

# SUPERVÍZIA AKO POMOC

## Čo je supervízia?

- **Supervíziu** chápeme ako špecifický typ konzultačnej pomoci, ktorá sa opiera o princípy „diskurzu“ a „reflektivity“. Ide o partnerský vzťah neformálnej autority a človeka v pomáhajúcej profesii, kde prostredníctvom špecificky štrukturovaného procesu a vytváraním vhodného prostredia pre dialóg a reflexiu, môže dôjsť k skvalitňovaniu práce supervidovaného a k jeho osobnostnému rastu.
- **Supervízia ponúka**-usporiadanie myšlienok o probléme (príčiny, dôvody, následky, riešenia..)

-pomenovanie problému, znižovanie napätia, stresu

-uistenie sa, zefektívnenie práce, prevenciu vyhorenia....

- **Supervízor** môže zastávať tieto roly:

-poradca-poskytuje podporu

-učiteľ-umožňuje supervidovanému učiť sa, rozvíjať sa

-manažér-zodpovedá za kvalitu a pracovný výkon supervidovaného

-konzultant-najala ho organizácia ako externého experta, aby pomohol s

nezávislým typom spätnej väzby

## Základné formy supervízie

- **Individuálna supervízia**-jeden supervízor a jeden supervidovaný sa spolu venujú vopred alebo na mieste dohodnutému kontraktu supervízie.
- **Skupinová supervízia** – v skupinovej supervízii je odporúčaný počet

účastníkov 8-12. Obvykle je skupinová supervízia dlhodobejším procesom viacerých stretnutí, na ktorých sa postupne vymieňajú prezentéri jednotlivých „prípadov“ a ostatní prítomní sa stávajú pomocnými supervízormi za vopred dohodnutých pravidiel.

## Rámcový proces supervízie

**1.Vytvorenie podmienok sedenia**-nerušená miestnosť, ujasnený časový rámeč, spôsob usadenia, pripravené technické podmienky.

**2.Príprava supervízora**-ujasniť si postupy a ciele supervízneho stretnutia, skoncentrovať sa, urobiť si čas len pre supervíziu.

**3.Zahrievacie kolo**-vytvorenie kontaktu so supervidovaným, opýtanie sa na nastavenie, na náladu...

**4. Vytvorenie kontraktu-** medzi supervízorom a supervidovaným, dohoda na obsahu supervízie, na použití techniky, časového rozsahu, spôsobe vedenia a postupoch supervízie(etika, mlčanlivosť...)

**5.Vedenie supervízie-**supervidovaný prezentuje situáciu, ktorú chce supervidovať, supervízor štrukturuje supervíziu postupmi, ktoré závisia od spôsobu supervízie.

**6.Uzatváranie-**supervízor by mal strážiť čas a viesť supervíziu k ukončeniu, pomáha supervidovanému zosumarizovať, aké ciele supervízie boli dosiahnuté, čo bolo pre neho užitočné.

**7.Záver-**dohoda o ďalšom stretnutí prípadne aj o ďalšom kontrakte

## Čo by mala byť supervízia

- **Supervízia je** preštrukturovávanie rámca myslenia a vnímanie supervidovaného-supervízor svojimi otázkami a inými pohľadmi pomáha supervidovanému inak vidieť situáciu, ktorú popisuje a umožňuje mu to viacerými spôsobmi popísanými nižšie.

### **Supervízia potom je:**

- priestor na sebareflexiu(postojov, emócií, konania...)
- vzdelávací proces-supervízor doplní informácie
- korektívna skúsenosť
- miesto na vypovedanie-zablokovaných frustrácií, nevypovedaných pocitov súvisiacich s obsahom
- podpora pre supervidovaného-úloha supervízora je dávať obsahovú a vzťahovú podporu supervidovaného
- hľadanie možností, nápadov-hľadanie alternatív v kľúčových bodoch obsahu
- posudzovanie profesionality a etiky-reflektovanie etiky
- ujasňovanie si postojových, hodnotových a osobnostných základov-pri práci

## Čo by určite nemala byť supervízia

- len ventilácia frustrácií a napätia
- len terapia
- rozprávanie bez cieľa
- len potvrdenie, že supervidovaný konal správne
- exhibičný priestor pre supervízora
- poučovanie supervidovaného
-

