



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SUPERWIZJE UKIERUNKOWANE NA MOTYWOWANIE – JAK JE ORGANIZOWAĆ?

CZYM JEST SUPERWIZJA?

Termin superwizja (ang. *supervision*) w dosłownym tłumaczeniu rozumiemy jako *nadzór*, czyli kontrolę lub kierowanie, jednak odnosi się on również do wspierania i motywowania pracowników, a także usprawniania organizacji pracy. Szczególnym rodzajem superwizji jest superwizja menedżerska. Mówimy o niej wtedy, gdy moderator (superwizor) pełni na co dzień funkcję zwierzchnika osoby uczestniczącej w superwizji. Superwizja przyjmuje postać spotkania indywidualnego lub grupowego, na którym omawiane są bieżące zadania oraz związane z nimi przemyślenia. W zależności od potrzeb pracowników, takie spotkania mogą odbywać się z różną częstotliwością, a każde z nich trwa około 50 minut.

Częstotliwość superwizji uzależniona jest od potrzeb pracownika (raz w tygodniu, raz na dwa tygodnie, raz w miesiącu, dwa razy w miesiącu itp.). Jedno spotkanie trwa około 50 minut.

WARTOŚĆ SUPERWIZJI W MOTYWOWANIU

Metoda superwizji może być niezwykle użyteczna podczas wzmacniania kompetencji motywowania. Daje możliwość oceny skuteczności stosowanych dotąd rozwiązań. Buduje u pracowników większą świadomość posiadanych kompetencji, a także zwiększa motywację i zaangażowanie. Stwarza przestrzeń do udzielenia wsparcia i wymiany doświadczeń, a co za tym idzie skorygowania nieefektywnych schematów działania.

GŁÓWNE CELE SUPERWIZJI

- ✓ Pobudzenie pracownika do refleksji na temat dotychczasowych sposobów działania
- ✓ Wzrost motywacji i efektywności pracownika
- ✓ Zdobywanie wiedzy i kompetencji przez pracownika
- ✓ Wzrost poczucia sprawczości u pracownika
- ✓ Budowanie świadomości własnych kompetencji i możliwości
- ✓ Wzrost zaangażowania i satysfakcji z pracy





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

JAK PRZYGOTOWAĆ SUPERWIZJĘ?

1. Temat przewodni

Warto zastanowić się, wokół jakiego tematu będzie przebiegało spotkanie. Jeśli zachodzi taka konieczność, warto przygotować materiały pomocnicze, jak wyniki badań, raporty czy wartościowe artykuły.

2. Termin

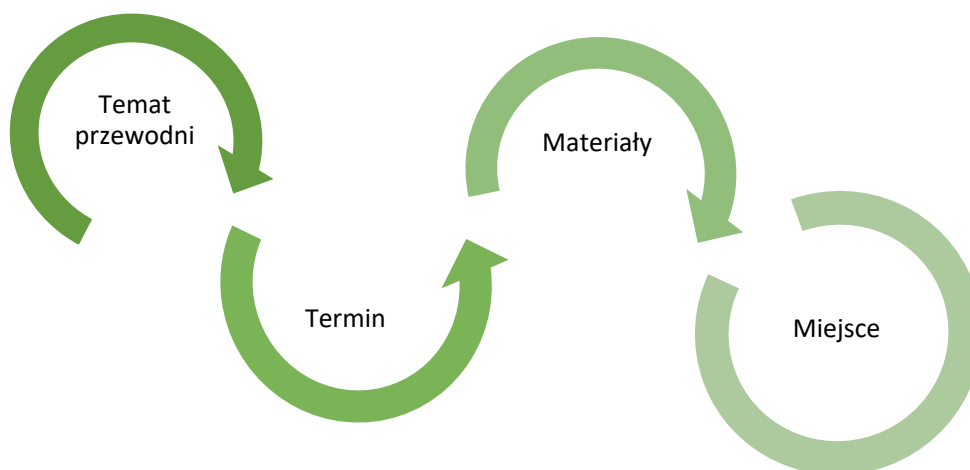
Należy z wyprzedzeniem ustalić datę oraz czas trwania spotkania tak ,aby był on dogodny dla uczestnika.

