

Možnosti supervízie v školstve - supervízia ako pomoc

Čo je supervízia?

• **Supervíziu chápeme ako:** špecifický typ konzultačnej pomoci, ktorá sa opiera o princípy „diskurzu“ a „reflektivity“. Ide o partnerský vzťah neformálnej autority a človeka v pomáhajúcej profesii, kde prostredníctvom špecificky štruktúrovaného procesu a vytváraním vhodného prostredia pre dialóg a reflexiu, môže dôjsť k skvalitňovaniu práce supervidovaného a k jeho osobnostnému rastu.

• **Supervízia ponúka :**

- usporiadanie myšlienok o probléme (príčiny, dôvody, následky, riešenia..)
- pomenovanie problému, znižovanie napätia, stresu
- uistenie sa, zefektívnenie práce, prevenciu vyhorenia....

• **Supervízor môže zastávať tieto roly:**

- poradca - poskytuje podporu
- učiteľ - umožňuje supervidovanému učiť sa, rozvíjať sa
- manažér - zodpovedá za kvalitu a pracovný výkon supervidovaného
- konzultant - najala ho organizácia ako externého experta, aby pomohol s nezávislým typom spätnej väzby

Základné formy supervízie

• **Individuálna supervízia** - jeden supervízor a jeden supervidovaný sa spolu venujú vopred alebo na mieste dohodnutému kontraktu supervízie.

• **Skupinová supervízia** – v skupinovej supervízii je odporúčaný počet účastníkov 8 - 12. Obvykle je skupinová supervízia dlhodobejším procesom viacerých stretnutí, na ktorých sa postupne vymieňajú prezentéri jednotlivých „prípadov“ a ostatní prítomní sa stávajú pomocnými supervízormi za vopred dohodnutých pravidiel.

Rámcový proces supervízie

1. Vytvorenie podmienok sedenia - nerušená miestnosť, ujasnený časový rámeč, spôsob usadenia, pripravené technické podmienky.

2. Príprava supervízora - ujasniť si postupy a ciele supervízneho stretnutia, skoncentrovať sa, urobiť si čas len pre supervíziu.

3. Zahrievacie kolo - vytvorenie kontaktu so supervidovaným, opýtanie sa na nastavenie, na náladu...

4. Vytvorenie kontraktu - medzi supervízorom a supervidovaným, dohoda na obsahu supervízie, na použití techniky, časového rozsahu, spôsobe vedenia a postupoch supervízie (etika, mlčanlivosť...)

5. Vedenie supervízie - supervidovaný prezentuje situáciu, ktorú chce supervidovať, supervízor štrukturuje supervíziu postupmi, ktoré závisia od spôsobu supervízie.

6. Uzatváranie - supervízor by mal strážiť čas a viesť supervíziu k ukončeniu, pomáha supervidovanému zosumarizovať, aké ciele supervízie boli dosiahnuté, čo bolo pre neho užitočné.

7. Záver - dohoda o ďalšom stretnutí prípadne aj o ďalšom kontrakte

Podľa M. Scherpnera (1999) supervízia zaručuje zvyšovanie profesionálnej kompetencie zamestnancov, chráni klienta pred nekompetentnými intervenciami poradcu, vedie k rozširovaniu možností a alternatív pri riešení problémov klienta a ku korigovaniu neefektívnych postupov. Je súčasne prevenciou syndrómu vyhorenia, ktorý sa prejavuje menšou citlivosťou ku klientom, formálnym prístupom, nezáujmom, snahou čo najskôr ukončiť prípad.

Čo by mala byť supervízia:

Supervízia je preštruktúrovanie rámca myslenia a vnímanie supervidovaného - supervízor svojimi otázkami a inými pohľadmi pomáha supervidovanému inak vidieť situáciu, ktorú popisuje a umožňuje mu to viacerými spôsobmi popísanými nižšie.

