

Univerzita Hradec Králové
Filozofická fakulta
Ústav sociální práce

Supervize v sociální práci
Bakalářská práce

Autor: Nikola Ladnarová
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: prezenční

Vedoucí práce: Mgr. Miroslav Kappl, Ph.D.

Hradec Králové, 2018

Zadání bakalářské práce

Autor:	Nikola Ladnarová
Studium:	U1512
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální a charitativní práce
Název bakalářské práce:	Supervize v sociální práci
Název bakalářské práce AJ:	Supervision in Social Work

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, jestli se již supervize stala běžnou součástí práce sociálních pracovníků a pracovníc, jak ji vnímají a rozumí a jakou ji přikládají důležitost při výkonu své práce. Při výzkumu jsem se zaměřila jak na pracovníky státních, tak i nestátních organizací převážně v Náchodském okrese. V teoretické části jsem popsala supervizi z teoretického hlediska- historie supervize, samotný pojem a hodnota supervize, osoba- supervizor, supervidovaný, přínos supervize. V praktické části je popsán výzkum- jeho fáze, respondenti výzkumu, cíl výzkumu. Výzkum je stavěn na dotaznících.

KOPŘIVA, K. Lidský vztah jako součást profese, Praha: Portál, 2003 MATOUŠEK, O. Metody a řízení sociální práce, Praha: Portál, 2003 HAVRDOVÁ Z., HAJNÝ M. Praktická supervize, Praha: Galén
HAWKINS, P; SHOHET R. Supervize v pomáhajících profesích. Praha: Portál 2004 PUNCH, K.F. Základy kvantitativního šetření, Praha: Portál, 2008

Garantující pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	Mgr. Miroslav Kappl, Ph.D.
Oponent:	Mgr. Zuzana Truhlářová, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	27.4.2017

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Hradci Králové dne.....

Jméno a příjmení

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Miroslavu Kapplovi, Ph.D., za vedení mé bakalářské práce, za cennou pomoc, lidský přístup a metodickou podporu při jejím psaní a za veškerý věnovaný čas. Velké díky patří také všem respondentům, kteří věnovali svůj volný čas mému výzkumu a předali mi své zkušenosti a názory na dané téma.

Abstrakt

LADNAROVÁ, Nikola. *Supervize v sociální práci*. Hradec Králové, 2018. 65 s. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králová. Filozofická fakulta. Ústav sociální práce.

V bakalářské práci se zaměřuji na základní pochopení supervize, tak aby bylo každému jasné, co to vůbec supervize je.

V úvodu je uvedeno několik definicí pojmu supervize v sociální práci a definice samotné sociální práce. Dále jsou zde shrnuty důležité historické momenty ve vývoji supervize jak u nás, tak ve světě. Další důležitou částí je základní rozdělení supervize dle funkcí, je stanoven cíl supervize, formy supervize a techniky užívané v supervizi. Dalším oddílem teoretické části jsou základní aspekty supervizního setkání, jako je například pojem supervizor a jeho kvalifikace, supervidovaný či supervizní kontrakt. Poslední fáze teoretické části je zaměřena na syndrom vyhoření a jeho možný způsob prevence, právě pomocí již zmiňované supervize.

Cílem praktické části je zjistit postoje zaměstnanců z různorodých organizací z Náchoda a okolí k supervizi.

Klíčová slova: Supervize, supervizor, supervidovaný, sociální práce, prevence syndromu vyhoření

Abstract

LADNAROVÁ, Nikola. *Supervision in Social work*. Hradec Králové: Institute of Social Work, University of Hradec Králové, 2018. 65 pp. Bachelor Degree Thesis.

In my bachelor thesis I focus on basic understanding of supervision as it would be clear what the term supervision means.

At the beginning there are some definition of the term supervision in social work and definition of social work as such. There are also summed up important historical moments at the evolution of supervision in the Czech Republic and also in the rest of the world. In the next part of my thesis there is basic separation of supervision according to function, then the aim of supervision, forms of supervision and the technics which are used in supervision. The next part of the theoretical section are the aspects of supervision meeting such as the term of supervisor and his/her qualification and supervision contract. The last chapter of the theoretical part is focused on burnout syndrome and its possible prevention by using supervision.

The aim of the practical part is to find out how employees from different organization from Náchod and its surrounding take a stand on supervision.

Key words: supervision, supervisor, supervised, social work, prevention of burnout syndrome

Obsah

Úvod	9
1 Charakteristika základních pojmů	10
1.1. Definice sociální práce	10
1.2. Definice supervize	11
2 Krátký exkurz do historie supervize	13
2.1. Supervize ve světě	13
2.2. Supervize u nás	13
3 Funkce supervize	15
4 Cíle supervize	16
5 Formy supervize	17
5.1. Autosupervize	17
5.2. Supervize individuální	17
5.3. Supervize skupinová	18
5.4. Týmová supervize	19
5.5. Peer supervize – neboli intervize	19
5.6. Tandem	20
6. Techniky užívané v supervizi	21
6.1 Focusing	21
6.2 Bálintovská skupina	21
6.3 Hraní rolí	22
7 Přístupy v supervizi	23
7.1. Psychodynamický přístup	23
7.2. Humanistický přístup	23
7.3. Behaviorální přístup	24
7.4. Systemický přístup	24
7.5. Vývojový přístup	24
8. Aktéři supervize	25
8.1. Supervizor	25
8.1.1. Kvalifikace supervizora	26
8.2. Supervidování	26
9 Supervizní kontrakt	28
10 Supervize jako jedna z možností prevence syndromu vyhoření	30
10.1. Definice syndromu vyhoření	30
10.2. Projevy a příčiny syndromu vyhoření	31
11 Metodická část	33
11.1 Formulace hlavního cíle a cílů dílčích	33
11.2. Užitá metoda výzkumu	34
11.3. Volba výzkumného vzorku a jeho charakteristika	35
11.4 Organizace a průběh výzkumu	40
11.5 Způsob analýzy získaných dat	40
11.6 Rizika výzkumu	41
12 Interpretace a rozbor získaných dat	42
12.1 První dílčí cíl	42
12.2 Druhý dílčí cíl	44
12.3 Třetí dílčí cíl	49
ZÁVĚR	54

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
INTERNETOVÉ ZDROJE.....	59
SEZNAM PŘÍLOH	60

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je supervize v sociální práci. Toto téma jsem si vybrala záměrně na základě studijní praxe, kterou jsem absolvovala právě při studiu na Ústavu sociální práce.

Při všech absolvovaných praxích jsem získala dojem, že ačkoliv je supervize dle mého názoru velice důležitou součástí práce sociálních pracovníků a je mnohem více využívána, než například před deseti lety, tak přesto ji sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách nepřikládají tak velikou váhu, aby jim mohla pomoci v řešení jejich konkrétních pracovních problémů. Celkovým problémem je dle mého názoru faktor nedostatečného povědomí o tom, co to vůbec supervize je, k čemu slouží a čemu může pomoci a z toho plynoucí obavy pracovníků a jejich nedostatečné využití potenciálu kvalitní supervize.

Cílem mé bakalářské práce je tedy zjistit, jaké postoje zaujímají sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách k supervizi. Pro zjištění cíle jsem využila metodu kvantitativního výzkumu, a to konkrétně strukturovaný dotazník.

Bakalářská práce je členěna na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je rozdělena do deseti kapitol a praktická část do kapitol dvou. V teoretické části se budu nejdříve zabývat základními pojmy. Prvním a základním pojmem celé práce je charakteristika a definice sociální práce a supervize. Jelikož neexistuje jedna ustálená definice pro sociální práci ani supervizi, je jich pro představu uvedeno více. Po ujasnění pojmů se krátce přesunu k významným historickým momentům ve vývoji supervize. Dále se bude především jednat o funkce supervize, její druhy, modely, techniky, funkce a cíle. Dále si uvedeme, kdo je supervizor, jaké podmínky musí splňovat pro to, aby se samotným supervizorem stal a co je to supervizní dohoda neboli kontrakt. V poslední části je krátká zmínka o možnosti využití supervize, jako prevence při obávaném syndromu vyhoření, u pracovníků vykonávající pomáhající profesi.

Praktická část je věnována výzkumu, který má za úkol zjistit postoje sociálních pracovníků a pracovníků k supervizi. Pro výzkum jsem využila kvantitativní výzkum a konkrétně formu strukturovaného dotazníku.

1 Charakteristika základních pojmů

1.1. Definice sociální práce

Definice sociální práce je více. Každá z nich nahlíží na sociální práci trochu jiným pohledem, pro každého autora a každou definici je podstatným bodem něco jiného.

Například Matoušek (2008) popisuje ve svém Slovníku sociální práce sociální práci jako společenskovední disciplínu i oblast praktické činnosti, jejímž záměrem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů. Sociální práce vychází z rámce solidarity společnosti a také z ideálu naplňování individuálního lidského potenciálu. Sociální pracovníci a pracovnice pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění a také pomáhají tuto způsobilost znovu získat nazpět, pokud byla nějakým způsobem snížena nebo pokud úplně chybí.

Mühlpachr (2004) definuje sociální práci v užším a širším slova smyslu. V užším slova smyslu definuje sociální práci jako přímý, záměrný a připravený kontakt mezi sociálním pracovníkem a klientem (může to být skupina a také komunita) za účelem stanovení základní sociální diagnózy a provádění sociální terapie. Terapie spočívá v sociálně výchovném působení a ovlivnění či usměrnění klientů ke změně jejich postojů ohledně aktuální sociální situace. V širším pojetí také zahrnuje sociální opatření, jako je například poskytnutí sociálních služeb a dávek sociální péče a jejich organizaci, odborné a účelné použití nálezů, posudků i rozhodnutí z jiných oblastí a spolupráci s dalšími institucemi v oblasti péče o člověka. Týká se také administrativně-správních postupů vytvořených sociálními a zdravotnickými zařízeními, které konkrétní péči poskytují.