3. Materiały

Superwizja zazwyczaj przybiera formę moderowanej rozmowy. W celu lepszego zrozumienia i odnotowania omawianych wątków, możemy wykorzystać tablicę typu flipchart, markery, kartki A4, długopisy, karteczki samoprzylepne.

4. Miejsce

Pomieszczenie, w którym odbywa się spotkanie powinno być komfortowe, przestronne, pozbawione wszelkiego rodzaju „przeszkadzaczy” (np. migające żarówki), odizolowane od hałasów i sprzyjające skupieniu. Powinno również zapewniać wygodne miejsce do siedzenia.



Rys. 1. Schemat przygotowania superwizji



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

ZASADY SPOTKAŃ

W celu uporządkowania toku spotkania, warto ustalić kontrakt z uczestnikiem. Kontrakt ten powinien szczegółowo określać zasady współpracy superwizyjnej. Poniżej zaproponowano wybrane elementy, które mogą znaleźć się w dobrze skonstruowanym kontrakcie:

1. **Zaufanie i akceptacja** – budowanie atmosfery opartej na otwartości i poufności. Zasady te realizowane są poprzez zapewnienie, że informacje, które uczestnik ujawni podczas spotkania, nie zostaną nikomu ujawnione bez ich zgody.
2. **Brak krzywdzących ocen** – powstrzymywanie się od wydawania ocen osoby, akceptowanie odmiennego zdania, czy punktu widzenia. Wydawane opinie powinny być konstruktywne i dotyczyć konkretnych zachowań/pomysłów, a nie samego uczestnika.
3. **Szczerość i szacunek** – dbanie o wzajemne okazywanie szacunku, atmosferę równości i szczerości. To brak lęku przed wypowiadaniem własnego, często odmiennego, zdania.
4. **Otwartość na odmienność i pomysły** – otwartość na kreowanie i wdrażanie nowych pomysłów. Chęć do stosowania nowych rozwiązań i podejmowania wyzwań.
5. **Dążenie do wypracowania wspólnego celu** – ustalenie głównego celu spotkań i dążenie do jego realizacji. To trzymanie się określonego planu i unikanie zagadnień odbiegających od głównego tematu.
6. **Wzajemne słuchanie** – zadbanie o przestrzeń dla wypowiedzi zarówno uczestnika, jak i prowadzącego superwizję oraz uważne słuchanie się nawzajem, odpowiadanie na pytania, precyzowanie niejasnych treści oraz okazywanie zainteresowania.
7. **Wzajemne poszanowanie dla wiedzy i doświadczenia** – nacisk na równość uczestników spotkania, poszanowanie dla ich wiedzy, kompetencji oraz doświadczenia.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

SCENARIUSZ PRZYKŁADOWEJ SUPERWIZJI

PRZYKŁADOWE SPOTKANIE:

Czas trwania: ok. 50 min

Potrzebne materiały:

W zależności od planowanych ćwiczeń/metod. Ponadto warto zadbać również o tablicę lub kartkę, na której będą zapisywane najważniejsze wnioski.

Główne cele:

- Zapoznanie z metodą superwizji
- Omówienie bieżących spraw pod kątem występujących trudności np. w zakresie motywowania podopiecznych

I. WPROWADZENIE DO SPOTKANIA (ok. 5-10 min)

PIERWSZE SPOTKANIE:

1. Przywitanie uczestnika

Przywitaj pracownika. Możesz zacząć od krótkiej, niezobowiązującej rozmowy na dowolny temat – np. samopoczucie uczestnika. Zapoznaj go ze specyfiką metody superwizji, jej głównymi celami, zasadami oraz planowanymi rezultatami.

2. Cel spotkania

Poinformuj uczestnika, że cykl Waszych spotkań ma na celu przyjrzenie się różnym sytuacjom, w których uczestnik musi wykazać się umiejętnością motywowania zarówno podopiecznych, jak i współpracowników. Będziecie pracować nad wskazaniem dobrych praktyk w tym zakresie oraz szukania możliwości rozwoju tej kompetencji. Zasygnalizuj, że na pierwszym spotkaniu skupicie się na metodzie superwizji oraz na omówieniu bieżących trudności, jakich doświadcza na co dzień.

