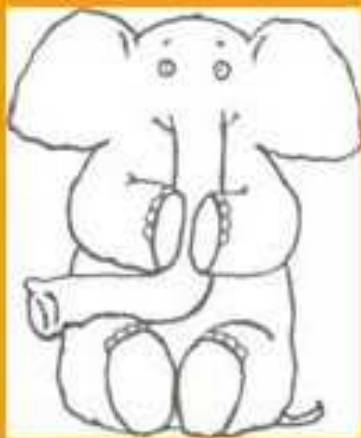




Michal Oláh
Milan Schavel
Milan Tomka



Príručka pre skvalitnenie supervízie
v detských domovoch



俊着



Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch
Michal Oláh – Milan Schavel – Milan Tomka

Michal Oláh - Milan Schavel - Milan Tomka

Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch

Vydala Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci

Bratislava 2008

Obsah

Predhovor	3
I. Profesionálne kompetencie sociálneho pracovníka	4
II. Profesionalizácia sociálnej práce a potreba supervízie	7
III. Supervízia	11
- vymedzenie základných pojmov	
IV. Mnohostrannosť supervízie	12
V. Supervízor	16
VI. Otázky moci v supervízii	20
VII. Hranice supervízie	21
VIII. Niektoré aspekty a odporúčania pre supervíziu v detských domovoch	23
- výstupy z workshopu	
Lexikálne vymedzenie základných pojmov	27
Zoznam vybraných organizácií poskytujúcich akreditované vzdelávanie pre sociálnych pracovníkov	31
Internetové odkazy	32
Objednávka predplatného časopisu Sociální práce Sociálna práca	33
Zoznam bibliografických odkazov	34

Predhovor

Publikácia, ktorá sa Vám dostala do rúk, vznikla z potreby tímu slovenských supervízorov sociálnej práce skvalitniť a implementovať supervíziu do praxe inštitúcií poskytujúcich sociálnu pomoc v rezorte MPSVaR SR. Túto nevyhnutnosť umocnila skutočnosť vyplývajúca zo znenia zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele č.305/2005, časť 4, § 47, ods. 7, kde sa hovorí o **povinnosti zabezpečenia supervízie** v prostredí detských domovov - konkrétne pre sociálnych pracovníkov a vychovávateľov.

Sme si vedomí mnohých problémov, s ktorými sa pri plnení tohto zákona jednotlivé detské domovy na čele s ich riaditeľmi stretávajú. Nie sú to len obavy a absencia dlhodobej skúsenosti s realizáciou supervízie ako takej, ale aj nedostatok kvalifikovaných odborníkov, nejasne stanovené podmienky pre prácu supervízora, jeho kvalifikačné požiadavky, určitá obava vedúcich pracovníkov z pôsobenia cudzieho elementu na „svojom teritóriu“ a v neposlednom rade i nedostatok finančných prostriedkov.

Po viacerých spoločných stretnutiach sme sa rozhodli v spolupráci s niektorými detskými domovmi, akademickou pôdou, Asociáciou vzdelávateľov v sociálnej práci, Asociáciou supervízorov a sociálnych poradcov, mimovládnyimi organizáciami pôsobiacimi v danej oblasti a MPSVaR SR s finančnou podporou Protidrogového fondu SR usporiadať v Malej Lučivnej workshop na tému **supervízia v detských domovoch**.

Výsledkom pracovného stretnutia supervízorov a iných zainteresovaných subjektov bolo okrem iného tiež spracovanie tejto publikácie, ktorej cieľom je uviesť každého záujemcu do niektorých vybraných aspektov supervízie s akcentom na pracovníkov detských domovov.

Želáme si, aby medzi supervízormi a objednávateľmi tejto služby bola vždy dôvera podporená dobrou legislatívnou úpravou s cieľom profesionalizovať sociálnu prácu a napomôcť tak našim klientom, o ktorých nám ide predovšetkým.

*doc. PhDr. Michal Oláh, PhD.
sociálny pracovník a supervízor*

I.

Profesionálne kompetencie sociálneho pracovníka

Sociálnych pracovníkov očakávajú úlohy, ktoré sú spravidla veľmi komplexné z pohľadu individuálnej životnej situácie a sociálnej situácie klientov, ako aj z pohľadu daných spoločenských súvislostí. Takmer vždy sa musí osobná pomoc spojiť so sprostredkovaním sociálnych služieb, často i s ovplyvňovaním zaťažujúcich podmienok prostredia. Realizovať túto úlohu často naráža na rôzne prekážky, ktoré môžu vzniknúť z danej individuálnej a sociálnej situácie, z inštitucionálnych podmienok, právnych predpisov, z nedostatku prostriedkov a z aktuálneho stavu vývoja sociálnej práce.

Od sociálneho pracovníka sa preto očakáva, že pri výkone svojej práce bude schopný:

- chápať individuálnu a sociálnu situáciu a problémy v ich súvislostiach,
- rozpoznať úlohy, ktoré z toho preňho vyplývajú, a pri ich riešení rozpoznať jedinečnosť týchto životných situácií ako aj všetky ich súvislosti,
- vždy sa orientovať v príslušných právnych vzťahoch,
- vyvodiť z toho následky v rámci vývoja pracovných cieľov, voľby primeraných prostriedkov a použitia príslušných pracovných foriem/postupových techník,
- urobiť všetko potrebné a možné v danej situácii pre to, aby nezabudol na perspektívy v budúcnosti, ktoré sú potrebné pre riešenie úlohy a problémov,
- vybudovať dôverný vzťah k ľuďom, v ktorom bude počas práce s klientmi zotrvať ale ktorý bude vedieť v pravom čase i ukončiť,
- oboznámiť sa s cieľmi, funkciami, štruktúrami a spôsobom práce organizácií a inštitúcií, ktoré ponúkajú sociálne služby, aby bol schopný reálne odhadnúť vlastné možnosti a podľa toho i vykonával svoju časť práce,
- vyvíjať kooperatívne pracovné procesy – s klientmi, zástupcami iných profesných skupín a s dobrovoľníkmi – a zodpovedne sa na nich podieľať.

K tomu sociálny pracovník potrebuje:

- vedomosti o historických základoch súčasných kultúrnych, sociálnych, politických, právnych, technických a hospodárskych podmienkach vzhľadom na ich vplyvy na životné možnosti a problémy u jednotlivcov a skupín obyvateľov,

- vedomosti o profesii, o jej vzniku a vývoji,
- vedomosti o právnych otázkach, týkajúcich sa sociálnej práce a o správnych a organizačných štruktúrach štátnych i neštátnych subjektov v sociálnej práci,
- prehľad o základných teóriách sociálnej práce a o ich aktuálnom stave vývoja,
- vedomosti o novších metódach pre riešenie problémov v rôznych oblastiach sociálnej práce,
- vedomosti o základných pracovných formách a didaktických koncepciách, ktoré má sociálna práca k dispozícii,
- vedomosti a zručnosti, ktoré sú orientované na základné formy práce a didaktické koncepcie,
- oboznámenie sa s výsledkami sociálneho výskumu, aby mohol využívať potrebné základné údaje a poznatky, aby sa mohol s požadovanými zručnosťami podieľať na výskume v určitej oblasti sociálnej práce,
- postoj, ktorý je v súlade so základnými hodnotami a normami jeho profesie.

Pre sociálneho pracovníka to znamená každodenne sa celkovo oddať svojej profesii za účelom riešiť komplexné úlohy a dosiahnuť ciele na základe požadovaných kompetencií. Musí sa *"veľmi priblížiť"* ku klientom, ich rodinám a prostrediu, k svojim kolegom a nadriadeným, konfrontovať sa s nimi veľmi osobne a emocionálne. Často musí s nimi alebo o nich urobiť tvrdé rozhodnutie, ktoré hlboko zasiahne do života iných ľudí: Tu môže ísť o otázku, či sa má dieťa odňať rodine, či majú byť rodičia pozbavení starostlivosti o dieťa – rozhodnutia, ktoré skutočne nie je možné robiť ľahkovážne a ktoré sociálneho pracovníka môžu trápiť aj mimo jeho pracovného času.

Vo svojej práci sa neustále nachádza v toku udalostí – problémy s *"prípadosm"*, so spolupracovníkmi, požiadavky súdov, procesy rozhodovania v organizácii, na ktoré nielen reaguje, ale ktoré chce v tom toku udalostí aj aktívne spoluvytvárať.

Vidí ľudí v rôznych, čiastočne komplikovaných životných situáciách: osamotených bez domova, väzňov, ohrozených deti, *"problematických"* rodičov. Popritom je jeho každodenná práca obmedzovaná inštitucionálnymi možnosťami a obmedzeniami, ktoré sú dané jeho začlenením do organizácie úradu, zväzu alebo zariadenia.

Na jednej strane môže klientom poskytnúť pomoc alebo pomoc k svojpomoci, na druhej strane neustále hrozí, že ich bude stigmatizovať, celkom alebo čiastočne zbavovať svojprávnosti, alebo živé ľudské problémy riešiť skrátenou cestou administratívnej rutiny. Toto všetko

poukazuje na to, že sociálny pracovník musí vo svojej profesionálnej role stále znovu reflektovať túto každodennú realitu komplexne so svojimi subjektívnymi interpretáciami a záujmami. Výsledky tejto reflexie musí potom premietnuť do práce s klientmi, do štruktúry práce, do spoločenských a politických podmienok, ktoré jeho prácu ovplyvňujú, do zmeny alebo stabilizácie jeho osobného, ale aj politického diania. (Scherpner, 1998)

Akt udržovania rovnováhy v sociálnej práci:



Sociálny pracovník je človek, ktorý ovplyvňuje a zároveň je i ovplyvňovaný, čo znamená akt neustáleho poťahovania povrazu, hľadania rovnováhy medzi:

- rôznymi potrebami a problémami klientov, ktorí sa pohybujú medzi svojimi obmedzenými možnosťami v ich špecifickom svete (situácia v rodine, prostredie, v ktorom žijú, sociálna vrstva atď.) na jednej strane,
- vlastnými socializačnými a život podmieňujúcimi osobnými predpokladmi a slabosťami, záujmami, očakávaniami na strane druhej,
- a napokon úlohami, cieľmi, možnosťami a obmedzeniami, vyplývajúcimi z ich profesionálnej pozície a organizačnej štruktúry.