Mezinárodní federace sociálních pracovníků v roce 2000 definovala „sociální práci jako podporu sociální změny, řešení problémů v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Sociální práce užívá teorii lidského chování a sociálních systémů, sociální práce zasahuje tam, kde se lidé dostávají do kontaktu se svým prostředím. Pro sociální práci jsou klíčové principy lidských práv a společenské spravedlnosti. Sociální práce se ve svých různých formách zaměřuje na rozmanité, komplexní vztahy mezi lidmi a jejich prostředím.

Jejím úkolem je umožnit všem lidem plně rozvinout své možnosti, obohatit jejich životy a předcházet selhání. Odborná sociální práce je zaměřena na zvládání obtíží a navození změny.

Sociální pracovníci jsou agenti změny ve společnosti a v životech osob, rodin a společenství, jimž slouží. Sociální práce je vzájemně provázaný systém hodnot, teorie a praxe.“ (Sociální revue, 2005)

Díky postupnému vývoji sociální práce jsou kladeny stále větší nároky na sociální pracovníky. Tato profese vyžaduje učit se novým pohledům, názorům a přístupům. Žádný ze sociálních pracovníků nemůže být osamělým vojákem v poli příliš dlouho a potřebuje cítit ze svého okolí podporu, právě tím může být supervize. (Úlehla, 2007)

Dalšími autory, kteří také definují sociální práci, jsou například pan profesor Libor Musil s panem docentem Pavlem Navrátilem a také paní docentka Havrdová.

1. 2. Definice supervize

Supervize stejně jako sociální práce nemá jen jednu definici. Uvádím proto pouze některé z nepřeberného množství dalších.

Slovo supervize bylo odvozeno z anglického výrazu supervision, a ten z latinského slova super neboli nad a videre, což je hledět, vidět a zírat. V anglickém jazyce se tento pojem vztahoval původně na každou situaci, v níž ve vztahu existovala zkušenější osoba, která dohlížela na jinou osobu či více osob, při provedení nějakého úkolu nebo průběhu činnosti. Chápání pojmu supervize v pomáhajících profesích se však postupem času měnilo tak, jak se proměňovala celá profesní kultura sociální práce. (Havrdová, Hajný, 2008)

Dle Baštecké (1999) je supervize metoda, která umožňuje pracovníkovi pochopit, co brzdí jeho porozumění s klientem a co ho může účinně chránit před syndromem vyhoření. Supervize má také chránit před nebezpečím zásahů, které neodpovídají cílům instituce. Supervize obsahuje složku podpory i kontroly a může se zaměřit na problém, na vztah či na průběh. Zabývá se jednoduše tím, co překáží dobrému výkonu profese.

Dle Kopřivy supervize může pracovat s reálnými situacemi rozhovoru pracovníka s klientem, a to buď za přítomnosti supervizora při rozhovoru, nebo za použití audio či videonahrávky sezení. Supervizor také může na supervizích používat modelové situace přehrávané právě v supervizní skupině, takzvané hraní rolí, případně může pracovat jen s písemným záznamem rozhovoru pořízeným supervidovaným pracovníkem.“(Kopřiva, 1999)

Kolektiv autorů (2004) zase definuje supervizi jako typ kvalifikované pomoci, která své možnosti začíná teprve mapovat, je však nepochybné, že supervize může přinášet kvalifikovanější a radostnější práci těm, kteří se rozhodli pro pomoc druhým. Její užitek pak mohou ocenit i ti, k nimž také zprostředkovaně její cíle směřují- klienti.

Podle Českého institutu pro supervizi slovo supervize může supervize pro pracovníky představovat jakousi vyšší kontrolu nebo hodnocení. V koncepci integrativní supervize Českého institutu pro supervizi však rozumí bezpečnou, laskavou a obohacující zkušenost pro supervidovaného. Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, skupině, týmu či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací, které samozřejmě časem při výkonu profese vznikají. Supervize může být zaměřena například na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, na uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být supervize také modelem učení se. (Český institut pro supervizi, 2006)

2 Krátký exkurz do historie supervize

2.1. Supervize ve světě

Při pohledu do historie vývoje supervize můžeme zaznamenat sklony k tomu, kdy si jednotlivé profese vykládaly tento pojem po svém, takovým způsobem, jakým jim to vyhovovalo a podle vlastních potřeb a zájmů dané profesní skupiny. V dnešní době již však supervizi považujeme za samostatnou odbornou disciplínu. (Svobodová, 2002)

První zmínky o supervizi pochází z 19. století a to konkrétně z USA. Jejich autorem byl v roce 1904 J. Brackett, který zavedl a popsal supervizi v oblasti charitativní činnosti, „Supervision and Education in Charity“. V roce 1917 se supervize objevuje v prvních standardech americké sociální práce. Následně se začíná využívat i v dalších oblastech práce s lidmi. Poté se stala nedílnou součástí pedagogiky, sociální práce či vězeňství. Mezi nejznámější průkopníky supervize patří Michal Balint, který počátkem 20. století, došel k závěru, že lékař se musí zabývat nejen pacientovou nemocí a její symptomy, ale i jeho sociálním prostředím, ve kterém žije, jeho rodinou a rodinnými vztahy, tedy vším, co pacienta obklopuje a je součástí jeho života. V 60. letech 20. století byl jeho způsob, tedy balintovský způsob práce, využíván napříč pomáhajícími profesemi. (Koláčková, In: O. Matoušek, 2003) Základní myšlenkou balintovské práce je práce s emocemi, se vztahy a s tím spojenými situacemi klientů, pacientů a následně i pracovníků.

V Evropě se supervize začala využívat až v 80. letech 20. století. V tomto období vznikaly první profesní asociace supervizorů. Na konci 90. let 20. století se supervize začala vyučovat jako samostatný obor na univerzitách. V roce 1994 byla založena Evropská asociace pro supervizi - European Association for Supervision (dále jen „EAS“). Tato instituce se podílí na tvorbě nových standardů, norem, metod a požadavků na práci a vzdělávání supervizorů v celé Evropě. Jejich cílem je snaha o profesionalizaci supervize. (Hawkins; Shohet, 2004).

2.2. Supervize u nás

Supervize jako metoda zaměřená na zvyšování kvality a profesionality práce se u nás nejprve objevila jako povinná součást psychoterapeutického výcviku v šedesátých

letech 20. století. Zhruba v sedmdesátých letech téhož století začali J. Skála a J. Růžička zajišťovat pro absolventy psychoterapeutických výcviků SUR tříletou supervizi ve formě balintovských skupin. V osmdesátých letech J. Skála pracoval s balintovskými skupinami také v oblasti vězeňství a soudnictví. Počátkem devadesátých let se objevily možnosti soustavnějšího vzdělávání v supervizi. V roce 1995 uspořádal Pražský psychoterapeutický institut (PPI) první symposium o supervizi. Cílem symposia bylo zmapovat stav provádění supervize v podmínkách jednotlivých psychoterapeutických škol působících na našem území. Výcvik supervizorů pořádaný PPI a Českou asociací pro transakční analýzu probíhá od roku 1996. Pravidelně se ho zúčastňuje J. Hewsonová z Velké Británie. (Šimek, 2000 in Matoušek a kol., 2008)

„Jedním z prvních pracovišť v oblasti sociálních služeb, kde byla v roce 1989 zavedena supervize, bylo Středisko křesťanské pomoci Diakonie ČCE v Praze. Šlo o supervizi zapojenou do systému řízení organizace. Supervize probíhající v prostředí dobrovolnických programů- LATA, 5 P (Sdružení Hestia), svou koncepci supervize má vyvinut videotrénink interakcí (Sdružení SPIN). Další supervize se rozvinuly na linkách důvěry a ve výcviku pracovníků linek důvěry (pořadatelem je Česká asociace pracovníků linek důvěry).“ (Matoušek a kol., 2008, s. 352)

Zásadní vývojovým krokem pro supervizi bylo založení institutu pro supervizi, který byl založen v lednu 2002 jako výsledek spolupráce koordinované zejména Dr. Henkovou a Českou asociací pro transakční analýzu, posléze doc. Kožnarem a Dr. Pfeifferem – mezi Pražským psychoterapeutickým institutem a britskou psychoterapeutkou a supervizorkou Julií Hewson. Právě pod jejím vedením začaly probíhat výcviky pro supervizory garantované Evropskou asociací pro supervizi neboli EAS. (Český institut pro supervizi, 2010)

3 Funkce supervize

Supervize dle Hawkinse a Shoheta (2004) plní tři hlavní funkce. Tyto funkce jsou rozdílné, přesto se však vzájemně doplňují a překrývají.

První z nich je funkce **vzdělávací** neboli funkce formativní. Týká se konkrétního rozvoje porozumění a schopností supervidovaného. Supervidovanému je umožněno lépe klientovi rozumět a chápat ho, uvědomovat si své reakce na něj, chápat dynamiku vztahu probíhajícího mezi pracovníkem a klientem. Umožňuje mu také zjišťovat další způsoby práce se situací klienta a s klientem samotným.

Druhou funkcí supervize je funkce **podpůrná** neboli restorativní. Tato funkce je nutná pro omezení emočního přetížení pomáhajícího (vzniklého například na základě empatie s klientem a jeho problémy). Podpůrná funkce umožňuje supervidovanému přesněji určit a popsat své emoce a porozumět jim, pomáhá mu v tom, jakým způsobem by mohl lépe pracovat se svými emocemi a v neposlední řadě poskytuje oporu v náročných situacích, o které v pomáhajících profesích není nouze. Pokud by byl supervidovaný nepozorný k takovým silným emocím, mohlo by to dojít k tomu, že se pracovník začne s klienty identifikovat, může také dojít ke ztrátě zájmu o práci, pracovník snadněji podléhá stresu, který následně může vést k syndromu vyhoření či jiným negativním symptomům, které mohou ovlivňovat osobnost a práci supervidovaného.

