



Supervīzijas veidi un nozīme sociālajā darbā

Evija Apine

Latvijas Supervizoru apvienības dibinātāja un biedre
SIA “MFocus” [*Mastery in Focus!*] valdes locekle, supervizore
www.mfocus.lv

Jautājumi:

- **Kas ir un kas nav** supervīzija?
- Kādi ir **ieguvumi**?
- Kādi ir **priekšnoteikumi** efektīvai supervīzijai?
- Kas un par ko ir **atbildīgs** supervīzijā?
- Kādi ir supervīzijas **veidi**?
- **Kas notiek** supervīzijā?



KAS IR UN KAS NAV SUPERVĪZIJA?

Supervīzija sociālajā darbā

- kopš 1950.g. ASV ir integrēta sociālo organizāciju ikdienas darba sastāvdaļa
- Rietumeiropā pēc Otrā Pasaules kara 1950-os g.

Sociālā darba ar gadījumu sastāvdaļa

- Prakses apmācības metode
- Personāla pilnveides metode

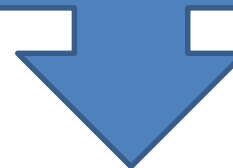
Mērķis - mācīties no pieredzes, lai uzlabotu turpmāko profesionālo darbību

Kas ir supervīzija?

- **konsultatīvs atbalsts** jautājumos, kas saistīti ar darbu un profesionālo darbību.
- **profesionālā pilnveide** mūža garumā, spēju un prasmju attīstība.
- **refleksija** par profesionālajām attiecībām.



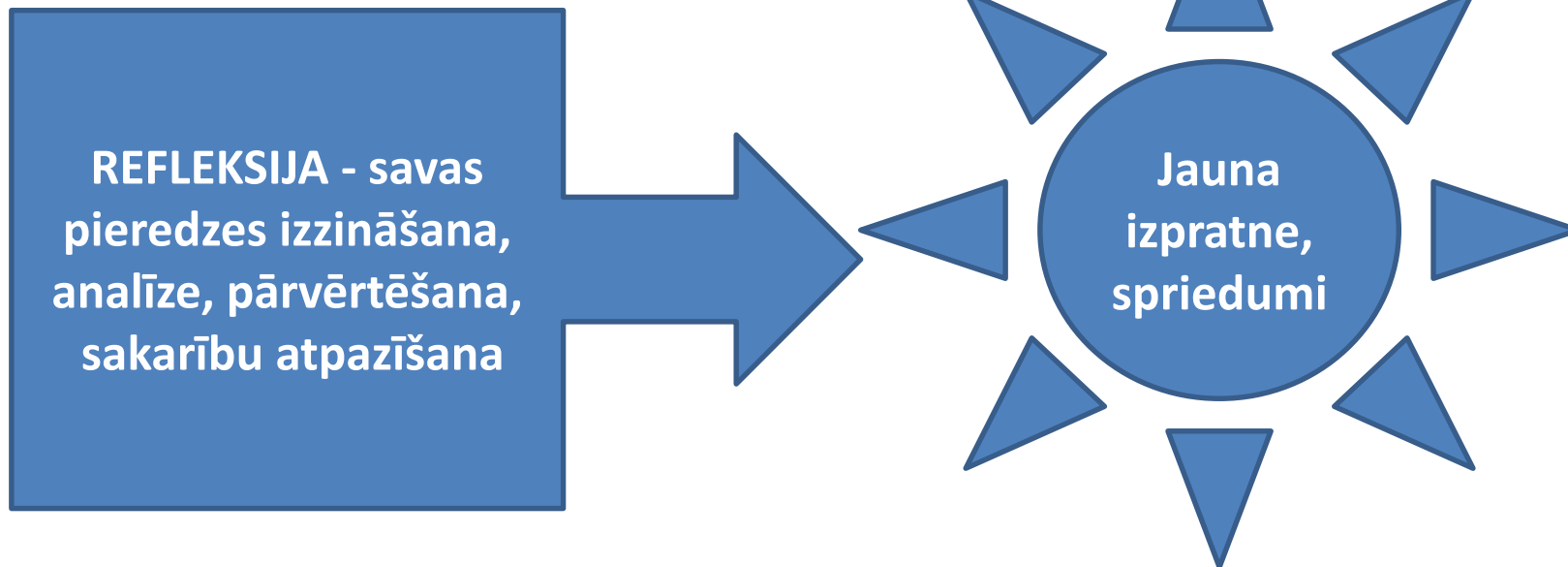
Supervīzija:
REFLEKSIJAS līmenis



Ikdienas profesionālā
darbība:

RĪCĪBAS līmenis

Refleksija





«Es» kā profesionālis:

Kā veidot savu
karjeru?

