

ного, полихудожественного и общекультурного развития. Алгоритмизация процесса репертуарного планирования является важнейшим условием развития исполнительской культуры будущих учителей музыкального искусства и художественной культуры в классе фортепиано.

#### Список использованных источников:

1. Апраксина О.А. Методика музыкального воспитания в школе. – М.: Просвещение, 1983. – 224с.
2. Асафьев Б.В. Избранные статьи о музыкальном просвещении и образовании. – М.: 1973. – 144с.

3. Баренбойм Л.Л. Музыкальная педагогика и исполнительство. – М.: Музыка, 1974. – 336с.
4. Макуренкова Е. О педагогике В.В.Листовой. – М.: музыка, 1991. – 64с.
5. Нейгауз Г.Г. Об искусстве фортепианной игры / Г.Г. Нейгауз. – М., 1958. – 167 с.
6. Цыпин Г.М. Психология музыкальной деятельности: Теория и практика / под ред. Г.М. Цыпина – М.: ACADEMIA, 2003. – 367 с.
7. Щапов А.П. Этюды о фортепианной педагогике / А.П. Щапов. – М., 1934. – 123 с.

УДК 364-781.14

І.В. Астремська

## СЕТІНГ В СУПЕРВІЗІЇ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі сетінгу в супервізії соціальної роботи. Висвітлено та проаналізовано зміст ключових елементів контракту в роботі з клієнтом соціальної установи. Виокремлено основні аспекти сетінгу, які адаптовані до різних ситуацій в контексті соціальної роботи та соціального забезпечення.

**Ключові слова:** сетінг, контракт, супервізія, соціальна робота, соціально-психологічна допомога, психологічне консультування.

#### Setting in social agencies supervision.

**Annotation.** The article is devoted to the problem of setting in the social work supervision. The sense of main contract elements in work with the client of social establishment is highlighted and analyzed. Basic aspects of settings which are adapted to the different situations in social work and welfare context are defined.

**Key words:** setting, contract, supervision, social work, social and psychological help, psychological consulting.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** У психоаналізі термін «сетінг» використовується, щоб визначити споконвічні установки (необхідні й достатні умови й обмеження для проходження сеансу психотерапії). Сетінг (від англ. setting – «приміщення»), «установка», «обстановка») – середовище, у якому відбувається взаємодія клієнта та психотерапевта.

Число й назва цих установок є строго регламентованою: *час* – періодичність (частота) і тривалість сеансів; *місце* – комплексне поняття, що визначає територіальне місце розташування, внутрішній інтер'єр і розміщення меблів, розташування клієнта й психотерапевта відносно один одного (віч-на-віч, на кушетці спиною до психотерапевта), положення клієнта в процесі консультації (сидячи, напівлежачи, лежачи) та ін.; *оплата* – розмір, спосіб і періодичність оплати послуг психотерапевта встановлюється на настановчому сетінгу (первинній консультації). Передбачається, що внесення оплати не тільки сприяє стабільності відвідування, але задає вмотивованість клієнта на позитивний результат від процесу психотерапії дозволяє налагодити ефективну взаємодію, самоорганізує клієнта, а також і самого психотерапевта тощо [5].

Соціальна робота, спрямована на надання соціальної допомоги клієнту соціальної установи, обов'язково припускає й надання йому психологічної допомоги, підтримки під час проведення консультації. Саме з метою забезпечення стабільності й умотивованості клієнта соціальної агенції повинен встановлюватися сетінг в супервізії соціальної роботи як й в психоаналітичній психотерапії. Так, зростання інтересу до вивчення проблеми сетінгу в супервізії соціальної роботи як умови підвищення якості соціально-психологічної допомоги з одного боку, та нестача комплексних досліджень окресленої проблеми з іншого, зумовили вибір теми дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.** Поняття «сетінг» виникло в психоаналітичній терапії. З. Фройд був першим, хто описав роль психоаналітичного сетінгу, як базову платформу для лікування [5]. Під сетінгом у психоаналізі розуміється *час, місце й оплата психотерапії*. Дані умови виконують безліч функцій у терапії й дозволяють налагодити найбільш ефективну взаємодію для досягнення лікувального ефекту.

