

Co je to SUPERVIZE:

V návrhu připravované novely zákona č.108/2006 Sb. by po schválení této novely měla být supervize pro sociální pracovníky povinná ve výši 12 hod. / rok.

Pokud již skupinové supervize pro zaměstnance máte, doporučuji Vám pro doplnění zajistit zaměstnancům také supervize individuální.

Definice supervize:

- Doporučovaná jako pomůcka pro zvýšení kvality služby a zajištění spokojenosti a stability týmu.
- **Supervize je metoda kontinuálního zvyšování profesionálních kompetencí odborníků pracujících s lidmi, při které se supervidovaní „učí“ kvalitněji vykonávat svoji práci. Supervidovaní také mohou získat nové profesionální schopnosti a zručnosti v metodickém vedení odborného personálu.**
- Supervizi může být také definována jako společná konzultační aktivita toho, kdo supervizi vede (supervizora) a toho (či těch), kdo si supervizi vyžádal.
- Supervize je především zaměřená na podporu a systematický rozvoj reflexe a sebereflexe supervidovaných. **Dobrým výsledkem je jejich lepší orientace v kontextu. Také AHA EFEKT, tedy ujasnění si reálných, ke zpracovávané situaci vztažených, možností a kompetencí toho/těch, kteří supervizi absolvovali.**

Formy supervizní spolupráce:

- **individuální supervizní konzultace**
 - supervizní podpora jednotlivým pomáhajícím profesionálům.
- **supervize týmu a týmové spolupráce**
 - supervizní konzultace s týmem, resp. se všemi členy týmu, kteří jsou angažováni v tématu, určeném k řešení či rozvoji.
- **skupinové kasuistické (případové) supervizní setkávání.**
 - skupinová forma obvykle individuálně zaměřené supervizní práce, tzn. supervizní práce a z ní plynoucí reflexe jsou zaměřeny na témata, která k projednávání přináší jednotlivci, nicméně se dějí/realizují za účasti dalších pomáhajících profesionálů, účastníků supervizního skupinového setkání.

PROČ supervizi objednat – příklady DŮVODŮ:

- Dostali jste se v práci s klientem do slepé uličky a nevíte jak dál?
- Atmosféra na Vašem pracovišti se stává nesnesitelnou a Vy už jste vyčerpali svoje možnosti jak to změnit?
- Cítíte, že Vaše organizace potřebuje změnu (strategie, produktů, stylu vedení / + - / cílové skupiny, atd.?)

Z výše uvedených a i mnoha dalších důvodů Vám nabízíme podporu formou supervize pracovníků. Supervizor je člověk s vysokým odborným i lidským potenciálem. Díky své nezaujatosti může týmu pomoci najít jiné strategie nebo řešení, které tým neviděl.

SUPERVIZE – ZAČÍNÁME:

Ideální počátek supervize vypadá tak, že na základě požadavků organizace připravím úvodní supervizní střetnutí (buď s managementem nebo jen s týmem).

Vhodné je mít nejprve supervizi vedení/managerskou, kde si ředitel/vedoucí vydefiniuje očekávání od supervize a zakázku pro vzájemnou smlouvu se supervizorem. Toto vstupní nastavení je klíčové, především z důvodu shody v tom, co bude vedení podřízeným o přínosu supervize sdělovat a jak je pro ni motivovat.

Nutné je, aby vedoucí/ředitel tým podřízených pro supervizi motivoval a vybízel je:

- a) k reflektování svého chování/konání**
- b) vybízel je k průběžnému zamýšlení, co by na supervizi mohli řešit**

Supervizní střetávání s týmem / skupinou / jednotlivci k jejich zvolenému tématu, probíhá buď přímo na pracovišti organizace nebo ještě lépe, mimo organizaci na neutrální půdě.

V rámci supervize je možné využívat audio-vizuální techniku pro rozvoj/nácvik určitých (hlavně komunikačních) dovedností pracovníků.

Styl práce SUPERVIZORKY a koučky Mgr. Vaculové:

Rolí supervizora je prostřednictvím otázek a supervizních/koučovacích postupů zvyšovat uvědomění členů týmu o jejich situaci a o řešeném problému + facilitovat nalezení nejvhodnějšího postupu řešení.

SUPERVIZI vedu standardními supervizními přístupy a také:

: **dle běžných pravidel pro supervizi** případovou, vzdělávací, individuální, skupinovou, týmovou a managerskou.

Např. v rámci vzdělávací či případové supervize je možné (pokud je to zakázkou při supervizi), nabídnout i pohled zvenku – názor nezaujatého experta, tedy předložit „spektrum jiných možností, které mohou pomoci s řešením jakékoli problémové situace.

: **systemicky** – směr orientovaný na řešení.

Pracuje se s orientací zaměstnance na řešení a ne na problém, zaměřuje se na změny a na výjimky z problému, hledá zdroje zaměstnanců a organizace, přetáčí myšlení zaměstnanců od hledání problémů k hledání cest a možností vyřešení.

: **přístupem orientovaným na člověka** – směr nedirektivní, pracující s empatií, kongruencí, také i zde je zaměřen na řešení. Tento směr pracuje s pocity zaměstnance, které má v nepříjemných situacích, využívá jich pro hledání zdrojů a toho, aby zaměstnanec nebo tým společně začal své problémy řešit sám. Nenabízí direktivní návody, pomáhá zaměstnancům hledat směr, nabízí maximálně vějíř možností.

Výše uvedené metody propojují, a to buď dle situace, př. podle témat účastníků supervize.

Supervize poskytují týmové/skupinové nebo individuální (IS může doplnit i koučing).

Ve skupinách preferují od 3 osob do max. 12 účastníků (ideální počet je 6 účastníků).