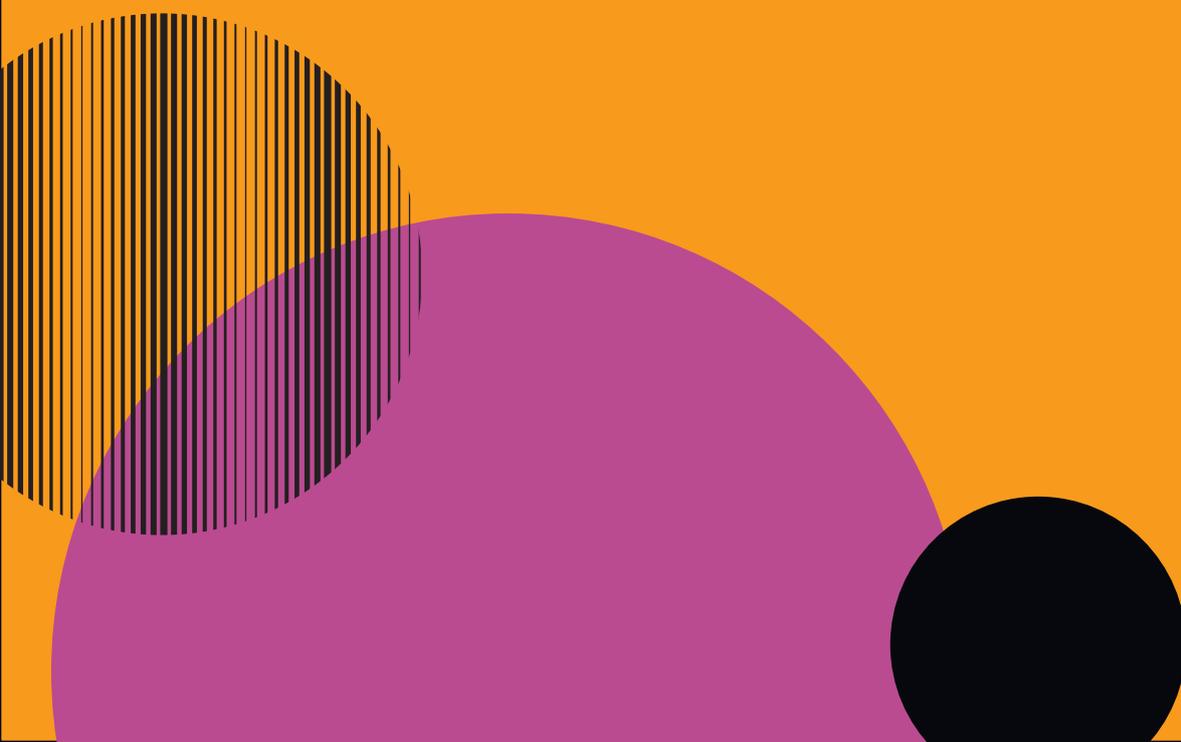


Методический комплекс  
«Внедрение и функционирование  
системы супервизионной поддержки»

Книга 1

Алгоритм внедрения  
и функционирования  
системы супервизионной  
поддержки



**Методический комплекс «Внедрение и функционирование системы супервизионной поддержки»:** Книга 1. Алгоритм внедрения и функционирования системы супервизионной поддержки. — К: МБФ «Альянс общественного здоровья», 2018. — 20 с.

**Авторский коллектив:**

**Валовая Л.**, тренер-консультант, МБФ «Альянс общественного здоровья».

**Варбан М.**, канд. психол. наук, менеджер развития ресурсов технической помощи, МБФ «Альянс общественного здоровья».

Литературный редактор и корректор: *Андрущенко И.*

Верстка: *Конончук Л.*



Публикация подготовлена и опубликована в рамках проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций по снижению вреда в Украине» при поддержке 5% инициативы, которая реализуется компанией Французская экспертиза (Expertise France 5% Initiative) и финансируется Французским Министерством международных отношений и международного развития. Точки зрения, изложенные в данной публикации, могут не отражать позиции и взгляды компании Французская экспертиза (Expertise France 5% Initiative), Французского Министерства международных отношений и международного развития.

This publication has been prepared and printed as part of the project «Capacity Development for Quality Assured Gender Sensitive Harm Reduction Interventions in Ukraine» with the support of the 5% Initiative implemented by Expertise France and funded by the French Ministry of Foreign Affairs and International Development. The content of this publication does not necessarily reflect the positions or views of Expertise France, the Ministry of Foreign Affairs and International Development.

