

2025.

A team szupervízió és az egyéni szupervízió



Vajda Zsolt
cotreme.hu
2025.

A team szupervízió

Kedves kollégák!

Az alábbiakban néhány bekezdés erejéig röviden összefoglalom a teamszupervízió meghatározását, a tartalmait. Ezt követően ismertetem az általam használt módszert, módszereket. Majd ugyanígy teszek az egyéni szupervízió kapcsán.

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 történetét, 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**, kisebb mértékben játszanak szerepet, mert elvihetik a fókusz. 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, különbségeket kiemelő kérdések
- A normalitáshoz viszonyító kérdések
- Hipotéziseket bevezető, elővezető kérdések

Mit jelent neked, 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 **cirkuláris 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 kérdezést és visszajelzést, átkeretezést, tehát kommunikációs módszereket használlok, hanem egy – egy esetben úgy nevezett kreatív technikákat is. Ezek lehetnek: rajz, kártya, szituáció, „interjú”, dramatikus eszköz, szerepcsere stb...

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

A folyamat szemléltetésére készítettem egy ábrát.

A team szupervízió folyamata a kérdéstípusok alapján:



A fenti kérdéskörök négy lépésben, gyakorlatközpontú megközelítésben az alábbi kérdésmátrix mentén működnek szupervizált, szupervízor viszonylatban, egyéni szupervízióban.

A szupervízió a kérdések munkája. Az egyéni szupervízió az úgy nevezett intervenciós kérdésekkel operál. Ezek sorrendisége és mélysége meghatározó a szupervízióban. Lássuk, mi ez a sorrend és milyen tartalmat takar egyéni folyamatban.

Ami a verbális technikákon kívüli módszereket illeti, az egyéni szupervíziónál is érvényes, amit a team szupervíziónál írtam: A módszerek közül nem csupán a kérdezést és visszajelzést, átkeretezést, tehát kommunikációs módszereket használok, hanem egy – egy esetben úgy nevezett kreatív technikákat is. Ezek lehetnek: rajz, kártya, szituáció, „interjú”, dramatikus eszköz, narráció, szerepcsere stb...

Egyéni szupervízió

A feltett kérdések arra irányulnak, hogy a szupervízor pontosabban megérthesse a szupervizált által előadott történetet, esetet, kérdésfelvetést, problémameghatározást. Tehát segít az eligazodásban, hogy segítőként hatékonyabban kapcsolódhasson a szituációhoz. Ugyanakkor ezek a kérdések a szupervizáltat is segítik abban, hogy rátekintszen saját helyzetére, előmozdítsa az önreflektivitását, megélje, beazonosítsa érzéseit, elindítsa a helyzet megértését... Lássuk, mi ez a sorrend és milyen tartalmat takar egyéni folyamatban.

A feltett kérdések tehát a belső lélektani munka előmozdítását is szolgálják!

Kérdéstípusok:

- ✓ Lineáris kérdések
- ✓ Stratégiai kérdések
- ✓ Reflektív kérdések
- ✓ Kontextuális/cirkuláris kérdések

1. Lineáris kérdések

(„Oknyomozó”, egyszerűsítő, normatív, de akár ítélkező is lehet.)

Cél, a probléma világossá tétele. Információkat nyújtanak a szupervizált helyzetéről. Oksági összefüggéseket tárnak fel. Lineáris kérdések az ülés elindításánál hangzanak el.

- Mi is a probléma?
- Milyen szándék, elképzelés, elgondolás hozta ide az ülésre?
- Mi az, ami valóban zavarja?
- Mióta van ez így?
- Úgy érti, hogy...?
- Mióta érzi ezt?
- Mikor? Kivel? Mit is?

2. Stratégiai kérdések

(Irányítási, befolyásolási szándék, „Instruktív interakció”, konfrontáló, kényszerítő hatás)

Célja, hogy a szupervizáltat egy speciális irányba „befolyásoljuk”. Elősegítsük a perspektíaváltást. A kérdések lineáris okfejtéseken alapszanak a mögöttes, valós szándék a korrekció. Fontos a non-direktív kommunikáció.

- Miért nem szólt neki??
- Miért várt eddig?
- Mi történne, ha így... vagy úgy... járna el ebben az esetben?
- Mitől nehéz ez a helyzet?
- Miért nehéz ez a... ?
- Hogyan nem szeretne ebből...?
- Hogyan szeretne ebből...?
- Hasonló helyzetekben, mit tett?

