

Diskriminační model v
psychoterapeutickém výcviku

magdalena.frouzova@email.cz

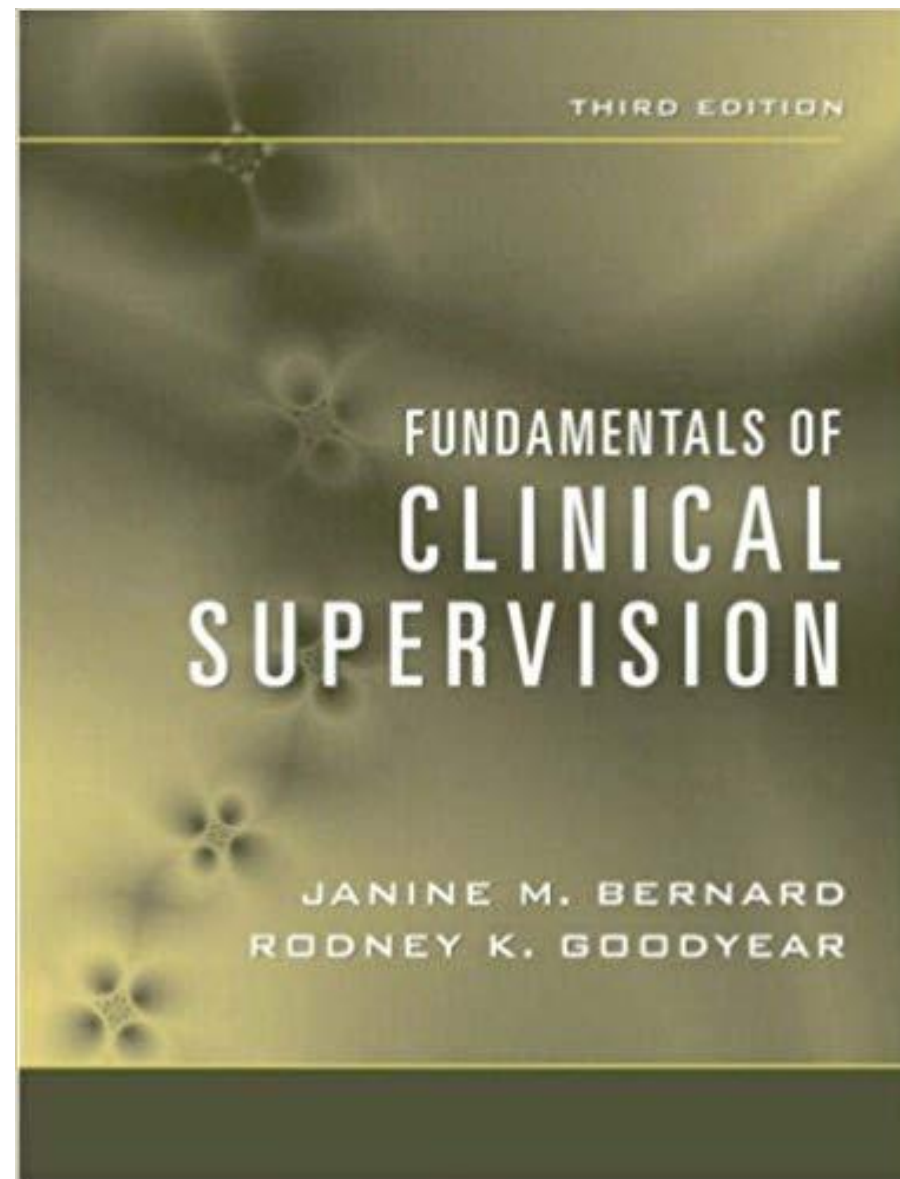
Skálův institut Praha

www.skaluvinstitut.cz

Předneseno na supervizní konferenci v
4. 10. 2019 – hotel LUNA

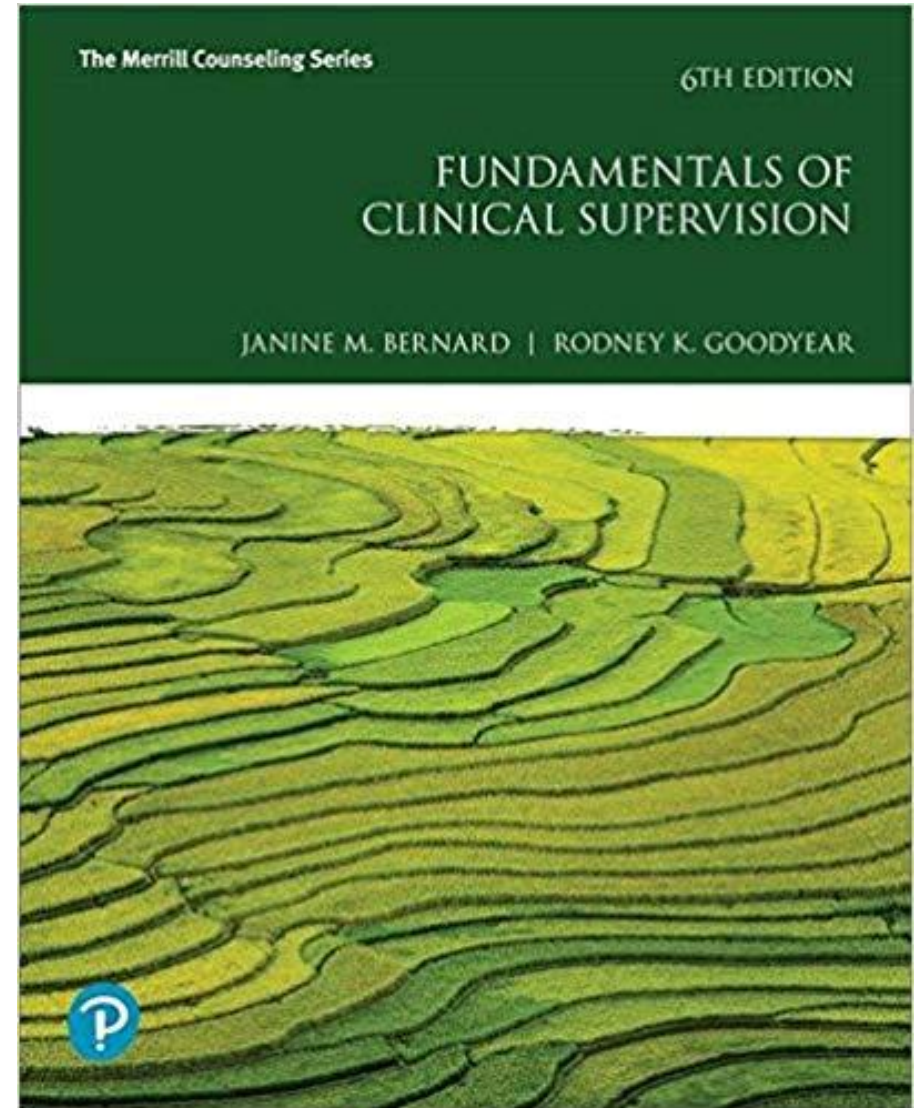


Skálův institut



Literatura

- **Crunk**, A. Elizabeth, Sejal M. **Barden** : The Common Factors Discrimination Model: An Integrated Approach to Counselor Supervision. The Professional Counselor, Vol. 7, Is. 1, Pages 62- 75. (University of Central Florida)



