

Supervizja leaderska

Próba modelu

**SZKOŁA
LIDERÓW**



Słowo wstępu

Niniejszy model powstał na bazie doświadczeń Śląskiej Grupy Superwizyjnej, zainicjowanej w 2014 roku przez troje alumnów Programu Liderzy PAFW – Monikę Bajkę, Tomasza Ignalskiego i Marcina Kuśmierza – w ramach Funduszu Inicjatyw Absolwentkich Fundacji Szkoła Liderów (wówczas: Stowarzyszenie Szkoła Liderów).

Powołana przez to trio i wsparta finansowo przez Szkołę Liderów grupa funkcjonuje już trzeci rok. Właśnie pracujemy nad zmianą formuły naszych spotkań – potrzebną po tak długim czasie. To dobry czas na podsumowanie tej formuły, która doskonale nam służyła przez trzy ostatnie lata. Zatem gdy Szkoła Liderów zwróciła się do nas z prośbą o stworzenie modelu superwizji liderek, z chęcią się tego podjęliśmy.

Naszym założeniem było stworzenie klarownego, jasnego i wyczerpującego, ale przede wszystkim *treściwego* opisu, który pozwoliłby w prosty sposób wykorzystać nasze doświadczenia do zbudowania analogicznej grupy superwizyjnej w innych częściach Polski.

A warto! Dotychczasowa praca superwizyjna zaowocowała u nas wdrożeniem nowych rozwiązań strategicznych w organizacjach, nowych metod zarządzania zespołem, nowych sposobów radzenia sobie z konfliktami i trudnymi sytuacjami w zespole czy radzenia sobie z przejawami wypalenia liderkiego, zaowocowała też niejednokrotnie istotnymi krokami w zmianie sytuacji osobistej.

Pragniemy zaznaczyć, że model oparty jest wyłącznie o praktykę, zatem wymaga on każdorazowo dostosowania do grupy, okoliczności i warunków.

Zapraszamy do lektury.

Śląska Grupa Superwizyjna

Kontekst superwizji leaderskiej

Program Liderzy PAFW

Superwizję leaderską zainicjowało troje uczestników IX edycji Programu Liderzy PAFW – programu rozwojowego dla liderów i liderek lokalnych realizowanego przez Fundację Szkoła Liderów, a finansowanego przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności. Wszyscy członkowie i członkinie Śląskiej Grupy Superwizyjnej to alumni różnych edycji Programu Liderzy PAFW. Fakt, że wszyscy pochodzimy z tego wspólnego „źródła” jest niebagatelny – Szkoła Liderów buduje środowisko ludzi o zbliżonych wartościach, zaangażowanych społecznie, gotowych do pracy nad sobą. Będąc w gronie osób wywodzących się z Programu mamy pewność, że praca rozwojowa będzie się odbywała w warunkach bezpiecznych, z poszanowaniem istotnych dla nas wartości i zasad.

Potrzeba

Wykonana praca i wsparcie otrzymane w ramach rocznej edycji Programu Liderzy PAFW to bardzo duży kapitał. Choć rok to czas wystarczający, by dokonać istotnych zmian w sobie i swoim środowisku lokalnym, to jednak poczucie żalu przy zakończeniu Programu jest wśród alumnów zjawiskiem powszechnym.

W swoich środowiskach w roli leaderskiej nieraz czujemy się dość osamotnieni. O ile nie narzekamy na brak osób gotowych do współpracy przy konkretnych przedsięwzięciach i w bieżącej działalności, to jednak często odczuwamy deficyt wsparcia w roli leaderskiej: w procesie decyzyjnym, w głębszej refleksji nad otoczeniem społecznym, przy zmianach organizacyjnych, w sytuacji kryzysu. Superwizja leaderska zrodziła się z potrzeby dalszego rozwoju w gronie osób rozumiejących leaderską rzeczywistość i leaderskie dylematy.

Zaplecze kompetencyjne

Rozwój umiejętności w zakresie udzielania i przyjmowania informacji zwrotnych jest jednym z elementów Programu Liderzy PAFW. Pracując w grupie osób wywodzących się z Programu mamy pewność, że nie spotkamy się z wypowiedziami ocennymi czy agresywnymi, lecz otrzymamy konstruktywne informacje zwrotne, które pozwolą nam zyskać dystans do siebie, bardziej realny ogląd nas samych, naszych decyzji i działań.

