

## ZÁZNAM ZE VII. KOLOKVIA TÝMOVÁ SUPERVIZE Hodnocení v týmové supervizi

Uspořádalo REMEDIUM Praha společně s ČESKÝM INSTITUTEM PRO SUPERVIZI  
dne 16. dubna 2010 (14.30 - 18.30) v prostorách REMEDIA Praha

**Přítomní** dle prezenční listiny:

PhDr. Milan Kinkor (moderátor kolokvia), PhDr. Bohumila Baštecká PhD. (moderátor kolokvia), PhDr. Veronika Čermáková (moderátor kolokvia)  
Mgr. Radek Benýšek, PhDr. Miloslav Čedík, PhDr. Soňa Clonová, MUDr. Romana Hronová, PhDr. Hana Janečková Ph.D., Mgr. Marek Jargus, MUDr. Petr Jeřábek, Mgr. Bohumila Kalousková, Daniel Kaucký DiS, PhDr. et Mgr. Dana Klevetová, Mgr. Virginia Kočárová, MUDr. Helena Kuželková, PhDr. Božena Lányová, MUDr. Helena Machová, MUDr. Jan Pfeiffer, Mgr. Martina Příbylová, Mgr. Eva Reitmayerová, Věra Roubalová, Mgr. Dana Šedivá, Milan Stiburek, PhDr. Jiří Tošner, Monika Vaňková, Mgr. Eva Vernerová, Mgr. Alena Zemanová, Mgr. Michal Žmolík

### ÚVOD

Tentokrát **predposlední kolokvium** o týmové supervizi v rámci společné aktivity Českého institutu supervize a Remedia Praha.

K tématu *Hodnocení v týmové supervizi*: zjistili jsme – v trojici V. Čermáková, M. Kinkor, B. Baštecká - že každý při hodnocení hodnotíme něco jiného nějak jinak, a rozhodli jsme se toho využít: nemáme žádný předpis, dnes to bude společná práce a společné přemýšlení.

**Úvodní kolečko: *Kdo jsme, odkud, co očekáváme*** (Přítomní jsou absolventi či studenti výcviku ČASu, ČISu, FHS UK, Remedia Praha, i „bez supervizní příslušnosti“):

- žádné očekávání nemám;
- jsem ve výcviku a čekám podněty ke své práci;
- čekám něco nového, jsem tu počtvrté, čekám, co zase přijde;
- jdu to sem očuchat;
- jsem tu potřetí, vždy je to hodně užitečné, pracuju v rodinné poradně, jsem tu i s přáním, abych si potvrdil, co je a co není naše práce;
- jako supervizor se jdu podívat na týmovou supervizi;
- téma je hodně zajímavé a očekávám, že se zase neshodneme;
- jsem supervizorka AMRP, věnuju se supervizím v soc. službách, motivací je zvědavost a zvědavost, četla jsem všechny zápisy, škoda to nezažít;
- zdravím Johana;
- na kolokviu jsem byl jednou, teď konečně je téma evaluace, točí se mi z něj hlava, čekám možnosti, inspirace, korekce;
- jsem zvědavý; před půl rokem mě to zaujalo, téma mě taky zajímá, od ZŠ s ním mám problém;
- zajímá mě přenos toho, na co si člověk přijde v supervizi, do jeho každodennosti v práci - jestli se to dá sledovat;

