

Pracovní dny ČIS 9. – 10. 12. 2023

Kralupy nad Vltavou, Hotel Sport

Zápis z některých bloků Pracovních dní 2023:

1. Úvod do tématu integrativní supervize (Moderoval Johan Pfeiffer.)

Zadání skupinové práce: Co integrujeme do supervize ze svých různých resortů?

| Manažeři | Psychodynamický přístup | Gestalt | Zdravotníci | Systemici KBT | Pedagogové |
|---|--|--|--|---|--|
| kultura organizace | význam psychoterapeutického i supervizního vztahu, zacházení se vztahem, přenos, protipřenos, dynamika skupiny | důraz na přítomnost/teď a tady | Multidisciplinarita, která vede ke spolupráci mezi lidmi. | konstruktivní kladení otázek | podávání informace a nácvik dovedností |
| vize, poslání, strategie | paralelní proces, nevědomí, jak s tím pracovat | Zážitkové/experienciální | integrace v rolích | cirkulární dotazování | přinášet, jaké jsou procesy, jak se lidí učí struktura v procesu |
| uvažování o procesech a jejich zvědomování | procesuální charakter – čekání na zakázku, která nevznikne | Dobrá teorie je nedodělaná, tvar se dokončuje v přítomnosti, téma tvaru a nedokončování – práce s tím v supervizi. | Vnáší důvěru a nedůvěru ve zdravotnictví. empatie k pacientovi | reflexe, sebereflexe | |
| řízení lidí, týmů | komplikace při nesprávném použití, využití správného kontextu a jazyka – odpor /patologizace (koncept psychoanalýzy) | holismus | práce s tělem, psychosomatika | připojení k systému | znalost pedagogických základů – jak být na úrovni člověka, se kterým pracuju v jeho možnostech |
| role, hierarchie, kompetence | pocity supervizora | teorie pole – odstup a pohled na situaci jako celek | Koncept a řád – může vést ke znalosti bezmoci vůči systému. | práce s reflektujícím týmem – více lidí | autoritativní intervence – potřebujeme říci, jak to je a není (ne podpůrná intervence) |
| Ochota k naslouchání, co potřebují lidé v organizaci. | rozlišování vnitřní/vnější | vztahovost, autenticita, empatie | empatie k pacientovi | držení hranic | vývoj týmu a přinášení informace – kde se nacházejí a reflektovat to týmu |
| křehkost manažerů jít s kůží na trh – co se nepovedlo | | Fenomenologie – subjektivní popisy, nerozumíme tomu, co je označené pojmy. | zakotvenost v systému | práce s prostorem, časem, přáním, potřebou, zakázkou | sirény: svody říkat, co má kdo dělat |
| zvažování, zda je supervize jediná forma setkávání – indikace SV, příprava prostoru | | Míra improvizace, otevřenost toho, co přichází na supervizi. | edukační siréna (mentorování, edukace) | edukace | význam edukace |
| | | | Nepanikaři z diagnóz a patologií, návrh k diagnostice ve chvíli, kdy je rozpoznána potřeba ji indikovat. | partnerská rovina – dospělý a dospělý | práce s týmem i s jednotlivcem |
| | | | vědomí důležitosti kontraktu a struktury | orientace na pozitivní změny | etika |
| | | | tendence k pečování – fokus na pacienta | zplnomocňování a přebírání odpovědnosti v kontaktu s klientem | podíl edukace (zavádění SV, čím jsou týmy zkušenější, tím méně vkládáme) |
| | | | fokus na konflikt, obrany, vnitřní motivace | | co je to demokratické učení |
| | | | zvládání krizí | | „vřelé srdce a ostrý meč“ |
| | | | rozlišování podstatného od nepodstatného | | |
| | | | citlivost na moc | | |
| | | | narcismus 😊 | | |

2. Strohá teorie – košatý strom života. *O tom, jak se teorie zavádí supervizorům do praxe, jak si hledají svůj styl a mají obavy, aby se "nezpronevěřili" pravidlům.* (Moderuje Martina Venglářová.)

Zadání: Jak se rozkošatěla původní teorie z výuky ve výcvicích do praxe? Co ještě je a co už není supervize?