Supervizja leaderska – co to?

Definicja

Przez supervizję leaderską rozumiemy regularne spotkania grupowe liderów i liderek lokalnych, poświęcone omawianiu kwestii/problemów leaderskich i życiowych istotnych dla członków/członkiń grupy.

Forma

Wsparcie odbywa się poprzez komentarze, propozycje, sugestie, rady, pytania poszerzające perspektywę w analizie i oglądzie problemu.

Cel

Celem supervizji leaderskiej jest wsparcie osoby w rozwiązaniu istotnej dla niego/niej kwestii lub problemu.

Prowadzenie

Supervizja prowadzona jest i moderowana przez supervizora/supervizorkę – profesjonalist(k)ę w pracy z ludźmi i danej dziedzinie.

Istota

Istotą supervizji jest różnorodność, rozwój i uczenie się – z pracy rozwojowej jednej osoby korzysta cała grupa.

Superwizja leaderska w pigułce

- Grupa 6-15 osób
- Proces trwający 10 miesięcy (wrzesień – czerwiec)
- Spotkania grupowe raz w miesiącu
- Czas spotkania: 4 godziny
W tym 1 h networkingu, 0,5 h rundki i 2h pracy superwizyjnej właściwej + przerwy
- Czas sesji superwizyjnej: 1 godzina
(tyle trwa praca nad kwestią/problemem 1 osoby)
- Spotkanie prowadzi i moderuje superwizor(ka)
(profesjonalist(k)a w zakresie pracy z ludźmi i w danej dziedzinie)
- Potrzebna jest osoba koordynująca pracę grupy (inna niż superwizor(ka))
- Funkcjonowanie grupy reguluje wspólnie ustalony kontrakt określający zasady pracy i kwestie organizacyjne
- Praca superwizyjna służy rozwiązywaniu problemów, poszerzaniu perspektywy, rozwojowi osobistemu

Uczestnicy/uczestniczki

Grupa 6-15 osób

Różnorodny skład, jednak ...



Ludzie gotowi do rozwoju osobistego



Bliskie relacje oparte na zaufaniu



... ze wspólnym mianownikiem (czynnikiem łączącym)

Rekrutacja na zasadzie kuli śniegowej



Uczestnicy/uczestniczki

Wielkość grupy

Wielkość grupy powinna pozwalać na stworzenie bezpiecznych warunków i bliskich relacji (bliskich w sensie doświadczenia procesu, nie w sensie osobistym). W zbyt małej grupie jest mniejsza energia, inaczej uruchamia się proces grupowy, mniejsza jest też liczba i różnorodność informacji zwrotnych otrzymywanych przez osobę pracującą nad swoim problemem. Z drugiej strony za duża grupa utrudnia budowanie więzi i nie pozwala na sprawny przebieg sesji z aktywnym udziałem wszystkich osób.

W Śląskiej Grupie Superwizyjnej bierze udział kilkanaście osób (całkowity skład był różny w różnych latach). Ustaliliśmy, że aby sesja się odbyła konieczna jest obecność minimum 6 osób. Optymalna liczebność grupy to według nas od 6 do 15 osób.

Skład grupy

Konkretne wymogi co do profilu uczestnika/czki – poza gotowością do rozwoju – są według nas zbędne. Zaobserwowaliśmy jednak, że następujące czynniki sprzyjają sprawnej i trwałej pracy grupy:

Różnorodność. Siłą superwizji jest wielostronny ogląd problemów.

W Śląskiej Grupie Superwizyjnej reprezentujemy różne sektory, organizacje, branże, stanowiska i doświadczenia i to jest wielka korzyść.

Wspólny mianownik. Wspólnota doświadczeń nie jest konieczna dla prowadzenia superwizji, jednak mocno buduje więź i sprzyja trwałości grupy. W naszym wypadku czynnikami łączącymi były a) udział w dowolnej edycji programu Liderzy PAFW i wynikające z tego udziału doświadczenia i b) działalność na terenie województwa śląskiego. Uważamy wspólny mianownik za warunek niezbędny dla powodzenia superwizji (więcej na ten temat w sekcji: „Pułapki”).