# СОДЕРЖАНИЕ

- 4** Вступление
- 5** 1. Описание системы супервизионной поддержки
- 7** 2. Подготовка супервизоров
- 8** 3. Супервизия консультантов: этика и практика
- 12** *Приложение 1. Анкета предварительного отбора супервизоров*
- 13** *Приложение 2. Инструкция для отбора и подготовки супервизоров проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций по снижению вреда в Украине»*
- 15** *Приложение 3. Программа тренинга-инструктажа супервизоров для работы в проекте «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда в Украине»*
- 17** *Приложение 4. Бланк оценки профессиональных навыков супервизора*
- 18** *Приложение 5. Структура Отчёта по результатам проведения супервизионной встречи*
- 19** *Приложение 6. Анкета оценки результатов работы супервизоров проекта*

## Вступление

Методический комплекс «Внедрение и функционирование системы супервизионной поддержки» состоит из двух частей. В первой книге «Алгоритм внедрения и функционирования системы супервизионной поддержки» описан алгоритм внедрения и функционирования данного подхода, который был реализован в ходе проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций по снижению вреда в Украине». В приложениях представлены бланки документов, разработанных в ходе внедрения системы, а также программа отборочного тренинга для супервизоров. Книга может быть использована руководителями общественных организаций и проектов, а также супервизорами для разработки системы поддержки персонала.

Второй книгой методического комплекса являются «Методические рекомендации по проведению супервизий для сотрудников НПО». В ней описан опыт проведения супервизий для сотрудников НПО, а также формы и виды супервизии. Кроме этого представлены инструменты для проведения супервизий, приведены примеры их использования для проведения супервизионной встречи, описана Балинтовская группа как одна из форм групповой супервизии. Для представления темы по консультированию как одной из наиболее важных тем для работы подготовлены специальные материалы. В приложениях содержится ориентировочный план проведения первой супервизионной встречи, подробно описана одна из супервизионных встреч с использованием игры «ЯНОВА», представлен бланк для наблюдения супервизора за работой консультанта. Книга может использоваться для обучения супервизоров общественных организаций, а также для подготовки супервизионных встреч.

# 1. Описание системы супервизионной поддержки

Супервизия в социальной работе является одним из эффективных методов повышения качества услуг и профилактики профессионального выгорания сотрудников данной сферы. Она определяется как метод, с помощью которого более опытный специалист помогает супервизированному выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с принятыми стандартами. Ассоциацией социальных работников (ASW) определены базовые стандарты супервизии, в которых установлены ее ценностные основы, особенности внедрения, формы и методы проведения.

## Содержание стандартов (классификация ASW)<sup>1</sup>:

Стандарт 1. Супервизия должна основываться на ценностях, этике и философии социальной работы, соответствовать принципам Этического кодекса работников социальной сферы и принятым стандартам работы.

Стандарт 2. Супервизия может быть предложена сотрудникам с учетом специфики ее различных форм, в том числе их объединения (например, индивидуальная и групповая).

Стандарт 3. Сотрудники организации должны иметь своевременный доступ к супервизии для обеспечения продуктивной работы.

Стандарт 4. Сотрудники с разным уровнем знаний и опыта нуждаются в дифференцированном подходе при прохождении супервизии.

Система супервизионной поддержки для сотрудников пилотного проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда в Украине» разрабатывалась с учетом базовых стандартов супервизии.

Основными целями поддержки сотрудников в рамках описываемого проекта были:

- повышение эффективности консультирования клиентов проекта с учетом их актуальных потребностей;
- поддержка профессионального развития сотрудников.

В проекте проводилась групповая и/или индивидуальная супервизия (по запросу сотрудника). График проведения согласовывался с участниками. В процессе работы супервизионной группы учитывался уровень знаний и опыт работы каждого из участников

Название	Создание и развитие системы супервизионной поддержки в рамках проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда в Украине»
Краткое описание	В рамках выполнения проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда в Украине» разработана система супервизионной поддержки сотрудников пилотных проектов. Основной целью таких встреч является помощь консультанту наилучшим способом ответить на потребности клиента. Это обеспечивается путем повышения квалификации сотрудников пилотных проектов в сфере консультирования и посредством организации среды для профессионального обмена.