- nemám příležitost supervizní, mám kontakt se studenty, a dostávám se do projektu geriatrické a organizační supervize v Domově pro seniory;
- chci trochu nasát nápady, inspirovat se, osvěžit; bojuju s tím v organizacích, aby to, co dělám, byla supervize, takže chci vědět, jak zjistit, co to tam vlastně dělám, a jestli se daří;
- jsem tu potřetí;
- končí mi supervizní smlouva s organizací na týmovou supervizi, a oni tým nejsou, jsou spíš skupina, chci mít inspiraci, jak bych mohla udělat hodnocení lépe, prozkoumat, jak je to s pseudotýmy, co to je, jak to vyhodnotit, a udělat jinou smlouvu na příští rok;
- dělám supervizi pro poskytovatele sociálních služeb, při supervizi jsem zjišťovala, že základní věci lidem chyběly, je to běh na dlouhou trať;
- dělám supervize v několika menších týmech v soc. službách na Ostravsku, tým hodnotí supervizora, až ho úplně odstaví, boj;
- dělám supervize poskytovatelům soc. služeb, jsem zvědavá, v mých supervizích proběhla hodnocení, chci to porovnat;
- konečně tady můžu být od začátku do konce, se zadavatelem jsem už supervizi ukončoval, mám tendenci bojovat s mojí nespokojeností, pachuč ve mně jsem přenesl na lidi;
- superviduji první tým od podzimu, téma mě zaujalo, čekám cokoliv z druhého běhu, jsem otevřená, byla jsem v několika týmech, kde byl supervizor, ale nevím, jestli jsem postřehla, že hodnocení se tam dělo;
- přišla jsem, protože jsem slyšela, že je to poslední kolokvium, jak se zařazuju do geronta, snažím se leckteré supervize, spíše je mi zatěžko končit, i když je to zdrávo, očekávám, že se uvidím se supervizory, jinak pracuju dost sama;
- intervizi dělám deset let, supervizi příležitostně, čekám sdílení, výměnu zkušeností, jiné přístupy a nástroje, to mě obohacuje;
- zajímavé kontroverzní téma, copak je supervizor od toho, aby hodnotil – možná i je, je to napínavé téma;
- kolokvia korespondují s mým vývojem, když se dělal kontrakt, bylo to těsně před tím, než jsem ho dělal já, těším se, jak toto v praxi zase hezky využiju
- jsem tu poprvé, snad ne naposled, budu naslouchat

## STAŤ

### Základní východisko:

Týmová supervize podporuje sebe/reflexi. V důsledku je vždy vztažená ke klientovi- zájmem o pracovníka a jeho nakládání s případem anebo zájmem o spolupráci v týmu, která se nějak zobrazuje v zacházení s klientem. Přes týmovou případovou (základní tvar) jdeme i k vyladování vztahů a spolupráce, a přes týmovou zaměřenou na vztahy a spolupráci jdeme též k prohloubení práce s klientem a jeho prostředím.

### Zadání pro práci ve skupinách:

V každé skupině tak po osmi lidech, moderátoři Kolokvia v roli průvodců udržují rámec, každá skupina má své zadání, na kterém pracuje, výstupy zapisuje na flip-chart. V další části jsou pak výstupy práce jednotlivých skupin prezentovány a probíhá k nim diskuse.

### 1. skupina CÍLE (moderátorka BB)

#### Zadání pro práci skupiny:

1. Diskutujte ve skupině o tom, jak rozumíte pojmu cíl a proč se jím v týmové supervizi zabýváme?
2. Stanovte, jaké otázky mají zaznít, když chceme vyhodnotit supervizní cíle?
3. Vyberte z daných otázek (viz bod 2) jednu oblast (kritérium) a určete konkrétní způsob, jak byste ji (ho) vyhodnocovali (měřili)?

Výstupem do závěrečné diskuse bude: jak rozumíte pojmu, soupis otázek, vybraná oblast a způsob hodnocení (měření).

