REMEDIUM PRAHA

PROFIL ABSOLVENTA VÝCVIKU PŘÍPADOVÁ SUPERVIZE
ETF UK – REMEDIUM Praha

Cílem výcviku je připravit absolventa na výkon případové supervize v kontextu pomáhajících profesí a organizací.

Absolvent umí na základě znalostí a zvnitřněných profesních hodnot:

1. **nahlédnout, uchopit a uplatnit v praxi (včetně kontraktu) základní supervizní procesy (kontraktování – supervidování – hodnocení)**

Klíčové pojmy pro toto téma (Sleduj tyto věci):
vymezení supervize - kontrakt - hodnocení - supervidování - rozložení zodpovědnosti a moci - otevřenost - rozlišování procesů a jejich úplnost a propojenost - vyjednávání
Eticky mysli na:
rozmanitost; užití moci a hodnoty otevřenosti a rovnocennosti; úplnost - supervize je úplná, pokud obsahuje všechny tři uvedené procesy (kontraktování - supervidování - hodnocení) v náležitém propojení.

1. 1. srozumitelnost role, úkolu a zodpovědnosti supervizora/supervidovaného/zadavatele supervize

- 1.1.1. Supervizor zodpovídá svým dílem za kontraktování, supervidování, hodnocení.
- 1.1.2. Supervizor umí tyto tři procesy rozlišit v teorii a praxi.
- 1.1.3. Supervizor sleduje dosahování supervizních cílů, vedení a reflexi procesu a vytváření pracovního spojenectví.
- 1.1.4. Supervizor zodpovídá za pozornost věnovanou rovnocennému rozložení zodpovědnosti.
- 1.1.5. Supervizor zodpovídá za vnášení rovnocenné a otevřené atmosféry.
- 1.1.6. Supervidovaný zodpovídá za zvědomování a zvnitřňování hodnot profese a hodnot a poslání organizace.
- 1.1.7. Supervidovaný zodpovídá za svou připravenost a aktivitu při dosahování vlastního supervizního cíle a supervizních cílů ostatních.
- 1.1.8. Zadavatel supervize zodpovídá za zastupování zájmů organizace (např. aktivním vstupem do kontraktování a hodnocení).
- 1.1.9. Zadavatel zodpovídá za seznámení supervidovaného se smyslem a úkoly supervize.
- 1.1.10. Zadavatel zodpovídá za čas a prostor uvolněný pro supervizi včetně jejího financování.

1. 2. stanovení, dosahování a hodnocení cíle/jasný formální, organizační, odborný, komunikační a etický rámec kontraktu

- 1.2.1. Supervizor rozlišuje jednotlivé roviny kontraktu a umí vyjednat jim odpovídající náplň.
- 1.2.2. Supervizor vyjednává cíl (a ostatní náležitosti kontraktu) v rámci písemného dlouhodobého kontraktu.
- 1.2.3. Supervizor vyjednává cíl a téma v rámci supervizního sezení a vztahuje je k dlouhodobému kontraktu.
- 1.2.4. Supervizor hodnotí dosahování cíle (a dalších náležitostí kontraktu) na hodnotícím setkání.
- 1.2.5. Supervizor hodnotí dosahování cíle jednotlivých supervizních setkání.

1. 3. srozumitelnost třístranného kontraktu v procesu a obsahu

- 1.3.1. Supervizor se seznamuje s organizací, a rozpoznává, zda je přístupná supervizi a jí odpovídající kultuře otevřenosti a partnerství.