Co je supervize:

- Péče o tým v zájmu prosperity klienta, prostor vzájemného učení, prostor pro uznání, pochopení, o čem se mluví, náhled, podpora, společné hledání, rozmanitost role supervizora.
- Spojení supervizního případu s osobním příběhem.
- Supervize je vývojová.
- Supervize má zkusit přimět i ty „nejmenší“ k supervizi. Je proměnlivá hloubka, do jaké supervize probíhá. Supervize má různou míru reflexe supervidovaných.
- Každý si musí vydefinovat svůj reflektující prostor.

Co není supervize:

- Není to individuální ani skupinová psychoterapie.

Integrativní supervize:

- Z principu je supervizní proces integrace zkušeností.
- Rozdíl mezi školami supervize: Je možné začít od jednoho směru a postupně nabalovat teorii anebo je supervize rovnou integrativní.
- Integrativní výcvik – vychází z toho, že od začátku stojí za to to dělat integrativní supervizi.
- Slovník – integrace slovníku a mluvení o věcech.
- supervize = integrace (Dobrá supervize jsou vývojem integrované prvky z různých metod práce, oborů, resortů a směrů)
- Integrativní supervize plasticky reaguje na potřeby týmu. Její kouzlo spočívá v hledání, plastičnosti a nezbláznit se z toho všeho.
- Integrace rolí terapeuta, SV, něco z čisté role SV není.

Co ještě je a co už není supervize?

- Je supervize o pečování, kontrole a konfrontaci?
- Kdy pomáháme a kdy chráníme?
- Když cítím, že se mi supervize mění ve zdeformovaný odraz v zrcadlovém bludišti na Petříně, je to špatně, nesmí se zkroutit, supervize díky sebereflexi zůstává v jasném rámci, nedestruovaná. Zrcadlo, které se nehne, je to těžce dostupné, není možné se přizpůsobit a už supervize přestává být supervizi. Učíme nevyděsit se z toho podívat se na sebe do zrcadla – reflektující prostor.
- Je to SV není to SV? Je to přístup, který je potřeba víc než SV, ale v hranicích.
- Kontinuita, za 14 dní může supervizor sáhnout po něčem jiném, než je supervize, když vnímá, že to tým potřebuje.
- Má-li supervizor pocit, že se jim hodí seminář namísto SV, nabídne to.
- Jestliže to, co děláme není SV, lze to přejmenovat a pokračovat, např. jako moderovaná podpůrná pracovní setkání, externí odborná spolupráce.
- Někdy název SV v rámci pracoviště nelze použít – týmem je pozitivně vnímán debriefing, týmové setkávání, podpůrné setkání, metodická podpora.
- Nezpronevěřujeme se tím SV?
- Tohle není supervize/tým odmítá supervizi, spolupráci transparentně přejmenujeme, reflektujeme, co tam profesionál dělá, přechází do jiné role, učení nápodobou, metodická podpora aj.
- Undergroundový supervizor (ten, co zůstává v roli SV a pojmenovává to jinak)
- Pracujeme s lidmi, jejich výbava není reflexivní, jak s tím pracujeme?
- Hledání jiného slovníku, nástrojů, jak se s tím vypořádávat.
- Pracovníci mají jinou zkušenost než supervizi, nezahanbujeme, hovoříme srozumitelným jazykem, např. něco se děje mezi vámi a mezi klientem a je důležité o tom mluvit. Míříme na jinou, emoční rovinu. Supervize je rozšiřování vědomí, jestliže je tým na emocionální úrovni, mohou být jeho členové klidnější, spokojenější.

