



Vályi Gábor

A segítő segítése 2; Szupervízió



A követelménymodul megnevezése:
A szociális segítség alapfeladatai

A követelménymodul száma: 1356-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-004-50



A SEGÍTŐ SEGÍTÉSE 2; SZUPERVÍZIÓ

ESETFELVETÉS–MUNKAHELYZET

Megtörténik ez is a segítő szakmában:

A szociális segítő foglalkozású szakember találkozik a kliensével. S miközben beszélgetnek – a kliens elmondja a problémáját, a segítő pedig megpróbálja feltárni a probléma lényegét és a kliens segítésének módját –, be-bevillannak saját életének eseményei, történései, események, történések részvevői, szereplői; miközben dolgozik a segítő a klienssel, eközben saját magánéletének történéseivel kapcsolatos érzések kerítik hatalmába, s gondolatai esetleg elkalandoznak a kliensről, a problémáról, a helyzetről. Saját magánéletével kezd foglalkozni, saját érzelmeinek hatása alá kerül.

A segítő a kliensek problémái között, a saját élete megoldatlanságaival, a saját múltjával szembesülhet. Ezt nevezzük túlazonosulásnak: összekeverednek a kliens és a segítő igényei, szerepei. A segítő saját és szakmai szférája összemosódik.

Hogy ez a helyzet ne legyen olyan erőteljes, hogy a munka nehogy a kliens rovására váljék, szükség van arra a lélektani munkára, mely segíti a segítő szakembert abban, hogy felismerje saját szakmai és magánéleti helyzeteinek összemosódását, s az e helyzetekből való kilépés lehetőségeit.

Mi is a szupervízió valójában? Mire való a szupervízió? S a szupervízió hogyan kapcsolódik a szakmai munkához és a szakmai munka lélektani oldalához?

Ezekre a kérdésekre keressük a választ e tananyagban.

TANULÁSIRÁNYÍTÓ

A szupervízió szakmai értelemben két síkon történik:

- az egyik sík az a pszichológiai jelenben lejátszódó folyamat, melynek során a szupervízióban a részvevő segítő elmondja, megbeszéli a csoportja tagjaival – vagy egyéni szupervízióban a szupervízorral – az aktuálisan őt foglalkoztató problémát, helyzetet, esetet, gondolatot, majd megéri az esetben szereplő összefüggéseket egy adott helyzettel, problémával kapcsolatban;
- a másik sík az adott téma megbeszélésének szakmai–technikai folyamata.

Az első sík nem magyarázható el előre, intellektuálisan nem értelmezhető és rendszerbe sem foglalható előre, így **nem is lehet tananyag tárgya**. A szupervízió pszichológiai síkja csak tapasztalati tanulással figyelhető meg és sajátítható el.

A szupervízió szakmai–technikai folyamata intellektualizálható; e síkról szól a következő tananyag információtartalma.

A szupervízióra fel lehet készülni intellektuálisan és érzelmileg is; erről szól a szupervízió horizontális és vertikális rendszere.

A szupervíziós üléseken, a segítő foglalkozás gyakorlatában, s most a szupervíziós tananyag információtartalmának tanulmányozása során is **az alábbi feladatokat kell Önnek szem előtt tartania (miközben tehát olvassa az alábbi INFORMÁCIÓTARTALOM sorait, figyeljen ezekre a feladatokra, s többször térjen is vissza ide):**

- munkája során kezelnie kell az előítéleteit, a szerep-összeférhetetlenségeket;
- tudja értelmezni az adott helyzeteket, problémákat, konfliktusokat, s tudja alkalmazni a konfliktuskezelés különböző módszereit;
- tud együttműködni más szakemberekkel, s be tudja tartani saját szakmai illetékességének a határait;
- a szakmai titoktartás szabályai szerint tudja kezelni a birtokába jutott információkat;
- tudja szakmai tapasztalatait értelmezni;
- megérti a segítség pszichológiai összefüggéseit.

Mindezekre azért van szüksége, hogy tiszteletben tudja tartani a szolgáltatást igénybe vevők – kliensek, ügyfelek – értékeit, autonómiáját, identitását, s érdekeiket szem előtt tudja tartani.

Ahogy részt vesz szupervíziós üléseken, kialakul Önben, illetve folyamatosan fejlődik Önben

- a nondirektív segítő beszélgetés módszere;
- az esetfeldolgozás módszere;
- konkrét problémák feltárása és értelmezése;
- az eseteivel és gondolkodásával kapcsolatos információgyűjtés;
- az esetkezelésével összefüggő helyzetfelismerése;
- a klienseivel és munkatársaival együttműködve a kapcsolatteremtő képessége;
- a hallott szakmai jellegű nyelvi megfogalmazás megértése;
- szakmai nyelven való fogalmazás készsége.