<sup>1</sup> Савчук О., Миргородська І. Стандарти супервізії в соціальній роботі/Наукові записки

Целевая аудитория	Сотрудники пилотных проектов
Территория реализации	Киев, Хмельницкий, Одесса, Кривой Рог, Кропивницкий
Обоснование актуальности	<p>Супервизорство — новое для Украины направление работы с сотрудниками организаций, работающих в сфере снижения вреда, целью которого является повышение эффективности и доступности услуг для клиентов, снижение рисков, профилактика профессионального выгорания посредством развития компетентности и повышения степени удовлетворенности собственной работой.</p> <p>Социальная работа признана одним из специфических видов профессиональной деятельности, для которой характерен повышенный уровень психологической нагрузки. Сотрудники организаций, работающих в сфере снижения вреда, подвержены многим профессиональным рискам, в результате которых снижается качество и доступность услуг для клиентов. В частности, стрессогенными факторами являются постоянно повышенная эмоциональная нагрузка; необходимость действовать в непредсказуемых ситуациях; неуверенность в конечном положительном результате своих действий; повышенная ответственность за действия других; чувство отчаяния от невозможности решить проблему. Супервизия даёт социальному работнику возможность проанализировать вопросы, касающиеся практической работы, с более опытным специалистом, выступающим в роли супервизора. Это хороший инструмент совершенствования профессиональной деятельности и повышения уровня специалиста.</p>
Цели супервизионной системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение эффективности консультирования клиентов проекта.</li> <li>2. Помощь сотрудникам в процессе изучения и удовлетворения потребностей клиентов.</li> <li>3. Поддержка профессионального развития сотрудников.</li> <li>4. Обучение супервизоров внедрению данного подхода в работу ВИЧ-сервисных организаций.</li> </ol>
Алгоритм создания и функционирования системы супервизионной поддержки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предварительный отбор участников тренинга.</li> <li>2. Отбор и подготовка супервизоров. Самоподготовка.</li> <li>3. Проведение супервизионных встреч с сотрудниками проекта (один раз в три месяца). Написание отчетов.</li> <li>4. Проведение рабочих встреч с целью повышения квалификации супервизоров и обмена опытом (один раз в полгода).</li> </ol>
Супервизионные группы	<p>Участники супервизионной группы — сотрудники пилотных проектов. Рекомендованное количество участников группы — 5-12 человек. Продолжительность работы группы — 4 часа. Эффективность работы супервизионной группы определяется с помощью специальных анкет, разработанных консультантами проекта.</p>
Функциональные обязанности супервизора	<p>Организация и проведение супервизии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка программы супервизионной встречи.</li> <li>• Проведение супервизионной встречи.</li> <li>• Написание отчета в течении 3-х дней после проведения встречи.</li> </ul>
Контроль работы супервизоров	<p>Постоянный контроль результатов работы супервизоров осуществляется с помощью отчетов, в которых отображены результаты проведения групп. Избирательный контроль также проводится консультантом проекта при посещении супервизионных групп в регионах.</p>
Результаты работы системы супервизии	<p>Отобрано и подготовлено пять супервизоров — три внешних, два внутренних.</p> <p>За 2 года реализации пилотных проектов было проведено более 50 групповых и индивидуальных супервизионных встреч для сотрудников пилотных проектов.</p>

## 2. Подготовка супервизоров

### 1 этап. Отбор.

Предварительный отбор для участия в отборочном тренинге-инструктаже проводится с помощью специально разработанной анкеты (см. Приложение 1).

В процессе проведения тренинга для отбора супервизоров (см. программу в Приложении 3) проводится социально-психологическая диагностика профессиональных знаний и навыков. Также на тренинге участники проходят подготовку по вопросам проведения супервизии и по теме внедрения гендерно-чувствительного подхода.

Задания тренинга разработаны таким образом, чтобы участники могли одновременно научиться основам проведения супервизии и максимально проявить свои личностные и профессиональные качества. В процессе выполнения тренинговых заданий тренеры проекта диагностируют профессиональные умения участников, их личностные качества, способность к обучению. Результаты вносятся в специальный оценочный бланк (см. Приложение 4), который впоследствии используется для отбора будущих супервизоров.