Kā sasniegt
mērķus?

Kāda ir
mana loma
un
uzdevumi?

Kā **saplānot**
uzdevumus
un **organizēt**
laiku?

Kādas
metodes,
stratēģijas
pielietot?

Kādas ir
vērtības un
ētiskie
principi?

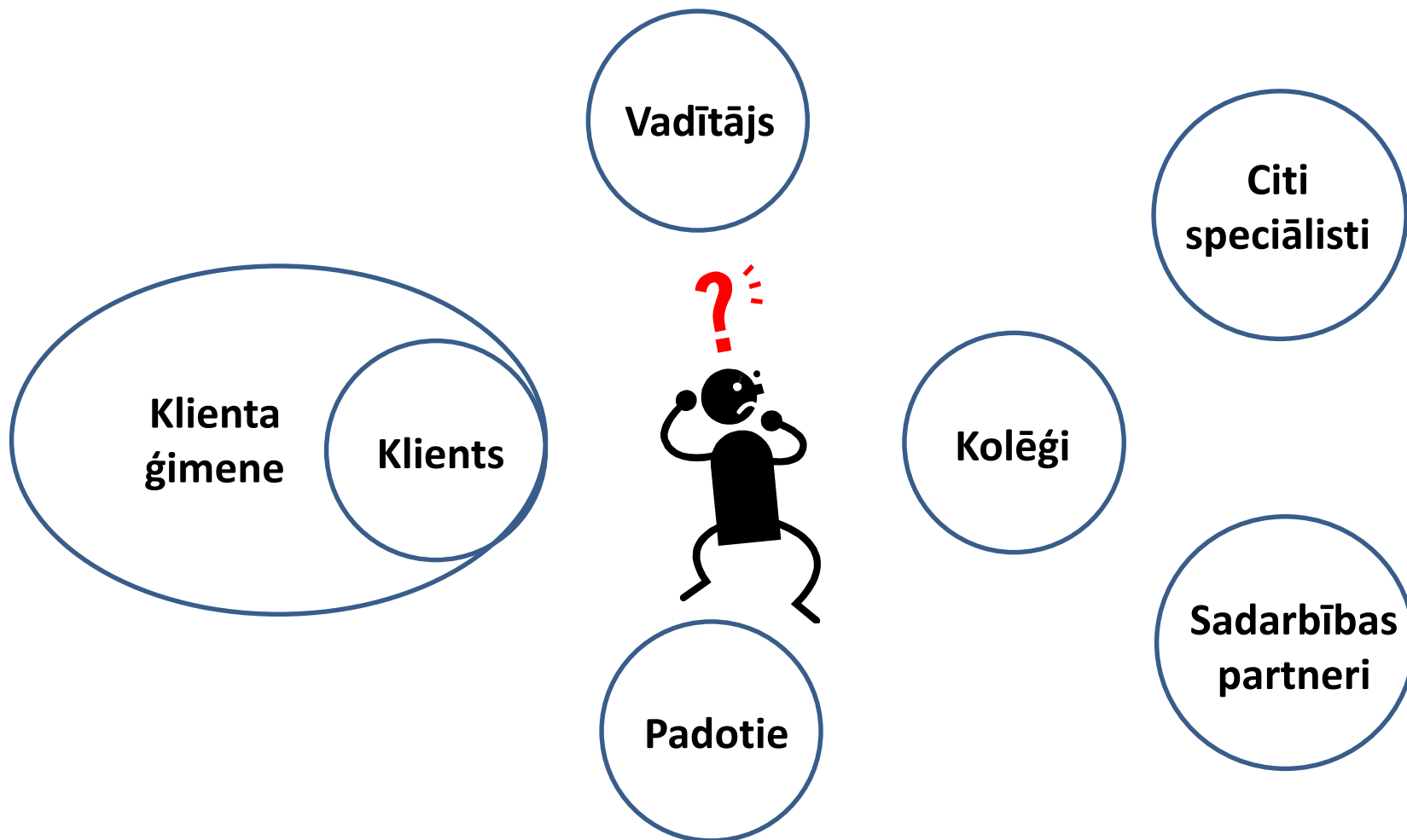
Kas ir manas
stiprās un
vājās puses?

