

	<p style="text-align: center;">„IPEL“ ZARIADENIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB LEĽA 943 65 p. Kamenica nad Hronom <hr/> v zriaďovateľskej pôsobnosti NSK</p>	
	Interná smernica	Počet strán:

Smernica o supervízii a jej využití v „IPEL“ ZSS Leľa

	Spracovala:	Schválil:
Meno	Mgr. Lydie Kunyová	Mgr. Lydie Kunyová
Funkcia	riaditeľka	riaditeľka ZSS
Dátum	1.1.2015	
Podpis		

Riaditeľka Zariadenia sociálnych služieb "IPEL" Leľa (ďalej len ZSS) v súlade so zákonom 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 vydáva túto internú smernicu

Čl. I.

Všeobecná časť

1. Táto smernica sa vzťahuje na všetkých zamestnancov ZSS pracujúcich vo výkone práce vo verejnom záujme, ale hlavne pre zamestnancov pracujúcich v pomáhajúcich profesiách pracujúcich priamo s prijímateľmi sociálnych služieb.
2. Táto smernica je zameraná na:
 - a) supervíziu ako jeden z hlavných prostriedkov kvalitnej poradenskej práce,
 - b) spôsob realizácie supervízie.

Čl. II

Vymedzenie pojmov

1. Supervízia vytvára predpoklady a podmienky pre profesionálny rozvoj, vzdelávanie a odborný rast zamestnancov v pomáhajúcich profesiách, pričom zároveň slúži aj ako prostriedok sebapoznania v prospech skvalitnenia práce s ľuďmi.

Supervízia má veľký vplyv na kvalitu poskytovaných služieb, nakoľko sociálne služby pozostávajú prevažne z potenciálu „ľudského faktora“. Potreba celoživotného vzdelávania odborného personálu v sociálnych službách prostredníctvom supervízie vyplýva z profesionálnych stereotypov v práci s ľuďmi.

Supervízia je poradenská metóda zameraná na zvyšovanie kvality profesionálnej práce, vzťahuje sa na psychické, sociálne a inštitucionálne faktory, vzdelávací proces, v ktorom kompetentná osoba prijíma zodpovednosť za výcvik osoby, ktorá disponuje nižšou úrovňou vedomostí a zručností v oblasti sociálnej pomoci. Má vzdelávací charakter, je podporou, v ktorej ide o podporu a kontrolu orientovanú do oblasti schopností, vedomostí a zručností v rovine etickej a hodnotovej. Poskytuje dostatok podnetov k sebapoznaniu = supervidovaný príde na problém, ktorý nevedel popísať, dochádza k sebapoznaniu. Vytvára predpoklady a podmienky pre prof. rozvoj, vzdelávanie a odborný rast zamestnancov a slúži ako prostriedok sebapoznania a skvalitnenia v prospech práce s ľuďmi.

Supervízia pomáha odborným zamestnancom pri práci s prijímateľom sociálnej služby (ďalej len PSS) vytvárať priestor na to, aby mohli viac rozumieť sebe a tým, s ktorými pracujú, efektívnejšie a bezpečnejšie riešiť ťažkosti. Supervízia nemá byť kritikou alebo negatívnym hodnotením práce, má byť snahou pomôcť druhej strane ako vykonávať svoju profesiu kvalitnejšie a lepšie.

Sociálny pracovník si počas svojej praxe osvojí niekoľko vzorov riešenia určitých problémov, mechanicky ich začne prenášať na všetky podobné prípady a automaticky sa stáva menej citlivý ku skutočným potrebám klienta.

Supervízia sa v zariadení realizuje v pracovných pozíciách kde dochádza k rozhodovaniu o situáciách iných sú to hlavne vedúci a riaditeľ zariadenia. Zamestnanci zariadenia priamo podieľajúci sa na výkone služby alebo opatrenia pre prijímateľa sociálnej služby, a všetci odborní zamestnanci v zmysle zákona 448/2008 Z.z. o sociálnych službách.