## Výstupy z debaty v malé skupině:

- je zřejmé, že bez stanovených cílů nelze jejich dosažení vyhodnocovat
- dlouho jsme se proto nemohli shodnout, neboť namísto vyhodnocování cílů jsme se dostali k jejich stanovování
- dohodli jsme se, že zastáváme ve skupině dva koncepty = zjednodušeně „více cílově (na výsledek) orientované“ a „více procesně orientované“
- skupina byla těmito koncepty od počátku rozdělená a zčásti ochromená – procesně orientovaní nemohli ve skupině vyhodnocování „cílů“ nic vyhodnocovat, neboť z logiky své orientace neměli v hlavě cíle, čekali, že jim je moderátorka řekne
- hodnotitelnost souvisí s měřitelností; lidé dělají věci s nějakým cílem; pro část skupiny je „monitoring“ cíl, pro část nikoli – pouze prostředek k cíli, který zůstává nepojmenován
- Ke konci jsme se shodli na představě, že tým nabídne téma *Překážky v komunikaci v týmu*. Jako supervizoři se budeme ptát na: *Co s tím? Co to znamená? Jaké všechny ty překážky jsou?* – No dobrá, ale kde je otázka, ke které bychom se mohli vztáhnout při hodnocení přínosu supervize? Zaznívá: *Jak má vypadat stav (překážek v komunikaci?), až budeme supervizi vyhodnocovat?* → otázkami na cíl se zpětně zpřesňuje i zadané téma.
- Dostáváme se (podle vzoru Holanďanů, kteří to některé z přítomných učili) k rozdílu **výsledku** (svíčková = dobrá komunikace v týmu) a **cílů** – jednotlivých kroků, které k výsledku vedou (nakrájet zeleninu = podpořit či zavést dovednost zpětné vazby); důraz na **proces** by byl, reflektovat způsob, jakým se dosahování cíle děje (někdo zeleninu krájí, jiný ji mixuje atp. = někomu se lépe daří zpětnou vazbu poskytovat než přijímat atp.). Na důkladné promyšlení metafory nebyl dostatek času ani shody (didaktická upřesnění typu „krájet zeleninu“ = „zpětná vazba“ dodává BB až při zápisu).
- **Výstupy:** Otázka = je nebo není formulace cíle součástí supervize? Tvzení = cíle jednoho týmového sezení by se neměly míjet se stanovenými cíli supervize (a pokud ano, je třeba uvažovat o změně stanovených cílů). Souhlas = stanovování cílů a jejich vyhodnocování je dané přesvědčením („kulturou“ – hodnotami supervizora).

## V malé skupině nešlo nic jiného, než se (posléze vědomě) míhat mezi „výsledkem“ a „procesem“. Rozdvojená debata se z malé skupiny přenesla i na velkou skupinu:

- X: *„vstupuju do supervize mapováním a orientováním se v poli, vystupují tam různé motivy, jeden z motivů se objevuje více a tím se pak zabýváme, ten můžeme vyhodnocovat, můžeme tedy prohlížet, reflektovat, porozumět“*  
Y: *„to plavání v moři je fajn, ale když do toho vstoupí zadavatel, který chce vědět, co to přineslo, k čemu to bylo, a zda nás bude příště chtít – řekneme mu co?“*  
X: *„nesetkal jsem se s tím, že by zadavatel chtěl něco měřit“*  
Y: *„zadavatelé už jsou nyní více osvětlení, chtějí už konkrétní věci, protože čtou a zajímají se“*
- *„nemusíme najít v debatě konsensus, můžeme si pojmenovat ty způsoby a reflektovat, co a proč děláme“* /říká muž procesně orientovaný/; kdyby se v tu chvíli ozval někdo cílově orientovaný, pravděpodobně by souhlasil, že nemusíme najít konsensus, ale měli bychom vědět, za jakým cílem jdeme
- Z: *„je zakázka „zlepšení týmové komunikace“ vhodná pro týmovou supervizi?“*  
Ž: *„může to být zakázka pro supervizora, ale i pro metodika, anebo pro teambuilding“*
- **Výstup:** lze předpokládat, že naše rozdvojení mapovalo realitu; supervizoři přicházejí do týmů a na základě svých přesvědčení (o cíli či procesu) ho přesvědčují (indoktrinují). Bylo by asi fér to hned na začátku hlásit jako součást supervizorova vstupu. BB se ptá: *Dovedeme si představit, že se můžeme přihlásit k tomu, jak uvažujeme? Říct, že někdo z nás se více zajímá o proces, a někdo více o cíl?* – Váhání, které po této otázce nastalo, bylo jediným (nepříznivým) překvapením, které BB to odpoledne zažila.