### 2 этап. Подготовка и проведение.

Участникам, отобранным по результатам тренинга, дается индивидуальное задание для самоподготовки. Задания составляются с учетом особенностей их профессиональной подготовки. Участники также разрабатывают подробную программу своей первой супервизионной встречи. В процессе подготовки таких индивидуальных заданий предусмотрено изучение рекомендованной литературы и обсуждение в онлайн режиме с консультантом проекта.

После того, как потенциальные супервизоры выполнили индивидуальные задания, они готовятся к проведению самих встреч. По результатам их проведения пишутся отчеты (см. Приложение 5). Все сотрудники НПО, являющиеся участниками супервизий, заполняют анкету оценки супервизора (см. Приложение 6). Весь комплект документов пересылается координатору проекта в течение трех дней после проведения встречи.

### 3 этап. Проведение рабочих встреч супервизоров по обмену опытом и дальнейшей профессиональной подготовке.

Супервизоры готовят презентации по заданной структуре, в которых описывают свой опыт проведения супервизий, делятся профессиональными находками и сложностями, возникшими в процессе работы. Результаты обсуждаются в группе. Супервизорам предоставляется новая, актуальная информация по теме проведения супервизий и инструменты для работы с группами в НПО.

Контроль за работой супервизоров проводится на основании отчетов и анкет оценки их работы. Консультант проекта также выборочно посещает отдельные встречи с целью профессиональной поддержки и коррекции деятельности супервизоров. По результатам посещения супервизор получает рекомендации относительно повышения эффективности работы группы. Результаты посещения супервизионных групп фиксируются в отчетах консультантов проекта по итогам визитов, которые предоставляются координатору проекта.

## 3. Супервизия консультантов: этика и практика<sup>2</sup>

Супервизия является методом повышения квалификации консультантов, работающих в социальной сфере. Ожидаемыми ее результатами для консультантов являются:

- развитие у консультанта профессиональных качеств и компетенций, способствующих профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию;
- развитие умений находить альтернативные решения личных и профессиональных затруднений, социальных проблем клиентов;
- формирование профессиональной установки на рефлексирование своей профессиональной деятельности;
- повышение у специалистов мотивации к работе со сложными клиентами;
- расширение возможностей для самостоятельного преодоления профессиональных затруднений и развитие умения оптимизировать рабочие нагрузки, что является эффективной стратегией профилактики профессионального выгорания специалиста.

Супервизия является официальной формой взаимопомощи, при которой консультанты могут регулярно обсуждать свою работу с компетентным супервизором. В ее задачу входит совместная работа с целью повышения эффективности консультативной практики супервизируемого (проходящего супервизию).

Супервизия может содержать элементы обучения и/или личностного развития, при этом следует рассмотреть уместность использования этих методов, так как они не являются основной ее целью.

Важно, чтобы консультант и супервизор могли конструктивно работать вместе, поскольку супервизия содержит элементы как поддержки, так и вызова.

Существует несколько видов супервизии консультирования, они могут использоваться по отдельности и одновременно.

### Антидискриминационная практика в супервизии

Супервизоры должны осознавать свои предубеждения и стереотипы восприятия и уделить особое внимание тому, как это может повлиять на отношения в ходе супервизии. Обсуждение этого является частью рабочего процесса.

Супервизоры должны замечать и указывать консультантам на любое проявление предрассудков и нетерпимости в их работе с клиентами, с тем, чтобы потребности клиента встречали большее понимание. Повышение способности с уважением относиться к различиям в системе ценностей - одна из целей супервизии. Супервизоры несут ответственность за то, чтобы в случае необходимости бросить вызов консультанту, чья система убеждений препятствует принятию клиентов.

Установки, предубеждения и нетерпимость можно распознать, обратив внимание на употребляемые сотрудником выражения и на избирательность представленного для супервизии материала.

---

<sup>2</sup> Адаптировано из Кодекса этики и практики супервизоров Британской Ассоциации Консультантов/ Доступно по ссылке: <http://www.supervis.ru/library/document/1118768578-eticheskiy-kodeks-supervizora>

## Виды супервизии консультирования

Существуют различные виды супервизии. Иногда консультанты используют сочетание различных видов.

