



Szili-Darók Ildikó

## Szupervízió tapasztallal rendelkező felnőtt hallgatóknak



A követelménymodul megnevezése:

Személyes gondoskodási feladatok az alap- és szakosított ellátások területén

A követelménymodul száma: 1853-06 A tartalomlelem azonosító száma és célcsoportja: SzT-027-fe



## SZUPERVÍZIÓ TAPASZTALATTAL RENDELKEZŐ FELNŐTT HALLGATÓKNAK

### ESETFELVETÉS – MUNKAHELYZET

Munkája során elképzelhető, hogy a klienssel történő foglalkozás, beszélgetés, az ápolás, gondozás közben eszébe juthat saját életének egy epizódja. Lehet, hogy az ápolás műveletei felidéztek önben egy fájdalmas gyászt, vagy segítő beszélgetés közben eszébe jutottak sérelmek, melyeket átélt, szomorúság vagy éppen vidámság, töltötte el a miközben kliensét hallgatta, mert az Ön által megélt hasonló szituáció élénken idéződött fel és érzelmeket váltott ki Önből.

#### 1. feladat

Gondolja végig eddigi munkatapasztalatait, és válasszon ki egy olyan esetet, amikor a klienssel történő foglalkozás közben valamilyen régi, vidám emléke idéződött fel. Írja le az alábbi helyre ezt a vidám emléket és azt a szituációt, amiben az felidéződött. Ha nem élt meg ilyen szituációt, akkor gondolja végig, hogy baráti, ismerősi körében, beszélgetés közben érte-e olyan élmény, amikor valakinek a történetéről saját élményei jutottak eszébe, és esetleg ezen élmények mentén szerzett tapasztalatait megosztotta ismerősével, barátaival.



A szupervízió nem azonos az esetmegbeszéléssel. Ugyan vannak hasonlóságok a két műfaj között, hiszen mindkettő a segítő segítségét szolgálja, segít abban, hogy az esetgazda ne maradjon magára az esettel, az eset kapcsán felmerülő problémáival, érzéseivel, mégis a lényeg a különbségekben rejlik.

A szupervízió kiindulási pontja maga a segítő, mint szakmai személyiség nem pedig az eset mellyel dolgozik. Az érdemi munka a szupervízor és a szupervízandra, (szupervízált) között zajlik. Az esetközeg is sokkal szélesebb, mint az esetmegbeszélő csoport esetén. A különbség talán a célt illetően nyilvánul meg leginkább: a szupervízió célja a szupervízand személyes, szakmai kompetenciájának a növelése, a burn out megelőzése, a védelem, még az esetmegbeszélő csoport az eset további kreatív továbbvitelét és az esetgazda terheinek csökkentését célozza.

Milyen problémák állhatnak a szupervízió középpontjában?

- A szupervízad és a kliense,
- A szupervízad és a kollegái, kollegája,
- A szupervízad és a főnöke
- A szupervízad és a munkája, szakmája, hivatása

2. feladat:

Idézzon fel egy olyan szituációt munkatapasztalatai közül, amelyben a kliensével, valamelyik kollegájával, főnökével vagy a munkájával, hivatásával kapcsolatban problémája merült fel! Képzelve el, hogy ha ezt a problémát, akkor szupervízióba segítő szakemberrel történő átbeszélésre vihette volna, milyen kérdésekre kereste volna a választ! Írja le ezeket a kérdéseket! Lehetőleg olyan problémát válasszon, amelyre azóta megoldást talált!



Amennyiben egyéni formában történik, úgy lehet esetszupervízió, vagy lehet a személyre irányuló, a személy szakmai megnyilvánulásait, szakmai viselkedését (pl.: vezetői bizonytalanságok, vezetői készségek) górcső alá vevő beszélgetés. Az egyéni szupervízió célja a „professzionális mentálhigiénés fejlődés biztosítása”.<sup>1</sup>

A csoportos szupervízióon a lehetnek a résztvevők segítő foglalkozásúak, de más intézmény, szervezet munkatársai. Dolgozhatnak azonos vagy különböző munkakörben. Ezekben az esetekben is a szakmai kompetencia és a szakmai személyiség fejlesztése a cél.