KOLEJNE SPOTKANIA:

1. Przywitanie uczestnika

2. Omówienie przemyśleń uczestnika

Poproś uczestnika, aby opowiedział o swoich przemyśleniach dotyczących poprzedniego spotkania. Zapytaj, czy zastanawiał się nad którąś z omawianych kwestii jeszcze po zakończeniu spotkania. Czy do którejś z nich chciałby wrócić. A także, czy udało mu się wprowadzić omawiane ostatnio rozwiązania oraz jakie były tego konsekwencje.





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zapytaj, czy jest coś konkretnego, co chciałby omówić podczas spotkania

II. OMÓWIENIE SPRAW BIEŻĄCYCH (ok. 40 min)

1. Poproś uczestnika o wybranie konkretnej sytuacji, wydarzenia związanego z motywowaniem innych, na którym chciałby się skupić podczas tego spotkania.

Pytania pomocnicze

Jakie trudności w związku z motywowaniem podopiecznych lub współpracowników napotkałeś/aś ostatnio w swojej pracy?

Jakie osoby z Twoich podopiecznych najtrudniej jest Ci motywować?

Co uważasz za największe wyzwanie podczas zachęcania innych do pracy nad sobą?

Jaki obszar Twojej pracy, związany z motywowaniem innych wymaga omówienia?

Jakie zmiany chciałbys/abyś wprowadzić do swojej pracy, by ją ułatwić?

2. Omówcie trudności związane z wybraną przez uczestnika sytuacją, korzystając z proponowanych w niniejszym scenariuszu metod (patrz niżej).

Uwaga!

Zwróć uwagę na to, by uczestnik samodzielnie opracowywał wybraną sytuację. Służ wsparciem, wskazuj działania warte rozważenia, pozostawiając jednocześnie swobodę działania i podejmowania decyzji (np. zadawaj pytania pomocnicze, przypominaj o głównym celu czy założeniach, możesz też zapytać, co zazwyczaj robi w podobnych sytuacjach i jakie są tego skutki).

III. ZAKOŃCZENIE SPOTKANIA (ok. 5 min)

Podsumuj zgromadzone podczas spotkania wnioski i plany do zrealizowania. Podziękuj uczestnikowi za zaangażowanie oraz wartościowe pomysły. Zaproś go na kolejne spotkanie.



Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

PRZYKŁADY PODSTAWOWYCH DZIAŁAŃ W RAMACH SUPERWIZJI

➤ *Zyski, straty, szanse*

1. Poproś uczestnika, aby spróbował zastanowić się nad rozwiązaniem, jakie może wdrożyć, by poprawić komfort swojej pracy, np. *nowa aplikacja zespołowa, która będzie przypominała o terminach zadań, spotkań, zajęć.*
2. Zaproponuj uczestnikowi ocenę efektywności danego rozwiązania poprzez dokonanie analizy pod kątem:
 - Korzyści, jakie może przynieść, np. *lepsze zarządzanie czasem, redukcja spóźnień, mobilizacja do działania.*
 - Strat, z jakimi musimy się liczyć, np. *czas przeznaczony na naukę obsługi aplikacji, czas poświęcony na wpisanie wszystkich zadań i planu pracy w terminarz aplikacji, szkody wynikające z zawodności technologii (np. gdy aplikacja będzie wymagała aktualizacji i nie poinformuje nas o czymś ważnym)*
 - Szans, jakie stwarza na dalszy rozwój, np. *zaoszczędzenie czasu i odciążenie pamięci, ograniczenie ciągłego przypominania współpracownikom o tym, co mieli zrobić.*
3. Narzędzie to może posłużyć również w celu porównania dwóch lub więcej rozważanych rozwiązań. W takiej sytuacji należy rozpatrzyć je pod kątem tych samych aspektów, a następnie wybrać to, którego oczekiwane rezultaty w największym stopniu pokrywają się z naszymi.

➤ *Czerpanie z doświadczeń*

1. Poproś uczestnika, aby krótko omówił sytuację, problem, który spotyka w pracy w związku z motywowaniem swoich podopiecznych, np. *niechęć uczestnika do powrotu do zajęć po przerwie kawowej.* Możecie zapisać ją na kartce lub tablicy.
2. Poproś, aby uczestnik wypisał, jakie rozwiązania najczęściej stosuje w tej sytuacji, np. *przedłużanie przerwy z warunkiem, że po niej odbywają się intensywne ćwiczenia.* Poproś by przeanalizował te rozwiązanie pod kątem korzyści, jakie przynosi i ewentualnych zagrożeń.
3. Zachęć uczestnika do zastanowienia się, jakie są skutki wybranego rozwiązania? Np. *Większe zmęczenie uczestnika.*
4. Przeanalizujcie, dlaczego decyduje się na takie, a nie inne rozwiązanie, np. *nie mam pomysłu na nic innego.*
5. Następnie niech uczestnik zastanowi się, jakie rozwiązania podobnych sytuacji stosują jego współpracownicy, np. *stanowcza prośba, negocjacje z podopiecznym, ćwiczenia podczas picia kawy itp.*

