

Supervize

DR. MARTINA RICHTEROVÁ TĚMÍNOVÁ (ČÁSTEČNĚ INSPIROVÁNO PŘEDNÁŠKOU
KOLEGY LIBRY)

Supervize je:

Intensivní, mezilidsky zaměřený individuální vztah, v němž je úkolem jedné z osob usnadňovat rozvoj terapeutické kompetence druhé osoby, nebo týmu

Je vztah pracovní

Prvořadým smyslem supervize je ochrana nejlepších zájmů klienta

Hlavním principem veškeré supervizní práce je zvýšení profesionální kompetence v pracovních situacích.

Funkce supervize:

- Poskytování prostoru, v němž mohou supervidovaní uvažovat o obsahu a procesu své práce
- Rozvíjet porozumění a dovednosti v práci
- Získávat informace a jinou perspektivu týkající se vlastní práce
- Získávání zpětné vazby o obsahu i procesu
- Být uznáván a mít oporu jako člověk i jako pracovník
- Zajistit, aby jako člověk a jako pracovník nebyl jedinec nucen zbytečně nést obtíže, problémy a projekce sám
- Mít prostor k prozkoumání a vyjádření osobních trápení, vracejících se podnětů, přenosu a protipřenosu,
- Lépe plánovat a využívat osobní a odborné zdroje
- Být sám aktivní, nikoli jen reagovat
- Zajistit kvalitu práce

Obecné úkoly supervize podle Michaela Carolla



Formy supervize

Podle vztahu k supervizorovi:

- ❑ „**Externí supervize**“ = supervizor není zaměstnancem organizace, v níž supervize probíhá.
- ❑ „**Vnitřní (interní) supervize**“ = supervizor je interním zaměstnancem organizace, je jím buď přímý nadřízený pracovníka, nebo k tomu určený pracovník s jinak vymezenou rolí.

Podle účastníků:

- ❑ **Individuální** - model supervizor – pracovník.
- ❑ **Týmová, skupinová** – model supervizor – tým, kolektiv, pracovní skupiny.

Podle zaměření na obsah:

- ❑ **Případová**, zaměřená na **procedurální aspekty** (jak to dělat).
- ❑ Zaměřena na **tým, personální vztahy**, atmosféru, duševní hygienu.

Základní podmínky smysluplné supervize

- Vztah
- Kontrakt
- Hranice
- Bezpečí

Supervize není terapie

TERAPIE

- PRÁCE SE VZTAHEM
- NA ČLOVĚKU
- ZAKÁZKA P-T
- KVŮLI BOLESTI
- NEROVNÝ VZTAH
- VZTAH v CENTRU
- ANGAŽOVANOST OSOBNOSTNÍ ZMĚNY
- TEĎ A TADY
- OTEVŘENĚJŠÍ ČASOVÝ PROSTOR
- TERAPEUT NEVYMĚNITELNÝ

SUPERVIZE

- PRÁCE VE VZTAHU
- NA VZTAHU
- ZAKÁZKA NA S
- KVŮLI FUNKČNOSTI
- ROVNÝ VZTAH
- VZTAH NÁSTROJ
- NEUTRALITA
- PRACOVNÍ V JINÉM ČASE
- OMEZENĚJŠÍ ČASOVÝ PROSTOR
- SUPERVIZOR VYMĚNITELNÝ

Vztah v supervizi

- ❑ DOSPĚLÝ X DOSPĚLÝ
- ❑ PRACOVNÍ ALIANCE – kolegiální vztah
- ❑ VZTAH NAD ZADANÝM TÉMATEM
- ❑ PŘENOSOVÝ VZTAH není cílem supervize, ale k přenosu dochází

Supervizor je ve vztahu oddán podpoře:

- autonomie pracovníků (zvýšení nezávislosti, dovedností, kompetencí)
- jejich motivace (vztahu k sobě, profesi)
- uvědomění si sebe a druhých

Formální supervizní kontrakt

Základní podmínka supervize – obchodní kontrakt o poskytnutí služby

- ❑ Trojstranný kontrakt mezi supervidovaným, zadavatelem a supervizorem, vyjasňuje základní věci: čas, četnost, místo, peníze, způsob placení, základní hranice, základní zaměření.
- ❑ Od kontraktu může ustoupit jak zadavatel, tak supervizor, tak supervidovaný.
- ❑ Kontrakt je založen na **vyjednáváníí** a musí být zde spokojeny všechny strany

