

Centrum sociálnych služieb ANIMA
Jefremovská 634, 031 04 Liptovský Mikuláš
v zriaďovateľskej pôsobnosti Žilinského samosprávneho kraja

INTERNÁ NORMA č. IN-12/2024

Metodické usmernenie

SUPERVÍZIA

Účel normy:	IN upravuje postup pri zabezpečovaní supervízie pre zamestnancov Centra sociálnych služieb ANIMA
Oblasť platnosti:	Interná norma je platná pre všetkých zamestnancov Centra sociálnych služieb ANIMA

Vzťah k už vydaným interným normám:	IN ruší internú normu s-01/2017	Schválil:  Ing. Peter Huťan riaditeľ
Gestorský úsek:	Sociálny	
Posúdil:	JUDr. Peter Majdek	
Vypracoval:	Mgr. Martina Sihotská	
Dátum schválenia:	24.9.2024	
Dátum účinnosti:	1.10.2024	

I. Všeobecné ustanovenia

1. Poskytovateľ sociálnej služby je v zmysle § 9, ods. 12 zákona o sociálnych službách, povinný na účel zvýšenia odbornej úrovne a kvality poskytovanej sociálnej služby vypracovať a uskutočňovať program supervízie.
2. Centrum sociálnych služieb ANIMA má vypracovaný program supervízie, ktorého súčasťou je aj spôsob jeho zabezpečenia.

II. Pojmy

1. **Zákon o sociálnych službách** - Zákona NR SR č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
2. **Zamestnávateľ** – Centrum sociálnych služieb ANIMA (resp. skr. CSS ANIMA)
3. **Supervízor** – fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské vzdelanie prvého alebo druhého stupňa v akreditovanom študijnom programe zameranom na sociálnu prácu, sociálne služby a poradenstvo, sociálnu pedagogiku, špeciálnu pedagogiku, liečebnú pedagogiku, psychológiu a absolvovala odbornú akreditovanú prípravu supervízora v oblasti sociálnej práce alebo poradenskej práce v rozsahu najmenej 240 hodín.
4. **Zodpovedná osoba** – osoba poverená zabezpečovaním agendy supervízie pre potreby zamestnávateľa.

III. Supervízia a jej ciele

1. Supervízor je človek s vysokým odborným aj ľudským potenciálom. Kvalifikovaný supervízor má certifikovaný výcvik supervízie, čomu by mali predchádzať dlhoročné skúsenosti s vlastnou praxou priamej práce s klientom. Supervízor je expertom na proces, organizuje príležitosť k reflexii práce supervidovaných a za pomoci výberu vhodnej podpornej supervíznej štruktúry napomáha nachádzaniu nových možností, perspektív a nadhľadu. Supervízor je povinný vykonávať supervíziu riadne a svedomito, riadiť sa pokynmi a predpismi zariadenia.
2. Supervízia je metóda kontinuálneho rozvoja profesionálnych spôsobilostí pomáhajúceho odborníka za pomoci kvalifikovaného supervízora. Vytvára organizovanú príležitosť k reflexii aktuálnych pracovných tém a je jednou z najefektívnejších metód profesionálneho rastu. Supervízia je nástrojom pre optimalizovanie a verifikovanie správnosti postupov pri práci s klientom, pomáha rozširovať alternatívne postupy a slúži rovnako ako účinná prevencia syndrómu vyhorenia. Využíva postupy, pri ktorých jednotlivci, tímy, skupiny a organizácie pracujú na riešení problémov prítomných v profesionálnych situáciách.
3. Cieľmi supervízie v zariadení sú:
 - a) skvalitňovanie práce pracovníkov, profesijný rast a rozvoj vedomosti a spôsobilostí,
 - b) prínos alternatívnych postupov,
 - c) predchádzanie chybám, sebareflexia, sebaopoznanie a nadhľad, odborná „sebakontrola“
 - d) prevencia syndrómu vyhorenia, motivovanie zamestnancov,
 - e) uvedomenie si cieľa, pripomenutie a vyjasnenie poslania a vízie organizácie,
 - f) prevencia pred pohltením konfliktov v tíme, účinné zvládnutie pocitov bezmocnosti a viny,
 - g) efektívnejšie využívanie pracovných síl, zdrojov jednotlivých pracovníkov.

IV. Postup a podmienky pri realizácii supervízie

1. Komplexný program supervízie sa v zariadení CSS ANIMA vypracúva raz ročne na začiatku príslušného kalendárneho roka. Vypracúva sa tímovo (riaditeľ zariadenia, vedúci zamestnanci, supervízor, ustanovená zodpovedná osoba). K jeho zameraniu majú možnosť vyjadriť sa nielen členovia tímu, ale prostredníctvom svojich návrhov a pripomienok aj odborní zamestnanci a zamestnanci priameho kontaktu.
2. Poskytovateľ sociálnej služby zabezpečuje riadiacu supervíziu pre a internú alebo externú supervíziu pre zamestnancov priameho kontaktu s prijímateľom sociálnej služby minimálne raz ročne.
3. Supervízne stretnutia v zariadení sa uskutočňujú prevažne skupinovou formou supervízie kolektívov a skupín vo vnútri organizácie. Okrem skupinovej formy zodpovedný zamestnanec navrhuje zamestnancov pre absolvovanie individuálnej supervízie.
4. Výber externého supervízora vykonáva riaditeľ zariadenia na základe návrhu zodpovedného zamestnanca. V prípade potreby môže byť v priebehu realizácie plánu supervízor vymenený. Dôvodom môžu byť požiadavky cieľovej skupiny (napr. nezáujem zo strany supervidovaných, nezískanie dôvery zamestnancov), alebo prekážky na strane supervízora.
5. Supervízne stretnutia sa uskutočňujú v priestoroch zariadenia. Zamestnanci sa supervízie zúčastňujú vo svojom pracovnom čase. V prípade prekážok v účasti supervidovaného na dohodnutom termíne supervízie je dohodnutý náhradný termín.

V. Vyhodnotenie supervízneho programu

1. Program supervízie sa aktívne realizuje a pravidelne hodnotí.
2. Záznam z každého supervízneho stretnutia je písomnou formou. Pozostáva z definovanej témy, dátumu, miesta a času supervízneho stretnutia. Súčasťou záznamu je prezenčná listina s podpismi všetkých účastníkov stretnutia.
3. Záznam vyhotovuje supervízor v dvoch vyhotoveniach, pričom jeden záznam ostáva v zariadení a druhý je archivovaný u supervízora.
4. Povinnosť zachovania mlčanlivosti o osobných údajoch a dôverných informáciách, o ktorých sa pri realizácii supervízie dozvedeli, majú obidve strany.
5. Zodpovedná osoba dohliada na plnenie programu supervízie a zároveň v priebehu jeho realizácie získava spätnú väzbu od supervidovaných zamestnancov (rozhovor, vyplnenie evalvačného dotazníka).
6. Po realizácii celého supervízneho programu zodpovedná osoba spoločne so supervízorom hodnotia komplexný program a vypracúvajú sumárnu správu. Spracovanie tohto dokumentu slúži ako jeden z podkladov na vypracovanie plánu supervízie na nasledujúce obdobie.