

## **ПОЛОЖЕННЯ ПРО ТРЕНІНГОВИЙ АНАЛІЗ УАП.**

### **А. Введення.**

1. Відповідно до світової, традиційно усталеної системи підготовки фахівців у галузі психоаналізу, в рамках УАП професійна підготовка фахівця включає теоретичну освіту та професійний психоаналітичний тренінг, в якому виділяють тренінговий аналіз і власне психоаналітично орієнтовану практику під систематичним контролем супервізора.
2. Тренінговий аналіз та психоаналітично орієнтована практика під систематичним контролем супервізора є головними компонентами та невід'ємними складовими професійної підготовки фахівців у галузі психоаналізу.
3. Фахівцем може вважатися той, хто завершив теоретичну підготовку в галузі психоаналітичної освіти в одному з ліцензованих ВНЗ, а також виконав встановлені УАП стандарти із сертифікації спеціаліста.
4. З початку тренінгового аналізу слухачам надається статус кандидата, що підтверджується спеціальним рішенням Тренінгового Комітету УАП (ТК УАП).
5. Термін початку тренінгового аналізу визначається самим кандидатом, як правило, у період або після завершення психоаналітичної освіти.
6. Термін початку психоаналітично орієнтованої практики під систематичним контролем супервізора, статус якого встановлений ТК УАП, визначається самим кандидатом, як правило, на етапі завершення психоаналітичної освіти та зазвичай не раніше виконання 50% нормативу Національного стандарту тренінгового аналізу.
7. Кандидат, який розпочав психоаналітично орієнтовану практику, отримує додатковий статус стажиста, який встановлюється ТК УАП на підставі заяви кандидата та відомостей, що надаються його постійним супервізором (супервізорами).
8. Органом, який реєструє та контролює порядок проходження кандидатами та стажистами тренінгового аналізу та психоаналітично орієнтованої практики, є Тренінговий Комітет УАП.
9. Тренінговому аналізу передують процедура співбесіди, що здійснюється у два етапи.
10. Відповідно до рішення Правління ЄКПП про присвоєння УАП статусу бранч-організації ЄКПП (Протокол Генеральної Асамблеї ЄКПП від 24.09.2010), нормативи навчально-методичної підготовки в рамках Положення про тренінговий аналіз УАП приведені у відповідність до Положення про нормативи встановлення статусів фахівців, тренінгових аналітиків та супервізорів ЄКПП.

### **Б. Положення про тренінговий аналіз в УАП.**

1. Тренінговий аналіз кандидата є одним із найважливіших складових професійного психоаналітичного тренінгу. Його завдання полягають у наступному:
  - 1.1. Необхідність переконатися на власному досвіді в реальності функціонування позасвідомого, перенесення, опорів та захистів, і загалом – адекватності психоаналітичної теорії на практиці.
  - 1.2. Обов'язковість пізнання та розуміння почуттів та переживань, які відчуває пацієнт, приходячи до аналізу.
  - 1.3. Професійна доцільність глибокого опрацювання власних комплексів та проблем, щоб не привносити їх потім до процесу психоаналізу та не відігравати їх на клієнтах.
2. Тренінговий аналіз кандидата здійснюється спеціалістом, допущеним до проведення цієї форми методичної роботи (тренінговим аналітиком) на підставі рішення ТК УАП, що реалізується у формі наказу Президента УАП.
  - 2.1. У разі проходження аналізу в аналітика, який не є тренінговим аналітиком в УАП, процедура надання аналізу статусу тренінгового здійснюється відповідно до таких умов:

