

Obsah

Poznámky o autorech	11
Poděkování	12
Předmluva k druhému vydání	13

PRVNÍ ČÁST

ÚHEL POHLEDU SUPERVIDOVANÉHO	15
------------------------------------	----

1 „Dost dobrá“ supervize	17
2 Proč být tím, kdo pomáhá?	23
Úvod	23
Pohled do vlastních stínů	23
Zkoumání vlastních motivů	25
Touha po moci	26
Naplnění našich vlastních potřeb	27
Přání léčit	28
Závěr	28
3 Získání potřebné podpory a supervize	29
Úvod	29
Zmapování systému podpory	30
Stres	31
Vyhoření	33
Posttraumatický stres	34
Opatřit si odpovídající supervizi	34
<i>Překážky v získávání supervize</i>	35

<i>Překonávání překážek: Geraldinin příběh</i>	38
<i>Autosupervize</i>	40
<i>Vlastní aktivita při supervizi</i>	41
Když supervize selže	44
Závěr	44

DRUHÁ ČÁST

STÁVÁME SE SUPERVIZORY; PROCES SUPERVIZE

4 Stáváme se supervizory	49
Úvod	49
Proč být supervizorem?	49
Začátky	51
Vlastnosti dobrého supervizora	51
Role supervizora	54
Přebírání odpovídající autority a moci	55
Etika	56
Závěr	57
5 Mapy a modely supervize	59
Úvod	59
Co je supervize?	59
Funkce supervize	60
Druhy supervize	62
<i>Výuková supervize</i>	62
<i>Výcviková supervize</i>	62
<i>Řídící (manažerská) supervize</i>	62
<i>Poradenská supervize</i>	62
Tvorba smlouvy	63
<i>Praktické stránky</i>	63
<i>Hranice</i>	63
<i>Pracovní spojení</i>	65
<i>Formát sezení</i>	65
<i>Organizační a odborný kontext</i>	65
Vyjednávání smlouvy	66
Supervizní ujednání	67
Supervizní styly	68
Vývojový přístup k supervizi	69

1. stupeň: zaměření na sebe sama	69
2. stupeň: zaměření na klienta	70
3. stupeň: zaměření na proces	71
4. stupeň: zaměření na proces v kontextu	71
Zhodnocení vývojového přístupu	72
Závěr: výběr vlastního rámce	74
6 Procesní model supervize	75
Úvod	75
Dvojitá matice neboli sedmioký model supervize	76
<i>Referování a reflektování terapeutického sezení při supervizi</i>	77
<i>Zaměření na terapeutický proces, jak se odráží v supervizním procesu</i>	77
1. modus: obsah supervizního sezení	79
2. modus: zaměření na strategie a intervence	80
3. modus: zaměření na terapeutický vztah	82
<i>Věnování pozornosti klientovu přenosu</i>	83
<i>Učení se od pacienta</i>	83
4. modus: zaměření na terapeutův proces	84
5. modus: zaměření na supervizní vztah	86
6. modus: zaměření na supervizorův vlastní proces	88
<i>Modus 6a: vztah supervizor–klient</i>	89
7. modus: zaměření na širší kontext	90
Integrovaní modů	91
Propojení modelu s vývojovým procesem	92
Závěry	93
7 Práce s odlišnostmi: transkulturální supervize	95
Úvod	95
Chápání kultury	96
Uvědomování si kulturních a jiných odlišností v supervizi	99
Moc a odlišnost	100
Postupy zamezující útlak	102
Odlišnosti a model sedmi modů	103
1. modus	103
2. modus	104
3. modus	104
4. modus	105
5. modus	105
6. modus	106

7. <i>modus</i>	106
Rozvoj transkulturální supervize	107
Závěr	109
8 Výcvik a růst supervizorů	111
Úvod	111
Posouzení vlastních potřeb učení	111
Sestavení výcvikového kurzu	112
Stěžejní supervizní kurz (pro nové supervizory)	116
<i>Zpětná vazba v supervizi</i>	118
<i>Intervence v supervizi</i>	119
<i>Mapování supervize</i>	120
Stěžejní supervizní kurz (pro supervizory studentů)	121
Kurz týmové a skupinové supervize	123
Kurz terapeutické supervize	124
Pokročilý supervizní kurz	124
<i>Etická dilemata a výcvik</i>	125
<i>Transkulturální dovednosti a výcvik</i>	126
Hodnocení a akreditace	126
Závěr	128

TŘETÍ ČÁST

SUPERVIZE SKUPIN, TÝMŮ A SÍTÍ	129
9 Supervize skupin a týmů a vzájemná supervize kolegů	131
Úvod	131
Skupinová supervize	131
<i>Výhody</i>	131
<i>Nevýhody</i>	133
<i>Výběr členů skupiny</i>	134
<i>Dojednávání smlouvy</i>	134
<i>Vytváření atmosféry</i>	135
<i>Povědomí o skupinové dynamice</i>	135
<i>Strukturování skupiny</i>	136
<i>Styl supervize</i>	136
Týmová supervize	138
Supervize mezi kolegy	140
<i>Jak utvořit supervizní skupinu kolegů</i>	142

<i>Organizování supervizního setkání kolegů</i>	144
Závěr	144
10 Zkoumání dynamiky skupin, týmů a skupin kolegů	145
Úvod	145
Stadia vývoje skupiny	145
Skupinová dynamika	146
Pomoc při zlepšování práce skupin a týmů	148
<i>Uzavírání smlouvy</i>	148
<i>Poskytování zpětné vazby</i>	148
<i>Cvičení s odcizením</i>	149
<i>Zkoumání skupinové dynamiky</i>	149
<i>Modelování soch skupiny</i>	150
<i>Prozkoumání širšího kontextu</i>	150
Závěr	152
11 Supervize sítí	153
Úvod	153
Teorie vědra: absorpce a nahrazování	153
Příběh Andrewa a několika terapeutických agentur	155
Příběh Brendy a šířící se úzkosti	155
Příběh Carol a sexuálního zneužívání	157
Clevelandský příběh sexuálního zneužívání	159
Závěr	161
 ČTVRTÁ ČÁST	
KONTEXT ORGANIZACE	163
12 Cesta k učící se kultuře	165
Úvod	165
Co je kultura?	165
Úrovně kultury	166
Složky dynamiky kultury vedoucí k degeneraci supervize	167
<i>Hon na osobní patologii</i>	168
<i>Úsilí o byrokratickou výkonnost</i>	169
<i>Hlídaní vlastních zad</i>	169
<i>Krizová motivace</i>	170
<i>Návyková organizace</i>	171
Posun dynamiky kultury	172

Vytváření kultury učení a rozvoje	173
Supervize, učící se organizace a učící se profese	175
Závěr	177
13 Rozvoj strategie a praxe supervize v organizacích	179
Úvod	179
1. krok: provést oceňující zjišťování toho, k jaké supervizi již dochází	180
2. krok: probudit zájem o rozvoj strategie a praxe supervize	180
3. krok: zahájit experimenty	181
4. krok: zvládnout odpor vůči změně	182
5. krok: rozvinout strategie supervize	184
6. krok: rozvinout procesy trvalého učení a rozvoje supervizorů a supervidovaných	185
7. krok: zavést proces permanentní kontroly a revizí	186
Závěr	186
Závěr: zraněný pomáhající	187
Klíčové pojmy	191
Literatura	195