
Spis treści

Od autorki	11
------------------	----

Wstęp	13
-------------	----

Rozdział I

Mity i fakty na temat superwizji – na początek	19
1.1. Superwizja – co to takiego?	19
1.2. Dla kogo przeznaczona jest superwizja?	20
1.3. Po co poddawać swą pracę superwizji?	21
1.4. Co dzieje się podczas superwizji? – słów parę o zjawiskach tam omawianych	22
1.4.1. Przeniesienie – cóż to takiego i jak je rozpoznać w codziennych relacjach?	22
1.4.2. Przeciwprzeniesienie – czym się przejawia i kogo dotyczy?	23
1.5. Jakie warunki uczestnictwa mogą zapewnić powodzenie superwizji?	24
1.6. Czy superwizja pełni funkcję ochronną wobec wypalenia zawodowego?	25
1.7. Co lepsze – superwizja czy coaching?	26
1.8. Czy udział w superwizji własnej pracy wymaga szczególnych przygotowań?	27

Rozdział II

Istota superwizji – pojęcie, rodzaje i obszary zastosowań.....	29
2.1. Ewolucja zakresu znaczeniowego pojęcia „superwizja”	29
2.2. Rodzaje superwizji oraz obszary jej zastosowań.....	33

Rozdział III

Wsparcie w miejscu pracy jako czynnik ochrony przed wypaleniem zawodowym i utratą zdrowia.....	45
3.1. Profesjonalne wsparcie w miejscu pracy jako strategia w redukcji stresu i jego konsekwencji.....	45
3.2. Zdrowotne skutki stresu	50
3.3. Wypalenie zawodowe jako konsekwencja chronicznego stresu w miejscu pracy.....	54
3.4. Superwizja jako profesjonalna forma wsparcia i ochrony przed wypaleniem zawodowym – przegląd badań.....	59

Rozdział IV

Superwizja konsultacyjna jako ciągły i pogłębiony proces psychoedukacyjny	64
4.1. Cele superwizji konsultacyjnej jako formy zapobiegania wypaleniu zawodowemu.....	65
4.2. Czym różni się pogłębiona psychoedukacja od zwykłej edukacji?	67
4.3. Zjawiska i procesy będące przedmiotem pogłębionej analizy superwizyjnej	70
4.3.1. Przeniesienie – pojęcie, rodzaje, możliwości rozpoznania	71
4.3.2. Przeciwp przeniesienie – istota, przejawy, źródła pochodzenia	76
4.4. Przebieg sesji superwizyjnej – czyli czego po kolei można się spodziewać?	79
4.5. Grupa Balinta jako szczególna forma analitycznej superwizji konsultacyjnej	85

Rozdział V**Prawo polskie wobec ochrony zdrowia osób****aktywnych zawodowo..... 87**

- 5.1. Prawo polskie wobec superwizji jako formy
ochrony zdrowia i przeciwdziałania wypaleniu
zawodowemu..... 95

Rozdział VI**Dobre i złe praktyki superwizyjne – słów parę****z doświadczeń superwizora 101**

- 6.1. Możliwe źródła niepowodzeń superwizji..... 101
- 6.1.1. Nieufność uczestników superwizji
– co ją rodzi? 102
- 6.1.2. Niechęć pracowników do rozwoju
i doskonalenia zawodowego 104
- 6.1.3. Przymus uczestnictwa w superwizji..... 106
- 6.1.4. Chaos organizacyjny w firmie..... 108
- 6.1.5. Superwizor jako źródło niepowodzenia
superwizji..... 109
- 6.1.6. Incydentalność superwizji..... 112
- 6.2. Czynniki sprzyjające powodzeniu superwizji 113
- 6.2.1. Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa
uczestnikom superwizji..... 113
- 6.2.2. Budowanie zaufania pomiędzy
superwizantami i superwizorem..... 114
- 6.2.3. Przestrzeganie zasady dyskrecji
– czyli wzajemna lojalność stron 115
- 6.2.4. Dojrzałość pracownika i chęć rozwoju
osobistego 115
- 6.2.5. Dobrowolność uczestnictwa w superwizji 116
- 6.3. Przykłady dobrych praktyk – z doświadczeń
superwizora 117

Rozdział VII**Kompetentny superwizor – co znaczy trafić w dobre ręce? 135**

- 7.1. Wiedza i umiejętności, czy coś więcej?
Co buduje profesjonalizm superwizora? 136

7.2. Standardy etyczno-moralne superwizora jako fundament w budowaniu autorytetu.....	141
7.3. Superwizor czy coach? – w służbie odpowiedzialności i w trosce o bezpieczeństwo.....	144
7.3.1. Dylematy wokół istoty oraz rodzajów coachingu.....	144
7.3.2. Wątpliwości w zakresie metod wykorzystywanych przez coachów	148
7.3.3. Model kompetencji profesjonalnego coacha według ICF.....	151
7.3.4. Wątpliwości natury etycznej oraz formalno-prawnej dotyczące coachingu.....	154
7.4. Na co warto uważać, decydując się na wybór formy superwizji oraz osoby superwizora?	156
 Rozdział VIII	
Czy jesteś gotów do poddania swej pracy superwizji?	160
 Zakończenie.....	167
 Bibliografia	171
 Spis rycin.....	181