V sociálnej práci teda neexistuje žiadne nariadené konanie, ktoré vedie k stabilnému poriadku. **Sociálna práca je skôr trvalá snaha hľadania novej rovnováhy.** Preto nie je sociálna práca nikdy "hotová". Konfrontácia s aktom hľadania rovnováhy ako podstatnou časťou profesionálnej práce je supervízia. (Scherpner, 1998)

II. Profesionalizácia sociálnej práce a potreba supervízie

Myslíme si, že profesionálnu kompetenciu v podmienkach sociálnej práce a jeho samotného nositeľa teda sociálneho pracovníka môžeme vnímať ako:

- odbornosť (súhrn vedomostí a zručností),
- vykonávanie efektívnych činností v prospech klienta,
- spoločenský status (vnímanie profesie spoločnosťou),
- profesiový status (rovnocenné postavenie v tíme odborníkov),
- subjektívnu spokojnosť (hrdosť na svoju profesiu, vnútorná spokojnosť). (Oláh, 2005)

Zároveň uvažujeme aj nad tým, ako je možné zvyšovať profesionálnu kompetenciu sociálnych pracovníkov tak, aby sa stali rovnocennými členmi odborných tímov a dokázali kompetentne a čo najefektívnejšie prispieť k riešeniu sociálnych problémov klientov. K tomuto prispieva najmä oblasť dobre rozpracovaného vysokoškolského vzdelávania na všetkých troch stupňoch vzdelávania (bakalársky, magisterský, doktorandský stupeň), oblasť ďalšieho vzdelávania (nemá zatiaľ systémové usporiadanie) po

ukončení vysokoškolského štúdia a to najmä formou účasti na akreditovaných vzdelávacích programoch zameraných na skvalitňovanie sociálnej práce s klientom, manažérskych zručností, iných odborných vedomostí z oblasti legislatívy, psychoterapie a pod. V tomto prípade zohrávajú dôležitú úlohu najmä subjekty pôsobiace v sociálnej sfére. Dôležitou súčasťou je aj samovzdelávanie, faktom však zostáva, že sociálny pracovník nemusí mať dostatok odbornej literatúry a niekedy ani čas, pretože je pohltený problémami s ktorými klienti prichádzajú aj mimo rámca jeho pracovných povinností.

Aktuálnosť supervíznej pomoci potvrdzuje aj fakt, že sociálny pracovník sa na rozdiel od minulosti dostal do pozície kedy preberá vo vzťahu sociálny pracovník – klient takmer rovnoprávne postavenie, jeho úlohou je klientovi pomáhať, podporovať ho a sprevádzať. Táto interakcia si vyžaduje nevyhnutné vedomosti a zručnosti, jednou z možností ako zvyšovať profesionálnu kompetenciu pri práci s klientom je aj supervízna skúsenosť.

Systematická práca v sociálnej oblasti si preto vyžaduje nevyhnutnosť budovania paralelného supervízneho systému, ktoré sa začalo na Slovensku v roku 1998 prvým výcvikom supervízorov v sociálnej práci.

Podľa *M. Scherpnera (1999)* supervízia zaručuje zvyšovanie profesionálnej kompetencie sociálnych pracovníkov, chráni klienta pred nekompetentnými intervenciami poradcu, vedie k rozširovaniu možností a alternatív pri riešení problémov klienta a ku korigovaniu neefektívnych postupov. Je súčasne prevenciou syndrómu vyhorenia, ktorý sa u sociálnych pracovníkov prejavuje menšou citlivosťou ku klientom, formálnym prístupom, nezáujmom, snahou čo najskôr ukončiť prípad...

Supervízia práce sociálneho pracovníka by malo byť neoddeliteľnou súčasťou jeho výcviku a vzdelávania a neskôr jedným zo základných stavebných kameňov jeho pracovného systému.

Podobne aj *M. Oláh (2005)* tvrdí, že supervízia vytvára priestor pre rozvíjanie vzťahu ku klientom tým, že rozširuje vedomosti zamestnanca, ktorý touto cestou zvyšuje vlastné profesionálne schopnosti a zručnosti, pričom prehlbuje vlastné sebazpoznanie.

Vo všetkých pomáhajúcich profesiách sa stretávame s potrebou supervízie. Na druhej strane je pravdou, že zďaleka nie vždy a všade tomu tak v skutočnosti aj je.

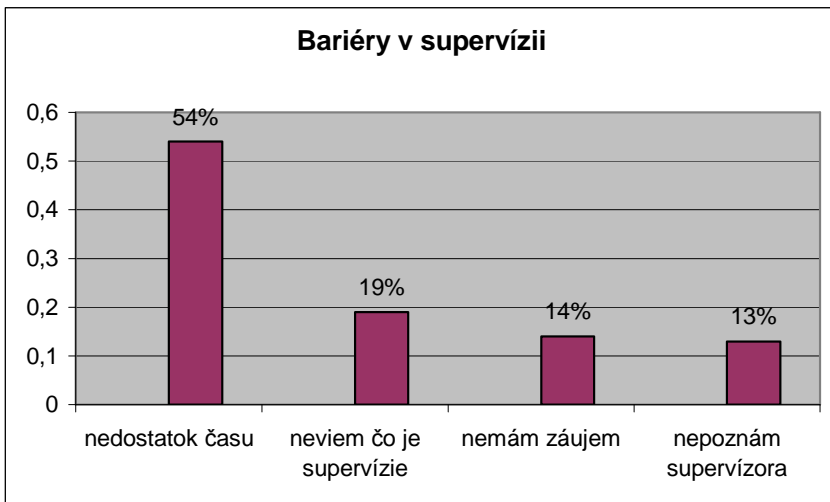
Problémom je aj nedostatočný počet supervízorov na Slovensku, napriek tomu, že viaceré subjekty, ako napr. **Inštitút ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov** zriadený pri Vysokéj škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave ponúka akreditované vzdelávanie

v supervízii, nie všetci absolventi neskôr ako supervízori pracujú, dôvody sú rôzne, vyžadovali by si samostatnú analýzu. Kto teda môže byť supervízorom a môže poskytovať supervíziu? Supervízor musí byť absolventom akreditovaného supervízneho výcviku. Podmienkou zaradenia do výcviku (nie vždy, najmä v začiatkoch organizovania vzdelávania supervízorov tomu tak bolo) je vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa so spoločenskovedným zameraním, prax v klinickej (kontaktnej) sociálnej práci minimálne 3 roky, osobnostné predpoklady a záujem o supervíznu prácu. Supervízor teda musí byť graduovaný sociálny pracovník s vysokou mierou empatie, úcty ku klientom k svojim kolegom a svojej profesii ale aj k organizácii v ktorej pracuje – vychádzame s etických princípov platných aj pre sociálnu prácu. (Oláh, 2005)

Pozitívom v tomto smere je aj už spomínané prijatie legislatívnej normy v súvislosti so zákonom NR SR č. 305/2005 o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele, ktorý priamo ukladá vedúcim zamestnancom v detských domovoch zabezpečiť pre svojich zamestnancov supervíznu pomoc. Postupne sa vytvára aj priaznivá atmosféra medzi potencionálnymi odberateľmi najmä z prostredia mimovládnych organizácií.

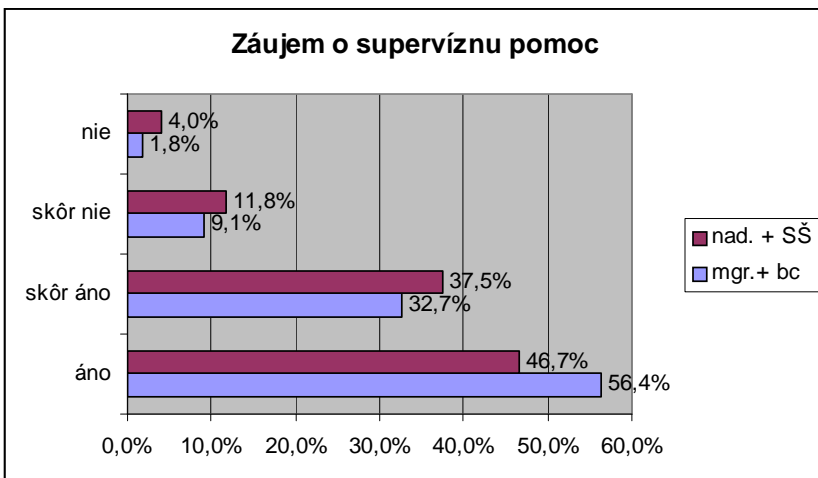
Za negatíva súčasného stavu môžeme označiť problémy, ktoré súvisia s pomerne úzkym tímom lektorov, ovplyvňuje to aj možnosť organizovania väčšieho počtu vzdelávacích supervíznych aktivít. Problémom je tiež nedostatok odbornej literatúry, doposiaľ existuje len niekoľko skromných príspevkov zo strany účastníkov, organizátorov a lektorov supervíznych výcvikov (Martin Scherpner, Ingrid Sitzenstuhle, Ján Gabura, Milan Schavel, Michal Oláh) zo zahraničnej literatúry je na českom trhu prístupná kniha autorov Peter Hawkins, Robin Shohet. (Ondrušová, 2006) Neustále sa stretávame aj s problémom neochoty vedúcich zamestnancov prijať supervíziu, ako súčasť skvalitňovania profesionálnej kompetencie svojich zamestnancov ale aj s nedostatkom času samotných realizátorov sociálnej práce a poradenstva pre prijatie supervíznej pomoci. Potvrdil nám to aj prieskum, ktorý sme organizovali v roku 2005 prostredníctvom respondentov – zamestnancov štátnej správy:

Graf č. 1:



Pozitívnym zistením prieskumu bolo konštatovanie záujmu sociálnych pracovníkov o supervíznu pomoc.

Graf č. 2



Odborná verejnosť, aj keď ide v našom prieskume len o vybranú vzorku zamestnancov štátnej správy, má záujem o supervíznu pomoc a ochota prijať ju, je veľmi vysoká (poukazujú na to odpovede áno a skôr áno).

Keby sme mali na základe teoretických konštatovaní a ďalších čiastkových výsledkov prieskumu formulovať predpoklady ako zabezpečiť kvalifikovaný systém supervíznej pomoci dospejeme pravdepodobne k nasledovným stanoviskám.

Potreba:

- neustáleho vzdelávania supervízorov sociálnej práce, organizovanie super – supervíznych stretnutí,
- poskytovania informácií o supervízii už počas štúdia na vysokých školách,
- vytvorenia organizačných, personálnych a finančných podmienok pre prijatie supervíznej pomoci,
- vytvorenia legislatívnych rámcov pre poskytovanie supervízie (supervízia by mala byť povinnou súčasťou práce sociálneho pracovníka,
- stanovenia a jasného formulovanie kompetencií supervízora a potreba stanovenia supervízneho kontraktu,
- spolupráce, vzájomnej kooperácie, koordinácie a podpory zainteresovaných subjektov.

Potreba neustáleho zvyšovania kvality sociálnych pracovníkov a výkonu činností sociálnej práce sa stáva prirodzenou súčasťou ich profesionálneho pôsobenia. K tomuto úsiliu prispieva aj supervízia. Je potrebné odstrániť bariéry, ktoré blokujú prijatie supervízie, potrebné je taktiež skvalitniť vzdelávanie supervízorov v zmysle zvyšovania počtu odborne erudovaných odborníkov ochotných supervíznu pomoc v praxi aj poskytovať. (Schavel, 2006)

III.

Supervízia

- vymedzenie základných pojmov

Slovo „*supervízia*“ má svoj pôvod v latinčine a voľne sa prekladá ako „*vidieť nad*“ alebo „*hľadiť cez*“. (Špaňár, 1969) Na našom území je prevzaté z anglického slova „*supervision*“, čo znamená dohľad, dozor, kontrolu, riadenie, revíziu, vrchný dozor a pod. Podobne sa prekladá i slovo

„*supervisor*“ ako dozorca, kontrolór, starosta, revízor, vedúci, vrchný korektor a pod. V tomto význame sa u nás vyskytuje len zriedkavo. Najčastejšie sa tento pojem využíva v psychoterapii a v iných pomáhajúcich profesiách. (Oláh, 2005)

Supervízia v sociálnej práci sleduje z hľadiska svojej problematiky tie isté ciele ako v iných odboroch. Bez ohľadu na prostredie, kde sa aplikuje, má niektoré spoločné úlohy, medzi ktoré patrí hlavne skvalitňovanie práce, predchádzanie chybám, prínos alternatívnych postupov a pod. Je jednou z najúčinnějších prostriedkov ďalšieho vzdelávania, podpory, prípadne odbornej kontroly.

V sociálnej práci sa supervízia zväčša chápe ako poradenská metóda využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesionálnej činnosti, respektíve kompetencie sociálnych pracovníkov. (Gabura, 2004)

Filozofiou supervízie v pomáhajúcich profesiách (pokiaľ sa vôbec o niečom takom dá hovoriť) je podľa nášho názoru terapia práce supervizanta, nie jeho osobnosti – nakoľko tieto dve veci možno od seba odlíšiť.

Supervízia sa spravidla končí vtedy, keď si supervidovaný uvedomí nejakú súvislosť so svojím osobným životom.

Čiže supervízia končí tam, kde začína terapia. Filozofiu a podstatu supervízie môžeme tiež vystihnúť vetou: „*Ak by bola sociálna práca náboženstvom, supervízia by bola jej hlavnou bohoslužbou*“. (Eis, 1995)

IV.

Mnohostrannosť supervízie

Supervízia má rozličné formy, ktoré rozdeľujeme podľa viacerých aspektov.

Z aspektu vzťahu medzi supervízorom a supervizantom rozoznávame **vertikálnu, kolegiálnu a horizontálnu** supervíziu.

Pri vertikálnej supervízii skúsenejší a erudovanejší supervízor pracuje s menej skúseným supervizantom. Možná je aj kolegiálna supervízia založená na kolegiálnych supervíznych kontraktoch, ktorá je vhodná pre skúsených sociálnych pracovníkov. Horizontálna supervízia je často nepretržitým procesom, ktorý sprevádza sociálneho pracovníka počas celej jeho profesionálnej dráhy.

Z hľadiska prítomnosti supervízora na konzultácii poznáme **priamy** a **nepriamy** typ supervízie.

Ak sa supervízor priamo zúčastňuje na konzultácii s klientom, môže do procesu sociálnej práce priamo aktívne vstupovať alebo je v úlohe pozorovateľa. Napr. v špeciálne vybavených poradniach môže sledovať prácu poradcu cez sklo alebo skryté zrkadlo. V každom prípade musí klient vedieť, že na práci sa zúčastňuje tretia osoba. Supervízor môže byť predstavený ako kolega, konzultant alebo supervízor. Tieto typy supervízie sa nazývajú *priama* supervízia.

V *nepriamom* type supervízie sociálny pracovník referuje o svojom prípade ústne, môže pripraviť audionahrávku konzultácie s prepisom, alebo videonahrávku svojej práce s klientom. Najefektívnejšia je videonahrávka konzultácie, ktorá zachytáva atmosféru konzultácie, neverbalitu klienta i sociálneho pracovníka, dá sa ľubovoľne zastavovať, vracat' naspäť, zrýchľovať a pod.

V niektorých prípadoch sociálny pracovník konzultuje so supervízorom ešte pred samotnou prácou. Uvažujú spolu o možných postupoch, efektívnych intervenciách, stratégií a pod. Prevažná väčšina supervíznych sedení je po ukončení konzultácie alebo prípadu. (Schavel a kol. 2007)

Podľa toho, akou časťou činnosti sa supervízia zaoberá, hovoríme o supervízii incidentu (vybratá jedna časť konzultácie s klientom), supervízii jednej konzultácie alebo supervízii celého prípadu. Môžeme ju ešte rozdeliť podľa fókusu svojho zamerania. Supervízne stretnutie môže byť zamerané na obsah, proces, intervenciu a vzťah medzi supervizantom a klientom. (Gabura, 1995)

Pri tvorbe komplexných supervíznych procesov môže supervízor použiť dve rôzne kvality materiálov. Môže pracovať s konštrukčným materiálom a ponúknuť supervizantovi na spracovanie abstraktné zobrazenie „*prípado*v“ alebo exemplárne prípady z učebníc, z aktov alebo zo svojich vlastných skúseností. Takéto prípady môžu byť analyzované na konkrétny problém a skúmané na sociálno-pracovných intervenčných možnostiach a stratégií konania. Špeciálne situácie – typické rodinné konštelácie, súdny proces, návšteva v zariadení – môžu byť spracované formou hrania rolí a z toho vyplývajúcich rôznych možností postojov. Supervidovaný si môže vyskúšať a natrénovať konfrontáciu s nositeľmi rôznych rolí, s ktorými sa ako sociálny pracovník stretáva: s prokurátormi, sudcami, riaditeľmi zariadení a pod. Pritom pracuje s týmto materiálom s určitým emocionálnym odstupom. Keďže je cez tento konštruovaný materiál jeho vlastná „*dotknuteľnosť*“ menšia, mobilizuje sa v ňom menej

emócií, strachu a odporu, a z tohto odstupu môže vyvíjať rôzne úvahy v širšom zmysle. (Scherpner, 1999)

S postupujúcim procesom uvádzania do praxe a pri rastúcej reflektovanej skúsenosti z praxe klienta bude postupne možné nadviazanie na reálne situácie v rámci výkonu jeho profesie. (Scherpner, 1998)

Napríklad pri individuálnej supervízii môžeme využiť akékoľvek analógové pomocné prostriedky. Veľmi vhodné sú napr. plastové zvieratká, kamienky, papierové postavičky, nádoby na lieky, ale postačí i papier a pero. Výber pomôcky závisí od fantázie a skúsenosti supervízora. V praxi je dobré prispôbiť sa konkrétnej situácii a typu supervízie.

Výhodou i nevýhodou zvieratiek je obsah vlastností a „citový náboj“ jednotlivých zvieratiek. Supervidovaní do nich projektujú svoju predstavu o správaní a vlastnostiach. Niekedy zamieňajú napr. psa za vlka, koňa za kravu a pod., čo má tiež svoj symbolický význam. Okrem zvieratiek je vhodné poskytnúť supervidovanému i ploty a stromy, ktoré môžu predstavovať bariéry vo vzťahoch (napr. na pracovisku) a pod. Zvieratká sú výhodné obzvlášť v supervízii, kde sú predmetom vzťahu (napr. manželská – vzťahová supervízia a pod.).

