

Penzum znalostí a dovedností interního supervizora ČCE

základní kapitoly: kontrakt, proces, teorie, organizace, vztah, osobní kompetence

pojmy:

- supervidovaný = jednotlivec, skupina i tým
- klient = kdokoli, s kým pracuje supervidovaný (např. členové sborů, uživatelé služeb Diakonie ČCE, žáci či studenti škol EA a jejich rodiče či zákonní zástupci, příjemci duchovní péče v armádě, v nemocnicích, v sociálních službách, ve věznicích, ve školách atp.)

rozlišení úrovně vzdělání supervizorů – jako supervizi mohou poskytovat:

- *individuální a skupinovou supervizi: penzum pro tuto úroveň vzdělání a poskytování supervize je psáno základní „černou“ barvou textu (v IS ČCE mají historicky někteří supervizoři a některé supervizorky pouze výcvik k individuální supervizi, jiní nadto ještě ke skupinové, a někteří z nich ještě k týmové; standardní je ve výcvicích institutů v ČR v základní úrovni spojení individuálu a skupiny, a pak další úroveň je tým; i když supervizor poskytuje pouze individuální supervizi, měl by rozumět skupinovému procesu, protože supervidovaný a klient bývá často součástí skupin či týmů, kde se tyto procesy dějí)*
- *týmová supervize: penzum pro tuto úroveň je stejné, jako pro individuální a skupinovou supervizi, avšak ještě rozšířené o další požadavky specifické pouze pro týmovou supervizi – tyto jsou psány „šedivou“ barvou, zřetelně odlišenou od černé*

KONTRAKT:

kontraktem jsou míněny všechny druhy kontraktu, tj. velké písemné kontrakty i kontrakty jednoho supervizního setkání a pak i konkrétní zakázka v supervizi a práce na ní

- rozumí kontraktu, procesu jeho tvorby jako základu bezpečného prostoru pro průběh supervize, obsahu kontraktu
- umí vyjednat vyvážený, pevný, transparentní a bezpečný třístranný (někdy pouze dvoustranný či naopak vícestranný) kontrakt
- umí integrovat etické zásady do kontraktu a zohlednit je v procesu kontraktování
- rozpozná skrytou zakázku a je schopen ji formulovat jako transparentní kontrakt
- nevstupuje do kontraktů, které jsou nad rámec supervize či dokonce jsou se supervizní rolí nekompatibilní
- je schopen spolu se supervidovaným (event. i organizací) rozpoznat a formulovat jejich cíle a potřeby
- umí rozlišit a zacházet s nestandardními a nekontraktovatelnými situacemi; rozumí rizikům vyplývajícím z nerovnostrannosti kontraktu
- umí v supervizním sezení vyjednávat zakázku – téma, cíl, způsob
- umí revidovat kontrakt a rekontraktovat
- pokud se během procesu objeví informace, se kterou je třeba bezpečně zacházet, umí kontraktovat ad hoc

PROCES:

- dovede supervizní proces dobře fázovat a časovat včetně ukončování (umí aplikovat Cyklický model); k tomu patří i celkové ukončení supervizní spolupráce (když už „nemá co dát“, je moc „kamarád“ se supervidovanými, nemá dobrý odstup ...)
- umí oddělovat podstatné od nepodstatného (neunáší se příběhem), udrží hranice supervize – hranice mezi osobním a supervizním, mezi poradenstvím a supervizí apod.
- neztrácí ze zřetele klienta supervidovaného
- pokud je potřeba, je schopen konfrontace, ale tak, aby supervidovaného nedevalvoval či nezahanbil
- pozná, že to „nejde“ – objevuje a zkoumá překážky procesu
- je schopen kreativně, ale adekvátně, používat různé metody a techniky
- umí zacházet s paralelním procesem, rozpozná ho, pojmenuje, využije
- umí napomáhat převádění prožitků, které se objeví v průběhu supervize, na vědomou úroveň
- nepouští se do věcí – témat, technik, které se nedají průběžně reflektovat a kontraktovat
- k stanoveným supervizním cílům a vývojovým potřebám supervidovaného je schopen využít adekvátních intervencí
- je schopen pojmenovat a vyvažovat či propojovat odlišné postoje či úhly pohledu
- umí rozpoznat preferenční styl učení supervidovaného a tomu umí přizpůsobit styl práce (např. výběr metod)
- umí rozpoznat hranice možností pokračovat v supervizi (hranice např.: práskač/ka v týmu, jiná kultura, nedrží mlčenlivost, jiné etické důvody, konflikt vztahových rolí ...) - vrací to do kontraktu včetně možnosti ho ukončit
- reflektuje role účastníků supervize, zohledňuje jednotlivé funkce, profese, hierarchii; napomáhá týmu rozpoznávat role v týmu (Belbin – týmové role)
- respektuje proces v týmu, jejich tempo, nevhání je tam, kde ještě nejsou
- aktivně omezuje informace, které nejsou nutné pro proces a které mají potenciál poškodit zúčastněné (nebo jen ty, o kterých se mluví a do týmu nepatří)
- umí vyjednat předávání informací pro členy týmu, kteří nebyli supervizi přítomni