Třetí funkcí je funkce **řídící** neboli normativní. Plní funkci dohledu a kontroly kvality. Supervizoři nesou ve většině případů také určitou zodpovědnost za správné a řádné vykonávání své práce a také za to, že bude odpovídat vytyčeným etickým standardům.

Havrdová (1999) však popisuje funkce supervize jinak. První funkcí je funkce **řídící**, neboli manažerská či administrativní. Úlohou této funkce je vybalancování potřeb klientů na jedné straně, potřeby týmu na straně druhé a na třetí straně samozřejmě potřeby a cíle organizace. Druhou funkcí je funkce **rozvojová** neboli vzdělávací. Ta rozvíjí osobnost pracovníka, stanovuje jeho další cíle učení a rozvoje, prověřuje jeho dovednosti a znalosti a určuje hodnotící kritéria. Pomáhá tedy pracovníkům neustále se učit, zlepšovat svůj potenciál a rozvíjet se tak, že jsou schopni zvládat společenské požadavky a zároveň i požadavky své organizace, dále napomáhá při zavádění nových postupů v práci, dle měnících se potřeb klientů i organizace. Poslední funkcí

je funkce **podporující**. Možnost podpory umožňuje pracovníkům zvládat množství stresu, které jim práce v pomáhající profesi přináší a odstraňuje napětí či subjektivní pocit tísně.

4 Cíle supervize

Základním cílem supervize je zajistit odpovídající kvalitu služeb klientům v dané organizaci. Na základě různých zdrojů lze definovat pro supervizi následující cíle:

- 1) rozvoj a profesionalizace zprostředkovaná učením a vzděláváním se
 - 2) mít se na koho obrátit se starostmi plynoucími z vykonávané práce
 - 3) motivovat se zkušenostmi, chybami a úspěchy
 - 4) zajištění změny reflexe práce s klientem
 - 5) reflexe a zpracování emočních a vztahových aspektů práce
 - 6) rozvoj osobnosti, posilování autonomie a sebevědomí
 - 7) vyrovnání se s pracovním stresem
 - 8) obrana proti syndromu vyhoření
 - 9) přispívání k plnění etických pravidel
 - 10) naplňování očekávání organizace a odevzdání kvalitní práce
- (Havrdová 1999, Hawkins, Shohet 2004)

5 Formy supervize

Existuje několik forem supervize, které můžeme využít. Konkrétní podoba supervize závisí na dohodě všech zúčastněných, na jejich preferencích a možnostech.

5.1. Autosupervize

Hawkins a Shohet (2004) definují autosupervizi jako proces sebereflexe pracovníka. Pracovník se sám sebe ptá a poté sám reflektuje a hledá různé možné odpovědi. Při všech formách autosupervize je podstatný dostatečný časový prostor a ochota pochybovat o vlastních způsobech vykonávané práce, také je důležité následné uznání své chyby. Do procesu autosupervize řadíme sebezpozorování neboli propojování myšlenek, skutků a pocitů poradce s chováním klienta a vlastního sebehodnocení.

Autosupervize dle Havrdové je pokročilá sebereflexe pracovníka předpokládaná pro úspěšnou práci s klientem. Jde o snahu pracovníka uvědomit si motivy, které ho vedly k stávající profesi.

„Znamená to kladení si otázek směřujících k reflexi svých vlastních aktivit, pocitů, reakcí na chování a pocity klienta. Prospěšné je využití audio a videotechniky.“
(Havrdová In Bártlová, 2007, s. 31).

5.2. Supervize individuální

Supervizí individuální je dle Matouška a kol. (2003) strukturovaný kontakt s pouze jedním pracovníkem neboli supervidovaným. Úkolem individuální supervize je podpořit a reflektovat profesionální fungování pracovníka a jeho další profesní i osobnostní rozvoj. Má podobu plánovaných, časově vymezených schůzek s dopředu dohodnutým programem.

Struktura individuálního supervizního procesu zahrnuje:

- *Supervizantovu reflexi minulého období a práce s klienty*
- *Předložení problému či situace, která má být řešena*
- *Poskytnutí prostoru k přemýšlení, sebereflexi a sebehodnocení supervizanta*

- *Poskytování zpětné vazby ze strany supervizora*
- *Nabídku a stimulaci variant řešení*
- *Zapojení supervizantovy tvořivosti a fantazie*
- *Podporu supervizantova rozhodnutí o konkrétní strategii budoucí práce*
- *Závěrečné oboustranné zhodnocení splnění zakázky (Matoušek a kol. 2013, str. 354)*

Výhodou individuální supervize je dle Hawkinse s Shoheta (2004) plná pozornost a soustředěnost věnovaná pouze jednomu pracovníkovi a jeho přáním a problémům, které si na individuální supervizní setkání přinesl. Vnímají tuto formu jako nejlepší kontext, v němž se lze zabývat více hlavními otázkami a procesy supervize u jednotlivých supervidovaných. Nutnou podmínkou úspěšné individuální supervize je však atmosféra důvěry na supervizních setkáních.

5.3 Supervize skupinová

Třetí formou supervize členěné dle počtu supervidovaných, je supervize skupinová. Dle Matouška a kol. (2013) je skupinová supervize strukturovaný proces, který dává pracovníkům možnost diskutovat v dané skupině o své práci, o svých skutečných aktuálních pocitech a vztazích, které plynou z výkonu jejich práce. Má podobu plánovaných, časově vymezených schůzek s předem dohodnutým programem.

Z hlediska supervidovaných mají oba typy supervize uvedené výše svá pro a proti. Zaměříme se na výhody a nevýhody supervize skupinové oproti supervizi individuální.

Hawkins, Shohet (2004) zmiňují tyto výhody skupinové supervize:

- menší finanční a časová náročnost supervize, supervizor může obsáhnout větší množství zakázek supervidovaných
- supervize dodává podpůrnou atmosféru do skupiny, v níž se noví pracovníci mohou dělit o své obavy a úzkosti, případně mohou zjistit, že ostatní čelí podobným problémům a tudíž nejsou sami, kdo má nějaký problém
- supervidovaní mohou těžit z reflexí, zpětné vazby a příspěvků svých kolegů nebo supervizora

- ve skupině lze vysledovat rozličnost reakcí a názorů jednotlivých členů, která může být pro supervizní skupinu užitečná

Výše zmiňovaní autoři Hawkins, Shohet (2004) zmiňují také nevýhody skupinové supervize. Můžeme mezi ně zařadit například tyto:

- členové skupiny se začnou více zaměřovat na dynamiku skupiny, a ta se může stát jejich hlavní starostí, zájem o klienty bývá vytěsněn
- skupinový proces může být i rozkladný a může negovat proces supervize, pokud například vládne ve skupině větší soupeřivost
- na supervizi jednotlivých členů skupiny je méně času a na každého člena nemusí přijít řada na každém sezení

5.4. Týmová supervize

Týmová supervize zahrnuje všechny členy pracovního kolektivu bez ohledu na jejich pracovní pozici, potřeby, zdroje a odpovědnost. Jedná se o takovou skupinu, která se nesetkává pouze jako skupina supervizní, ale i mimo tuto skupinu existuje vzájemně provázaný pracovní život. Je zaměřena především na činnost týmu jako celku a jeho efektivitu, popř. na práci celé organizace, v níž se supervize uskutečňuje. Předem je třeba vymezit hranice týmu. Někteří autoři hovoří i o týmové dynamice nebo týmové kultuře. Je třeba zvážit, zda při určité činnosti je vůbec třeba týmové spolupráce. Jonesová (1996) uvádí, že je zapotřebí reflektovat rozdíl pro práci s týmy především v tom smyslu, že týmy jsou organizovány primárně společnými úkoly, nikoli intimitou a emocemi, proto by se supervizní činnost měla soustřeďovat nikoli na emoční vztahy, ale na vztahy rolí skupiny. Pokud se nepodaří zajistit pro týmovou supervizi vhodné podmínky, je vhodnější taková supervizní setkání vůbec nepořádat. Citlivým dilematem je také rozvaha nad interní nebo externí supervizí. (Dle Staňkové (1993) In Bártlová (2007))

5.5. Peer supervize – neboli intervize

Při peer supervizi se jedná o kolegiální supervizi spočívající ve vzájemné supervizi mezi kolegy bez supervizora. Při této formě supervize roli supervizora i supervidovaného pracovníka zastávají všichni zúčastnění supervize. Takováto supervize má především funkci podpůrnou nebo také funkci vzdělávací. Není zde zastoupena řídicí složka supervize, všichni navzájem jsou si rovni. Tento typ

supervize má mnoho výhod, ale i nevýhod. Největší nevýhodou je již zmiňovaná absence vedoucího, ze které plyne potřeba pevné a jednoznačné struktury setkání, jasná pravidla a jasné hranice a také větší nasazení samotných zúčastněných. (Bártlová, 2007)

5.6. Tandem

Tandem je klasické konzultování případů dvou kolegů, kteří mají podobný rozsah zkušeností. Supervize je zpravidla méně formální, často také ad hoc, nebo krizová. Poskytuje příležitost získat nadhled nad konkrétním problémem, pomáhá najít jiné alternativy řešení a poskytuje emoční kontrolu. (Hawkins, Shohet, 2004)

Dále můžeme členit supervizi dle pozice supervizora na externí či interní, avšak v naprosté většině supervizí v organizacích se jedná o supervizora externího. Poté můžeme supervizi členit dle její četnosti na pravidelnou, příležitostnou či krizovou - v případě akutní potřeby.