Výhody a nevýhody individuálnej a skupinovej supervízie prezentujeme v nasledovnej tabuľke:

Tab. č. 1:

<i>individuálnu</i>		<i>skupinovú</i>	
výhody	nevýhody	výhody	nevýhody
individuálny prístup	náročná na čas a peniaze	nenáročná na čas a peniaze	menší priestor pre supervidovaného
väčšia otvorenosť	naviazanosť na supervízora	menšia závislosť na SV	fungovanie skupinovej dynamiky môže prekryvať vzťah supervidovaného s klientom
možnosť osobného vzťahu	menej vstupov a reflexií	viac vstupov	

Na úvod každej supervízie (individuálnej i skupinovej) je v rámci kontraktu nevyhnutné presne zadefinovať objednávku – problém. V praxi sa občas stáva, že objednávateľ supervízie sám nevie definovať svoj problém alebo problém organizácie a očakáva jeho identifikáciu a vyriešenie od supervízora. Takúto požiadavku musí supervízor odmietnuť.

Aj keď supervidovaný nemá niekedy úplne jasno vo svojich problémoch, ktoré môžu v priebehu supervízie meniť svoju dynamiku a proces, supervíziu musí začať s jasne zadefinovanou objednávkou. (Oláh, Schavel, 2006)

Vo všetkých prípadoch musí mať supervízor k dispozícii podľa možností čo najširší repertoár intervenčných možností a didakticko-metodických východísk, aby mohol kreatívne tvoriť štrukturovanie problémovej situácie s flexibilným striedaním fokusácie a zmenou kontextu.

Vychádzajúc z praxe, rozoznávame podľa *J. Gaburu (2004)* štyri základné typy supervízie:

- **tútorská supervízia** – je orientovaná najmä na vzdelávanie, pomáha začínajúcim pracovníkom osvojiť si základy práce s klientom pod odborným vedením skúseného pracovníka,
- **výcviková supervízia** – je súčasťou širšie koncipovaného výcviku, má vzdelávaciu i riadiacu funkciu; supervízor preberá zodpovednosť za prácu supervizanta s klientmi (napr. vo výcviku v kognitívno-behaviorálnej psychoterapii je z celkového počtu minimálne 1400 hodín potrebných pre zápis podľa SPS vyhradených 150 hodín na supervíziu),
- **riadiaca supervízia** – supervízor je v nadradenom postavení k poradcovi, riadi a kontroluje jeho prácu a supervízia je jedným z jeho riadiacich nástrojov, preberá časť zodpovednosti za kvalitu práce poradcu (takto chápaná supervízia je v súčasnej praxi často považovaná za jej hlavný cieľ),
- **konzultantská supervízia** – je dobrovoľná a výberová, poradca si môže voľiť typ a formu supervízie, môže si voľiť supervízora; táto supervízia je určená skúsenejším praktikom, zodpovednosť za riešenie prípadu leží na supervizantovi, supervízor a prípadne kolegovia majú poradný hlas.

Samotný proces supervízie podľa *M. Schavela (2006)* ovplyvňuje najmä týchto päť faktorov:

- štýl supervízie (typ supervízie),
- stupeň profesionálneho vývinu supervidovaného,
- poradenská orientácia supervidovaného a supervízora,
- kontrakt medzi supervízorom a supervidovaným,
- forma supervízie.

V. Supervízor

Supervízor sociálnej práce by mal bezpochyby byť *graduovaný* sociálny pracovník, ktorý koná s vysokou mierou *empatie, úcty, pravdivosti, flexibility, záujmu, zaujatia a otvorenosti*.

Dobry supervízor má dostatok poznatkov, je skúsený a konkrétny vo svojich prejavoch. Jeho výučba býva primeraná pre začiatočníka, vie stanoviť ciele a používať v interakciách počas supervízie techniky spätnej väzby.

Čo je podstatné, dobrý supervízor sa javí ako podporujúci, nie zbytočne kritický, s rešpektom voči začiatočníkovi, pričom sa nepokúša zmeniť supervíznu skúsenosť na psychoterapiu.

Existuje mnoho dôvodov, prečo sa z vás v budúcnosti môžu stať supervízori alebo prečo ste sa nimi už stali. U niektorých ide o prirodzený postup plynúci z povýšenia. Stávajú sa z nich praktizujúci lektori, vedúci sociálni pracovníci a zisťujú, že namiesto toho, aby trávili čas s klientmi, trávajú väčšinu času prácou s podriadenými. Niektorí sociálni pracovníci časom zistia, že sa stali služobne najstaršími odborníkmi vo svojej oblasti a začínajú za nimi dochádzať mladší kolegovia - supervidovaní. Niektorí zisťujú, že im chýba priamy kontakt s klientmi a nostalgicky spomínajú na skoršie obdobie svojej práce. (Hawkins, 2004)

Niektorí pomáhajúci môžu mať sklon urobiť si zo supervidovaných náhradných klientov, aby tak nestratili kontakt s praxou.

Ini sa dajú na supervíziu, aby sa zbavili tlaku práce s klientmi, v mylnej nádeji, že práca s personálom prináša pokojný život. Po niekoľkých rokoch sociálnej práce sa rozhodnú nepostúpiť na ďalšie odborné miesto a namiesto toho sa dajú na supervíziu študentov alebo výučbu vo zvolenej profesii. Niektorým sedí rola supervízora lepšie ako iným.

Ini sú povýšení do vedúcej funkcie, pretože im ide lepšie riadenie ako práca s ľuďmi, ale nanešťastie pre nich i pre ich inštitúciu, k práci vedúceho v pomáhajúcich profesiách takmer vždy patrí supervízia. Stávajú sa z nich neochotní supervízori, ktorí majú vždy veľa práce, čaká ich „dôležitá porada“, alebo musia dokončiť „významnú správu“, a tak sa nemôžu so supervidovanými stretnúť. (Scherpner, 1998)

Niektorí pracovníci si vedia zorganizovať prácu natoľko, že dokážu spojiť priamu prácu s klientmi so supervíziou druhých. Je dôležité, aby

pracovníci, ktorí robia supervízie alebo učia, sami, aj naďalej praktizovali to, čo supervidujú alebo učia (pokiaľ je to len trochu možné). Je ľahké stratiť kontakt s realitou „prvej línie“ a žasnúť, prečo supervidovaní robia takú vedu s niečím, čo sa z pohľadu supervízora javí celkom priamočiari. Takéto striedanie práce môže byť užitočné v oboch smeroch.

Z mnohých pracovníkov sa stanú supervízori a ostanú nimi preto, že ich lákajú výzvy a rozmery tejto úlohy. Uvádzame príklad z knihy „*Supervízie pro pomáhající profese*“:

Na supervízii ma ohromne zaujíma a vzrušuje to napätie medzi láskyplným vzťahom a zachovaním mojej vlastnej autority. Supervízia je v mojej práci miesto, kde sa môžem najslobodnejšie prejaviť – môžem byť hravý, premýšľať nahlas, komentovať proces, vyzývať, vydávať sa do neznáma. Potom je tu opačná strana, kedy musím skutočne držať hranice, nenechať si vziať autoritu a kvôli pravde riskovať dobrý vzťah. Kedykoľvek sa to stane, cítim riziko, osobnú výzvu, chvíľu osamelosti, ale tiež veľké prečistenie mysle, premenu a nakoniec posilnenie tak obidvoch zúčastnených, ako aj vzájomného vzťahu.

Byť supervízorom dáva príležitosť rozvinúť vlastné pedagogické schopnosti a pomáhať druhým učiť sa a vyvíjať v práci. Ako nový supervízor je človek nútený sa zastaviť, zamyslieť sa a formulovať spôsoby svojej skoršej práce v pomáhajúcej profesii, z ktorých mnohé možno začal považovať za samozrejmé. Výzvou je potom využiť svoje skúsenosti a pomáhať supervidovaným rozvíjať vlastné štýly práce a vlastné riešenia zložitých pracovných situácií.

Iným, často popieraným dôvodom, prečo sa stať supervízorom, môže byť možnosť *dostať sa pred ostatných*. Noví supervízori sú niekedy dychtívi zakrývať vlastnú úzkosť tým, že využívajú supervidovaných k posilneniu vlastnej pseudorole experta, toho, kto pozná všetky odpovede.

Skrytým motívom k supervízii konečne môže byť aj situácia pracovníkov, ktorí sami nevedia, ako získať slušnú supervíziu a kompenzujú to tým, že dávajú ostatným ten druh supervízie, aký by potrebovali a chceli pre seba, v márnej nádeji, že tak zázračne privolajú niekoho, kto to isté ponúkne im. (Hawkins, 2004) Je to podobné ako u ľudí, ktorí majú ťažkosti požiadať o psychoterapiu, a tak sa prihlásia do výcviku a sami sa stanú terapeutmi. Tento model pomenoval *Relate* „výcvik ako preferovaný spôsob liečby“. (Šlepecký, 2004)

Už z vyššie uvedeného vyplýva, že supervízor a supervidovaný môžu principiálne spolu hovoriť o:

- klientoch, pacientoch, chovancoch supervidovaného, ich správaní, problémoch alebo poruchách, o obsahu práce s klientom,
- procese práce s klientom, jeho priebehu v jednotlivých fázach,
- vzťahu medzi supervidovaným a klientom,
- tom, čo sa deje medzi supervidovaným a supervízorom tu a teraz, čím to monitoruje pôvodnú prácu supervidovaného s klientom,
- inštitucionálnom rámci podmienok klienta, v ktorých žije a ktoré ovplyvňujú jeho súčasnú situáciu,
- vzťahoch na pracovisku supervidovaného, s nadriadenými a kolegami, ktoré ovplyvňujú jeho prácu.