TEORIE:

- rozumí významu jednotlivých fází supervizního procesu (Cyklický model aj.)
- rozumí rozdílům mezi supervizí, facilitací, mediací, psychoterapií, řízením, učením atd.
- zná etické principy – kodex EASC a Etický kodex IS ČCE; zná, práva klientů, standardy sociální péče atd.
- rozumí 7 okém modelu (model dvou matic, Hawkins-Sohet) a umí jej používat jak v rámci struktury supervizního procesu, tak pro pojmenování a objasnění vztahové dynamiky v poli „klient – supervidovaný - supervizor“
- zná z transakční analýzy dramatický trojúhelník (Karpman) a egostavy (dospělý – dítě – rodič) a umí s nimi pracovat, umí je použít k edukaci supervidovaného
- je schopen vysvětlit roli a podstatu supervize – umí připravit a realizovat seminář o supervizi pro ty, kteří se supervizí dosud neměli žádnou zkušenost (zavádění supervize)
- umí rozlišovat a vědomě používat druhy supervizních intervencí (Heron)
- rozumí 5 vývojovým úrovním vztahu (P. Clarkson – 5 relationship model); je schopen popsat úroveň vztahu v rámci rovin: klient – supervidovaný, supervidovaný – supervizor; je schopen je aplikovat jak ve vytváření vztahu se supervidovaným, tak při konceptualizaci a práci s případem v supervizi

- rozumí 7 úrovním osobnosti člověka (7 levels model, P. Clarkson), umí je v supervizi vnímat jak na úrovni případu klienta, práce supervidovaného, tak i ve vlastním supervizním procesu, a stejně tak i u sebe během tohoto procesu
- je schopen 7 úrovněový model aplikovat i na práci s týmem – při kontraktování, konceptualizaci, intervencích atd. (energie týmu, emoce, historie týmu, normy, příčiny a následky – proč jsou kde jsou, meta rovina)
- dokáže rozlišit mezi týmem a skupinou, zná vývojové fáze týmu a skupiny a teorii týmových rolí (Belbin)

ORGANIZACE: (církve a jiné církve, Diakonie ČCE, kaplani, školy EA)

- rozumí struktuře organizace, jejímu poslání, zacházení s mocí atd. - umí vlivy těchto faktorů propojovat s procesem supervize
- rozumí kultuře organizace, v níž poskytuje supervizi, a rozpoznává, nakolik je slučitelná s kulturou supervize
- umí rozpoznat, zda jeho kultura, hodnoty, jazyk jsou kompatibilní s tímtéž u supervidovaného
- umí kulturu organizace, jazyk, vlivy a faktory rozpoznat a integrovat je do konceptualizace supervizního problému a jeho řešení
- aktivně pracuje s posláním, vizí a hodnotami organizace a vnímá, jestli jsou v souladu a jak jsou v souladu s praxí supervidovaných; vnímá, jestli nástroje, které supervidování v organizaci při práci s klienty používají, vedou k cílům, které mají
- umí rozlišit týmové a profesní role; umí supervizně pracovat s týmovými rolemi a jejich případnou dynamikou (chybí důležitá role apod.)