Автори класичного підручника "Сучасний психоаналіз" Х. Томе й Х.Кехеле [8, с.308-312], визначають сетінг як організацію аналітичної ситуації, що включає частоту й тривалість сесій, можливість телефонних дзвінків і ведення аудіозаписей, обстановку в кабінеті терапевта, використання кушетки й т.д.

О.Кернберг [3] трактує поняття «психоаналітичної рамки» як про регулярність сеансів, часову й просторову організацію зустрічей, правила вільних асоціацій пацієнта й технічну нейтральність аналітика.

Психологічна енциклопедія зауважує, що сетінг «впливає на протікання будь-якого терапевтичного сеансу, але його значення не завжди усвідомлюється не тільки клієнтами, але й багатьма терапевтами» [7]. З точки зору М.Голдсмита [2] «...сетінг описує базову домовленість, необхідну для проведення лікування, він розглядається, як усього лише структурна або фізична передумова, плюс контракт про лікування й кодекс поведінки для пацієнта й терапевта, без подальшого його уточнення. ...Сетінг є присутнім скрізь, у різних сферах і ситуаціях...».

В. А. Осипов [4] вважає, що «...будь-яке порушення сетінгу пацієнтом не є випадковим, а є продовження глибинних несвідомих проблем пацієнта, які необхідно аналізувати, а також та обставина, що для пацієнтів з асоціальними тенденціями встановлення сетінгу несе в собі яскраво виражений терапевтичний ефект».

С різними категоріями клієнтів залежно від використовуваної методики й стадії психотерапевтичного процесу може бути використаний різний сетінг [6].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Так, можна констатувати той факт, що в науці існує достатньо праць, присвячених проблемі сетінгу як в психоаналітичній психології, так й практичній психології взагалі, в яких започатковано розв'язання зазначеної проблеми. Питанням сетінгу в супервізії соціальної організації займалися не так багато зарубіжних дослідників, найбільш відомі з них А. Браун та А. Боурн [1].

**Мета статті.** Визначити основні аспекти сетінгу, адаптовані до різних ситуацій в контексті соціальної роботи та соціального забезпечення та довести їх практичну значущість в супервізії соціальної діяльності.

**Основний матеріал дослідження.** На сьогоднішній день, не існує чітко визначеної структури, щодо *ключових елементів контракту*.

А.Браун та А.Боурн [1] розробили свої ключові

елементи контракту, які належним чином адаптовані до різних ситуацій в контексті соціальної роботи та соціального забезпечення, в якому працюють як супервізори, так і соціальні працівники.

*Основними елементами контракту* є: тип супервізії; відповідальність (підвітність); фокус/спрямування; питання тривалості, частоти та інші практичні аспекти; конфіденційність; підготовка, визначення порядку денного, ведення записів та методи; забезпечення оцінки та перегляду.

Укладання контракту пов'язано не тільки з плануванням того, як працювати разом (хоча це також дуже важливий момент), але й з початком встановлення стосунків, заснованих на взаємній довірі та повазі. Важливо, щоб це був двосторонній процес, коли супервізор уже на початковому етапі демонструє свою готовність до саморозкриття на взаємній основі, а не тільки бажання отримувати інформацію від молодого спеціаліста соціальної роботи. Ці перші повідомлення (особливо у нових стосунках) можуть суттєво вплинути на подальшу роботу. Потрібно, аби цей обмін досвідом відбувався так, щоб можна було врахувати отриману інформацію при укладанні контракту.

І.В.Ушакова зауважує, що інший важливий аспект досягнення домовленості пов'язаний із взаємообміном очікуваннями щодо мети та того, що має винестися на супервізію. Якщо ключові очікування супервізора й молодого соціального працівника не з'ясовані від самого початку, то можуть виникнути серйозні непорозуміння [9].