Formy vzdělávací supervize a její používání v SI výcviku

Výuková – info,
kazuistiky

Výcviková –
vzdělávací funkce
se zodpovědností
praktikantů na
praxi

Řídící – vnitřní
supervize,
vedoucí

Poradenská
(konzultační) –
externista bez
podřízené vazby

Sebezkušenostní
skupinový a individuální
výcvik v integrativní
psychoterapii

Nová
info

- Kazuistiky
- Formulace P
- Nácvik a
pojmenování
dovedností

Nový
pokus

Konceptuální,
Personalizační,
intervenční,
profesionální
zaměření

Nová
praxe

Učitel
Poradce
Konzultant



Skálův institut

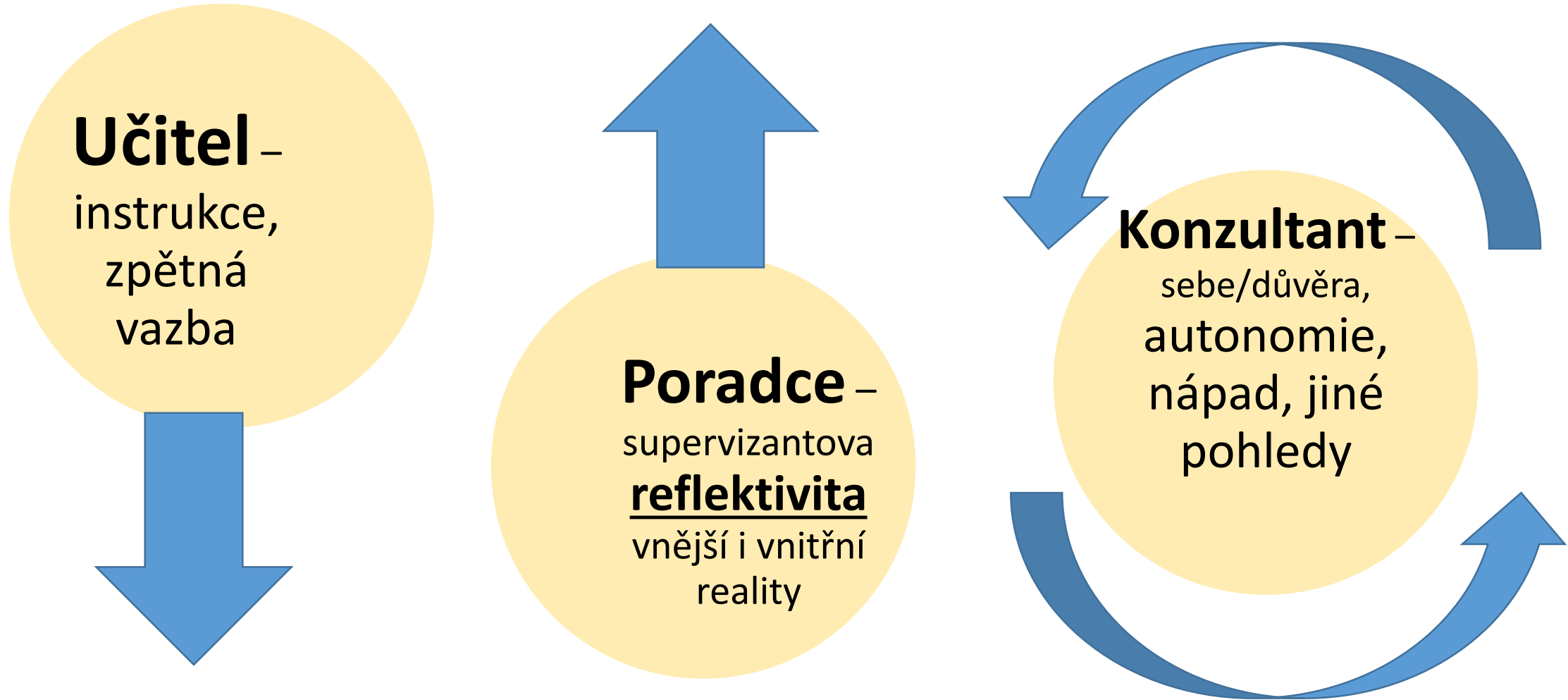
13.10.2019

Modely založené na psychoterapeutické teorii	Vývojové modely	Modely procesuální
<u>Psychodynamické</u> – Frawley-O’Dea a Sarnat	Integrovaný vývojový model – <u>IDM</u> – Stoltenberg a McNeill	<u>Diskriminační model – J. Bernard</u>
<u>Humanisticko-vztahové</u> – Rogers,	<u>Loganbill,C.</u> , Hardy a Delworth Model	<u>Hawkins a Shohet</u> model -7