## Ciele supervízie

- **Scherpner (1999) na základe svojich dlhoročných skúseností supervízora uvádza, že cieľom supervízie je najmä:**
  - -hľadanie riešení-reštrukturalizácia
  - -spracovanie konfliktných situácií na pracovisku, najmä v oblasti komunikácie a kooperácie medzi spolupracovníkmi, klientmi a nadriadenými
  - -plnenie zadaných úloh podľa stanovených cieľov
  
- **Gabura (1995) považuje v supervízii za hlavné ciele najmä:**
  - -verifikácia správnosti a alternatív pri práci
  - -rozširovanie možností a alternatív práce
  - -korigovanie neefektívnych postupov
  - -prevencia poškodzovania žiakov, klientov
  - -učenie sa a zbieranie skúseností
- **Úlehla (1999) považuje dobre ciele supervíziu za obohatenie hlavne v:**
  - -vyjasnenie poslania pracoviska
  - -prevencia syndrómu vyhorenia
  - -prevencia pred pohltením a prepracovaním
  - -účinné zvládnutie pocitov bezmoci a viny
  - -účinnnejšie zachádzanie s vlastnými zdrojmi pracovníkov
  
- **Sme toho názoru, že medzi základné ciele supervízie okrem vyššie spomenutých je potrebné zaradiť aj:**
  - -potrebu a ochotu ďalej sa vzdelávať
  - -posilňovať svoju autonómiu a sebakompetenciu v pozícii odborníka
  - -dodržiavať základné etické princípy pri práci
  - -posilňovať svoju motiváciu pre odborné činnosti dobrými skúsenosťami v interakcii supervízor-supervidovaný

# Autosupervízia

- Tento druh supervízie je vždy na mieste. Jedným z cieľov supervízie aj rozvoj vnútorného supervízora. Dôležitou stránkou **autosupervízie** je **schopnosť reflektovať vlastnú prácu**.

Borders a Leddick(1987) uvádzajú otázky, ktoré sú pre tento proces

veľmi užitočné. Ich výpočet je v tabuľke: Reflektovanie vlastnej práce:

- **Sebapozorovanie** (prepájanie myšlienok, pocitov a skutkov poradcu so správaním žiaka, klienta):

-Čo som počul žiaka alebo klienta hovoriť a čo som ho videl konať?

-Čo som si o svojich pozorovaniach myslel a čo som cítil?

- Aké som mal v tom okamžiku ešte možnosti?

-Čo som tým chcel dosiahnuť? A čo som naozaj reálne urobil a dosiahol?

- **Sebahodnotenie** (hodnotenie výkonu poradcu pozorovaním reakcie žiaka, klienta):

-Aký účinok mala moja reakcia na žiaka, klienta?

-Ako by si teda hodnotil účinnosť svojej reakcie?

Proces reflektovania sa môže prehĺbiť tým, že si vyviniete vlastný systém záznamov práce na prípadoch. Ide o záznamy z reflexií telesných vnemov, pocitov, myšlienok a skutkov pri práci s „prípacom, žiakom, klientom“. Dôležité je, že len my sami si môžeme dopriať čas pre seba a svoje postrehy a pocity.

## Sebareflektovanie

**Je dôležité v pravidelných intervaloch zamyslieť sa nad supervíziou, ktorú by sme potrebovali a k čomu by nám mala pomôcť.**

Uvádzame niekoľko otázok, ktoré Vám môžu byť nápomocné pri sebareflexii, či potrebujem pomoc:

-Aké silné a slabé stránky má Váš systém podpory? Čo potrebujete urobiť pre jeho zlepšenie?

-Ako poznáte, že ste v strese? Aké metódy zmiernenia stresu používate?

pomáhajú Vám tieto metódy zmierniť stres alebo odstrániť jeho príčiny na dlhšiu dobu?

- Čo by ste potrebovali teraz k lepšej pohode a pocitu z práce od supervízora?
- Nakoľko sa cítite otvorený voči supervízii a spätnej väzbe?
- Máte strach, že by Vás niekto posudzoval a hodnotil?
- Môžete sa v rovnocennom partnerskom vzťahu aj vy vyjadriť, nesúhlasiť alebo dať spätnú väzbu?
- K akým obranným mechanizmom sa najčastejšie uchylujete?
- Je reálne a realizovateľné pre Vás, aby ste mali s profesionálom v pomáhajúcej profesii- supervízorom rovnocenný vzťah?
- Môžem si vybrať supervízora?

Tešíme sa na spoluprácu aj v supervíziách.

Mgr. Mariana Čukalovská, CPaP Humenné

supervízorka,

členka European Association for Supervision and Coaching