

Vzdělávání a stanovení cílů ÚOS

Jitka Navrátilová 1.4.2014



Přehled fází ÚOS

- Sociální fáze
- Vysvětlení supervize a ÚOS
- Vzdělávací fáze
- Fáze stanovení cílů
- Kontraktace



Vzdělávací funkce v rámci ÚOS

- Klíčovou roli hraje učení supervidovaného.
- Administrativní a podpůrná funkce mají sekundární roli.
- Cílem je zvýšení profesionálního rozvoje za pomoci vzdělávacích procesů.
- Je důležité, aby supervizor vysvětlil unikátnost supervizního procesu, včetně podrobného zkoumání pracovního výkonu pracovníka, jeho emočních reakcí, hodnotového systému i chápání teorie.
- Supervidovaným je třeba objasnit, že jejich práce bude podrobně rozebírána s cílem podpořit růst jejich vzdělávání a nikoliv kvůli nedůvěře supervizora.



Vzdělávání

- Třetí krok v ÚOS.
- Cílem je poskytnout nové informace (obvykle 2-5minuté "minilekce"), na základě vyžádání supervidovaným i dle úvahy supervizora.
- Na začátku je obvykle potřeba informací větší, později se zmenšuje

Dosahování cílů

- Učení je nejefektivnější, když je strukturované, cílené a podporuje participaci supervidovaných a obsahuje jasně definované vzdělávací cíle, aktivity, očekávání a kritéria evaluace.
- **Pozitivně definovaný cíl pod kontrolou klienta.**



Spolupráce a volba cíle

Efektivita supervize narůstá s mírou zapojení supervidovaných do výběru cílů.

Výhody spolupráce při výběru cílů:

- zvolené cíle mají větší relevanci
- volí přiměřenější tempo
- složitost úkolů je přiměřená ke schopnostem supervidovaného
- napomáhá rozvíjet schopnost supervidovaného pracovat na svém učení i sebeevaluaci.



Hodnocení výběru cílů

Čím více je schopen supervidovaný volit cíle, tím více může působit jako samostatná jednotka.

Vývoj procesu definovat cíle:

- 1) schopnost navrhovat cíle (od neschopnosti volit cíle, po složité cíle)
- 2) schopnost navrhovat cíle ve vztahu k případu (od nesouvztažných k adekvátním)
- 3) schopnost navrhovat cíle nezávisle (od supervizorova vedení k autonomní praxi)
- 4) schopnost setřídít cíle dle priorit
- 5) Schopnost propojovat učení a praxi

Charakteristiky cíle

- S - specifický
- M - měřitelný (jak poznám, že jsem dosáhl/a cíle)?
- A – ambiciózní (jak by měl vypadat, aby byl pro tebe výzvou)?
- R – reálný
- T – termínovaný
- E – ekologický (zapadá do celkového kontextu)
- R – recorder (zaznamenaný)



Stanovení cílů

Čtvrtá fáze ÚOS

- Identifikace
- Hierarchizace
- Volba až tří cílů pro bezprostřední práci.

Po dosažení cíle, je vybrán nový cíl. ÚOS podporuje průběžné vybírání cílů na každé schůzce.



Typy cílů:

- Vzdělávací
- Praktické

V rámci vzdělávací supervize dochází k plnění dvou úkolů vzdělávací supervize:

- 1) podpora naplnění potřeb supervidovaného
- 2) podpora naplnění potřeb klienta.



Propojení učení a praktické dovednosti

- Stává se, že v supervizi se zdůrazňuje řešení klientova problému a profesní růst pracovníka se dává do pozadí.
- ÚOS se soustředí na definici vzdělávacích cílů, které se zapisují do kontraktu.
- Pokud se volí vzdělávací cíl, je vždy ve vazbě na konkrétní případ, což umožňuje zachovat vazbu mezi potřebami klienta a supervidovaného.



Johariho okno

	Já o sobě vím	Já o sobě nevím
Jiní o mně ví	Veřejná oblast (chování, které znám já i druzí)	Slepá oblast (chování, které znají druzí, ale já si ho nejsem vědom)
Jiní o mně neví	Skrytá oblast (chování, které skrývám před druhými)	Neznámá oblast (neznámá nám i druhým, ale může se stát známou)