- Психолог, до якого звернувся кандидат для проходження аналізу, повинен володіти рівнем знань та умінь аналогічним або більшим за рівень того, хто є тренінговим психологом УАП.
  - Психолог, до якого звернувся кандидат для проходження аналізу, надає до Тренінгового комітету УАП офіційного листа, до якого додається перелік документів, що підтверджують його кваліфікацію (дипломи, сертифікати).
  - В усьому іншому процедура відповідає Положенню про тренінговий аналіз УАП.
3. Тренінговий аналіз може бути розпочато кандидатом вже на етапі психологічної освіти або після її завершення на основі принципу добровільності та самостійності прийняття рішення.
- 3.1. Тренінговий аналіз може бути розпочато на підставі рішення ТК УАП після подання відповідної заяви до ТК УАП та проходження співбесіди (див. Положення про співбесіду).
- 3.2. Якщо на момент початку психологічної освіти, слухач навчального закладу, що має відповідну державну ліцензію та афілійований УАП, вже мав той чи інший досвід психологічної терапії чи психологічного аналізу у спеціаліста, який має статус тренінгового аналітика УАП, питання про врахування (або неврахування) отриманого професійного тренінгу вирішується ТК УАП індивідуально.
4. Кандидат самостійно укладає контракт із тренінговим аналітиком.
5. Після завершення діагностичних зустрічей (пробних сесій) тренінговий аналітик інформує про досягнуту домовленість ТК УАП. Тренінговий комітет своїм рішенням реєструє та підтверджує початок тренінгового аналізу кандидата, а після завершення роботи – його закінчення.
6. Контракт між кандидатом та тренінговим аналітиком на проведення тренінгового аналізу укладається в усній формі. Інформація про укладений контракт, форма обліку проходження тренінгового аналізу надається кандидатом до ТК УАП за формою встановленого зразка з візою тренінгового аналітика.
7. Відносини між кандидатом та тренінговим аналітиком на період проведення тренінгового аналізу регулюються положеннями «Кодексу психологічної етики», а при виникненні не обумовлених у «Кодексі» проблем можуть бути розглянуті ТК УАП на пропозицію будь-якої зі сторін.
8. При укладанні контракту на проведення тренінгового аналізу тренінговим аналітиком та кандидатом враховуються такі методичні положення:
- 8.1. Під аналітичною сесією розуміється робоча зустріч (45-50 хвилин) кандидата і тренінгового аналітика, протягом якої в рамках контракту про професійний тренінг ведеться спільне дослідження та опрацювання проблем кандидата з використанням психологічних методик та технік.
- 8.1.1. В окремих випадках у процесі тренінгового аналізу допускається розбір та демонстрація теоретичних та практичних положень психологічного аналізу на матеріалі кандидата.
- 8.2. Основною обліковою одиницею професійного тренінгу, що проводиться, є аналітична година.
- 8.3. Під аналітичною годиною розуміється одна сесія тривалістю 45-50 хвилин. Тривалість однієї робочої зустрічі, за взаємною домовленістю сторін, може становити 2 аналітичні години, що враховуються як 2 сесії.
- 8.4. До укладення контракту на проведення тренінгового аналізу передбачається, як мінімум, 5 пробних аналітичних сесій (діагностичних зустрічей), кожна тривалістю в одну аналітичну годину, за підсумками яких кандидат та тренінговий аналітик приймають спільне рішення про доцільність продовження спільної роботи, встановлюють просторово-часові та інші межі аналітичних відносин (психологічний сеттінг).
- 8.5. І тренінговий аналітик, і кандидат мають право, ґрунтуючись на підсумках пробних сесій, в односторонньому порядку ухвалити рішення щодо недоцільності продовження спільної роботи.

8.6. Надалі припинення аналітичних відносин можливе на будь-якому етапі професійного тренінгу, але вже лише за взаємною згодою тренінгового аналітика та кандидата. Якщо в результаті обговорення питання про припинення аналітичних відносин у процесі щонайменше п'яти сесій взаємоприйнятної результату не було досягнуто, кожна зі сторін має право апелювати до ТК УАП.

8.7. Мінімальний обсяг тренінгового аналізу відповідно до прийнятого Європейського стандарту тренінгової підготовки становить 250 (двісті п'ятдесят) аналітичних годин, включаючи 5 пробних сесій.

8.8. Частота тренінгових сесій визначається на основі спільного рішення кандидата та тренінгового аналітика, при цьому частота, що рекомендується, становить не менше 2 і не більше 6 сесій на тиждень.

8.9. Інтенсивність терапевтичних сесій – щонайменше 80 на рік, зокрема й стосовно «шатл аналізу».

8.10. Усі питання про встановлення та зміни просторово-часових та фінансових відносин між кандидатом та тренінговим аналітиком вирішуються на основі обговорення та узгодження сторін.

9. Після виконання нормативів Національного стандарту рішення про завершення або продовження тренінгового аналізу приймається тренінговим аналітиком та кандидатом спільно.

