

Procesní model



Katedra SPSP, FSS MU, kurz SPR 811,
PhDr. Mirka Nečasová, PhD.

Určeno pouze pro interní potřebu

Je důležité, aby byl supervizor schopný:

1. určit, kde jsou hranice supervize (role, zacházení s mocí, odlišení supervize a terapie),
2. aby dokázal uzavírat jasné a oboustranně prodiskutované smlouvy (kontrakt)
3. aby si vytvořil vlastní rámec supervize, odpovídající prostředí, ve kterém pracuje (modely)

Procesní model:

- Supervizní situace obsahují 4 prvky:
 - Supervizor
 - Pomáhající pracovník
 - Klient
 - Kontext situace

Procesní model:

V rámci supervizní matice se věnuje pozornost terapeutické matici (matici práce klientem).

Jak?

- A) Matice práce pracovníka s klientem (terapeutická matice) - tak, že supervidovaný a supervizor spolu rozebírají a reflektují sezení s klientem
- B) Supervizní matice, kde se věnuje pozornost práci pracovníka s klientem tak, že se sleduje, jak se systém práce s klientem odráží v prožitku situací tady a teď supervizního procesu

A) Reflektování práce s klientem při supervizi:

- **1. modus:** reflektování obsahu sezení supervidovaného pracovníka s klientem
- **2. modus:** prozkoumání strategií a intervencí, které supervidovaný při práci s klientem použil
- **3. modus:** prozkoumání procesu práce s klientem a vztahu supervidovaného pracovníka s klientem

1.modus: reflektování obsahu sezení supervidovaného pracovníka s klientem

Co?

- Vést pracovníka k tomu, aby se soustředil na to, co se skutečně odehrává při sezení s klientem a aby nedělal předčasné závěry.

Jak?

- pozorovat a popisovat, co se skutečně děje
- **být** s klientem, místo **dělat** něco s klientem

Cíl:

- pomoci supervidovanému věnovat pozornost klientovi, volbám, které klient dělá, a souvislostem různých stránek klientova života

2. modus: prozkoumání strategií a intervencí, které supervidovaný při práci s klientem použil

Co?

- Zaměřit se na to, jaké intervence supervidovaný použil, proč je použil a co by si přál udělat jinak. Rozvíjet alternativní strategie a intervence + předvídání jejich dopadu.

Jak?

- brainstorming - individuální i ve skupině
- nebezpečí –pracovník přijme řešení navržené supervizorem a nezíská tak pomoc při vylepšování vlastních intervencí

Cíl:

- rozšířit se supervidovaným výběr možností a zlepšit dovednosti při intervencích

3. modus: prozkoumání procesu práce s klientem a vztahu supervidovaného pracovníka s klientem

Co?

- ❑ Zaměřit se na to, co se odehrávalo v průběhu práce s klientem (vědomé i nevědomé) – na interakce pracovníka a klienta.

Jak?

- ❑ představte si, jaký byste měli s klientem vztah, kdybyste se potkali za jiných okolností, najděte obraz nebo metaforu představující tento vztah
- ❑ věnování pozornosti klientovu přenosu - nevědomí klienta informuje pracovníka o tom, co klient potřebuje, jak tomu pracovník pomáhá a co stojí v cestě
- ❑ rozlišit potřeby a požadavky

Cíl:

- ❑ zlepšit vhled supervidovaného a chápání dynamiky vztahu

B) Zaměření na to, jak se proces práce s klientem odráží v supervizním vztahu

- **4. modus:** zaměření na proces samotného pracovníka (terapeutův proces)
- **5. modus:** zaměření na supervizní vztah
- **6. modus:** zaměření na supervizorův vlastní proces
- **modus 6a:** vztah supervizor – klient
- **7. modus:** zaměření na širší kontext

4. modus: zaměření na proces pracovníka samotného (terapeutův proces)

Co?

- Supervizor se soustředí na to, co v sobě supervidovaný vědomě i nevědomě ještě stále nosí ze sezení s klientem, tzn. zaměření na vnitřní procesy supervidovaného pracovníka – protipřenos
- Protipřenos pracovníka- typy:
 - přenosové pocity pracovníka vyvolané tímto konkrétním klientem
 - pocity a myšlenky pracovníka plynoucí z role, kterou na něj přenesl klient
 - pracovníkovy pocity, myšlenky a činy směřující proti přenosu klienta
 - projekcí předaný materiál klienta, který pracovník přijal tělesně, psychicky či duchovně

4. modus: zaměření na proces pracovníka samotného (terapeutův proces)

Jak?

- technika „kontroly identity“
- v komunikaci – obrazy, metafory, přeřeknutí, neverbální komunikace + volné asociace na obrazy a přeřeknutí
- prozkoumání „ideologického cenzora“ – způsob vnímání klienta přes vlastní hodnoty – např. předpojatost, rasismus apod.