2. Supervízor je graduovaný sociálny pracovník, mal by byť sám vysporiadaný s niektorými vecami s vysokou mierou empatie, sú na neho kladené veľké očakávania, musí sa vedieť vyrovnat' „s mocou“, mal by mať povahové črty ako otvorenosť, autentickosť. Mal by byť flexibilný, prejavit' záujem, zaujatie – zaujať sa problémom je nevyhnutné, inak to supervidovaný vycíti; flexibilita – očakáva sa od neho, že bude znalý problematiky, hľadať rôzne metódy riešenia (príklady so zvieratkami, hierarchia v zamestnaní podľa mien, atď.)

Supervízor neposkytuje PSS priamo služby, ale nepriamo ovplyvňuje služby, ktoré sú PSS poskytované priamo supervidovaným. Supervízor neriadi, ale spolu so sociálnym pracovníkom hľadá možné riešenia, mal by mať skúsenosti s prácou s klientom a primeranú prax.

3. Pojmy:

- **Coaching** – jeden z prvkov supervízie. Vedúci pracovníci riešia ako niečo robiť, riešiť – je orientovaný na vedúcich zamestnancov
- **Mediácia** – nemôžeme ju stotožňovať so supervíziou, ale mohla by byť jej súčasťou (supervízia je orientovaná na konkrétneho jednotlivca alebo organizáciu, pomáha pochopiť vzťahy, riešenia, problémy; mediácia – hľadáme riešenia medzi konkrétnymi stranami, medzi ktorými je nejaký problém)
- **Facilitácia** – sprevádzanie, usmerňovanie diania v skupine, akási produkcia myšlienok (v Bálintovej skupine sa používa na to, aby bol zachovaný postup fáz skupiny)

4. Supervidovaný je ten koho sa supervízia priamo týka.

Čl. III. Obsahová časť

1. Vízie a ciele zariadenia

Zavedenie supervízie v našom zariadení má prispieť k skvalitňovaniu práce odborných pracovníkov, predchádzať chybám a neefektívnym postupom pri práci s prijímateľom sociálnych služieb. Táto metóda má alternatívne postupy v našej práci. Jedným z cieľov supervízie je ochrana zamestnancov pred syndrómom vyhorenia. Supervízia by mala zabrániť tomu, aby odborný pracovník sklúzol do rutinného profesijného výkonu, do necitlivosti voči potrebám klientov a tiež do ignorovania kolegov alebo do nepríjemných konfliktov medzi kolegami. Nevyhnutnosť zavádzania supervízie v zariadení potvrdzuje aj fakt, že každý pracovník pracujúci v sociálnych službách sa na rozdiel od minulosti dostal do pozície, kedy preberá vo vzťahu odborný zamestnanec – PSS takmer rovnoprávne postavenie. Jeho úlohou je prijímateľovi sociálnych služieb pomáhať, podporovať ho a sprevádzať. Táto interakcia si vyžaduje nevyhnutné vedomosti a zručnosti. Jednou z možností ako zvyšovať profesionálnu kompetenciu pri práci s PSS je aj supervízia.

2. Cieľ supervízie

Hlavným cieľom Programu supervízie je dosiahnuť zmeny v profesionálnych schopnostiach, zručnostiach a interpersonálnej komunikácii supervidovaného s PSS, ktorej hlavným cieľom bude podpora nezávislého odborníka zvládnuť reálnych problémov pri výkone svojho

povolania, čo by prispelo k zvýšeniu efektivity v práci s PSS a k zvýšeniu kvality sociálnych služieb.

Ciele supervízie v SP:

skvalitňovanie práce, predchádzanie chybám, prínos alternatívnych postupov, ďalšie vzdelávanie, podpora (napr. overenie, či to, čo robím, robím dobre), odborná kontrola, status profesie sociálneho pracovníka, prevencia upadnutia do stereotypov, emocionálna ventilácia, minimalizácia neistoty, prevencia syndrómu vyhorenia, hľadanie riešení, spracovanie konfliktných situácií na pracovisku, verifikácia správnosti a alternatív pri práci s klientom, rozširovanie možností a alternatív, korigovanie neefektívnych postupov, prevencia poškodzovania klienta, problémy, vyjasňovanie a poslanie pracoviska a celej organizácie, účinné zvládnutie pocitov bezmocnosti a viny a účinnejšie zaobchádzanie s vlastnými zdrojmi.