## 2. skupina- PROCES (moderátorka VČ)

### Zadání pro práci skupiny:

1. Diskutujte ve skupině o tom, jak rozumíte pojmu supervizní proces a proč se jím v týmové supervizi zabýváme?
2. Stanovte, jaké otázky mají zaznít, když chceme vyhodnotit supervizní proces?

3. Vyberte z daných otázek (viz bod 2) jednu oblast (kritérium) a určete konkrétní způsob, jak byste ji (ho) vyhodnocovali (měřili)?

Výstupem do závěrečné diskuse bude: jak rozumíte pojmu, soupis otázek, vybraná oblast a způsob hodnocení (měření).

### **Výstupy z debaty v malé skupině**

co to je proces, jak mu rozumíme, proč se jím v SV zabýváme:

- shodli jsme se na tom, že jde o kontinuitu dějů v nějakém čase, období, pohyb, růst,
- proces může být záchranou supervizora, aby si uvědomil, kde v supervizi se nachází
- jsou věci pojmenovatelné, ale také ty, které pojmenovat nelze, mohou se stát ty věci během supervize, ale i po supervizi
- metafora: pečení husy v troubě, k procesu patří i to jak se kůžička zbarvuje dozlatova, - - -
- nakolik jde o skutečně řízený proces?
- *metafora: plavba na lodi* – jsou tam dobrovolní, ale i nedobrovolní účastníci, kdo udržuje směr? supervizor? zadavatel? pluje ta loď k cíli, jak to zařídit? supervizor řídí loď nebo tam je jen chvíli?  
supervizor přijede svojí jachtou, na kterou láká lidi nebo nastupuje na chvíli na loď ?  
posádka se bouří – to všechno patří k procesu  
pokud se loď odchyluje od kurzu, co se děje?  
Supervize jako vyjíždka na lodi- motivace  
Loď buď jako supervize nebo jako život týmu, služby ( např, supervize jako plachetnice a organizace či tým jako parník, plachetnice pluje vedle parníku)

jaké otázky na evaluaci supervizního procesu by mohly zaznít?

- plujeme na jedné lodi? rozumíme si? je jasné, co tu spolu děláme?
- vnímáte nějaké změny, došlo k nějakým změnám ?( ve vaší práci , v týmu, v bezpečí na supervizi, vnímání supervize na počátku a teď)
- jaké události pro vás byly v souvislosti se supervizí důležité? (smysl, hodnoty)
- co pro vás bylo v procesu supervize významné?
- co si o supervizi vlastně myslíte?
- k čemu vám supervize je, zatím byla?
- jak vám v té supervizi vlastně je?
- jak se vám se mnou pracuje, potřebujete něco jinak?
- cítíte se v supervizi bezpečně? Mohl by pro váš pocit bezpečí supervizor nebo někdo jiný něco udělat?
- proč sem chodíte?
- zažívali jste někdy na supervizi těžké chvíle, o nichž jste tehdy nemluvili?

jak měřit, vyhodnocovat proces

- nepodařilo se vybrat jednu měřitelnou oblast, na příkladu různých otázek jsme objevili různé metody: škálování,  
měřítko v oblasti řešení  
kritérium spokojenosti  
porovnání stavu na začátku a nyní  
kvalitativní hodnocení
- rámec je bezpečí, bezpečí je rámec
- diskuse: má cenu to měřit? neměli bychom zůstat jen u otázek?
- VČ: Většina hodnotila supervizní proces za supervizory, někteří za supervidované, výjimečně za zadavatele
- MS: asi by mě napadlo, že by tam měly být otázky na reflexi a sebereflexi (kdy jste se nejvíce dozvídal o sobě? kdy vás to nudilo a kdy vás to bavilo? )
- spouští to nějaký paralelní proces? jak se na to zeptám? např. jak supervizor pracoval s emocemi
- shodneme se na jedné otázce, která byla společná pro všechny tři strany trojúhelníku?