6. Techniky užívané v supervizi

6.1 Focusing

Focusing je metoda, která umožňuje plně vnímat prožitek a dospět tak k jeho pojmenování. Prostřednictvím focusingu může supervidovaný zpracovávat své zážitky s klienty nebo s kolegy. Cílem této techniky je zlepšení sebereflexe pracovníků. Použití focusingu v supervizi vyžaduje speciální zaškolení supervizora. Je nutné dodat, že tato metoda supervize není šálkem kávy pro každého zúčastněného. Některým supervidovaným je velmi nepříjemné pobývat tímto způsobem u svých nepříjemných prožitků, proto je potřeba reflektovat své pocity. (Kopřiva, 1997)

6.2 Bálintovská skupina

Mnoho lékařů tvrdí, že zdravá duše pacienta významně napomáhá jeho zvládnání nemoci. Člověk, který je aktivní a chce se sám s nemocí vypořádat, se vyléčí snadněji a dříve než ten, kdo pouze pasivně přijímá lékařskou péči a na svůj stav nahlíží negativně. K tomu, aby pacient mohl aktivně bojovat s nemocí, potřebuje podporu v osobě lékaře. Aby lékař mohl být partnerem pacienta, musí k němu mít pozitivní vztah bez možného zaujetí. Tato myšlenka vedla lékaře a psychoterapeuta Michaela Bálinta k vytvoření tzv. bálintovské skupiny, tedy využití psychoterapie k podpoření vztahu lékaře k jeho pacientovi. Metoda, původně určená pro lékaře, se brzy osvědčila i v profesi zdravotních sester, psychoterapeutů a právě i sociálních pracovníků.

Výhodou této techniky je to, že má předem stanovená pravidla diskuse. Umožňuje to snáze se držet stanoveného tématu a postupovat v daných krocích, které jsou dány časovým harmonogramem. Setkání trvá přibližně 60-90 minut, kdy se diskutuje konkrétní jeden případ. Skupina by měla mít 5-15 členů. Je vedena moderátorem. Výběr obtíží, které je vhodné touto technikou řešit je vymezen následujícím způsobem: mělo by se vyhýbat tématům nebo problémům, které není v moci řešit a vyřešit, to znamená například příliš obecné otázky, ve kterých se dostaneme do patové situace (například nemůžeme změnit legislativu či systém, proto je zbytečné takové téma otevírat). Technika je především určena pro řešení vztahových situací. (Kopřiva, 1997)

6.3 Hraní rolí

Otcem technik psychodramatu a sociodramatu je J. L. Moreno. V konkrétní práci to znamená především orientaci na tvořivost, spontánnost, náhodu a dynamiku skupiny.

Pomocí této techniky lze přehrát interakci mezi pracovníkem a klientem a porozumět jí. Supervidovaný nejčastěji hraje sám sebe, ale může si samozřejmě zahrát i klienta, to záleží na dané situaci. Může si tak přehrát konflikt s klientem nebo typický problém, který si s klientem zažívá. Hraní rolí se dá využít v individuální supervizi, lépe je však využitelné v supervizi skupinové, kde je více možností zvolit pomocné herce. (Kratochvíl, 1997)

7 Přístupy v supervizi

Tato kapitola je zaměřena na užívané přístupy v supervizi. Jak jsem již zmiňovala, supervize má více podob a supervizorův obecně-teoretický přístup je ovlivněn stylem, ke kterému má jako pomáhající pracovník nejbliže a ke kterému se přiklání a je vzdělán. Dále také pohlavím, věkem, kulturním prostředím, názory a samozřejmě osobností samotného supervizora. (Hawkins, Shohet, 2004)

7. 1. Psychodynamický přístup

Psychodynamický neboli psychoanalytický přístup vychází z myšlenek Sigmunda Freuda. Ty usilují o odkrytí a pochopení nevědomého v naší psychice v souvislosti s vývojem ve smyslu změny. V minulosti bylo úkolem supervizora předat supervidovanému správné postupy a techniky terapeutické práce a upozornit ho na probíhající protipřenosy ve vztahu s klientem. (Nakonečný, 1995)

Supervize má v psychoanalytickém výcviku ústřední postavení mezi osobní analýzou a teoretickou výukou a jejím cílem je tedy propojit prožitkovou a kognitivní linii výcviku. Supervizor je učitelem a analytikem, který má supervidovaným ukázat, jak on sám pracuje s projekcemi klienta a nabízí různé pohledy na problém. Jeho úkolem je dokázat vysvětlit a naučit, jakým způsobem se dá problém řešit jiným způsobem. (Bártlová, 2007)

7. 2. Humanistický přístup

Tento přístup je spojovaný se jménem Carla Ransoma Rogerse. Ve středu zájmu jsou lidské hodnoty. Při práci s klientem je hlavně odhalován osobní potenciál klienta, prostřednictvím přímé zkušenosti. (Nakonečný, 1995)

V tomto přístupu se supervize soustředí na proces interakce a zprostředkovává supervidovanému možnost dalších souvislostí, řešení a poskytuje mu zpětnou vazbu. Supervize bývá neformální a rozhodující jsou potřeby supervidovaného. Zaměřuje se tedy na jeho přání a potřeby. Nebývá direktivní, je spíše partnerská a zaměřená na rozvoj supervidovaného, na jeho prožívání vztahů pracovník a klient, na posílení sebevědomí a etiku práce. (Eis, 1995)

7.3. Behaviorální přístup

Vychází z myšlenek Johna Broadusa Watsona. Tento přístup se uplatňuje především v supervizi výukové a výcvikové spojené se vzděláváním a zvyšováním profesionálních kompetencí pracovníků. S tímto přístupem se můžeme nejčastěji setkat při skupinové supervizi, kde samotná skupina tvoří prostředí pro sociální učení a především zpětnou vazbu. Tento přístup je vhodný využít například k nácviku nových technik při práci s klientem či při zavádění nových komunikačních strategií při zvládnutí komunikace s klientem, který je agresivní, či pasivní, nebo se skupinou klientů, s níž se ještě pracovní nesetkal. Dále se také provádí nácviky verbální a neverbální komunikace, aktivního naslouchání, parafrázování a dalších technik. (Bártlová, 2007)

7.4. Systemický přístup

Podle konceptu systemického přístupu lze každý psychický proces chápat jako systémový jev, dění závislé na celém systému psychiky. Systém je regulován skrze zpětnou vazbu a zájem je kladen především na vztahy v tomto systému. Tento systemický přístup a myšlenky z něj vycházející spojujeme se jmény Paula Watzlawicka a Gregoryho Batesona. (Simon, Stierlin, 1995)

Tento přístup je využíván především s rodinnou terapií, je však využíván i v supervizi. V kontextu sociální práce poukazuje na změnu úlohy sociálního pracovníka. Pracovník zde nemá úlohu experta. Tento přístup je velice vhodný pro supervizi práce s rodinami. (Jonesová, 1993)

7.5. Vývojový přístup

V Americké poradenské psychologii se jako hlavní model supervize objevuje právě přístup vývojový. Tento model je dle Wawkinse a Shoheta (2004) užitečným nástrojem při odhadování potřeb supervidovaných. Napomáhá uvědomit si, že jedním ze základních úkolů supervize je pomoc v seberozvoji supervidovaného. Stejně tak jako se vyvíjí supervidovaný, musí se vyvíjet i povaha supervize.

8. Aktéři supervize

8.1 Supervizor

Webové stránky Českého institutu pro supervizi ČIS popisují supervizora jako osobu vykonávající samostatnou odbornou činnost, k jejímuž provádění je nutné mít léta praktické zkušenosti a úspěšně naplnit náročné podmínky supervizního výcviku. V neposlední řadě by měl být supervizor odborníkem, který je pro supervidovaného důvěryhodnou autoritou.

Česká asociace pro supervizi spatřuje supervizory jako odborníky, kteří provádějí samostatnou odbornou činnost, mají dlouholeté praktické zkušenosti a jsou pro supervidované přirozenou důvěryhodnou autoritou.

Autoři Hawkins a Shohet (2004) považují za nezbytné, aby byl supervizor flexibilní, mezi teoretickými koncepcemi a užíváním široké škály intervencí a metod, poté by měl mít schopnost vidět tuto situaci z různých úhlů pohledu. Měl by mít schopnost usměrňovat a zvládat úzkost. Jak svou vlastní, tak i úzkost supervidovaného. Dále by měl být otevřený novým věcem. Supervizor by měl být trpělivý a měl by umět vhodně zacházet s mocí.

Eis (1995) v osobnostní a profesní výbavě supervizora zdůrazňuje zralost a životní postoje nadřazené psychoterapeutickým přístupům, směrům a školám.

Matoušek (2003) předkládá Kadushinovu představu dobrého supervizora, kdy jsou kritériem preference a postoje supervidovaných. Je jím „ten, který, je supervidovanými upřednostňován, posuzován jako vyhovující a na něhož pozitivně reagují, mají ho rádi a důvěřují mu“.