Akkor tud eredményesen tanulni, ha sorban halad a tananyagban, s a tananyag szerves részének tekinti a feladatokat. Tehát úgy tanulja e tananyagot, hogy sorban halad; a szükséges feladatokat megoldja, majd levonja a tananyaghoz tartozó következtetéseket! Ezt követően olvassa el többször az elméleti részét a tananyagnak!

A tananyag elsajátításához az alábbi aktivitás szükséges Öntől:

- Olvasott szöveg feladattal vezetett feldolgozása;

A szupervízió mindig a változást jelenti.

Változás elsősorban a szupervízióban részvevőben, s ennek eredményeképpen a kapcsolataiban, érzéseiben és gondolkodásmódjában következik be.

A szupervízió eszköz arra, hogy általa (is) a segítő minél eredményesebben és hatékonyabban tudjon segítője lenni a klienseinek.

A szupervízióban formailag nem történik más, mint az, hogy emberek ülnek egymással szemben, illetve csoportos helyzetben, körben, s beszélgetnek.

Ám a fontos momentum éppen a beszélgetésen van. Hogy miről beszélgetnek, hogy hogyan beszélgetnek, s mi történik a beszélgetés közben az adott helyzetben a részvevőkkel és a részvevőkben. S persze fontos az a légkör, az a pszichológiai légkör, melyben a szupervíziós ülés, „a beszélgetés” zajlik.

Tehát ülnek egymással szemben, illetve egy kör mentén a részvevő(k) és a szupervízor, s beszélgetnek –, miközben a részvevőkben változás megy végbe mind gondolatilag, mind érzelmileg.

A SZUPERVÍZIÓ KERETEI

1. A szupervízió külső keretei

A szupervízor a szupervízió megkezdése előtt felkérést kap. A felkérést adhatja egy intézmény vezetője, de kérhetik a leendő részvevők is.

Ez adja a szupervízió külső keretét; valaki, aki legitim módon felkéri a szupervízort, hogy tartson, adjon szupervíziót. E legitim személlyel szerződik a szupervízor formálisan, s először. Mert valaki adja a megbízást, s meghatározza, hogy formálisan mire szól a szupervízor felkérése.

Fontos itt megjegyezni, hogy szupervíziót adhat egy adott szervezeten kívüli személy, s adhat szupervíziót az adott szervezeten belüli személy is. Ha szervezeten kívülről érkezik a szupervízor, akkor általában az intézmény vezetője kéri őt fel a szupervízióra.

Amikor a szupervízor a szervezeten belül van, akkor lehet, hogy beosztott dolgozó, tehát nem ő az adott szervezet, intézmény vezetője, de az is lehet, hogy a szervezet, intézmény vezetője lesz a szupervízor.

Szupervízor az a szakember, aki szupervízor szakképesítéssel és végzettséggel rendelkezik.

A szupervízor a szupervízió megkezdése előtt tehát formálisan felkérést kap, s a formális felkérésben keretfeltételek és keret-megállapodások vannak.

E keretfeltételekre még visszatérünk később.

2. A szupervízió belső keretei

A szupervízió belső kereteit a szupervízió célja, a résztvevők, a valódi keretek meghatározása és maga a szupervíziós szerződés adják, határozzák meg.

Szupervízió célja

A szupervízió tulajdonképpen kettős célt szolgál.

Az egyik cél a tanulás tanulása, vagy tapasztalati tanulás elsajátítása.

A másik cél a szakmai kompetenciák fejlődése.

A tapasztalati tanulásban a saját szakmai tapasztalatok szupervíziós helyzetben való ismételt feldolgozásával fejlődik a szakmai és a személyes reflexiós készség, így a résztvevő egyre inkább képessé válik tanulni saját konkrét helyzeteiből.

A résztvevő saját szakmai kompetenciái nőnek, konkrét problémáinak megoldásán keresztül.

A szupervízió résztvevői

Az ún. egyéni szupervízióban a szupervízor és a szupervizandja van jelen az ülésen.

Lehet, hogy ketten, vagy hárman vesznek részt a szupervízióban a szupervízor mellett.

Háromnál több résztvevő esetén csoport-szupervízióról van szó; a csoport létszáma ideális esetben 8 fő. Tíz fő fölé a csoport-szupervízió létszáma nem megy.

A csoport-szupervízióban a résztvevők nem egy munkahelyről, nem egy szervezetből valók.

Ha egy munkahelyről, egy szervezetből áll össze a szupervízió résztvevőinek köre, akkor team-szupervízióról van szó.