Kā pārvarēt
emocionālās
barjeras un
reakcijas?

Kur ir
manas
atbildības
robežas?



«Es» kā profesionālis sadarbībā:



Kas nav supervīzija?

Supervīzija nav:

- Konsultācijas un padomu došana
- Izglītojošs seminārs
- Psihoterapija
- Relaksācija
- Informatīva sanāksme



KĀDI IR IEGUVUMI NO SUPERVĪZIJAS?

leguvumi no supervīzijas

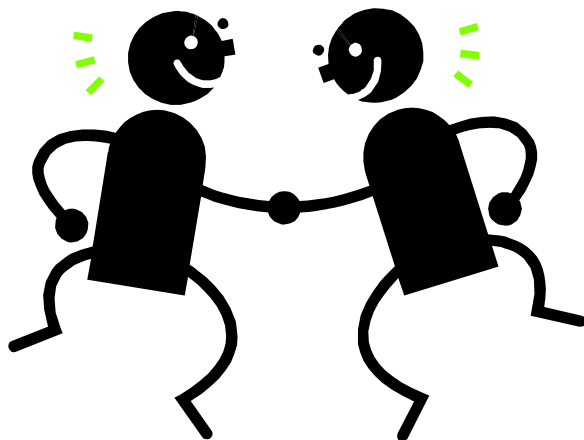


- savu nostāju, rīcības un emociju sapratne
- atbildības robežu izpratne
- labāka otra cilvēka (klienta) izpratne
- jaunas idejas tālākai rīcībai
- zināšanas un prasmes
- morāls atbalsts, profesionālās izdegšanas novēršana
- ētikas ievērošana
- darbinieku sadarbības un attiecību uzlabošana



Supervīzijās studenti attīstījuši:

Saskarsmes prasmes



- Uz klausīt
- Prasmi izteikties
- Izteikties grupā
- Pamatot savu viedokli
- Komunicēt ar kādu noteiktu klientu grupu



Supervīzijās studenti attīstījuši:

Personīgās kompetences

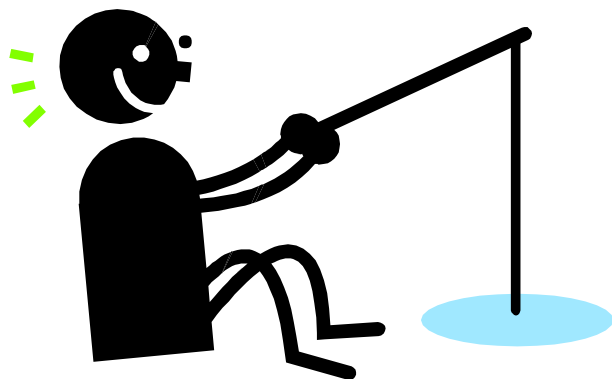


- Emocionālā intelīģence
- Izprast un analizēt sevi
- Stipro/vājo pušu apzināšanās
- Mērķi attīstībai
- Akceptēšana
- Pacietība
- Respektēšana
- Stereotipu mazināšana



Supervīzijās studenti attīstījuši:

Profesionālās kompetences



- Izpratne par SD un pakalpojumu sistēmu
- Gadījumu risināšanas veidi
- Konfidencialitāte
- Empātija
- Metodes
- Noteikt prioritātes
- Strādāt grupā
- Stresa vadība