Hawkins a Shohet dále popisují „schopnost helikoptéry“. Což je velmi výstižně a vtipně pojmenovaná nejobtížnější dovednost, kterou supervize vyžaduje. Jedná se o schopnost přepínat svou pozornost mezi:

- *Klienty, které supervidování popisují.*
- *Supervidované a jejich proces.*
- *Váš vlastní proces a vztah tady a teď se supervidovanými.*
- *Klienti v jejich širším kontextu (a pomoc supervidovaným dělat totéž).*

- *Širší kontext instituce a otázky vztahů mezi institucemi.*

(Hawkins, Shohet, 2004, s. 53)

8.1.1. Kvalifikace supervizora

Český institut pro supervizi (2006) stanovuje následující kritéria pro supervizní výcvik. Tato kritéria jsou v souladu s požadavky EAS (European Association for Supervision) a jsou aplikovány na situaci v České republice:

- vysokoškolské vzdělání humanitního směru nebo medicíny
- nejméně 13 let praxe v oboru pomáhajících profesí
- ukončený sebezkušnostní výcvik v psychoterapii
- minimálně 120 hodin vlastní vykonané práce
- praxi s vedením uceleného vzdělávacího programu v oblasti pomáhajících profesí

Náplní supervizního výcviku je přímá práce ve výcvikové skupině, jejímž obsahem jsou například tato témata: modely a rámce supervize, etické otázky supervize, tvořivá intervence, různé přístupy, osobní vývoj apod. Na závěr celého výcviku absolvuje budoucí supervizor takzvané závěrečné posouzení, které obsahuje především rozhovor nad písemně předem předloženou supervizní kazuistikou, která je doplněna ilustrací supervizní práce ve formě úseku audio nebo video nahrávky. Tím by měl budoucí supervizor prokázat, že dokáže samostatně provádět kvalifikovanou supervizi. Pokud má tedy organizace zájem o supervizi, je nutné se ptát na vzdělání supervizora, jeho praxi, zkušenostech a absolvování akreditačního supervizního výcviku doloženého příslušným certifikátem. Tyto výcviky jsou víceleté a nelze za ně považovat například víkendový seminář na téma supervize (Český institut pro supervizi, 2006).

8.2. Supervidování

Aktéry supervize představují nejen jednotlivci, ale také skupiny, týmy. Nedílnou součástí zvládnutí role supervidovaného a supervizora je proces učení, kterým ve vztahu obě strany prochází, aby získaly potřebné zkušenosti a dovednosti v prvních fázích supervizního setkání. Supervidovanými se tedy stávají v okamžiku, kdy jsou schopni adekvátně přijímat podporu supervizora. (Havrdová, Hajný, 2008).

Supervidování a jejich zájem není jen v potřebě ujištění se, ale také v pochopení, jak s klienty pracovat a jaké techniky při práci využívat. Znamená to tedy, že supervidování jsou ti jednotlivci, týmy, skupiny či organizace, kteří hledají vhodný systém podpory. (Hawkins, Shohet, 2004).

9 Supervizní kontrakt

Supervizní kontrakt můžeme popsat jako dohodu účastníků o průběhu supervizního setkání, o jeho zaměření, stanovení pravidel, práv a povinností jednotlivých účastníků. Obsah kontraktu je stanoven vzájemným vyjednáváním tak, aby pro plnění jeho účelu byly stanoveny co nejlepší podmínky pro obě strany. Kontrakt by měl být vypracován písemně, aby se do budoucna předešlo možným sporům. Tento kontrakt dává jistotu obou zúčastněným stranám o průběhu supervizních setkání.

Supervizní kontrakt může mít podobu třístranné supervizní dohody nebo pouze dvoustranné supervizní dohody. Třístranná dohoda je uzavírána mezi supervizorem, organizací a supervidovanými. Všechny strany by se měly podílet na sjednávání jejího obsahu, důležité je zohlednění potřeb a požadavků všech zúčastněných stran. Dvoustranná dohoda může mít podobu smlouvy mezi supervizorem a supervidovaným, který si setkání organizuje sám za sebe a také si ho sám hradí nebo podobu smlouvy mezi supervizorem a organizací, což ale přináší řadu rizik. Supervidovaní pracovníci nemají možnost vyjasnit si svá očekávání, ovlivnit formu a pravidla supervize a chybí zde prostor pro navázání spolupráce se supervizorem (Michková, 2008).

Na procesu uzavírání kontraktu se obvykle podílí supervizor, dále iniciátor supervize (například pracovník pověřený řízením kvality nebo někdo ze zaměstnanců), zadavatel supervize (zástupce ze strany organizace), případně zástupci týmu či skupiny supervidovaných. (Havrdová, Hajný, 2008).

Kontrakt o supervizi by měl obsahovat tyto oblasti:

- Stanovené podmínky poskytování supervize – četnost, časový harmonogram sezení, místo a čas konané supervize, pomůcky, případně další doplňující podmínky.
- Odpovědnost supervizora – je důležité vymezit hranice moci a odpovědnosti supervizora, externí supervizor má moc delegovanou vedením a její míra by měla být v souladu s účelem supervize a etikou.

- Odpovědnost supervidovaných pracovníků znamená dodržování docházky na supervizní setkání, aktivní přístup na supervizních setkáních, následná příprava na další supervizní setkání.
- Informovanost o supervizi – stanovení pravidel pro nakládání s informacemi ze supervizí – velice důležité pro dobrou supervizi je vytvoření bezpečné atmosféry a zejména je velice důležité pravidlo mlčenlivosti o tom, kdo a co při supervizním setkání sděloval, toto pravidlo by se mělo stát závazné pro všechny pracovníky. Při vytvoření bezpečné atmosféry na setkáních mají supervidovaní větší možnost řešit dané problémy bez obav nějakého postihu.
- Kritéria úspěchu supervize – stanovení měřitelných znaků a způsob jejich vyhodnocování.
- Časový harmonogram – časový rozvrh, na jak dlouho je supervize plánována (časovým údajem nebo počtem sezení), do plánu patří i případná zkušební doba, během které se může supervize upravovat.

Kontrakt o supervizi nemá povahu pracovněprávního vztahu, ale může být přiložen k pracovní smlouvě nebo dohodě o provedení práce či o dohodě o pracovní činnosti. Dodržování kontraktů přispívá k oboustranné důvěře a k bezpečí supervizního prostoru. (Havrdová, Hajný, 2008)

10 Supervize jako jedna z možností prevence syndromu vyhoření

Jelikož je práce v sociální sféře velice náročná na psychickou stránku osobnosti, může docházet k postupnému syndromu vyhoření. Dle mého názoru je nutné se proti tomuto jevu bránit a předcházet mu a jednou z možností, jak preventivně předcházet výskytu syndromu vyhoření u pracovníků v sociální sféře, je právě supervize.

10.1. Definice syndromu vyhoření

Jednotná definice tohoto syndromu doposud neexistuje, nicméně se jej pokusilo definovat značné množství autorů, z nichž například uvádím definici od Matouška a kol.(2008, s. 55).

„Syndrom vyhoření je soubor typických příznaků vznikajících, u pracovníků pomáhajících profesí, v důsledku nezvládnutého pracovního stresu. Nespecifickou, obecnou příčinou jeho vzniku jsou zvláštní nároky, jež na pracovníka klade intenzivní kontakt s lidmi využívajícími sociální služby. Profesionální sociální práce přináší pracovníkům nepřetržitý kontakt se skupinami lidí, jejichž potřeby jsou akcentované, psychika je v nerovnováze a jejich představa o přiměřené pomoci není vždy realistická. Dlouhodobý kontakt s hendikepovanými lidmi vyžaduje ze strany pracovníka vysokou míru nezdolnosti a schopnosti průběžně a efektivně se vyrovnávat s pracovním stresem, ze strany organizace vyžaduje zajištění podmínek minimalizujících popsany specifický stres.“

Švingalová (2006) zase prezentuje syndrom vyhoření jako možný důsledek dlouhodobého působení pracovního stresu na pracovníka, který je zvládnán maladaptivně čili neadaptivně. Vyskytuje se zejména u profesí, které se zabývají prací s lidmi, na jejichž hodnocení jsou závislé nebo je pro ně důležité a je při tom vyvíjen tlak na kvalitu i kvantitu odvedené práce. Syndrom vyhoření je velice vážný medicínsko-psychologický problém, který výrazně ovlivňuje zdraví a kvalitu života osob, u kterých se jev vyskytuje.

10. 2. Projevy a příčiny syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření může mít velice rychlý nástup po nastoupení pracovníka do zaměstnání.

Typickými příznaky syndromu vyhoření jsou:

- *Neangažovaný vztah ke klientům, snaha vyhýbat se intenzivním a delším kontaktům s nimi, také případným konfliktům s nimi; klient se v očích pracovníka mění jen v „případ“ či dokonce jen v „příznak“*
 - *Lpění na standardních a zavedených postupech, ztráta citlivosti pro potřeby klientů, ztráta schopnosti tvořivě přistupovat k práci*
 - *Práci je věnováno nutné minimum energie, pracovník se výrazně víc než v práci angažuje v mimopracovních aktivitách*
 - *Preference administrativních činností a činností směřujících ven z vlastní instituce před činnostmi, jež vyžadují kontakt s klienty*
 - *Důraz na pracovní pozici, na služební postup, na formální pravomoci, na mzdu, na jiné výhody plynoucí ze zaměstnání*
 - *V úvahách o účinnosti služby, případně i o budoucnosti klientů převládá skepse*
 - *Časté pracovní neschopnosti, žádosti o neplacené volno, někdy i těhotenství*
 - *Omezování komunikace s kolegy, někdy i konflikty s nimi*
 - *Pocity depersonalizace, vyčerpání*
 - *V ojedinělých případech i zneužívání klientů*
- (Matoušek a kol., str. 56, 2008)

K rozvoji syndromu vyhoření specificky přispívají pracoviště:

- Kde není věnována pozornost potřebám a přáním personálu
 - Kde noví členové nejsou zacvičení zkušeným personálem
 - Kde nejsou sestavovány a realizovány plány rozvoje
 - Kde pracovník nemá příležitost sdělit někomu kompetentnímu ze svých kolegů, na jaké potíže při práci narazil, a poradit se s ním o možných řešeních
 - V nichž vládne soupeřivá atmosféra a napětí
 - V nich spolu rivalizuje několik skupin pracovníků
 - Se silnou byrokratickou kontrolou chování personálu
 - Kde chybí supervize
- (Matoušek a kol., 2008)

Jednou z možností, jak bojovat proti již výše zmíněnému syndromu vyhoření je právě supervize vedená kvalitním supervizorem a proto jsem tuto možnost zařadila i do své práce.