3. Reflektív kérdések

(Facilitálás. Generáló, mozgósító hatás, kapcsolatteremtő, gondolkodtató, visszatükröző kérdések, visszacsatolások. Elősegítik a perspektívaváltást.)

Itt is indirekt módon befolyásolunk. Annak segítése, hogy a szupervizált a saját megoldását találja meg. Empátiát, rugalmasságot tartalmaznak, így a szupervizálnak szabad mozgásra, gondolkodásra, belső munkára adnak lehetőséget. Teret adnak az alternatív megoldások megjelenésének. Csökkentik a szégyent, a bűntudatot.

A reflektív kérdések célja a szupervizált saját problémamegoldó képességének mozgósítása, az önreflektív jártasság fejlesztése, hogy a probléma egy őszinte, belátásos – és így valóban felvállalható, a mindennapi működésbe átültethető – értelmezése jöhessen létre.

Arra indítják a szupervizáltat, hogy reflektáljon saját helyzetére, cselekedeteire, nézeteire és azok következményeire.

Fajtái:

- Jövőre irányuló kérdések
- Megfigyelő perspektívájú kérdések
- Rejtett összefüggéseket kiemelő kérdések
- Normalitáshoz viszonyító kérdések
- Különbségeket, különbségeket tisztázó kérdések
- Hipotéziseket bevezető kérdések

Például:

- Milyen haladásra számít a következő x. időben?
- Mit jelent az ön számára (Egy behozott fogalom, cselekvés, egy előadott helyzet, szituáció.)
- Ha..., akkor...?
- Mit gondol, ebben az esetben...?
- Képzeljük el, hogy ez és ez történik... mi történne akkor, hogyan érintené ez?
- Tegyük fel hogy?
- Mit érezne akkor, ha...?
- Mi jelentené azt, hogy...?
- Mit tehetett volna még?
- Mit tehetne most még?
- Ha módja lenne rá, mit tenne másképp?
- Mit szeretne?
- Mikor határozta el azt, hogy...?

4. Kontextuális/cirkuláris kérdések

(Holisztikus, neutrális viszonyulású, értékítéletmentes, rendszerelvű. Felszabadító hatásuk van. Szintén elősegítik a perspektívaváltást.) A kapcsolatokra irányulnak, hogy mi van a háttérben.

Az „itt és most” helyzet tisztázását segítik. Fő kérdés: A szupervizált számára mi a fontossága, jelentősége a történetnek, a problémának.

Kiindulási pont a „Minden, mindennel összefügg” minta felfedezése. Személyek, érzések, tárgyak, helyek, kapcsolatok, események, akciók, ötletek, hitek, remények...)

Ezek úgy nevezett „kibernetikus körutak”. A kibernetika itt a dinamikus rendszerek vizsgálatát jelenti, ami itt nem más, mint a külvilággal való kölcsönhatás.

- Az eddigieket tudva, hogyan is és mi is történt részletesen?
- Hogy látja most?
- És amikor...?
- Mit is tett akkor?
- Mit tenne most?
- A kollégája, főnöke hogyan fogalmazná meg mindezt?
- Mit gondol vajon erről más, önnek fontos személy?
- Ha újra visszamennénk a történet elejére... akkor...?
- Ha valami csoda történne, akkor, hogy nézne most ki ez a történet?

Összefoglalva az egyéni kérdések csoportját, az alábbi mátrix-ot lehet felállítani:

I. Lineáris kérdések • Ki? • Mit? • Hol? • Mikor? • Kivel? • Hogyan? • Mennyire, stb... • Tisztázó, áttekintő, átgondoló hatás	II. Stratégiai kérdések • Miért? • Miért így? • Kényszerítő • Befolyásoló • Konstruktív • Ellenkezést kiváltó • Korrigáló hatás
III. Reflektív kérdések • A leblokkolás feloldása • A saját megoldást megteremtő képesség • Önreflexió ösztönzése • Belső kreativitás serkentése... ... az eredmény és hatás.	IV. Kontextuális/cirkuláris kérdések • Mindig minden mindennel összefügg... • A különbségekre figyel • A összefüggésekre figyel • A körülmények alapos körbejárása... ... az eredmény és hatás.

/Forrás: KRE – Pszichológiai Továbbképző Központ Szupervízor Szakirányú Továbbképzés jegyzet 2018./

Eredményes, hasznos szupervíziót kívánok minden kollégának, teamnek, csoportnak!

Budapest, 2025. 01. 03.

Vajda Zsolt

szociális munkás - szupervízor