Vklady jednotlivých stran kontraktu

- *vzájemný souhlas* (obě strany vstupují do dohody dobrovolně, organizace a pracovník požaduje službu od supervizora a ten souhlasí s jejím poskytnutím)
- *platné projednání* – každá ze stran vloží do supervize určitou část nákladů: supervizor svou kompetenci a oddanost potřebám organizace i pracovníků, organizace hradí supervizi, poskytne prostor, vybavení, placený čas svých zaměstnanců, potřebné písemné materiály a informace o sobě, pracovníci nebudou přistupovat formálně, budou aktivní.
- požadavky *legálního a etického předmětu kontraktu* – účastníci supervize budou postupovat se znalostí platných vnějších zadání (například standardů kvality, relevantních zákonných norem), tyto položky budou při práci jasně označovány.

Kontrakt mezi supervizorem a supervidovaným(P/T)

Uzavírá se na prvním supervizním sezení, není to zakázka, objednávka, ale **ujednání**

- Co od supervize očekáváme
- Co bychom určitě nechtěli
- Z čeho máme obavy
- K čemu by supervize měla vést – cíl
- Jak by měla být vedena
- Co potřebujeme k tomu, abychom mohli společně pracovat
- Čemu se chceme věnovat
- Jaké metody si přejeme nebo umíme

Kontrakt jednotlivého sezení

Na každém supervizním sezení vyjednáváme kontrakt o tom, k čemu bude sezení sloužit, jaký má cíl , o čem bude

Velmi precizně vyjednáváme zakázku

Supervizor může zakázku odmítnout

Vyjednávání o kontraktu je již součástí supervizního procesu

Od supervize mohu chtít

- ❑ podporu
- ❑ naučit se dovednosti
- ❑ vidět více alternativ
- ❑ plánování dalších kroků
- ❑ feedback
 - co jsem vložil do procesu jako osobnost
 - jaký můj zákrok byl dobrý / špatný
- ❑ další inspiraci
- ❑ kus teorie (jak integrovat určité moduly)
- ❑ dovolení nevědět
- ❑ porozumět paralelním procesům
- ❑ etická východiska, návody

Od supervize mohu chtít

- pomoc a podporu k dosažení větší sebedůvěry
- přehled o dg, myšlenkách, asociacích, které přinesl terapeutický proces, léčebný plán, strategie v intervenci
- jenom se vyprávět
- monitorovat situaci
- rady
- zmapovat situace, ve kterých terapeut nevidí snížení významu (klienta, dg, choroby, symptomů atd.)
- podněty k vlastnímu rozvoji - pomoci označit to místo, kde by mohl udělat kus terapeutické práce sám na sobě
- učící techniky
- oslavu dobré práce
- konstruktivní kritiku
- dohadování o sesi a perspektivě procesu

Individuální supervize – Shohet, Hawkins (sedmioký model)

1. Reflexe obsahu terapeutického sezení

Pozornost je soustředěna na aktuální fenomény terapeutického sezení; jak klienti prezentují sami sebe, co vybírají pro sdílení, kterou oblast svého života chtějí prozkoumat a jak obsah tohoto sezení souvisí s obsahem předchozích sezení. Účelem a cílem této formy supervize je pomoci terapeutovi zaměřit pozornost na klienta, volby které klient dělá mají souvislost s různými aspekty jeho života.

2. Prozkoumání strategií a intervencí používaných terapeutem

Středem zájmu je výběr intervencí prováděný terapeutem; ne jenom jaká intervence byla použita, ale také kdy a proč byla použita. Mohou být ukázány alternativní strategie a intervence a anticipovány jejich důsledky. Hlavním cílem této formy supervize může být rozšířit terapeutovi možnosti volby a dovednosti v intervenci.

Individuální supervize – Shohet, Hawkins (sedmioký model)

3. Prozkoumání procesu terapie a vztahu

Zde věnuje supervizor zvláštní pozornost tomu co se děje vědomě a nevědomě v terapeutickém sezení; jak sezení začíná a končí; co se děje na okraji; metafory a obrazy, které se vynořily; a změny v hlase a pozici těla. Hlavním cílem této formy supervize je aby terapeut získal větší vhled a porozumění dynamiky terapeutického vztahu.