11 Metodická část

V druhé části své bakalářské práce se zabývám postoji sociálních pracovníků na supervizi všeobecně, ale i na jejich subjektivní názory na jejich aktuální supervizi uskutečňovanou na jejich pracovištích. Metodická část obsahuje cíl výzkumu, otázky dílčí, informace o sběru dat a popis samotného výzkumného nástroje. Zjištěné informace budou poskytnuty zapojeným organizacím, které je poté mohou využít k opatřením vedoucím ke zlepšení a zefektivnění supervizních setkání, a současně také mohou posloužit jako zpětná vazba o supervizi, která je v organizacích vykonávána.

11.1 Formulace hlavního cíle a cílů dílčích

Hlavním cílem výzkumu je zjištění postojů sociálních pracovníků a pracovníků k supervizi.

Z hlavního výzkumného cíle vyvozují následující dílčí cíle:

Dílčí cíl č. 1: Zjistit, jak subjektivně sociální pracovníci a pracovníce vnímají institut supervize a jaké potencionální přínosy jim supervize může poskytovat a poskytuje.

Cílem této otázky je zjistit subjektivní vnímání pracovníků a pracovníček k supervizi a to, co jim daná supervize poskytuje – pro každého může být přínosem něco jiného, pro někoho například supervize nemusí být přínosem vůbec.

Dílčí cíl č. 2: Zjistit, jaké pocity mají sociální pracovníci ze supervize, která je uskutečňována na jejich pracovištích.

Tato otázka zkoumala emocionální stránku supervize, kterou sociální pracovníci a pracovníčky absolvují.

Dílčí cíl č. 3: Zjistit, jaké požadavky mají sociální pracovníci a pracovníčky na kvalitní supervizi a jak k supervizi přistupují.

Posledním dílčím cílem bylo zjištění sociálních pracovníků, jaké požadavky mají na kvalitní a efektivní supervizi, která je pro ně přínosem při jejich práci. Dále také zjištění samotného přístupu jednotlivých respondentů na supervizích.

Tabulka č. 1 – Operacionalizační tabulka

Hlavní cíl	Dílčí cíle	Tazatelské otázky
Zjistit postoje sociálních pracovníků a pracovníků k supervizi.	Zjistit, jak subjektivně sociální pracovníci a pracovníci vnímají institut supervize a jaké potencionální přínosy jim supervize poskytuje.	Co si představujete pod pojmem supervize? Co nejdůležitějšího Vám supervize poskytuje?
	Zjistit, jaké pocity mají sociální pracovníci a pracovníci ze supervize, která je uskutečňována na jejich pracovišti.	Existuje něco, co je pro Vás při supervizních setkáních obtížné či nepříjemné? Může podle vás plynout nějaké riziko ze supervize? Máte důvěru ve svém supervizorovi? Jak hodnotíte práci vašeho aktuálního supervizora?
	Zjistit, jaké požadavky mají sociální pracovníci a pracovníci na supervizi a jak k supervizi přistupují.	Vyberte prosím co je pro Vás při supervizi podstatné, případně popište své další požadavky. Podílíte se aktivně na supervizi, přinášíte nová témata? Vstupujete do supervize, pokud je nastavena možnost vstoupit do řešení problémů kolegy?

11.2. Užitá metoda výzkumu

Pro svůj výzkum jsem zvolila kvantitativní metodu sběru informací, a to přesněji formu dotazníkového šetření, zejména z důvodu úplné anonymity respondentů. Chtěla jsem, aby měl respondent jistotu, že ač by jeho názory nebyli pouze pozitivní, tak by si sám nenesl žádné následky z jeho upřímných názorů.

Disman (1993), popisuje dotazník jako vysoce účinnou techniku sběru dat, kterou můžeme postihnout velký počet jedinců při relativně malých nákladech na uskutečněný výzkum. Umožňuje získat informace od velkého počtu respondentů v celkem krátkém časovém horizontu. Anonymita je pro respondenty relativně přesvědčivá. Dotazník však klade velké nároky na ochotu dotazovaného správně dotazník vyplnit. Je také možné, že otázky budou zodpovězeny někým jiným, než komu byl dotazník adresován. Návratnost dotazníků bývá nižší.

Dle Punche je „Dotazník určen výzkumnými otázkami a slouží ke sběru dat. Logika šetření založených na dotaznících vyplňovaných respondenty spočívá v tom, že se

shromažďují informace od určité skupiny lidí, aby bylo možné odpovědět na výzkumné otázky. V běžné výzkumné situaci chceme něco říci o populaci lidí, ale můžeme se zabývat pouze vzorkem této populace.“ (Punch, 2008, str. 52-53)

Dle Punche (2008) musíme však také zohlednit etické aspekty, které se musejí zvažovat u všech sociálně vědních výzkumů, kde se shromažďují data o lidech od lidí. Etický aspekt věci zahrnuje úplné utajení dat a informací získaných v dotaznících a anonymitu respondentů, respekt k soukromí a právo respondentů vědět, co se stane s informacemi, které o nich budou získány. Tento etický aspekt je velice důležitý dodržovat, obzvlášť v nynější době, kdy je velká novela o ochraně osobních údajů.

Pro svůj výzkum jsem využila metodu výše zmíněného dotazníkového šetření. Respondenti odpovídali na 18 otázek, kde některé otázky byly kladeny formou uzavřených otázek, kde si respondenti vybírali ze škály odpovědí, se kterou nejvíce souhlasili, a také bylo v dotazníku 5 otázek polootevřených, kde byla respondentům nabídnuta znovu škála odpovědí, pokud však žádnou z odpovědí neshledávali jako dostatečnou, byl jim ponechán prostor pro jejich odpověď, formou poslední možnosti z nabídky.

Dle mého názoru je tento způsob sběru dat nejvhodnější pro můj výzkum a to z toho důvodu, že jsem chtěla obsáhnout větší počet dotazovaných a zjistit jejich konkrétní postoj na supervizi, abych poté mohla výsledky zobecnit a ucelit a zjistit, jak na tom supervize vykonávaná u sociálních pracovníků a pracovníků v současné době je a je také méně časově náročný jak pro tazatele, tak pro samotné respondenty.

11.3. Volba výzkumného vzorku a jeho charakteristika

Pro zjišťování dat bylo prioritní získání vyplněných dotazníků a jejich odpovědí od osob pracujících v sociální sféře čili od sociálních pracovníků a pracovníků jak z veřejné správy, tak z neziskových organizací. Data byla sbírána pomocí dotazníků rozesílaných pomocí emailu a pomocí osobního roznosu. Záměrně byli vybráni a osloveni ti respondenti, u kterých jsem věděla, že u nich na pracovišti supervize probíhá. Tuto informaci jsem zjistila z osobní zkušenosti s organizací nebo studiem materiálů dané organizace či kontaktováním organizace předem s dotazem, zda u nich supervize probíhá.

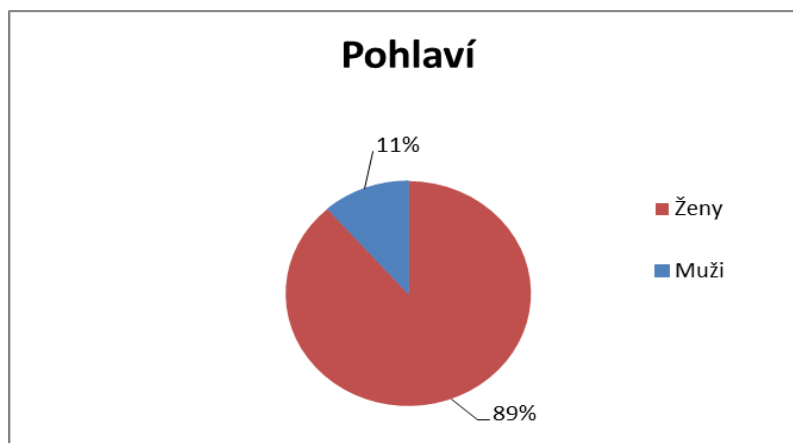
Z hlediska etického aspektu výzkumu jsem respondenty upozornila na naprostou

anonymitu a ochranu soukromí v úvodním slovu v dotazníku a také jsem ještě jednou pro zdůraznění sdělila tuto skutečnost i v textu emailu, aby si respondenti byli opravdu jistí, že mohou otevřeně a pravdivě sdělovat své upřímné názory na supervizi a nemuseli se bát postihu za poskytnuté informace.

Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný vzorek tvořili sociální pracovníce a pracovníci vykonávající sociální práci na území města Náchoda a okolí. Celkem se zúčastnilo 70 respondentů, což je pro výzkum hodnota 100 %. Z celkového vzorku bylo celkem 62 žen, 88,57 %, a 8 mužů, 11,43 %.

Graf č. 1 – Respondenti rozřazeni dle pohlaví



Respondenti byli zařazeni do 4 věkových skupin. Respondenti ve věku 18-25 let, 26-39 let, 40-50 let a 51 let a více. Na prvním místě jsou mezi sociálními pracovníky a pracovníci zastoupeni respondenti ve věku 26-39 let a to s 36 odpověďmi (51,43 %). Na druhém místě jsou respondenti ve věkovém rozmezí 40 až 50 let, celkem s 15 respondenty, 21,43 %. Na třetím místě je pak skupina respondentů s věkem 18-25 let s 13 respondenty, 18,57 %. Nejmenší počet respondentů, kteří zodpověděli dotazník, zastupovali respondenti, kteří byli ve věku 51 let a více a to 6 respondentů, 8,57 %.