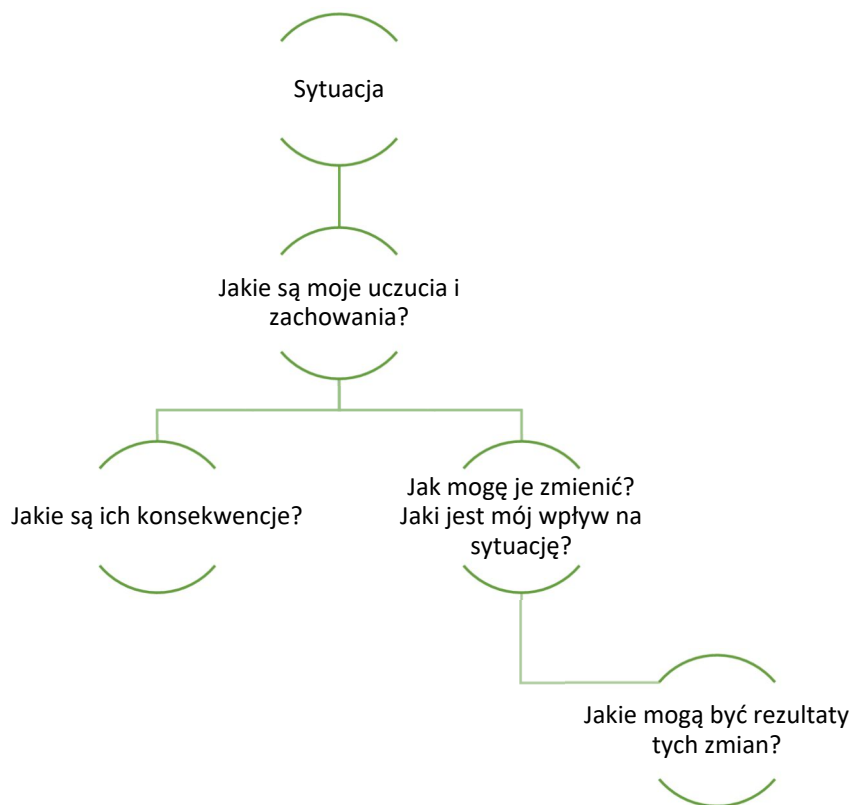


Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

6. Zapiszcie zebrane rozwiązania/sposoby (zarówno uczestnika, jak i jego współpracowników). Poproś uczestnika, by ocenił skuteczność każdego z rozwiązań (np. w skali 1-10) oraz ocenił możliwość ich wdrożenia (również w skali 1-10). Zachęć uczestnika, by wskazał, który sposób chciałby wdrożyć oraz przeanalizował, czego potrzebuje, by to zrobić.
7. Zachęć do wdrażania nowych rozwiązań oraz obserwowania ich skutków i emocji, jakie się z nimi wiążą.