10. Порушення кандидатом та/або тренінговим аналітиком методичних положень, викладених у розділі Б-8, може бути підставою для рішення про розірвання контракту на проведення тренінгового аналізу, яке після обговорення його в рамках аналітичних відносин затверджується ТК УАП.

11. Тренінговий психоаналітик має право на будь-якому етапі тренінгу відмовлятися від продовження підготовки кандидата, якщо з боку останнього систематично виявляється порушення встановленого сетінгу та свідомий опір аналізу. Про своє рішення тренінговий аналітик інформує ТК УАП та надає розгорнуту мотивацію прийнятого рішення, не торкаючись при цьому проблем кандидата. У разі незгоди кандидата з цим рішенням чи іншої конфліктної ситуації кандидат має право подати заяву про її розгляд до ТК УАП.

12. Кандидат має право на будь-якому етапі тренінгового аналізу відмовитись від його продовження, якщо з боку тренінгового аналітика є порушення «Кодексу психоаналітичної етики» або встановленого спільним рішенням сетінгу. Про своє рішення кандидат інформує ТК УАП та надає розгорнуту мотивацію прийнятого рішення.

12.1. Якщо зміна тренінгового аналітика визнається ТК УАП обґрунтованою та доцільною, кандидат має право розпочати аналіз у іншого тренінгового аналітика та укласти з ним новий контракт з урахуванням методичних положень, викладених у розділі Б-8.

12.2. При повторному рішенні кандидата про зміну тренінгового аналітика до виконання встановленого стандарту професійного тренінгу (250 аналітичних годин) ТК УАП має розглянути питання стосовно доцільності подальшої професійної підготовки кандидата.

12.3. При зміні навчального аналітика отримані раніше години тренінгового аналізу враховуються в загальному обсязі професійного тренінгу, але не входять до заліку з виконання Національного стандарту тренінгового аналізу, який передбачає як мінімум 100 годин роботи з одним й тим самим аналітиком.

13. Тренінговий аналітик та кандидат у всіх випадках інформує ТК УАП про переривання, виконання нормативу або завершення тренінгового аналізу.

13.1. Будь-який випадок переривання тренінгового аналізу вимагає розгляду ТК УАП.

13.2. Випадком виконання нормативу Національного стандарту тренінгового аналізу вважається припинення спільної роботи, як правило, на основі узгодженого рішення тренінгового аналітика та кандидата або на основі одностороннього рішення кандидата (відповідно до п. Б-9) після щонайменше 250 годин спільної роботи.

13.3. Випадком завершення тренінгового аналізу вважається зупинення спільної роботи на основі узгодженого рішення тренінгового аналітика та кандидата, опрацювання проблем кандидата, що дозволяє виключити або принаймні мінімізувати їхнє привнесення до роботи з клієнтом.

13.4. У всіх випадках, згаданих у пунктах, обидві сторони повинні прагнути до задовільного завершення аналітичних відносин відповідно до Кодексу психоаналітичної етики.

13.5. З погляду психоаналітичної етики та професійної перспективи, виконання нормативу Національного стандарту та завершення тренінгового аналізу оцінюються з рівною значимістю.

14. Облік годин тренінгового аналізу кандидатів здійснюється ТК УАП на підставі відомостей, що надаються організаціями, установами та тренінговими фахівцями УАП, та внесення оплати.

14.1. Звіт про тренінгову підготовку кандидатів організації, установи та тренінгові аналітики УАП подають до ТК УАП щорічно у встановленій ТК формі.

## **В. Положення про супервізорську підготовку.**

1. Супервізорська підготовка кандидатів є другою найважливішою складовою професійного тренінгу і частково є продовженням тренінгового аналізу. До завдань супервізорської підготовки входить формування та вдосконалення професійних навичок, зміцнення та розвиток теоретичних знань та практичного досвіду, верифікація диференціально-діагностичних критеріїв, апробація та асиміляція існуючих моделей та вироблення власних стратегій поведінки фахівця в аналітичних ситуаціях, а також продовження опрацювання можливості привнесення їх до практики.

2. Супервізорська підготовка починається одночасно з початком власної психоаналітично орієнтованої практики.