- 1.3.2. Supervizor rozumí tomu, kterých stran se kontrakt týká a v jakém jsou vztahu.
- 1.3.3. Supervizor rozumí tomu, k čemu kontrakt je (rozložení moci a zodpovědnosti, rozvoj a ochrana).
- 1.3.4. Supervizor srozumitelně se zúčastněnými stranami kontrakt tvoří, vyjednává, vyhodnocuje, mění, ukončuje. Rozpoznává přitom a zohledňuje supervizní potřeby a cíle jednotlivých stran.
- 1.3.5. Supervizor zodpovídá za úplnost kontraktu a zároveň za jeho otevřenost ke změnám (kontrakt je reálný a živý).
- 1.3.6. Supervizor zodpovídá za to, aby kontrakt byl psán jazykem, který je srozumitelný pro všechny strany supervizního víceúhelníku.

2. Uvědomovat si a pojmenovávat, co a proč v supervizi dělám

Klíčové pojmy pro toto téma (Sleduj tyto věci):
osoby - procesy - cíle - vztahy - pojetí - intervence; supervizor si uvědomuje, s kým jak proč co kdy dělá
Eticky mysli na:
výběr metod, technik a intervencí podložených znalostí; zodpovědnost za srozumitelné objasňování; zodpovědnost za volbu pojetí (perspektivy) a její pojmenování; rozmanitost

2. 1. srozumitelnost zúčastněných osob a jejich rolí (v organizaci či v týmech)

- 2.1.1. Supervizor rozumí pracovnímu zařazení osob, s nimiž v supervizi spolupracuje (hierarchie, příslušnost k týmu nebo k určité profesi v týmu), případně toto zařazení vyjasňuje.
- 2.1.2. Supervizor jasně pojmenovává případná rizika (např. zdvojení rolí, důsledky hierarchií) a vytváří podmínky pro minimalizaci těchto rizik.

2. 2. znalost metod, případně technik využitelných v supervizi

- 2.2.1. Supervizor využívá základní supervizní metodu (= reflexi) pro pojmenovávání procesů, vztahové a skupinové dynamiky atp.
- 2.2.2. Supervizor používá supervizní metody (např. metodu portfolia, projektivní metody, metodu facilitace) způsobem odpovídajícím pojetí, zaměření a uspořádání supervize.
- 2.2.3. Supervizor rozpoznává přednosti a omezení způsobů, jakými supervidovaný zprostředkovává pohled na svou praxi (např. videozáznam, vzpomínky na prožitky, přímá supervize atp.).
- 2.2.4. Supervizor využívá supervizní metody a techniky (např. psychodrama, kresby schémat atp.) s ohledem na vzniklou supervizní situaci a supervizní cíle.
- 2.2.5. Supervizor zná a supervizní situaci přiměřeně využívá supervizní metodiky (např. postup podle M. Balinta).

2. 3. znalost intervencí

- 2.3.1. Supervizor zaměřuje pozornost na téma, ujasňuje proces, dosahuje supervizního cíle.
- 2.3.2. Supervizor se ptá, komentuje a pojmenovává, případně využívá techniky pro dosahování supervizních cílů.
- 2.3.3. Supervizor zajišťuje vyváženost vstupů a prostoru pro každého.
- 2.3.4. Supervizor zachycuje sdílené zkušenosti na tabuli nebo je jiným způsobem zpřístupňuje a zpřehledňuje, pomáhá je třídit, urovnávat.
- 2.3.5. Supervizor pojmenovává souvislosti, vzorce, protiklady, konfrontuje s hodnotami, případně odlišnými stanovisky atp.
- 2.3.6. Supervizor zná některé z pojetí supervizních intervencí (např. Heronovo - intervence předepisující, informativní, konfrontační, katarzní, katalyzující a podporující).

2. 4. jasné vyjednávání o fázích supervizního sezení (jejich nahlížení a vytváření)

- 2.4.1. Supervizor rozeznává fáze supervizního sezení (např. s využitím některých pojmů

cyklického modelu): úvod mezilidský a výkonový, případně návaznost na minulou supervizi; zaměření supervize; otevření prostoru; zúžení prostoru (případně most mezi „tady a teď“ a „tam a tehdy“), shrnutí (závěr výkonový a mezilidský).
- 2.4.2. Supervizor těmito fázemi supervidované provází, pojmenovává je a případně vyjednává o změnách (např. v čase dané fázi věnované).
- 2.4.3. Supervizor sleduje časové rozvržení fází tak, aby supervizi v daném čase nejen začal, ale též ukončil.