VZTAH:

- vztah mezi supervizorem a supervidovaným není primárně předmětem supervizního zkoumání, ale supervizor si uvědomuje aspekty navázaného vztahu pracovní aliance a zabývá se jím v supervizi pouze v kontextu zakázky a cíle v supervizním sezení
- rozumí tomu, co dělá vztah dobrým, dospělým, pracovním společenstvím (aliancí) a je schopen takovéto vztahy se supervidovanými utvářet; je to vztah odborníka k odborníkovi, dospělého k dospělému (na rozdíl od vztahu expert – laik – to není supervizní vztah)
- vytváří vztah respektu k supervidovaným i klientům, umí poskytnout bezpečnou zpětnou vazbu
- je si vědom hranic vztahu v supervizi: přiměřenost (rolí, frekvence supervize, supervizních nástrojů atd.), nestrannost (stranění všem ve prospěch společného cíle), vyhnutí se konfliktu rolí a zájmů
- nereaguje na výzvy dramatického trojúhelníku, nevstupuje do něj, ale umí jej odhalit a pojmenovat tak, aby to posloužilo superviznímu procesu
- vnímá emoční stav supervidovaného, umí se na něj vyladit; umí oddělit své vlastní emoční reakce
- vnímá neverbální komunikaci supervidovaného a je vnímavý i k signálům vlastního těla
- je schopen reparativní fáze, pokud pracovní aliance není funkční (vrátit se ke kontraktu a opravit pracovní alianci – P. Clarkson – 5 relationship model)
- je schopen identifikovat a supervizně zpracovat přenos a event. svůj protipřenos (7 oký model – model 2 matic)
- reflektuje svůj vztah k supervidovanému (i klientu supervidovaného)

- stará se o to, aby mu v supervizním vztahu bylo dobře (ne však na úkor supervidovaného či supervize) – nejde přes své hranice, pečuje o sebe
- reflektuje, pokud je narušena jeho nestrannost, nezájatost, míra vlivu a moci v supervizním vztahu – pokud se to děje, tak to ošetřuje
- je schopen i úkoly spojené s hodnocením či výukou realizovat tak, aniž by se vztah se supervidovaným stal nerovnoměrným (neinfantilizuje, nestaví se do paternalistické role apod.)
- reflektuje autoritu, moc a vliv své role
- má citlivost k etickým rozměrům supervizního vztahu; je schopen identifikovat etický konflikt v supervizním vztahu a je schopen činit potřebné kroky k řešení takového konfliktu

OSOBNÍ KOMPETENCE:

- má povědomí o tom, jaké části jeho osobní historie mohou případně nějak vstupovat (být osloveny) do supervizního procesu
- zná své osobní i profesní slabé stránky, které mohou ovlivňovat jeho roli supervizora – je schopen toto průběžně reflektovat a korigovat
- je si vědom vlivu své původní profese a uvědomuje si nakolik to případně ovlivňuje jeho výběr intervencí a technik; je schopen rozšířit svůj původní repertoár, integrovat ho a adekvátně využívat přiměřeně superviznímu procesu a supervidovanému
- je si vědom svých silných stránek a umí je adekvátně využít
- je schopen reflektovat vlastní chybu, připustit ji a pozitivně toho využít
- je otevřen ke zpětným vazbám
- fandí tomu, že lidé komunikují, hledají i nevědí a tím vším se učí
- je schopen využívat své intuice a vědomě s ní pracuje
- je schopen se domlouvat, umí konstruktivně komunikovat, bez patologizace, bez zahanbování, zevšeobecňování, nálepkování
- je schopen vydržet i v situacích, kterým nerozumí; vydrží krizi supervidovaného (týmu) – nezachraňuje ani sebe, ani supervidovaného
- je citlivý na kulturní, genderové a jiné rozdíly, nediskriminuje
- má rád lidi, umí ocenit rozmanitost, různorodost, je zvědavý, má opravdový živý zájem o supervidovaného, klienty, organizaci
- uvědomuje si otázky moci v supervizi
- není „pažravý“ – nebere si víc, než je etické (mnoho supervizí u jednoho zadavatele – tím by si bral hodně moci a vlivu; např. v nějakém středisku Diakonie ČCE poskytovat supervizi různým týmům v přímé péči, týmu vedoucích a sociálních pracovníků, týmu vedení, a ještě různé individuály napříč organizací)
- je osobnostně kongruentní s etickými principy supervize
- zná svou cenu, a to i finančně – nepodbízí se
- je schopen pečovat o sebe, své zdroje i svůj rozvoj
- vzdělává se a pravidelně přijímá supervizi své supervize