4. Zaměření na terapeutův protipřenos

Zde se supervizor koncentruje a to co je přinášeno terapeutem, vědomě i nevědomě, z terapeutického sezení a od klienta. Protipřenos může být čtverého druhu; osobní materiál terapeuta, který byl znovu oživen v terapeutickém sezení; přenosová role, do které byl terapeut přeoobsazen klientem; terapeutovy nevědomé pokusy „čelit“ klientovu přenosu; projekční materiál klientů, který terapeut přijal somaticky, psychicky či mentálně.

Individuální supervize – Shohet, Hawkins (sedmioký model)

5. Zaměření na proces tady-a-tes' jako zrcadlo či paralelu procesu tam-a-tehdy

Zde se supervizor zaměřuje na vztah v supervizním sezení aby zkoumal jakým způsobem může odehrávat nevědomě či být paralelní dynamice terapeutického sezení.

6. Zaměření na supervizorův protipřenos

Zde se supervizor primárně zaměřuje na své vlastní tady-a-tes' zkušenost v supervizi; jaké pocity, jaké myšlenky a obrazy v něm sdílený terapeutický materiál vyvolává.

Supervizor užívá tyto reakce aby poskytl reflektivní osvětlení pro terapeuta. Nevědomý materiál z terapeutického sezení, který nebyl terapeutem slyšen na vědomé úrovni se může objevit v myšlenkách, pocitech a obrazech supervizora

7. Zaměření na kontext organizace

Model stádií vývoje psychoterapeuta (poradce) – Rønnestad a Skovholt (2003)

1. Fáze **laického pomocníka** – pomáhá ještě před výcvikem, radí, poskytuje emoční podporu, často se silně angažuje, přirozeně, autenticky – supervize se děsí
2. Fáze **studenta začátečníka** – vzrušující, obtížná, zahlcující. Objevují se pochybnosti o své kompetenci, úzkost, zvýšená citlivost na kritiku, zpětnou vazbu. Přednost dostávají metody, které se dají snadno osvojit, které pomohou zvládnout náročné začátky.
3. Fáze **pokročilého studenta** – obvykle spojena se značnou konformitou. Vysoké nároky na vlastní výkon, pocit přehnané odpovědnosti, nedostatek spontaneity, hravosti, ochoty riskovat. Zde je supervize důležitá – zaměření na vnější hodnocení je vysoké, ale už se vytváří vnitřní centrum hodnocení. Vyvíjí ve vztah k teoretické orientaci.

Model stádií vývoje psychoterapeuta (poradce) - Rønnestad a Skovholt (2003)

4. Fáze **profesionála začátečníka** – intenzivní období plné výzev. Opuštění výcviku přináší svobodu, ale také potřebu nových zdrojů podpory. Dochází i ke zklamání z výcviku i sebe sama. Přichází období zvýšeného zkoumání profesního prostředí, vlastního já.

5. Fáze **zkušeného profesionála** – výzva utvořit si vlastní terapeutický styl, který umožní být efektivní a zároveň autentický. Narůstá uvolněnost a flexibilita. Zkušení profesionálové kladou důraz na terapeutický vztah a mají dobře vymezené hranice. Učí se ze vztahu s klienty a z vlastního osobního života. Obvykle jsou ve své práci spokojeni, důležitým tématem je také prevence vyhoření.

6. Fáze **seniora profesionála** je pro mnoho terapeutů spojena s předáváním zkušeností (což může být také osobně velmi obohacující). Mnohé je podobné jako u profesionála zkušeného, přidává se také vědomí ztrát. Nebezpečím této fáze je apatie a ztráta zájmu.

Model stádií vývoje psychoterapeuta (poradce) - Rønnestad a Skovholt (2003)

Výzkum těchto autorů označil 14 zásadních témat, která s vývojem terapeutů a poradců souvisí:

1. Pro profesní života je nezbytná integrace profesního a osobního self.
2. Terapeutovo ohnisko zaměření se časem proměňuje. Člověk ve fázi laického pomocníka vychází z vlastního přesvědčení o tom, jak nejlépe pomáhat. Frekventant výcviku se při práci s klientem rigidně obrací k externí vědomostní bázi svého směru, ve kterém je vzděláván. S postupným růstem zkušenost se terapeut obrací k vlastním vnitřním zdrojům.
3. Na všech úrovních vývoje je významným předpokladem učení a profesního růstu neustálá reflexe vlastního způsobu práce.
4. Intenzivní závazek stále se učit pohání proces vývoje.