2. 5. jasné dosahování zaměřenosti na cíl, proces, vztahy
- 2.5.1. Supervizor zná postupy, které vedou k zaměření se na cíle, proces, vztahy. (Např. při zaměření na cíl více klade otázky, při zaměření na proces či vztahy více reflektuje a pojmenovává.)
- 2.5.2. Supervizor nahlíží a objasňuje, kdy a proč se zaměřuje na cíle, proces, vztahy. (Např. při obtížích s formulováním cíle a výrazném souběžném dění může volit supervizi procesu.)
- 2.5.3. Nahlíží případnou nerovnováhu v zaměřenosti a pojmenovává její důsledky a rizika.

3. porozumět teorii

Klíčové pojmy pro toto téma (Sleduj tyto věci):
znalosti z oblasti supervizní - dovednost aplikovat znalost v praxi - teorie jako „pozadí“ pro supervizní práci - kritická reflexe - výzkumná a publikační etika
Eticky mysli na:
základní etické principy v supervizi; na výzkumnou a publikační etiku; na vztahy s kolegy a širokou veřejností

3.1. Užití ověřených definicí
- 3.1.1. Supervizor ví, jak v souladu s uznávanou teorií oboru definovat supervizi.
- 3.1.2. Supervizor ví, jak ověřit vědeckou spolehlivost a platnost užívaných definicí a teorií v oblasti supervize (odborná zkušenost, znalost akademických zdrojů atp.).
- 3.1.3. Supervizor užívá ověřené definice pojmů a jevů a ví, odkud cituje.

3.2. Vysvětlení použitých teorií
- 3.2.1. Supervizor umí vysvětlit zdroje, princip a použitelnost jednotlivých supervizních modelů a teorií (viz výše) supervidovaným i široké a odborné veřejnosti.

3.3. Znalost teorií a jejich využití v praxi
- 3.3.1. Supervizor zná základní etické principy EASC a dalších supervizních sdružení a škol.
- 3.3.2. Supervizor zná druhy supervize včetně rozlišení na (individuální, týmovou, skupinovou) supervizi případovou a týmovou supervizi vztahově komunikační a supervizi vedoucích; tři funkce supervize; rozlišení supervize na externí a interní včetně odborného dohledu.
- 3.3.3. Supervizor napříč obory rozeznává vhodnost využití supervize a jiných postupů pro rozvoj lidských zdrojů a řešení pracovních problémů rozvojovým způsobem.
- 3.3.4. Supervizor zná základní supervizní modely (cyklický model, rozvojový model, Double Matrix Model - sedmioký model, integrativní model, vztahový model Petrushky Clarkson, Heronův model intervencí).
- 3.3.5. Supervizor umí vysvětlit přiměřenost využité teorie pro konkrétní supervizní situaci.
- 3.3.6. Supervizor umí různé supervizní situace vztáhnout k supervizním teoriím a zároveň pomáhat supervidovaným, aby si uvědomovali odpovídající jevy ve vlastní supervizní a pracovní realitě.

3. 4. jasné využití jiných psychosociálních teorií a pojetí
- 3.4.1. Supervizor rozumí rozdílům mezi supervizí a sousedícími obory (např. vzdělávání

dospělých, personalistika, psychoterapie, poradenství atd.).
- 3.4.2. Supervizor rozumí rozdílům mezi supervizí a jinými postupy pro rozvoj lidských zdrojů a řešení pracovních problémů rozvojovým způsobem.
- 3.4.3. Supervizor využívá pro supervizi další psychosociální teorie a koncepty (např. teorie potřeb, změny, učení, vývoje týmu, teorie řízení a rozvoje lidských zdrojů, systemický přístup, koncepty užití moci atd.).