Amikor a szupervízióban résztvevők vezetők, akkor vezetői szupervízióról van szó. Ezt az utóbbit szokás újabban coachingnak is nevezni – nem teljesen helyesen, szakmai értelemben.

A szupervízió kerete

A keretek az időtényező három elemére és a szupervíziós helyzetre, annak helyének és helyszínének meghatározására vonatkoznak. Az időtényező elemei: mikor (mettől meddig), milyen gyakorisággal és hány alkalommal. Ezt formailag meghatározhatja a külső keret.

A keretek részét képezik a szerződésnek.

A szupervíziós szerződés jellemzői

A szerződés, megállapodás alapja a keretfeltételek rögzítése. Volt már szó arról, hogy van a külső és van a belső keretfeltétel. Míg a külső feltételek a megbízóval való megállapodás részét képezik, a „valódi”, tehát a lélektani munkát és a szupervízióban történő viselkedést szabályozó szerződést a belső keretek adják. Ez azt jelenti, hogy a megbízás alapján, arra építve, a szupervízor megállapodást köt a résztvevőkkel. Ez a megállapodás formálisan nyilvános, de a tartalma, ami ezt a megállapodást tartalommal tölti meg, az a résztvevőkön kívül nem tartozhat másra.

Példaként nézzünk meg egy szupervíziós szerződést!

- Alapvetően verbalitásra épül, ám nem zárja ki más munkamód bekerülését alkalmasszerűen.
- Egy-egy ülés 90 percre tart; az ülések minden héten azonos napon és azonos időben vannak.
- Az ülés formai kerete, a „zárt kör” azt szimbolizálja, hogy ami az ülésen történik, elhangzik, az ott is maradjon a körben; titoktartás.
- Az ülések ideje alatt a társadalmi konvenciók kiszélesednek; ez biztosíthatja a szabadabb érzelmi megnyilvánulásokat, a szabadabb és kötetlenebb viselkedést.
- Két ülés között a résztvevők nem beszélnek az ülésen elhangzottakról; az átélt élményeiket és a megfogalmazódó gondolataikat magukban dolgozzák föl, illetve a következő ülésen hozhatják újra szóba.
- A csoportüléseken a „szólni és szólni hagyni” elv és gyakorlat jut érvényre.
- Minden résztvevő saját magáért és a csoportért is felelősséggel tartozik.

Feladat:

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának munkatársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját füzetükben dolgozzanak!)

Gondolja át a fenti szerződés elemeit, majd fogalmazza meg saját véleményét a szupervíziós szerződésről! Próbáljon figyelni arra is, hogy a szerződés tartalma milyen érzéseket ébreszt Önben!

3. A szupervízió folyamata

A szupervízió folyamat; az ülések előre megbeszélt időben és időtartamban folynak, előre megbeszélt ülésszámban.

A szupervíziós ülésen

- kicscsoportban maximum 8 fő dolgozik együtt,
- team-szupervízióban (amikor egy szervezet, egy munkahely dolgozói a résztvevők) a maximális létszám 15 fő.

Az üléseken a résztvevők által felvetett, „behozott” témák kerülnek megbeszélésre, elemzésre, feldolgozásra a szupervízor vezetésével.

A szupervíziós ülés - akár csoportos, akár egyéni vagy pár - **struktúrája 6 szintű, hat elemű:**

1. Bevezetés, ráhangolás, nyomon követés

A résztvevők lélektani értelemben megérkeznek; elmondják, hogy mi foglalkoztatja jelenleg őket, s az előző ülés óta, vagy éppen aktuálisan mi történt velük. Ez a megérkezés szaknyelven szólva segít átzilipelni a valóság realitásától az ülés realitásába.

A szupervízor visszajelez a csoportnak, hogy az előző ülésen hol zárták le az ülést, s teret ad a résztvevőknek, hogy visszagondoljanak arra a helyzetre, s az onnan kezdve bennük lejátszódó történéseket, a bennük keletkezett érzéseket verbalizálják, tehát szavakkal kifejezhessék.

Konkrétan megkérdezheti a szupervízor, de bármelyik résztvevő is, hogy kivel mi történt az előző ülés óta, különösen érdekelheti a résztvevőket az esethozó, témahozó, referáló helyzete, érzése, gondolata.

2. Témaválasztás

A résztvevők pár mondatban egyenként elmondják, hogy jelenleg mi foglalkoztatja őket; s saját esetüket, témájukat megajánlják a csoportnak megbeszélésre. A csoport tagjai és a szupervízor közösen eldöntik, hogy melyik témával szeretnének, fognak az ülésen dolgozni.