Rekrutacja

Uczestnicy/czki nie muszą się znać nawzajem przed rozpoczęciem superwizji, jednak w wypadku grupy śląskiej sprawdził się kilkosobowy „zaczyn” osób, które się znały i późniejsza rekrutacja do grupy na zasadzie kuli śniegowej (zapraszanie znajomych i alumnów kolejnych edycji programu).

Supervisor(ka)

Moderator(ka)
rozmowy

Profesjonalist(k)a
- w pracy z ludźmi
- w konkretnej dziedzinie
(np. liderstwa)

Dbą o reguły
superwizji
i przestrzeganie
kontraktu

Osoba
prowadząca proces,
spotkania i sesje

Pilnuje, aby sesje
prowadziły do
założonych celów



Supervisor(ka)

Kim jest supervisor(ka)?

Supervisor(ka) to osoba prowadząca proces i sesje. Supervisor(ka) w ramach supervizji liderkiej może, choć nie musi dzielić się swoim doświadczeniem. Przede wszystkim zachowuje jednak rolę moderatora i zdystansowanego partnera, dbającego o zachowanie reguł pracy supervizyjnej i ustalonego kontraktu. Supervisor(ka) pilnuje, aby sesja przebiegała sprawnie, prowadziła do założonych celów/efektów i przynosiła korzyść osobie pracującej nad swoim problemem oraz grupie. Supervisor(ka) pracuje zadając pytania, porządkując rozmowę, nazywając kluczowe wątki, wyławiając sedno dyskusji.

Jaki/a supervisor(ka)?

Supervisor(ka) powinien/powinna być profesjonalist(k)ą i osobą mądrą życiowo (jakkolwiek banalnie by to nie brzmiało). Taka osoba powinna:

- mieć doświadczenie w pracy z ludźmi,
- umieć moderować rozmowę z pozycji wycofanego partnera,
- mieć za sobą sporo doświadczeń życiowych pozwalających na dystans.

Z praktyki wiemy, że warto, aby supervisor(ka) miał doświadczenie pod jakimś względem zbliżone do doświadczeń uczestników/czek grupy.

W wypadku grupy śląskiej rolę supervizorki pełniła Katarzyna Oleś: liderka społeczna prowadząca własną organizację, tutorka programu Liderzy PAFW, trenerka i coacherka. Wprawdzie do prowadzenia supervizji połączenie tych wszystkich kompetencji nie jest niezbędne, jednak w praktyce okazuje się bardzo pomocne; doświadczenie liderkie Kasi pozwala jej dzielić się swoimi doświadczeniami z nami – lider(k)ami; doświadczenie tutorskie/coachingowe/trenerskie – kontrolować proces i zachować odpowiedni dystans do pracy grupy.

Czy można bez supervizora/rki?

W razie nagłej i nieprzewidzianej nieobecności supervizora/rki jego/jej rolę może przejąć jedna osoba z grupy, ewentualnie spotkanie może odbywać się w innej formule uzgodnionej przez uczestników i uczestniczki.

Spotkanie i sesja – organizacja

1 spotkanie superwizyjne = 4 godziny

Spotkanie obejmuje pracę czysto superwizyjną, ale także czas na budowanie relacji i współpracy.

W Śląskiej Grupie Superwizyjnej zbudowaliśmy następujący przebieg:

1 godzina = networking: część opcjonalna, dla chętnych, przed pracą właściwą; to czas, który pozwala w mniejszych grupach popracować nad konkretnymi projektami i zadaniami bez konieczności dodatkowych spotkań

30 minut = rundka: to bardzo ważny czas dla budowania więzi grupy – uczestnicy/czki dzielą się doświadczeniami, wydarzeniami i przeżyciami z ostatniego miesiąca

2 godziny = superwizja właściwa: dwie godzinne sesje zgodne z trybem opisanym poniżej

10-15 minut = przerwa: realizujemy jedną lub dwie przerwy, koniecznie jedną pomiędzy dwiema sesjami superwizyjnymi

Na każdej sesji **2 osoby** poddają się superwizji, czyli omawiają swój problem/temat.

1 sesja superwizyjna = 1 osoba = 1 godzina

10 minut – przedstawienie tematu i sformułowanie problemu przez osobę poddającą się superwizji + opcjonalne pytania doprecyzowujące

40 minut – refleksje, komentarze, propozycje, sugestie z grupy (bez komentarzy ze strony osoby pracującej nad problemem)

10 minut – odniesienie się osoby pracującej nad problemem do usłyszanych zwrotów

Sesja – treść

Typy omawianych problemów

- Zmiana ma charakter systemowy – zmiany w jednym obszarze wpływają na zmiany w innych obszarach, dlatego superwizji można poddawać problemy stricte liderskie, ale także dotyczące innych sfer życia.

Przykładowe tematy superwizji

- Jak pokonać deficyt wpływu i niemożność dokonania pożądanej zmiany.
- Bieżące problemy w realizacji zadań/projektów organizacji.
- Decyzja, czy skupić się na działalności pozarządowej, rozwijaniu firmy czy aktywności politycznej.
- Poszukiwanie rozwiązań konfliktu z pracownikiem/pracownicą.

Mechanizm formułowania problemu

- Nazwij problem.
- Wybierz przykład (jeden!), który ilustruje tę sytuację.
- Wyjaśnij dlaczego jest ważny (co można zyskać, co stracić).
- Określ swoją rolę w problemie.

Osoba może podjąć pracę nad swoją kwestią nawet jeśli nie potrafi precyzyjnie sformułować problemu.

- Wówczas najpierw przedstawia kwestię, która ją nurtuje w taki sposób, w jaki na tym etapie potrafi. Następnie wysłuchuje pytań i pierwszych zwrotów i na tej podstawie formułuje problem.

Wsparcie grupy odbywa się poprzez komentarze, propozycje, sugestie, rady, pytania poszerzające perspektywę w analizie i oglądzie problemu

Każdy uczestnik/czka powinien/nna mieć możliwość czynnego udziału w sesji (wypowiadania się)

Proces

- Praca przez **cały rok** z przerwą wakacyjną (10 miesięcy od września do czerwca)
- Spotkania raz na miesiąc
- **Ciągłość** (grupa pracuje cały czas, nawet w niepełnym i zmiennym składzie – zdarzają się nieobecności)
- **Stały/a superwizor(ka)** (grupa pracuje cały czas z jedną osobą)
- W ramach procesu **każdy** członek/każda członkini grupy powinna mieć przestrzeń do pracy nad swoim problemem
- Funkcjonowanie grupy i kwestie organizacyjne reguluje wspólnie ustalony **kontrakt** (kontrakt ustalony jest na pierwszym spotkaniu grupy i aktualizowany w każdym kolejnym „sezonie”)
- Potrzebna jest **osoba koordynująca** organizację pracy grupy – inna niż superwizor(ka) (taka osoba przypomina o terminach, sprawdza, czy na spotkaniu pojawi się minimalna liczba osób, pilnuje, aby określone zostało miejsce spotkania itp.)
- Warto uzgodnić **tryb kontaktu pomiędzy sesjami** (Śląska Grupa Superwizyjna postawiła na listę mailingową i kontakt typu „wszyscy do wszystkich”; w nagłych wypadkach korzystamy z sms do osoby zajmującej się koordynacją pracy grupy)

Wartości i zasady

- **Otwartość i szczerść** – gotowość do dzielenia się doświadczeniami, także tymi trudnymi
- **Poufność** – sprawy omawiane na sesjach są objęte tajemnicą
- **Pozytywna intencja** – zakładamy, że wszystkie komentarze, sugestie, propozycje, rady są wypowiedane z pozytywną intencją
- **Bez oceny** – ponieważ do końca nie znamy motywacji zachowań innych osób, a także ich emocji, nie oceniamy osób pracujących nad problemem ani siebie nawzajem; bazujemy na informacji zwrotnej
- **Naturalna ciekawość** (nie: ciekawskość) – podczas sesji kierujemy się ciekawością wobec osoby i problemu, nie prowadzimy przesłuchań, dopytujemy tylko tyle, ile to potrzebne do pełnego zrozumienia problemu
- **Szacunek** – poszanowanie doświadczeń, emocji, wiedzy i umiejętności wszystkich osób w procesie; szacunek dla ich czasu
- **Dobrowolność** – nie ma przymusu podjęcia pracy nad własnym problemem ani wypowiedania się