### **3. skupina – VZTAH (moderátor MK)**

#### **Zadání pro práci skupiny:**

1. Diskutujte ve skupině o tom, jak rozumíte pojmu supervizní vztah a proč se jím v týmové supervizi zabýváme?
2. Stanovte, jaké otázky mají zaznít, když chceme vyhodnotit supervizní vztah?
3. Vyberte z daných otázek (viz bod 2) jednu oblast (kritérium) a určete konkrétní způsob, jak byste ji (ho) vyhodnocovali (měřili)?

Výstupem do závěrečné diskuse bude: jak rozumíte pojmu, soupis otázek, vybraná oblast a způsob hodnocení (měření).

#### **Výstupy z debaty v malé skupině:**

ad 1) hodně dlouho jsme se bavili o tom, co to je supervizní vztah a došli jsme k tomu, že je: rovnocenný (dospělý – dospělý), racionální, hierarchický, je pro něho důležitá důvěra, otevřenost, akceptace, bezpečí. Proč se jím v týmové supervizi zabýváme: „bez vztahu není supervize“, je to nástroj k reflexi, k bezpečnému (a vzájemnému) učení se.

Otevřená zůstala diskuse k tématu rovnocennosti vztahu v supervizi: část skupiny si myslí, že supervizní vztah je rovnocenný, část skupiny ho považuje za „ideálně rodičovský“ (supervizor jako rovnocenně a otevřeně se chovající rodič).

ad 2) diskuse se týkala různých kvalit ve vztahu (např. důvěra, otevřenost, rovnocennost) a také rozdílů v čase (jak to bylo na počátku a jaké je to nyní?). Z toho vzešly návrhy otázek, kterými bychom se ptali na hodnocení vztahu v týmové supervizi:

Jak ho (supervizní vztah) prožíváš? (příp. jak to bylo na počátku spolupráce a jak je to nyní?)

Jakou roli hraje náš vztah v supervizi?

Jak se ti přijímá, poslouchá to, co já ti říkám a naopak: jak se ti říká, když mi chceš něco říct?

Jaká metafora by se hodila pro náš vztah? (příp. jak to bylo na počátku spolupráce a jak je to teď?)

Je náš vztah fungující? Pokud ano, k čemu je to dobré? A co ho dělá fungujícím?

ad 3) z diskuse vyplynuly 2 parametry i způsoby hodnocení:

- důvěra ve vztahu (na škále 0 – 10, měřili bychom na začátku spolupráce a po nějaké době při hodnocení)

- „metafora“ vztahu (projektivní technika: kresba týmu/skupiny, zoo)

#### **Diskuse k výstupům:**

A: nemluvili jsme moc o etice vztahu – jak je to v situaci, kdy je vztah příliš silný (např. je tam mnoho obdivu až „zbožštění“ supervizora, je obtížné ho ukončit) nebo příliš slabý (jako by nebyl...)? To ale spíše patří k tématu zacházení s riziky v týmové supervizi

B: ptáte se v supervizi na to, zda to, co se dozvídám v supervizi, se promítá do práce s klientem?

C: ptám se dotazníkem, který vyplňuje supervidovaný po supervizi, ptám se na to, co bylo důležité, jak jste to použil při práci s klientem, supervizor to pak dostane písemně

D: asi bych potřeboval změřit, zda jsme partneři (nejsem-li příliš „nad“)?

E: je vlastně vztah supervizor – supervidovaný rovnocenný, partnerský, nebo je tam nějaká nerovnocennost, pokud ano, čím je daná? odpověď: to by bylo asi na další diskusi