Az adott téma kiválasztását – szaknyelven szólva: fókuszba állítását – befolyásolhatja, hogy

- a témát megajánló résztvevő mennyire tartja fontosnak saját témáját; hogyan fogalmazza meg a témamegajánlását. Pl.: Most fontos lenne tudnom, hogy, Sürgősen meg kéne válaszolnom... stb.
- a témát megajánló mennyire áll készen arra, hogy kibontsa a témáját, s mennyire szeretné a témáját a csoporttal együtt feldolgozni. A témát, s a témamegajánlót nem erőlteti senki a csoportból!
- mennyire időszerű és mennyire élő a probléma, téma; minél frissebb, annál könnyebb feldolgozni.

A kiválasztott témát a referáló, témahozó ismerteti a csoporttal; a résztvevők hallgatják, s nem kérdeznek közbe.

3. Megértés

A témaismertetés után a résztvevők tisztázó, érthetőséget segítő kérdéseket tesznek fel a referálónak. Ő pedig tényekkel válaszol. Senki nem kezdi el értelmezni a helyzetet, témát.

Ennek az elemnek az a célja, hogy a résztvevők kellő mennyiségű és minőségű információ birtokában legyenek a későbbi megbeszéléshez. A szupervízor, ha szükséges, segít a kérdések újrafogalmazásában, hogy a referáló és a résztvevők is a lehető leginkább fókuszba tudják állítani a témát.

A szupervízor megkérdezi a témahozót, a referálót, hogy mi a témával kapcsolatos kérdése a csoporthoz; tehát a referáló kérdésbe próbálja sűríteni a témája lényegét.

4. Értelmezés

Itt az ülés két módon folytatódhat.

Vagy elkezdnek a résztvevők a szupervízor vezetésével beszélgetni a témáról, vagy az ún. Bálint módszer, Bálint csoport modellje szerint dolgozva tovább, a referáló a beszélgetés további szakaszában nem szólal meg, csak figyel a többiek beszélgetését.

Az értelmezésben a résztvevők a témát és a referáló kérdését tartják a fókuszban, s a beszélgetésük közben megpróbálnak reflektálni a témára és a referálóra; ezt reflektív munkamódnak nevezzük. Tehát nem a téma intellektuális megközelítésén van a hangsúly, sokkal inkább a résztvevők fantáziáján és érzésein, ahogy a témához közelítenek.

E szakaszban van mód a referáló kérdésének esetleges átfogalmazására.

Ezt az átfogalmazást bárki megteheti.

A szupervízor szakmai és lélektani alapon irányítja a beszélgetést; kiemel, átfogalmaz, összefoglal, értelmez, eljátszat, a résztvevőkre reflektál, tehát indukálja a csoportmunkát.

5. Felerősítés

A beszélgetés vége felé a szupervízor összefoglalja a beszélgetést, majd a résztvevők is összefoglaló, „útravaló” gondolatokat fogalmaznak meg a referálónak. A referáló visszajelez a csoportnak, hogy mit értett meg, s mit érzett a beszélgetés során.

6. Zárókör

A résztvevők sorban visszajeleznek egymásnak saját érzelmeikről és az ülésen keletkezett gondolataikról.

Összefoglalás:

A szupervízió segít a stressz feldolgozásában, támogatást ad, s a szakmai szerepek és motivációk átgondolását teszi lehetővé.

A szupervízió keretet ad egyrészt a megbízás, másrészt a résztvevőkkel kötött lélektani szerződés.

A szupervíziós ülés struktúrája 6 szintű, hat elemű.

