

Supervize

FSS MU 17. 3. 2021 ONLINE

Supervize - definice:

„laskavý nadhled“ (super, visio) (Havrdová)

„čistá mezilidská interakce, jejímž obecným cílem je, aby se jedna osoba, supervizor, setkala s druhou osobou, supervidovaným, ve snaze zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem“ (Hess in Hawkins).

Smyslem supervize je ochrana nejlepších zájmů klientů. Cílem supervize je zlepšit schopnost supervidovaného pomáhat lidem (Hawkins).

Supervize

supervize se vztahuje k **cíli** naší práce a zvyšuje její účinnost, zaměřuje se přitom převážně na **proces**, jakým daného cíle dosahujeme, a na **vztahy**, které jsou nejdůležitějším prostředkem k dosahování cílů, sledujeme proces a vztahy a tím zlepšujeme kvalitu své práce.

Podstatou supervize v pomáhajících profesích je „*pomáhat lidem, aby dobře (spolu)pracovali s lidmi*“ Baštecká et al. (2016:100)

Z hlediska pracovníka se supervize zaměřuje na:

poskytovat pravidelně prostor k reflexi obsahu a procesu vlastní práce
rozvíjet porozumění a dovednosti v práci
získat informace a jiný pohled na vlastní práci
získat zpětnou vazbu ohledně obsahu i procesu vlastní práce
získat ocenění a podporu jako pracovník i jako osoba – být uznáván
získat jistotu, že jako pracovník i jako osoba nebudu odkázán na to nést sám zbytečnou zátěž nesnází, problémů a projekcí
mít prostor propátrat a vyjádřit osobní nepohodu, ztrátu zájmu, kterou práce mohla vyvolat
lépe plánovat a využívat vlastní osobní zdroje a profesionální zdroje
být sám aktivní, nikoliv jen reagovat (proaktivní x reaktivní)
zajistit kvalitu práce

Dělení podle pozice supervizora (kdo?):

Externí supervizor

Interní supervizor

Intervize (peer-supervision) – supervizní setkání podobně zkušených a postavených kolegů bez supervizora

Kolegiální supervize - vzájemné konzultování dvou kolegů

Autovize (autosupervize) – sebereflexe pracovníka, nejlépe s písemným vyhodnocením

Forma (s kým?):

Individuální

Skupinová

Týmová

Skupinová supervize - výhody:

ekonomické využití času, financí a odbornosti

skupina dodává podpůrnou atmosféru

supervidovaní těží z reflexí, zpětné vazby a příspěvků kolegů i supervizora

skupina nabízí větší škálu životních zkušeností

skupiny nabízejí více příležitostí využít činnostní techniky

skupina dává supervizorovi možnost přezkoušet si vlastní emoční a intuitivní reakce na předkládaný materiál

Skupinová supervize – nevýhody:

méně času na jednotlivé členy skupiny

někdy skupinová dynamika

je méně pravděpodobné, že bude skupinová supervize odrážet dynamiku individuální práce s klientem stejně zřetelně jako supervize individuální

Typ - zaměření (o čem supervize je?)

Případová

Programová:

- zaměřená na zaměstnance (supervize týmu, supervize manažera)
- zaměřená na organizaci (supervize řízení)

Sítí

Případová:

- rozbor případu, hledání možných a efektivních variant dalších intervencí
- příprava na první setkání s klientem
- zaměření na pracovníka, který případ řeší

Programová:

zaměřená na zaměstnance – udržení motivace pracovníků a naplnění jejich potřeb ve vztahu k práci; kolegiální vztahy, organizaci práce, schopnost týmu pojmout tlak, stres atd.

zaměřená na organizaci (řízení) – účelem je určit meze, strukturu a fungování organizace a vyladit pravidla řízení, ujasnit role

- kultura organizace, atmosféra a celkové klima vztahů a podpory mezi pracovníky a managementem, zaměření na ujasnění si nakolik je organizace tzv. učící se organizací
- zavádění změn do organizace – standardy kvality, jak zavést supervizi, co dělat, když si s interním supervizorem neseďnem...

Supervize sítí:

vztahy mezi profesemi a mezi organizacemi

- to, co organizace nepojme, co nezpracuje a čemu neporozumí, se může přelít přes okraje celé organizace a ovlivnit vztahy mezi profesemi a dalšími organizacemi

Funkce (jak?):

Formativní (vzdělávací)

Restorativní (podpůrná)

Normativní (řídící, administrativní)

Vzdělávací:

účelem je zlepšit odbornou kompetenci pracovníka při práci s klientem (rozvoj dovedností, schopností, porozumění)

prostřednictvím reflektování a rozebírání práce supervidovaných s klienty

pomáhá pracovníkovi se rozvíjet, přizpůsobovat se novým věcem, rozvíjí jeho osobnost

Jde o následující:

- lépe klientovi rozumět
- více si uvědomovat vlastní reakce a odezvy na klienta
- chápat dynamiku průběhu interakcí s klientem
- sledovat, jak pracovník intervenuje a jaké jsou dopady těchto intervencí
- zkoumat další způsoby práce s touto situací a podobnými situacemi klientů

Podpůrná:

povzbuzení k překonání překážek, budování dobrého vztahu, posílení a zmocnění pracovníka.

zvládnutí stresu a předcházení vyhoření - pracovníci jsou přeplněni emocemi a pokud tomu nevěnují pozornost, snižuje se výkonnost (přílišná identifikace s klienty nebo obrana)

citlivé provázení prožitků supervidovaného a projevení porozumění tomu, jak on vnímá svou situaci.

ocenění hodnoty práce supervidovaného, reálné a pravdivé vidění a posouzení toho cenného a smysluplného, zařazení nabídnutých témat do širšího kontextu souvislostí, dodávání naděje a sebedůvěry

uvolnění blokujících pocitů, vyladění supervidovaného, aby mohl být otevřený a mohl konstruktivně řešit vzniklé problémy

zvýšení pocitu bezpečí pracovníků pro účinnou reflexi a sebereflexi..

Řídící:

účelem je usměrnění pracovníka, aby si správně počíнал v rámci stanovených pravidel a dobré profesionální praxe

potřeba supervidovaných mít někoho, kdo s nimi projede jejich práci (dáno nejistotou kvůli nedostatečnému výcviku, zkušenostem apod., ale i nevyhnutelnými lidskými selháními, citlivými oblastmi v důsledku vlastních zranění, předsudky, hluchými místy)

administrativní – dodržování cílů a postupů, stanovení priorit a přidělování práce (organizace práce), zvládání objemu práce, stanovení cílů činnosti a hodnocení efektivity činnosti

Reflexe:

- z lat. reflexio = obrácení zpět, obrácení k sobě
- předpokládá zastavení se a obrácení pozornosti na určitý úsek zkušenosti. Pokud je toto zastavení spojeno s tvůrčí otevřeností, vytvořením prostoru v mysli pro něco nového, může dojít k reflexi, kdy je zkušenost nazírána nově

Literatura:

Baštecká, B., Čermáková, V., Kinkor, M. 2016. *Týmová supervize: teorie a praxe*. Praha: Portál.

Havrdová, Z. 1999. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium.

Havrdová, Z., Hajný, M. et al. 2008. *Praktická supervize*. Praha: Galén.

Hawkins, P., Shohet, R. 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.

Kopřiva, K. 1997. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál.

Lishman, J. Personal and professional development. 1998. In Adams, R., Dominelli, L., Payne, M. *Social Work*. London: Macmillan Press.

Vávrová, S. 2012. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál.