

Хибриден семинар
„Как междусекторната супервизия помага
за преодоляване на недоверието между секторите?“



13 юни 14:00 часа
НБУ в ЦЕНТЪРа
ул. „Г. С. Раковски“ 191Б

Междусекторната супервизия – специфики и възможности за промяна на взаимоотношенията

Ноу-хау център за алтернативни грижи за деца,

Нов български университет

Д-р Антоанета Матеева



Откъс от един сън

Работата на тъмно, от дистанция и нуждата от пространство за диалог.

Какво в спецификата на междусекторната супервизия я прави подходящ инструмент за промяна на отношенията?



Дефиниция

Супервизията е една от формите за *подкрепа, обучение и развитие* на професионалистите и практиките за работа с деца в риск и техните семейства. Тя осигурява по-високо качество и адекватност на предоставените услуги.

Супервизията на междусекторното сътрудничество е специфичен тип супервизия, която подпомага *диалога и координираните усилия* между различните сектори в системата за закрила.

Емоционалната страна на супервизията – работа с преживяванията и отношенията между специалистите от различните сектори.

Супервизията като пространство за *свободно себеизразяване, мислене заедно, получаване на подкрепа, учене.*



Междусекторната супервизия и промяна на отношенията

Изграждане на лична емоционална връзка между участниците

Събиране заедно, за да си говорят. Преодоляване на анонимността, административния подход на писане на писма и официална кореспонденция. Преодоляване и на фамилярното говорене по телефона, по приятелски в кафето и др.п..

Въвеждане на подхода работа по случай чрез междусекторно съвещание по случай. Различно от административното съвещание.

Емоционално ангажиране един с друг и откриване на общите неща и различията.



Междусекторната супервизия и промяна на отношенията

Опознаване и разбиране на другия

Как другият мисли за случая. Открояват се различията в обясненията, които различните научни области имат, очертават се различните вярвания и нагласи на участниците. Пример с гените и агресивното поведение или етническата принадлежност – все още съществуват такива вярвания сред специалисти.

Как другият мисли за своята роля в работата по случая на детето и за ролята на останалите участници. Какви са възможностите, които ролите, регламентите и законите дават и какви са ограниченията, пред които ни поставят. Пример с непознаване на собствената законодателна база и с това как точно другият сектор може да съдейства и по какви правила действа.



Междусекторната супервизия и промяна на отношенията



Постигане на общ език, общо разбиране за случая на детето.

Цялостна картина за начина, по който функционира детето и семейството. Как различните страни от функционирането му си влияят. Не е като ТЕЛК. Примери – Дете със затруднения по математика и майка в чужбина – ресурсен екип. Дете с агресивно поведение в училище във втори клас и неграмотност по български език.

Само като имаме цялата картина за детето, можем да разберем истинските мотиви и смисъл на неговото поведение и да намерим подходящите интервенции, нашия отговор на това поведение, така че то да стане по-малко опасно за него и за останалите.

Данни събираме, създаваме обща история на детето. Пример – защо майката не иска да изпраща детето си на психолог в ЦОП? Много специалисти – хаотично дете. Историята на детето не се знае от сегашните специалисти, но срещата между секторите помага да се възстанови тази история.

Междусекторната супервизия и промяна на отношенията

Въвеждане на културата на учене от опита.

Пример за трудност да се поеме задачата след общото решение на междуинституционалния екип. Страхове, властови влияния.

Междусекторното съвещание по случай в супервизията – съвместна отговорност с ясно разпределени роли срещу критика и изобличаване.

Работим с хипотези, не с твърди решения, когато предприемаме интервенции. Страх от санкции, очакване да се знае всичко, а не да се изучава случаят.

Как да си помагат взаимно – АМБИТ модел за екипно взаимодействие.



Ролята на супервизора в работата с отношенията в междусекторната супервизия

- ❖ Да бъде фигура, сравнително независима от местните влияния на власт и интереси и на страсти между участниците – лични симпатии и антипатии.
- ❖ Умения да управлява процеса в групата и да поддържа отношения на етично поведение и на удържане на тревогата. Конфиденциалност на информацията.
- ❖ Трябва да е дългосрочен ангажимент на супервизора, за да се създаде култура в междусекторния екип и да се премине през всички групови процеси до една ефективна работна група. Както е дългосрочен ангажиментът в работата с едно дете.
- ❖ Държи двоен фокус, веднъж върху специалиста и неговото отношение с детето и втори път, върху взаимоотношенията между специалистите от различните сектори и институции.