A SZUPERVÍZIÓ ÉRTELMEZÉSE

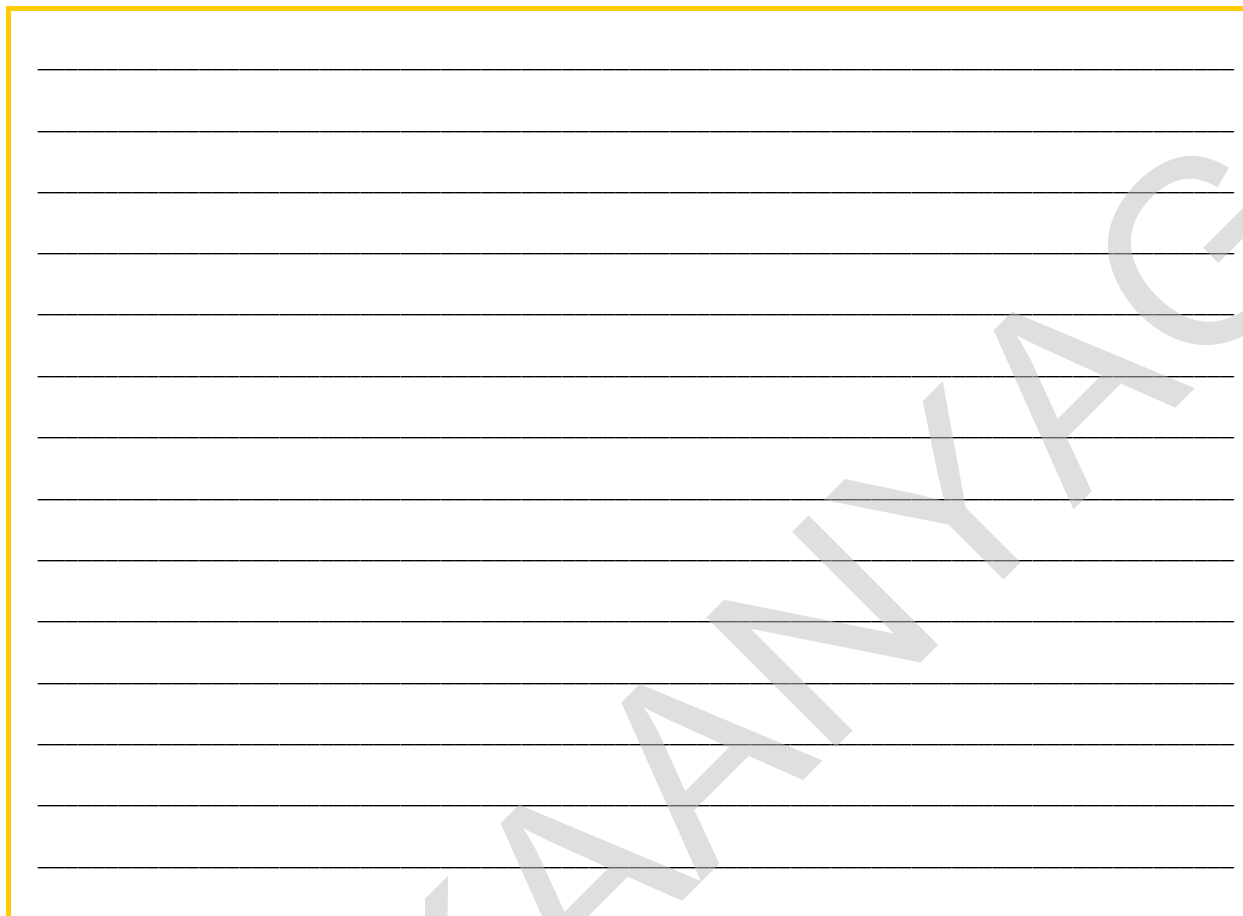
Most már érdemes definiálni a szupervíziót.

Olyan irányított, aktív tanulási folyamat, amelyben a résztvevő saját szakmai személyiségének és önszabályozásának fejlődése érdekében, a reflektív jelenlétben együttgondolkodva, a szupervízor vezetésével védett, szabályozott bizalmi helyzetben, szerződéses keretek között dolgozhat.

Feladat:

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának munkatársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját fűzetükben dolgozzanak!)

Nézzen utána az interneten: mit jelent a reflektív jelenlét! Beszéljék meg a reflektív jelenlét tartalmát a párjával, s írja le a saját, majd a párja véleményét!



Bontsuk ki a definíciót, hogy értelmezni tudjuk a tartalmát!

Mi a szupervízió? Leginkább a szakmába való belenövés tanulása; tanulási folyamat, mely a szakmai személyiséget szolgálja. Ennek eszköze az esetmondás; a folyamatként zajló esetmegbeszélés. E három fogalmat – tanulás, szakmai személyiség, esetmegbeszélés – egy-egy gondolatban körüljárva:

- a **szupervíziós tanuláskor** belső és külső képességek, reagálás- és viszonyulásmódok, viselkedési formák fejlődnek és erősödnek meg; ezek a hivatásgyakorlásban és az ehhez szükséges lelki kondíció, illetve személyiségállapot fenntartásában meghatározó szerepet játszanak,
- a **szakmai személyiség** a szakmai életből, tevékenységből, mint forrásból való kiindulás és ahhoz való visszatérés, a szakmai munkához kapcsolódás a személyes átélést nem kizárva,

- az **esetmegbeszélés** egy-egy helyzet feltérképezése, az esetvezetés megbeszélése; a figyelem középpontjában az eset szereplői vannak, a szereplők egyéni sorsával és az esetvezetés aprólékos, minden részletre kiterjedő elemzésével együtt. A munka fontos hozadéka, hogy az esetgazda nem marad magára az eset érzelmi terheivel, és mentálisan megerősödve tovább építkezhet. Az esetmegbeszélés csoportos modellje a Bálint-csoport.

Tehát egyértelmű, hogy a **szupervízióban az esetmegbeszélés folyamatjellege a hangsúlyos.**

Feladat:

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának munkatársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját fűzetükben dolgozzanak!)

