

A team szupervízió

Kedves kollégák!

Az alábbiakban néhány bekezdés elejéig röviden összefoglalom a teamszupervízió meghatározását, a tartalmait. Ezt követően ismertetem az általam használt módszert, módszereket.

Mi a team szupervízió?

Teamszupervízióban egy adott munkahelyen teamként együtt dolgozók alkotják a csoportot. Ebben az esetben a szupervízió célja lehet még az együttműködés fejlesztése, a kommunikáció javítása a teamen belül, illetve a vezető és a munkatársak között.

Forrás: <https://onazonosvezeto.hu/szupervizio>

A team szupervízióban az intézmény és szereplői állnak a középpontban, illetve az ő interakcióik. A teamben felmerülő problémák visszatükrözhetik az intézményre vonatkozó nehézségeket, amelyek pedig a kliensekkel adódó elakadásokat hozhatják be.

Tartalmak:

- **Esetközpontú** szupervízió, ahol a kliensekkel, ügyfelekkel, a munkából adódó konkrét témával foglalkoznak.
- **Csoportdinamikai-önismereti** szupervízió, ahol a csoporton belüli interakciókkal, annak dinamikájával foglalkoznak, és ott próbálnak meg segítséget nyújtani. (Csoporton belüli konfliktusok, konkurenciától való félelmek stb.)
- **Intézményközpontú** szupervízió, ahol a fókusz az intézményen belüli hierarchiára, feladatokra és belső szerepekre fókuszál.

Forrás: <http://pozsgaianita.hu/szupervizio/>

Egy szupervíziós folyamatban, lehetőség van arra, hogy egy mentálisan megterhelő szakmai helyzetre ön más módon tudjon ránézni. A folyamat során a szupervízor segítségével reflektív módon elemezheti és megértheti a helyzetét. A reflexió és a visszajelzések előmozdítják a szemléletváltást és a belső gondolkodásmódnak ez a változása lehetővé teszi azt, hogy ön ki tudjon lépni a megszokott sémáiból és képessé váljon arra, hogy másképp reagáljon a helyzetére.

A team szupervízióban egymással szoros munkakapcsolatban lévők vesznek részt. Segítségével növelhető a csoporton belüli bizalom és nyitottság, ami által enyhülhetnek a munkahelyi konfliktusok. Ösztönzi a kreatív megoldáskeresést a problémákra, segít abban, hogy a csapat könnyebben alkalmazkodjon a változásokhoz, kihívásokhoz.

Forrás: <http://szupervizio.hu/>

Mi és hogyan történik az általam vezetett team szupervízió alatt?

Rövid, ráhangoló kör után az „esethozó” ismerteti az által fontosnak tartott történést, cselekményt, szituációt, problémát, helyzetet, gyakorlatilag bármit, ami akár gondolkodási, akár érzelmi síkon foglalkoztatja. Ez lehet, ami a munkájával, team-el, szakmával, munkatársával vezetőjével, külső szakemberrel, kommunikációval, konfliktussal kapcsolatos. Ezt követően lehetőség nyílik arra, hogy a teamből többen is rácsatlakozzanak az elmondottakhoz. Ami ez után jön, az a „kérdés művészete”.

A team tagjai kérdéseket fogalmaznak meg az elhangzottakkal kapcsolatban. A kérdések sorrendisége meghatározó a folyamat tekintetében. Először **információs és problémafeltáró kérdések** jönnek. (Ki, mit, mikor? Hol? Kivel? stb...) Ezek elősegítik, hogy „esetessük” az elmondottakat. Ide tartozhatnak az **ok – okozati (ún. kauzális) kérdések** (Miért?). A következő kérdéscsoport a **stratégiai kérdések**, kis mértékben játszanak szerepet, mert elvihetik a fókuszot. Ide tartoznak a Miért pont így? Miért nem ezt és ezt? stb... Személy szerint én hagyom, hogy ilyen kérdések is elhangozzanak, mert segítik az érzések, attitűdök felszínre kerülését. Ezt követően mind az egyén, mind a team összes tagja szempontjából kiemelten fontos szakasz, a **reflektív kérdések** következnek, melyek során mindenki megoszthatja az esettel kapcsolatos érzéseit és segítheti a team egészét a reflexióra, a reflexión keresztüli tanulásra! A reflektív kérdések:

- Tükröt tartó, visszajelző kérdések
- Jövőre irányulnak
- Megfigyelő perspektívájúak lehetnek
- Rejtett összefüggéseket kiemelő kérdések
- Különbségeket, különbözőségeket kiemelő kérdések
- A normalitáshoz viszonyító kérdések
- Hipotéziseket bevezető, elővezető kérdések

Mit jelent neked...? Tegyük fel, hogy...? Képzeld el...? Mit éreztél ekkor és ekkor...? Ha módod lenne, mit tennél most, hogy...? Mit gondolsz, ebben az esetben, ha...? Stb... A reflektív kérdések során a kérdezők is más nézőpontból tekinthetnek rá érzéseikre, és reflektálhatnak saját magukra.

Végezetül a **circuláris kérdések** következnek. A kapcsolatokra irányulnak és az érzésekre. Mit gondolsz? Mihez képest? Korábban is volt ilyen... gond, érzés...? És az miként hatott? Gyakorlatilag előkészítik a következtetések, hipotézisek felállítását.

Ezt követően jön el a **következtetések szakasza**, amikor új, megváltozott nézőpontból tekinthetünk rá mindarra, amit az esethozó az ülés elején elmondott. Mivel más a nézőpont, ezért új értelmezések, következtetések és megoldási lehetőségek merülnek fel akár a team egészében, akár minden egyes tagnak külön – külön, netán közösen. (A közös konszenzusos megoldás nem cél, csupán egy reagálási lehetőség a sok közül.) A folyamat végén az esethozó reflektál az egészre. Arra, hogy hol áll most a helyzettel és saját reflexióival és tanulásával kapcsolatban. A teamszupervízióban ez a reflektivitás minden tagot érinthet és teret kap mindenki a saját tanulásának megosztására.

Szupervizorként az a felelősségem, hogy ezt a közös munkafolyamatot koordináljam, és segítsem a megvalósulását. A fenti folyamatleírás egy általános leírás. A módszerek közül nem csupán a kérdezt és visszajelzt, átkeretezt, tehát kommunikációs módszereket használlok, hanem egy – egy esetben úgy nevezett kreatív technikákat is. Ezek lehetnek: rajz, kártya, szituáció, „interjú”, dramatikus eszköz, szerepcseré stb...

Felhasznált irodalom: *Dr. Nemes Éva: A szupervízió, mint tanulás 2. kurzus handout* (Károli Gáspár Református Egyetem szupervizor képzés)

A folyamat szemléltetésére készítettem egy ábrát. Ezzel zárom ezt az ismertetést!

A team szupervízió folyamata a kérdéstípusok alapján:



Budapest, 2020. október 11.

Vajda Zsolt
szupervizor jelölt