3. Кандидат, який приступив до психоаналітично орієнтованої практики, автоматично отримує статус стажиста з моменту його звернення до супервізора та укладання контракту з останнім.

4. Супервізорська підготовка стажистів здійснюється фахівцями, допущеними до проведення цієї форми навчально-методичної роботи (супервізорами) на підставі ухвали ТК УАП, що реалізується наказом Президента УАП.

5. Супервізорська підготовка стажистів проводиться, як правило, двома постійними супервізорами у поєднанні з разовими (нерегулярними) супервізіями в інших фахівців, які мають відповідний статус.

6. Кандидат, який приступає до психоаналітично орієнтованої практики, самостійно приймає рішення про кандидатури супервізорів та укладає з ними контракт, після чого в установленому порядку інформує про досягнуту домовленість ТК УАП. Останній своїм рішенням затверджує (або відводить) кандидатури супервізорів та підтверджує (або не підтверджує) початок супервізорської підготовки кандидата та його перспективність як практикуючого фахівця, а також професійну завантаженість супервізора.

7. Укладання контракту між кандидатом та супервізором на проведення супервізорської підготовки передбачає виконання наступних попередніх умов.

7.1. Кандидат, який приступає до психоаналітично орієнтованої практики, завершив базову психоаналітичну освіту або перебуває на етапі її завершення, що підтверджується, у першому випадку, дипломом відповідного навчального закладу, визнаного УАП, а у другому – довідкою, наданою Навчальним відділом або керівником відповідного навчального закладу .

7.2. Кандидат, що приступає до психоаналітично орієнтованої практики, завершив або продовжує тренінговий аналіз, і виконав на момент укладання контракту із супервізором, як правило, не менше 50% Національного стандарту тренінгового аналізу, що

підтверджено відповідними формами обліку та звітності про аналітичну підготовку в УАП.

8. Контракт між кандидатом та супервізором укладається у встановленій формі. Інформація про укладений контракт надається обома сторонами до ТК УАП у вигляді заяви встановленого зразку.

9. Відносини між стажистом і супервізором регулюються положеннями «Кодексу психоаналітичної етики», а при виникненні не зазначених у «Кодексі» ситуацій – ТК УАП.

10. Під час укладання договору проведення супервізорської підготовки враховуються такі методичні положення:

10.1. Під супервізією клінічного випадку (супервізорською сесією) розуміється робоча зустріч стажиста і супервізора в рамках навчально-методичної підготовки, протягом якої ведеться спільне опрацювання психоаналітично орієнтованої практики стажиста, що зачіпає теоретичні, методологічні та технічні аспекти психоаналізу, питання диференціальної діагностики, а також обговорення можливого впливу особистих проблем стажиста на процес його взаємодії з клієнтом.

10.2. Супервізія включає доповідь стажиста про історію розвитку та формування особистості клієнта, пред'явлені проблеми, диференціально-діагностичне обґрунтування наявних розладів та динаміку терапії. Крім цього, стажист, як правило, надає супервізоріві повний запис як мінімум однієї-двох останніх сесій.

10.3. На відміну від тренінгового аналізу, за одиницю вимірювання обсягу супервізорської підготовки приймається не аналітична година, а супервізія (супервізорська сесія) відносно незалежно від її тривалості або форми проведення (у тому числі дистанційної форми з використанням різних засобів зв'язку).

10.4. Рекомендована тривалість однієї супервізії може становити від 30 до 50 хвилин, залежно від умов контракту або додаткової домовленості між супервізором і стажистом.

10.5. На початку психоаналітичної практики рекомендований сеттінг становить не менше однієї супервізорської сесії на кожні 5 сесій з клієнтом. Надалі, як правило, після виконання, як мінімум, 50% Національного стандарту супервізорської підготовки, ця періодичність може бути змінена на основі спільного рішення стажиста та постійного супервізора, але не може становити менше однієї супервізорської сесії на 20 годин практики, включаючи разові супервізії з іншими фахівцями, які мають відповідний статус. За меншої частоти супервізорська підготовка вважається несистематичною і не враховується в сумарному обсязі тренінгу, як і практика стажистів.

10.6. Оплата супервізій та порядок її внесення обумовлюється контрактом на основі спільного рішення кандидата та супервізора відповідно до загальних принципів психоаналітичної етики.