Podľa viacerých autorov (Scherpner, Schavel, Oláh, Gabura...) by mali supervízor a supervidovaný vychádzať aspoň z príbuzných „filozofických - terapeutických“ prístupov ku klientovi.

Ideálny supervízor teda stelesňuje obdobné osobnostné charakteristiky ako má ideálny sociálny pracovník alebo psychoterapeut. Tento názor vychádza z presvedčenia, že supervízia je *terapia práce terapeuta* – sociálneho pracovníka. C. G. Rogers posúva toto presvedčenie ešte ďalej a supervíziu považuje za určitý model terapie. V rogeriánskom (človekom centrovanom) poradenstve sa od supervízora očakáva, že bude so supervidovaným udržiavať dôverný vzťah a že nebude mať žiadnu zodpovednosť za riadenie jeho smerovania. (Mearns, 1999) Tento dôraz na priamu a primárnu zodpovednosť voči supervidovanému sa líši od supervízie v sociálnej práci, kde supervízor má vplyv na smerovanie a nesie určitú zodpovednosť voči organizácii, prípadne agentúre. Žiaľ, len málo z uvedených črt sa dá demonštrovať aj empiricky, lebo väčšina prác len popísala užitočné črty supervízora, no už ich nijako výskumne nepotvrdila.

Zdá sa však, že ideálny supervízor je človek, ktorý preukazuje voči iným rešpekt, empatiu, kongruenciu, konkrétnosť, ale aj istú mieru sebaodhalenia v konaní voči začiatovníkovi. Väčšina supervízorov sa líši hlavne v tom, do akej miery a v ktorých situáciách tieto svoje črty prejavujú.

Miera direktivity supervízora závisí od konkrétnej situácie ako aj osobnosti zúčastnených strán. Supervízor musí vedieť kombinovať

a primerane spájať úlohy vzdelávateľa, toho, kto je oporou, a občas tiež manažéra.

Dobrá supervízor flexibilne využíva rôzne techniky, ako sú:

- **brainstorming**, ktorý umožňuje otvorenú exploračnú nových myšlienok, a nie je nevyhnutne kritický a obmedzujúci,
- **hranie rolí**, ktoré zúčastneným dáva množstvo možností, ako napr. skúšanie nového správania a nachádzanie nových riešení pre staré problémy,
- **modelovanie správania**, ktoré umožňuje supervízorom, aby demonštrovali určité špecifické spôsoby správania, ktoré môžu začiatočníci neskôr použiť prakticky,
- **riadenú reflexiu**, ktorá dovoľuje supervízorom prehrávanie procesov a dejov z interakcií, ktoré prebehli medzi začínajúcim terapeutom a pacientom, čo napomáha sebazpoznaniu začiatočníkov, ako aj pri upresňovaní zozbieraných údajov.

Ideálny supervízor dokáže ovplyvniť správanie začiatočníka prostredníctvom množstva metód, procesov a prístupov. Mimoriadne dôležitou zložkou vplyvu supervízora je spätná väzba od supervidovaného.

Supervízor poskytujúci začiatočníkovi adekvátnu spätnú väzbu má byť:

- **systematický** (t.j. objektívny, presný a konzistentný pri poskytovaní spätnej väzby),
- **reagovať včas** (t.j. poskytnúť spätnú väzbu a interpretáciu dostatočne zavčasu),
- byť schopný zreteľne **formulovať pozitívne, ako aj negatívne** významy pre začínajúceho sociálneho pracovníka,
- pridržovať sa **princípu vzájomnosti** (t.j. nepodávať svoje interpretácie alebo názory ako jediné vysvetlenie, ale ako návrhy, ktoré majú aj isté alternatívy a môže sa k nim vyjadriť aj začiatočník v sociálnej práci). (Nociar, 1996)

Nie vždy je však možný živý kontakt supervízora so supervidovaným. V takýchto prípadoch sa využíva forma tzv. *autosupervízie*, pri ktorej pýtajúci sa hrá zároveň úlohu svojho vlastného supervízora. Pýtajúci sa v jej rámci posudzuje, ako sa ujal rozhovoru, ktorý práve viedol, prípadne, ktorý si vypočul z média. Postupom času sa tento prístup môže vyvinúť vo veľmi efektívny a užitočný spôsob korekcie vlastných nedostatkov.

VI.

Otázky moci v supervízii

V každom pomáhajúcom vzťahu nachádzame mnoho aspektov moci, supervíziu nevyvímajúc. Vychádzajú z rôznych konštelácií daných pozíciou v hierarchii, dynamikou špecifik, veku, rasy, rodovosti, príslušnosti k sociálnym minoritám, ktoré prelínajú vzťah supervízora – supervidovaný. (Brown, Bourne, 1995)

Podľa C. G. Rogersa, vzhľadom k rozdielnej roli, ktorú obe strany zaujímajú a kvôli prirodzenému rešpektu k vedeniu supervízora a určitej bezbrannosti supervidovaného sa prirodzene v supervíznom vzťahu vyvinie nerovnováha z hľadiska moci. (in Svobodová, 2002) Udržovanie tejto rovnováhy preto patrí k významným aspektom role supervízora.

Turner (1996) sa zaoberá niektorými otázkami moci v pomáhajúcom vzťahu, ktoré možno zhrnúť do viacerých aspektov.

Pozícia moci môže prameniť z expertnej pozície pracovníka danej jeho vedomosťami, skúsenosťami alebo zručnosťami alebo z jeho špecifickej pozície v organizačnej štruktúre. Vo vzťahu k spolupracovníkom to môže niekedy zvädzať k vnímaniu ostatných ako málo-mocných. Riziko obdobného postoja v tímovej práci je, že úspech tímu závisí vo veľkej miere práve na kvalite podnetov a spätných väzieb od členov tímu. Ak tieto sú popierané alebo ignorované, výkon celého kolektívu klesá. I manažerský supervízor je závislý na informáciách od podriadených, ktorí vždy svojim spôsobom ovplyvňujú i to, ako manažér situáciu alebo problém vníma.

Rozdiely v moci supervidovaného a supervízora nie je možné úplne eliminovať. Aj keď v histórii už boli takéto pokusy s cieľom prekonať nerovnosť a umožniť rovnocenný dialóg, aspekty moci vo vzťahu pretrvávajú. Napr. tým, že pozícia supervízora je vo svojej podstate determinovaná zodpovednosťou viazanou k roli supervízora a ku komunite sociálnych pracovníkov. Táto zodpovednosť je však prítomná aj u kvalifikovaných pracovníkov, ale aj študentov resp. praktikantov. Každý z nich preto vlastnou mierou a špecifickým spôsobom nesie zodpovednosť voči klientom a profesionálnej komunite, ktorej sú súčasťou.

Moc je často veľmi diskutovanou otázkou autority. Ak hovoríme o autorite supervízora, môžeme ju spájať s fundamentálnym oprávnením - vstupovať do vzťahu so supervidovaným. Možnosti využívania (i zneužívania moci) sú plastickejšie v situáciách, kedy môže supervízor vyžadovať od supervidovaného naplnenie istých požiadaviek (napr. spôsob zaznamenávania práce s klientom), a to i pod hrozbou sankcie, negatívneho hodnotenia alebo pridania ďalšej práce. Turner (1996) sa k tomuto

vyjadruje, že niektoré aktivity nemusia byť supervidovaným alebo inými zainteresovanými stranami vnímané bezpodmienečne ako legitímne, inými slovami, ich autorita je otázna.

Otázky moci by však mali byť predostreté v dialógu ku kontraktu, čo vnímame ako povinnosť supervízora, aby k podobným nejasnostiam, aké popisuje *Turner (1996)* dochádzalo v minimálnej miere. Táto potreba bude o to silnejšia, ak pôjde o supervíziu študenta na supervíznom pracovisku, kde vnímanie oprávnenosti požiadaviek kladených na študenta bude pravdepodobne v priamej väzbe na jeho motiváciu, ochotu spolupracovať a v konečnom dôsledku i k supervízному vzťahu. Legitímnosť akcií a možností supervízora by mala byť jasná a kontrakt k týmto otázkam otvorený i v procese supervízie.

VII.

Hranice supervízie

„Supervízia v skutočnosti v sebe zahŕňa radu elementov, ako je výučba, vedenie, poradenstvo a riadenie. Pokiaľ by sa však príliš priblížila k jednému z nich, stratila by svoj originálny význam.“ (Svobodová, 2002, s. 15)

Niekedy sa v praxi stretávame s názorom, že supervízia je v podstate mediácia, keďže zmierňuje rozpory v práci pomáhajúceho alebo, nakoľko imanentne obsahuje v sebe i zložku dohľadu, je vo svojej podstate identická s probáciou. Podobné názory by mohli vzniknúť i z porovnávania supervízie s manažérstvom alebo terapiou, no všetky tieto pohľady pramenia z nedostatočného poznania podstaty supervízie, neadekvátnych analógií a nekomplexného pohľadu na supervíziu. Napriek mnohým styčným bodom nemožno tieto formy práce zamieňať.

Snád' najrozšírenejším omylom je názor, že supervízia je poradenstvo pre pracovníka. Túto predstavu môže evokovať napríklad nutnosť supervízie v poradenských službách alebo mnohé styčné body supervízie a poradenstva, čo je spôsobené vývojom supervízie práve na pozadí terapie a poradenstva. Samotná indikácia poradenstva (alebo terapie) pre pracovníka je legitímnu intervenciou v profesionálnom vývine pracovníka, no nie je vhodné tak činiť v procese supervízie. Niekedy môže byť pre supervízora veľmi zvädzajúce spraviť si krátke intermezzo a vyplniť ho poradenstvom, ale takéto pokusy sú nebezpečné prinajmenšom z dvoch aspektov.