4. porozumět struktuře, kultuře a systému organizace

Klíčové pojmy pro toto téma (Sleduj tyto věci):
znalosti z oblasti organizační a z teorie řízení - vyjednávání - struktura a systém - organizační kultura - jazyk - komunikační prostor - hodnoty - poslání - vize - zadavatel supervize
Eticky mysli na:
setkání (etických) světů organizace a supervizora, na rozlišení mezi nimi a na ne/možnost spolupráce; rozmanitost

4. 1. znalost základních principů a kultury organizace (poslání, vize, hodnoty)
- 4.1.1. Supervizor se orientuje v základních hodnotových oporách a kultuře organizace, aby mohl posoudit možnou využitelnost supervize v dané organizaci. Využívá k tomu různé zdroje (web, pověst organizace, informace od zadavatele, vnitřní směrnice atp.).
- 4.1.2. Supervizor rozumí významu organizačních hodnotových opor pro supervizi a umí tento význam vysvětlit z hlediska rozvojového působení supervize a z hlediska řídící funkce supervize.
- 4.1.3. Supervizor si uvědomuje a pojmenovává jazyk užívaný v organizaci a rozumí mu.
- 4.1.4. Supervizor si uvědomuje případnou přítomnost vícero kultur a pojmenovává jejich hranice či splývání.

4. 2. přehled o právních formách a normách
- 4.2.1. Supervizor rozlišuje, v jakém právním prostředí pracuje a jak to ovlivňuje jeho práci (zisk/nezisk; resorty; formy: ústav/zapsaný spolek/obecně prospěšná společnost/příspěvková organizace).
- 4.2.2. Supervizor zná právní normy obecné (GDPR - ochrana osobních údajů) a oborově konkrétní pro své působení (např. zákon o sociálních službách, o zdravotních službách).
- 4.2.3. Supervizor zná další normy (např. metodické pokyny atp.), které v dané oblasti ovlivňují supervizi.

4. 3. základní znalost organizační struktury organizace
- 4.3.1. Supervizor se orientuje v organizační struktuře organizace (z webu atp.), aby rozuměl tokům komunikace a moci. Využije toho např. pro hledání zadavatele a pochopení pozice supervidovaných a pro získávání dalších informací potřebných k supervizi.
- 4.3.2. Supervizor rozumí a pojmenovává, jaký supervizní systém odpovídá jaké organizační struktuře včetně rozdílu mezi funkčním a procesním řízením (např. při vyjednávání o tom, kdo bude přítomen na týmové supervizi).
- 4.3.3. Supervizor rozpoznává vývojové fáze organizace a jim odpovídající supervizní intervence.
- 4.3.4. Supervizor rozpoznává vývojové fáze týmu, jeho historii a hrdost.

4. 4. rozpoznání souvislostí mezi organizací, osobou a rolí
- 4.4.1. Supervizor pojmenovává souvislosti mezi hodnotami a směřováním organizace, hodnotami a směřováním osob a jejich pracovních rolí. Pomáhá tím dosahovat souladu mezi nimi, zvyšovat osobní a profesní zodpovědnost a řešit etická dilemata.
- 4.4.2. Supervizor rozlišuje role supervidovaných: je schopen odlišovat role týmové, pracovní, odborné, funkční a osobní a rozdíly mezi nimi pojmenovat a zpřehlednit.

- 4.4.3. Supervizor pojmenovává soulad či nesoulad organizační kultury na všech úrovních organizace (např. klienti vnější, pracovníci, vedoucí atp.).