➤ **Poszukiwanie własnego wpływu**

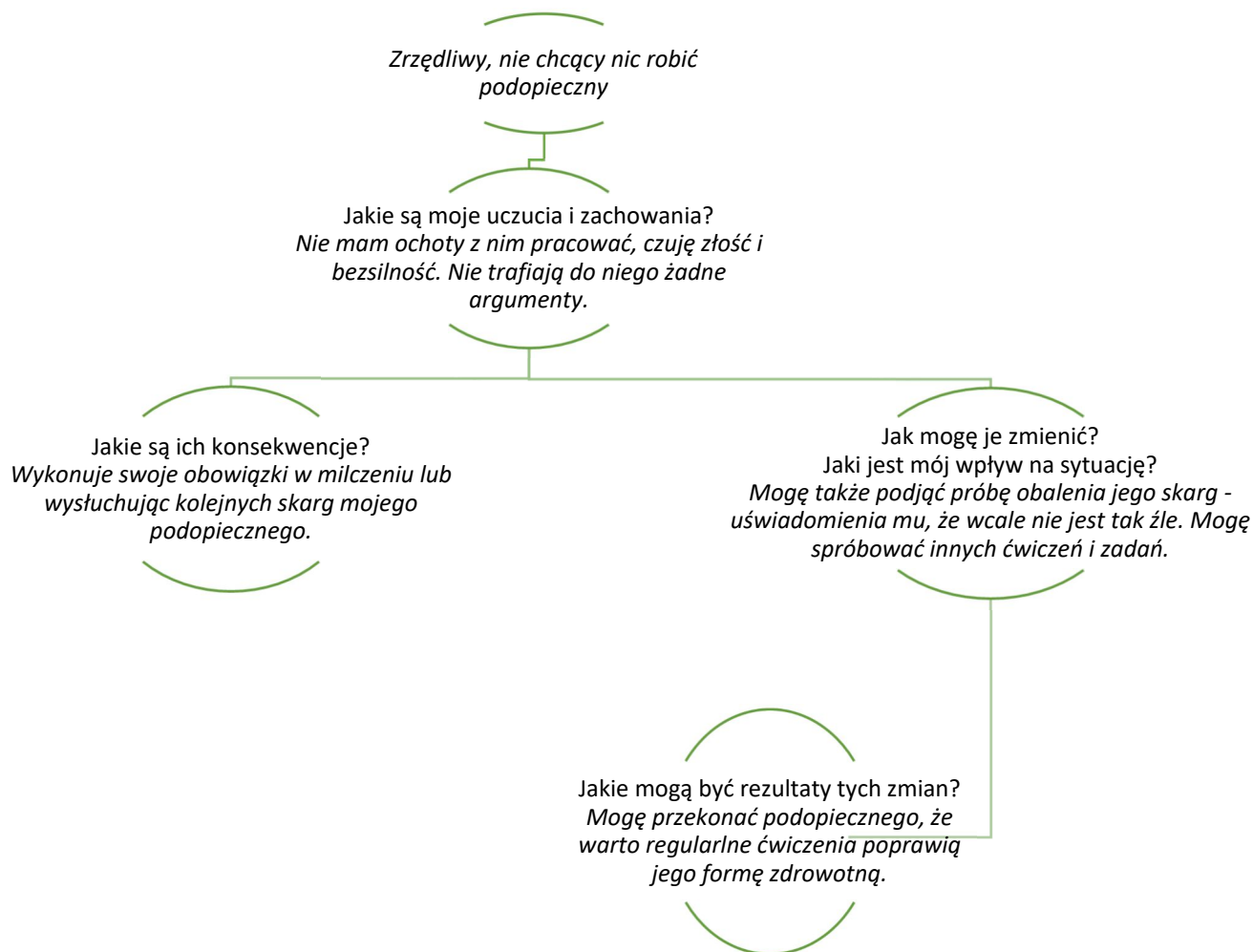
1. Poproś uczestnika, aby krótko omówił sytuację, problem, który utrudnia mu wykonywanie swoich obowiązków, np. *zrzędlivy, niezmotywowany podopieczny*. Możecie zapisać ją na kartce lub tablicy.
2. Następnie spróbujcie ustalić, jaki wpływ na pojawianie się danej sytuacji może mieć uczestnik. Skorzystajcie z poniższego schematu.





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Np. *Zrzędlivy podopieczny*





Projekt „RESKILLING – nowe zadania dla firm z sektora MSP z branży usług opiekuńczych” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

PODSUMOWANIE

Zaprezentowany scenariusz zawiera propozycję spotkań superwizyjnych, które kładą nacisk na zwiększanie kompetencji motywowania. Obserwowane efekty w ogromnym stopniu są uzależnione od zaangażowania uczestnika w każde spotkanie, dlatego ważne jest, aby odbywały się one w atmosferze wzajemnego zaufania oraz otwartości.

Aby superwizja pozwoliła zrealizować założone cele, należy uwzględnić realizację co najmniej trzech spotkań, jednak liczba ta może ulec zmianie w odpowiedzi na potrzeby pracowników i konkretnej placówki. W zależności od tego, możliwe jest zarówno zwiększenie, jak i zmniejszenie liczby superwizji wchodzących w skład cyklu.