## **ZÁVĚR**

#### **Závěrečné kolečko: *Jak Vám tady bylo, s čím odcházíte?***

- cítil jsem se hodnocený, možná jsem i hodnotil, v tom asi největší poznání; bylo to zajímavý, ne vždy příjemný;
- zahlídl jsem, že jsou nějaké věci, které děláme podobně nebo společně, jinak se k nim dostáváme, připadá mi fajn tomu porozumět, abychom si ujasnili, kde jsme; mluvíme tady o věcech, které nám nejdou, hodnocení přitom vlastně děláme; bylo by zajímavé vytáhnout kvalitativním výzkumem, jaká se tam objevují slova, jak s tím zacházíme;
- zajímavé, jak je těžké s kategoriemi zacházet, jak se těžko dohledává konsensus, setkání mě nezklamalo v tom, jak je hutné a pracovní; proces ve skupině procesu byl obdivuhodný, šlo to

k vycizelování věcí – cítil jsem vnitřní klid, byť jsme měli rozdílné pohledy, až vnitřní harmonii; musím uznat, jak je těžké kočírovat tak těžké téma;

- jsem až překvapena, kolik se toho dá objevit na tomto tématu, kolik se toho dá měřit, cíle jsou důležité, je o čem přemýšlet;
- zaujalo mě, jak stojí za to věci rozebrat na součástky, víc se ptát než mít odpovědi; nebyla jsem ve skupině, kde byly cíle, musím přemýšlet, jak moc se zabývám cíli, sázela bych spíš na proces, cíl může dát procesu větší pevnost pro jeho uchopení; bude to ještě zrát;
- přicházela jsem v klidu a míru, pak pocit, že jsem trochu na hlavu, a zase odcházím v klidu a míru; docela se mi to ukázalo, jsem ráda, že jsem tu byla, jasné cílaři úkolová něco procesáckého potřebují, jasné procesáři cílového typu také potřebují; nakonec se mi to moc líbilo;
- užívám si roli, nejsem supervizor, můžu brát všechno se svobodou, můžu to přijmout, a nemusím; zajímavé, že práce supervizora je zřejmě jedna z mála prací, kde se lidi ještě sebe ptají, co to dělají, a jaký to má smysl, i když to dělají spoustu let; u někoho se mi zdá lenost převzít zodpovědnost za své postoje; ve skupině jsme se na něčem tak moc nedohodli, ale já spokojený, nemělo to jasné kontury racionální, ale pocitově dobře prožitý čas, smysluplný a přínosný; otázky si položím, odpovím si na ně sám, ujasním si to sám pro sebe; je to tady takový silný – lidi mluví nahlas, nemám tendenci usínat; když to dělají takoví lidi, říkám si, asi to něco do sebe má, je to dobrý povolání;
- zaujal mě souhrn první skupiny, nejdřív jsem si říkal, to je průser, jak jsme daleko od sebe, teď už je to dobrý, jedeme dál;
- mně se to líbilo, mám hodně inspirací k myšlení dál;
- užila jsem si to u těch procesistů, je to všechno možné propojit, je to o akcentech a jazycích, těšila mě věcnost, pestrá diskuse; inspirovalo k dalšímu prohloubení;
- existenciální zážitek, jsem cílař, vztahovač, silný moment, začal jsem abstrahovat od obsahu setkání, sledoval proces, vztahy, a proč to tak je;
- zaujalo, uteklo to, za supervizora jsem fantazíroval o prožitcích členů týmu a zanedbával jsem se jako supervizor, mělo by to být jedna ku jedné, i o prožitcích supervizora;
- jde o téma sociálních a psychologických služeb, domnívám se, že téma procesů a cílů souvisí s těmito poli;
- kromě tohoto rozdílu jsem měla vzpomínku, že muže ukájím cíli a ženy procesem; chyběla mi diskuse - po výstupech ze skupin o nich společně více mluvit;
- potěšilo mě hned na začátku rčení, že hodnotíme vždy a všude a při každé příležitosti, ano, ale neuvědomujeme si to; zastavili jsme se u toho, rozdělili jsme si to, do detailů přemýšleli, co to je hodnocení, zastavili se u vztahů; líbí se mi kolečko, jak všichni vyjadřují otevřeně pocity, vtáhlo mě to do dění kolem supervize, v běžném tempu managementu organizace toto chybí;
- celou dobu mi běží hlavou, že se udusím; je toho obrovský množství, co se tady narodilo; bojovala jsem s tím jít do cílové skupiny, jsem ráda, že jsem tam nebyla, byla bych ještě slabší;
- jsem tady poprvé, a bylo mi moc dobře ve skupině vztahové, bylo to velice příjemné setkání i povídání, v supervizním vztahu může nastat jakákoli norma vztahu; nevím, jestli bych přijala zakázku, kde bych měla pro toho zadavatele vyhodnocovat vztah - jestli by to bylo pro mě bezpečné;
- byla jsem ve skupině, která se zabývala cíli, zůstává to jako nejsložitější z těch tří; bylo pro mě zajímavé vidět, jak se tam zrcadlily přístupy dvou konceptů; otázkami se lze přiblížit k tomu, co do supervize patří z hlediska cílů;
- váhala jsem mezi skupinou cílovou a procesní, co jsem slyšela, sama pro sebe jsem si napsala, že potřeba cíle tu je, konkrétní je předmětem dojednávání, a to je nějaký proces. – Napojila jsem se na kolegyni, mně hodnocení vztahu připadá nepatřičný, je to intimní subjektivní křehký; do hodnocení bych ho nerada zahrnovala, byla bych v rozpacích, kdyby to po mně někdo chtěl;
- bavilo mě to, užil jsem si to víc, než jsem čekal; byl jsem trochu zděšený, že je tady nějaké napětí, které jsem v Ostravě nezaslechl; odnáším si z toho vyvážený trojúhelník všech tří pojmů a mám za dobré ho vyvážený udržovat; tímto jsem se zúčastnil kolokvia *Úvod v hodnocení*, škoda se tomu nevěnovat dál;