Nézzen utána az interneten: az esetmegbeszélés csoportos modellje, a Bálint csoport mit takar!



Ha ezt továbbgondoljuk, eljuthatunk a szupervízió bővebb értelmezéséhez.

A szupervízióban lehetőség van arra, hogy a részvevő olyan helyzetben és rendszerben adja át előfeltevéseit a többi részvevőnek, illetve a szupervízornak, mely helyzetben a tapasztalati tanulás folyamatában a szakmai – és kapcsolódóan a magánéleti – elakadások segítő és értő fülekre találjanak.

A szupervíziós beszélgetés mesterséges módon kialakított és irányított beszélgetés, a probléma van a fókuszban. A szupervízió célzott tanulási folyamat, de nem határozza meg a probléma feldolgozásának irányát. Az iránytartás, a szupervíziós ülés folyamatának megtartása a szupervízor felelőssége. A részvételben kölcsönösségre van szükség.

Elsősorban megérteni kell egymást, a rálátást kell megadni a problémát hozónak. Ehhez megfelelő légkör szükséges. A diagnosztikus jelenlét helyett reflektív jelenlét a fontos és preferált.

A már előzőekben tárgyaltak szerint a szupervízió fő célja az optimális szakmai érettség elősegítése.

A lelki segítségnyújtásra vállalkozó szakember szakmai érettségének kritériumai vannak; ezek két csoportba sorolódnak:

Az egyik csoportba tartoznak:

- szociális érdeklődés,
- beleérző és segítőkészség,
- felelősségérzet,
- döntési készség,
- lényeges és lényegtelen megkülönböztetésének képessége,
- türelem,
- személyes rokonszenv és ellenszenv kezelésének módja (konstruktivitás),
- másokkal való együttműködés képessége (kooperáció).

A másik csoportba tartoznak:

- tudatosság,
- önismeret,
- előítélet-mentesség,
- nyitottság,
- tanulékonyosság,
- önkritika,
- ismeretek alkotó alkalmazása,
- tekintély helyes kezelése.

A szupervízió feladatai:

- elméleti tudásrepertoár kiegészítése és elmélyítése,
- szakmai fejlődés előmozdítása és értékelése,
- elméleti ismeretek és gyakorlati készségek kapcsolatának, összhangjának erősítése.

A szupervízió feladataiból következik a funkció; a szupervízió funkciói:

- oktatási (edukatív),
- támogató (szupportív),
- adminisztratív, kontroll (menedzseri).

Az oktatási funkció a segítői reflexiók kialakításában, az elméleti tudás szélesítésében, a szakmai tapasztalatok átadásában, s a szakmai beavatkozás (intervenció) repertoárjának szélesítésében és fejlődésében jelenik meg. Ez a funkció valójában továbbképzés.

A támogató funkció a kliens és a segítő közötti interakciók közben keletkezett, kialakult hatások (gondolatok, érzelmek) feldolgozásában jelenik meg. Ez a funkció a kiégést hivatott megakadályozni.

Az adminisztratív funkció minőségirányítási szerepet tölt be; a szakmai munka értékelésére adódik lehetőség nem hierarchikus viszonyban.

SZUPERVÍZIÓBAN MEGJELENŐ PSZICHÉS TARTALMAK

A **munkahelyi stressz** az Európában jelentkező legfőbb munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kihívások egyike, és várhatóan emelkedni fog azoknak a száma, akik a munka által okozott vagy súlyosbított, stresszel kapcsolatos állapotokban szenvednek.

A stressz a második leggyakrabban jelentett, munkához kapcsolódó egészségi probléma, amely az EU munkavállalóinak 22 százalékát érinti (2005). Tanulmányok szerint az összes kieső munkanap 50–60 százaléka a stresszel függ össze. 2002-ben a 15-tagú EU-ban a munkához kapcsolódó stressz éves gazdasági költségét 20.000 millió euróra becsülték.

Az emberek nemigen törődnek az erősségeikkel, s jellemzően inkább a hiányosságukat jelzik vissza. Bár ez önmagában lehetne előnyös tulajdonság is, mégis jobb lenne, ha azt tartanák szem előtt, ami sikeressé teszi őket.

A szupervíziós folyamatban az ideiglenes valóság van jelen mindvégig; érzelmek kerülnek a felszínre, ötletek cserélnek gazdát. Hogy a résztvevők ezt hogyan élik meg, az persze függ az egyéni tapasztalatoktól, de mindenképpen különbözik attól, ami a mindennapi életben történik.

A stressz a szervezet speciális válasza bármilyen igénybevételre.