Ak tak činí supervízor vedome, jednoducho vypadáva zo svojej role, čo je neprofesionálne (a často v rozpore s uzatvoreným kontraktom).

Supervízor môže sklznúť do odlišného profesionálneho rámca pomoci bez toho, aby sme si to uvedomovali.

Aby k podobným odklonom v supervízii nedochádzalo, je potrebné poznať tieto riziká a vedieť ich včas identifikovať. K tomu dopomáha supervízorova rozvinutá schopnosť sebareflexie v kombinácii s kvalitnou super-supervíziou.

V čom teda spočíva základný rozdiel? Možnú odpoveď ponúka *Smith (1996)*, podľa ktorého v supervízii často vyvstáva potreba bližšej explorácie emocionálneho sveta alebo individuálnej minulosti supervidovaného. Tu je využiteľný predovšetkým psychodynamický náhľad k práci so supervidovaným s cieľom zvýšiť kvalitu interakcií s klientom. Takáto intervencia však nejde nad rámec supervízie, ak fokus supervízie je zameraný na zlepšovanie praxe a profesionálneho prístupu pracovníka. V prípade, že primárnym záujmom prestáva byť práca, a do popredia sa dostáva blaho, riešenie interpersonálnych problémov alebo osobnostný rast supervidovaného, je to odlišná situácia. Obdobný posun v práci je príklonom k poradenstvu a nemali by sme ho zamieňať so supervíziou. (Smith, 1996)

Podobná situácia súvisiaca s posunom hraníc supervízie môže vzniknúť napr. v rámci manažérskej alebo výcvikovej, či výukovej supervízie. Manažér má na starosti predovšetkým ciele a potreby riadenia organizácie, supervízor v praktickej výučbe potreby svojich praktikantov i ciele vzdelávacieho procesu, no fundamentálnym záujmom zostáva kvalita služieb poskytovaná klientom od supervidovaných. Je častým pokúšením vnímať zmeny a rast u supervidovaných ako centrálny cieľ supervízie. Britská asociácia poradenstva (The British Association of Counselling) sa k tomuto bodu supervízie postavila jednoznačne: **„Primárnym cieľom supervízie je ochrana najlepších záujmov klienta“** (Hawkins, Shohet, 2004). Bližší pohľad na východiská, na ktorých je postavený kruhový model supervízie (pozn. model supervízie, ktorý prezentuje vlastný integrujúci pohľad na proces) potvrdzuje prioritný záujem o dobro klienta, ktorý stojí i nad záujmami supervidovaného tézou: **„Keď je ohrozené klientovo blaho, idú ostatné úlohy alebo funkcie stranou“**. (Svobodová, 2002, s. 22)

VIII.

Niektoré aspekty a odporúčania pre supervíziu v detských domovoch

- výstupy z workshopu

V posledných rokoch prešli detské domovy (DeD) výraznými zmenami súvisiacimi s transformáciou verejnej správy, prijatím relevantnej legislatívy a postupnou integráciou do európskych sociálnych štruktúr. Detské domovy sa stali súčasťou systému sociálno-právnej ochrany detí s možnosťou zapojenia akreditovaných subjektov. Zamestnancom DeD pribudli ďalšie povinnosti (napr. plány rozvoja) a ďalšie úlohy vyplývajúce zo zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele č. 305/2005, Z.z.

Za výhodu uvedenej legislatívy možno považovať o.i. ustanovenie povinnosti vypracovania plánu supervízie v DeD.

Súčasťou prebiehajúcich zmien, ktoré kladú veľké nároky na pracovníkov DeD, bolo najmä dokončenie presunu zo ŠŠI a prechod reedukačných domovov do rezortu MPSVaR SR... Pozitívnym dôsledkom uvedenej transformácie a nesmierneho úsilia pracovníkov DeD je znižujúca tendencia trvania pobytu dieťaťa v DeD, klesajúci počet umiestnených detí do 3 rokov, začínajúce praktizovanie priameho zverenia dieťaťa z utajených pôrodov do NRS a nie cez DeD a pod.

Uvedené skutočnosti kladú na realizátorov týchto zmien veľké nároky súvisiace s ich profesionalitou. Tieto potreby kladú enormné požiadavky na odborný a osobnostný rast zamestnancov, prevenciu syndrómu vyhorenia a potrebu zmeny myslenia (pracovných stereotypov). Práca v DeD sa v tomto kontexte zdá takmer neeticou.

Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele č. 305/2005, časť 4, §47, ods. 7, hovorí o povinnosti zabezpečenia supervízie v prostredí detských domovov - konkrétne pre sociálnych pracovníkov a vychovávateľov.

Možno konštatovať, že napriek povinnosti ustanovenej zákonom o vykonávaní supervízie v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany, sa nepodarilo supervíziu z viacerých dôvodov adekvátne zaviesť do praxe. Svedčí o tom aj rozporuplnosť postojov k supervízii u niektorých pracovníkov DeD reprezentovaná (na stretnutí supervízorov v Malej

Lučivnej) v nasledujúcich stanoviskách, ku ktorým ponúkame aj návrh ich riešenia.

Najčastejšie medzi pracovníkmi DeD rezonovali dilemy ako:

1. Problémy s nariadenou supervíziou (napr. zo zákona, riaditeľom DeD ...):

- v tomto prípade by mala supervízia ísť od kontrolného mechanizmu k sebakontrolle; posilňuje to pracovníkov, dodáva sebavedomie – „*my máme možnosť vylepšiť našu prácu, nie riaditeľ nám prikázal ďalšiu povinnosť*“ a pod.
- nariadená supervízia má veľký význam v rámci celoživotného vzdelávania – je potrebné zdôrazňovať proces učenia...

2. Problém profesionalizácie supervízie:

- Platí tu: Tam, kde vstupujú peniaze, vstupujú niekedy aj nekompetentní ľudia (často sa usilujú supervíziu vykonávať ľudia bez adekvátneho vzdelania, príp. inak nekompetentné osoby - napr. v Nemecku je to riešené tak, že každá „brandž“ je ošetrovaná stavovským spolkom, zväzom... Supervíziu môžu vykonávať len nimi akreditovaní supervízori).
- Dôležitú úlohu pri nedostatku supervízorov môžu zohrať aj vzdelávatelia (vysoké školy – katedry sociálnej práce by mohli ponúkať super-supervíziu, vzdelávanie v supervízií a pod.).

3. Prílišná konzervatívnosť niektorých zariadení (najmä vedúcich pracovníkov DeD):

- Tento problém by mal byť ošetrovaný centrálnne, napr. aj ustanovením, kto môže supervíziu vykonávať (platná legislatíva to nijako nerieši), aký má byť výstup zo supervízie, ak je objednávatelom riaditeľ, vyprecizovať etiku a ochranu informácií získaných pri supervízií a pod.
- Riaditelia DeD často nevedia, čo môžu od supervízie očakávať. Možnosť informovania sa o problematike supervízie je aj prostredníctvom internetových stránok, napr. www.supervizia.yw.sk, www.ivsp.sk, www.avsp.sk – **Inštitút ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov**. Vytvoril sa priestor pre ďalšie vzdelávanie, ktoré poskytuje napr. spomínaný Inštitút ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov pri Vysokej škole zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava za účelom prekonania odporu voči supervízií a vzdelávania v tejto problematike.

Zo stretnutia vyplynuli viaceré závery a odporúčania pre prax zhrnuté do nasledovných siedmych bodov:

1. Potreba organizovania stretnutia super-supervízorov DeD min. 2 x ročne s prvkami ďalšieho vzdelávania (podľa potrieb praxe, napr. ďalšie metódy a techniky supervízie a pod.).
2. Podpora a iniciácia vzniku „regionálnych supervízorských tímov“ (v niektorých regiónoch fungujú pravidelné stretnutia regionálnych supervízorov).
3. Potreba iniciovania konštruktívneho prepojenia Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny a Asociácie supervízorov a sociálnych poradcov pri zavádzaní supervízie v DeD.
4. Nevyhnutnosť podpory ďalšieho vzdelávania u pracovníkov DeD spolu s ukázkami praktickej supervízie.
5. Vytipovať v rámci supervízie v DeD perspektívnych lídrov – budúcich supervízorov a získavať a odporúčať ich pre výcviky v supervízii.
6. Zmapovať aktuálne možnosti supervízie v DeD – zmena postojov k práci, odbúravanie stereotypov, pocity vlastného ohrozenia súvisiace s transformáciou DeD, individuálne plány rozvoja...
7. Zvýšiť (marketingovo) potrebu supervízie u pracovníkov DeD.

Namiesto záveru

O sebaopoznaní

A povedal jeden muž: "Hovor nám o sebaopoznaní."

A on odpovedal takto:

Vaše srdcia poznajú v tichu tajomstvá dní a nocí.

Ale vaše uši túžia počuť ozvenu poznania vášho srdca.

Chcete poznať aj v slovách to, čo vaše srdcia už poznajú
v myšlienkach. Chcete sa dotknúť prstami nahého tela svojich snov.

A je správne, aby sa vaše želanie splnilo. Skrytý prameň vašej duše

musí vytrysknúť a žblnkotajúc

plynúť do mora; A poklady nekonečných hĺbok vo vás chcú byť

odkryté

vaším očiam.

Ale neberte váhy, aby ste odvážili svoj neznámy poklad; A nechcete

odmerať hĺbku svojho poznania tyčou ani olovnícou,

lebo ľudská bytosť je more bez brehov a bez dna. Nepovedzte:

"Našiel som pravdu", ale radšej

"Našiel som niečo a je to pravdivé."

