SZUPERVÍZIÓ, ESETMEGBESZÉLÉS, COACHING

A segítők segítésének formái

Közszolgálati kompetenciafejlesztő tréner szakirányú továbbképzési szak

Csetneki Csaba – Kajtár Edit – Szerdahelyi Emőke

NEMZETI KÖZSZOLGÁLATI EGYETEM
LUDOVIKA

Az eredeti kiadvány a KÖFOP-2.1.1-VEKOP -15-2016-00001
„A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpályaprogram és oktatás technológiai fejlesztése” című projekt keretében
készült el és jelent meg.

Szerzők:
© Csetneki Csaba
© Dr. Kajtár Edit
© Szerdahelyi Emőke

Szakmai lektor:
Dr. Setényi János

A 2021. évi tantárgyi programleírásnak megfelelő átdolgozást szakmailag véleményezte:
Máthé Judit

A kézirat lezárásának dátuma:
2021. február 16.

Kiadja:
© NKE, 2021

Felelős kiadó:
Prof. Dr. Kis Norbert
rektorhelyettes

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

TARTALOM

1. A tantárgy célja és tartalma 7

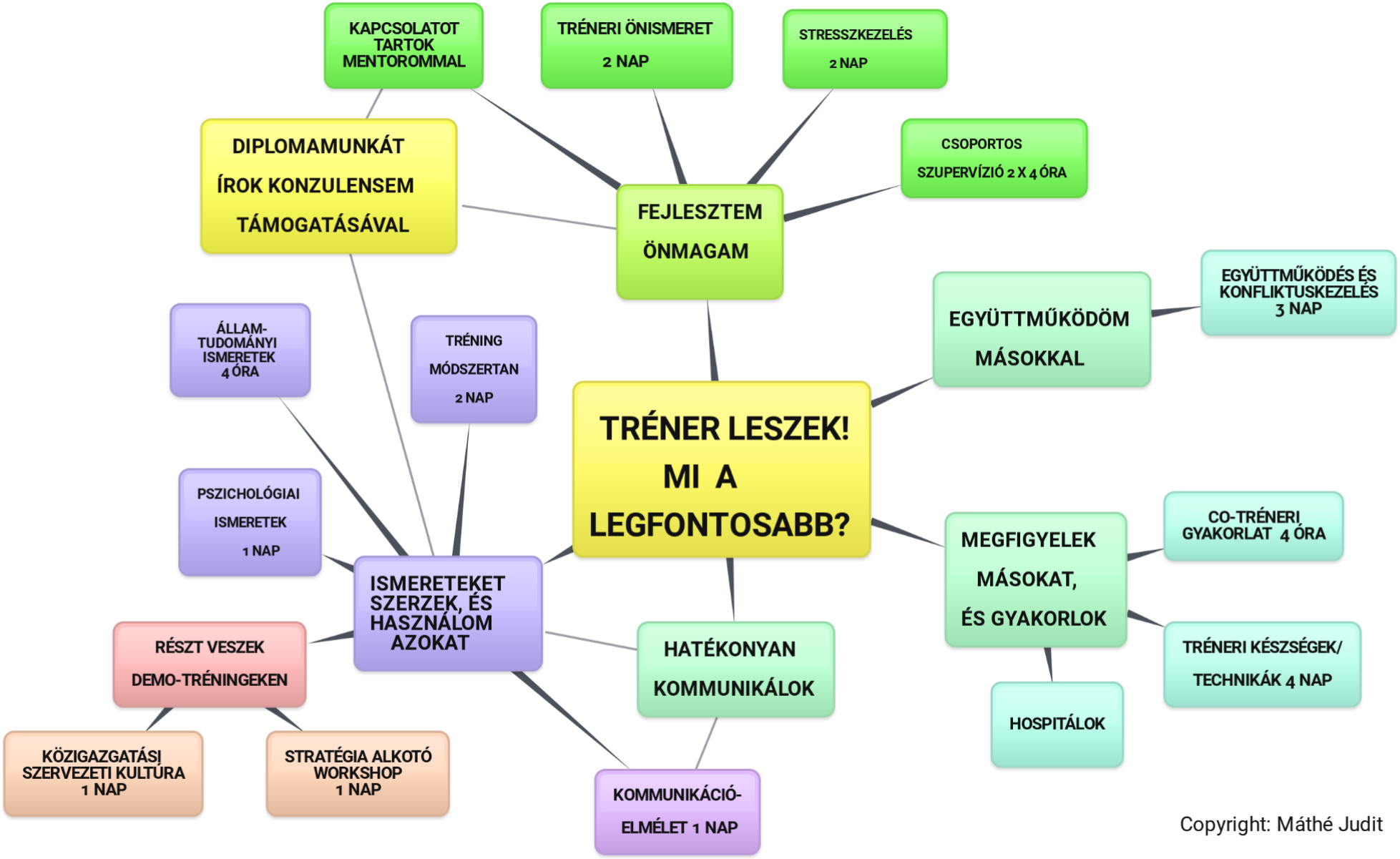
2. Szakmai személyiségfejlesztő módszerek: esetmegbeszélés, szupervízió, coaching 8

2.1. Mikor érdemes szupervízióba, esetmegbeszélő csoportba menni? 8
2.2. A szupervíziós csoportmunka során kiemelt fontosságúak: 9
2.3. A reflexió szintjei 9
2.4. Általános érvényű szabályok csoportos támogató, fejlesztő tevékenységek kapcsán . . 10
2.5. Előkészületek 11

3. Leggyakrabban alkalmazott csoportos fejlesztési formák 12

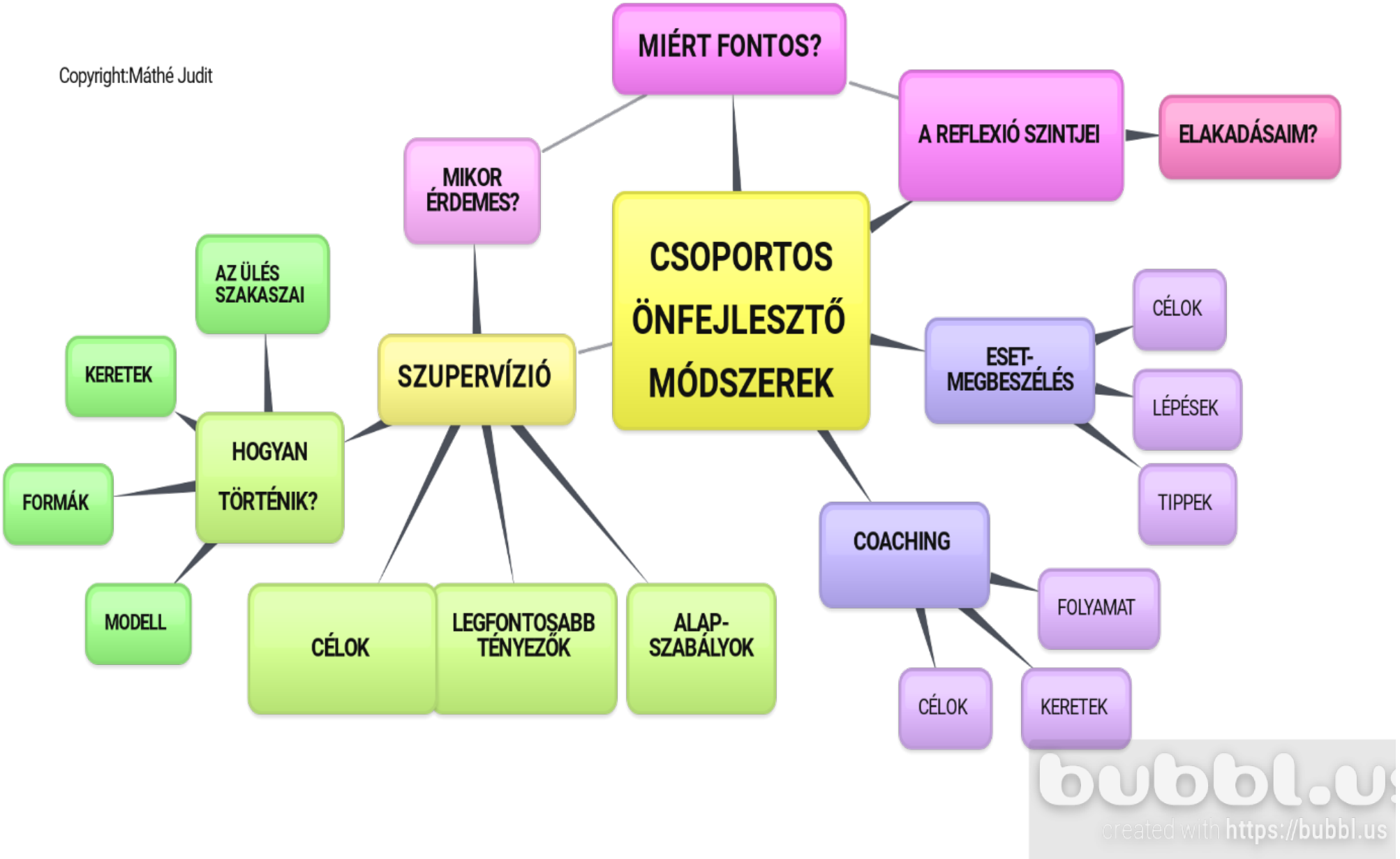
3.1. Esetmegbeszélés 12
3.2. Szupervízió 16
3.3. Csoportos coaching 22