Supervízia potom je:

- priestor na sebareflexiu (postojov, emócií, konania...)
- vzdelávací proces - supervízor doplní informácie
- korektívna skúsenosť
- miesto na vypovedanie - zablokovaných frustrácií, nevypovedaných pocitov súvisiacich s obsahom
- podpora pre supervidovaného - úloha supervízora je dávať obsahovú a vzťahovú podporu supervidovaného
- hľadanie možností, nápadov - hľadanie alternatív v kľúčových bodoch obsahu
- posudzovanie profesionality a etiky – reflektovanie etiky
- ujasňovanie si postojových, hodnotových a osobnostných základov - pri práci

Čo by určite nemala byť supervízia

- len ventilácia frustrácií a napätia
- len terapia
- rozprávanie bez cieľa
- len potvrdenie, že supervidovaný konal správne
- exhibičný priestor pre supervízora
- poučovanie supervidovaného

Ciele supervízie:

• **Scherpner (1999):**

na základe svojich dlhoročných skúseností supervízora uvádza, že cieľom supervízie je najmä:

- hľadanie riešení - reštrukturalizácia
- spracovanie konfliktných situácií na pracovisku, najmä v oblasti komunikácie a kooperácie medzi spolupracovníkmi, klientmi a nadriadenými
- plnenie zadaných úloh podľa stanovených cieľov

Úlehla (1999) považuje dobre cieleňú supervíziu za obohatenie hlavne v:

- vyjasnenie poslania pracoviska
- prevencia syndrómu vyhorenia
- prevencia pred pohltením a prepracovaním
- účinné zvládnutie pocitov bezmoci a viny
- účinnejšie zachádzanie s vlastnými zdrojmi pracovníkov

Sme toho názoru, že medzi základné ciele supervízie okrem vyššie spomenutých je potrebné zaradiť aj:

- potrebu a ochotu ďalej sa vzdelávať
- posilňovať svoju autonómiu a sebakompetenciu v pozícii odborníka
- dodržiavať základné etické princípy pri práci
- posilňovať svoju motiváciu pre odborné činnosti dobrými skúsenosťami v interakcii supervízor-supervidovaný

Autosupervízia

Tento druh supervízie je vždy na mieste. Jedným z cieľov supervízie aj rozvoj vnútorného supervízora.

Dôležitou stránkou autosupervízie je schopnosť reflektovať vlastnú prácu.

Borders a Leddick (1987) uvádzajú otázky, ktoré sú pre tento proces veľmi užitočné. Reflektovanie vlastnej práce:

• Sebapozorovanie(prepájanie myšlienok, pocitov a skutkov poradcu so správaním žiaka, klienta):

- Čo som počul žiaka alebo klienta hovoriť a čo som ho videl konať?
- Čo som si o svojich pozorovaniach myslel a čo som cítil?
- Aké som mal v tom okamžiku ešte možnosti?
- Čo som tým chcel dosiahnuť? A čo som naozaj reálne urobil a dosiahol?

• Sebahodnotenie(hodnotenie výkonu poradcu pozorovaním reakcie žiaka, klienta):

- Aký účinok mala moja reakcia na žiaka, klienta?
- Ako by si teda hodnotil účinnosť svojej reakcie?

Proces reflektovania sa môže prehýbiť tým, že si vyvinieme vlastný systém záznamov práce na prípadoch. Ide o záznamy z reflexí telesných vnemov, pocitov, myšlienok a skutkov pri práci s „prípacom, žiakom, klientom“. Dôležité je, že len my sami si môžeme dopriať čas pre seba a svoje postrehy a pocity.očné. Ich výpočet je v tabuľke: Reflektovanie vlastnej práce:

„Dost' dobrý pedagóg“

Zosnulý pediater a psychoanalytik Donald Winikot prišiel so zaujímavou myšlienkou „dost' dobrej matky“- ktorá, keď dieťa po nej hodí jedlom, nereaguje hneď, ako na osobný útok, ale vníma to ako prechodnú neschopnosť dieťaťa vyjadriť sa adekvátne na podnety.

Winikot upozorňuje, že pre matku je ťažké byť „dost' dobrá matka“ pokiaľ nemá podporu otca alebo inej dospeléj osoby, i keď práve potrebuje ventilovať alebo postarať sa o seba .