Zavádění supervize

- Pozvolné zavádění supervize je učení se procesu sebereflexe.
- Je třeba základní kulturní úrovně, aby supervidovaní chápali, o čem se v supervizi bavíme.
- Zavádění supervize je kultura, která není automatická. Když se naučíme chodit na nočník, objevíme benefity chození na nočník. Je to objevení vyššího civilizačního řádu, který chceme udržet.
- civilizační posláním
- Když se dostaneme do autoritativních týmů, vnášíme kulturně vyšší hodnoty, než jsou v autoritativním systému.
- Je možné to vzdát v určité situaci, protože supervidovaní nejsou na supervizi připravení, můžeme nabídnout teambuilding či jiné nástroje a intervence vhodné pro supervidované.
- Mít v záloze další nástroje, ze kterých volíme mimo supervizi.
- Dá se učit sebereflexi, někdy je tempo pomalé, někdy rychlejší, někdy je možné jít dál, „má to cenu“ jít s týmem dál.
- Posun týmu vnímáme v reakcích supervidovaných, kteří procházejí procesy učení.
- Jsou ve vývojových fázích, přicházíme v různých rolích, děláme reflexi, děláme supervizi.
- Kdy to vzdávám, kdy ze supervize unikám, otázky sebereflexe.
- Zkusme se bavit o tom, co to znamená, že supervizi tým nepotřebuje tak často? Rozvíjíme otázky.
- Otázka kontraktu, rekontraktu, jestli každý vždy potřebuje SV, může to být zakázka ředitelství nikoliv týmu.
- Stavíme je to takhle nebo onaklhle, možná je to pokaždé jinak a správně. Vývojová záležitost – přes nesupervizní se dostaneme k tomu superviznímu. Tým se sblíží, nebojí se, sami do toho začnou vnášet potřeby, 3 roky nejsou žádná míra, my bychom si měli zvyknout na to, že to není o rychlosti. Nejsme v procesu bezmocní, jak bude spolupráce vypadat, a jak budeme svou moc využívat – co dělat supervizor ne/bude, jaký zvolí postup, supervizor aktivně ovlivňuje.
- Chceme vidět výsledky, ale nemějme ambice, že když někam jdeme dělat to, co bychom měli dělat, má to různé podoby.
- Domluva s managementem, jaký to bude mít obsah, příprava na supervizi.
- Je fér označit jinou metodu práce než supervizi, použít nějaké jiné nástroje, aby bylo pracoviště připravené na supervizi.
- Pro supervidované může být velká prodleva mezi supervizemi bezpečná, možnost, jak se vývojově neposunout.
- Je to o přemýšlení SV, myslíme na to, že zavádíme, respektujeme rozvoj, budujeme bezpečí
- Vývoj v supervizi s týmem je i rozdílná úroveň sebereflexe a zvládnání krizí.
- Jsou místa, kde není reflexe.
- Slovo *zavádění* v rámci zdravotnictví může evokovat zavádění čípku, sondy atd., funguje i *zakládání* supervize.

Otázky na závěr:

- Neměl by ČIS mít více produktů?
- Návrh nabídky služeb přípravy na supervizi a vyslovená obava – v případě zavádění podpůrných setkávání, by se mohla snížit potřeba supervize.
- Co zadavatel – jak pozná dobrý výsledek supervize?
- Jak poznáme, že byla dobrá supervize?
- Pouští si zadavatel lišku do kurníku?

3. Kulatý stůl. *Reflexe dnešního dne.* (Moderovala Alena Večeřová Procházková.)

Zadání skupinové práce: Reflexe 1. pracovního dne z hlediska rozdílných aspektů, který každý využívá svůj vlastní specifický jazyk.

Reflexe z hlediska MYŠLENEK

- Introspektivní vnímání – nové myšlenky nás napadaly během dne anebo je máme nově přeskldané.
- Důležitým principem je proces vnitřní integrace pružně aplikovat.
- „Pokřivené zrcadlo“ – reflexe je postavená na zrcadlení a je nutné mít v sobě pořádek a sledovat rovinu zrcadla.
- Inspirace z pedagogická skupiny – dívat se na supervizi z pedagogického paradigmatu nebýt napřed před týmem a nezabírat prostor.
- Zaujalo nás myšlenkově pozorování komunity, že se neobjevily konfliktní názory, bylo to konsenzuální, mladší generaci zatím nenarostly růžky, nebyly konfrontace.
- Projevy moci během dne – nebyla vidět, moc byla sdílená, máme ji společnou.

Emoce

- Radost, vzrušení, úzkost z nového prostoru, smutek, nadšení, zděšení, zvědavost, směs napojení na něco starého, známého, příjemného, re trauma, únava, úleva, zklamání, vřelost, humor a vážnost, těšení se, otrava, chlad vycházející z prostoru, konejšivost.

Těla

- neverbální prezentace skupiny

Z hlediska potřeb

- Potřeba vyhovět, dozvědět se, potkat se, sdílet, diskutovat, zabývat se integritou, být jiné, bezpečí, podpory, respekt k odlišnostem, vějíř, humor.

Z hlediska akce

- Posuzovat akce z hlediska, jak je tyto akce členy skupiny aktivovaly.
- Někdo se zapojoval aktivně a někdo mentálně.
- Nejvíce se zapojili v práci ve skupinkách ráno, potom co je a co není supervize, coffee break, tam se naplnila očekávání.
- Aktivaci pomáhali psané výstupy, sezení vepředu, procházka.

Z hlediska vztahů

- Cílová skupina tohoto setkání je? Bereme v potaz ty začátečníky? Je potřeba dospělého 1. kroku nebát se propojit s těmi pokročilými, odcházejícími.
- Témata pro lidi na začátku.
- Kmen vyjadřuje příslušnost ke kmeni ČISU.
- Přišli jsme sem, abychom se potkali s lidmi stejného kmene, jsme tady kvůli košům nebo se potkat?
- **Vztah k profesi, identita, potkává se výše lidí a je kam patřit.**

Z hlediska hodnot

- sdílená moc, respekt k různorodosti, součást učení a vývoje supervizora skrze společenství, dospělé domlouvání.
- Profesionalita – důrazy na etiku, slušnost, kompetence – zvědomení toho, co děláme. Co vlastně dělám v práci.
- Reflexe lidí na supervizi, sebereflexe. Může být ten, kdo nemá sebereflexi v osobním životě dobrým pracovníkem?

Z hlediska ekologie

- Spolupráce, využívání společných zdrojů – sdílená jízda, voda z vodovodu.
- Zvažování přijímání zakázek – pojedu supervidovat do Písku? Nenechám zakázku tomu, kdo bydlí v Písku?
- Na každém člověku záleží, jakákoliv činnost nejde vyndat ze světa a dělat, že nepatří okolo.
- Barcelona, téma udržitelnosti– supervizoři mají vztah k ekologii.
- Supervizor je vzor a model.
- Kdy je možné a vhodné se setkávat osobně a kdy je to možné dělat online?
- Každý e-mail stojí energii, jako igelitový sáček, elektronický balast...

Co v nás vyklíčilo?

- Celý den byl hodně v myšlení, nebyli jsme v rovině emocí, které hrají velkou roli.
- Pro koho Dny ČIS jsou? Vybírali jsme ty, kdo se hlásili, přihlášení se zajímali o témata, připojit se, nehlásili se k realizaci.
- Sdílená moc, snažili jsme se vyjít z toho, co kdo napíše, že je zajímavá.
- Je cenné, že jsme spolu, více kreativních vsuvek, humor, oživení prostoru.

4. **Reflexe pracovních dní 2023 aneb jak to je s tou integrativní supervizí doopravdy?** (Moderují Štěpánka Čtrnáctá a Martin Hajný.)

- Frekventanti mají po proběhlých pracovních dnech představu, jak vypadají pracovní dny a jak je možné se příště zapojit.
- Frekventanty baví diskuse se zkušenějšími supervizory, dynamika, rozdílnost, když zkušenější kolegové vyprávějí, vtahuje je to. Důležitější, než přednášky jsou pro ně příběhy. Chtějí vidět práci supervizorů, jak vedou supervizní setkání (To patří na výcvik, kam si mohou donést nahrávky své práce.).

- Některé bloky týkající se mentoringu nebo supervize v psychoterapeutických výcvicích se nových frekventantů nedotýkají.
- Co fungovalo: Malé skupinky, propojování nováčků s matadory.
- Setkávání je zdroj a zdroj je někam patřit. Pracovní dny jsou prostor se zamyslet a zastavit, osvěžuje to, pak jde supervízor pracovat do terénu.
- Datum na příští rok potřebují členové co nejdříve, nejlépe již nyní.
- Je dobré se potkávat bez jasného cíle.
- Pokud máme obalovat kořeny, nemůže to být svázané programem a strukturou a tvořit obsah.

Zapsala: Šárka Darksová