10.7. Питання про зміни просторово-часових та фінансових відносин між стажистом та супервізором (супервізорського сеттінгу) вирішується на основі взаємної домовленості сторін, з урахуванням методичних положень, викладених у розділі В-9.

11. Випадки разових (нерегулярних, включаючи дистанційні) супервізій, що не передбачають пролонговану співпрацю супервізора та стажиста, враховуються при підрахунку загального обсягу виконаного тренінгу в кількості не більше 40% від стандарту тренінгової підготовки кандидата.

11.1. Як залікові (нерегулярні) також враховуються супервізії, отримані в тренінгових групах у рамках базової професійної підготовки або післядипломної підготовки в супервізорській групі під керівництвом супервізора, акредитованого УАП. Кожне заняття в такій супервізорській групі враховується до заліку як одна очна супервізорська сесія для кандидата, який доповідає клінічний випадок, і як ½ супервізорської сесії – для тих, хто брав участь в обговоренні доповіді (тобто для останніх участь у занятті супервізорської групи, незалежно від її тривалості, враховується як ½ супервізії).

12. Стажист має право на будь-якому етапі супервізорської підготовки відмовитися від її продовження, якщо з боку супервізора є порушення «Кодексу психоаналітичної етики» або встановленого спільним рішенням сетінгу. Про своє рішення стажист інформує ТК УАП та надає розгорнуту мотивацію прийнятого рішення.

12.1. При зміні постійного супервізора отримана раніше кількість супервізій може враховуватися в загальному обсязі супервізорського тренінгу.

13. Супервізор і стажист у всіх випадках інформують ТК УАП про переривання, виконання нормативу або завершення супервізорської підготовки.

13.1. Випадком завершення супервізорської підготовки з тим чи іншим постійним супервізором вважається призупинення спільної роботи на основі узгодженого рішення супервізора та стажиста після, як мінімум, 30 годин спільної роботи, при цьому ініціатива завершення зазвичай належить супервізорі, а рішення приймається, виходячи з досягнутого рівня професійної підготовки стажиста та доцільності зміни супервізора на користь розширення досвіду та знань про можливі моделі та стратегії поведінки в аналітичній ситуації.

13.2. З точки зору психоаналітичної етики та професійної перспективи, виконання нормативу Європейського стандарту та завершення супервізорської підготовки оцінюються з рівною значимістю.

14. Облік годин супервізорської підготовки здійснюється ТК УАП на підставі відомостей, що надаються організаціями, установами та супервізорами УАП, та внесення оплати.

14.1. Звіт про супервізорську підготовку стажистів керівники організацій, установ та супервізори УАП надають до ТК УАП щорічно у встановленій формі.

15. Після завершення супервізорської підготовки або виконання нормативу Національного стандарту супервізорської підготовки з тим чи іншим постійним супервізором, останній подає до ТК УАП письмовий висновок (не більше однієї сторінки) про рівень методичної підготовки стажиста, який враховується під час вирішення питання про надання відповідних статусів (спеціаліста, тренінгового аналітика чи супервізора УАП).

## **Г. Положення про нормативи навчально-методичної підготовки та встановлення статусів спеціаліста, тренінгового аналітика та супервізора УАП.**

1. Статус спеціаліста, тренінгового аналітика та супервізора УАП встановлюється рішенням ТК УАП, затверджується Сертифікаційним комітетом в індивідуальному порядку за умови виконання встановлених нормативів базової психоаналітичної освіти та нормативів Національного стандарту професійного тренінгу (включаючи аналітично орієнтовану практику), а також позитивного висновку супервізорів про рівень методичної підготовки.

2. Статус спеціаліста УАП надається рішенням ТК УАП за наявності, як мінімум:

2.1. 1400 годин аудиторних (лекційних, семінарських та практичних) занять, розподілених на період не менше 4 років та наявності диплома про завершену психоаналітичну освіту в одному з ліцензованих інститутів психоаналізу.

2.2. 250 годин тренінгового аналізу в одного тренінгового аналітика, акредитованого УАП.

2.3. 300 годин досвіду систематично супервізованої психоаналітично орієнтованої практики, при цьому враховуються лише клінічні випадки тривалістю не менш як 10 аналітичних годин. До моменту закінчення професійного тренінгу кандидат повинен мати, як мінімум, два випадки тривалістю не менше 50 аналітичних годин кожен.