A stressz nem szükségszerűen rossz, hanem nélkülözhetetlen az élet különböző káros hatásainak leküzdésében, a változó környezeti hatásokhoz való alkalmazkodásban.

Az előidéző tényezők, a stresszorok különbözőek lehetnek, mégis lényegileg azonos biológiai stresszt váltanak ki.

Az emberi szervezetben a stressz okozta élettani reakciókat a mellékvese szabályozza.

A kezdeti válasz az úgynevezett "üss vagy fuss" reakcióra készíti fel a szervezetet.


A stresszre adott leggyakoribb lélektani reakció a szorongás, a félelem, az agresszió, a fásultság, a depresszió, attól függően, hogy az ingerre adott kezdeti választ milyen érzelmek kísérik.

A stresszor hatása attól függ, hogy mennyire veszi igénybe a szervezet alkalmazkodóképességét. A stresszor minősülhet kihívásnak, amely a munkahelyi környezetben a fejlődés alapját adhatja, de ha a stresszor káros vagy kellemetlen hatásokat okoz, akkor már distresszről beszélünk.

Feladat:

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának munkatársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját füzetükben dolgozzanak!)

Fogalmazza meg, hogy milyen összefüggés lehet a szupervízió és a munkahelyi stressz között!



Minden kliens szakmai értelemben helytelenül észleli a segítőjét az áttételek miatt. Kevés ember tud konfliktusmentesen viszonyulni saját szüleihez, különböző személyi függőségekhez, autonómiához. Ezek leginkább a segítőben – szupervízióban viszont a szupervízorban – öltének testet. Az ebből adódó torzulások folyamatosan hatnak a segítő, illetve szupervíziós folyamatában.

Szupervízióban kevés ülés zajlik le úgy, hogy a szupervízor által kiváltott erős érzések meg ne nyilvánuljanak.

Az áttétel erős és mindenütt jelen van.

A korábbi élethelyzetekből hozott érzelmi állapot, mely a volt, „ott és akkor” – primer – kapcsolatba nyúlik vissza „itt és most”.

Egykor tudatos, de elfojtott, elfojtódott események, helyzetek, tartalmak adott helyzetben – „itt és most” – és adott lélektani hatásra felszínre kerülnek, érvényesülnek.

Az áttétel lényege, hogy két szinten zajlik egyszerre. A segítő beviszi a szupervíziós ülésre a saját reális hátterét, és a szupervízióval szembeni felfokozott érzelmeit realitásként éli meg. A szupervíziós helyzet viszont egy előzetesen behatárolt, „mintha” szinten zajlik; a szupervízor éppen a „mintha” helyzet megvilágításában tud segíteni, hogy a segítő belső konfliktusai megoldódjanak. Ennek érdekében tartják fenn a „mintha” helyzetet, miközben a segítő szeretné e helyzetet a reális helyzetbe billenteni (pl. hogy a szupervízor „szeretetét” elérje, hogy megszánja őt, hogy kedvezzen neki stb.).

A szupervíziós tanulás során a szupervízor legfőbb érdeke és célja: képessé tenni a szociális segítőt, hogy képzett(ebb) szakember legyen. Ennek érdekében a szupervízor olyan légkört teremt, amelyben a segítő nyugodtan kísérletezhet és hibázhat; kipróbálhat és tesztelhet, megfigyelhet kapcsolati és kommunikációs helyzeteket, s a benne szereplők reakcióit.

Ez a segítői szabadságérzés, mely 100 %-ig megengedett a segítőnek, könnyebben akkor teremthető meg, ha a szupervízor tisztában van saját motivációs folyamataival. A tudást saját motivációs folyamatainkról öntudatnak nevezzük.

Az egyik jellegzetes tulajdonsága az én-nek a képesség, hogy tud magáról, képes önmagát saját figyelme tárgyává tenni. Ezt értjük öntudat alatt.

A párhuzamos folyamat fogalma azt jelenti, hogy azonos időben hasonló érzelmi nehézségek jelennek meg a szociális segítő és a kliens, illetve a szociális munkás és a szupervízor kapcsolatában.

A szociális segítői munka és a szupervízió között vannak hasonlóságok és vannak különbségek is. Mindkettőben jó kapcsolatra van szükség; egy nagyobb tudással rendelkező „szakértő” (a segítő, illetve a szupervízor) és egy "tanuló" (a kliens, illetve a segítő) között. Mindkét folyamatban természetes módon jelen vannak mind érzelmeikkel, mind tudásukkal, és megpróbálják tudásukat cselekvésre váltani.

Pszichodinamikai értelemben hasonló, vagy azonos alapelvek jellemzik mind a két kapcsolatot; mindkét esetben a "tanuló" egy "szakértővel" szemben olyan kialakult minták működését tapasztalja meg, melyek egyrészt a kritikától és kudarcától való félelemmel kapcsolatosak, másrészt az idealizációval és a teljesítmény okozta örömmel kapcsolatosak.