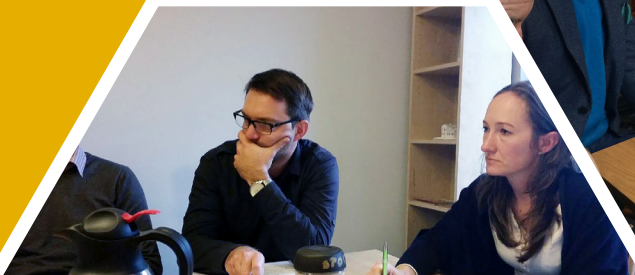
Warunki i technikalnia

Miejsce gwarantujące
poufność rozmowy

Swobodny,
„kawiarniany” klimat

Spotkanie
w miejscu
działalności jednej
z osób z grupy
(np. w siedzibie
organizacji)

Odległości do
pokonania mają
wpływ na frekwencję
na sesjach



Warunki i technikalnia

Kwestie dojazdu

Warto zadbać o to, by w grupie był trzon osób mieszkających relatywnie **blisko siebie**. Mocne „rozstrzelenie terytorialne” i duże odległości do pokonania utrudniają mobilizację, by w natłoku obowiązków codziennych dojechać na spotkanie. W Śląskiej Grupie Superwizyjnej z pewnością ułatwieniem był układ urbanistyczny konurbacji śląskiej grupującej wiele miejscowości w niedużych odległościach. Mieliśmy jednak uczestnika, który dojeżdżał na spotkania z Opola, więc wszystko jest możliwe!

Miejsce

Do pracy superwizyjnej potrzebne są komfortowe (choć nie luksusowe 😊) warunki – przede wszystkim sala zapewniająca swobodną i poufną rozmowę. W Śląskiej Grupie Superwizyjnej przetestowaliśmy dwie możliwości wyboru miejsca:

Spotkania w jednej, stałej lokalizacji (u nas była to siedziba Domu Aniołów Stróżów). Plusem była stabilność – zawsze było wiadomo, dokąd jechać, mieliśmy „swoje miejsce”, do którego przywykliśmy, a lokalizacja w centrum Katowic była wygodna dla dużej części grupy. Minusem było mocne obciążenie

jednej członkini grupy i jej organizacji (zajmowanie przestrzeni, pewna dezorganizacja pracy biura, koszty na poczęstunki).

Spotkania rotacyjne w miejscach działalności uczestników/uczestniczek. Plusem była możliwość poznania przestrzeni działania kolegów i koleżanek, duża różnorodność i równomierne obciążenie organizacją sesji. Trudność sprawiały kłopoty dojazdowe (lokalizacje bywały trudno dostępne), co wpływało na frekwencję na spotkaniach.

Swobodny klimat

Rozmawiamy w luźnej atmosferze, w kręgu wokół stołu, przy kawie i poczęstunku. Dbamy o to, by osoba/organizacja goszcząca nie ponosiła wszystkich kosztów poczęstunku – przywozimy ze sobą różne dobroci 😊.

Potencjalne pułapki

Załatwianie spraw zamiast superwizji

Liderzy i liderki są nastawieni na działanie. Istnieje więc spore ryzyko, że będą mieli tendencję do wykorzystywania spotkań superwizyjnych na „załatwianie spraw”: organizację projektów i wymyślanie nowych inicjatyw. Z tego względu wprowadziliśmy do przebiegu spotkań godzinę na networking przed właściwą pracą superwizyjną. Z kolei obecność superwizora/rki hamuje ewentualną leaderską skłonność do forsowania „jedynie właściwych” rozwiązań czyjegoś problemu.

Dla wszystkich, czyli dla nikogo

Niniejszy model powstał w oparciu o doświadczenie alumnow Programu Liderzy PAFW i najlepiej będzie służył innym alumnom. Jest duża pokusa by zaprosić do udziału w superwizji wszystkie chętne osoby; silniejsza, gdy liczba alumnow Programu w danej okolicy nie jest zbyt duża. Sugerujemy, by nie ulegać tej pokusie. Osoby wywodzące się z różnych środowisk, bez wspólnego mianownika, mogą mieć bardzo różne oczekiwania, a proces docierania się może zająć, jak wiemy z praktyki Programu, sporo czasu. Wspólne „źródło” tworzy bazę dla dobrych relacji, efektywnej pracy i wartościowych rezultatów w relatywnie krótkim czasie. Oczywiście – zapra-

szamy do tworzenia także innych leaderskich grup superwizyjnych. Jednak i w tym wypadku zachęcamy do zadbania o wspólny mianownik. I do stworzenia własnego modelu, gdyż nie możemy zagwarantować, że nasz zadziała w innych społecznościach 😊.

Zbytni optymizm – zbytnie rozczarowania

Na początku procesu zapał członków i członkiń grupy jest ogromny. Gotowość do udziału w spotkaniach – pełna. Z czasem jednak zwycięża codzienność i „bieżączka”. Obowiązki zawodowe, leaderskie i rodzinne zabierają zdecydowaną większość czasu i energii. Frekwencja na kolejnych spotkaniach bywa mniejsza niż na pierwszych. Nieobecności może być więcej, jeżeli przyjazd na spotkania superwizyjne wymaga pokonania dużych odległości. Pojawia się poczucie winy u tych, którzy nie mogli się pojawić, a rozczarowanie i irytacja u tych, którzy mimo obciążeń na spotkanie dotarli. W naszej grupie postanowiliśmy, że na spotkania superwizyjne rezerwujemy czas w kalendarzu i traktujemy je jak wszystkie inne obowiązki. Jeśli jednak część osób nie może się pojawić – nie rozdieramy szat i nie robimy wyrzutów. Przeciętnie na spotkaniach jest obecnych 8 osób.

Refleksja pomysłodawczyni

„Jeszcze podczas udziału w Programie Liderzy zrodziła mi się taka refleksja, że praca jaką wykonaliśmy w Programie i wsparcie, które otrzymaliśmy to bardzo duży kapitał. Szkoła Liderów buduje swoiste „środowisko” ludzi o zbliżonych wartościach, zaangażowanych, często gotowych do pracy nad sobą i nad swoim rozwojem lub rozwijających ta gotowość w trakcie Programu.

Uczestnicy wszystkich edycji pracowali na informacjach zwrotnych, które pozwalają nam zyskiwać dystans do siebie, bardziej realny ogląd nas, naszych decyzji i działań. Pracowaliśmy też z narzędziami rozwojowymi tj IPR i IŚR. Niestety w bardzo niewielu miejscach stosuje się takie metody pracy i zarządzania sobą i zespołem. Wielu liderów wracając do swoich miejsc może czuć się osamotniona, a jednocześnie „naładowana” pozytywnymi emocjami, większą otwartością, chęcią pracy nad sobą i zespołem itd. Codziennosc i niezrozumienie ze strony otoczenia może niestety osłabić ten zapal. Ja mam to szczęście, że od 20 lat pracuję w moim zespole w Domu Aniołów Stróżów pod stałą superwizją i to narzędzie jest mi bardzo bliskie, ale tak czy inaczej wsparcie i „drugie oczy” innych liderów, osób z zewnątrz było i jest mi bardzo potrzebne.

W sytuacjach trudnych, kryzysowych, ale też w codziennych dylematach liderek dobrze jest mieć grupę odniesienia – „grupę wsparcia” – która będzie konstruktywną grupą osób mających podobny background szkoleniowy i rozwojowy, spójne, znane i akceptowane przez każdego członka grupy metody pracy nad wnoszonymi problemami i sprawami.

Bardzo się cieszę, że moja wizja stworzenia grupy superwizyjnej liderów – pilotażowego, eksperymentalnego programu - się zrealizowała i trwa już 3 edycje. Na dodatek przysłużyła się nam w naszym codziennym liderek i - chyba mogę zaryzykować tego stwierdzenia – prywatnym życiu. Wiele razy doświadczaliśmy tego jak nasze problemy, zmartwienia, radości i dylematy „zawodowe” są w istocie znaczącym elementem naszego prywatnego życia. Udało nam się w kilkunastoosobowej grupie liderów z różnych edycji zbudować zaufanie, dużą otwartość, życzliwość i zaangażowanie. Ten pomysł to była wielka niewiadoma 😊 Liderzy to zwykle bardzo wyraźne osobowości. Często – indywidualności. Nie było oczywiste, że nam się uda. A jednak! 😊 Całej ekipie i naszej superwizorze – tutorce PAFW Kasi Oleś – dziękuję!”