- **Один на один, супервизор и супервизируемый.** Индивидуальная супервизия консультанта, который, в данном случае, как правило менее опытен, чем супервизор. Это наиболее распространенный вид супервизии.
- **Групповая супервизия с супервизором (или несколькими).** Существует несколько вариантов такого вида супервизии. В одном супервизор действует как лидер, поровну распределяя время между членами группы и сосредотачиваясь на работе с каждым консультантом по очереди. В другом варианте проходящие супервизию сами распределяют время между собой, используя супервизора как источник профессиональных знаний.
- **Один на один, супервизия с равным коллегой** — супервизия с двумя участниками, когда происходит обмен ролями и каждый, по очереди, является супервизором для другого. Обычно время для супервизии делится между ними поровну. Этот отдельно взятый вид супервизии подходит не для всех.
- **Групповая супервизия с равными коллегами.** При таком подходе участвуют трое или больше консультантов, которые проводят супервизию работы друг для друга. Обычно они равны по положению и опыту работы. Этот вид супервизии как таковой не подходит для начинающих консультантов, не имеющих опыта работы.

### ВАЖНО!

*Супервизия — это деятельность, не имеющая целью извлечение выгоды. Ее основные ценности — ответственность, беспристрастность и уважение. Супервизоры должны в равной степени заботиться об этичности своей работы независимо от того, является ли их работа оплачиваемой, и несмотря на то, какой вид супервизии они используют.*

## Принципы супервизионной работы

### Конфиденциальность

Содержание супервизии строго конфиденциально и проводящие ее должны сразу четко обозначить границы.

Принцип конфиденциальности подразумевает, что супервизоры не имеют права раскрывать сведения о проходящих супервизию консультантах и их клиентах кому бы то ни было, если на это не получено согласие всех сторон.

Супервизоры должны помочь консультантам представить их работу таким способом, который защитит личную идентичность клиентов, либо получить от клиентов сознательное согласие на предоставление информации, которое может привести к утрате анонимности.

Конфиденциальные сведения о проходящих супервизию консультантах или их клиентах можно раскрывать только в следующих случаях:

1. Когда супервизор считает, что это необходимо, во избежание нанесения серьезного эмоционального или физического ущерба клиенту, проходящему супервизию консультанту или другим

лицам. При этом следует согласовать это с консультантом, кроме тех случаев, когда есть серьезные основания для предположения, что он больше не может нести ответственности за свои действия. Решение о раскрытии конфиденциальной информации должно, по возможности, приниматься только после консультации с другим опытным супервизором.

2. В случае необходимости профессионального отзыва о консультантах, проходящих супервизию, например, для рекомендаций или аттестации.

3. В случае дисциплинарных расследований по вопросам соблюдения норм этики и практики.

Информация о работе с супервизируемым может быть использована для публикации или выступления только с разрешения прошедшего супервизию и с соблюдением анонимности.

## **Безопасность**

Следует сделать все возможное, чтобы обеспечить безопасность супервизируемых и их клиентов в ходе совместной работы.

## **Компетентность**

Супервизоры должны оценивать собственную профессиональную компетентность, развивать ее и не выходить в своих действиях за ее пределы.

Супервизоры несут ответственность за продолжение собственного профессионального развития.

Супервизоры обязаны воздерживаться от работы, временно или постоянно, если есть препятствия в силу личных или эмоциональных затруднений, болезни, под влиянием алкоголя, наркотиков или по любой другой причине.

## **Вопросы ответственности**

Супервизоры обязаны помогать проходящим супервизию консультантам критически оценивать свою работу и, в то же время, признавать их профессиональную ответственность.

Совместно с проходящими супервизию консультантами супервизоры обязаны использовать уделенное время с наибольшей отдачей для консультанта и клиента.

Супервизоры обязаны провести и сохранять границы между супервизией и другими профессиональными отношениями, например, обучением и руководством.

Супервизоры и проходящие супервизию консультанты должны заботиться о том, чтобы никакие личные или социальные контакты между ними не оказывали неблагоприятного влияния на эффективность супервизии.

Супервизор не имеет права проводить супервизию и индивидуальное консультирование для одного и того же лица в один и тот же период времени.

Супервизор не имеет права использовать проходящего у него супервизию консультанта в финансовом, сексуальном, эмоциональном или в каком-либо другом отношении.

Супервизор обязан признавать личную ценность и достоинство проходящих супервизию консультантов и их клиентов, с уважением относиться к особенностям поведения, обусловленным происхождением, социальным положением, расой, возрастом, убеждениями, сексуальной ориентацией и физической недееспособностью. Работа супервизора включает в себя осознание

любых проявлений дискриминации, которые могут возникнуть между проходящим супервизию консультантом и его клиентами, или между супервизором и консультантом.