4. Felhasznált irodalom 25



Copyright: Máthé Judit

bubbl.us created with https://bubbl.us


Copyright:Máthé Judit
MIÉRT FONTOS?
A REFLEXIÓ SZINTJEI
ELAKADÁSAIM?
MIKOR ÉRDEMES?
CSOPORTOS ÖNFEJLESZTŐ MÓDSZEREK
AZ ÜLÉS SZAKASZAI
KERETEK
SZUPERVÍZIÓ
ESET-MEGBESZÉLÉS
CÉLOK
LÉPÉSEK
TIPPEK
HOGYAN TÖRTÉNIK?
FORMÁK
MODELL
COACHING
FOLYAMAT
CÉLOK
KERETEK
CÉLOK
LEGFONTOSABB TÉNYEZŐK
ALAP-SZABÁLYOK
bubbl.us
created with https://bubbl.us

A mellékelt szakanyagban az alábbi ikonok segítik az eligazodást:

	Elméleti anyagrészek, háttérismeretek
	Gondolkodtató kérdések, felvetések
	Hasznos tippek, ötletek, tanácsok
	Hasznos kiegészítő információ vagy ajánlott irodalom
	Összefoglaló részek

1. A TANTÁRGY CÉLJA ÉS TARTALMA

A kurzus nyolc tanórát ölel fel. Elsődleges célja, hogy bemutassa magát a szupervízió célját, fókuszát, munkamódszerét, és megértesse a hallgatókkal a szupervízió fontosságát a későbbi tréneri működésük során. A szakirányú képzésen ez a tantárgy gyakorlatorientált és demonstratív jellegű csoportos tanszupervízió, tehát nem a klasszikus szupervíziós folyamat biztosítása a cél. A tanszupervízió a közszolgálati tréner képzési programban megvalósuló szakmai kompetenciafejlesztés lényeges része, az eddig elsajátított ismeretek, készségek, attitűdök integrálását szolgálja, kiaknázva a csoport támogató erejét, segítve a tanulást és a szakmai fejlődést.

2. SZAKMAI SZEMÉLYISÉGFEJLESZTŐ MÓDSZEREK: ESETMEGBESZÉLÉS, SZUPERVÍZIÓ, COACHING

„A hajó, amelyik éveket tölt a tengeren, ezernyi kagylót gyűjt össze. A kagylók rátapadnak az aljára, és végül olyan súlyt képeznek, amely veszélyezteti az egész szerkezet biztonságát. A hajónak szüksége van arra, hogy megszabadítsák a kagylóktól, aminek a legolcsóbb és legkönnyebb módja, ha lehorgonyozzák egy édesvízi kikötőben, ahol nem érheti sós víz. A kagylók hamarosan maguktól fellazulnak az oldalán, és lepotyognak. A hajó, terhétől megszabadulva, újra kifuthat a tengerre."

(Sean Covey)

Sean Covey metaforája a kagylóktól elnehezedő hajóról, az édesvízi kikötőről és a megújulásról rímel arra a kétszer négyórás folyamatra, amire közösen vállalkozunk. Trénerként sok tekintetben olyanok vagyunk, mint az imént felidézett hajó a tengeren. Munkánk során temérdek „kagylót" gyűjtünk össze: nehéz emberekkel való foglalkozás vagy időnyomás, leterheltség

A trénerség sok esetben magányos műfaj, vagy éppen más-más tréner kollégával kell alkalmanként együttműködni, ami nagy szakmai határozottságot és rugalmasságot kíván. Ezért igen hasznos szakmai körben megbeszélni egy-egy tréningesetet, szakmai elakadást. Dilemmák, lehetőségek, korlátok, megoldások és szakmai kérdések merülnek fel. Az extra teherhez nem is kellenek feltétlenül évek. A kezdő trénernek éppúgy megvannak a maga kagylói, mint az öreg rókának: tapasztalatlanság, önbizalom hiánya, félelem az ismeretlentől – hogy csak néhányat említsünk.

2.1. Mikor érdemes szupervízióba, esetmegbeszélő csoportba menni?

- Ha a tréner szakember úgy érzi, hogy az ügyfelekkel, csoportokkal való munkában egy tapasztalt kolléga vagy kollégák csoportja támogathatja,
- védett és bizalmi légkörre van szüksége a fejlődéshez,
- szívesen tanul önmaga és mások hibáiból,
- kevésnek érzi még a munkatapasztalatát, és bátorságot merítene mások munkájából,
- más nézőpont és munkamódszer is érdekli, mint az eddigiek,
- el szeretné kerülni a tréneri kiégést, a burn outot,
- a munka során a személyre szabott figyelem és tanulás számára elengedhetetlen.

2.2. A szupervíziós csoportmunka során kiemelt fontosságúak:

- a tréneri kompetenciák, a szakmai önbizalom és a hitelesség fejlesztése,
- a tapasztalatok feldolgozása és elemzése,
- a sikerekből és kudarcokból való tanulás lehetőségének feltárása,
- a folyamatos önreflexió gyakorlása, rálátás a saját működésre,
- a fejlődő szakmai énkép,
- az érzelmi intelligencia erősödése,
- a fejlődő kommunikáció (az érzelmek árnyalt kifejezése, az én-közlések alkalmazása és az ítélkezésmentes kommunikáció révén),
- a saját fejlődésért való felelősség vállalása és a felelősségben tartás,
- a kreatív, kritikus gondolkodás,
- új nézőpontok és szemléletmódok megtalálása.