Ha kollegiális kapcsolatban lévők ülnek le egymással szupervíziót tartani, akkor peer szupervízióról beszélünk. (Ezt szokták intervízióknak is nevezni.)

Amennyiben az intézmény munkacsoportjainak szupervíziója zajlik, azt team-szupervízióknak nevezzük. Itt a hatékony együttműködés kialakítása, továbbfejlesztése, új szerepekhez való viszonyulás, az önmenedzselési stratégiák kifejlesztése áll a középpontban.

A szupervízióhoz tartozik még a coaching, amikor a cél a vezetői személyiség hatékonyabbá tétele, fejlesztése. A coaching is szerveződhet egyéni illetve team formában.

A szervezetfejlesztést is meg kell említenünk e tárgykörben. A szervezetfejlesztés keretében az intézményen belüli működési zavarok feltárásának, a szervezetdiagnosztikának esetleg az ezt követő szervezetterápiák megvalósítása a cél, mely egy jobban működő, rendszerezettebb, hatékonyabb szervezeti formát eredményezhet.

A segítő, mint szakmai személyiség

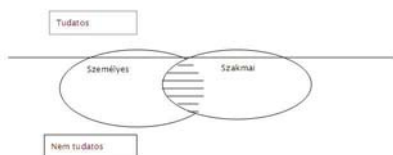
## 1. Miért kell a segítség?

A segítő foglalkozású szakemberek – a különböző intézménytípusokban dolgozó szociális munkások, szociális asszisztensek, szociális ápolók és gondozók, szociális szervezők, pszichológusok, pedagógusok és pszichopedagógusok,..stb. – akik tevékenységük során, teljes személyiségükkel vesznek részt a segítő kapcsolatban, a segítség folyamatában. A tanultakon kívül a személyiségük, mint munkaeszközt használják. Így az elvégzett munka nagymértékben visszahat a személyiségre, illetve a személyiség nagymértékben hat a munkára. Ezen folyamat közben óhatatlan, hogy a személyiség különböző jegyei, a szakember egyéni életének tapasztalatai, tulajdonságai ne bukkanjának fel előítélet, prekoncepció formájában. Tehát amikor szupervízióra megyünk, akkor a személyiségünk is feltárulkozik. Ezt gyakran nehéz észrevenni, hiszen a „fától nem látjuk az erdőt.” Önmagunk mélyebb megismerése olykor a legnehezebb!

---

<sup>1</sup> Papp Győző, Dr. Lovász Zsuzsanna: Családvédelem, családgondozás – Segédanyag a szociális szakvizsgálóhoz, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet Budapest, 2004.

A szupervízió viszont nem velünk, a személyiségünk milyenségével törődik, hanem a szakmai személyiségünkkel. Nézzünk egy sematikus ábrát ennek megértésére! A két személyiség takarása, a besatírozott terület az, amellyel a szupervízió foglalkozik.



1. ábra. A szupervízió területe

## A SZUPERVÍZIÓ MODELLJEI

### Történeti áttekintés

A szociális munka szupervíziójáról 1920 előtti időkről csak igen kevés információ áll rendelkezésünkre és valószínűleg ez a szupervízió az adminisztratív felügyeleti funkciókra helyezte a hangsúlyt. A szóhasználat is megerősíti ezt: supervision – felügyelet.

Ez az ellenőrzés, inkább az intézmények egészére vonatkozott, nem pedig az intézmény dolgozóira.

Az Amerikai családi Jóléti Egyesület (Family Welfare Association of America) által publikált A Család (The Family) folyóiratban viszont már egyre gyakrabban olvashatunk a szupervízióról. A folyóiratban bemutatott szupervízió a mai egyéni szupervízióknak felel meg.

Az általunk ma ismert szupervízió a Jótékonyági Szervezetek Egyesületének mozgalmától (Charity Organization Society) származik a XIX. Századból. Munkájuk fókuszában a „barátságos látogató” tevékenysége állt, mellyel a karitatív mozgalom elindulhatott a szakmai fejlődés útján. Hozzájuk kapcsolódott a szupervízor, aki egy adminisztratív segítséget és egy kommunikációs csatornát is jelentett a látogatóknak. Ezen szupervízorok feladatában már a mai szupervíziós feladatok teljes egészében fellelhetőek. A szupervízor egy olyan szakember volt, aki a látogatók rendelkezésére állt, foglalkozott érzelmi reakcióikkal, szakmai munkájukkal, koordinálta munkájukat. Dicsért és a hibák kijavítására ösztönzött. A látogatókkal egyénileg és csoportos keretben is foglalkozott. A csoportos összejöveteleket a tanítás céljára is felhasználta. Így a kevésbé vagy egyáltalán nem képzett látogatók teljesítménye, munkája egyre fejlődött, szakszerűbbé vált.

Ahogy a szakmai követelmények növekedtek, úgy vált szükségessé egyre képzetesebb munkaerő bevonása a családok látogatásába, vagyis a terepen végzett szociális munkába. A szakemberképzésre a szupervízió önmagában már alkalmatlannak bizonyult, így elindult a szociális munkások oktatása, illetve az oktatás fejlődése.

A jótékonyági szervezetek által szervezett vitafórumokból, olvasócsoporthoz hasonló találkozókból fokozatosan formális képzések szerveződtek. Egyre több nemzetközi konferencia segítette az információk áramlását, a tapasztalatcserét.



A formálódó szociális munkás szakmában, egyre egyértelműbbé vált, hogy az együttérzés és az érdeklődés nem elegendő ahhoz, hogy valakiből jó szakember válhasson. Szükséges a tudás, a magas intelligencia és a készségek birtoklása is. Így elindultak az egyetemi, főiskolai képzések, eleinte a szociológiai és közgazdasági tanszékek keretein belül. Ebben az időben a szociális munkát alkalmazott szociológiának tekintették.

A szupervízorok tehát a jótékonyági mozgalmakból fejlődtek ki, annak szükséges tényezőivé váltak, akik a munka minőségéért is felelősséget vállaltak.

Tehát, mint látjuk, a szupervízió Amerikából származik. Az 1950-es években Marshall-tervvel, mint oktatási módozat, érkezett Európába. Amerikában a szupervíziót elsődlegesen a szociális munkások körében használták. Európában viszont szélesebb körben kezdett terjedni és napjainkban önálló tudományként van jelen. A fejlődés különböző állomásain különböző szegmensek válnak a fogalom fókuszává. Fontos, hogy az időbeliségen kívül megfigyelhetők területi eltérések is, így az európai modellen belül is különböző irányzatok alakulnak ki a szupervízió alkalmazása, feladata, eszközei terén.

Az európai modellben a németalföldi szupervíziós iskolák szerint a szupervízor mindig külső személy. Nem tartozik az intézmény munkatársai közé csak a szupervíziós ülések vezetése a feladata. Munkáját gátolja, ha az intézmény életébe egyéb módon is bekapcsolódik. A külső pozíció megőrzése fontos része munkájának.

Az angolszász nyelvterületeken a szupervízor tagja a munkatársi közösségnek. Sőt gyakran annak közép vagy felső vezetője. Itt a szupervízió három funkciója áll a középpontban:

– Adminisztratív (kontroll) funkció

Az intézmény szolgáltatási színvonalának ellenőrzése, annak javítása a fő cél. A szupervízor munkájával segítő szándékkal ellenőrzi, hogy a szupervízált a helyes úton halad-e, a kliens megkap-e minden segítséget.

- Supportív (segítő) funkció
- Segítséget nyújt a feszültségek, félelmek feldolgozásában melyek alapvetően a kliens által okozott személyes érintettségek, emlékek, érzelmek felszínre kerülése okoz.
- Oktatási (tanítási) funkció
- Olyan ismeretátadó, ismeretfelidéző folyamat, amely során a szupervízand, új módszereket, megoldási módokat sajátít el, melyeket alkalmazni tud a szupervízióba hozott probléma megoldására.
- 
- Az angolszász irányzatban e három funkció, szinte egyszerre jelenik meg. A szupervízornak ötvöznie kell a szerepeket. A modell kritizálói szerint ez azért okoz nehézséget, mert ezek a folyamatok néha ellentétes irányúak. Viszont annak a vezetőnek, szupervízornak akinek sikerül e módszer szerint dolgozni, őszinte, bizalmas és jó hangulatú beosztottakkal lesz módja együtt dolgoznia, akik bíznak benne, és akikben ő is bízhat, hogy a kliensek számára a legszínvonalasabb ellátást nyújtják.



- A német irányzatban a szupervízor nem felelős a kliensért, míg az angolszászban igen. Vagyis a német irányzat szerint dolgozó szupervízor nem tölt be adminisztratív és kontroll funkciót. Magyarországon a német irányzat az elterjedtebb.

Kadushin interaktív modellje a szociális munka szupervíziójában. A szupervíziós folyamat összetevői

### 2. 1. Kadushin szerepe

Kadushin – aki a szupervízió angolszász modellje felé elkötelezett és az integrációs irányzat atyja – szerint, a szupervízió az intézményen belüli vezető, támogató, oktató folyamat. Feladata a folyamatos gondoskodás, támogatás nyújtása. Szerinte a szupervízó kötelező kapcsolatot feltételez szupervízor és szupervizand között. A szupervízor lehet egy kollega is, nem okvetlen a főnöki feladatok közé tartozik.

Ezen elmélet szerint a szupervízor társa a szociális munkásnak, és ezen a kapcsolaton keresztül felelős a kliensek ellátásáért, de abba közvetlenül nem szól bele.

A folyamatos szupervízió megelőzi a szociális munkás, segítő szakember munka során szereshető lelki sebeit és a fejlődést állítja középpontba.

Kadushin, a szupervízió feladatai, funkciói közé sorolja

- a tanítást, mint a tudás átadását,
- a karbantartást, – mint lelki és konkrét támasznyújtást,
- a gyakorlat elméleti értelmezését és a közöttük meglévő kapcsolat feltárását,

mely magába foglalja annak megértését, hogy ki hogyan érzett az adott pillanatokban, a szakmai kapcsolatok tisztázását, a szereposztást különös tekintettel a teamtagok együttműködésére és arra, hogy a szakmában kinek mi a dolga az adott klienssel kapcsolatban és ebből kinek milyen felelőssége származik. Feladata továbbá a folyamatok feltárása, értelmezése, különös tekintettel az áttétek viszontáttétek megértésére, kimondására, értelmezésére. De a szupervízor feladata a közösségi, társadalmi források keresése, azok aktiválása is. Utolsó feladata a munka felügyelése, szervezése és értékelése.

A felügyelő, adminisztratív elem az integratív modell szerint része a szupervízióknak.

### 3. Az áttétel és a viszontáttétel fogalma

Az áttétel egy folyamat, melyben tudattalan vágyak aktualizálódnak, melyek a jelen kapcsolataira rávetülnek. A magatartásminták, érzelmek megjelennek az aktuális kapcsolatban, és bizonyos körülmények között tudatosíthatóak, így a terápiás vagy a szupervíziós folyamatban dolgozhatunk velük.

Az emberi kapcsolataink egyaránt tartalmaznak tudatos és tudattalan elemeket. A tudattalan elemek a gyermekkori kapcsolataink maradványai, melyet igyekszünk a jelenben újra és újra átélni. Ezek általában olyan szituációk, amik mély érzelmeket tartalmaznak, félelmeket, vágyakat, hiányokat illetve nagyon jó dolgokat.

A viszontáttét elnevezés Freudtól származik. A terapeuta, tudattalan reakciói, amellyel a terapeuta személyre és főként annak áttételeire reagál.

A viszontáttétre irányuló figyelem az idők során változott. Eleinte elnyomták, nemkívánatos reakciónak gondolták, majd az '50-es évektől egyre inkább rá irányult a figyelem, és hasznos terápiás eszközzé vált kiváltképp a terapeuta a terapeuta történetének ráhangolódására kapcsán. A terapeuta a viszontáttételeire figyelve hagyja, hogy a páciens „csináljon belőle valakit” aki a páciens életének egy múltbeli figurája. Ezzel a „csinált” személlyel azonosul és megfigyeli érzelmeit, reakcióit.

Szupervízióban a szupervízor a szupervízand áttételeit figyeli, melyek magukon hordozzák szupervízand kliens felé folytatott viszonyát, az abban rejlő áttéteket is. Ezekre reagál viszontáttétellel. (Gyakorlatilag a segítő reakciója az áttételre, szintén a múltból, de már az ő múltjából fakadóan.)

Így élesebben jelenik meg a kliens, a kliens és szociális munkás közötti viszony és a viszonyban lévő akadályozó tényezők. A szupervízor könnyebben ráhangolódik a szupervízandra, megérti annak érzelmeit, személyiségét, cselekvésének motivációit.

Az áttételek és viszontáttételek tudatosítása mélyíti a szupervíziót és a szupervízált saját működésének megértését és ezáltal hozzájárul a klienssel végzett munka, a kliens jobb megéréséhez.

#### 4. A „párhuzamos folyamatok” fogalma

A „párhuzamos folyamatok” fogalmával ritkán találkozunk a szociális munka irodalmában, inkább a pszichoterapeuták és a pszichoanalitikusok képzésében találunk a témáról bővebb leírásokat. A „párhuzamos folyamat” egy olyan pszichodinamikus folyamat, olyan érzelmi nehézség, amely mind a kliens – szociális munkás, mind pedig a szociális munkás – szupervízor kapcsolatban megtalálható ugyanazon időben. Ezt a folyamatot tükrözésnek, tükrözési folyamatnak is szokták nevezni.

Tehát a két kapcsolat nagyon is összefügg egymással és ha nem kezelik kellőképpen meggátolhatja a szupervíziós folyamatot.

Nagyon fontos annak belátása, hogy a szupervíziós folyamat kihat a szociális munkás – kliens kapcsolatra.

A folyamat tulajdonképpen egymásba kapaszkodó érzelmek láncolata. A kliens a segítőre terheli érzéseit, amelyek a kliens áttétei, vagyis saját múltjában gyökerező érzések. Ez valamilyen hatást gyakorol a szociális munkásra, melyet továbbad a szupervízió során a szupervízornak, akire ez szintén hatást gyakorol. A szupervízornak meg kell értenie a három „egymásba kapaszkodó érzést”. Ha a szupervíziós kapcsolatban olyan nehézségek lépnek fel, melyek hasonlítanak a szociális munkás – kliens kapcsolatban fellelhető elakadásokra, akkor ott „párhuzamos folyamattal” találkozunk.

Megoldást ennek felismerése és megértése jelent. A szupervízió hatékonysága leginkább ezen felismerésektől függnek.

Ahhoz, hogy a felismerés megtörténhessen a szupervízornak jól kell ismerni a szupervízandót, és nagyfokú figyelem, koncentráció szükségeltetik. A „párhuzamos folyamat” általában a szupervízandó esetismertetésében ellentmondásként vagy valamilyen hiányosságként jelentkezik. De jelzés értékű a szokatlan viselkedés is. Jellemző, hogy a tükrözés kapcsán elmosódik a kliens – szociális munkás (szupervízandó) közötti határ. A szociális munkás sem tudja a kliens illetve a maga problémáit elkülöníteni. Ezt nem tudatosan teszi. Az a szándéka, hogy a szupervízor ugyanazt érezze, amit Ő. A szupervízor megoldási módját akarja ellesni, hogy megoldhassa a saját problémáját.

Tehát a felismerés elengedhetetlen. Ha már a szupervízorban tudatosult a „párhuzamos folyamat” jelenléte, akkor azt eszközként használhatja.

Egy másik elmélet szerint a szupervízor–szupervízandó és a kliens kapcsolata egy örök fejlődési körforgásban vesz részt. Lényege, hogy létezik egy visszafelé tükrözés is. A szociális munkás a kliens felé átmásolja a szupervízor viselkedését, vagy ellentétes magatartást vesz fel. Nem az értelmet jeleníti meg, csak utánoz.

### A szupervízió szervezése

A szupervíziós ülések szervezése átgondolt, tudatos munkát igényel. Nincs értelme az egy-egy alkalmas szupervízióknak. Akkor fejt ki hatását, ha folyamatos és rendszeres.