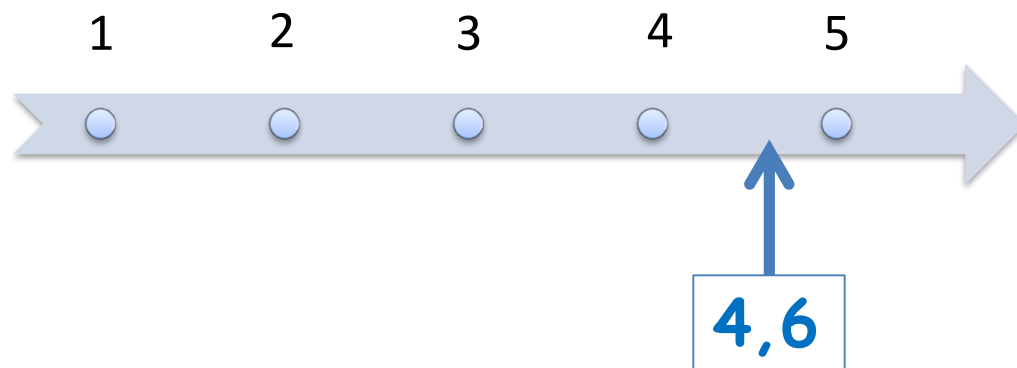


Supervīzijās studenti attīstījuši:

Profesionālās kompetences



- Sociālā darbinieka profesionālā identitāte
- Profesionālā socializācija
- Supervīzijas pielietojums





KĀDI IR PRIEKŠNOTEIKUMI EFEKTĪVAI SUPERVĪZIJAI?

Supervīzijas ieviešanas neveiksmes



- Ievieš kā **obligātu**,

Dalībnieki:

- nevēlas strādāt supervīzijās,
 - neizvirza jēgpilnus jautājumus,
 - apmainās ar informāciju,
 - pavada laiku
- Supervīzijas misija ir atbalstīt profesionāli un tā **nedrīkst būt represīva!**
 - Paskaidrojumi par neierašanos
 - Naudas sods
 - Aizliegums doties atvaļinājumā

Supervīzijas ieviešanas neveiksmes



- Nereālistiskas, nepateiktas **gaidas**
- **Konfidencialitātes** pārkāpums
- **Sarežģītas attiecības** starp kolēģiem, kas ierobežo atklātību un mazina drošību grupā
- Neizveidojas sadarbība un uzticēšanās starp **supervizoru** un supervizējamo
- Supervizora nespēja vadīt supervīzijas procesu
- **Vadība** iejaucas supervīzijas procesā vai kompromitē to

Supervīzijas efektīva izmantošana

- **Ko** vēlamies **uzlabot/ attīstīt/ atrisināt** ar supervīzijas palīdzību?
- **Kam** supervīzija ir nepieciešama?
- Kāds supervīzijas **veids** būtu atbilstošākais?
- Kā organizēt supervīzijas **procesu**?
- Kādu **supervizoru** izvēlēties?



Supervīzijas efektivitāte


- Dalībnieka **izpratne** par supervīziju un **motivācija**
- Supervizora **kompetence** un **piemērotība**
- Sadarbības attiecības un atmosfēra: **drošība!!!**
 - Optimāls dalībnieku skaits grupā 4 – 8 dalībnieki
- Supervīzijas **organizēšanas** aspekti
 - vieta
 - laiks (grupas/komandas superv. 2 – 3 stundas)
 - process – regulāras sesijas





KĀDI IR SUPERVĪZIJAS VEIDI?

Supervīzijas veidi

Individuālā	Grupas	Komandas	Organizācijas
<ul style="list-style-type: none"> • profesionālo kompetenču un pašrefleksijas spēju attīstīšanai, • konkrētu darba situāciju risināšanai 		<ul style="list-style-type: none"> • sadarbības un saskarsmes efektivitātes uzlabošanai, • komandas darba plānošanai un izvērtēšanai, • konkrētu darba situāciju risināšanai 	<ul style="list-style-type: none"> • darbības efektivitātes un produktivitātes paaugstināšanai, • mērķu sasniegšanai, • pārmaiņu procesa atbalstīšanai

Individuālā supervīzija

Priekšrocības

- laiks tikai dalībniekam
- drošāk pārrunāt “jūtīgus” jautājumus
- dalībnieks nosaka tempu
- nav konkurences
- mērķtiecīgāk attīsta pašrefleksijas spējas
- konfidencialitāte

Trūkumi

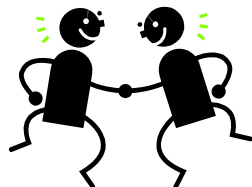
- visi nav gatavi individuālam darbam
- maz iegūst, ja nav motivēts
- atgriezenisko saiti saņem tikai no supervizora
- mazāk iespēju salīdzināt savu darbu ar to, kā citi strādā