Čo umožňuje analógiu, že pedagóg, výchovný poradca, pomáhajúci môže byť iba vtedy dost' dobrý, ak nie je na všetky podnety neustále sám a je tu niekto pre neho, keď to potrebuje.(Hawkins, Shohet, 2004, str. 17)

- Rozhodnutím učiť, vychovávať, pomáhať , prijatím úlohy venovať sa tým, čo to potrebujú, vstupujeme do vzťahu, ktorý je iný než všetko bežné. Tento vzťah nie je celkom rovnocenný . Nie vždy sú schopní a ochotní prijímať, tí ktorým dávame. Je to však naše rozhodnutie a preto potrebuje oporu, aby sme v tom neboli sami.
- Predstava, že my sami sme stelesnená pomoc a nie len prostredníci na ceste k pomoci, je nebezpečná. Neprivlastňovanie si výsledkov neznamena nezaujím. Naopak oslobodzuje nás pre náš osobný život, lebo nežijeme životy svojich žiakov alebo klientov a naša sebaúcta nezávisí od ich úspechu.
- Preto je dôležité skúmať vlastné motívy, prečo sme v tomto povolaní, aby žiaci alebo klienti nemuseli napíňať naše potreby. Potreby, samé o sebe nie sú škodlivé, ale ich popieranie škodlivé môže byť.
- Veľmi prirodzenou a častou potrebou, je potreba byť obľúbený, ocenený, byť vnímaný, ako ten, kto sa snaží, má dobré úmysly, i keď musí robiť ťažké opatrenia a rozhodnutia “ pre dobro žiaka, klienta“ ,jednoducho, byť dobrý človek.

Zistili sme, že ak sami zažívame znovu a znovu pozíciu žiaka alebo klienta, vieme sa lepšie vysporiadať aj s pocitmi žiaka alebo klienta. Zistili sme, že pokiaľ sme schopní prijať vlastnú zraniteľnosť a nesnažíme sa obhájiť, je to cenná skúsenosť, ktorá pomôže aj nám aj našim žiakom a klientom.(Hawkins, Shohet, 2004)

Stres

Keď sa nám nedostáva dostatočnej podpory, stane sa, že od svojich žiakov, klientov vstrebávame viac citového rozrušenia, deprivácií, nepohody, než sme schopní spracovať a uvoľniť. Potom bývame svojou prácou preťažení. Stres je vstrebávaný nielen od žiakov, klientov, ale môže prichádzať aj z ďalších stránok vašej práce, z organizácie. Tieto stresory sú potom v interakcii s Vašou osobnosťou a so stresormi, ktoré sa vyskytujú v našom osobnom živote.

Vyhorenie

Edelwich a Brodsky (1980) skúmajú, ako môžu nerealisticky vysoké očakávania, toho čo je možné dosiahnuť, vytvárať úrodnú pôdu pre neskorší rozvoj dezilúzie a apatie.

Pines a kol. (1981) definuje vyhorenie ako výsledok neustáleho alebo opakovaného emocionálneho tlaku spojeného s intenzívnou účasťou ľudí počas dlhého obdobia. Veľká účasť ľudí na tlaku sa pozoruje hlavne v školstve a zdravotníctve.

Vyhoreniu je potrebné predchádzať, jednak sa zamyslieť nad svojou tieňovou motiváciou k práci, vytváraním zdravého systému podpory, postarať sa o vlastný, zmysluplný, príjemný a fyzicky aktívny život mimo práce a zaopatríť si supervíziu, ako pomoc, podporu rovnocenného partnera v odborných oblastiach, ktorý ma môže upozorniť na riziká preventívne, čo je mimoriadne dôležité vo vyššie spomínaných stavoch a hlavne v postraumatickom strese.

Sebarefektovanie

Je dôležité v pravidelných intervaloch zamyslieť sa nad supervíziou, ktorú by sme potrebovali a k čomu by nám mala pomôcť.

Uvádžame niekoľko otázok, ktoré Vám môžu byť nápomocné pri sebareflexii, či potrebujem pomoc:

- Aké silné a slabé stránky má Váš systém podpory? Čo potrebujete urobiť pre jeho zlepšenie?
 - Ako poznáte, že ste v strese? Aké metódy zmiernenia stresu používate? Pomáhajú Vám tieto metódy zmierniť stres alebo odstrániť jeho príčiny na dlhšiu dobu?
 - Čo by ste potrebovali teraz k lepšej pohode a pocitu z práce od supervízora?
 - Nakoľko sa cítite otvorený voči supervízii a spätnej väzbe?
- Tešíme sa na spoluprácu v supervíziách....

Vypracovala: Mgr. Mariana Čukalovská