Основні *різновиди* (типи) супервізії: *наставницька супервізія (tutorial supervision)*. Її значення полягає в тому, що супервізор виконує роль учителя, наставника і вносить свій початковий внесок у робочий процес; *навчальна/тренінгова супервізія (training supervision)* – інша роль учителя, у випадку, коли супервізований є студентом, і супервізор несе відповідальність за його практику; *менеджерська супервізія (managerial supervision)* – супервізор є безпосереднім менеджером працівника. У цьому випадку їхні стосунки можуть бути описані як керівник – підлеглий; *консультаційна супервізія (consultancy supervision)* – супервізор не несе ніякої відповідальності за соціального працівника-початківця та за його роботу, але пропонує йому свої послуги, як консультанта.

В менеджерській (керівницькій) та консультаційній супервізії наголос на практиці (*фокус* на конкретних питаннях), тоді як в наставницькій та навчальній (тренінговій) супервізії – на навчанні (*фокус* на загальних темах).

*Відповідальність.* Соціальний працівник має відповідальність/ підвітність з одного боку, перед супервізором, а з іншого – перед собою. Так як ці стосунки є новими, то на їх формування впливають зазвичай такі фактори, як:

- управлінські стосунки між супервізором і супервізованим (коли супервізор є безпосереднім керівником, вплив є більшим, аніж коли супервізором є більш досвідчений колега);

- соціальні та політичні вимоги організації щодо підвітності (наприклад, у державній службі догляду за дітьми вимоги щодо підвітності супервізору є вищими, аніж у волонтерській консультаційній службі);

- ступінь досвідченості молодого соціального працівника і визначення його як компетентного та відповідального працівника (на перших етапах своєї професійної діяльності новий співробітник мусить звітувати супервізору щодо всіх аспектів своєї роботи, але згодом від нього очікуватимуть, що він буде більш відповідальним, як за свою роботу, так і перед самим собою).

*Тривалість, частота та інші практичні аспекти.* Домовленості щодо тривалості, частоти та

гнучкості супервізорських сесій (консультацій) видаються настільки простими практичними питаннями, що повз них можна легко проскочити. Однак, чинники часу нерідко мають неабиякий вплив на розвиток та якість супервізорських стосунків, і тому з ними необхідно більш детально ознайомитись.

Питання, щодо частоти зустрічей супервізора та супервізованого є надзвичайно важливим та актуальним в процесі їхньої взаємодії. Досить часто – з огляду на виникнення певного тиску й криз – зустрічі постійно переносяться, що інколи має серйозні наслідки. Процес супервізії має бути надійним, регулярним, постійним та таким, що не зашкодить в подальшій діяльності, для того, щоб молодий соціальний працівник почувався достатньо комфортно, аби міг працювати з впевненістю та використовувати супервізійні стосунки як джерело сили.

Регулярність також допомагає обом, як супервізору, так і фахівцю соціальної роботи – розглядати супервізію не як окремі зустрічі для обговорення поточних труднощів, а як щось, що пов'язане з розвитком та наданням сенсу спрямуванню та меті роботи.

В процесі роботи необхідно чітко дотримуватися узгоджених часових рамок тривалості супервізії. Рамки супервізорських сесій (консультаування) утворюють своєрідне сховище (контейнер), всередині якого відбувається процес супервізії. Чим менше нам відомо про це сховище, тим менше ми йому довіряємо і тим менш цінний матеріал у нього вкладаємо.

Іноді може виникнути проблема: молодий фахівець в соціальній роботі, торкається питання, яке викликає стрес та напруження, майже наприкінці зустрічі («синдромом ручки дверей»). Навіть якщо це не є актуальним питанням, супервізор має обміркувати на майбутнє стиль поведінки та моделі, які необхідно використати в таких ситуаціях.

А.Браун та А.Боурн [1] вважають, що саме часові межі повинні дотримуватися між супервізійними зустрічами, що дозволить виявити емпатію до почуттів і хвилювань супервізованого. Якщо проблема не є нагальною, вона може стати пріоритетним питанням у порядку денному наступної зустрічі. Якщо ж вона надзвичайно термінова, то, можливо, молодий спеціаліст соціальної роботи хоче, аби супервізор відіграв іншу роль (найвірогідніше, менеджера, керівника, але, скоріш усього, й консультанта). У такому випадку невдовзі доречно організувати окрему зустріч як відповідь на кризу; зрештою, таке відокремлення важливе для з'ясування зміни ролей та функцій