2.3. A reflexió szintjei

Az önreflexió a folyamat kulcsfogalma. Cél az önreflexivitás mértékének mélyítése, végső soron a belső szupervízor kifejlesztése. A mélység/szint egyénenként, sőt, témánként változhat. Elakadásnál a helyzet értékelésében, új alternatívák kidolgozásában segíthet annak megállapítása, hogy épp melyik szinten tartunk, illetve a többi szint meglátogatása.

A reflexió szintje	Első szint	Második szint	Harmadik szint	Negyedik szint
Főbb jellemzők:	– nem reflektív, – külső okokra figyelés, – intellektualizálás, – fekete/fehér világ, – egyszerű tényeken alapuló okokat keresünk, például „ez az oka, hogy az történt”	– a megfigyelő, reflektáló nézőpont kezd kialakulni, – felismerjük a másik érzéseit – együttérzőbbek vagyunk, – a megértés felé tett első lépés	– külső és/vagy belső párbeszéd – megosztjuk egymással a nézeteinket, látásmódunkat, – rendszerben látás: kezdjük látni az összefüggéseket	– befelé fordított figyelem: „hogyan kerülök mindig ugyanazokba a helyzetekbe?” – új felismerések, megoldásmódok kimunkálása a saját működésmód megváltozásával
Jellemző hozzáállás:	– “Én OK vagyok, te nem.” – „Te vagy a probléma, én a megoldás”. – „Ezt és ezt kell tenned.” – Felelős-keresés, hibáztatás – párbeszéd helyett monológ	– megjelenik a megértés lehetősége, szabadabbá válik a visszajelzés – én mondom meg, mit tegyél, de már jelen van a párbeszéd vita, tárgyalás formájában	– „Mindketten rendben vagyunk, ha meg tudjuk ezt beszélni.” – közös felelősség: „Nekünk van problémánk, mi tudjuk megoldani.”	– „Mindketten rendben vagyunk.” – személyes felelősség: „Nekem vannak elakadásaim, problémáim, én tudom megoldani.”
A további reflexiós folyamatot gátolhatja:	– elakadás, megrekedés és kapcsolódó erős negatív érzelmek – vágy a teljes kontrollra	– vágy a teljes kontrollra	– csak rendszerben gondolkodás, a személyes szintek figyelmen kívül hagyása	– köldökbámulás: a saját fejlődésre összpontosítás miatt megfeledkezem másokról

1. sz. ábra
Forrás: Caroll (2009), idézi Nemes.[1] Kiemelés és szerkesztés Csetneki–Kajtár

2.4. Általános érvényű szabályok csoportos támogató, fejlesztő tevékenységek kapcsán

Bármilyen csoportos esetmegbeszélés, szupervízió, coaching stb. munka lélektanilag akkor működőképes és hatékony, ha betartják a résztvevők a titoktartás és a helyzethűség szabályát.

[1] M. Carroll előadása, ANSE Nyári Egyetem, Dublin, 2009. Idézi: Nemes Éva: *Reflexió a segítői munkában és a szupervízióban.*

– A **titoktartás** azt jelenti, hogy a csoport minden résztvevője a szakmai titoktartás szabályai szerint tudja kezelni a birtokába jutott információkat. Ez biztosítja a külső körülmények zavaró tényezőitől való elkülönülést, s ez adhatja a szakmai munka biztonságát.
– A **helyzethűség** biztosítja, hogy a csoport résztvevői csak a foglalkozások keretében beszélik meg azok tartalmát, főleg annak személyi körülményeit; más szakmai helyzetekben nem beszélgetnek a foglalkozások tartalmáról, s annak lélektani hatásairól. Ez adhatja meg a csoportos munka bizalmi légkörét.

A csoportüléseken a **„szólni és szólni hagyni”** elv és gyakorlat jut érvényre. Minden résztvevő saját magáért és a csoportért is felelősséggel tartozik.

2.5. Előkészületek

Résztvevőként a csoportmunka előtt érdemes végiggondolni az alábbi kérdéseket[2]:

- ✓ Milyen előnyökkel jár számomra, ha reflektálok a saját működésemre?
- ✓ Konkrétan mit fogok tenni energiaszintem, figyelmem és nyitottságom növelése érdekében?
- ✓ Milyen belső tényezők gátolhatják a hatékony munkát?
- ✓ Hogyan hárítom el ezeket?
- ✓ Milyen külső tényezők gátolhatják a hatékony munkát?
- ✓ Hogyan hárítom el ezeket?
- ✓ Milyen szakmai kérdések foglalkoztatnak?
- ✓ Ezek közül melyik a „leghangosabb”? Más szavakkal: mi az én témám?

A műhelymunka az elakadásokon, problémákon való túljutást hivatott elősegíteni, ezért kiemelten fontos, hogy **a résztvevő tudatosítsa magában, milyen akadályt szeretne legyőzni saját fejlődése érdekében.**

[2] Lásd: http://norveg.vedonoi.antsz.hu/Tartalmak/Szupervizios_projektelem/Cikkek_es_aktualitasok_a_szupervizio_temakorebol/dr._Nemes_Eva_Reflexio_a_segitoi_munkaban_es_a_szupervizioban (Utoljára megtekintve: 2018. december 17.)

3. LEGGYAKRABBAN ALKALMAZOTT CSOPORTOS FEJLESZTÉSI FORMÁK

3.1. Esetmegbeszélés

Klasszikus értelemben

- ≈ a segítő tevékenység tervezésével,
- ≈ az esetvezetéssel kapcsolatos problémák csoportban való megbeszélése,
- ≈ a csoport segítséget adjon az esethozó személyes érzelmeinek megértéséhez,
- ≈ az adott probléma hatékony és eredményes megoldásához.

Az esetmegbeszélés rendszeresen tartott esetvezetés-megbeszélés, amelynek során a közvetlen munkatársak (teamtagok) közösen beszélik meg a munkatársak esetvezetéssel kapcsolatos problémáit. Az esetmegbeszélés során megbeszélhető a segítő és kliense közötti kapcsolat, megbeszélhetők személyes problémák, érzelmi-indulati jelenségek, hatások; az esetmegbeszélésen a segítő szakember kidolgozhatja magából a felgyülemlett indulatait, s a csoportbölcsesség elve alapján a segítő problémáját különböző szemszögből megközelítve láthatja át a csoport. A segítő problémája megoldásához új ötleteket, új megközelítéseket, nézőpontokat kaphat.

Az esetmegbeszélés szakmai értelemben két síkon történik:

- Az egyik sík az a pszichológiai jelenben lejátszódó folyamat, amelynek során az esetet a segítő elmondja, megbeszéli a csoportja tagjaival, s feltárul, majd megérti az esetben szereplők összefüggéseit egy adott helyzettel, problémával kapcsolatban.
- A másik sík az esetmegbeszélés szakmai-technikai folyamata.

Meglátásod szerint…:

1. A tréneri munka kapcsán mikor és milyen esetekben kaphatsz támogatást, segítséget egy esetmegbeszélő csoportban?
2. Kik lehetnének a csoport tagjai?
3. Ki vezethet ilyen csoportot?

Az esetmegbeszélés célja

Nem gyakori, hogy tréneri csoport alakul valamely téma vagy kompetencia tréningmódszertannal való megtanítására vagy fejlesztésére. Mikor is alakulnak ilyen tréneri teamek? Például egy nagyobb projekt esetén (TÁMOP-, KÖFOP-projektek, vagy egy adott képzési csoport hosszú távú fejlesztési programja, mint mondjuk a KAB-tréningek, vagy közigazgatási vezetők képzése, vagy mentorprogramok), amikor több trénernek vagy trénerpárosnak kell megvalósítania egy képzéssorozatot viszonylag rövid időintervallumban. Ilyenkor

két tréningfejlesztési út lehet, az egyik, hogy a tréneri stáb együtt, közösen dolgozza ki a tematikát, vagy valaki már elkészítette az adott tréning forgatókönyvét.