3. Komunikácia v procese supervízie

Komunikácia v procese supervízie by mala byť:

- jasná, konkrétna a zrozumiteľná,
- dávkovanie (príliš málo informácií vyvoláva neistotu, napätie, príliš veľa informácií blokuje kvalitu počúvania a sústredenia),
- efektívna,
- otvorená a jednoznačná.

Najdôležitejším nástrojom supervízora je aktívne počúvanie, prejavenie záujmu o to, čo pracovník hovorí, plné prijatie a rešpektovanie supervizanta, vytvorenie priestoru pre vzájomný rozhovor. Málo účinná je jednostranná komunikácia. Neoddeliteľnou súčasťou v rámci supervízneho rozhovoru je neverbálna komunikácia.

4. Témy supervíznych stretnutí

Témy supervíznych stretnutí sú rozhovory o:

- klientovi, jeho správaní, poruchách, obsahu práce s ním,
- procese práce s klientom, priebeh v jednotlivých fázach,
- vzťahu medzi sociálnym pracovníkom a klientom,
- inštitucionálnom rámci a podmienkach pre prácu s klientom,
- inštitucionálnych podmienkach klienta,
- vzťahoch na pracovisku, ktoré ovplyvňujú jeho prácu,
- o tom, čo sa deje medzi sociálnym pracovníkom a supervízorom.

5. Formy supervízie

- a) vertikálna** (skúsenejší a erudovanejší supervízor pracuje s menej skúseným supervidovaným)
- b) horizontálna** (je nepretržitý proces, ktorý sprevádza sociálneho pracovníka počas celej profesionálnej kariéry)
- c) priama supervízia** (supervízor sa sedení sociálneho pracovníka s klientom zúčastňuje, pričom môže do procesu práce s klientom vstupovať, alebo je len v role pozorovateľa)
- d) nepriama supervízia** (sociálny pracovník reflektuje o prípade ústne, užitočnou formou nepriamej supervízie je audionahrávka s následným prepisom, alebo videonahrávka.)
- e) individuálna** (supervízor pracuje iba s jedným poradcom),
- f) skupinová** (supervízie sa zúčastňuje naraz viac poradcov).

Individuálna supervízia:

⇒ **výhody:** intenzívna forma učenia, individuálna pozornosť, vyššia angažovanosť supervízora, zrkadlenie vzťahu pracovník-klient.

⇒ **nevýhody:** časová náročnosť, náročnosť na prípravu, vyššie riziko závislosti na supervízorovi

Skupinová supervízia:

⇒ **výhody:** šetrí čas a peniaze, vytvára sa podporná atmosféra medzi supervidovanými, menšia závislosť na supervízorovi, poradca sa môže učiť z úspechov a chýb ostatných účastníkov, bohatší materiál, viaceré aspekty životných a pracovných skúseností, širší rozsah a frekvencia vstupov, reflexií,

⇒ **nevýhody:** poradca má menší priestor pre seba, nejasnejšie zrkadlí dynamiku individuálnej práce s PSS, fungovanie skupinovej dynamiky môže prekryvať vzťah poradcu s PSS.

g) **supervízia incidentu** (vyberiem len 1 konkrétny moment, ktorý potrebujem overiť, napr. privítanie klienta)

6. Typy supervízie

a) **tútorská supervízia** – orientovaná hlavne na vzdelávanie, pomáha začínajúcim pracovníkom osvojiť si základy práce s PSS pod odborným vedením skúseného pracovníka,

b) **výcviková supervízia** – je súčasťou širšie koncipovaného výcviku v určitom poradenskom prístupe, má vzdelávaciu i riadiacu funkciu,

c) **riadiaca supervízia** – supervízor je v nadriadenom postavení k pracovníkovi, riadi a kontroluje jeho prácu a supervízia je jedným z jeho riadiacich nástrojov,

d) **konzultantská supervízia** – je dobrovoľná a výberová, poradca si môže zvoliť typ a formu supervízie, môže si voliť supervízora. Vzájomný vzťah medzi supervízorom a supervizantom je skôr kolegiálny a rovnocenný,

e) **kolegiálny**- v prostredí svojho kolektívu s dobrou atmosférou môžeme s kolegom diskutovať,

f) **autosupervízia** - je to sebareflexia, sám sa zamýšľam, či som spravil všetko pre problém.

7. Nástroje supervízie

Nástrojmy supervízie sú: aktívne počúvanie, transparentné prejavovanie záujmu, prijatie a rešpektovanie supervidovaného, priestor pre vzájomný rozhovor, obojstranná komunikácia, neverbálna komunikácia, introspekcia (pohľad do seba), sebapoznávanie a spätná väzba.

8. Funkcie supervízie

a) **administratívna** – presadzovanie a udržiavanie dobrých štandardov v sociálnej práci, koordinácia praxe cez politiku a administratívu a zabezpečenie efektívneho chodu pracoviska,

b) **vzdelávacia** – podpora vzdelanostného rastu pracovníkov v tíme,

c) **podporná** – údržba harmonických pracovných vzťahov, kultivácia solidárnosti.

9. Zameranie supervízie

- a) supervízia **zameraná na obsah** poradenskej práce, kedy poradca so supervízorom hovoria o tom, ako klient prezentuje seba, čo tematizuje v ktorej fáze rozhovoru, aké témy vnáša do rozhovoru poradca, aký priestor necháva klientovi, ako akceptuje to, čo mu klient hovorí,
- b) supervízia **zameraná na proces a intervencie** - poradca so supervízorom hovoria o tom, ako sa dostal do kontaktu s klientom, ako sa stretnutie začalo a skončilo, aké intervencie robil poradca, z akých dôvodov, čo bolo dôležité v neverbálnej komunikácii, čo sa stalo po sedení,
- c) supervízia **orientovaná na vzťah** medzi poradcom a klientom tematizuje históriu vzťahu, prežívanie, úvahy nad tým, koho klient poradcovi pripomína, či mu je sympatický alebo nesympatický. V tomto supervíznom zameraní sa pozornosť môže sústreďovať na prenos (nevedomé, ale aj vedomé prenosové prejavy klienta voči poradcovi) a protiprenos (nevedomé, ale aj vedomé prenosové prejavy poradcu voči klientovi).

10. Význam supervízie pre sociálneho pracovníka

- a) **verejná oblasť** – (ja viem, iní vedea) sú v nej obsiahnuté informácie o tom, ako sa sami navonok prejavujeme, ako sme čitateľní pre svoje okolie, teda aj pre klienta. Sociálny pracovník by mal mať túto oblasť relatívne veľkú, pretože otvorenosť, schopnosť dávkovane vyjadrovať aktuálne emócie je predpokladom jeho akceptácie klientom,
- b) **skrytá oblasť** – (ja viem, iní nevedea) v tejto oblasti pred ostatnými skrývame informácie. Pocity alebo zážitky, ktoré z rôznych dôvodov nechceme zverejňovať, je to zdroj našej nejednoznačnosti, pretvárinky, potlačených emócií, neistoty, nespokojnosti, skrytej zlosti. Hromadenie negatívnych pocitov a neschopnosť ich ventilovať, bráni sociálnemu pracovníkovi efektívne fungovať vo vzťahu ku klientovi, vedúcemu, spolupracovníkovi. Supervízia pomáha sociálnemu pracovníkovi stransparentňovať svoje problémy a neistoty a hľadať účinné riešenia,
- c) **slepá oblasť** – (ja neviem, iní vedea) sociálny pracovník niekedy nevidí sám seba objektívne, má tendenciu sa v niektorých veciach preceňovať či nedoceňovať, niektoré aspekty svojho správania a konania vôbec nevidí, preto je potrebné pozorne počúvať, čo o nás hovoria iní, aktívne žiadať spätnú väzbu. V procese supervízie dostávame spätnú väzbu a je len na nás, ako ju dokážeme využiť,
- d) **neznáma oblasť** – (ja neviem, iní nevedea) niektoré veci o sebe nevieme, nevie ich ani naše okolie, ale oni napriek tomu ovplyvňujú naše správanie a konanie (sympatie, antipatie, stereotypné opakovanie rovnakých vzorcov správania). V procese supervízie hľadáme príčinu týchto javov, snažíme sa pochopiť, kde vznikli, učíme sa s nimi vedome narábať.