Nepovedzte: "Našiel som cestu duše,"

povedzte radšej: "Našiel som dušu idúcu po mojej ceste."

Lebo duša chodí po všetkých cestách. Lebo duša nechodí po

vytýčenej ceste, ani nerastie rovno

ako trstina. Duša sa rozvíja ako kvet lotosu s nespočítanými lupeňmi.

Gibran, 41

Lexikálne vymedzenie základných pojmov

Nasledujúce pojmy, ktoré sa v tejto publikácii objavujú, sú len ich stručným vymedzením. Ich hlbšie vysvetlenie je možné nájsť v rozsiahlejších slovníkoch alebo učebniciach.

- **Agogika** (agogics) – vedenie, výchova.
- **Alternatíva** (alternative) – iný spôsob / pohľad na určitý jav, riešenia problému.
- **Analógové** (practical tools) – praktické /materiálne/ – názorné pomôcky /napr. plastové zvieratká, bábky a pod/.
- **Brainstorming** (brainstorming) – „búrka mozgov“, metóda využívaná pri riešení problémov v menších skupinách. Má priniesť neobvyklé náhľady a vyradiť z hry konvenčné myšlienkové stereotypy.
- **Coaching** (coaching) – tréner, doučovateľ.
- **Didaktika** (didactics) – náuka o teórii vyučovania.
- **Direktivita** (directing) – usmerňovanie, prikazovanie.
- **Empatia** (empathy) – chápanie, pociťovanie - vžitie sa do chápania druhého z pohľadu iného.
- **Experienciálne** (experiential) – skúsenostné.
- **Explorácia** (exploration) – metóda individuálneho šetrenia /diagnostiky/ formou otázok, ktoré sú zamerané na hodnoty, postoje a názory, prípadne na odstránenie rozporov alebo doplnenie medzier v anamnéze.
- **Facilitácia** (facilitator) – podnecovanie, oživovanie určitej skupiny organizátorom aktivity.
- **Intervencia** (intervention) – odborný zásah, ktorého cieľovou skupinou je jednotlivec, skupina, rodina, komunita, prípadne širšie spoločenstvo. Niekedy sa tento termín používa ako synonymum terapie.
- **Klinická sociálna práca** (direct social work) – kontaktná sociálna práca s klientom, priama práca v „teréne“.
- **Konzultant** (advisor) – expert poskytujúci odborné poradenstvo/konzultácie. Na rozdiel od supervízie, konzultácie nemusia mať dlhodobý charakter a môže sa týkať jedného problému.
- **Kognitívno-behaviorálna terapia** (cognitive-behavioral therapy) – terapia myslenia a správania, ktorej hlavnými metódami sú podmienňovanie, zmena neefektívneho správania, domáce úlohy, racionálny prístup k problémom a pod. Jeden z najúčinnějších terapeutických smerov veľmi vhodný pre využitie sociálnymi pracovníkmi.

- **Konfrontácia** (confrontation) – postavenie proti sebe alebo vedľa seba kvôli porovnávaniu.
- **Laický supervízor** (non-certified supervisor) – supervízor bez adekvátneho – certifikovaného vzdelania, prípadne supervízor nezapísaný do zoznamu stavovskej organizácie.
- **Logoterapia** (logotherapy) – V. E. Frankl rozvinul v druhej polovici 20. stor. existenciálnu analýzu svojím poňatím troch typov základných hodnôt, z ktorých čerpáme zmysel – tvorčie, zážitkové a postojové hodnoty. Frankl považoval za základný ľudský pud smerovanie ku zmyslu. Zodpovednosť je kladená na klienta.
- **Mediácia** (mediation) – vyjednávanie a uzatvorenie dohody s pomocou vyškoleného prostredníka – mediátora. Mimosúdne vysporiadanie sporu.
- **Mediátor** (mediator) – prostredník, šíriteľ zmeny.
- **Metódy sociálnej práce** (social work methods) – špecifické postupy sociálnych pracovníkov definované cieľom alebo cieľovou skupinou. Medzi moderné metódy sociálnej práce zaraďujeme i supervíziu.
- **Modus** (modus) – hodnota, ktorá sa v danom súbore najčastejšie vyskytuje.
- **Posilňovanie** (empowerment) – Cieľ niektorých postupov sociálnej práce spočíva v zvýšení klientovej či skupinovej schopnosti presadzovať vlastné oprávnené záujmy, resp. vymaniť sa z podriadeného, utlačeného postavenia.
- **Prenos** (transference) – videnie súčasnej situácie alebo vzťahu optikou emócií minulej situácie či vzťahu. Často sa používa k popisu vzťahu, ktorý si vytvárajú klienti k svojmu terapeutovi, zvlášť v psychoanalytických a psychodynamických školách.
- **Prognóza** (prognosis) – predpoveď /vývoja/.
- **Proces** (process) – rozvíjajúca a vyvíjajúca sa dynamika týkajúca sa jedinca alebo skupiny.
- **Protiprenos** (countertransference) – reakcia supervízora alebo psychoterapeuta na jeho klienta, tak vedomá ako aj nevedomá /pozri „prenos“/.
- **Psychodynamický** (psychodynamic) – všetky psychologické a psychoterapeutické prístupy vychádzajú z psychoanalytických myšlienok.
- **Psychoterapia** (psychotherapy) – liečenie psychologickými prostriedkami, ktoré prevádza špeciálne vyškolený terapeut /v súčasnosti po absolvovaní akreditovaného psycho-terapeutického výcviku i sociálny pracovník/.

- **Reflexia** (reflexion) – uvažovanie, rozjímanie, seba pozorovanie, rozoberanie vlastného psychosociálneho stavu.
- **Reštrukturalizácia** (restruction) – obnovenie, opakovanie, zmena štruktúry väčšinou z dysfunkčnej na funkčnú.
- **Reliabilita** (reliability) – spoľahlivosť výskumného nástroja. Spoľahlivý nástroj prináša u zrovnateľných skupín porovnateľné výsledky.
- **Relevantný** (relevant) – závažný, významný, rozhodujúci, podstatný, prijateľný, dôležitý.
- **Rola** (role) – štandardy správania, očakávaného od jedinca v určitej sociálnej pozícii, ktoré určujú kedy a čo má vykonať.
- **Rogeriánsky** (Rogerian) – spôsoby chápania alebo správania, ktoré sa riadia teóriami Carla Rogerse.
- **Sociálna práca** (social work) – spoločenskovedná disciplína a oblasť praktickej činnosti, ktorej cieľom je odhaľovanie, vysvetľovanie, zmierňovanie a riešenie sociálnych problémov.
- **Sociálna terapia** (social therapy) – profesionálna intervencia zameraná na podporu klienta. Interdisciplinárna bližšie nešpecifikovaná pomoc klientovi.
- **Sociálne služby** (social services) – všetky služby, krátkodobé i dlhodobé, poskytované oprávneným užívateľom, ktorých cieľom je zvýšenie kvality klientovho života, prípadne ochrana záujmov spoločnosti.
- **Sociálna pomoc** (social assistance) – peňažná alebo vecná dávka a služba poskytovaná za určitých podmienok, na základe určitých kritérií a prieskumu majetkových pomerov jednotlivcom alebo rodinám, ktoré sa nachádzajú na hranici chudoby alebo pod stanovenou hranicou sociálneho minima.
- **Sociálne poradenstvo** (social counselling) – jeho základom je poskytovanie informácií o postupoch vyplývajúcich zo sociálnych zákonov. Sprostredkováva sa hlavne osobám v nepriaznivej životnej situácii.
- **Stres** (stress) – stav človeka vyvolaný akýmkoľvek ťažko zvládnuteľným vonkajším vplyvom.
- **Supervízia** (supervision) – kvalifikovaný dohľad – sprevádzanie priebehu programu, procesu alebo projektu zameraného na kvalitu / formu činnosti.
- **Supervízor** (supervisor) – osoba vykonávajúca profesionálne /certifikovane/ supervíziu.
- **Supersupervízia** (supersupervision) – supervízia supervízora /viac na báze konzultácií/.

- **Supervizant** (supervisant) – konzument, klient supervízie - /supervidovaný/.
- **Tútor** (tutor) – poručník /tútorstvo – zvýšená alebo prehnaná starostlivosť o niekoho/.
- **Ventilácia** (ventilation) – komunikácia problémov, výmena názorov tvárou v tvár, porovnanie dvoch, alebo viacerých osôb k odstráneniu rozporov v ich stanoviskách.
- **Verifikácia** (verification) – overovanie správnosti či pravdivosti výroku, hypotézy, zistenia, veličiny, funkcie, hodnoty a pod.
- **Vyhorenie** (burn-out) – psychický stav, do ktorého sa jedinec dostal pri vykonávaní svojej práce, v ktorej nedokáže pokračovať kvôli stresu, chorobe alebo únave. „Vyhorený“ jedinec spravidla trpí nerovnováhou medzi tým, čo dáva druhým a tým, čo od druhých sám prijíma.
- **Vzťah** (relationship) – vzájomná spojitosť medzi javmi, vecami alebo udalosťami. Profesionálny postoj ku klientovi.
- **Zmluva** (contract) – dohoda napr. medzi supervízorom a supervidovaným týkajúca sa hraníc ich spoločnej práce.