*Конфіденційність.* Зазвичай саме з цим аспектом виникають певні складнощі. Адже супервізор повинен пам'ятати, що їхні стосунки не можуть бути такими, як у лікаря з пацієнтом чи психотерапевтом та клієнтом. Тому супервізор мусить усвідомлювати це від самого початку своєї діяльності. Він/вона повинні писати звіти й давати оцінку роботи працівника соціальної служби. У разі, якщо діяльність супервізованого буде неадекватною, супервізори зобов'язані діяти й, звісно, вимагати обговорення стосунків, що склалися в ході супервізії. Для знаходження виходу важливо встановити певні принципи та правила. Наприклад, якщо супервізор відчуває потребу обговорити в якомусь іншому місці питання, які виникли під час супервізії, то він, зрозуміло, спочатку має сказати про це соціальному працівнику. Супервізований теж несе певну відповідальність за дотримання конфіденційності, він не може пліткувати про супервізора й зміст супервізорської сесії. Важливий аспект конфіденційності полягає у відчутті недосвідченими соціальними працівниками упевненості в тому, що їхні зізнання сприйматимуть з повагою й чесністю, й що їх не вводитимуть в оману стосовно абсолютної конфіденційності попри те, що вона такою не є.

*Підготовка, визначення порядку денного, методи та навички, ведення записів.* Потрібно встановити право обох учасників формувати порядок денний, зокрема, впливати на пріоритетність розгляду питань. Корисно заздалегідь планувати деякі питання, аби обидва учасники мали можливість підготуватися, але разом із тим варто залишити час для непередбачуваних проблем, які могли виникнути в проміжку між зустрічами. Важливо, аби робота молодого спеціаліста соціальної роботи, обмежувалась складеним супервізором порядком денним.

Як і в багатьох інших ситуаціях, супервізія буде найефективнішою, якщо учасники належним чином підготуються до неї. Зокрема, психологічно. Під час супервізоровської сесії в соціальній роботі супервізований має право на цілковиту увагу. Доброю практикою є домовленість щодо ведення супервізором *відкритих записів* тем, що обговорювалися, й усіх прийнятих рішень. Окрім безпосередньої вигоди для супервізованого, це надзвичайно важливо для супервізора, який задля вдосконалення власної практики може відстежувати й переглядати те, що відбувалося впродовж супервізії (у деяких випадках з цією метою можна, наприклад, попросити у супервізованого дозвіл робити відео- чи аудіозаписи супервізоровської сесії).

Всі методи, що будуть в супервізії, з точки зору І.В.Ушакової [9], треба обговорити: використання рольових ігор та інших технік драми для програвання чи репетиції каверзних ситуацій; презентацій з ілюстраціями та діаграмами; спільного перегляду відеоматеріалу з визначеною метою; заповнення та аналізу опитувальників, орієнтованих на самооцінювання; ігор та вправ; зображення скульптур на групових супервізіях тощо. Варто обговорити на етапі досягнення домовленості, щоб обидві сторони могли поділитися своїми навичками та почуттями стосовно використання різних методів в діяльності, адже нав'язана техніка навряд чи буде продуктивною посилюючи бажання молодого соціального працівника відкриватися..

*Забезпечення оцінки та перегляду.* Досягнення попередньої домовленості є базовою вимогою ефективною, наснажуючою супервізії. Початкове обговорення глибоких, детальних аспектів майбутньої супервізії інколи виглядає надто затеоретизованим, аж поки воно не буде випробуване на практиці. Це схоже на політику рівних можливостей, що є життєво необхідним для кожної організації, яка набуває значення тоді, коли трапляється випадок дискримінації й політика перевіряється на справжність. Тому важливо проводити періодичні перегляди супервізії, під час яких супервізований і супервізор в соціальній службі будуть обмінюватись досвідом спільної роботи та пропонувати основні шляхи їх вдосконалення. У разі потреби це може викликати повторне обговорення елементів контракту.