Супервизор должен обеспечить соблюдение соответствующих официальных обязательств, своих и проходящего у него супервизию консультанта, по отношению друг к другу, к организации (если таковая есть) и к клиентам.

В случае, если способность консультанта к работе нарушена вследствие личных или эмоциональных затруднений, через болезнь, под влиянием алкоголя/наркотиков или по другой причине, супервизор обязан указать на это консультанту и убедиться, что необходимые меры приняты.

В своей профессиональной деятельности супервизор обязан вести себя таким образом, чтобы не подрывать доверия общества ни к своей работе в качестве супервизора, ни к работе других.

Супервизор обязан обеспечивать свои эмоциональные потребности вне ситуации супервизии и независимо от отношений с проходящими у него супервизию.

## Организация супервизии

Супервизор должен убедиться, что проходящие супервизию понимают различие между консультированием, подотчетностью руководству, супервизией и обучением.

В случае, если проходящий супервизию консультант работает в организации, супервизор должен позаботиться о том, чтобы были ясно определены ответственность и обязательства в отношениях «супервизируемый–клиент», «супервизор–супервизируемый», «супервизор–клиент», «организация–супервизор», «организация–клиент». Существует различие между супервизией в управлении и супервизией в консультировании.

Следует стремиться к тому, чтобы один и тот же человек не выступал одновременно в роли руководителя и супервизора для одного и того же консультанта. В тех случаях, когда супервизор является также и руководителем, проходящий супервизию консультант должен иметь возможность независимой супервизии.

Если супервизор обнаруживает противоречие между обязательствами перед супервизируемым и организацией-заказчиком, он должен разъяснить, в чем заключаются эти обязательства.

Супервизоры должны иметь ясное представление, как им следует поступать, если они найдут работу проходящих супервизию консультантов неудовлетворительной и обсуждения этого в процессе окажется недостаточно для разрешения ситуации.

Если разногласия между супервизором и супервизируемым не могут быть разрешены путем обсуждения, первому следует проконсультироваться с коллегами и, в случае необходимости, рекомендовать, чтобы консультант перешел к другому супервизору.

# Приложение 1

## Анкета предварительного отбора супервизоров

*Уважаемые коллеги!*

\_\_\_\_\_ [организация] планирует внедрять систему супервизии в рамках проекта «...».

*Если у Вас есть желание стать супервизором проекта, приглашаем Вас принять участие в отборе. К участию будут допускаться специалисты, имеющие высшее образование (гуманитарное или медицинское) и опыт работы в проектах снижения вреда больше одного года.*

*Просим Вас заполнить анкету и прислать ее по адресу [адрес] до [дата, время].*

### АНКЕТА

1. ФИО, контактные данные: моб. тел., e-mail:
2. Название организации, где Вы работаете:
3. Название вашей должности в организации:
4. Сколько лет Вы работаете в проектах снижения вреда?
5. Образование:
  - Название ВУЗа:
  - Год окончания:
  - Специальность:
  - Квалификация:
6. Есть ли у Вас опыт работы с группами? Если ответ «Да», то опишите, какой именно.
7. Проходили ли Вы лично когда-либо супервизию? Если ответ «Да», то укажите где и когда.
8. Проводили ли Вы супервизию для специалистов? Если ответ «Да», то укажите, для каких специалистов, какие методы при этом использовали.
9. Напишите в чем, по Вашему мнению, проявляются особенности гендерного подхода к предоставлению социальных и социально-медицинских услуг наиболее уязвимым группам населения?

*БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА ОТВЕТЫ!!*

## Приложение 2

### Инструкция для отбора и подготовки супервизоров проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций по снижению вреда в Украине»

Инструкция разработана для руководителей проектов ВИЧ-сервисных организаций, а также центров общественного здоровья для разъяснения критериев проведения отбора и содержания подготовки супервизоров проекта.

Супервизоры проекта — это специально подготовленные специалисты, которые будут проводить супервизии для сотрудников пилотных проектов по вопросам реализации качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда на региональном и национальном уровнях.

Цель супервизии: подготовка персонала проектов к реализации качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда.