Zoznam vybraných organizácií poskytujúcich akreditované vzdelávanie pre sociálnych pracovníkov

1. **Inštitút ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov (IVSP)**, VŠZaSP sv. Alžbety, Palackého ul. č. 1, P. O. Box 104, 810 00, Bratislava. e-mail: mschavel@stonline.sk, tel.: 0907138045. www.ivsp.sk
2. **Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov (ASSP)**, Grösslingova 67, 811 04, Bratislava, tel.: 02/52733797, e-mail: assp@changenet.sk, www.assp.sk
3. **Český inštitut pro supervizi (ČIS)**, Kamenická 25, 170 00, Praha 7, e-mail: bubela@cmhcd.cz.
4. **Rada pre poradenstvo v sociálnej práci**, Zvonárska 23, 040 01, Košice, tel./fax.: 055/6251041, e-mail: office@rpsp-ke.sk. Kancelárie na viacerých miestach SR.
5. **Centrum poradenských, vzdelávacích a výcvikových služieb**, Bratislava. gabura@socpraca.sk; tel.: 02/5564 9057.
6. **Asociácia mediátorov Slovenska (ASM)**, Štúrova 13, 811 02, Bratislava, tel./fax.: 02/ 52634458, www.amssk.sk.
7. **SAIA**, n.o. Bratislava, Nám. slobody 23, 812 20, Bratislava 1, tel.: 02/5441426, e-mail: saia@saia.sk.
8. **ANNWIN**, Strieborné nám. 2, 974 01, Banská Bystrica, tel.: 048/4136435, e-mail: office@annwin.sk.
9. **Akadémia vzdelávania Prešov**, Nám legionárov 5, 080 01, Prešov. Tel.: 051/7732673, avpresov@stonline.sk.
10. **Eduka**, Riečna 2, 811 02, Bratislava, tel./fax: 02/54643441. www.eduka.sk, e-mail: databaza@eduka.sk.
11. **Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR (AIVD)**, Bárdošova 33, 83312, Bratislava, tel.: 02/54775620, www.aivd.sk, e-mail: aivd@zoznam.sk.
12. **Slovenská psychoterapeutická spoločnosť (SPS)**, P.O.Box 21, 912 50, Trenčín. tel.: 0905 528 105.
Vybrané psychoterapeutické školy:
 - **ABC Slovenský inštitút pre výcvik v kognitívno-behaviorálnej psychoterapii (KBT)**, Garbiarska 3948, 031 01, Liptovský Mikuláš, www.abckbt.host.sk.
 - **Slovenský inštitút krátkodobej psychoanalytickej psychoterapie**, Burgunská 3, 949 01, Nitra. tel.: 037/65 66538.

Internetové stránky súvisiace s problematikou

<http://www.supervizia.yw.sk>

<http://www.ivsp.sk>

<http://www.supervize.org>

<http://www.avsp.sk>

<http://socprace.webpark.cz>

<http://www.assp.sk>

<http://www.psychagogia.sk>

<http://www.amssk.sk>

<http://www.employment.gov.sk>

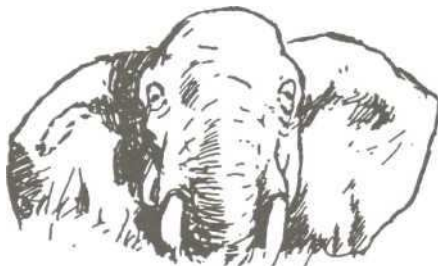
<http://www.mpsv.cz>

<http://www.psychologia.sk>

<http://socialwelfare.berkeley.edu>

<http://www.cswe.org>

<http://www.databazadrog.tym.sk>



Objednávka predplatného časopisu Sociální práce | Sociálna práca

Meno a adresa objednávateľa (PSČ):	
Fakturačná adresa (PSČ); <i>Uveďte prosím len vtedy, ak je fakturačná adresa odlišná od zasielajúcej adresy . Platí pre objednávky organizácií.</i>	
Telefónne číslo:	E-mail:
IČO, DIČ objednávateľa (u organizácie):	
Závazne objednávam predplatné časopisu Sociální práce Sociálna práca: (vypíšte počet kusov)	
Prosím o zaslanie minulých čísel (vypíšte počet kusov):	
ks 1/2006	ks 2/2007
ks 2/2006	ks 3/2007
ks 1/2007	ks 4/2007
Druh predplatného (dajte krížik):	
študentské - 4 x 120 Sk za rok 2008: celkom 480 Sk	
občianske – 4 x 150 Sk za rok 2008: celkom 600 Sk	
pre organizácie – 4 x 255 Sk za rok 2008: celkom 1.020 Sk	
Platbu prevediem (dajte krížik): <input type="checkbox"/> pošt. poukážkou <input type="checkbox"/> prevod. z účtu	
Adresa pre zaslanie objednávky: Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce TU, Katedra aplikovanej sociálnej práce, Univerzitné nám. 1, 918 43 Trnava E-mail: mschavel@stonline.sk, www: http://socprace.webpark.cz/ Adresa pre úhradu poštovou poukážkou na BU alebo prevodom z účtu Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci, J. Bottu 32, 917 01 Trnava IČO: 37846591, číslo účtu: 0176488986/0900	
Podpis pečiatka (pri organizácii):	

Študenti musia doložiť doklad (potvrdenie) o štúdiu.

Zoznam bibliografických odkazov

1. BROWN, A., BOURNE, I. 1995. The Social work Supervisor. Supervision in community, day care and residential setting, Buckingham: Open University Press, 1995
2. EIS, Z. et al.: Supervize. Praha: Pražský psychoterapeutický institut, 1995. s. 39.
3. GABURA, J. et al.: Poradenský proces. Zv. 9. Praha: SLON, 1995. s. 98.
4. GABURA, J.: Sociálne poradenstvo. Bratislava: OZ Sociálna práca, 2004.
5. HAWKINS, P. et al.: Supervize pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. s. 49.
6. HAWKINS, P., SHOHET, R. 2004. Supervize v pomáhajících profesích. Praha: Portál, 2004
7. HOLÁ, L.: Mediace. Praha: Grada, 2003. s. 171.
8. MEARNS, D.: Výcvik člověkem centrovaného poradenstva. Modra: Persona, 1999. s. 86.
9. NOCIAR, A. et al.: Úvod do léčby drogových závislostí. Bratislava: Asklepios, 1996. s. 132.
10. OLÁH, M. – SCHAVEL, M.: Sociálne poradenstvo a komunikácia. Prešov, PBF PU, 2006.
11. OLÁH, M. 2005. Supervízia v sociálnej práci. Prešov : PBF, 2005. ISBN 80-8068-307-7.
12. OLÁH, M. Supervízia v sociálnej práci na Slovensku. In: Sociální práce/Sociálna práca : odborná revue pro sociální práci. - č. 3 2005. - s. 114-123.
13. OLÁH, M.: Súčasný stav detských domovov na Slovensku, Sociálna politika a zamestnanosť, Časopis Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. č. 6/2005.
14. ONDRUŠOVÁ, Z.: Súkromné vysoké školstvo na Slovensku. VŠZaSP sv. Alžbety. In : Zdravotníctvo a sociálna práca, Bratislava, 1/2006. s. 4 – 7.
15. SCHERPNER, M. a kol. 1999. Sprevádzanie v praxi (vedenie), poradenstvo a učenie: princípy sociálnej práce. Dolný Kubín, 1999.
16. SCHERPNER, M. a kol. 1999. Sprevádzanie v praxi (vedenie), poradenstvo a učenie - princípy sociálnej práce. Dolný Kubín : Vyd. Peter Huba. ISBN 80-88803-28-4.
17. SCHERPNER, M. et al.: Princípy agogického konania. Nemecko: Nemecký spolok pre verejnú a súkromnú starostlivosť, 1998. s. 24.

18. SCHSOTOK, H.: Definícia supervízie, Štandardy pre ďalšie vzdelávanie supervízorov a Právne údaje pre supervízorky a supervízorov. In: „Projekty a koncepcie včasnej intervencie“. Odborná konferencia v Heeku v dňoch 21. a 22. 09. 1999. Frankfurt n/Mohanom 1999, s. 2.
19. SITZENSTUHL, I.: Procesové intervencie v poradenstve v praxi/supervízií – Úvahy k metodickému repertoáru poradcu v praxi. v : Mueller U. A., 1987, str. 52.
20. SMITH, CH. A.: Třída plná pohody. Praha: Portál 1996
21. STRIEŽENEC, Š.: Slovník sociálního pracovníka. Trnava: AD, 1996. s. 214.
22. SVOBODOVÁ, P. 2002. Úvod do supervize: Cyklický model. Tišnov: SCAN, 2000
23. ŠPAŇÁR, J.: Latinsko – slovenský, slovensko – latinský slovník. 2. vyd. Bratislava: SPN, 1969. s. 630 a 701.
24. TOMKA, M.: supervízia v praktickej výučbe sociálnej práce, Trnava, 2005. písomná časť k dizertačnej skúške. FZaSP TU.
25. TURNER, J. (1996). The Structure of Sociological Theory. (1-30, 228-253, 508, 537, 585-640). Balmont: Wadsworth.
26. Zákon o sociálnej pomoci č. 195/1998 Z.z.
27. Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele č. 305/2005 Z.z.

**Táto metodická príručka je výsledkom riešenia vedeckovýskumného projektu
Supervízia ako základný predpoklad kvalitnej sociálnej práce VEGA č. 1/0532/08**

© Autor:	doc. PhDr. Michal Oláh, PhD. prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD. PhDr. Milan Tomka, PhD.
Názov:	Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch
Recenzenti:	prof. PhDr. Vincent Kovačič, CSc. Mgr. Peter Michančo Mgr. Dana Žilinčíková
Vydavateľ:	Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci
Vydanie:	prvé
Rok vydania:	2008
Náklad:	100 kusov
Počet strán:	35
Tlač:	AVSP

ISBN 978-80-969905-0-4

EAN 9788096990504