Grupās supervīzija

Priekšrocības

- atgriezenisko saiti saņem no vairākiem dalībniekiem
- atbalsts no kolēģiem
- ieguvums no klausīšanās par kolēģu darbu
- lētāk
- var risināt problēmas, kuras rodas pašā grupā



Trūkumi

- var netikt apmierinātas katra individuālās vajadzības
- iespēja grupā kādam “slēpties”
- visi nav gatavi darbam grupā
- pielāgošanās grupas viedoklim
- jauniem darbiniekiem grūti pievienoties strādājošai grupai
- tēma var nebūt interesanta visiem grupā
- lielāks konfidencialitātes risks

Komandas supervīzija

IZAICINĀJUMI

- hierarhiskas attiecības
- savstarpēja atkarība
- savstarpējo attiecību “vēsture”
- stereotipi
- varas “spēles”
- konkurence



VEIKSMES PRIEKŠNOTEIKUMI

- piedalās visi komandas dalībnieki
- vadības izpratne un atbalsts
- kopīgs mērķis
- vadītāja loma supervīzijas procesā
- saskarsmes uzlabošana

Organizācijas supervīzija

IZAICINĀJUMI

- hierarhiskas attiecības
- savstarpēja atkarība
- savstarpējo attiecību “vēsture”
- stereotipi
- varas “spēles”
- konkurence
- kultūra



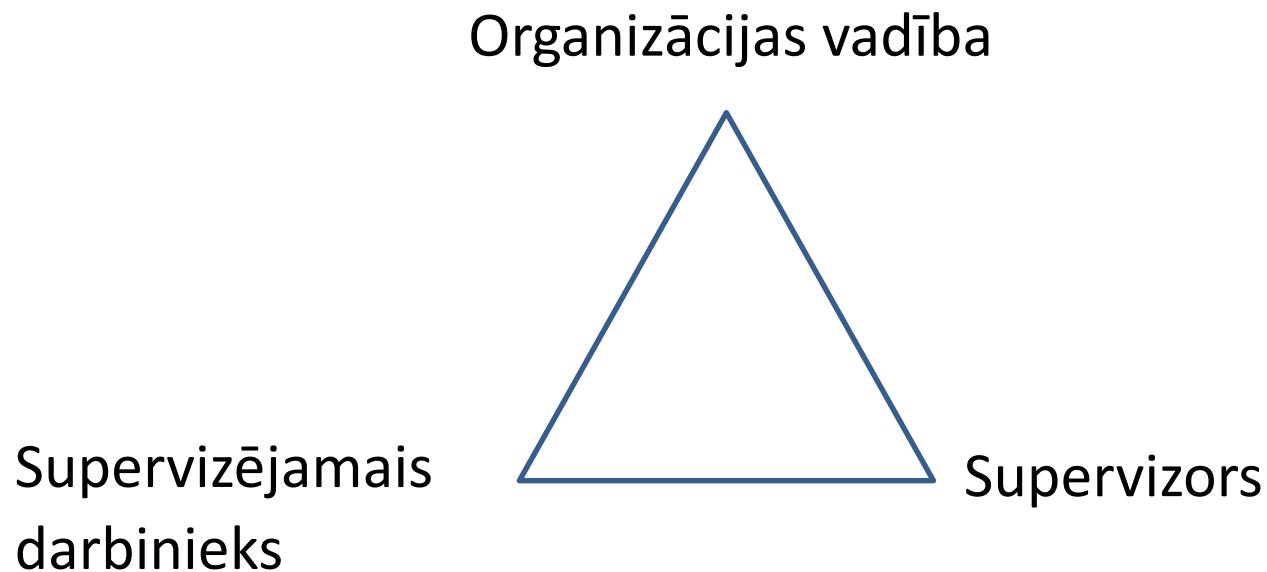
VEIKSMES PRIEKŠNOTEIKUMI

- vadības izpratne un atbalsts
- vadības stils nav autokrātisks
- lēmuma pieņemšanas varas deleģēšana
- vadītāja loma supervīzijas procesā
- iesaistās “atslēgas” personas



KAS UN PAR KO IR ATBILDĪGS SUPERVĪZIJĀ?

Trīspusēja vienošanās



Autors: J. Hewson, 1999; Avots: Copeland, S. (2005). Counselling Supervision in Organisations: Professional and Ethical Dilemmas Explored. Hove: Routledge. 85.lpp.