#### Задачи супервизоров:

- Повышение качества ежедневной коммуникации сотрудников НПО с клиентами/клиентками во время предоставления услуг (включая социальное и психологическое консультирование).
- Помощь полевым сотрудникам НПО (психологам, социальным работникам, медикам центров СПИДа и пр.) в удовлетворении актуальных потребностей клиентов/ток.
- Поддержка профессионального развития полевых сотрудников.
- Подготовка программ, организация и проведение супервизионных встреч с персоналом проекта для обсуждения проблемных вопросов внедрения гендерно-чувствительных интервенций и достижений в процессе их реализации, обмена опытом.
- Подготовка и проведение стажировок сотрудников проектов.
- Подготовка, организация и проведение рабочих встреч с региональными и национальными заинтересованными сторонами по включению гендерно-чувствительных программ снижения вреда в региональные и национальные программы профилактики ВИЧ/СПИДа, включая ЗПТ.

#### Критерии отбора супервизоров для работы в проекте:

- Образование: высшее психологическое, медицинское, социальная работа, гуманитарное.
- Опыт работы с клиентами проектов — не менее 1 года.
- Опыт проведения различных групп, индивидуального консультирования, супервизии.
- Опыт проведения круглых столов.
- Заинтересованность в гендерной проблематике.

- Личностные качества: эмпатия, толерантность, ответственность, пунктуальность, способность быстро обучаться.

## Требования к супервизорам, работающим в проекте

### Знания:

- Что такое супервизия?
- Понимание целей супервизии.
- Формы и методы супервизии.
- Границы супервизии.
- Понимание организационной, образовательной и поддерживающей функций супервизии.
- Что такое гендер, гендерные стереотипы, гендерная дискриминация, гендерно-чувствительные услуги.
- Правила проведения круглого стола: отбор участников; разработка сценария и правил проведения; приглашение участников; подготовка раздаточных материалов.

### Умения:

- Подготовить и провести супервизионную группу:
  - понятно рассказать о цели и задачах супервизии;
  - провести работу с группой: установление контакта с участниками; создание климата, необходимого для работы группы; управление групповой динамикой; работа со сложными участниками; умение заканчивать встречу вовремя, решив все задачи встречи.
- Умение переходить от теоретических концепций к использованию широкого спектра интервенций и методов.
- Хорошо развитые коммуникативные навыки.
- Осознание собственных ограничений и сильных сторон себя как супервизора.
- Умение сохранять баланс между организационной, образовательной и поддерживающей функциями супервизии.
- Умение адекватно использовать свое влияние.
- Умение подготовить, организовать и провести круглый стол.
- Опыт написания отчетов.

### Личностные качества:

- способность обучаться в группе;
- эмпатия;
- конгруэнтность;
- толерантность;
- ответственность;
- пунктуальность.

## Приложение 3

### Программа тренинга-инструктажа супервизоров для работы в проекте «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда в Украине»

#### 1 день

10.00–10.30	Приветствие. Цели и задачи тренинга.
10.30–11.00	Схема реализации проекта «Усиление потенциала с целью внедрения качественных гендерно-чувствительных интервенций снижения вреда в Украине». Функциональные обязанности супервизоров проекта. Календарный план работы супервизоров.
11.00–12.00	Что такое гендерные политики и процедуры? Роль супервизоров в их подготовке, адвокации и внедрении.
12.00–13.00	Подготовка программ, организация и проведение стажировок на базе пилотных проектов. Особенности отбора участников стажировок. Обсуждение индикаторов эффективности. Разработка форм отчетности по стажировкам, анкет обратной связи участников
13.00–14.00	Обед
14.00–16.00	Адвокация гендерного подхода: подготовка программы, организация и проведение рабочих встреч с региональными и национальными заинтересованными сторонами по включению гендерно-чувствительных программ снижения вреда в региональные и национальные программы профилактики ВИЧ/СПИДа. Определение целей и задач «круглого стола». Разработка сценария «круглого стола», отбор и приглашение участников.
16.00–16.30	Перерыв на чай-кофе
16.30–17.30	Организация дискуссии, подведение итогов «круглого стола». Разработка форм отчетности по результатам проведения «круглого стола».
17.30–18.00	Завершение первого дня тренинга.
18.00–19.00	Ужин