Esetmegbeszélésre akkor kerül sor, amikor már a tréneri stáb egy vagy több tagjának volt már pár alkalma arra, hogy kipróbálják az adott programot. Ilyenkor a stáb azon tagja (tagjai), akik már tapasztalatot szereztek, az adott tematika alkalmazását követően behozzák a tréneri team ülésére a saját csoportélményüket, azaz az esetet. Az eset ismertetésekor bemutatják az adott tréningcsoportot, a körülményeket, a nehézségeket, elakadásokat. Ilyenkor az a cél, hogy pontosítsuk a tematikát, megosszuk egymással a bevált és kevésbé bevált gyakorlatok tapasztalatait. Itt a fókusz a leendő tréningcsoport tagjainak tanítási-tanulási folyamatának az újratervezése. Ha a tréneri tapasztalat arról szól, hogy például a célcsoport tagjainál nagyfokú érzelmi megterhelődést tapasztalnak egymástól függetlenül a trénerek, akkor a stáb azon dolgozik, hogy megértsék és közösen értelmezzék a folyamatot, és intervenciókat tervezzenek a kritikus-tipikus helyzetek kezelésére, mint például a személyes problémák, az érzelmi-indulati jelenségek és hatások. Az esetmegbeszélésen a szakember kidolgozhatja magából a felgyülemlett indulatait. A tréneri esetmegbeszélő csoportot az a tréner vezeti általában, akit a team szakmai felkészültsége alapján kiválaszt vezetőnek, de ha hierarchikus eredetű a csoport, akkor a formális vezető tréner.

Esetmegbeszélés lépésről lépésre

Bevezető, ráhangoló kör: A résztvevők pillanatnyi érzelmi, motivációs állapotának felmérése; az aktuális szakmai témák megfogalmazása. Ehhez a vezető segítő kérdéseket tesz fel:

- Ki mivel érkezett ide?
- Mi foglalkoztatja leginkább a résztvevőket a munkájukban és a magánéletükben?
- Ki mit vár a mai üléstől?

Esetismertetés: Az esetmegbeszélés során az esethozó szakember ismerteti az esetét; elmondja a csoportnak az esete körülményeit: kik alkotják a csoportot, mi a csoport helyzete, problémája, a csoport környezete hogyan kapcsolódik, viszonyul a problémához. A szakember elmondja, hogy ő miként vélekedik az esetéről, a problémáról, és azt, hogy az esetvitelben neki mi (lehet) a problémája. Az esethozó tehát felkínálja a saját problémáját a csoportnak.

Miközben az esethozó ismerteti az esetét, a vezető, illetve a résztvevők a következőkre figyelnek:

- a probléma felvetése;
- mi a probléma;
- milyen módon közvetíti az esethozó a problémáját;
- hol tart az esethozó az esetében,
- milyen módszereket alkalmazott már;
- az alkalmazott módszerek, eljárások és beavatkozások eddig milyen eredménnyel jártak.

Eset megbeszélése, a segítő viszonyulásai: Itt az ülés vezetője legalább két dimenzióban osztja meg a figyelmét. Egyrészt a résztvevők gondolatainak, véleményének felszínre kerülése: ki mit gondol az esetről, a helyzetekről; ki mit csinálna ebben az helyzetben. Másrészt az esethozó reakcióinak felszínre kerülése: mit érez és gondol most az esethozó; hogyan látja most a helyzetét; mit tud és mit fog tenni a továbbiakban.

A szakember érzelmi és indulati viszonyulásai:
- milyen érzelmi és indulati viszonyulások alakultak ki az esetismertetőben;
- milyen érzelmi és indulati viszonyulások alakultak ki az egyes csoporttagokban, s ezekhez milyen az érzelmi, indulati viszonya a tréner szakembernek;
- a szakember érzelmeinek jellege a csoporthoz, egyes csoporttagokhoz.

Kompetenciák:
- a szakember beavatkozása, esetvezetése milyen szinten történhet meg;
- a csoport, csoporttagok problémájának mely rétegében lehet kompetens a tréneri beavatkozás;
- milyen változás várható, remélhető a tréneri beavatkozástól;
- milyen kapcsolati, viszonyulási eredmények várhatók a változástól;
- a csoport, csoporttagok viszonyulása a bekövetkezhető változáshoz.

Szakmai beavatkozás kiterjesztése, más szakember bevonása:
- szükséges-e más szakember(ek) bevonása;
- milyen hatás, változás következhet be a szakember bevonásával.

Értékelés: Az esetmegbeszélés során a segítő számára segítségül szolgálhat, a munkatársai számára világossá válhat:
- a tréner szakember és csoportja, egyes csoporttagokkal való kapcsolata;
- a trénernek az esetével kapcsolatos nehézsége;
- ha nincs a trénernek nehézsége az esetével kapcsolatban, megerősítést kap a munkájához, ellenőrzi munkáját, s visszajelzéseket kap kollégáitól;
- ha a tréner szakembernek nehézségei vannak az adott esettel kapcsolatban, segítséget kaphat a folyamat szakaszaiban, hogy a csoport problémáinak megoldáshoz milyen szintű és mértékű segítséget tud nyújtani;
- a kollégák az esetmegbeszéléseken bemutatott különböző problémák, életnehézségek megismerésével tapasztalatokat szereznek egymás eseteiből: különböző, jól használható technikát, új ismeretet szerezhetnek;
- a tréneri munkát végző szakember lelki egészségének megóvása azáltal, hogy eseti segítséget kap az esetmunka folyamatára vonatkozóan.

Zárókör: A résztvevők visszajeleznek egymásnak és az esethozónak; kifejezik benyomásaikat, a bennük bekövetkezetett változásokat. Ezt a csoportvezető kérdésekkel segíti is: Ki mit viszel el magával a mai ülésről? Mit érez most, hogy érzi most magát? Milyen gondolatok formálódnak most benned?

Utánkövetés: A következő esetmegbeszélés bevezető körének része az előző ülésre való visszatérés. Az esethozó lehetőséget kap, hogy beszámoljon az elmúlt időszakban bekövetkezett változásokról, fejleményekről. El tudja mondani, hogy aktuálisan mit érez, milyen lélektani és mentális állapotban van.

Tippek, ötletek a tréneri mindennapokhoz

- Érdemes – főleg kezdetben, de új program esetén is – feljegyezni a tréninggel kapcsolatos főbb tapasztalatokat, például melyik gyakorlat hogyan működött; vagy a feldolgozó kérdések mennyire adtak pontos visszacsatolást a tanulási folyamatra.
- Készülj fel az esetmegbeszélésre! Írd le az esetet (ne rögtönözz az esetmegbeszéléskor), mert elcsúszik a saját tanulási fókuszod. Mindig legyen kérdésed, amire keresed a válaszodat.
- A csoport támogató erejét és segítségét akkor tudod a későbbiekben is hasznosítani, ha az eseted feldolgozásakor jegyzetelsz. (Érdemes külön füzetet vezetned az esetmegbeszélések üléseiről, amelybe felírod, hogy milyen eseteket/helyzeteket dolgozott fel közösen a csoport, és annak a saját olvasatú konklúzióit is, mert ezzel is gyarapodik a szakmai, módszertani repertoárod.)
- Fontos, hogy legyen ilyen támogató közeged, ahol van lehetőséged fejlődni és a terheidet letenni. A segítőnek először is magáról kell gondoskodnia, hogy segíteni tudjon. Saját fizikai-mentális-pszichés karbantartásodról önmagadnak kell gondoskodnod, mert csak így leszel hiteles, felkészült segítő.
- Ne sikersztorikkal menj az esetmegbeszélésre! Mindig légy kellően önkritikus, merd felvállalni a saját elakadásaidat, dilemmáidat, kérdéseidet. A jó pap is holtig tanul – mondja a közmondás, de csak akkor, ha tanulni akar a hibáiból. Hiszen az önreflektív tanulás (lásd Kolb-féle modell) pontosan erről szól.
- Jogod van hibázni, de nincs jogod ugyanazt a hibát újra és újra elkövetni! De minek is, hiszen annyi sok szép hibázási lehetőség van még a világban!