<u>Kognitivně-behaviorální</u> – Liese a Beck, Newman	<u>Life-span</u> (Ronnestad a Skovholt)	<u>SAS - Holloway</u> systémový model
<u>Systemické</u> – Celano, Storm, McDowell a Long	<u>Reflektivní</u>	Založený na <u>události EBM</u> (Ladany, Friedlander, Nelson)
<u>Konstruktivistický</u> - Neimeyer <u>Narativní</u> 13.10.2019 Zaměřený na řešení	<u>SCDS</u> (Rigazio-Digillio a Anderson)	

Diskriminační model supervize – vyvinut v 70-tých letech - Janine M. Bernard

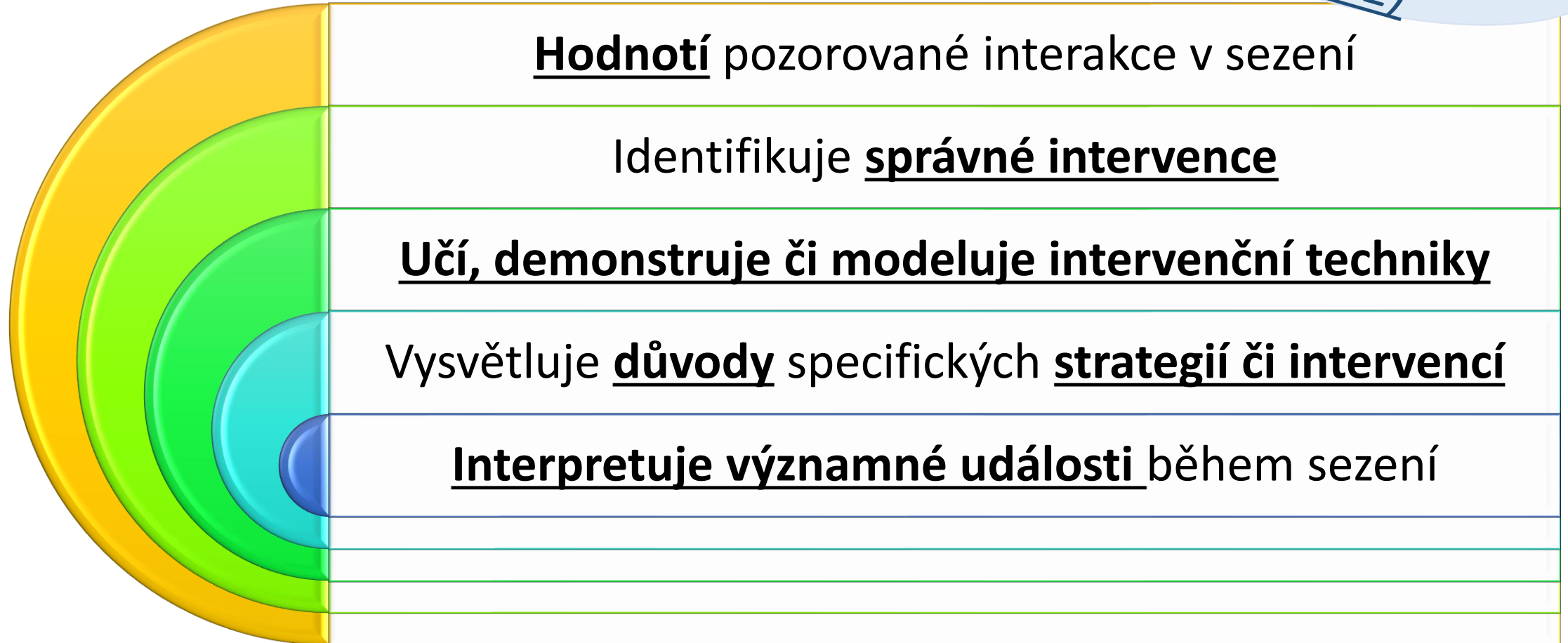
- Vytvořen **jako učební pomůcka** ke strukturování supervizní sezení
- Vytváří **nejjednodušší** rozdělení – **nevývojový** model
- Je **mapou**, co má supervizor učit
- Zaměření na supervizantovy **dovednosti a fungování**
- Ideálně **živá supervize** či natáčení – proto supervizor ví, která oblast vyžaduje další pozornost