5. modus: zaměření na supervizní vztah

Co?

- ❑ zaměření na vztah při supervizním sezení – nevědomě se totiž může opakovat skrytá dynamika sezení s klientem nebo může jít o paralelu
- ❑ vytváření paralel - jsou objevovány procesy, které působí ve vztahu mezi klientem a pracovníkem, a to prostřednictvím toho, jak se odráží mezi supervidovaným a supervizorem.

Jak?

- ❑ všímat si reakcí supervidovaného a poskytnout mu o nich zpětnou vazbu způsobem, který ho nebude odsuzovat
- ❑ nevědomé procesy ze supervizního vztahu se mohou odrazit v terapeutickém procesu a naopak

6. modus: zaměření na supervizorův vlastní proces

Co?

- Vlastní prožitky supervizora tady a teď – jaké pocity, myšlenky a představy v něm svěřené materiály z práce s klientem probouzejí. Své reakce používá k tomu, aby supervidovanému nabídl reflektivní osvětlení – jak pracovníkův vztah s klientem vstupuje do vnitřních prožitků supervizora.

Jak?

- supervizor zjišťuje, že ho přepadají náhlé změny (únava...), bez racionální vazby k materiálu
- aby mohl těmto změnám důvěřovat, musí dost dobře znát svůj vlastní proces, musí mít jasno v protipřenosu vůči supervidovanému

6. modus: zaměření na supervizorův vlastní proces

Pro využití tohoto modu je nutné, aby si supervizor byl vědom:

- ❑ vlastních procesů
- ❑ změn ve vnímání
- ❑ byl schopen se soustředit na obsah a proces sezení

modus 6a: vztah supervizor – klient

- zatím jsme se zabývali vztahem pracovníka a klienta a supervizora a pracovníka, na třetí straně trojúhelníku je fiktivní vztah supervizor – klient
- supervizor si vytváří o klientovi různé představy a klient může mít o supervizorovi svého pracovníka také určité představy
- myšlenky a pocity supervizora o klientovi mohou být užitečné (zvl. v modu 1. a 6.); pokud jsou pocity supervizora v rozporu s prožitky supervidovaného pracovníka, je možné, že pracovník některé stránky vztahu s klientem popírá, ale supervizor je vnímá

7. modus: zaměření na širší kontext

Co?

- Odpovědnost vůči organizaci, profesi, vztahy organizace s dalšími agenturami (musejí být brány v úvahu potřeby organizace, její zásady a parametry).

Jak?

- klást si otázky typu: Jak váš přístup k této situaci zapadá do očekávání profesní asociace?
- pomáhat supervidovanému si klást otázky, zda svoji práci příliš nesvazuje svými představami o „očekávaných standardech výkonu“, nebo strachem z toho, jak bude posuzován

Využití procesního modelu

Znalost charakteristik každého z modů v čisté formě přináší následující výhody:

- supervizor si ujasní svůj styl práce
- své silné a slabé stránky
- kterému modu se vyhýbá (ze zvyku nebo nedostatku praxe)
- podklad k rozšiřování možných voleb
- výhodné i pro supervidovaného – prostředek komunikace, pokud chce jednat o změně stylu supervize
- podklad pro sebe/hodnocení supervizora

Využití procesního modelu

Nejběžnější postup:

- začít u **1. modu** (zjišťování, co se v sezení odehrálo)
- přejít ke **3. a 4. modu** (co se odehrálo ve vztahu a jak to ovlivnilo pracovníka) – pokud to spustilo nevědomou komunikaci, zaměřit se na
- **5. a 6. modus** (supervizní vztah, supervizorův vlastní proces)
- na konci je možné vrátit pozornost zpět k **2. modu** – jaké nové intervence by mohl pracovník využít během příštího sezení s tímto klientem

Propojení procesního a vývojového modelu

- **začínající** pracovníci – 1.modus
- **zběhlejší** – schopen věnovat pozornost tomu, co **je**, namísto předčasného teoretizování a přehnaného zájmu o vlastní výkon – 2.modus (intervence)
- **zkušení** – věnují pozornost vědomému materiálu, sami si ho kriticky a vyváženě zhodnotí – supervizor musí víc naslouchat nevědomému materiálu u pracovníka a klienta, zaměření na vytváření paralel, přenosu a protipřenosu

Faktory, které ovlivňují volbu zaměření:

- vývojové stadium supervidovaného pracovníka
- styl práce pracovníka a povaha práce pracovníka
- pracovníkova osobnost a styl učení
- míra otevřenosti a důvěry, která se vytvořila v supervizním vztahu
- zkušenost se zkoumáním sebe sama
- kulturní zázemí pracovníka