Esetmegbeszélés	
Cél	Az eset hatékonyabb kezelése, az esethozó érzelmi terheinek csökkentése.
Fókusz	A kliens; az eset és kontextusa.
Időkeret	Folyamat, minimum 30 óra.
Létszám	12-15 fő.
Vezető	Szakember (az adott szakmai területen képzett és gyakorlott).
Tematika	Nincs, a hozott eset alapján dolgozik a csoport vagy az egyén.

3.2. Szupervízió

Fogalma: A szupervízió egy önreflektív, öntanulási folyamat az egyén saját szakmai tevékenységének működéséről, a hatékonyabb szakmai működés érdekében.[3] „[…] nem krízisintervenció, nem tanácsadás és nem aktuális problémamegoldás”,[4] hanem Wiesner Erzsébet megfogalmazásában **„a szakmai személyiség fejlesztése, mentális karbantartása”**, „önreflektív kompetenciafejlesztő műhely”. Azaz a szupervízió fókusza maga a segítő szakmát folytató szakember; más szavakkal: önmagam önreflektív szemléletű „felülvizsgálata”.

Egyfajta biztonságos tér, ahol a szupervizand megvizsgálhatja saját tréneri munkáját, magas szintű személyes és szakmai fejlesztést kaphat, és etikai és szakmai kompetenciahatárokra kérdéseket vizsgálhat meg,[5] mások (a szupervízor és a társak) visszajelzésein keresztül önmagára reflektálhat. A szupervízió mindig a változást jelenti. Változás elsősorban a szupervízióban résztvevőben és ennek eredményeképpen a kapcsolataiban, érzéseiben és gondolkodásmódjában következik be. A szupervízió eszköz arra, hogy általa (is) a résztvevő szakember minél eredményesebben és hatékonyabban tudjon a csoport és a csoporttagok támogatására, fejlesztésére, azaz a munkájára koncentrálni.

A szupervízió célja:

A szupervízió többes célt szolgál:

- Az *edukatív* funkció a tréneri reflexiók kialakításában, az elméleti tudás szélesítésében, a szakmai tapasztalatok átadásában, s a szakmai beavatkozás (intervenció) repertoárjának szélesítésében és fejlesztésében jelenik meg. Ez a funkció valójában képzés, illetve továbbképzés, *a tanulás tanulása* vagy tapasztalati tanulás elsajátítása révén.
- Kimondott cél a *szakmai kompetenciák erősítése* (így például a tréner hallgatók helyzetfelismerési, kommunikációs, reflexiós és önreflexiós képességének fejlesztése).
- A *támogató funkció* a tréningcsoport és a tréner közötti interakciók közben kialakult hatások (gondolatok, érzelmek) feldolgozásában jelenik meg. A szupervízió segít a stressz feldolgozásában, a *burn out* megelőzésében, emellett támogatást ad, s a szakmai szerepek és motivációk átgondolását teszi lehetővé. A tréner szakember a csoport, a csoporttagok problémái között a saját élete megoldatlanságaival, a saját múltjával szembesülhet. Ezt nevezzük túlazonosulásnak: összekeverednek a csoporttagok és a tréner igényei, szerepei. A tréner saját és szakmai szférája összemosódik. Hogy ez a helyzet ne legyen olyan erőteljes, hogy a tréneri munka ne a csoport és a csoporttagok rovására menjen, szükség van arra a lélektani munkára, mely lehetőséget ad a szakembernek arra, hogy felismerje saját szakmai és magánéleti helyzeteinek összemosódását s az e helyzetekből való kilépés lehetőségeit.
- Lényeges kiemelni a szupervízió *adminisztratív* funkcióját is, amennyiben az minőségirányítási szerepet tölt be. Ekkor a szakmai munka értékelésére adódik lehetőség nem hierarchikus viszonyban.[6]

[3] Varga Szabolcs (2016a)
[4] A Magyar Szupervízorok és Szupervízor-Coachok Társasága egyesületi alapszabályzata, Preambulum, részlet.
[5] Gillie, Marion (2017) 311.
[6] http://kepzesevolucioja.hu/dmdocuments/4ap/2_1356_tartalomelem_004_munkaanyag_091231.pdf 12-13 (Utoljára megtekintve: 2018. 12. 16.)

A tréner hallgatók csoportja heterogén, ennek megfelelően a szupervízió funkciói közül az egyes hallgatóknál más és más válhat hangsúlyosabbá. A kezdő trénereknél az edukációs (oktatási) funkció és az adminisztrációs funkció erősebb lehet, mint a rutinos trénereknél.

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

A szupervízió keretei

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. A szupervízió folyamatára jellemző, hogy legalább hétüléses folyamatra szerződnek a felek, a találkozások rendszeresek, általában 3-4 hetente egy 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.

A szupervízió külső keretei: A szupervízor a szupervízió megkezdése előtt felkérést kap, a formális felkérésben keretfeltételek és keretmegállapodások vannak. A felkérést adhatja egy intézmény vezetője, de kérhetik a leendő résztvevők is. Szupervízor az a szakember, aki szupervízor szakirányú végzettséggel rendelkezik.

A szupervízió belső keretei: A szupervízió belső kereteit a szupervízió célja, a résztvevők, a valódi keretek meghatározása és maga a szupervíziós szerződés[7] adják, határozzák meg. A szupervízor feladata a biztonságos, támogató légkör megteremtése, amelyben a szupervizáltak szabadon kifejezhetik kétségeiket, hibázhatnak is. A középpontban kritika és kudarc helyett a tudatosítás és a tanulási lehetőség áll. Madai Kriszta coach és szupervízor szerint a munka színtere egy „olyan bizalmi, ítéletmentes, a szakmai és személyes életteret harmonizáló tér, ahol másképpen folyik az idő, és ahol az ügyfél, vagyis a szupervizált másképpen, új perspektívából tud magára, a környezetére és a kérdéseire tekinteni."[8]

A szupervízió folyamata: A szupervízió folyamat, az ülések előre megbeszélt időben és időtartamban folynak, előre megbeszélt ülésszámban. Az üléseken a résztvevők által felvetett témák kerülnek megbeszélésre, elemzésre, feldolgozásra a szupervízor vezetésével.

[7] Ajdukovic, Marina et al. (2015).
[8] Madai Kriszta (2013).

A szupervízió formái

Az úgynevezett **egyéni szupervízió**ban a szupervízor és a szupervizandja van jelen az ülésen. **Csoportos szupervízió** esetén a csoport létszáma 5-7 fő. Ennél magasabb létszám esetén (de ez is max. 14 fő) szupervízor páros szükséges az ülés megtartásához.