Az ideális csoportlétszám a 7 fő. 10 fő felett két szupervízor javasolt, de 14 feletti létszám esetén szintén elveszíti a szupervízió azt a belső teret, mellyel a szupervízor munkája során dolgozik. A szupervíziós csoport lehet zárt, vagy nyitott. Zárt, ha mindig ugyanazok az emberek a csoportülés résztvevői. Nyitott, ha az összetétel változik. A zárt csoportban a csoportdinamika a munka eszköze lehet, a csoportülések egymásra épülő láncolata is segíti a szupervízandó, szupervízandók fejlődését. A nyitott ülésben minden alkalommal újra kezdődnek a csoportdinamikai folyamatok, a változás, fejlődés nem nyomon követhető. Viszont új szemléletmódok, szempontok jelenhetnek meg az új emberek bekerülésével.

### A szupervízió lefolyása

#### 1. Első kapcsolatfelvétel

– A szupervízor az első kapcsolatfelvételkor tisztázása a megrendelést. Megismeri, hogy ki a megrendelő, mik az elképzelései. Megtudja, hogy a megrendelő azonos-e a szupervizanddal. Amennyiben nem, úgy megismeri a szupervizand elképzeléseit is, igényeit, melyeket a szupervízor felé támaszt.

## 2. Tájékoztató beszélgetés

– A kölcsönös elképzelések tisztázásának szakasza. Ekkor fixálódnak az ülések időpontja, helyszínei, időtartamai és keretei.

## 3. A szerződés kötés

– A szerződés kötés nem csak a megrendelővel történik, hanem megkötöttik a szupervízor és szupervizand, a szupervízor és a csoport között is. Míg a megrendelővel jogi-formális szerződés kötöttik, a csoporttal inkább szakmai és a kereteket tartalmazó szóban vagy írásban kötött szerződés a gyakorlat.

## 4. A szupervíziós ülés szakaszai:

– Bevezető: – Ez a szakasz a figyelem és a koncentráció irányításáról szól. Ekkor alakul ki az a csoportléggkör, ami lehetővé teszi, hogy a majdani szupervizand biztonságban érezze magát. Természetesen egyéni szupervízió esetén is fontos ez a szakasz, mely a probléma felvezetését megelőzi.

– Megállapodások szakasza: – Ekkor a csoport megegyezik abban, ki lesz az esethez, mi lesz az eset, illetve nem eset centrikus szupervízió esetén, mi a probléma, ki a szupervizand.

- Esetbemutatás: – A szupervizand ekkor sajátélményét osztja meg a csoporttal, a csoport tagjai pedig értő figyelemmel hallgatják őt.
- Esetfeldolgozás:
- Pontosító, tisztázó kérdések időszaka, amikor a csoport tagjai és a szupervízor kérdéseket tesznek fel a szupervizandnak, hogy pontosabban, alaposabban lássák a problémát.
- Az eset vitája: A csoport tagjai megosztják egymással gondolataikat, érzéseiket, a problémával kapcsolatban.
- Utókérdezések: A biztos értés ellenőrzése<sup>2</sup>, tudatosítás, elmélyítés, kontroll funkció
- Zárás: Az ülés összegzése, a folyamat felidézése, a perspektívák áttekintése.<sup>3</sup>
- 

