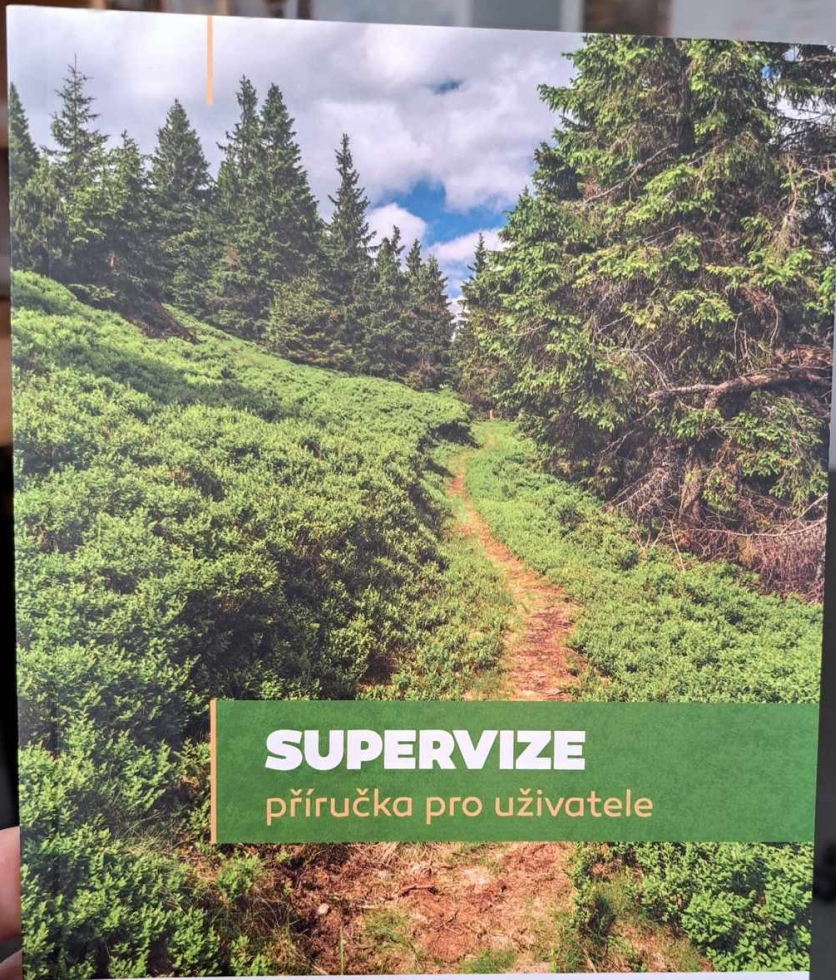


Supervize

FSS MU – PRAXE A SUPERVIZE II.

Doporučená publikace

Michal Horák: *Supervize: Příručka pro uživatele*. Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, 2022.



SUPERVIZE
příručka pro uživatele



Michal Horák



ASOCIACE POSKYTOATELŮ
SOCIÁLNÍCH SLUŽEB OR

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.
(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.

zvládání 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 = obracení zpět, obracení 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.