**Náměty ke struktuře skupinového supervizního sezení**

**(Pozor- zde jsou popsány typické fáze supervize v aplikaci na skupinovou supervizi. Vaše schopnost každé fázi „dát“, co je v daném případu relevantní, bude též základem posouzení vaší schopnosti odevzdat dobrou supervizi, ať už individuální či týmovou, při ukončení studia supervize.)**

1. **PŘÍPRAVA**

Vznik skupiny- navázání kontaktu, příprava motivace, jasné cíle, předjednání kontraktu. Informace o vzniku členství ve skupině, jasný status vůči okolí (kdo za tím stojí), optimální velikost a složení (6-8), společný zájem, ověřit stálost členství. Vyloučit rušivé podskupiny (manželé apod.), kontraindikace (např. některé psychopatie, agresivita, skryté agendy). Vhodná místnost, židle, termín, natáčení. Vyladění se na členy skupiny a na proces.

1. **ZAHÁJENÍ**

Seznámení, připomenutí historie, kontextu a cíle, vyjasnění očekávání a pravidel (mlčenlivost aj., co supervize je a není,, příklady společně), doladění společného kontraktu, určení času. Navození atmosféry, ukotvení tady a teď, péče, oční kontakt. Při přechodu do další fáze vždy vysvětlit, co teď budeme dělat.

1. **SPOLEČNÝ VÝBĚR TÉMAT**

Navození motivace pro výběr tématu, zvolit techniku volby, držet dynamiku (krátké pojmenování, vizualizace, jen naťuknout očekávání - budoucí zakázku). Ocenit😊.

1. **PREZENTACE PROBLÉMU + DOTAZOVÁNÍ**

Různé varianty zviditelnění tématu a celé situace-ústní prezentace + zapisování (na flip, do poznámek), ústní + kreslení, příp. využití objektů či lidí, následné dotazování (různé varianty)-cílem je co nejlépe společně nahlédnout do pozice a prožívání supervizanta a aspektů a souvislostí celé situace. Ocenit 😊

1. **VYJEDNÁNÍ ZAKÁZKY**

Zaostření další práce na určitý aspekt prezentovaného tématu (ohraničení pole společné práce) z velké části rozhodne o uspokojení či neuspokojení supervizanta. **Co je hlavní v této věci pro supervizanta? Aby si ujasnil, na co se chce s Vámi podívat, s čím chce dnes odejít. Z Vaší strany je třeba od začátku dobře poslouchat (přání někdy zazní hned v prvních větách), u přání či očekávání se zastavit, pojmenovat jej. Pokud nezaznělo, doptávat se, jemně otázkami pomoct rozkrývat skutečnou potřebu, kam až to dnes jde, ujistit se, že tomu rozumíte a supervizanta nikam netlačíte.** Příklady otázek podle povahy věci- co ho v tom nejvíc pálí? klade si v tom nějakou otázku? nač z toho, co vyprávěl se chce víc podívat, nasvítit to, ujasnit si? Co by si chtěl dnes odtud odnést? Zaslechnutou „zakázku“ zopakovat, shrnout, vyslovit slovy supervizanta a ověřit si, je-li to ono, nechat odsouhlasit či přeformulovat. Vyjednanou zakázku zaznamenat na flipchart nebo jinak-aby bylo možné se k ní vracet. Ocenit. 😊

1. **VÝBĚR A REALIZACE METODY**Navrhneme metodu s využitím členů skupiny a s jejich zapojením. Rozlišujeme, zda jde o vztahy a pocity (např. možnost bálintovského uchopení tématu, kreativní metody), jednání či komunikace (možnost využití hraní rolí), vyjasnění problému (i pocitů) či jeho řešení (možnost řízené diskuse, modelování, vizualizace v prostoru či na flipchart).

Ukončit když dosáhneme nějakého posunu či se navrší čas 😊. Ohraničit konec techniky. Přejít k reflexi toho, co se dělo, co kdo viděl apod..

Poznámka: V tomto bodě existuje největší rozmanitost podle druhů, cílů a stylů vedení supervize. Vždy však hraje roli citlivé provázení procesem a reflektování aktuálních emocí i vyladění na to, kde supervizant právě „JE“ myšlenkově či svým poznáním, dávání prostoru. Zásadně je třeba se vyvarovat radění, kázání, tlačení, zavalování, skákání k řešení, k němuž supervizant ještě nedospěl.)

 **VII. HODNOCENÍ (OHLÉDNUTÍ) ZA ZAKÁZKOU**

 Jak je to se supervizantem teď? připomenout zakázku- jak se teď cítí? Změnilo se něco?

 Posunulo se něco? Dát prostor supervizantovi pro hodnocení. Nedovolit otevírání dalších

 témat. Ocenit 😊

 **VIII. REFLEXE ZE SKUPINY A ZAKONČENÍ** Jaké to bylo pro ně, co jim to dalo-každému prostor, ošetřit, zkontrolovat, že jsou všichni ok. Pokud možno neotvírat nová témata. Shrnout, ocenit 😊, dohodnout na příště.

Mít na paměti kulturu supervize zaměřenou na člověka

* + - **důvěra**
* být co nejvíc na straně hledání porozumění, akceptující různost a někdy nutně i pomalost či nejasnost (dotazovat se, snažit se vyjasnit, ale vyhnout se vyvracení, kárání, usvědčování)
* případně jemně pozitivně přerámovat, co se nezdá produktivní, nabídnout alternativní pohled
	+ - **ticho**
* při Sup jej využíváme jako zastavení, prostor pro reflexi – rámovat jako pokojné schvalující ticho ☺ kdy se něco rodí- nápad, pochybnost, ukazující další možný směr

* + - **mluvit za sebe**
* učit, aby mluvil každý za sebe (dát i do kontraktu)

	+ - **vyhnout se radám a kázání-to není úkol supervizora-není tu za moudrého, ale pomáhá podporou reflexe !!!!!!!!**
* a vést k tomu i skupinu - když někdo začne udílet rady –zastavit, požádat, aby posdílel svoji zkušenost
* v krajním případě se lze i obrátit na toho, komu se radí a zeptat se, zda je to, co teď od skupiny právě potřebuje, zda mu to pomáhá

	+ - **vztahování k supervizantovi a jeho problému**
* osobní i emocionální problémy neodmítat, nechat je zaznít, ventilovat, projevit, a potom je citlivě (ne poplašeně☺) vracet do pracovní situace a role (v supervizi se nejedná o terapii)
* pozor na roli „klienta“ skupiny „terapeutů“ (konečně někdo s problémem, rádi pomůžem, nemusíme řešit své téma)-
* skupina nemá být až na výjimky jako pečující rodič vůči dítěti – snažit se více o komunikace Do - Do

	+ - **praktické**
			* **hry**, „seznamovačky“ – techniky -hlavně na začátku –měly by mít srozumitelný a pojmenovaný účel (ne manipulovat účastníky)
			některé hry - zaměřené na emoce - poslouží jako příprava na supervizi
			* **vyjednat a napsat pravidla** – a nosit je na každou supervizi, než se skupina rozjede
			* **čas** – hlídat tak, aby zůstal prostor pro hodnocení na konci sezení!!!!