Supervízia rozširuje oblasť našej transparenencie, vedie nás k tomu, že lepšie chápeme sami seba, postojie iných ľudí k nám, minimalizuje oblasť nášho nevedomia a rozširuje oblasť vedomej kontroly nad sebou a svojím správaním.

Supervízor dáva sociálnemu pracovníkovi, ktorý požiadal o supervíziu, spätnú väzbu o tom, čo vníma, pozoruje, čo si myslí. Supervizant by mal spätnú väzbu pozorne, so záujmom počúvať, neskákať do reči, neobhajovať sa, nevysvetľovať, nevyvracať počuté, ale premýšľať o tom, čo počul, pýtať sa, aby sa dozvedel o sebe čo najviac. Účinná spätná väzba je priamo závislá na otvorenosti sociálneho pracovníka voči sebe a voči zmenám na sebe a svojej práci.

11. Bálintovské skupiny

Supervízia zameraná na vzťah. Bálint bol maďarský lekár, ktorý začal robiť skupinové stretnutia pre sociálnych pracovníkov a neskôr lekárov. Uvedomil si, že v pomáhajúcich profesiách je hlavným pracovným nástrojom osobnosť poradcu, sociálneho pracovníka, terapeuta a jeho vzťah v procese pomoci. Bálintová skupina predstavuje pomoc pri využití tohto potenciálu a súčasne kontrolu poradcovho konania a zaobchádzania s klientom:

- a) hľadanie zaujímavého prípadu, ponuky členov skupiny, skupina vyberá prípad na prezentáciu,
- b) prezentácia vybraného prípadu,
- c) skupina si otázkami dopĺňa informácie o prípade,
- d) referujúci sa odmlčí a členovia skupiny hovoria svoje predstavy, fantázie, analógie týkajúce sa prípadu. Supervízor iba facilituje celú situáciu,
- e) členovia skupiny uvažujú nad tým, čo by teraz robili s klientom na mieste supervidovaného, nedávajú rady, nehodnotia,
- f) supervizant má možnosť vyjadriť sa k štvrtej a piatej fáze, ale podnety zo supervízie spracováva dlhodobejšie,

12. Spôsob realizácie Programu supervízie

Supervízny program je realizovaný:

- **Externým supervízorom podľa dohody** (skupinová i individuálna forma)
- **Bálintovské skupiny – UKF v Nitre**
- **Interná – riadiacia supervízia** - (skupinová i individuálna forma)

13. Spôsob vyhodnotenia Programu supervízie

Supervízny program vyhodnotí supervízor spolu so supervízormi a supervidovanými po ukončení programu supervízie.

Čl. III.

Technická časť

1. Program supervízie (príloha č.1) a harmonogram supervíznych stretnutí (príloha č. 2) schvaľuje riaditeľ ZSS.
2. Supervízor vyhotoví záznam zo supervízneho stretnutia (príloha č.3), resp. potvrdenie a predloží zariadeniu po každom supervíznom stretnutí
3. Supervízne stretnutia sa uskutočnia na základe dohody medzi ZSS a realizátorom supervízie (príloha č.4)

Čl. IV.

Záverečné ustanovenie

Táto vnútorná smernica organizácie nadobúda účinnosť od 1. januára 2015

Mgr. Lyde Kunyová
riaditeľka



„IPEL“
ZARIADENIE SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
LEĽA 943 65 p. Kamenica nad Hronom

PROGRAM SUPERVÍZIE

1. Všeobecná časť

V súlade s § 9, odst.10 /povinnosti poskytovateľa sociálnej služby/ ako aj prílohy č.2 Zákona NR SR č.448/2008 Z.z. o sociálnych službách bol vypracovaný tento Program supervízie pre „IPEL“ ZSS Leľa.

2. Obsahová časť

2.1 Vízie a ciele zariadenia, potreby pre ich naplnenie

Vzdelávanie zamestnancov s predpokladom zvyšovania úrovne poskytovania sociálnych služieb, aby pracovník získal väčší vzhl'ad a aby porozumel dynamike vzťahu medzi ním a klientom. Riešenie problémov, ktoré pracovníci resp. pracovné tímy zažívajú v pracovných situáciách. Rozširovanie portfólia postupov, metód a foriem práce s minimalizovaním stereotypov a prevencie syndrómu vyhorenia.