Bernardové diskriminační model spze –3 role



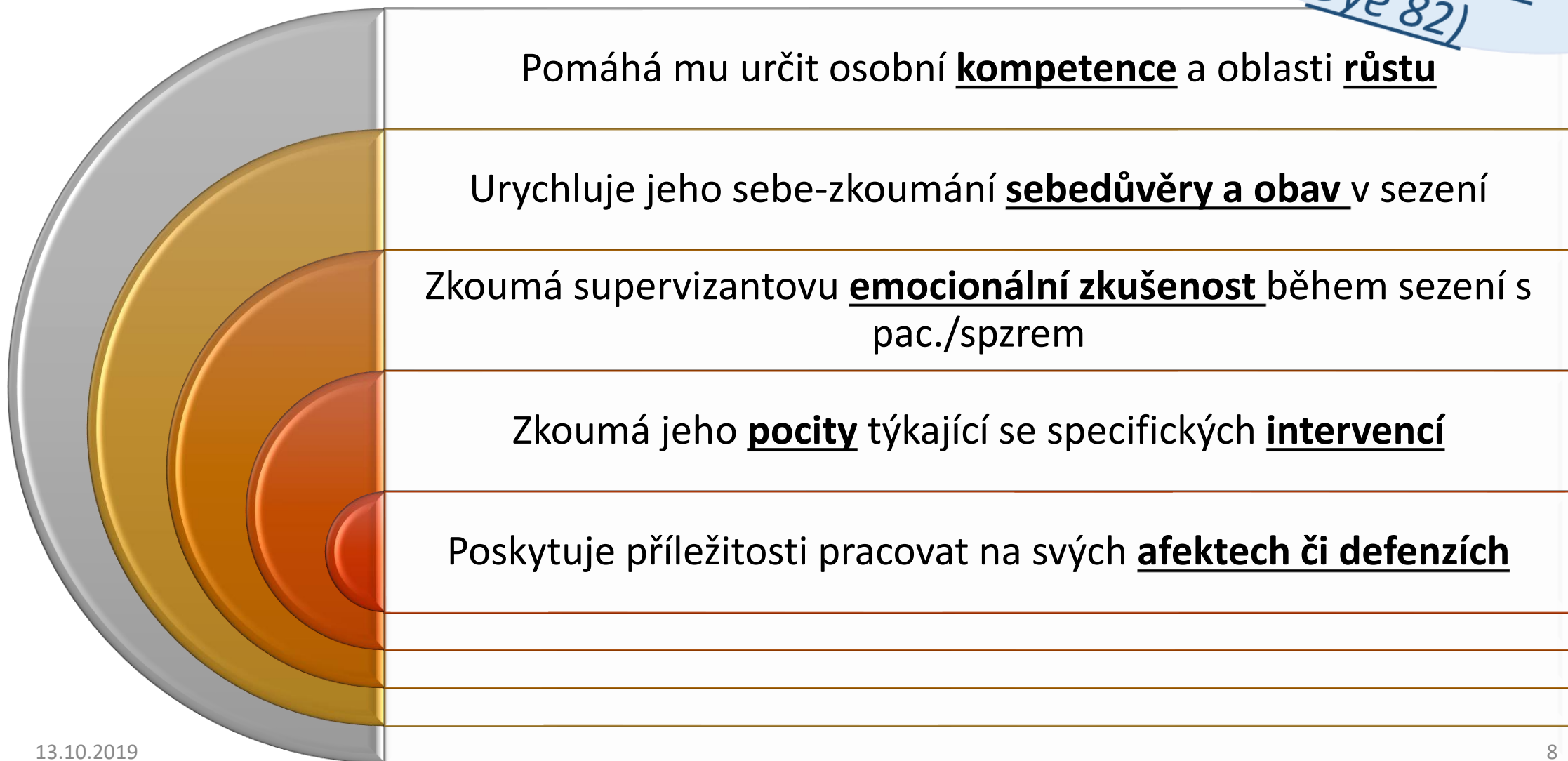
Role Učitele v supervizním diskriminačním modelu –

5 aktivit
(Stenack and
Dye 82)



Diskriminační model - Poradce

5 aktivit
(Stenack and
Dye 82)



Diskriminační model - Konzultant

5 aktivit
(Stenack and
Dye 82)

Nabízí alternativní intervence /konceptualizace

Brainstorming strategií a intervencí

Diskuse o klientových problémech, motivaci ...

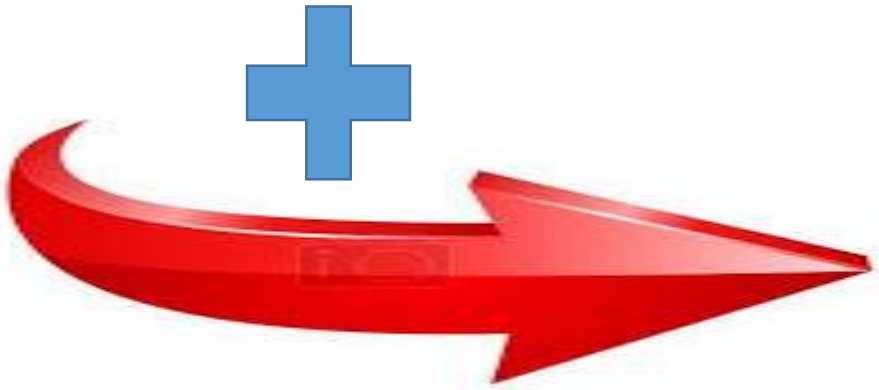
Vybízí a zkouší uspokojit supervizantovy potřeby během sezení

Supervizant strukturuje supervizní sezení dle své potřeby

Supervizorovy role



Zaměření	Učitel	Poradce	Konzultant
Intervenční dovednost	Biopsychosociální <u>intervence</u>	<u>Reflektování</u> supervizantova diskomfortu při některé z technik	<u>Diskuse</u> o možných behaviorálních intervencích s klientem, užívání klíčových <u>strategií</u>
Konceptualizační dovednost	<u>Učení rozdílu</u> mezi psychodynamickou a systemickou konceptualizací	Pomáhání supervizantovi <u>procesovat svůj diskomfort</u> s MPT konceptualizacemi	<u>Diskuse</u> <u>klientův zájem</u> z hlediska kognitivního a biopsychosociálního přístupu
Personalizační dovednost	Feedback – jak pro něj ne/obvyklé	Spr. reflektuje její úzkost a potřebu být perfektní, jak to ovlivní klienta?	Spr. ujišťuje, že jedná správně a profesionálně, když tomu tak je



Lanning 86 – Profesionální chování přidal k intervenci, konceptualizaci a personalizaci

- Etické chování
- Profes. Vývoj
- Záznamy
-

Hodnocení supervizních dovedností pomocí Diskriminačního modelu – (1 – 4= nejlepší)