## 2 день

10.00–10.30	Приветствие. Рефлексия 1-го дня тренинга.
10.30–11.30	Требования к супервизорам проекта: знания, профессиональные навыки, личностные качества. Уровни профессионального развития супервизора. Обсуждение.
11.30–12.00	<i>Перерыв на чай-кофе</i>
12.30–13.00	Методы работы с супервизионной группой.
13.00–14.00	<i>Обед</i>
14.00–15.30	Групповая супервизия. Проведение Балинтовской группы.
15.30–16.00	Отработка навыков проведения игры «ЯНОВА» для супервизии социальных работников
16.00–16.30	<i>Перерыв на чай-кофе</i>
16.30–17.30	Отработка навыков проведения игры «ЯНОВА» для супервизии социальных работников (продолжение).
17.30–18.00	Завершение 2-го дня тренинга.
18.00–19.00	<i>Ужин</i>

## 3 день

10.00–10.30	Приветствие. Рефлексия 2-го дня тренинга.
10.30–11.30	Подготовка программы, организация и проведение первой супервизионной встречи с персоналом проекта. Индивидуальная работа. Обсуждение.
11.30–12.00	<i>Перерыв на чай-кофе</i>
12.00–13.00	Разработка формы отчета по результатам супервизии, анкет обратной связи участников супервизий (работа в группе).
13.00–14.00	<i>Обед</i>
14.00–15.15	Разработка формы отчета по результатам супервизии, анкет обратной связи участников супервизий (обсуждение).
15.15–16.00	Подведение итогов тренинга. Завершение работы.
16.00–16.30	<i>Перерыв на чай-кофе</i>

# Приложение 4

## Бланк оценки профессиональных навыков супервизора

№	ФИО	Оцениваемые качества супервизора (от 1 до 5 баллов)					Итоговый балл	Примечание
		Личностные качества	Профессиональные навыки консультанта	Профессиональные качества супервизора	Коммуникативные качества	Итоговый балл		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

### Комментарии к заполнению таблицы (шкала оценки от 1 до 5 баллов).

- 1) Личностные качества — толерантность, лабильность, эмоциональная стойкость, готовность учиться.
- 2) Профессиональные навыки консультанта — умение работать с аудиторией/ клиентом, работа со сложными участниками, контроль и работа с групповой динамикой, целостное видение процесса, эмпатия, способность сохранять профессиональную позицию, умение замечать и осознавать собственные сложные переживания и чувства в работе.
- 3) Профессиональные навыки супервизора — умение работать с группой, толерантность к неопределенности, способность не переносить собственный опыт на клиента/консультанта, профессиональные знания (в случае дидактической супервизии), возможность работы со сложными случаями в практике консультанта, навыки наблюдения, умение замечать, анализировать, различать и осознавать собственные сложные переживания и чувства, а также различать их с переживаниями консультанта в супервизии.
- 4) Коммуникативные навыки — умение налаживать диалог, подавать материал, общаться с разными типами собеседников, навыки работы с конфликтами.
- 5) Примечание — дополнительные или не учтенные выше комментарии по качествам и навыкам супервизоров.

## Приложение 5

### Структура отчёта по результатам проведения супервизионной встречи

Название проекта —

Город —

Количество участников —

Цель —

Задачи —

Ход встречи:

Упражнения — направлено на...,

Результатом стало ...,

Сложности, позитивные стороны ...

Результат — по результатам работы группы требуется ...

+ 3–5 фото с каждой встречи

## Приложение 6

### Анкета оценки результатов работы супервизоров проекта

*Уважаемые коллеги! Ответьте, пожалуйста, на вопросы, связанные с работой ведущего вашей супервизионной группы*

1. Как Вы считаете, будут ли проведенные супервизионные группы полезны для Вас, как консультантов, способствовать повышению качества предоставляемых услуг?

*Да*

*Нет*

*Сложно ответить*

Поясните, пожалуйста, свой ответ

2. Напишите, пожалуйста, какие из рассмотренных во время супервизии тем, были для Вас важными и почему?

3. Какие темы были неинтересны и почему?

4. Какие знания, умения в разрезе гендерно-чувствительного подхода будут Вам полезны во время следующих супервизионных встреч?

5. Оцените, пожалуйста, проведение супервизионной встречи по 5-и бальной шкале, где 1 бал — очень плохо, 5 баллов — очень хорошо.

	1	2	3	4	5
Комфортная и безопасная атмосфера в группе					
Актуальность и полезность предоставленной информации					
Возможность использования полученных знаний в преодолении профессиональных сложностей					
Ваша готовность посещать следующие супервизионные встречи					

Ваши пожелания, рекомендации

***Благодарим Вас за сотрудничество!***