2.2 Spôsob realizácie Programu supervízie

2.2.1 Supervízny program bude realizovaný :

- A) externým supervízorom XXXX/ Certifikát tvorí prílohu č.1 /
Supervízna zmluva tvorí prílohu č. 2
- B) externe v rámci Čl. IV., bodu 4, písm. f a písm. h. zmluvy uzatvorenej s FSVaZ UKF Nitra zo dňa XXXX Zmluva tvorí prílohu č. 3.

2.2.2 Program supervízie:

Program supervízie bol vypracovaný s cieľom dosiahnuť zmeny v profesionálnych schopnostiach, zručnostiach a interpersonálnej komunikácii supervidovaného s klientmi, ktorej hlavným cieľom bude podporou nezávislého odborníka zvládnutie reálnych problémov pri výkone svojho povolania. To by prispelo k zvýšeniu efektivity v práci s klientom a k zvýšeniu kvality sociálnych služieb. Bol vypracovaný v súlade s cieľom zariadenia.

Program supervízie na rok 20xx bude zameraný na :

- A) profesionalitu a odbornosť pracovníkov pri práci s klientom/čo funguje, kde sú riziká, čo by sa mohlo zmeniť – prípadová supervízia,
- B) proces práce s klientom , čo funguje, kde sú riziká – prípadová supervízia,
- C) vzťahy a podmienky práce v zariadení – vzťahová supervízia.

Harmonogram s u p e r v í z n y c h stretnutí tvorí prílohu Programu supervízie

2.2.3 Podmienky realizácie

A) zo strany objednávateľa - zariadenia:

- zabezpečiť včasnú a presnú informovanosť zamestnancov o termíne, mieste a počte zamestnancov na plánovaných supervíznych stretnutiach,
- určiť, resp. poveriť zodpovednú osobu, ktorá bude zamestnancov informovať o supervíznych stretnutiach, min. 2 týždne dopredu,
- oboznámiť zamestnancov s plánom, resp. harmonogramom supervíznych stretnutí.

B) zo strany supervízora:

- včasne informovať a dohodnúť termín plánovaného supervízneho stretnutia daného mesiaca, min. 2 týždne dopredu,
- v prípade zmeny plánovaného termínu supervízneho stretnutia včas informovať kontaktnú osobu o zmene.

2.3 Spôsob vyhodnocovania Programu a jeho aktualizácia

2.3.1 Supervízny program vyhodnotí externý supervízor spolu s objednávateľom a supervidovanými. Aktualizuje ho externý supervízor PhDr. XXX.

2.3.2 Hodnotenie supervíznych stretnutí sa uskutoční formou dotazníka po ukončení programu supervízie - písomne.

2.4 Podmienky Programu

2.4.1 Účasť na supervízii je výkonom práce zamestnanca, ktorý je oboznámený s programom ako aj časovým rozvrhom realizácie supervíznych sedení.

2.4.2 Spôsob nahradenia Supervízie pre neprítomnosť – náhradným termínom.

3. Technická časť

3.1 Záznam zo supervízneho stretnutia /príloha č.XX/: záznam vyhotoví supervízor a predloží zariadeniu po každom supervíznom stretnutí.

3.2 Miesto výkonu supervízie: v spoločenskej miestnosti „IPEL“ ZSS Leľa

4. Záverečné ustanovenia

4.1 Zodpovednosť za vypracovanie „Programu SV“:
PhDr. XXX -ex. supervízor

Program supervízie schválila :
Mgr. Lydie Kunyová - riaditeľka

4.2 Časový horizont „Programu SV“: Program supervízie sa schvaľuje od XXX do XXXX
Supervízia sa bude uskutočňovať popoludní od 13,30 – 14,30 hod. v dohodnutom termíne,
len v pracovných dňoch.

4.3 Podmienky aktualizácie: V prípade, že sa vyskytnú zdanlivo neriešiteľné problémy medzi
zamestnancami a klientmi, program supervízie sa bude aktualizovať aj v priebehu roka.