---

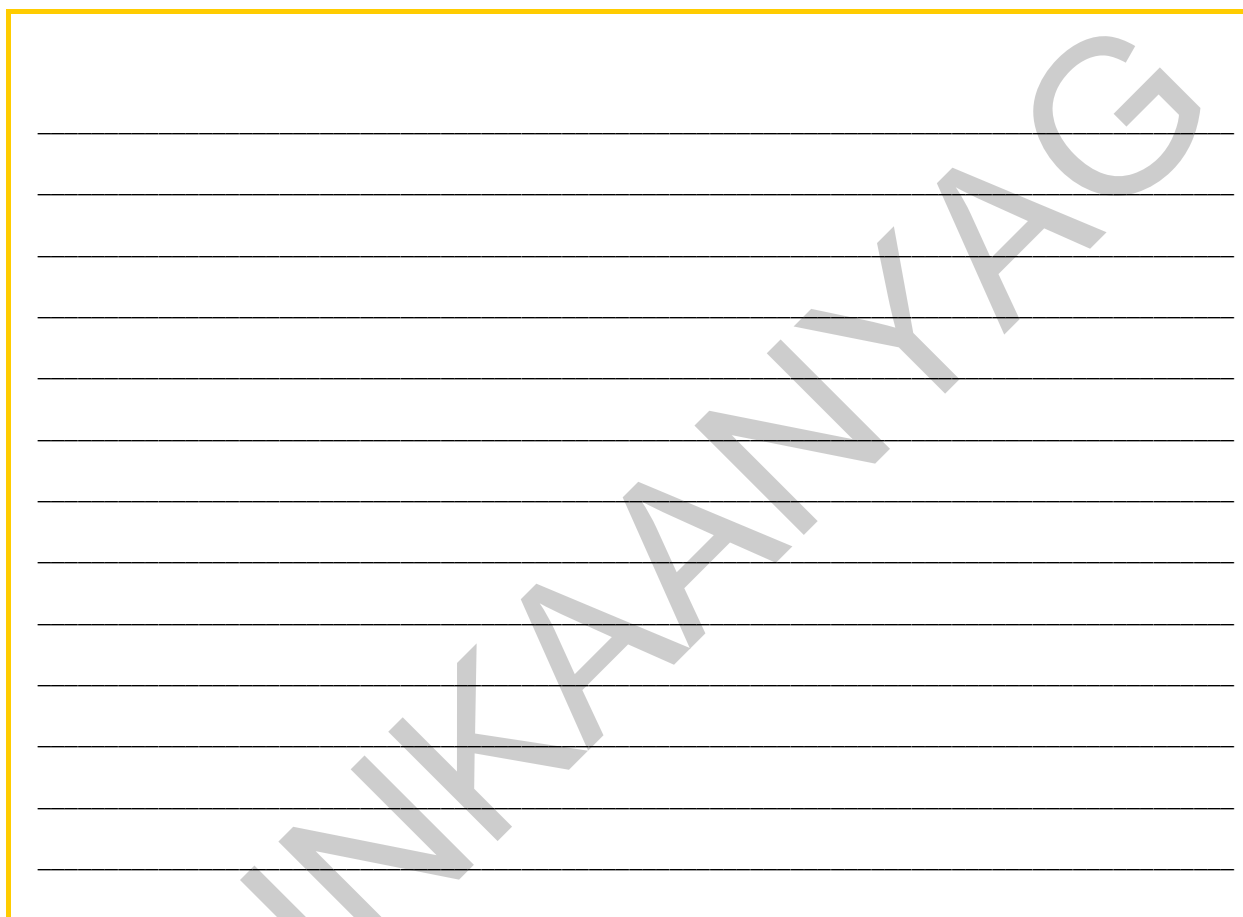
<sup>2</sup> Papp Győző, Dr. Lovász Zsuzsanna: Családvédelem, családgondozás – Segédanyag a szociális szakvizsgához, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet Budapest, 2004.

<sup>3</sup> Papp Győző, Dr. Lovász Zsuzsanna: Családvédelem, családgondozás – Segédanyag a szociális szakvizsgához, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet Budapest, 2004.

## TANULÁSIRÁNYÍTÓ

### 1. feladat

Gondolja át, a külső és a belső szupervízor kérdését. Ön milyen szupervíziós csoportba szeretne beülni, ha Ön dönthetné el, hogy munkahelyén melyiket alkalmazzák? Indokolja meg választását!



Beszélgék meg csoportos keretek között véleményeiket a tanár vezetésével!

A szupervízió tanításának az elméleti anyag csak kis részét képezi. A gyakorlat az, ami igazán megvilágítja a homályos pontokat, ami a valódi megértést adja. Mivel a szupervízor képzés igen sok elméletre, sajátélményre és gyakorlatra épülő felsőfokú képzés, ezért az Ön számára megalkotott gyakorlatok között nem szerencsés olyan feladatot adni, hogy a csoport, osztály tagjai egymáson próbálják ki mindazt, amit eddig az elméletből megértettek. Amennyiben munkahelyükön zajlik szupervízió, illetve a tanítási óra keretein belül szakképzett, erre feljogosított szupervízorral dolgoznak, akkor figyeljék meg a szupervíziós ülésen az áttéteket, a párhuzamos folyamatokat. Ezek általában nem kimondott jelenségek, a történés mögé kell nézni ahhoz, hogy észrevehetővé váljanak.

