

## Supervize dobrovolníků

Supervize je formou posilování, odborného růstu a popř. i kontroly dobrovolníků, která je častá a potřebná zvláště v sociálně zaměřených organizacích, kde mají dobrovolníci zodpovědnost ve vztahu ke klientům.

Jako účinný systém dávání zpětných vazeb však může být inspirativní formou práce s dobrovolníky a skupinovou dynamikou i v dalších typech organizací.

**Cílem supervize může být:**

* **poskytování a získávání zpětných vazeb;**
* **řešení problémů** a odbourávání bariér v práci dobrovolníka, ve vztazích s klienty či zaměstnanci, včetně problémů technických;
* **motivace** (pocit vlastní důležitosti dobrovolníka);
* **tvorba a posilování vztahů** mezi dobrovolníky navzájem, dobrovolníků s cíli organizace a personálem;
* **podpora efektivity práce** dobrovolníka;
* forma odborného **vzdělávání;**
* **osobnostní růst;**
* **kontrola.**

Jak je zřejmé, to co se nazývá někde supervizí, může být jinde nazýváno třeba jako pracovní schůzka s cílem vyříkat si, kde jsou silná a slabá místa naší práce a se snahou „něco s tím dělat“ a zapojit do řešení lidi, kteří k tomu mají co říci.

Supervize může probíhat společně se zaměstnanci organizace nebo jen samostatně pro dobrovolníky. Může mít individuální, skupinovou či kombinovanou formu, mnohdy je vhodné dát možnost vedle skupinové supervize i formě individuální. Skupinová supervize by měla probíhat s max. počtem 12 – 15 lidí, při větším počtu je lépe tvořit více skupin.

**Supervize se má účastnit** (dle možností a charakteru činnosti organizace):

* **supervidovaný** (dobrovolník, příp. také zaměstnanci pracující ve stejných pozicích nebo spolupracují na problému);
* **supervizor** (externí či interní, v případě, že jsou supervidovány vztahy a problémy v nich, je lépe, když supervizor v nich není zainteresovaný, neúčastní se na projektu a není předpojatý);
* **vedoucí, koordinátor nebo administrátor projektu** (může a nemusí být přítomen, může mít různé role, od supervidovaného, moderátora supervize až po supervizora);
* **hosté, odborníci, poradci** - dle potřeby a charakteru supervize;

****

**Na co je dobré dbát při supervizi/pracovní schůzce organizace:**

* **jednotná očekávání** (předem definovat a informovat o smyslu supervize);
* **struktura** supervize by měla být dána předem (podporuje to efektivitu supervize, usnadňuje přípravu, šetří čas);
* **pravidelnost** (předchází nejasnostem v termínech);
* **dochvilnost** (šetří čas všech);
* navodit na začátku **žádoucí atmosféru** (důvěrná, spíše uvolněná);
* **řešení důležitých bodů/problémů je dobré v začátku**, kdy je největší pozornost;
* důležité je **průběžně motivovat**, neřešit pouze problémy, ale upozorňovat také systematicky na pozitiva;
* v případě, že je to možné, je dobré **shrnovat a rekapitulovat;**
* **ukončit příjemně**, ještě před odchodem uvolňovat vzniklé napětí (počítat s tím třeba už při přípravě programu);
* **nepřetahovat** příliš předem stanovenou dobu supervize;
* supervidovaní by měli mít **pocit, že supervize je opatření pro ně přínosné;**

**Předcházení absencím na supervizích a poradách:**

* předem **smluvní závazek** (supervize je dána metodologií práce);
* **vést supervize tak, aby byly přínosem** pro dobrovolníky (ne pouze kontrola);
* možnost doplňovat supervizi dalšími **atraktivními bloky** (pozvat zajímavého hosta...);
* **dbát na přátelskou atmosféru;**
* **posilovat skupinovou dynamiku dobrovolníků;**
* **dostatečně a včas informovat o termínech supervize;**

***Supervize má být vždy přiměřená činnosti***

***a potřebám dobrovolníků.***

# Dle materiálu Jany Tomečkové

# Práce s dobrovolníky v neziskové organizaci

# zpracoval Jiří Tošner