4.4 Kritéria na výber supervízora:

Zariadenie nemá špeciálne kritéria na výber supervízora.

Dňa:

Schválila:

Mgr. Lydie Kunyová
riaditeľka
„IPEL“ ZSS Leľa

H a r m o n o g r a m SV na rok XXX

Mesiac /rok	Cieľová skupina /profesia, počet/	Forma supervízie	Dĺžka stretnutí
apríl/XXX	Ved.pracovníci a manažment Počet: XX	SV organizácie	60 min
september/	Pracovníci sociálnej rehabilitácie Počet : XX	Skupinová: vzťahová	60 min
november/	zdrav. zamestn. + prac.soc.rehab. Počet : XX	Skupinová: prípadová	60 min

Záznam zo supervízneho stretnutia zo dňa**Objednávateľ: „IPEL“ Zariadenie sociálnych služieb Leľa**

Miesto konania					
Dátum konania					
Téma supervízie					
Doba trvania		Začiatok		Koniec	

Supervízor	
------------	--

Supervízie sa zúčastnili	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.

V

Vypracoval:

Dňa.....

Prevzal:.....

Zmluva o poskytovaní služieb supervízie

uzatvorená podľa § 269 ods.2 Obchodného zákonníka, zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a zákona 455/1991 o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zmluva“)

Zamestnávateľ: „IPEL“, Zariadenie sociálnych služieb Leľa
Leľa 17
IČO: 00655317
DIČ: 2021074154
Štatutárny zástupca: Mgr. Lydie Kunyová

a

Zamestnanec:

r.č.
č.certifikátu:

Článok I. Predmet dohody

1. Predmetom tejto dohody je:
 - A) vypracovať Program supervízie na rok 20XX,
 - B) v súlade s Programom supervízie realizovať individuálnu a skupinovú supervíziu,
 - C) v prípade potreby zamestnávateľa vykonávať supervíziu nad rámec dohodnutých výkonov v písomnom dodatku k schválenému Programu supervízie.
2. Zamestnanec sa touto dohodou zaväzuje riadne a svedomito vykonávať pre zamestnávateľa prácu na pozícii externého supervízora.
3. Po vykonaní dohodnutej práce zamestnanec odovzdá zamestnávateľovi Záznam o vykonaní supervízií, ako podklad k vyúčtovaniu. Poskytovanie supervízie je postavené na diskretnosti a preto Záznam neobsahuje informácie o obsahu rozhovorov so supervidovanými, ani skutočnosti zverené supervízorovi.

Článok II. Doba trvania dohody

1. Zamestnanec sa zaväzuje prácu supervízora v budove zariadenia vykonávať v dobe od 1. januára do 31. decembra XXX
2. Práca bude vykonávaná len v pracovných dňoch v dobe od 13.00 hod. do 14.00 hod.

Článok III. Rozsah odpracovaných hodín

1. Dohodnutý rozsah vykonanej práce je 6 hod.
2. Dohodnutá práca bude vykonávaná v súlade s Programom supervízie .

Článok IV. Odmena za vykonanú prácu

1. Odmena za vykonanú prácu je:
 - 33,- € za hod. individuálnej supervízie
 - 40,- € za hod. skupinovej supervízie.Cena je upravená dohodou supervízorov organizovaných v ASSP o.z. Bratislava.
Program supervízie, prvé stretnutie o supervízií a 1x skupinová supervízia bude realizovaná bezodplatne po vzájomnej dohode obidvoch strán.
2. Dohodnutá odmena bude vyplatená do 14 dní po doručení všetkých podkladov uvedených v odst. 3 čl. I prevodom na č.ú. zamestnanca : XXXXXX.
3. Dojednaná odmena podlieha dani zo mzdy podľa platných predpisov.

Článok V. Ukončenie dohody

1. Ukončenie výkonu práce je dňom dohodnutým v Čl. II, bod.1 na dobu určitú.
2. V prípade neetického správania sa niektorej zo zmluvných strán dohoda končí okamžite.
3. Ukončenie výkonu práce je možné aj po vzájomnej dohode písomným dodatkom k tejto dohode s výpovednou lehotou 1 mesiac.

V Leli dňa

zamestnanec

zamestnávateľ