

OBSAH

| | |
|------------|---|
| Úvod | 7 |
|------------|---|

ČÁST I.

| | |
|---|-----------|
| 1. POJEM SUPERVIZE | 9 |
| 1.1 Nadhled a dohled | 10 |
| 1.2 Cíl a úkoly supervize | 11 |
| 1.3 Hranice supervize | 11 |
| 2. FUNKCE SUPERVIZE | 17 |
| 2.1 Podpůrná funkce | 17 |
| 2.2 Vzdělávací funkce | 18 |
| 2.3 Řídící funkce | 19 |
| 3. RŮZNÉ TYPY SUPERVIZE, DĚLENÍ | 21 |
| 3.1 Supervize přímá a nepřímá | 21 |
| 3.1.1 <i>Supervize přímá</i> | 21 |
| 3.1.2 <i>Supervize nepřímá (zprostředkovaná)</i> | 21 |
| 3.2 Supervize individuální, skupinová a týmová | 22 |
| 3.2.1 <i>Individuální supervize</i> | 22 |
| 3.2.2 <i>Skupinová supervize</i> | 23 |
| 3.2.3 <i>Týmová supervize</i> | 24 |
| 3.3 Supervize interní, externí a peer-supervize | 25 |
| 3.3.1 <i>Supervize interní</i> | 26 |
| 3.3.2 <i>Další typy supervize uvnitř organizace</i> | 26 |
| 3.3.3 <i>Supervize externí</i> | 27 |
| 3.4 Supervize případová a rozvojová | 28 |
| 3.4.1 <i>Případová supervize</i> | 28 |
| 3.4.2 <i>Rozvojová supervize</i> | 28 |
| 3.5 Plánovaná a krizová supervize | 29 |
| 3.6 Supervize organizace a supervize řízení | 30 |
| 3.6.1 <i>Supervize organizace</i> | 30 |
| 3.6.2 <i>Supervize řízení</i> | 30 |
| 3.7 Autosupervize | 30 |
| 4. DOJEDNÁVÁNÍ SUPERVIZE, SUPERVIZNÍ SMLOUVA | 34 |
| 4.1 Supervizní smlouva | 34 |
| 4.2 Uzavírání supervizní smlouvy | 35 |
| 4.3 Účastníci supervizní dohody | 35 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 4.3.1 | <i>Třístranná supervizní dohoda</i> | 36 |
| 4.3.2 | <i>Dvoustranná supervizní dohoda</i> | 37 |
| 4.4 | Návrh obsahu kontraktu | 37 |
| 5. | DLOUHODOBÝ A DÍLČÍ CÍL SUPERVIZE | 39 |
| 5.1 | Dlouhodobý cíl supervize | 39 |
| 5.2 | Dílčí cíle v supervizi | 40 |
| 6. | SUPERVIZOR, SUPERVIDOVANÝ A JEJICH VZTAH | 45 |
| 6.1 | Osoba supervizora | 45 |
| 6.2 | Osoba supervidovaného | 47 |
| 6.2.1 | <i>Jak se připravit na supervizní setkání</i> | 47 |
| 6.2.2 | <i>Za co nese odpovědnost supervidovaný</i> | 48 |
| 6.3 | Vztah v supervizi | 49 |

ČÁST II.

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 7. | HODNOCENÍ A ZPĚTNÁ VAZBA V SUPERVIZI | 53 |
| 7.1 | Hodnocení v supervizi | 53 |
| 7.1.1 | <i>Očekávání od supervize a cíl supervize</i> | 54 |
| 7.2 | Zpětná vazba v supervizi | 55 |
| 7.2.1 | <i>Jak přijímat zpětnou vazbu</i> | 55 |
| 7.2.2 | <i>Jak poskytovat zpětnou vazbu</i> | 56 |
| 8. | STANDARDSY KVALITY SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A SUPERVIZE | 59 |
| 8.1 | Stručně o standardech kvality sociálních služeb | 59 |
| 8.1.1 | <i>Termín „kvalita“</i> | 59 |
| 8.2 | Supervize jako povinnost vyplývající ze standardů | 59 |
| 8.3 | Supervize jako nástroj podporující zavádění/dodržování Standardů .. | 60 |
| 9. | ETICKÉ ASPEKTY SUPERVIZE | 61 |
| 9.1 | Vztah supervize k etickým aspektům práce supervidovaného pracovníka | 61 |
| 9.1.1 | <i>Etický rozměr sociální práce</i> | 61 |
| 9.1.2 | <i>Etický kodex sociálních pracovníků</i> | 62 |
| 9.1.3 | <i>Supervize a etické jednání sociálního pracovníka</i> | 62 |
| 9.1.4 | <i>Přístup supervizora</i> | 63 |
| 9.2 | Etika v práci supervizora | 64 |
| 9.2.1 | <i>Etický kodex Evropské asociace supervizorů</i> | 64 |
| 9.2.2 | <i>Jiný pohled</i> | 65 |

| | |
|---|-----------|
| 10. ROVINY SUPERVIZE | 69 |
| 11. PŘÍSTUPY K SUPERVIZI | 72 |
| 11.1 Vstupní faktory | 72 |
| 11.1.1 Původní profese supervizora | 72 |
| 11.1.2 Osobnost supervizora | 72 |
| 11.2 Supervizní styly | 73 |
| 11.2.1 Rozdělení dle zaměření supervize | 73 |
| 11.2.2 Rozdělení dle způsobu vedení supervize | 74 |
| 11.3 Vývojový pohled na supervizi | 75 |
| 12. BALINTOVSKÁ SKUPINA JAKO JEDNA Z FOREM SKUPINOVÉ SUPERVIZE | 78 |
| 12.1 Počátky | 78 |
| 12.2 Charakteristika a zásady balintovských skupin | 79 |
| 12.3 Struktura balintovského setkání | 80 |
| 13. TRANSKULTURÁLNÍ SUPERVIZE | 83 |
| 13.1 Menšina a většina | 83 |
| 13.2 Multikulturní prostředí a pomáhající profese | 84 |
| 13.3 Proces supervize | 85 |
| 14. KONTEXT ORGANIZACE A ZAVÁDĚNÍ SUPERVIZE DO ORGANIZACE | 88 |
| 14.1 Kontext organizace a jeho význam pro supervizi | 88 |
| 14.2 Zaměření organizace | 89 |
| 14.2.1 Zaměření na jednotlivce | 89 |
| 14.2.2 Zaměření na úkol | 89 |
| 14.2.3 Zaměření na soupeření | 90 |
| 14.2.4 Zaměření na přítomnost | 90 |
| 14.2.5 Zaměření na zachování „statutu quo“ | 90 |
| 14.2.6 Učíci se organizace | 91 |
| 14.3 Zavádění supervize do organizace | 91 |
| 14.3.1 Co si ujasnit nejdříve | 91 |
| 14.3.2 Dojednávání supervize | 92 |
| 14.4 Faktory ovlivňující využití supervize ve zdravotně sociální oblasti | 93 |
| 14.4.1 Příklad dobré praxe – začlenění supervize do kultury organizace | 93 |
| 14.4.2 Obtíže při zavádění supervize do praxe | 93 |
| 14.4.3 Jak tyto překážky překonávat | 95 |
| Příloha č. 1 | 97 |
| Příloha č. 2 | 100 |