4. 5. rozlišení mezi institucemi a organizacemi

- 4.5.1. Supervizor rozlišuje kulturu instituce a kulturu organizace a odpovídající místo supervize v těchto formách

5. zacházet se vztahovými procesy

Klíčové pojmy pro toto téma (Sleduj tyto věci):
partnerství - otevřenost - vzájemná důvěra - moc/vliv - blízkost - vztah jako supervizní zdroj
Eticky mysli na:
vícečetné vztahy a pasti dramatického trojúhelníku

5. 1. vnímat a budovat odpovídající vztahové uspořádání

- 5.1.1. Supervizor spoluvytváří vztah spolupracovníka ke spolupracovníkovi.
- 5.1.2. Supervizor buduje pracovní spojenectví založené na otevřenosti a důvěře.
- 5.1.3. Supervizor buduje pracovní spojenectví odpovídající typu úkolu a zaměření supervize (dvojice, skupina, tým, organizační kultura supervize).
- 5.1.4. Supervizor si uvědomuje hranice vztahu a dokáže je udržet.
- 5.1.5. Supervizor udržuje stálou vztahovou vzdálenost, aby byl dostatečně nezávislý a dosahoval dostatečného nadhledu.
- 5.1.6. Supervizor si uvědomuje vlivy časového a prostorového supervizního uspořádání na supervizní vztah a vědomě vytváří dobré podmínky pro spolupráci.

5. 2. vnímat rovnost a nerovnost, podporovat rovnost (partnerství v supervizním spojenectví)

- 5.2.1. Supervizor rozeznává projevy rovnosti a nerovnosti. Umí je pojmenovat, umí se na ně zeptat. Umí mluvit za sebe a vlastnit emoce.
- 5.2.2. Supervizor ve skupině rovnoměrně věnuje pozornost všem účastníkům supervize.
- 5.2.3. Při supervizi týmové se supervizor vědomě zaměřuje též na dvojroli vedoucího týmu a ve spolupráci s vedoucím jednotlivé role pojmenovává a ohraničuje.

5. 3. reflektovat vztahovou dynamiku neboli síly a dění (procesy, pohyb) ve vztahovém poli

- 5.3.1. Supervizor vede účastníky supervize k reflexi vztahových a emočních sil, projevů a procesů. Umí jednoduchými slovy vysvětlit, co „vztah a emoce“ znamenají a kvůli čemu se jimi supervizi zabýváme.
- 5.3.2. Supervizor vede účastníky (zvláště v týmové supervizi) k tomu, aby o vztahy partnerství dovedli pečovat. Sám jde příkladem.
- 5.3.3. Supervizor usiluje o přiměřenou vztahovou vzdálenost (blízkost a moc), aby mohl využívat nadhledu a pěstovat důvěru a aby nedocházelo k zahanbování nebo přílišné důvěrnosti a následnému studu.
- 5.3.4. Supervizor si všímá komunikačních a vztahových vzorců u sebe a účastníků supervize. Uvědomuje si, že mohou být naučeny a přeneseny z jiných vztahů, než jsou supervizní. Tyto vzorce ovlivňují vnímání dalších vztahů a očekávání od nich. Mohou tak bránit naplnění autentických (vztahových) potřeb odpovídajících supervizní situaci teď a tady.
- 5.3.5. Supervizor si všímá změn ve vztahovém poli. Společně s účastníky supervize zkoumá, co se při změně děje. Oslovuje změny, aby podporovaly hledání vnitřních zdrojů a vedly k nadhledu.
- 5.3.6. Supervizor umí pojmenovat vztahové a emoční dění teď a tady na supervizi a vztáhnout ho k dění tam a tehdy (s klientem, spolupracovníky atp. - paralelní procesy).

5. 4. reflektovat vztahová rizika

- 5.4.1. Supervizor zná možná vztahová rizika: např. vícečetné vztahy (v přítomnosti i minulosti, mezi ním a účastníky, mezi účastníky navzájem), vícerolovost (především dvojrole vedoucího týmu a člena týmu), idealizaci či znehodnocování supervizora či vedoucího, dramatický trojúhelník, vztahové zaklesnutí, ochranářská kultura.
- 5.4.2. Supervizor rizika, o nichž ví, pojmenovává již při vytváření supervizní smlouvy, a pravidelně jejich projevy vyhodnocuje.
- 5.4.3. Supervizor vztahová rizika pojmenovává průběžně při supervizi. Spolu s účastníky supervize je tak zvědomuje a zpřehledňuje dění tady a teď, aby bylo možné rovnocenně supervizně spolupracovat a dosahovat nadhledu.