- překvapena, jak se slovník supervizní liší, ať už to někdo vydefinuje; rozdílné koncepty, vrátila jsem se znovu ke kontraktu, co ty vezmeš, já nikdy, a tak; budu psát diplomku na téma vzdělávání, možná tam se mi koncepty rozkryjí - různé vzdělávací školy; možná se mi podaří najít společný slovník, chybělo mi sdílení zkušeností, byla to rozmanitost až bezbřehost - kde je ta srozumitelnost?
- jiskrné to bylo hodně, moc si toho cením, vidím svobodu prozkoumávat témata s rozdílnými názory; přijdu se sem rád očistit, některé debaty zažívám jako hlazení, málokdo se odváží jít do konfrontace, pak skupinu ovládá konformita, to tady rozhodně neprobíhá; navíc je to finančně i místně dostupné;
- při dostupnosti je kvalita tak vysoká, že tomu stále nemůžu uvěřit;
- já si toho taky moc vážím, jsem na několikátém kolokviu, téma hodnotitelnosti supervize a měřitelných cílů se táhne jak niť, myslela jsem, že se dozvím, jak to udělat líp; daří se mi hodnotit supervize reflektivně; měla bych umět hodnotit vztah, tak to čumím; na škále zaškrtněte důvěru – je fakt, že to emancipuje supervidovaného do partnerské role; čím víc hodnocení, tím víc partnerské role; děkuju, že to můžu sdílet;
- jsem ráda, že jsem tady byla, jsem přitahovaná procesem, ty cíle, co to je - to bude asi výzva; chvílemi jsem si pamatovala jen to, jak se jmenuju; je dobře, že jsem v ČISu, a je dobře chodit sem; potkávají se tady oba směry, provokuje to něco nového ve mně; pokusím se cíle nějak uchopit a ráda přijdu;
- taky jsem si uvědomila, že jsem čisák; je dobré se zamyslet, proč se cílům vyhýbám, že za tím může být něco mého, za to děkuju, inspirace;
- trochu mě to udivilo, nevěděla jsem, že existuje dualita, jsem eklektik, hodně jsem si vzpomněla na manžela, který je matematik, a občas se zeptá, cože to vlastně dělám, ať mu to vymezím; všichni něco děláme, funguje to, neumíme to někdy vymezit; uvítala bych něco konkrétnějšího, zůstali jsme na abstraktní rovině.