Tabulka č. 2 – Respondenti rozřazeni dle věku

Věkové rozmezí v letech	Absolutní údaj	Relativní hodnota v %
18-25	13	18,57
26-39	36	51,43
40-50	15	21,43
51 let a více	6	8,57
Celkem	70	100

Z rozdělení respondentů, dle dosud nejvyššího vzdělání, vyplynulo, že nejvíce jsou zastoupeni respondenti, kteří mají vysokoškolské vzdělání, a to v počtu 47 dotazovaných, 67,14 %. Druhé nejčastější vzdělání bylo vyšší odborné a to s 14 respondenty, 20 %. Osob se středoškolským vzděláním bylo 9 čili 12,86 %. Žádný z respondentů, který se zúčastnil dotazníkového šetření, neměl základní vzdělání.

Pro lepší orientaci vkládám graf, který znázorňuje rozřazení respondentů dle nejvyššího ukončeného vzdělání.

Graf č. 2 - Respondenti rozřazení dle nejvyššího ukončeného vzdělání



Dále jsem respondenty rozdělila dle sektoru, který služby poskytuje, zda jde o státní správu či zda jde o nestátní správu. Většina dotazníků byla vyplněna právě zaměstnanci nestátní správy a to přesně 56 respondenty, 80 %. Respondentů ze státní správy bylo 14(20 %).

Dle délky zaměstnání jsem respondenty rozdělila do 3 skupin. Nejpočetněji zastoupenou skupinou jsou respondenti zaměstnaní v dané organizaci 2-5 let a to s 31 respondenty, 44, 29 %. Nejméně zastoupenou skupinou jsou respondenti pracující v organizaci 0-23 měsíců s 18 respondenty, 25, 71 %. Pro lepší přehlednost přidávám tabulku.

Tabulka č. 3 - Respondenti rozčlenění dle délky svého zaměstnání v dané organizaci

Délka zaměstnání	Absolutní údaj	Relativní četnost v %
0-23 měsíců	18	25,71
2-5 let	31	44,29
6 let a více	21	30,00

Dalším faktorem, který jsem zjišťovala u respondentů, byla možnost ovlivnit výběr supervizora. 45 (64,29%) respondentů nemělo možnost ovlivnit výběr supervizora. Druhou skupinou respondentů, jsou ti, kteří měli možnost ovlivnit supervizora, a to je celkem 25 respondentů (35,71%). Pro lepší nastínění dalších otázek jsem rozdělila respondenty ještě dle správy, ve které pracují.

Tabulka č. 4 – Respondenti rozdělení dle možnosti výběru a správy

Možnost výběru	Státní správa		Nestátní správa	
	AÚ	RÚ	AÚ	RÚ
Ano	2	14,28 %	23	41,07 %
Ne	12	85,72 %	33	58,93 %

Jako další mě zajímala možnost respondentů rozhodovat o sjednaném kontraktu se supervizorem. Tam kladná odpověď byla zodpovězena vícekrát, než u předchozí otázky a to konkrétně 40 respondenty, 57,14 %. Nemožnost ovlivnit sjednávání kontrakt mělo 30 respondentů, 42,86 %. Znovu přikládám tabulku, která rozděluje respondenty dle možnosti rozhodovat o supervizním kontraktu a dle správy, ve které pracují.

Tabulka č. 5 – Respondenti rozřazeni dle možnosti rozhodovat o kontraktu a správy

Možnost rozhodování o kontraktu	Státní správa		Nestátní správa	
	AÚ	RÚ	AÚ	RÚ
Ano	2	14,28 %	38	67,86 %
Ne	12	85,72 %	18	32,14 %
Celkem	14		56	

Pro další rozšíření povědomí o respondentech a jejich supervizi jsem zařadila i otázku, jakou supervizi mohou v zaměstnání absolvovat.

Nejčastější odpovědí byla možnost absolvovat pouze skupinovou supervizi s 35 respondenty, 50 %. S 32 (45,71 %) respondenty byla na druhém místě možnost individuální i skupinové supervize. Poslední možností byla možnost pouze individuální supervize. Tuto odpověď zvolili 3 respondenti, 4,29 %.

Výsledná data prezentuji pro lepší představivost i v grafu.

Graf č. 3- Respondenti rozřazeni dle druhu absolvované supervize



Poslední charakteristikou respondentů zařazenou do této části, na kterou jsem se v dotazníku zaměřila je, jak často respondenti mohou supervizi absolvovat. Na prvním místě s 24 respondenty, 34,29 %, jsou ti, kteří mohou supervizi absolvovat 1x za čtvrt roku. Na druhém místě se 17 respondenty, 24,29 %, umístila skupina respondentů, která může absolvovat supervizi dle své vlastní potřeby. Na třetím místě je skupina s 12 respondenty, 17,14 %, která může absolvovat supervizi 1x za měsíc. Na čtvrtém místě je skupina se 7 respondenty, 10 %, která může absolvovat supervizi 1x za dva měsíce. Na pátém místě je 6 respondentů, 8,57 %, kteří mohou absolvovat supervizi 1x za 6 týdnů. Na posledním místě se 4 respondenty, 5,71 %, je skupina, která může absolvovat supervizi pouze 2x ročně. Pro lepší ucelení představy vkládám tabulku s údaji o četnosti supervize.

Tabulka č. 6 – Respondenti rozčlenění dle četnosti supervize

Četnost supervize	Absolutní údaj	Relativní četnost v %
Dle naší potřeby	17	24,29
1x za měsíc	12	17,14
1x za 2 měsíce	7	10,00
1x za 6 týdnů	6	8,57
1x za čtvrt rok	24	34,29
2x za rok	4	5,71

11. 4 Organizace a průběh výzkumu

Výzkum probíhal od prosince 2017 do konce ledna 2018. Bohužel při zaslání 100 dotazníků účast nebyla natolik velká, abych mohla započít můj výzkum a pracovníci z veřejné správy na mé emaily neodpovídali vůbec, proto jsem se rozhodla do výzkumu zařadit i formu tištěných dotazníků, které jsem poté sama osobně doručila na pracoviště, u kterých jsem si předem zjistila existenci supervize, převážně tedy do státní správy, kde bylo zpětné zaslání dotazníků skrze email nulové. Z celkových 110 doručených dotazníků se tedy podařilo získat 80 vyplněných dotazníků, avšak z důvodu chybného vyplnění či nedodržení struktury dotazníku jich bylo možno použít pouze 70. Respondenti byli v úvodním slovu dotazníku srozuměni s tím, že dotazník je zcela anonymní a nemusí se tedy bát vyjádřit svůj názor. Respondenti tedy byli seznámeni s tím, že výsledky výzkumu budou použity pro mou bakalářskou práci.

11.5 Způsob analýzy získaných dat

Měkká data jsem nejprve zpracovala ručně, tudíž jsem si vypracovala výsledky v písemné psané listinné podobě a poté jsem výsledky transferovala do tabulkového procesoru Microsoft Excel 2010. Procesor má všechny potřebné funkce ke grafickému zpracování i k vyhodnocení nasbíraných dat.

11.6 Rizika výzkumu

Ostřížek (2007) považuje následující skutečnosti za rizika kvantitativního výzkumu.

Teorie může být příliš obecná či abstraktní pro aplikaci výzkumu v daných podmínkách místní příslušnosti.

Dle Ostřížka je výzkumník také omezen reduktivním způsobem získávání dat, nebo například může zanedbat fenomény, z důvodů soustředění se pouze na určitou teorii a její testování, a ne na rozvoj této teorie. Další rizikem může být to, že zkoumané kategorie a teorie nemusejí odpovídat lokálním zvyklostem.

Rizikem výzkumu dle mého názoru může být fakt, že respondent odpoví na otázky neupřímně a pokud těchto respondentů bude více, bude zkreslený celý výzkum.

12 Interpretace a rozbor získaných dat

Tato kapitola bude obsahovat data získaná realizovaným výzkumem, která budou interpretována pomocí stanovených dílčích cílů.

12.1 První dílčí cíl

Prvním dílčím cílem výzkumu bylo zjistit jak sociální pracovníci a pracovníce subjektivně vnímají institut supervize a jaké potencionální přínosy jim supervize může poskytovat a poskytuje. Tento dílčí cíl byl složen z následujících otázek, které byly obsaženy v dotazníku. Otázky jsem členila dle sektoru, který služby poskytuje.

Otázka v dotazníku č. 10: „Co si představujete pod pojmem supervize?“

Tabulka č. 7– Respondenti rozřazeni dle sektoru, který poskytuje sociální služby a dle jejich názoru na danou otázku

Sektor	Údaje										Součet
	Získání určitého nadhledu nad problémem		Kontrola či hodnocení práce nadřízeným		Prostředek k navýšení kvality a efektivity práce		Zbytečný úkon		Prostředek prevence před syndromem vyhoření		
	AČ	RČ v %	AČ	RČ v %	AČ	RČ v %	AČ	RČ v %	AČ	RČ v %	
Státní správa	5	35,72	0	0	1	7,14	1	7,14	7	50	14
Nestátní správa	26	46,42	0	0	11	19,65	0	0	19	33,93	56

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

Tabulka č. 7 zkoumá co si sociální pracovníci osobně představí pod pojmem supervize. Můžeme vidět, že sociální pracovníci ze státní správy si pod pojmem supervize nejčastěji představí prostředek prevence před syndromem vyhoření, celkem 7 respondentů (50 %), kdežto sociální pracovníci z nestátní správy si nejčastěji pod pojmem supervize představí získání určitého nadhledu nad problémem, celkem s 26 respondenty (46,42 %). Žádný z dotazovaných si pod pojmem supervize nepředstavuje kontrolu či hodnocení práce nadřízeným. Překvapila mě negativní odpověď jednoho (7,14 %) respondenta ze státní správy, který si myslí, že supervize je zbytečný úkon.