6. zacházet se sebou jako s hlavním zdrojem supervizní praxe

Klíčové pojmy pro toto téma (Sleduj tyto věci):
sebe/reflexe - profesní a osobní rozvoj - kritická reflexe - odbornost - autenticita - zodpovědnost (osobní, odborná, společenská) - sebeřízení včetně sebepodpory
Eticky mysli na:
kolegiální podporu - nehodnotící nastavení (neinterpretuj, hodnoť, jen je-li dohodnuto) - rozmanitost - hodnoty včetně základních etických kategorií

6. 1. povědomí o tom, jak osoba supervizora působí

- 6.1.1. Supervizor si uvědomuje, jak jeho vystupování působí na okolí a zda je kulturně a situačně přiměřené.
- 6.1.2. Supervizor nahlíží, zda jeho vystupování odpovídá smluvnímu a vztahovému rámci, v němž se pohybuje.

6. 2. vystupování u zkoušky

Viz předchozí bod aplikovaný na situaci zkoušky podle standardů EASC.

6. 3. vědomí sebe sama a sebereflexe

- 6.3.1. Supervizor vnímá, uvědomuje si a pojmenovává svoje emoční hnutí (odvozeně od smyslového vnímání). Umí rozlišit prožitky od myšlení a jednání/chování. Umí vlastnit emoce (= Mluvit za sebe).
- 6.3.2. Supervizor umí vnímat a pojmenovávat jevy nehodnotícím způsobem.
- 6.3.3. Supervizor si je vědom svých silných stránek a jejich využití odpovídající situaci. Ví, na čem staví v supervizní praxi, o co se opírá.
- 6.3.4. Supervizor zná své profesní a osobní slabé stránky, a uvědomuje si, jak mohou ovlivňovat supervizní proces.
- 6.3.5. Supervizor je otevřený vůči hodnocení své role (= zda dosahuje supervizních cílů a jak ovlivňuje supervizní proces) v průběhu supervizního sezení i v rámci hodnocení supervize.
- 6.3.6. Supervizor je schopen supervizní proces reflektovat a hodnotit včetně učení se z vlastních chyb.
- 6.3.7. Supervizor je schopen zvládat své nejistoty (když něčemu nerozumí, když je v týmu krize, atd.) způsobem, který zachovává nadhled a nesnižuje ostatní ani sebe.

6. 4. profesionalita

- 6.4.1. Supervizor si je vědom, že jeho profesionalitu vymezuje jeho zodpovědnost (osobní, odborná, společenská, profesní) a hodnoty supervizní profese.
- 6.4.2. Supervizor si uvědomuje svoje teoretická východiska (případně svoji základní odbornost) a způsob, jak tyto odborné základy ovlivňují jeho výkon supervize.
- 6.4.3. Supervizor umí definovat, co nabízí a zastává („supervizní vizitka“).

- 6.4.4. Supervizor s otevřeností přijímá podněty ke svému supervizním rozvoji od kolegů, supervidovaných, nadřízeného/zastřešující organizace.
- 6.4.5. Supervizor umí ve spolupráci se zastřešující organizací určit základní směry svého supervizního (osobního a profesního) rozvoje v rámci závazku celoživotního vzdělávání.
- 6.4.6. Supervizor si uvědomuje si rozmanitost lidí včetně rozmanitosti hodnotové a reflektuje vlastní hodnoty, preference, postoje, stereotypy a předsudky. Předpokládá, že spolupráce lidí obsahuje též konflikty a umí je zvládat rozvojovým způsobem.

Aktualizace_2. dubna 2023