Корисний внесок у розуміння супервізії як динамічного процесу зробив американський вчений П. Хоукінс [10], котрий приділив свою увагу певному напруженню, яке виникає між системами управління, клієнта та працівника. У працівників соціальної служби стан стурбованості виникає частіше, ніж у супервізорів. Супервізор може прямо назвати проблему, заховаючи

молодого соціального працівника спробувати висловити свої почуття та переживання.

На сьогоднішній день не всі контракти/домовленості є чесними й вичерпними. Причиною цього є ненадійність самого супервізора. Відчуваючи невпевненість, вони можуть несвідомо створити плутанину у супервізоровських стосунках та зробити власну роль незрозумілою, що спричинить нечіткість в очікуваннях та межах. За таких умов важко переоцінити важливість супервізії для самого супервізора. Супервізори, зобов'язані визначити для себе, що саме вони пропонують, пояснити свої очікування від соціального працівника та характеру супервізоровських стосунків. Тому супервізор повинен почувати себе достатньо впевненим, аби поділитися своїми сильними та важливими професійними рисами

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.** Таким чином, можна зробити висновок, що сетінг встановлює межі процесу супервізії. Якщо ці межі безпечні, надійні та відомі, то супервізоровські стосунки розглядаються як важливі елементи супервізії.

Однак необхідно розуміти, що початкова домовленість стосовно супервізії є лише базовою необхідністю, що виступає початком загального процесу. Соціальна робота – професія зі значним рівнем стресу, й жодна доброзичливість не може запобігти виникненню сутичок, стурбованості та недовіри у супервізії. Тиск може бути спричинений роботою кожного з учасників, їхніми взаємовідносинами та проблемами в їхньому приватному житті. Тому надзвичайно важливо, аби супервізор в своїй діяльності вивчав як сильні, так і слабкі сторони в роботі.

#### Список використаних джерел:

1. Браун А., Боурн А. Супервізор у соціальній роботі: Супервізія догляду в громаді, денних та стаціонар. установах /пер.з англ. Т.Семігіної.-К.: Унів. вид-во «Пулсар», 2003.-240с.
2. Голдсмит Г. Терапевтический сеттинг в психоанализе и психотерапии/Журнал практической психологии и психоанализа// Г.Голдсмит; пер.А. Мирза 2009, №2.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2998>
3. Кернберг О. Психоаналитические теории объектных отношений/ О. Кернберг.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.psychol-ok.ru/lib/kernberg/ptoo/ptoo\\_03.html](http://www.psychol-ok.ru/lib/kernberg/ptoo/ptoo_03.html)
4. Осипов В.А.О терапевтическом эффекте сеттинга/ Осипов В.А.// Психоаналитический вестник.-2001.-№9.- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.arbat25.ru/>
5. Понятие «Сеттинг».– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ru.wikipedia.org/wiki/](http://ru.wikipedia.org/wiki/)
6. Попова Н.М. "Специфика сеттинга при работе с пограничными пациентами".– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psychoanalitiki.ru/setting-borderline.html>
7. Психологическая энциклопедия. Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха2-е изд. - СПб.: 2006. - 1096 с.– [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.alleng.ru/d/psy/psy077.htm>
8. Томз Х., Кэхеле Х. Современный психоанализ. Т. 2. Практика. – М.: Издательская группа «Прогресс» – «Литера», Издательство Агентства «Яхтсмен»,– 1996, – 765с.
9. Ушакова І.В. Супервізія : навчальний посібник [для студентів вищих навчальних закладів]/ І.В.Ушакова. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2011.– 228с.
10. Hawkins, P. (1982) Mapping it out, Community Care, 22 July, 17-19

УДК 378.1

І.В. Бацуровська, Н.С. Ручинська

### ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*Анотація.* У статті описуються перспективні напрямки модернізації вищої освіти. Розглянуто особливості змішаного навчання, проаналізовано та уточнено поняття змішаного навчання. Окреслено перспективні напрямки застосування масових відкритих он-лайн курсів на прикладі закордонного досвіду. Представлено їх особливості, засоби, робочі платформи, характеристики, плюси та мінуси в освітньому процесі.

**Ключові слова:** змішане навчання, он-лайн курс, масовий відкритий он-лайн курс.