A csoportos szupervízióban alapvetően 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 – szakmai értelemben nem teljesen helyesen.[9]

Szupervíziós ülés lépésről lépésre

1. **Bevezetés, ráhangolódás, 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 átzsilipelni a valóság realitásából 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, keletkezett érzéseket 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; és saját esetüket, témájukat megajánlják a csoportnak megbeszélésre. A csoport tagjai és a szupervízor közösen eldöntik, hogy melyik témával szeretnének, illetve fognak az ülésen dolgozni.

   Az adott téma kiválasztását – szaknyelven szólva, fókuszba állítását – befolyásolhatja, hogy:
   - A témát megajánló résztvevő mennyire tartja fontosnak a saját témáját; hogyan fogalmazza meg a témamegajánlását. Például: „Most fontos lenne tudnom, hogy …”, „Sürgősen meg kellene válaszolnom…”, stb.
   - A témát megajánló mennyire áll készen arra, hogy kibontsa a témáját, s mennyire szeretné a témáját a csoporttal együtt feldolgozni. A témát és a témát megajánlót nem erőlteti senki a csoportból!
   - Mennyire időszerű és mennyire élő a probléma, téma (minél frissebb, annál könnyebb feldolgozni).

   Fókusz: Az alábbiakban Peter Hawkins és Robin Shohet hét szem modellje (The Seven-Eyed Model) alapján mutatjuk be, milyen területekre fókuszálhat a szupervízió. A modellt adaptáltuk a tréneri munkára.

[9] Ajdukovic, Marina et al. (2015).

A szupervízió fókusza lehet:

a) *A tréningrésztvevő(k) világa.* Megvizsgálhatunk egy konkrét tréninghelyzetet, azt keresve, hogy melyek a tréningen felmerülő tények, és mi a tréner feltételezése (adat és interpretáció elválasztása).
b) *A tréner beavatkozásai*. Megnézhetjük, milyen módszereket, eszközöket használt adott helyzetben a tréner, s mivel lehetne bővíteni a repertoárt.
c) *A tréner és a tréningrésztvevő(k) kapcsolata.* Reflexió tárgya lehet például, hogy milyen kapcsolatban van a csoporttal, mit tud a résztvevők erősségeiről, miért ismeri el őket.
d) *A tréner saját megélése a tréningről*. Milyen érzelmeket váltott ki belőle, milyen korábbi tapasztalataira rímel, a fókusz tehát itt a tréner saját reakciója.
e) *A szupervízor szerepe, felelőssége és saját reflexiója*.
f) *A szupervízor és a tréner kapcsolata és a „párhuzamos folyamat" koncepciója.* A két folyamat (az esethozó saját folyamata és a szupervíziós folyamat) sokszor rímel egymásra, az egyik kapcsolat dinamikájából következtethetünk a másikéra. Például a szupervízió során az esethozó arra panaszkodik, hogy a tréningjén passzívak a résztvevők, sokan ásítoznak. A szupervízió alatt a csoporton hasonló álmosság uralkodik el. E párhuzamra, tükröződésre érdemes reflektálni, mert adalékkal szolgálhat arra a kérdésre, hogy mi történik a tréner és a csoportja között
g) Végezetül, a fókuszban állhat *a tágabb környezet, a kontextus is*. Itt azt a rendszert vizsgáljuk, amiben a tréning megvalósult (megrendelő, munkahely, ágazat stb.), illetve ide tartozhat a tréner tágabb környezetének, kontextusának vizsgálata is (milyen személyes tapasztalatai vannak, mik a témájához kapcsolódó hiedelmei, mi a története).

A kiválasztott témát a referáló, esethozó ismerteti a csoporttal; a résztvevők hallgatják, de 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 információk birtokában legyenek a későbbi megbeszéléshez. A szupervízor, ha szükséges, segít a kérdések újrafogalmazásában, hogy a referáló és a résztvevők is a lehető legjobban 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.

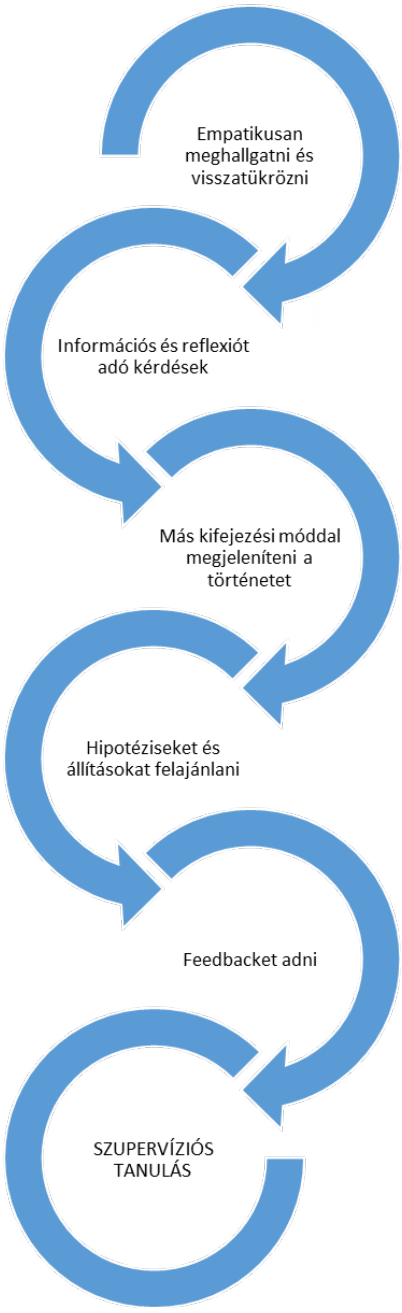
4. **Értelmezés:** Itt az ülés két módon folytatódhat. Vagy elkezdenek a résztvevők a szupervízor vezetésével beszélgetni a témáról, vagy az úgynevezett Bálint-módszer, Bálint-csoport modellje szerint dolgozva tovább, a referáló a beszélgetés további szakaszában nem szólal meg, csak figyeli a többiek 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 visszajelzi a csoportnak, hogy mit értett meg, s mit érzett a beszélgetés során. Kiemeljük, hogy a szupervízióban nem az az elsődleges cél, hogy instant megoldást kapjon a szupervizand az elakadására, a más szögből való rálátás a működésre az, ami változást és elmozdulást hoz.

6. **Zárókör:** A résztvevők sorban visszajeleznek egymásnak saját érzelmeikről és az ülésen keletkezett gondolataikról.

Szupervíziós modell



1. számú ábra
Forrás: Szerdahelyi Emőke: Utak, KGRE 2003. Szupervízori szakdolgozat

Egy elcsúszott eset, azaz mi nem szupervízió

A szupervízand olyan esetet hozott a szupervízióba, amely látszólag szupervíziós eset, de mégsem az.