Personalizační
dovednosti

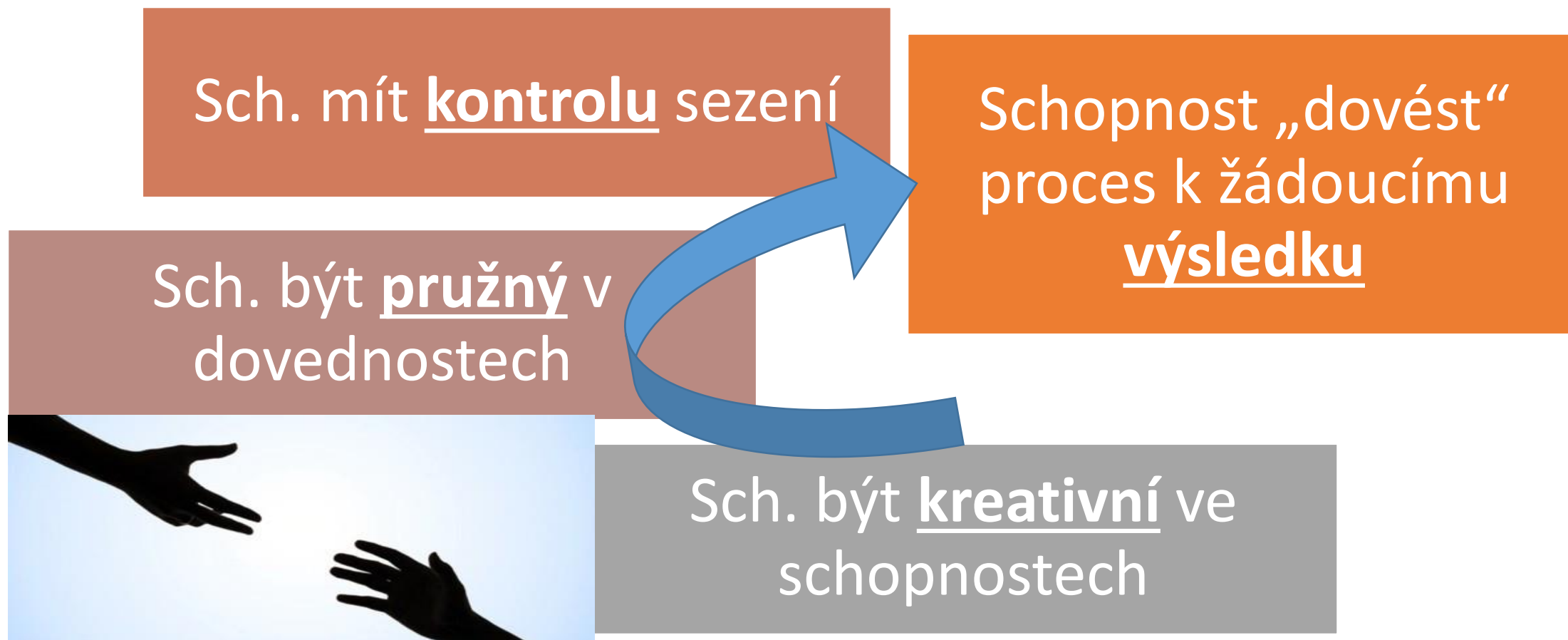
Konceptualizační
dovednosti



Intervenční
dovednosti

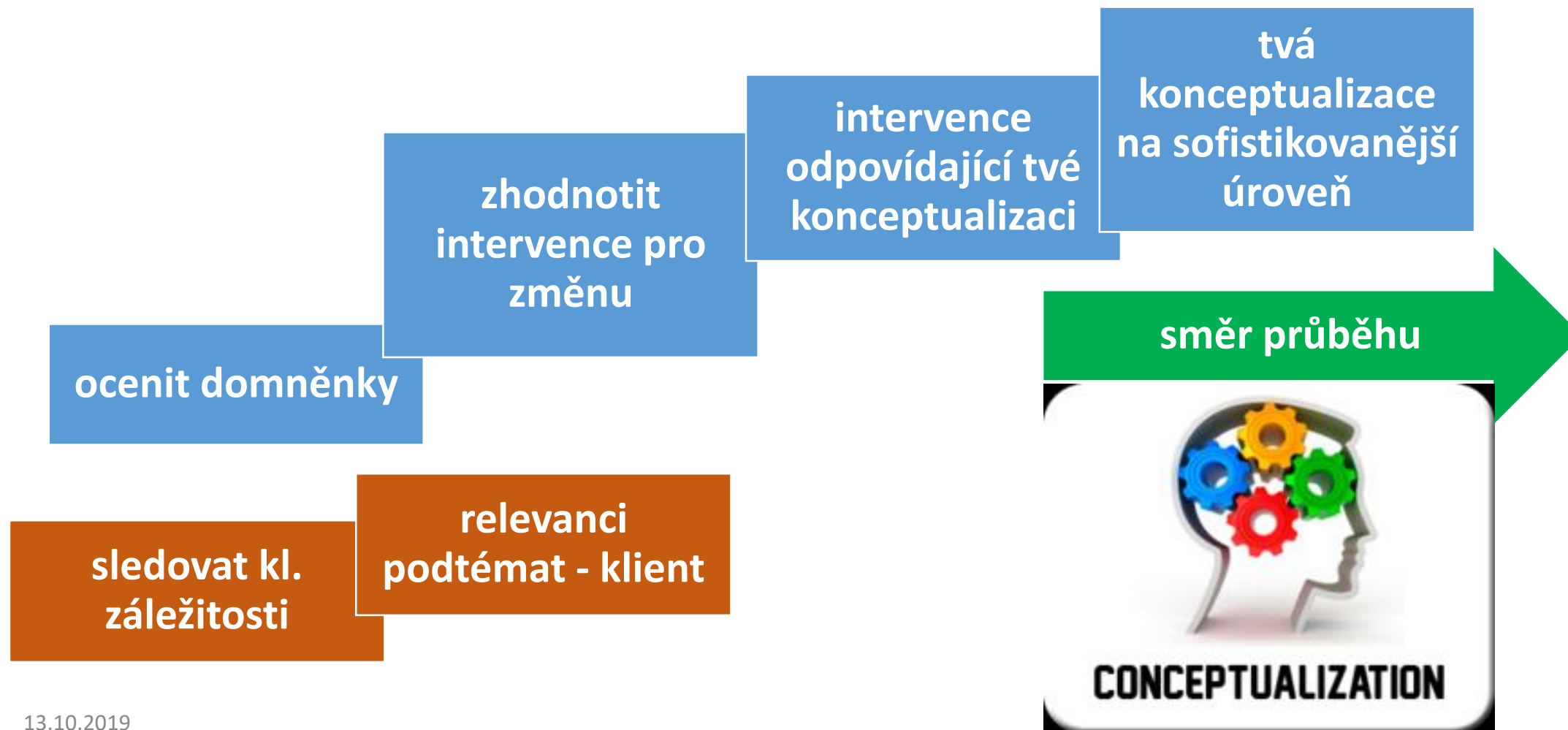
Profesionální
chování

Hodnocení dovedností pomocí Diskriminačního modelu – **Intervenční dovednosti** (1 – 4= nejlepší)



Hodnocení dovedností pomocí Diskriminačního modelu

Konceptualizační dovednosti (1 – 4= nejlepší)



Hodnocení dovedností pomocí Diskriminačního modelu – **Personalizační dovednosti** (1 – 4 = nejlepší)

rozlišit své osobní
věci

úspěch s osobami
rozdílnými od něho

spojení s tvými
pocity – pomáhá být
lepším poradcem
spolu s tvým zráním

interpersonální a
intrapersonální
hloubka a flexibilita

Supervisee Personalization Skills:

- Who supervisee is & how this impacts the client/patient?
 - Personality
 - Cultural background
 - Sensitivity to others
 - Sense of humor
 - Most likely to be *misinterpreted* by supervisor

Hodnocení dovedností pomocí Diskriminačního modelu – **Profesionální chování** (1 – 4= nejlepší)

Etika profese



Odpovědnost a zralost profesionála

Připravenost k supervizi, konstruktivní feedback

Hranice

Diskriminační model – Neufeldt, S. A., Iverson, Juntunen 95

11 pokročilých supervizních strategií

T. změny

Kompatibilita
chování se
změnou

Konceptualizovat
případ

Identifikace -
klíče k chování

Paralelní proces -
správná strategie

Zpracovávat
stres z kl.