Viszont a szupervízor képzésben és a szociális munkás képzésben is ismert a fiktív levél módszer. A fiktív levél egy olyan soha el nem küldendő levél, melyet a szakember jelen esetben a képzelt, vagy valós szupervízorának ír. A levél formája azonos a hétköznapban ismert levél formátummal. Megszólítás után, a levél írója ismerteti a képzelt szupervízorral az esetét, a problémáját. Mivel a levelet nem látja senki, a szupervízand magának írja, így abban teljes őszinteséggel feltárulkozhat, hiszen önmagunk előtt nem lehetnek titkaink.

A levél végére a levélíró, ha valóban leírta mindazt, amit gondol, másként látja a problémát. Kicsit ahhoz hasonlít az érzés, mint amikor esetet vitt szupervízióra, és a sikeres szupervízió után kilép a csoportszoba ajtaján.

## 2. feladat

Fogalmazzon egy fiktív levelet egy szabadon választott problémáról, kliensről. A levelet nem kell a füzetben elkészíteni, hanem azt külön papírra írja le. Csak önmagának írja, tehát senkinek nem kell megmutatnia. Amennyiben lehetősége van szupervíziós csoporton részt venni, és szeretné a levelet megosztani a csoport többi tagjával, akkor ezt természetesen megteheti! Tanácsos a levél megírását követő 4–5 nap múlva időt szánni a levélben rögzített probléma felidézésére, újragondolására. Figyelje meg érzéseit, a problémával kapcsolatban, a problémához való viszonyulását.

## MEGOLDÁS

### 1. feladat

A feladat megoldása szubjektív. Nincs jó megoldás, csak megoldott feladat.

### 2. feladat

A feladat megoldása szubjektív. Nincs jó megoldás, csak megoldott feladat.

## ÖNELLENŐRZŐ FELADATOK

### 1. feladat

Milyen problémák állhatnak a szupervízió középpontjában?

---

---

---

---

### 2. feladat

Mekkora az ideális szupervíziós csoport létszáma?

---

---

### 3. feladat

Mit kell tenni, ha 10 fő jelentkezik a szupervíziós csoportba?

---

---

---

---

---



## MEGOLDÁSOK

### 1. feladat

A szupervízad és a kliense,

A szupervízad és a kollegái, kollegája,

A szupervízad és a főnöke

A szupervízad és a munkája, szakmája, hivatása

### 2. feladat

7 fő

### 3. feladat

Két szupervízort alkalmaznék a csoport vezetésére.

MUNKANYELVI

## IRODALOMJEGYZÉK

### FELHASZNÁLT IRODALOM

Dr. Esterdiné Zsurkai Ilona: Segítő kapcsolatok, Inter Techno-H Kft. Budapest, 1997.

Keresztes György: Szociális Munka – Szociális problémák és megoldásuk rendszere, NSzFI Budapest, 2008.

Papp Győző, Dr. Lovász Zsuzsanna: Családvédelem, családgondozás – Segédanyag a szociális szakvizsgálóhoz, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet Budapest, 2004.

Bányai Emőke: A szociális munka szupervíziója történeti megközelítésben – ESÉLY 2006/4.

Bányai Emőke: Kortárs szociálismunka elméletek, tereptanítás, szupervízió – Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, Budapest, 2009.

### AJÁNLOTT IRODALOM

Ruth Bang: A segítő kapcsolat, Tankönyvkiadó 1980.

Forgács Józsefné: A társas érintkezés pszichológiája, Kairosz Kiadó évsz. nélkül.

Járó Katalin: Játshmák nélkül – Tranzakcióanalízis a gyakorlatban, Helikon Kiadó 1999.

A(z) 1853–06 modul 027–es szakmai tankönyvi tartalomeleme felhasználható az alábbi szakképesítésekhez:

A szakképesítés OKJ azonosító száma:	A szakképesítés megnevezése
54 762 02 0010 54 01	Gerontológiai gondozó
54 762 02 0010 54 02	Pszichiátriai gondozó
54 762 02 0010 54 03	Szenvedélybeteg-gondozó
54 762 02 0010 54 04	Szociális gondozó, szervező

A szakmai tankönyvi tartalomelem feldolgozásához ajánlott óraszám:  
14 óra

MUNKANYAG

MUNKANYAG

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