„Thomas–Kilmann konfliktuskezelési modelljének elemzése volt a tréninggyakorlatom. X. képzésen találkoztam ezzel a gyakorlattal. Az a tréning mély nyomot hagyott bennem. A tréninggyakorlat levezetésére történő felkészülésre sok időt szántam, utánaolvastam magának a témának, a módszernek, a hozzátartozó kérdőívet is előkészítettem, megfelelő példányszámban kinyomtattam, sőt még pendrive-on egy képpel is készültem. ...A gyakorlat összeállításakor is folyamatosan az az érzés kavargott bennem, hogy át tudom-e adni az ismereteket, hogy megfelelő sorrendben teszem-e majd fel a kérdéseket, és főleg, hogy kellő érdeklődést váltok-e ki a feladattal, és átmegy-e mindaz az élmény, amit én éltem át a tréning során. Volt bennem kétely is, amely éppen az előbbiekből fakadt, de próbáltam ezen felülkerekedni… A felütés rendben volt, a konfliktus mint téma valóban érdekesnek bizonyult, és haladt minden a forgatókönyv szerint. A gyakorlathoz tartozó főbb kérdéseim, a forgatókönyvem végig a kezemben volt a gyakorlat levezetésekor, így volt mibe kapaszkodnom, viszont folyamatosan éreztem magamon egyfajta türelmetlenséget a résztvevők és saját magam felé is. Ha egy-egy kérdésre nem az a válasz érkezett, amire én számítottam, akkor még hevesebben éreztem azt, hogy valamit rosszul csinálok, vagy nem pontosan mondok, vagy nem jól fogalmazom meg a kérdést, stb. Egyre türelmetlenebb lettem. A zárókörnél már a tekintetem is továbbhaladt arról, aki beszélt. Éreztem, hogy lassítanom kellene valahogy, de nem ment. A csoport fáradt volt, de alapjában véve segítőkész, mégis fel-feltört bennem az az érzés, hogy egyáltalán nem érdekli őket, amit mondok, sőt hagyjam már őket békén, és haladjunk. A visszajelzések viszont nem igazolták az érzéseimet, de ettől függetlenül úgy éreztem, hogy nem figyeltem minden gondolatra kellőképpen, beléjük fojtottam a szót, és valahogy nem volt meg a megfelelő íve a feladatnak, valamivel színesebbé, tartalmasabbá kellett volna tennem a gyakorlatot, azaz „valami még hiányzott”. De mi?

Általánosságban elmondhatom magamról, hogy a feszített munkatempó határozottan motivál, de sokszor azt érzem, hogy ezt a lelkesedést nem tudom átadni, sőt akár még az agyára is megyek ezzel a környezetemnek.

Azt is megfigyeltem – és ezt támasztja alá az esetleírásom is –, hogy ez a nagyon nagy akarás egy olyan belső feszültséget okoz bennem, amely jelen esetben a tréning ívében is törésként jelent meg. Az eddigi visszajelzések alapján ez a belső feszültség, illetve az elbizonytalanodás nem látszik kívülről, de én úgy érzem, hogy a munkám minőségén viszont határozottan ront.

Reflektív kérdések:

Miért vagyok elégedetlen magammal? Miért éreztem úgy, hogy unalmas vagyok, hogy nem kötöm le a figyelmet? Mi okozott bennem bizonytalanságot? Mi zavart engem a facilitáló helyzetben leginkább?”

Az eset kibontásakor több dolog felmerült. Az egyik sík magának a tréneri működésnek kontextusában: önmaga működése. A másik sík: terápiás igény és szükséglet megjelenése. Az első sík valóban a szupervízió területe (az együttműködés kérdései, szakmai nehézségek – dinamika, empatikusan meghallgatni, tempó, azaz kísérés vagy vezetés) a másik sík, ahol a kontrollgyakorlás, az irreálisan magas elvárások önmagam felé, az önbizalomhiány jelenik meg, már a pszichoterápia területe. Ez utóbbi nem a szupervízió terepe és a szupervízor kompetenciája, hanem a pszichoterapeutáé. Itt kell nagyon figyelni a kompetencia- és működési határ megtartására a szupervízornak, hogy ne lépje túl saját hatáskörét, és a szupervízandnak is, hogy megértse és elfogadja a szupervízor javaslatát a terápiás lehetőség megkeresésére és a terápiás megsegítés

elfogadására. Ha ez az önreflektív elfogadás nem történik meg, akkor a szupervízand rendkívül hevesen tud reagálni, s tagadásba („nekem nincs terápiára szükségem! a szupervízor ellenséges velem!” stb.) menekül.

Szupervízió	
Cél	Szakmai személyiség fejlesztése, szakmai hatékonyság növelése
Fókusz	Szakmai elakadás (én és a segítő szakmám, én és a hierarchia, én és a hatalom)
Időkeret	Folyamat, minimum 30 óra (egyéni ülés 60 perc/alkalom, csoportos 90 perc/alkalom – ebben az esetben 2 alkalom összevonható), rendszeres időközönként, minimum 3-4 hetente 1 ülés
Létszám	Egyéni vagy 5-7 fő a csoportban
Vezető	Szupervízor képesítésű
Tematika	Nincs, a hozott eset alapján

3.3. Csoportos coaching

A csoportos coaching olyan fejlesztő folyamat, amely hasonló helyzetben lévő, hasonló problémákkal küzdő, de egymással nem feltétlenül szorosan együtt dolgozó munkatársakat támogat, kísér szakértő coach közreműködésével. A tréning és a coaching remekül kiegészíti egymást: a tréningek keretében átadott ismeretanyag beépítését a napi gyakorlatba nagyon hatékonyan tudja támogatni egy-egy csoportos coaching folyamat, amelynek során az elsajátított ismeretek gyakorlati alkalmazásának tanulságait lehet elemezni, feldolgozni.

Gyakorlatilag egy olyan eljárás, módszer, amely során egy kiscsoport tagjai az egyik tag problémájának megoldásán dolgoznak, miközben tanulnak egymás és a saját problémájukból.

A coaching alaptételének megfelelően nem tanácsadás, hanem kérdések feltételével dolgoztatja a saját esete megoldásán az esethozó kollégát.

Strukturált keretek között zajló megbeszélés, amelynek során az alábbi 3 **szerepet** töltik be a résztvevők:

- csoport coach (facilitálja a folyamatot, például kérdéseket tesz fel, ellenőrzi a megértését, összefoglalja az elhangzottakat);
- esetbemutató/esethozó kolléga;
- csoporttagok (kérdéseikkel, esetenként saját tapasztalataik megosztásával aktívan közreműködnek).

Az esetismertetésen és a közös, coach által facilitált folyamaton keresztül a következőkkel dolgoznak, ezeket aknázzák ki a csoporttagok:

- Eltérő perspektívák, tapasztalatok és bevált eljárások, amiket a résztvevő kollégák megosztanak egymással.

– Valós, konkrét (azaz speciális, az egyén mindennapi munkahelyi életéből vett) helyzettel dolgozik, amelynek „tétje” van az esetbemutató számára.
– Az esetbemutató kollégára fókuszál, az ő személyes hatékonyságát fejleszti, nem a szervezetet próbálja átalakítani.

A csoportos coaching hozadéka kettős, egyrészről támogatja a tagokat abban, hogy elérjék egyéni céljaikat az általuk felvetett témákat illetően. Másrészt olyan coaching technikákat sajátíthatnak el, melyekkel más helyzetekben is támogathatják mások fejlődését.

A csoportos coaching keretei:

– egy alkalom körülbelül 3 óra, amin két eset feldolgozására van lehetőség;
– maximum 5-6 fő részvételével;
– stabil csoport (hogy kiépülhessen a bizalom, megvalósuljon a titoktartás);
– a résztvevők fogadják el, hogy az adott alkalom az éppen esetet bemutató kollégáról szól.

Ma már mindent coachingnak neveznek. Minden újdonságnál megtapasztalható ez a „divathullám”, ugyanígy történt a szupervízió magyarországi megjelenésekor. Van, akinek ez roppant imponáló, mert a valós terápiás igényt és szükségletet fedi el. Ne feledjük, a coaching jövőorientált, a terápia pedig inkább a régi történéseket vagy akut életeseményeket, kríziseket hivatott gyógyítani. Egyszerűbben: a terápia gyógyítás célú, az esetmegbeszélés, a coaching és a szupervízió pedig tanulásorientáltságú, azaz hogyan végezzem jobban a szakmámat, a hivatásomat. A segítő szakmákban fontos, hogy rendezett legyen a múltunk, hiszen kihat a szakmai működésünkre, ezért nem szégyen, ha valakinek egy-egy életterületet terápiás eszközökkel szükséges „rendbe tennie”. Nem csupán önmagáért, hanem klienseiért/ügyfeleiért is, hiszen ez is hozzájárul a „Ne árts!” elv megvalósulásához.