Očekávání v
sezení

Výzva vývoji

Pocity k
porozumění
klientovi

Svazek Spzant –
klient

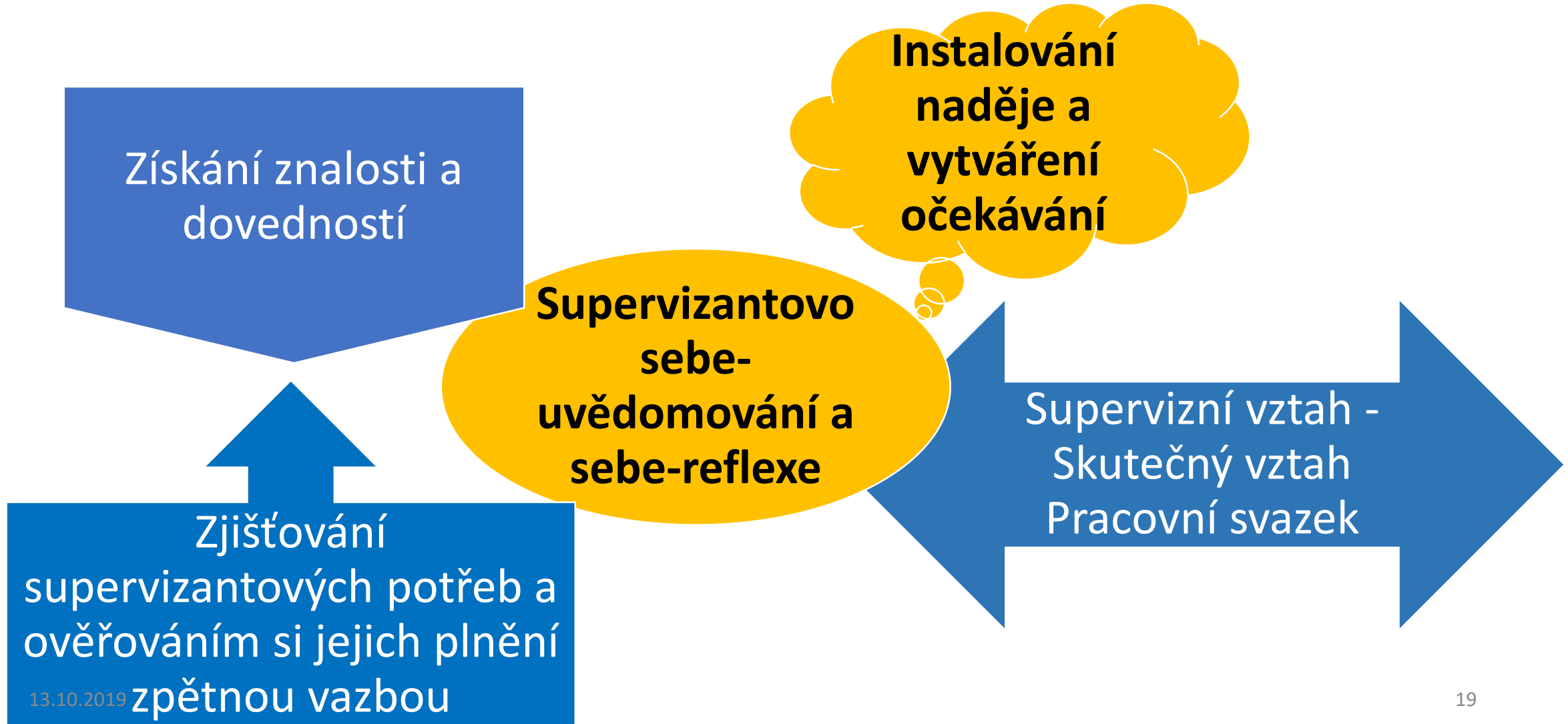
Inovace Diskriminačního modelu – CFDM

Common Factors Discrimination Model

- integruje **obecné faktory** poradenství a supervize se specifickými faktory diskriminačního modelu Bernardové
- CFDM **rozšiřuje** diskriminační model **o specifická doporučení**, jak může supervizor užívat tyto role jako příležitost k rozvoji a udržení supervizního vztahu
- **Co je společné** – terapeutický vztah, pozitivní postoj a spolupráce, změna - riziko

3 dimenze obecných faktorů supervize (Morgan a Sprenkle 07)