Model stádií vývoje psychoterapeuta (poradce) - Rønnestad a Skovholt (2003)

5. Proměňují se kognitivní mapy: začínající terapeuti hledají zdroje odbornosti mimo sebe, zkušení spoléhají na svou vnitřní odbornost.
6. Profesionální vývoj je dlouhý, pomalý, nepřetržitý proces, který může být nevypočitatelný.
7. Profesionální rozvoj je celoživotní proces.
8. Mnoho začínajících terapeutů zažívá při své práci značnou úzkost. V průběhu času se s ní většina z nich vypořádá.
9. Hlavním zdroje vývoje a učení je klient.
10. Osobní život významně ovlivňuje profesionální života terapeuta po celou dobu jeho trvání.

Model stádií vývoje psychoterapeuta (poradce) - Rønnestad a Skovholt (2003)

11. Interpersonální vlivy pohánějí profesní život více než „neosobní“ vlivy.
12. Nováčci vidí zkušenější kolegy a výcvikový program se silným afektivním zabarvením.
13. Rozsáhlé zkušenosti s utrpením přispívají ke zvýšenému rozpoznání, akceptaci a ocenění lidské různorodosti.
14. Terapeut přechází od vnímání sebe sama jako hrdiny ke vnímání klienta jako hrdiny.

O čem je také supervize

- ❑ *Paralelní proces* - procesy, které se odehrávají ve vztahu mezi klientem a pracovníkem se mohou paralelně zrcadlit (odrážet) rovněž ve vztahu mezi supervidovaným pracovníkem a supervizorem
- ❑ *Skrytý kontrakt*
- ❑ *Etika*

ETIKA SUPERVIZE

- ❑ **Dobrý vztah:** u P,S vždy ve vztahu k P,K z dospělého egostavu, ne přehnaná starost ani direktivita
- ❑ **Nepoškozující:** fyzickou, psych. integritu, zneužívání gender, bezplatná supervize
- ❑ **Spravedlivý:** vyváženost zátěže a investic do práce, pozor na skryté motivace neměl by zůstat pocit dluhu, vázanosti, ošetření vyváženosti, možné odstoupení od kontraktu
- ❑ **Věrohodný** transparentní, opravdový, pozor na skryté kontrakty, často se promítají i do dalších oblastí
- ❑ **Autonomní** respekt k hranicím umožňuje růst
- ❑ **Zájem o sebe** starost o své potřeby, aby se nemusely naplňovat skrze vztahy ke klientům (pomahači apod.), peníze, čas, odpočinek...

Supervizní požadavky institutu SUR – III. pilíř vzdělávání

Pravidla naplnění supervizního pilíře.

- Minimální počet supervizních hodin v rámci 3. pilíře je 100 hodin.
- Supervizní hodiny jsou uznávány po završení absolvovaných 350 hodin sebezkušenostního výcviku.
- Minimálně 20 hodin supervize frekventant absolvuje u Supervizorů SUR, maximálně 80% hodin u supervizorů – psychoterapeutů s uznávaným supervizním výcvikem (ČIS/EAS, ČMIS). Supervizorem SUR je supervizor s vysokoškolským vzděláním, výcvikem v dynamické či analytické skupinové terapii a supervizním výcvikem (ČIS/EAS, ČMIS) a je veden v seznamu Supervizorů SUR uvedeném na [www: sur.cz](http://www.sur.cz)
- Supervize probíhá individuální či skupinovou formou. Minimální počet hodin individuální supervize je 30 hodin a supervidovaný přinese do supervizního procesu minimálně 30 případů své klinické práce
- Supervizi frekventantovi nemůže poskytovat supervizor, který je/byl v sebezkušenostní části lektorem frekventanta ve výcvikové skupině
- Jde-li o skupinovou supervizi, skupina nemůže být totožná s původní výcvikovou skupinou frekventanta.

Doporučení při naplňování supervizního portfolia:

Supervidovaný přinese do supervizního procesu minimálně 30 případů své klinické práce.

- Doporučujeme přinášet na supervizi i případy skupinové psychoterapie, nebo práce se skupinou.
- Výhodou je supervize dlouhodobého případu, kdy je práce s klientem supervidována opakovaně
- Doporučujeme využít pro supervizní práci využití audio či video nahrávky klinického případu
- Doporučujeme během naplňování supervizního pilíře využít spolupráci minimálně s 3 supervizory.