

Supervize



Katedra SPSP, FSS MU, kurz SPRn4417
PhDr. Mirka Nečasová, PhD.

Určeno pouze pro interní potřebu

1) Supervize - definice:

- „laskavý nadhled“ (super, visio) (Havrdová)
„V supervizi vždy hledíme na profesionální činnost (reflektujeme ji), a to se děje z vyšší úrovně (rovina B), než v ní činnost probíhá (rovina A) – jde tedy o meta – či super hledění.“ (Havrdová, Hajný).
- „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 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)

Definice z hlediska funkcí supervize:

- ▣ Robinsonová (1949) - definice supervize jako vzdělávacího procesu, v němž osoba vybavená určitými znalostmi a dovednostmi přijímá odpovědnost za výcvik osoby, která je vybavena méně (**funkce vzdělávací**).
- ▣ Kadushin (1976) – jde o zaměření na obnovu osobnosti s.p. tím, že se poskytuje emoční podpora a asistuje se při zklamáních a nespokojenostech v práci (**funkce expresivně – podpůrná**).
- ▣ Shulman (1995) – orientace na profesionální zájmy a specifické případy (vzdělávací funkce) – orientace na politiku organizace a odpovědnost organizace vzhledem k veřejnosti (**administrativní/řídící funkce**)

Rozvojová supervize (Havrdová):

- = organizovaná příležitost k **reflexi** situací, do kterých se soc. pracovník v souvislosti se svou prací dostává (vztah s klienty i kolegy)
- podstatou reflexe je **nové porozumění** situacím (jiný pohled), ujasnění si, jaké zaujímat **postoje** a jak jednat ve zmíněných situacích - **postupy**.
- Cílem je zvyšování profesionální kompetence pracovníka.



Význam osobního a profesního růstu (Lishman), motivace

Osobní a profesní růst: (Lishman)

Sociální pracovník vstupuje do života lidí v obtížné životní situaci a v kontextu, který je nejistý, proměnlivý, komplexní – to od pracovníka vyžaduje nejen, aby byl kompetentní po technické stránce, ale aby disponoval také takovými kvalitami jako je např. integrita, autentičnost a sebeuvědomění.

Význam osobního a profesního rozvoje:

- profesní rozvoj je nezbytný pro vývoj efektivnějších modelů praxe, pro jejich používání a další zlepšování v kontextu změn (legislativní, politické, ekonomické atd.)
- osobní rozvoj je podkladem pro rozvoj profese – použití vlastní osobnosti (sebe sama) je součástí služby, kterou s.p. poskytuje klientům (Člověk na cestě – Aristoteles)

Důvody – je třeba:

- neustále aktualizovat znalosti a dovednosti
- stimulovat kritické myšlení a schopnost sebe/hodnocení
- podporovat šíření inovací na jednotlivých pracovištích
- iniciovat změny v sociální politice

Motivace k výkonu sociální práce:

Motivy jsou různé a komplexní stejně jako profese SP (Lishman)

- ❑ rodinné zázemí, životní zkušenost se ztrátou, nemocí, postižením apod.
- ❑ rozhodnutí v dospělosti – mít práci, kde člověk pečuje o druhé
- ❑ prostředek pro změnu systému a podporu sociální spravedlnosti
- ❑ možnost kariéerního postupu – gender motivace

Kopřiva: *Proč má pomáhající profese takovou přitažlivost?*

- ❑ smysluplná činnost
- ❑ kontakt s životem, spontaneitou, emocemi
- ❑ vyhnutí se rozštěpení života na část pracovní a skutečného života
- ❑ příležitost k překonání pocitu osamělosti a nejisté sebeúcty, rozšiřuje vlastní já i na druhé lidi, pracovník se cítí významnější a méně osamělý

Motivace a stinné stránky:

□ Proč být tím, kdo pomáhá?

„Aniž bychom podceňovali vnější nároky na pomáhání druhým, připadá nám spravedlivé říci, že některé faktory, které nás udolávají, si s sebou neseme od začátku“ (Hawkins, Shohet)

□ nikdo nemůže pomáhat z výhradně čistých motivů. Čím větší je kontaminace temnými motivy, tím více se pracovník drží své domnělé objektivity

□ příklady stinných stránek:

- touha naplňovat své vlastní potřeby prostřednictvím pomoci druhým
- představa, že my sami jsme ztělesněná pomoc
- představa vlastní výjimečnosti

Motivace a stinné stránky:

□ Závěr:

- přijmout vlastní zranitelnost a nesnažit se obhajovat – jsme služebníky procesu
- dokážeme dávat jen tehdy, když jsou uvědomněny a uspokojeny naše vlastní potřeby. Pak můžeme dávat, protože cítíme, že máme, co dát, a ne jen proto, že se toho klient dožaduje nebo že bychom měli.
- máme odpovědnost za vlastní aktivitu v úsilí o uspokojení vlastních potřeb

Jak postupovat, abychom posílili pozitivní a zmocňující aspekty naší motivace a zároveň se vyhnuli potenciálnímu nebezpečí, že se budeme snažit spíše saturovat vlastní potřeby než reagovat na potřeby klientů?



Rozvoj a podpora vlastního sebeuvědomění (sebezkušenost) je jednou z cest, supervize potom další cestou.

2) Přístupy v supervizi:

- přístup založený na kompetencích – založený na funkcionální analýze, rozděluje SP do funkčních jednotek a ty zase do elementů, které jsou odděleně hodnoceny podle kritérií.
- přístup založený na reflexivní praxi a učení se (sebevzdělávání) – pomocí reflexe s.p. adaptuje teorie a přístupy, které používá, na nové, komplexní a méně běžné situace a ujišťuje se, že svoji motivaci a zkušenosti používá v zájmu zkvalitnění své práce
 - poznává, jaký vliv má na klienty
 - zjišťuje, zda reaguje na situaci a klienta a nikoliv na svoji vlastní minulost nebo potřeby

Reflexe (Havrdová, Hajný, 2008):

- 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

Reflexe - podmínky:

- zastavení se u významného momentu zkušenosti
- zaměření na něj aktivní pozornosti
- vystoupení z obvyklého zaběhaného rámce nazírání a přístupu k věci
- otevření se „něčemu novému“, neočekávanému, co se „vynoří“ (postoj, pocit, myšlenka, zorný úhel, souvislost apod.)

Reflexe - zastavení u významných momentů z oblasti:

- vlastního vědění
- vnitřní zkušenosti
- jakékoliv vlastní zkušenosti
- tacitních znalostí - podvědomě fungující vzorce odborné zkušenosti

Faktory usnadňující reflexi:

- ❑ osobnostní dispozice (schopnost reflexivity, obsáhnutí protikladů, otevřenost)
- ❑ atmosféra bezpečí (zahrnuje i bezpečné vztahy)
- ❑ zkušenost, že reflexe přináší žádoucí výsledky (pracovník má zkušenost, že se může pomocí reflexe učit)
- ❑ podpůrná struktura pro reflexi (metody a nástroje supervize)
- ❑ skupina
- ❑ podpora ze strany organizace

Sebeuvědomění (sebereflexe):

= uvědomované vnímání sebe sama

- ▣ prostá a rozšířená sebereflexe

Ujasnit si:

- ▣ jak ovlivňujeme druhé
- ▣ zda reagujeme na klientovu situaci a ne na naše potřeby nebo naši minulost
- ▣ jak zvládáme komplexnost SP, nejistotu a změnu

Reflexe během akce a (p)o akci

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. 2001. *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.