Aplikace CDFMs nejobecnějšími faktory



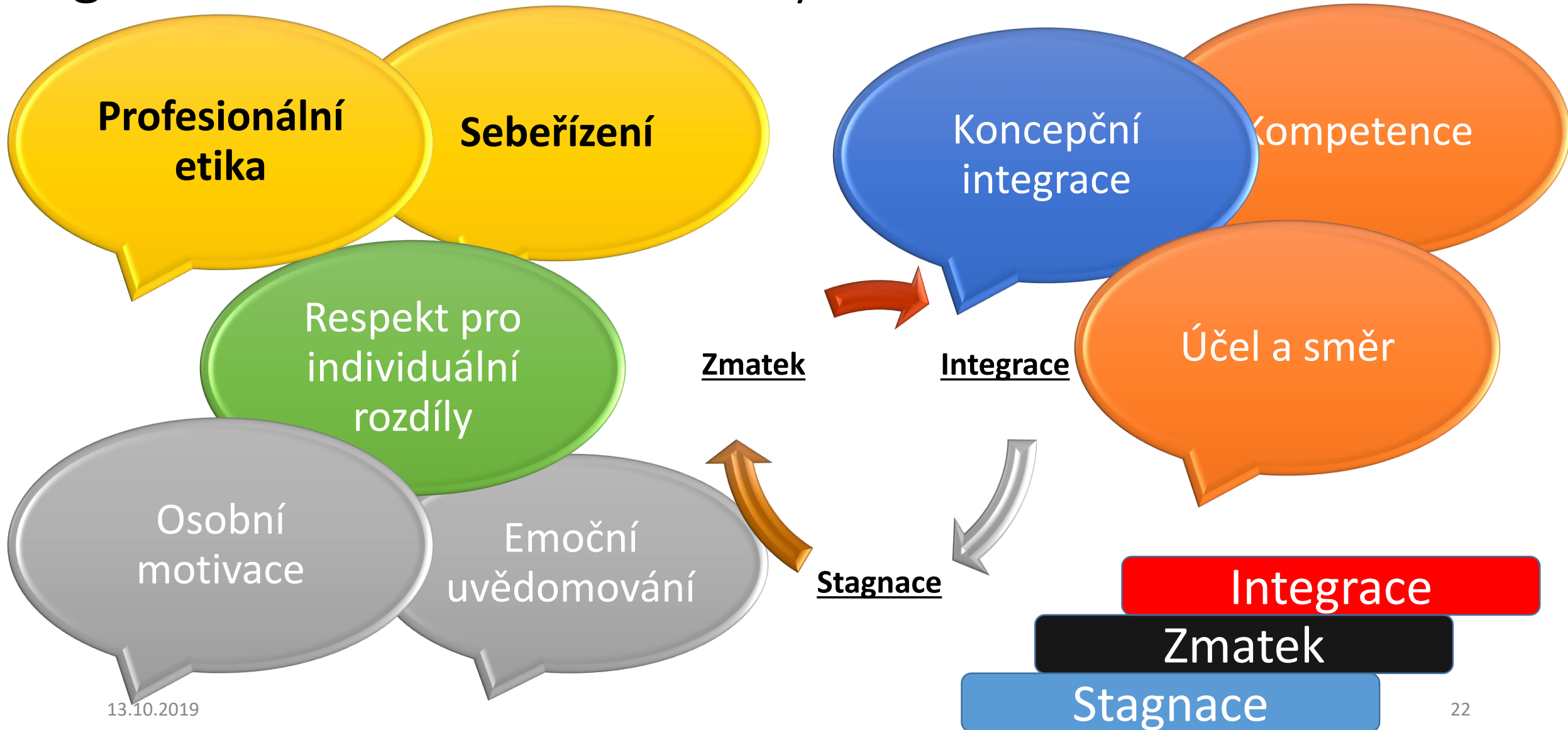
Diskriminační model se řídí dle situace.
**Supervizní role se může během
supervizního sezení několikrát změnit**
– tak aby to odpovídalo supervizantovým potřebám



Diskriminační model

Zaměření pozornosti	ROLE :	Učitel	Poradce	Konzultant
<u>Intervence</u>		Učí se užívat techniku	Zjišťuje, proč dovednosti s různými klienty jsou různé	Umí techniku a učí se dále nové
<u>Konceptualizace</u>		Pomoc identifikovat kognitivní distorze	Supervizant si zvědomuje podobnost svého chování s klientem	Supervizant diskutuje o nových teoretických modelech pro konceptualizaci případu
<u>Personalizace</u>		Supervizant obdrží článek kde dostane přímou radu	Podporován rozeznávat potenciální možnosti klienta	Diskuse jak být více v pohodě při práci s klientem který je depresivní
Lanning 86 <u>profesionální chování</u>		– etické chování, profes. vývoj, záznamy..		
<u>CFDM</u> –spec. doporučení u společných faktorů		Naděje a očekávání – zjišťování supervizantových potřeb - Znalosti a dovednosti – Spzní vztah		
<u>Kombinace s vývojovým m. - Loganbill 82</u>		Stagnace – zmatek – Integrace (motivace - emoc. vědomí – respekt k indiv. rozdílům – etika – sebeřízení – koncepční integrace, účel a směr, kompetence		

Kombinace Diskriminačního modelu s Vývojovým - Loganbill C.et al 82 – 8 kritických faktorů k určení fáze - 82



Supervizant by měl

Vědět co
dělat

koncept
ualizace

Jak to udělat

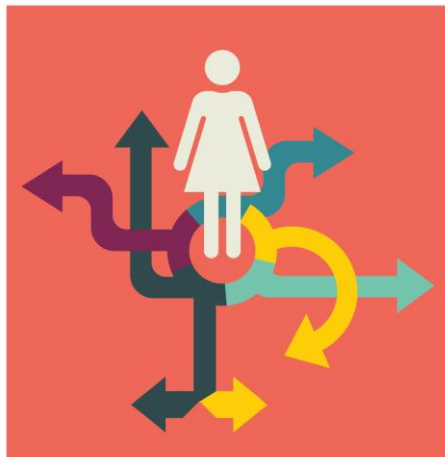
intervence

Cítit se dobře
to udělat

personal
izace

Personalizační dovednosti

Přebírání
zodpovědnosti a
směr výsledků sezení



Vývoj identity jako
profesionálního
poradce

Efektivně
kombinovaný osobní
styl s klientovými cíli
a léčbou

Sebe-analýza a
monitorování

Naslouchat
feedbacku
nedefenzivně –
klienti či supervizor

Supervizantovy dovednosti v Diskriminačním modelu

Oblast dovedností pomáhá
zaměřením při supervizi

zaměřují se na jednání v
sezení, nejenom na
vnitřní realitu
sdělovanou
supervizantem

Zkoumání **přítomných**
dovedností, ale hledání také
těch, které **chybí**