A kliens, illetve a segítő oldaláról mindkettőt szorongás, félelem és a változással szembeni ellenállás jellemzi. Mindkét esetben megjelenik az áttétel és a viszont áttétel. Ez az autoritás nem megfelelő megjelenítésében, átvitt ellenségességben, vagy gondoskodási késztetésben jelenik meg. Ha nem tudatosítják a folyamatokban, befolyásolja a kapcsolatot. Mind a szociális segítői munkában, mind a szupervízióban az élet, a munka leképezésével folyik a munka, ezért a folyamatokat vizsgálni kell.

A szociális segítői munka és a szupervízió között a legfontosabb különbség a két folyamat céljában van.

A szupervízió legfőbb célja a segítő tanulásának, fejlődésének elősegítése, valamint hozzájárulás ahhoz, hogy stabil szakmai identitás alakuljon ki.

A kliens számára a személyes fejlődés a cél, illetve, hogy jobban meg tudja küzdeni a nehézségekkel, jobban működjön az élethelyzetében.

Mivel a szociális segítői munka és a szupervízió során hasonló pszichodinamikai folyamatok jelenhetnek meg egy időben, mind a két kapcsolatban, ezt a jelenséget párhuzamos folyamatoknak, tükröződési folyamatnak nevezünk.

Ez azt feltételezi, hogy a két kapcsolat összefügg egymással. A szociális segítői munkában a segítő és a kliens közötti kapcsolatban keletkezett érzelmek megjelennek a segítő és a szupervízor kapcsolatában; a megjelenés nem egyirányú, oda-vissza igaz. A szupervízor, a szociális segítő és a kliens egyaránt szereplői ennek a helyzetnek. A középpontban természetesen a segítő kapcsolat áll, e kapcsolat kicsorbulhat, esetleg meg is szakadhat, ha ez a helyzet nem kerül megoldásra mind segítő munkában, mind a szupervízióban.

Feladat:

A feladatot párban oldják meg; válasszon magának munkatársat, s vele együttműködve oldja meg a feladatot! (Mindketten azonos feladatot oldjanak meg, de mindketten a saját fűzetükben dolgozzanak!)

Írjon példát az áttételre és a párhuzamos folyamatra!

Lined writing area with horizontal lines and a large watermark reading 'MUNKANYAG'.

Összefoglalás:

A szupervízióban megjelennek pszichés tartalmak.

Ezek közül lényeges, s ezért kiemelésre érdemes a stressz, az áttétel és a párhuzamos folyamat.

A szupervízió olyan, elsősorban lélektani munkára épülő szakmai munka, melynek gyakorlata maga a tapasztalat. Ezt a gyakorlatot hatékonyan és eredményesen magában a szupervíziós munkában, a folyamatban lehet elsajátítani.

ÖNELLENŐRZŐ FELADATOK

A tananyag tartalma és témája, illetve a Szakmai Információtartalomban elhelyezett feladatok alapján az önellenőrző kérdéseknek itt formálisan nincs és nem is lehet szerepük.

MUNKKANYAG

IRODALOMJEGYZÉK

AJÁNLOTT IRODALOM

Keresztes György: Szociális munka. NSZFI Budapest, 2008.

Soós Zsolt: A szociális munka alapjai. Comenius Bt., Pécs, 2005.

Szőnyi Gábor: Csoportok és csoportozók. Medicina Könyvkiadó Rt. Budapest, 2005.

Rudas János: Delfi örökösei. Gondolat Kiadó, Budapest, 1990.

Rudas János (szerk.): Önismereti csoportok. Animula Egyesület, Budapest, 2001.

A(z) 1356–06 modul 004–es szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

A szakképesítés OKJ azonosító száma:	A szakképesítés megnevezése
55 762 01 0000 00 00	Ifjúságsegítő
54 762 01 0010 54 01	Rehabilitációs nevelő, segítő
54 762 01 0010 54 02	Szociális asszisztens
54 762 01 0010 54 03	Szociális, gyermek- és ifjúságvédelmi ügyintéző

A szakmai tankönyvi tartalomelem feldolgozásához ajánlott óraszám:
70 óra

A kiadvány az Új Magyarország Fejlesztési Terv
TÁMOP 2.2.1 08/1–2008–0002 „A képzés minőségének és tartalmának
fejlesztése” keretében készült.
A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.

Kiadja a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet
1085 Budapest, Baross u. 52.
Telefon: (1) 210–1065, Fax: (1) 210–1063

Felelős kiadó:
Nagy László főigazgató