Pasūtītāja (vadības) atbildība:

- Sniegt **patiesu** un **pilnīgu** informāciju par:
 - Supervīzijas pasūtīšanas iemesliem, kontekstu
 - Mērķi
 - Gaidām
- Gādāt par drošu, supervīzijas procesu atbalstošu **vidi**
- Ievērot vienošanos un **netraucēt** darbu
- Ievērot **konfidencialitātes** prasību
- **Uzticēties**

Supervizora atbildība:

- Supervīzijas «**rāmja**» izskaidrošana, ievērošana
- Supervīzijas **konteksta** apzināšanās
- Supervīzijas **procesa** vadīšana
- Brīvas un drošas **atmosfēras** radīšana
- Supervīzijas **metodes** izvēle
- Supervīzijas **fokusēšana** uz mērķi, jautājumu

Neatbild par:

- saturu,
- mērķiem un
- risinājumiem



Supervīzijas dalībnieka atbildība

- Atbildēt par **sevi**
- Izvirzīt jautājumus supervīzijai - **mērķis, temats**
- Attīstīt spēju **atklāti** runāt par sevi un darbu
- Noteikt, kādu **atbalstu** vēlas saņemt
- Būt **atvērtam** atgriezeniskās saites saņemšanai
- Pieņemt **lēmumus** un atbildēt par tiem

KAS NOTIEK SUPERVĪZIJĀ?

Supervīzijas norise

- Regulāras tikšanās (piem., 1 reizi mēnesī)
- Sadarbības ilgums ir 6 - 10 tikšanās
- Tikšanās ilgums
 - Individuāli: 50 min. – 1,5 stunda
 - Grupā vai komandā: 1,5 – 3 stundas
- Dalībnieku skaits grupā 5 – 10
- Norises vieta pēc vienošanās

Kā notiek individuālā vai grupas supervīzija?

1

- Dalībnieks izstāsta darba situāciju

2

- Dalībnieks pasaka, kādu atbalstu vēlas?

3

- Supervizors veicina situācijas dziļāku izpēti

4

- Kopīga risinājumu meklēšana, secinājumi

5

- Supervīzijas rezultāta apkopošana



Kā notiek komandas vai organizācijas supervīzija?

1

Dalībnieki nosaka risināmos jautājumus

2

- Dalībnieki izvirza mērķus

3

- Supervizors piedāvā metodes un procesu

4

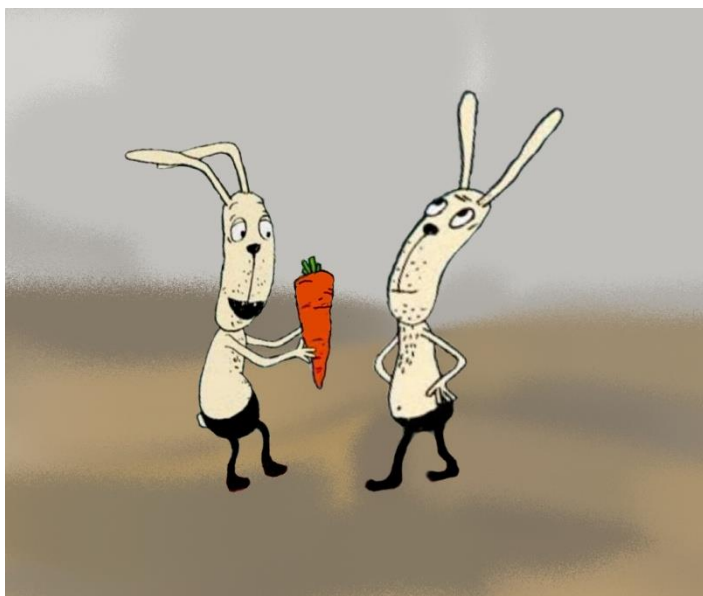
- Kopīga risinājumu meklēšana

5

- Sasniegtā un procesa novērtēšana

Kas var būt mans supervizors?

Cilvēks ar tādu pašu profesiju, pieredzi



Cilvēks ar atšķirīgu profesiju, pieredzi



Abos gadījumos savi ieguvumi un savi izaicinājumi!



*“Neviens cilvēks nevar
piespiest otru attīstīties.
Attīstību var tikai
veicināt vai kavēt...”*

(P.Casement)

Paldies par uzmanību!