A coaching:
- személyre szabott, egyedi, az „itt és most”-ban zajló, strukturált folyamat;
- a jelenből indul ki, és a jövőre fókuszál (a múlttal csak a jelen helyzet megértéséhez szükséges mértékben foglalkozik – nem terápia!);
- gyakorlatias, megoldásorientált, cselekvésre ösztönző;
- a középpontban az ügyfél áll, a folyamat az ő céljaira, problémájára és főként annak megoldására koncentrál;
- az ügyfél önismeretének fejlesztését, gondolatainak és tetteinek tudatosítását szolgálja;
- önfejlesztő energiákat mozgósít az ügyfélben: a fejlődésre, tanulásra való kapacitást és hajlandóságot fejleszti adott, konkrét helyzet, dilemma vagy megoldandó kérdés kapcsán;
- a coaching jellemzően egyéni folyamat, a coach és az ügyfél egyedi, személyes interakcióján alapul;
- a coachingban a változásért, a fejlődésért a felelősség az ügyfélé, a coach a folyamatért felel;
- mindkét fél számára tanulási folyamat;
- a coach külső személy – olyan személy, aki amellett, hogy rendelkezik a szükséges kompetenciákkal, kívül áll a helyzeten és az ügyfél környezetén, így egyrészt megőrzi semlegességét, másrészt könnyebben láttatja meg a szélesebb összefüggéseket (kivétel: belső coach).

Hasonlítsd össze az esetmegbeszélést, a szupervíziót és a coachingot az alábbi összehasonlító táblázat segítségével!

	Esetmegbeszélés	Szupervízió	Coaching
Mi az ülés tárgya? Fókusza?			
Ki veszi igénybe?			
Időkeret/rendszeresség			
Ki vezeti szerinted a csoportot?			

Végezetül

Nagyon fontos megérteni és elköteleződni a következők mellett a segítő szakmákban:

A legfontosabb elv: NE ÁRTS! Ami nemcsak az ügyfeleinknek, klienseinknek a viszonylatában a fontos, hanem önmagunk felé is! Az esetmegbeszélés, a szupervízió és minden szakmai személyiséget, kompetenciát fejlesztő folyamat azt szolgálja, hogy minél jobb, felkészültebb, sokféle módszert, módszertant ismerő szakemberként vegyünk részt más emberek fejlesztési folyamatában. Fontos, hogy a mentális/mentálhigiénés állapotunk is megfelelő legyen. Az önmagára és munkájára igényes tréner vállalja a rendszeres szupervíziót/esetmegbeszélést, hiszen ekkor tanulhatunk önmagunkról és egymástól. Ehhez kell a szakmai alázat, az együttműködés, a life-long learning szemlélet. A közös munka során a résztvevők védett környezetben, strukturált keretek között gondozhatják szakmai identitásuk hajóját, olyan kérdésekre találhatják meg a választ, mint:

- Hogyan működöm trénerként?
- Hol a helyem a kialakult helyzetben?
- Milyen cselekvési lehetőségeim vannak?
- Hogyan fejlődhetek?

A bevezetőben használt hasonlat fényében: rálátást nyerhetnek arra, milyen kagylók akadályozzák haladásukat, ezeket lehánthatják, hogy azután szakmailag megerősödve hajózzanak újabb tréningvizek felé.

4. FELHASZNÁLT IRODALOM

- *A Magyar Szupervizorok és Szupervizor-Coachok Társasága egyesületi alapszabályzata.*

- Ajdukovic, Marina et al. (2015): ECVision *A szupervízió és coaching európai fogalomtára.* Elérhertőség: https://szupervizorok.hu/UserFiles/files/ECVision%20glossary_HUNFinal.pdf (Utolsó letöltés: 2019. február 19.)

- Bagdy Emőke – Wiesner Erzsébet (szerk.) (2004): *Egyén – csoport – szervezet.* Budapest, Supervisio Hungarica.

- Bakó Tihamér (2005): *Töréspontok mentén – Fejezetek a szupervíziós munkából.* Budapest, Psycho Art Kiadó.

- Buda Béla (2001): A vezetők mentálhigiénéje. In Klein Sándor: *Vezetés- és szervezetpszichológia.* Budapest, Edge 2000 199–216.

- Erdős-Tagányi Barbara: Szupervízió, ahogy én látom – amikor közösen keverjük a kártyát. *Magyar Coachszemle.* Elérhetőség: http://www.coachszemle.hu/rovatok/iranyok/883-szupervizio-ahogy-en-latom-amikor-koezoesen-keverjuek-a-kartyat.html (Utolsó letöltés: 2019. február 19.)

- Gillie, Marion (2017): Gestalt-szupervízió. In Leary-Joyce, John: *Gestalt-coaching a gyakorlatban. A termékeny üresség felfedezése.* Budapest, HVG. 293–312.

- Kelló Éva (szerk.) (2014): *Coaching Alapok és irányzatok.* Budapest, Akadémiai Kiadó.

- Madai Kriszta: Nincs szükségem szupervízióra! avagy mit adhat a szupervízió egy coachnak? *Magyar Coachszemle*, 2013/6.

- Nemes Éva: Reflexió a segítői munkában és a szupervízióban. Elérhetőség: http://norveg.vedonoi.antsz.hu/Tartalmak/Szupervizios_projektelem/Cikkek_es_aktualitasok_a_szupervizio_temakorebol/dr._Nemes_Eva_Reflexio_a_segitoi_munkaban_es_a_szupervizioban (Utolsó letöltés: 2019. február 19.)

- Pik Katalin (2002): *Ráhangoló-szupervíziós tapasztalatok.* Budapest, Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület.

- Szerdahelyi Emőke (2003): *Utak.* Szupervízori szakdolgozat. KGRE.

- Varga Szabolcs (2016a): *A logoterápia eszköz- és módszertárának alkalmazási lehetőségei a szupervízióban II. Képzés és gyakorlat: training and practice*, 14 (1–2). 239–252.

- Varga Szabolcs (2016b): A szupervízió egyik lehetséges eszköze, a szókratészi párbeszéd. In Bodnár Gabriella (szerk.): *Humántudományok – innováció – diverzitás.* Sopron, Nyugat-magyarországi Egyetem Kiadó. 131–146.

- Zsótér Gina: Önreflexió, a belső szupervizorunk? *Magyar Coachszemle*, 2013/6.

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem kiadványa.

Kiadó:
Nemzeti Közszolgálati Egyetem;
Közigazgatási Továbbképzési Intézet
www.uni-nke.hu

Felelős kiadó:
Prof. Dr. Kis Norbert rektorhelyettes
Címe: 1083 Budapest, Üllői út 82.

Kiadói szerkesztő:
Dorogi Katalin

Tördelőszerkesztő:
Vöröss Ferenc

ISBN 978-963-498-406-1 (PDF)

Az eredeti kiadvány a KÖFOP-2.1.1-VEKOP-15-2016-00001 „**A közszolgáltatás komplex kompetencia, életpálya-program és oktatás technológiai fejlesztése**” című projekt keretében készült el és került hatályosításra.

SZÉCHENYI 2020

MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap

BEFEKTETÉS A JÖVŐBE