (2021). Does Employee Resilience Exacerbate the Effects of Abusive Supervision? A Study of Frontline Employees' Self-Esteem, Turnover Intention, and Innovative Behaviors. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30, 1-19. DOI:10.1080/19368623.2021.1860850
- Mottershead, R. (2021). Maintaining resilience through restorative clinical supervision during the Covid 19 pandemic within acute mental health services in Wales, United Kingdom. *Bioscience Research*, 18, 67-71.
- Özcan, E.G. (2023). Experiences and demands about supervision practices of teachers and school administrators. *International e-Journal of Educational Studies*, 7 (13), 13-30. DOI:10.31458/iejjes.1214553

- Posner, J., Reitz, L., & Fohry, C. (2022). Task-Level Resilience: Checkpointing vs. Supervision. *International Journal of Networking and Computing*, 12, 47-72. DOI:10.15803/ijnc.12.1_47
- Proctor, S.L., & Rogers, M.R. (2013). Making the Invisible Visible: Understanding Social Processes Within Multicultural Internship Supervision. *School Psychology Forum: Research in Practice*, 7(1), 1–12.
- Pullman, J., Santangelo, P., Molloy, L., & Campbell, S. (2023). Impact of strengths model training and supervision on the therapeutic practice of Australian mental health clinicians. *International Journal of Mental Health Nursing*, 32(1), 236-244. DOI:10.1111/INM.13079
- Rafique, M., Jaafar, M., Zafar, A., & Ahmed, S. (2023). Time Pressure, Emotional Exhaustion and Project Manager Abusive Supervision in the Construction Industry: The role of Psychological Resilience. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 26(1/2), 132-151. DOI:10.1108/IJOTB-02-2022-0034
- Rankine, M., & Thompson, A. (2022). “Asking the ‘dumb’ questions”: An evaluative survey of reflective supervision with statutory child protection social workers. *Aotearoa New Zealand Social Work*, 34, 55-71. DOI:10.11157/anzswj-vol34iss1id904
- Regan, P. (2012). Reflective insights on group clinical supervision; understanding transference in the nursing context. *Reflective Practice: International and Multidisciplinary Perspectives*, 13(5), 679-671. DOI:10.1080/14623943.2012.697880
- Reiser, R.P., & Milne, D.L. (2014). A Systematic Review and Reformulation of Outcome Evaluation in Clinical Supervision: Applying the Fidelity Framework. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(3), 149-157. DOI:10.1037/tep0000031
- Rizkalla, N., Zeevi-Barkay, M. & Segal, S.P. (2021). Rape Crisis Counseling: Trauma Contagion and Supervision. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(1-2) 088626051773687. DOI: 10.1177/0886260517736877
- Sköld, M.L., Aluan, M., Norberg, J., & Carlsson, J. (2018). To fail psychotherapy training: Students’ and supervisors’ perspectives on the supervisory relationship. *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 20(4), 391-410. DOI:10.1080/13642537.2018.1529688
- Stacey, G., Aubeeluck, A., & Cook, G. (2018). *Resilience-based clinical supervision: a course companion*. Publ.: Foundation of Nursing Studies.
- Stacey, G., Cook, G., Aubeeluck, A., Stranks, B., Long, L., Krepa, M., & Lucre, K. (2020). The implementation of resilience based clinical supervision to support transition to practice in newly qualified healthcare professionals. *Nurse education today*, 94:104564. DOI:10.1016/j.nedt.2020.104564

van Kessel, L. (2011). Supervisie in en voor organisaties. Transfer of learning in het middelpunt. *Tijdschrift voor Coaching*, 1, 49-52.

van Kessel, L., & Haan, D. (1993). The Dutch Concept of Supervision: Its Essential Characteristics as a Conceptual Framework. *The Clinical Supervisor*, 11(1), 5-27. DOI:10.1300/J001v11n01_02

Vaska, L. (2021). *Supervízia organizácie*. Banska Bystrica: Belianum.

Watkins, C.E., Hook, J.N., Mosher, D.K., & Callahan, J.L. (2019). Humility in clinical supervision: Fundamental, foundational, and transformational. *The Clinical Supervisor*, 38(1), 58-78. DOI: 10.1080/07325223.2018.1487355

The article was received: 05.06. 2023. Published online: 28.06.2023.

Библиографическая ссылка на статью:

Плющева О.А. Роль супервизии в повышении профессиональной жизнеспособности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 2. С. 86 - 119. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_27_2_004

Plyushcheva, O.A. (2023). Rol' supervizii v povyshenii professional'noy zhiznesposobnosti [The role of supervision in improving professional resilience]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*. 8(2). 86 - 119. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_27_2_004

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document900.pdf>