



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

Systemová podpora profesionálního výkonu sociální práce

Supervize a koučování v kontextu sociální práce

Adéla Mojžíšová

Zdravotně sociální fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

- Cílem koučování je posílit individualitu, samostatnost, sebe-expertství a nezávislost sociálních pracovníků na sociální kontrole (Parma, 2006)
- Cílem supervize je komplexní rozvíjení reflexivity s cílem vyjasňování, uvědomování, pojmenovávání vnitřních a vnějších překážek a možností v práci sociálního pracovníka (Havrdová, 2013)

- Cíle supervize v sociální práci jsou:
- Zvyšovat profesionální kompetence v pracovních vztazích (procesů a vztahů)
- Poskytovat pracovníkům dostatek podpory pro řešení problémů
- Identifikovat prostředky pro osobní a profesní rozvoj pracovníků i pracovních týmů
- Motivovat zaměstnance, jak zkvalitnit sociální služby



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Dělení supervize

- Supervize přímá a nepřímá
- Supervize individuální, skupinová a týmová
- Supervize interní a externí
- Supervize případová a rozvojová
- Supervize plánovaná a krizová



Funkce supervize

Funkce podpůrná

- a. Cílem je dobré zvládnání pracovních nároků
- b. Projevuje se spoluúnesením pracovní zátěže, sdílením

Funkce vzdělávací

- a. Cílem je rozvoj odbornosti
- b. Pomáhá pracovníkům stále se učit a rozvíjet, reagovat na měnící se potřeby klientů

Funkce řídicí

- a. Cílem je zajistit kvalitní poskytování služby klientovi
- b. Supervize jako prostředek usměrňování ve výkonu profesionální role

Principy rozvojové supervize v kontextu celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků

- pomoc a kontrola
- ochrana **sociálního pracovníka**
- respekt k individuálním potřebám sociálního pracovníka
- ochrana **klienta**
- podpora kultury **organizace**
- podpora týmu v organizaci
- podpora managementu organizace

Profesionální pomoc

- Doprovázení
- Vzdělávání
- Poradenství
- Terapie



Profesionální kontrola

- Opatrování
- Dozor
- Přesvědčování
- Vyjasňování



- Cíle supervize na rovině směřující k organizaci resp. ke kultuře organizace – **koncept učící se organizace**
- Kulturu organizace tvoří: styl práce, organizace lidí, image organizace, vztahy na pracovišti, atmosféra, rituály a tradice
- **Benefity supervize pro organizaci** – podpora funkčních komunikačních vzorců, odstraňování komunikačních bariér, definuje limity pomáhání v organizaci (osobnost pomáhajícího, organizace, síť spolupracujících org., klienti, legislativa, soc. ekon. podmínky, společ. situace ve společnosti)

Negativní vlivy v organizaci na supervizi

- Personální vazby na pracovišti
- Úsilí o byrokratickou výkonnost – úkol, ne vazby a lidi
- Hlídání vlastních zad- soupeření
- Krizová motivace – zaměření na aktuální problém
- Návyková organizace – zaměření na vlastní stabilitu
- Zaměstnavatelé vnímají supervizi jako nástroj pro sociální pracovníky, sebe jako zprostředkovatele supervize – chybí kontext zpětného ovlivnění organizace

Potřeba supervize z pohledu sociálního pracovníka

- sdílení
- podpora
- rozvoj
- ventilace
- nové perspektivy

Supervize z pohledu vzdělavatelů

- Získávání a rozvíjení reflexe a sebereflexe
- Získávání a rozvíjení formulačních a argumentačních dovedností
- Získávání a rozvíjení schopností dávat a přijímat zpětnou vazbu
- Získávání a rozvíjení odolnosti: Supervize nám pomáhá získávat a rozvíjet naši odolnost, ne ve směru ztráty citlivosti, ale v podobě profesionálních způsobů zvládnání zátěže.
(Mojžíšová, Michelová, 2014)

Kontrakt

- Smlouva, dohoda účastníků supervize, která vzniká na základě vyjednávání

O čem supervize bude

Jak bude probíhat

Jaká budou pravidla

Povinnosti a práva účastníků

- Dohoda o rámcových podmínkách provádění supervize (cíl, místo, čas, frekvence,...)
- Kontrakt: třístranný, dvoustranný

- Charakteristika supervize

Účel, cíl popis

Kdo se účastní, kdo bude přítomen

- Práva a povinnosti jednotlivých stran (mlčenlivost, účast, pravidla setkání,...)
- Dokumentace supervize a hodnocení

Zásady supervizora

- Podmínky – individuální přístup ke každému členu skupiny
- Budování vztahu pracovní aliance – aktivní a záměrné, zachování mlčenlivosti
- Otevřenost – respekt a úcta, tolerance k názorům, diskuze
- Organizace – nepřeorganizovanost ani nedostatečná organizace



- Informovanost – nutné uspokojovat potřebu lidí být informován
- Zázemí
- Pravidla- dohoda se supervidovanými, v souladu s cílem supervize, kontext lidských práv, etického kodexu, vzájemná úcta, docházka, dochvilnost, mlčenlivost
- Systematičnost – v souladu s kontraktem

Benefity supervize v legislativě

- Rozvoj osobnostních předpokladů
- Rozvoj profesionálních schopností – integrovat a diferencovat
- Schopnost zúročení vlastních zkušeností
- Ochrana před pocitý opotřebování
- Ochrana před rigiditou
- Ochrana před zaujímáním obranných pozic

Rizika legislativního ukotvení

- formálnost
- náklady organizace i pracovníků
- nedostatek kvalitních supervizorů
- supervize naoko

Děkuji za pozornost

Adéla Mojžíšová, katedra sociální práce ZSF JU v Českých
Budějovicích, mojzis@zsf.jcu.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz