

Něco o supervizi - cíle, úkoly, smysl, postupy.

Pro své supervidované, ale i ostatní, kteří se chtějí orientovat v supervizi sepsal PaedDr. Jiljí Novotný . E-mail: novotny@nti.cz

Co je supervize?

Supervize představuje důležitou oblast profesního růstu.

Původně byla běžnou součástí poradenství, psychoterapie a sociální práce. V posledních letech je stále více žádána a oceňována i v dalších oblastech práce s lidmi- pomáhajících profesích, medicíně, školství, výchově, managementu, pracovních týmech, organizacích.....

Slovo supervize může vyvolávat představu jakési vyšší kontroly, hodnocení. V koncepci integrativní supervize Českého institutu pro supervizi však supervizi rozumíme bezpečnou, laskavou a obohacující zkušenost. Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, být u nalézání nových řešení problematických situací. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení z vlastní práce.

Cílem supervize tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, prevence profesního vyhoření. Je prokázáno, že prostřednictvím „dominového efektu“ může být dobrá supervize prospěšná nejen supervidovanému, ale zprostředkovaně také jeho klientům, žákům, zaměstnancům atd.

Jak supervize probíhá?

Základem dobré supervize je smlouva (v supervizi se používá výraz **kontrakt**) – tedy dohoda o supervizi.

Kontrakt má obvykle dvě části- technickou a obsahovou.

1)*Technický kontrakt* se sjednává před zahájením supervize. Měl by obsahovat typ domluvené supervize (individuální, případová, výcviková, týmová...), místo, častost setkávání, ujednání o ceně. Dobré je také předem vyjednat, co se stane, když jedna či druhá strana bude muset supervizi odvolat. Součástí kontraktu (nejlépe psaného) bývá také doba, na níž se supervize sjednává (určitá, neurčitá), otázka mlčenlivosti a případných písemných výstupů ze supervize.

2)*Obsahový kontrakt neboli zakázka.* V úvodu každého setkání by se měl supervidovaný (příp. supervidovaní) pokusit definovat svou „zakázku“, tedy specifikovat, co od dnešní supervize očekává, v čem potřebuje pomoci, jaké téma, otázky na supervizi přináší. (Někdy může být vyjasňování zakázky součástí vlastního supervizního procesu). Úkolem supervizora je držet se domluvené zakázky. Supervizor může nabídnout rekontraktování – např. když se ukáže, že původní zakázka byla stanovena příliš úzce. Vždy by však měl obsah supervize odpovídat vzájemné dohodě.

Dodržování kontraktů přispívá k oboustranné důvěře a k bezpečí supervizního prostoru.

Nejdůležitější teze supervize.

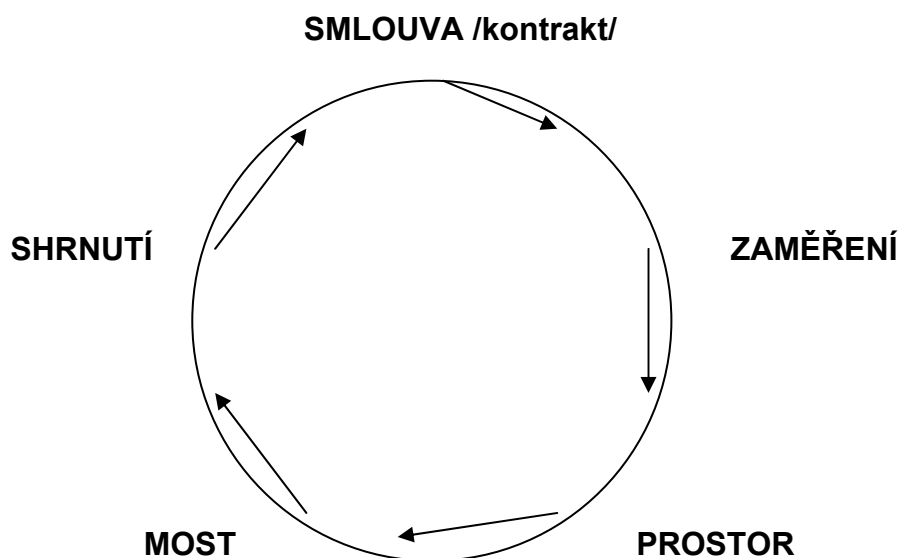
1. Prvotním účelem supervize je zvyšování hodnoty práce pro klienty, profesionalizace procesů péče a stanovených standardů.
2. Podpora profesionálního růstu supervidovaných profesionálů a jejich kompetencí.
3. Když je ohroženo klientovo blaho, jdou ostatní úkoly a funkce stranou.
4. Supervize je založena na zvýšení vlastních možností a schopností supervidovaných.
5. Supervize je zaměřena na supervidované, supervizor poskytuje základní podmínky : vřelost, respekt, opravdovost, vcítění a pochopení.
6. Supervizorství potřebuje vlastní supervizi, stejně jako profesionál potřebuje supervizora.

Co je dále důležité vědět a zapamatovat si:

- Nevědomé složky mysli existují a ovlivňují proces supervize.
- Nemusíme vždy rozumět všemu, co se při supervizi děje, a pokud přijmeme možnost „já nevím“, stane se cennou součástí procesu.
- Aby byla supervize cenná, musí být objektivní. Není vždy nezbytné okamžitě konat a řešit.
- Pouhý fakt, že supervizor a supervidovaný profesionál spolu reflektují svoje snažení a práci, má výživný význam pro kvalitu procesu především do budoucna.
- Někdy se můžeme setkat s důležitým druhotným efektem společné reflexe procesu supervize, že v klientově případě dojde ke změně.
- Supervize obecně může pomáhat v celém spektru péče o klienty.
- Supervize pomáhá řešit základní otázky profesionální práce- Co je naším cílem a co vlastně děláme? Co funguje a proč to funguje?

Poznámky k průběhu supervize.

Jako každá poradenská práce má i supervize doporučené modely, které pomáhají supervizorovi a supervidovaným dobře se orientovat v konkrétním procesu supervizní práce. **Model cyklické supervize** v zásadě zahrnuje proces, funkci, cíle a metodiku. Může poskytovat pevnou a zároveň dostatečně pružnou kostru, která unese další metody a postupy, jež se mohou kreativně přidávat. Model sestává z pěti základních fází, které dohromady utvářejí logický cyklus supervize.



A) SMLOUVA /kontrakt/

Stanovení smlouvy pro supervizi zakládá její dobrou funkčnost a je systémovým základem procesu spolupráce mezi supervidovanými a supervizorem. Je to vyjádření vzájemného souhlasu o spolupráci. Dává práci základní strukturu, směr, účel a vymezuje předmět supervize. Rozlišujeme technickou smlouvu / zpravidla ji uzavírá vedení supervidované organizace se supervizorem/ a obsahovou zakázku /kontrakt/, kde se upřesňují cíle a forma práce v konkrétním setkání supervizora se supervidovanými.

Délka supervize.

Základní otázkou délky supervize je jak dlouho budou supervidovaní pracovat s jedním supervizorem. Obecně platí, že je poměrně nevhodné často střídat supervizora, zejména u začátečníků, kteří se učí supervizi užívat. Na druhou stranu supervidovaným, kteří setrvávají ve dlouholeté spolupráci s jedním supervizorem hrozí nebezpečí, že pozvolna upadnou do pohodlného lenivého vztahu.

Všeobecně platí, že pokud trvá supervize méně než rok, nestačí se mezi oběma stranami vytvořit dostatečně blízký důvěrný vztah. Více jak pětiletá spolupráce se již z výše zmíněných důvodů nedoporučuje.

Frekvence a délka jednotlivých sezení.

Supervizní sezení s jednotlivci se pohybuje okolo 50 minut, v týmové nebo skupinové supervizi je délka sezení podle počtu zúčastněných až do 3hodin společné práce. Důležitým momentem je čas, kdy se společná supervizní sezení odehrávají a jak často. V ideální případě by vždy mělo jít o dohodu tak, aby si obě strany vytvořily „psychologický prostor“ pro setkání a přípravu. Je třeba vytvořit nerušené zázemí pro společnou práci bez rušivých vlivů.

Hranice supervize.

Důležitým aspektem je znalost hranic supervizní spolupráce. Týkají se důvěrnosti a různých vztahových rolí účastníků supervize. Supervize je v podstatě vzdělávací proces, který nese určité prvky učení a poradenství, ale je třeba důsledně tyto prvky oddělovat. Supervizor by měl očekávat a respektovat, že pracovník nebo i tým pracovníků dosáhl určitého stupně profesionality, dovedností a přístupů. Supervize by měla pomoci těmto kompetencím lépe využít ve prospěch klienta. Pokud jsou v průběhu supervize zjištěny nějaké nedostatky v dovednostech nebo v míře přístupů, může supervizor doporučit určitý směr sebezvoje nebo např. i terapii pracovníka, ale toto již má probíhat mimo supervizi.

Důvěrnost je základním kamenem supervizní spolupráce. Obě strany by zcela zřetelně měly formulovat meze důvěrnosti ve vztahu k profesnímu okolí i ke klientům. Klient má právo vědět, jestli je práce profesionála, který o něj pečuje pod supervizí. Stejně právo patří supervidovanému profesionálovi, který by měl vědět, jestli práce jeho supervizora podléhá supervizi. Samo o sobě to pro všechny zúčastněné strany znamená důkaz o profesionalitě a že pomoc a podpora zvenčí je něco samozřejmého a legálního.

V praxi může docházet k různým mixům rolí, které by neměly při správném dodržování výše uvedených zásad vadit. Např. fakt, že se jeden ze supervidovaných v týmu zná lépe než ostatní z jiných aktivit se supervizorem atd.

Otázky důvěry je třeba /vzhledem k trojúhelníku **vedoucí organizace - supervizor – supervidovaní** / jasně vymezit v obou druhích smlouvy –technický a obsahový kontrakt. Jedná se především o zásady nevynášení informací, potřebné zprávy o průběhu procesu supervize atd,. V případě přítomnosti přímého nadřízeného na skupinové nebo týmové supervizi hrozí formálnost a pasivita některých členů týmu. Je na posouzení týmu i nadřízeného, aby všechny skutečnosti citlivě zvažil společně se supervizorem.

Očekávání.

Očekávání mají v supervizi tři základní subjekty- supervizor, organizace a supervidovaní pracovníci. Trochu v pozadí této dynamiky, ale vlastně nejdůležitější je očekávání klienta, který by z tohoto procesu měl mít největší prospěch. Očekávání jsou o cílech, o funkci a účelu supervize v souladu s rolí, které kdo v supervizi zastává. Úspěch supervize je závislý na tom, jaká péče je věnována smlouvě a shodě na tomto důležitém tématu smlouvy.

Určitý základní rámec poskytne následující shrnutí.

Odpovědnost supervizora :

- Zajišťuje, aby se proces zabýval potřebami klientů v rámci standardů dobré praxe a etického kodexu
- Zajišťuje správné časové a obsahové rozvržení sezení v zájmu a podle potřeb supervidovaných, resp. klientů
- Zajišťuje dodržování a respektování hranic jak v procesu péče supervidovaných o své klienty, tak mezi supervidovanými a supervizorem
- Zajišťuje rovnováhu používaných metod, cílené zaměření na určitá témata
- Informuje supervidované profesionály jaké metody a styl používají
- Zajišťuje, že supervize je zaměřená na potřeby supervidovaných a respektuje jejich styl učení
- Poskytuje kvalitní zpětnou vazbu a zajišťuje vytvoření příležitosti pro společnou „revizi“ průběhu supervize

Odpovědnost supervidovaných:

- Připravit se na setkání a mít jasno ohledně cíle setkání
- Být otevřen zpětné vazbě a vyžádat si ji, pokud ze strany supervizora nepřichází
- Rozvíjet postoje- zbavené obranných mechanismů-, které dovolí otevřeně objevovat různá témata při pohledu na svoji práci
- Být čestný v případě, že je třeba vyslovit pochybnosti, obtíže a obavy ve vztahu ke své práci s klientem
- Otevřít rozhovor se supervizorem, když se objeví problémy ve vzájemném vztahu nebo ve způsobu, jakým je supervize vedena, pakliže problém nezačal řešit sám supervizor

Vztahy.

Vztah supervizora a supervidovaných by měl být cílen k vytvoření kvalitní lidské vzájemnosti, respektování, empatii a shodě. Založení a budování takové kvality vztahu je předpokladem bezpečného pracovního prostředí, ve kterém supervidovaný může objevovat obtížná a někdy i bolestivá témata a zákoutí své práce. Tento proces vytváření vztahu je dlouhodobý a oboustranný. Od první chvíle se snažíme budovat mezi sebou schopnost mluvit přímo a upřímně, což během vývoje vzájemných vztahů v supervizi velmi pomáhá.

B) ZAMĚŘENÍ

Zaměření je vstupem do konkrétní supervizní práce. Zaměření na určité téma, které přináší supervidovaní pak trvá po celou dobu sezení. Supervidovaní jsou připraveni a přináší svá témata nebo problém, což je základním požadavkem supervizní práce. Supervizor potom pomáhá téma lépe zaměřit a formulovat, aby bylo srozumitelné pro všechny. Zaměření má několik potřebných fází. Práce s kontraktováním a hledání správného zaměření supervize může být samo o sobě velmi výživné a nosné a v některých sezeních můžeme tento prostor dlouho a důkladně prohledávat.

Téma.

Fakt, že supervidovaní sami přicházejí na sezení s tématy, neznamena, že supervizor nemá žádný vliv na obsah supervize. Jeho zásah se může týkat pořadí, priorit nebo důležitosti předložených námětů. Jedním z hlavních úkolů a umění supervizora je rozvinout schopnost supervidovaných nacházet a zaměřit se na zjevné nebo dřímající problémy a být schopni je v supervizi vynést na světlo.

Typy témat mohou být z oblasti organizování procesu péče o klienty, z oblasti osobní motivace, úspěchů a neúspěchů jednotlivců nebo týmu, klientské osobní problémy a kasuistiky a podobně. Vše, co může ovlivňovat kvalitu naší péče je vhodné pro supervizi.

Cíle.

Vyjasnění cílů pro dané sezení je důležitou součástí zaměření. Můžeme hovořit u daného tématu o třech skupinách cílů- cíle supervidovaných, cíle organizace a cíle supervizora.

Příklady prezentace cílů :

Supervidovaný - „Chci se pobavit o klientovi, který dosáhl úspěchu v tom, že....“

„Byl bych rád, kdyby se supervizor zaměřil na má slabá místa v problému, který chci nastítnit...“

„ Ráda bych se chtěla podělit o svoji starost o mého klienta...“

Supervizor-

„ Chci si dát pozor, abych brzy a příliš nekomentoval to, co vnímám...“

„ Chci dát prostor všem k vyjádření k problému“

„ Mám v úmyslu vést dnešní setkání více odlehčeně a hravě...“

Organizace -

„ Stabilizovat tým a dobrou praxi na pracovišti...“

„ Pomoci vytvářet profesionální a vnímavý přístup týmu k novému projektu péče o klienty...“

Prezentace tématu.

Prezentace je chvíle, kdy supervidovaný přináší téma, vysvětluje jej a hovoří o kontextu dění. Pokud je více témat pro dané sezení, může se různými technikami hlasování určit, kterému tématu dává skupina přednost. Supervizor toto dění facilituje. Pro prezentaci tématu je možné použít různé techniky, záleží na zvyklostech a stupni vyspělosti supervizní práce jednotlivce nebo týmu. K prezentaci mohou posloužit i videonahrávky, audionahrávky, asociování, různé tvořivé projektivní metody jako je kresba, sochaření nebo hraní rolí... Vše musí mít určitá etická pravidla, zejména u použití nahrávek je třeba souhlasu klientů atd.

Některé prezentace jsou pro určité typy supervidovaných profesionálů obtížné, těžko vysvětlitelné, proto mnohdy můžeme podle zaměření supervizora použít jiných kreativních technik z oblasti neverbální komunikace, práce se symbolikou atd.

Přístup k věci.

Je to ve skutečnosti přístup supervizora a jeho reakce na to, co bylo prezentováno supervidovaným. Supervizorův přístup může zahrnovat jeho vlastní odborné zaměření a modely práce s problémem, užívané techniky práce s informacemi a intervence. Postupem doby se většinou ustálí používaný styl práce a vzájemná očekávání jsou vyladěna. Každá intervence nebo technika práce supervizora je platná pro určité typy situací a témat. I supervizor se neustále učí ze své praxe a hledá co nejefektivnější přístupy.

Priority.

I když většinou přinášejí témata do supervizních sezení supervidovaní, jsou mimořádné situace, kdy z hlediska sledovaných priorit zasáhne supervizor a volí jiná, nosná téma vzhledem k situaci. Dodržuje při tom etická pravidla a hranice.

C) PROSTOR

Prostor je jádrem supervize, je to místo pro kreativitu, bádání a objevování. V prostoru se otevírají možnosti dívat se na prezentovaný problém a realitu z jiných pohledů, než jsme běžně zvyklí. V prostoru je dovoleno všem zúčastněným nevědět, nemít odpovědi a hledat. Nezastupitelnou roli zde hrají různé kreativní techniky práce, projekce, práce s analogiemi a modelovými situacemi. Záleží na zaměření supervizora a vyspělosti týmu supervidovaných. Práce v prostoru má opět několik možných fází nebo lze říci určitou strukturu.

Spolupráce.

Budování kvalitního vztahu nese své ovoce a vyšší formou může být vztah, který můžeme nazvat *reflektivním spojenectvím*. Znamená to, že mezi supervizorem a supervidovanými byl vybudován vztah založený na silném vcítění a respektu. Takto naladění profesionálové dovedou od prezentovaného problému odstoupit a reflektovat to, co se děje a hledat společně řešení. Hovoříme mnohdy o „nevědomém materiálu“, který může být přítomen, aniž bychom si jej byli vědomi. V terapeutické nebo také supervizní práci hovoříme o principech přenosu, proti-přenosu a paralelním procesu. Supervizor pomáhá tyto mechanismy vzájemné interakce odhalovat a porozumět jim. Jeho úkolem je vynášet je na světlo a citlivě s nimi pracovat tak, aby se supervize nestala terapií nebo psychodynamickým výcvikem

Pátrání.

V efektivní supervizní práci společně pátráme v prostoru prostřednictvím pocitů, myšlenek a asociací, klademe si otázky, které nám mohou pomoci vzbudit fantazii a představy, ze kterých se mohou objevit nástiny možných řešení nebo postupů. Zvláště tam, kde dlouho setrváváme v hluboce vyježděných kolejích praxe, kde se nic nehýbe a trajektorie překáží pohybu kterýmkoli směrem, je fantazie jediné možné odlehčení. Zde má své místo i nadsázka a citlivý smysl pro humor.

Možné otázky:

- „Co by se asi stalo, kdyby...“
- „Představte si, že...“
- „Co nám tím vlastně chce říci...“
- „Jak to na vás působí...“

Výzva /challenge/.

Je oslovení ke změně, je šancí k přijetí nového pohledu a motivací k činu. Profesionál může být konfrontován se svým doposud strnulým postojem nebo způsoby práce. Někdy je obtížné přijmout nepříjemnou pravdu, ale pokud je to uděláno s pozitivitou a na základě kvalitního především lidského přístupu a vztahu, je to zvládnutelné pro všechny aktéry. Zejména v dynamickém prostředí skupiny nebo týmu je to velmi citlivé stádium práce s problémem.

Zastavení.

Supervizor poskytuje supervidovaným pocit bezpečného prostoru. Pokud jsou nejistoty a obavy komunikovány a je vytvořeno bezpečné prostředí, je tím vytvořen prostor pro objevení jejich příčin. V supervizi tak vznikne prostor pro bezpečné prostředí, kde jsou pochybnosti, úzkosti a strach chápány jako normální jevy, které přirozeně patří k profesionální péči o klienty a tak je s nimi nakládáno. Právě tyto delikátní problémy je dobré a legitimní řešit v supervizi a ne s kamarády, rodinnými příslušníky nebo i jinde. Proto je dobré se zastavit a dát si čas pro zjištění, co se vlastně děje.

Potvrzení.

Potvrzení má specifickou i obecnou roli v procesu supervize. Při tak náročné práci při poskytované péči o klienty je třeba se vzájemně pochválit a podržet profesionála v jeho nastoupené cestě. Jsou to mnohdy povolání, kde více dáváme než dostáváme. U skupinové práce vedeme ke vzájemné podpoře supervidovaný tým a samozřejmě vedoucí roli v tomto snažení bude mít supervizor celou svojí autoritou. Supervize by měla poskytovat tuto velmi potřebnou „potravu“ a energii.

D) MOST

Tato fáze supervize vytváří spojení mezi kreativní částí práce a profesní realitou. Zahrnuje postupné zaměření na klienta, je cestou k aplikaci nových poznatků, náhledů a možností, které se objevily během supervize. Má opět několik fází, které strukturují postup.

Zklidnění.

Sestává se z porovnání myšlenek s tím, jak mohou být užitečné v naší reálné práci. Využití nových nápadů mnohdy potřebuje doplnění informací o profesní realitě.

Možné otázky:

- „ Přemýšlím, jak to, o čem jsme hovořili, budete řešit...“
- „ Jakého hlubšího vhledu jsme dosáhli...“
- „ Co můžete zkusit použít...?“

Poskytování informací.

Supervidovaní, kteří začínají se svojí praxí, přivítají nabídku či doporučení, kde mohou informace získat. Jednou z forem může být bezprostřední doporučení jak svoji situaci vidět a kam se obrátit pro pomoc. Můžeme poskytnout vhled do situace určitou technikou, jako je hraní rolí. Jsou doporučovány odborné články nebo tituly, které jsou relevantní problému nebo situaci supervidovaného. Důležitý je však proces vlastního hledání a nacházení řešení, supervize tento proces pomáhá startovat a podporuje jej.

Stanovení cílů.

Cíle v supervizi jsou dvojího druhu:

- pracovní, zaměřené na kvalitu péče o klienta a zlepšování standardů péče
- studijní a seberozvojové, zaměřené na rozvoj a zdokonalování se v oblastech, na které ukázala supervizní práce

Záleží hodně na situaci a stylu práce skupiny nebo supervidovaného jednotlivce, jak budou cíle komunikovány. Cíle by si měl stanovovat supervidovaný a je na něm, zda je zveřejněním ponechá ke kontrole superviznímu procesu.

Plánování aktivit.

Profesionální práce je neustále měnícím se procesem, je mnoho proměnných, které neustále zasahují do plynulosti naší práce. Každá naplánovaná cesta a strategie, jak dosáhnout cílů, které jsme si v supervizi předsevzali by neměla být příliš svazující a rigidní. Takto můžeme dojít k častému sklamáni, že to co se nám zdálo jednoduché, je prakticky nemožné uskutečnit. Je třeba připravovat různé varianty a možnosti a hledat jejich uplatnění. O kvalitu a nastartování tohoto procesu supervizi jde. Plán je tedy třeba revidovat a případně měnit pod světlem nových skutečností a vývoje situace klienta nebo okolí. Tento proces můžeme opět podrobovat superviznímu pohledu.

Perspektiva.

V této fázi máme na mysli nejen klientovu perspektivu, která je samozřejmě nadřazena před ostatní, ale i naši seberozvojovou perspektivu. Snažíme se vcítit do situace a předjímat reakce naše i klientovy na připravovanou strategii. Opět můžeme použít techniky hraní rolí.

E) Shrnutí

Je poslední závěrečnou fází supervizního procesu. Je zpětným ohlédnutím za průběhem sezení, výsledků a jejich vyhodnocením. Supervizor a supervidovaní mají mít možnost společně reflektovat svoji práci, její kvalitu a efektivitu. Supervize je procesem učení se na své vlastní praxi a to platí i pro supervizora tak supervidované. Vždy by se mělo jednat o oboustranný proces, kdy jsou obě strany připraveny naslouchat.

Zpětná vazba.

Zpětná vazba se může týkat různých aspektů spolupráce: dynamiky ve vztazích, speciálních dovedností a technik, řízení a organizace sezení, stylu práce, intervencí supervizora a přístupů, které byly registrovány na obou stranách.

Schopnost poskytovat a přijímat zpětné vazby záleží na dovednostech a lidských kvalitách obou zúčastněných. Pokud je zpětná vazba poskytována pravidelně, usnadňuje to celý proces růstu. Zpětná vazba organizovaná vždy na závěr sezení nese a dává všem zúčastněným pocit neobvyklosti, přirozenosti a současně bezpečí.

Uzemnění.

Jsou to situace, které můžeme popsat jako vědomé opuštění prostoru pro objevování, zklidnění a ohlédnutí zpět.

V praxi se často odehrává položením otázek typu:

- „Udělal jsem dnes dost..?“
- „Tak jsme s tím dnes hotovi..?“
- „Udělal jsem dnes kus práce..“

V těchto situacích přichází úleva od napětí, vmísí se humor a odlehčení. Supervidovaní hovoří o svých pocitech odlehčení, odhození zátěže atd.

Společné vyhodnocení.

Je to prostor pro vzájemné zvážení hodnoty společné práce. Můžeme na tomto základě společně uvažovat o změnách např. v organizaci, v přístupech, zaměření a podobně. Pohled „zvenčí“ na proběhlou práci může poskytnout například videonahrávka. Můžeme společně sledovat průběh jednotlivých fází, můžeme je projít a komentovat jak probíhaly. Můžeme společně konfrontovat svá očekávání, zda byla naplněna a co tomu mohlo bránit. Zejména vyspělejší týmy nebo supervidovaní jednotlivci této možnosti zpětné reflexe rádi využívají.

Stanovení nové smlouvy nebo plánu.

Tento poslední krok přirozeně navazuje na předchozí společné hodnocení. Můžeme zde revidovat původní kontrakt, poopravit jeho zadání atp. Je to znak vyspělejší kultury spolupráce a kvality.

Revidování supervizního procesu na dlouhodobé úrovni /řada proběhlých sezení / a na mikroúrovni jednoho sezení uzavíráme cyklus supervize. Dostáváme se opět na začátek dalšího kontraktu a současně reflektujeme celkový proces, účel a plnění cílů supervizní spolupráce. Vracíme se na počátek pomyslného kruhu.

Komentář na závěr.

Předložený cyklický model supervizní práce může posloužit všem uživatelům supervize. Může být pro začátečníky-uživatele supervize základním orientačním vodítkem, jak může supervize probíhat, co od ní očekávat, na čem se dohodnout se supervizorem. Takových modelů a přístupů k supervizní práci je celá řada. Záleží také na supervizorovi, ve kterém modelu nebo v různých kombinacích rád pracuje.

Doporučená literatura, ze které vychází tento orientační miniskript:

1. Úvod do supervize-cyklický model, Sdružení SCAN, Tišnov 2002
2. Supervize v pomáhajících profesích, P.Hawkins,R.Shohet, Portál 2004
3. Integrativní přístupy k supervizi, M.Carroll,M.Tholstrupová, Triton 2004
4. Český institut pro supervizi, www.supervize.org