Monika Bajka

Refleksja superwizorki

„Superwizorką śląskiej grupy liderów jestem od 3 lat, czyli od jej powstania, i przez cały ten czas z przyjemnością biorę udział w spotkaniach. Pracujemy w gronie osób, które zajmują się różnymi dziedzinami życia społecznego, mamy inny bagaż doświadczenia leaderskiego i życiowego – nie jest to jednak przeszkodą w porozumieniu się, a przeciwnie - generuje energię i daje możliwość wzajemnego inspirowania się, uczenia się od siebie. Wspieramy się w trudnych sytuacjach i cieszymy razem z sukcesów, a duże znaczenie ma to, że łączą nas podobne wartości i wspólne doświadczenie udziału w Szkole Liderów PAFW.”

Katarzyna Oleś

katarzyna_oles@poczta.fm

+48 601 489 686

Refleksje członkiń i członków

„Dwa razy poprosiłem w ramach superwizji o pomoc w realizacji ciekawych projektów dla słuchaczy UTW. Udzielone rady to strzał w 10. Wspólne doradzanie sobie w działaniach i dzielenie się wysokimi kompetencjami to coś, co pozwala unikać wielu błędów. Wspaniały pomysł.”

Jerzy Czogała

„Śląska Superwizja to fantastyczne miejsce do twórczych działań, liderek inspiracji oraz wsparcia przy rozwiązywaniu codziennych trudności lidera. Świetnie się sprawdza w chwilach trudnych, zwątpienia i na zakrętach liderek zmagania. W grupie superwizyjnej jest wielka przyjacielska siła, której nie znajdzie się gdzie indziej.”

Marcin Kuśmierz

„Rezultaty jakościowe :) rozpoznanie obszarów angażujących moja energię i trud, rozpoczęcie tworzenia i realizacji własnej długofalowej strategii rozwojowej. Rezultaty ilościowe :) X spotkań, Y godzin przemyśleń, Z wygenerowanych pomysłów. Bardzo Ważna Kartka z superwizji.”

Edyta Gleich

Refleksje członkiń i członków

„Dziękuję bardzo za wartościowe i inspirujące spotkania z wieloma liderami. Dzięki tym spotkaniom jestem na swojej życiowej drodze o kilka kroków dalej.”

Piotr Koziol

„Spotkania śląskiej grupy superwizyjnej to dla mnie okazja omówienia spraw, potrzeb, problemów, które dotyczą mnie w mojej działalności. Najcenniejsze jest to, że można je „zderzyć” z doświadczeniami innych liderów.”

Przemysław Major

„Dla mnie praca w tej grupie to dodatkowe i całkowicie inne od własnego, spektrum spojrzenia na leaderskie wyzwania, problemy czy sprawy do rozwiązania. To ciągle trwający proces zmiany i poszerzania własnego myślenia. Stałe poszerzanie palety barw pomiędzy czernią i bielą.”

Agata Lisowicz-Wala

„Śląska Grupa Superwizyjna daje mi siłę, frajdę i wsparcie. Na co dzień nie mam z kim dzielić swoich leaderskich dylematów i wątpliwości. Po prostu działam. Podczas sesji świat się zatrzymuje, byśmy mieli wszyscy czas na głębszą refleksję nad sobą i rzeczywistością - niezależnie od tego, kto „wykłada swoją sprawę na stół”. Dobrze mieć świadomość, że mogę dzielić swoje leaderskie wyzwania z innymi; nie tylko doraźnie, ale w długotrwałym procesie. I że wynikają z tego konkretne rezultaty. Dzięki, Grupo:)”

Agata Otrębska

Kontakt

Monika Bajka
pomysłodawczyni

mbajka75@gmail.com
+48 501 747 787

Jeśli chcesz założyć
grupę supervizyjną
w swoim środowisku,
skontaktuj się:

Agata Otrębska
członkini

agata.otrebska@gmail.com
+48 505 136 045

Tomasz Ignalski
członek

tomaszignalski@gmail.com
+48 605 059 543

Opracowanie

Treść dokumentu opracowała Agata Otrębska
(na bazie doświadczeń Śląskiej Grupy Superwizyjnej)

Wsparcie koncepcyjne projektu graficznego Agata Lisowicz-Wala

Graficznie opracował Marcin Mitura - www.fidesart.pl
(Specjalista ds. projektów graficznych w Gminnym Ośrodku Kultury w Suszcu)