2.4. 150 супервізій у двох або більше акредитованих УАП супервізорів; при цьому у кожного з постійних супервізорів має бути отримано не менше 30 супервізій.

3. Відомості про фахівців публікуються у професійному друку та надаються від імені УАП для публікації до регіональних, національних та європейських інформаційних та довідкових друкованих видань та електронних ресурсів.

4. Статус тренінгового аналітика УАП надається сертифікованому спеціалісту УАП рішенням ТК УАП, затверджується Сертифікаційним комітетом в індивідуальному порядку за наявності щонайменше 5 років психоаналітичної практики, не менше 300 сесій супервізії або інтервізій, отриманих у двох або більше акредитованих УАП супервізорів, при цьому у одного з двох супервізорів має бути отримано не менше 30 супервізорських сесій.

4.1. Супервізії, отримані на всіх етапах підготовки, підсумовуються з наростаючим результатом.

5. Статус супервізора УАП надається рішенням ТК УАП тренінговому аналітику УАП, який не менше 2 років перебуває у статусі тренінгового аналітика, за умови безперервного професійного розвитку в галузі психоаналізу; бажано мати наукові публікації в галузі психоаналізу, особливо опис власних випадків, що надає кандидатові особливої переваги.

5.1. Як додаткові фактори при наданні статусу супервізора враховуються такі показники, як регулярність участі у професійних конференціях та літніх школах, подання доповідей, в яких розглядаються власні випадки або теоретичні, практичні чи організаційні проблеми сучасного психоаналізу, а також наявність публікацій у фахових періодичних виданнях.

5.2. Супервізії, отримані на всіх етапах підготовки, підсумовуються з наростаючим результатом.

5.3. Обов'язковий термін перебування у статусі навчального аналітика до апеляції до статусу супервізора на цьому етапі формування інституту супервізорів не встановлюється.

6. Статус спеціаліста, тренінгового аналітика або супервізора УАП підтверджується відповідним сертифікатом.

7. Підставою для розгляду ТК УАП питання про надання статусу спеціаліста, тренінгового аналітика або супервізора є особиста заява, в якій зазначається наявний рівень професійної освіти та обсяг отриманого професійного тренінгу. До заяви додається:

7.1. Клопотання відповідної психоаналітичної організації чи установи.

7.2. Копії диплома про завершену психоаналітичну освіту та посвідчення про пройдені спеціалізації.

7.3. Копії раніше одержаних сертифікатів.

7.4. Довідка Відповідального секретаря ТК про отриманий обсяг та виконання нормативів професійного тренінгу (тренінгового аналізу, супервізій та практики, при цьому обсяг практики фіксується за звітами супервізорів).

7.5. Письмові висновки супервізорів (не більше однієї сторінки) про методичний рівень та успішність практики, зокрема, при розгляді питання про статус.

7.6. Письмова доповідь (обсягом не більше 10 сторінок), зокрема, під час розгляду питання про статус:

7.6.1. Спеціаліста – про один закінчений або триваючий випадок тривалістю не менше 50 годин, який надається для написання відгуку одному з членів ТК УАП.

7.6.2. Тренінгового аналітика – про два закінчені або триваючі випадки, один – тривалістю не менше 50 годин, другий – не менше 100 годин, які надаються для написання відгуку, як мінімум, двом членам ТК УАП.

7.6.3. Супервізора – про три закінчені або триваючі випадки тривалістю не менше 100 годин кожен, які надаються для написання відгуку, як мінімум, трьом членам ТК УАП.

7.7. Копії публікацій у періодичних фахових виданнях (за наявності таких).

8. На засіданнях ТК УАП стажист (спеціаліст або тренінговий аналітик) особисто надає усну доповідь щодо одного з підготовлених ним випадків (до 15 хвилин).

9. Рішення про надання того чи іншого статусу приймається внаслідок колегіального обговорення простою більшістю голосів присутніх членів ТК.

10. Первинно, всі передбачені цим Положенням статуси (спеціаліста, тренінгового аналітика та супервізора) надаються строком на 5 років, а потім підтверджуються додатковим рішенням ТК УАП в залежності від успішності практики та висновків супервізорів.