Otázka v dotazníku č. 11: „ Co nejdůležitějšího Vám supervize poskytuje?“

Tabulka č. 8– Četnost odpovědí respondentů dle sektoru poskytování služeb

Ukazatel	Státní sektor		Nestátní sektor	
	Absolutní údaj	Relativní údaj	Absolutní údaj	Relativní údaj
Sebereflexi, zpětnou vazbu	2	14,29 %	10	17,86 %
Společné vyhodnocení případu	3	21,42 %	11	19,64 %
Zlepšení vztahů s klienty	0	0 %	2	3,57 %
Uzemnění, úleva od napětí	2	14,29 %	10	17,86 %
Prevence syndromu vyhoření	4	28,57 %	15	26,79 %
Zlepšení pracovních vztahů	0	0 %	8	14,28 %
Zlepšení pracovních vztahů s vedoucími pracovníky	2	14,29 %	0	0 %
Nic	1	7,14 %	0	0 %

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

Z tabulky číslo č. 8 můžeme názorně vidět fakt, že to nejpodstatnější, co oběma skupinám, jak státnímu sektoru, tak nestátnímu sektoru, supervize především poskytuje, je prevence před syndromem vyhoření. Ve státním sektoru takto odpověděli 4 respondenti (28,57 %) a v nestátním sektoru takto odpovědělo 15 respondentů (26,79 %). Druhou nejčastější odpovědí ve státním sektoru bylo společné vyhodnocení případu, na čemž se shodli 3 respondenti (21,42 %). V nestátním sektoru to bylo shodně společné vyhodnocení případu s 11 respondenty (19,64 %). Ve státním sektoru se znovu objevil 1 respondent (7,14 %), kterému nic supervize nespokytuje.

Shrnutí prvního dílčího cíle

Ke zjištění prvního dílčího cíle byly použity dvě otázky. První z nich byla: „*Co si představujete pod pojmem supervize?*“ a druhou otázkou bylo „*Co nejdůležitějšího Vám supervize poskytuje?*“

První dílčí cíl byl tedy zaměřen na subjektivní představu sociálních pracovníků o supervizi a o jejich největších přínosech, které jim supervize poskytuje.

Z mého pohledu byl dílčí cíl naplněn. Ze zjištěných údajů vyplývá, že 99 % respondentů si pod pojmem supervize představuje pozitivní aktivitu, která jim pomáhá, jak v jejich osobním rozvoji, tak v rozvoji jejich pracovních dovedností. Ve státní správě byl nejvíce zastoupený názor respondentů, že supervize je prostředek prevence před syndromem vyhoření. U nestátní správy byla nejčastější odpověď respondentů získání určitého pohledu nad problémem. Žádný z respondentů si nemyslí, že supervize je akt kontroly či hodnocení práce nadřazeným, což je pozitivní fakt, jelikož o tom by rozhodně supervize být neměla. Celkem 12 respondentů zvolilo odpověď prostředek k navýšení kvality a efektivity práce – z čehož byl 1 respondent ze státní správy a 11 respondentů z nestátní správy.

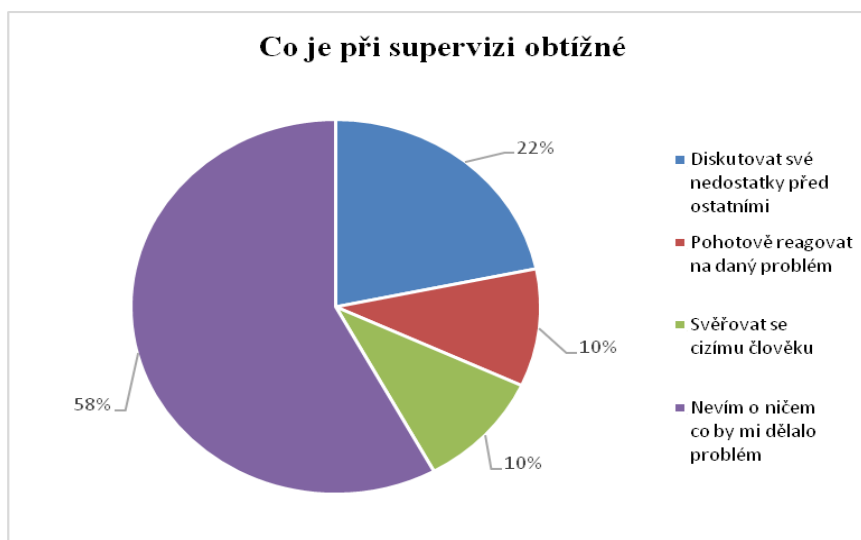
Jeden respondent ze státní správy (7,14 %) o supervizi usuzuje, že je to pro něj zbytečný úkon a nahlíží na supervizi v negativním slova smyslu. Může to být zapříčiněno více faktory, mezi které může patřit například nemožnost výběru supervizora, nemožnost rozhodovat o supervizním kontraktu nebo respondent může trpět syndromem vyhoření a supervize pro něj není již žádným přínosem.

12.2 Druhý dílčí cíl

Druhý dílčí cíl výzkumu je zaměřen na zjištění, jaké pocity mají sociální pracovníci ze supervize, která je uskutečňována na jejich pracovišti. Tento dílčí cíl tvořily otázky: „*Je něco, co je pro Vás při supervizních setkáních obtížné či nepříjemné?*“ „*Může podle vás plynout nějaké riziko ze supervize?*“ „*Máte důvěru ve svém supervizorovi?*“ „*Jak hodnotíte práci vašeho aktuálního supervizora?*“

Otázka č. 12 zněla: Existuje něco, co je pro Vás při supervizních setkáních obtížné či nepříjemné?

Graf č. 4 – Respondenti rozdělení dle svých odpovědí, co je pro ně při supervizi obtížné



Při obecném vyhodnocení otázky můžeme z grafu č. 3 vidět, že 58 % respondentů, čili 40 respondentů ze 70, neví o ničem, co by jim dělalo problém. 15 respondentům (22 %) je obtížné a nepříjemné diskutovat své nedostatky před ostatními. Na třetím a čtvrtém místě shodně se 7 respondenty (10 %) jsou odpovědi: „obtížné pohotově reagovat na daný problém“ a „svěřovat se cizímu člověku“. Dva respondenti také k dotazníku připsali možnost, že je těžké popsat své emoce před větší skupinou lidí a také může být obtížné řešení interpersonálních vztahů.

Tabulka č. 9 – Respondenti roztržidění dle pohlaví a odpovědi na otázku č. 12

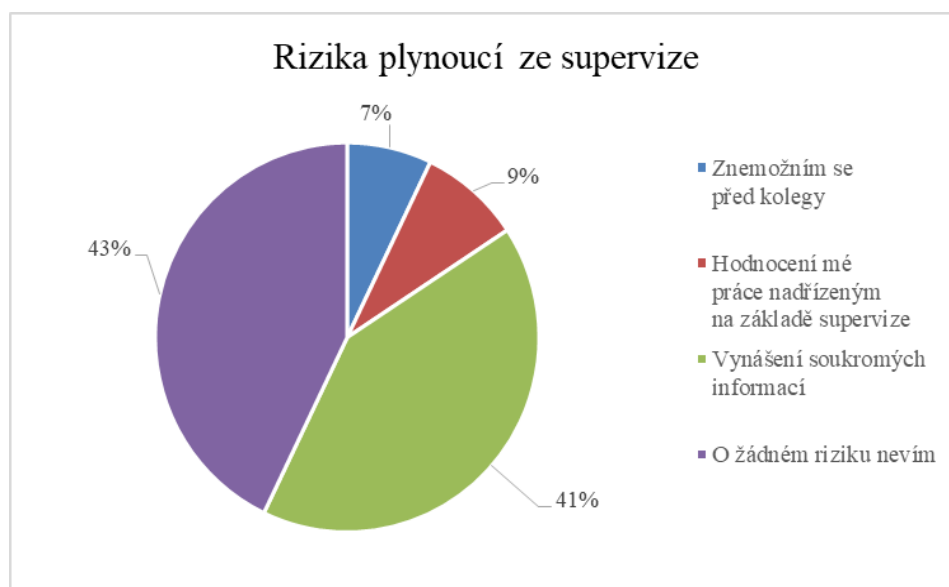
Ukazatel	Muži		Ženy	
	AČ	RČ	AČ	RČ
Diskutovat své nedostatky před ostatními	0	0 %	18	29,03 %
Pohotově reagovat na daný problém	1	12,50 %	10	16,13 %
Svěřovat se cizímu člověku	0	0 %	19	30,64 %
Nevím o ničem, co by mi dělalo problém	7	87,50 %	15	24,20 %
Celkem	8	11,43 %	62	88,57 %

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

U této otázky jsem získala a zařadila zajímavé výsledky při roztřídění dat dle pohlaví respondentů a jejich odpovědi na otázku č. 12 v dotazníku. Jak můžeme vidět, u respondentů mužského pohlaví z 87,5 % převládá odpověď, že neví o ničem co by jim dělalo problém. Pouze 1 (12,5 %) respondent mužského pohlaví těžko pohotově reaguje na daný problém. Kdežto u žen jsou odpovědi úplně jiné. Nejvíce zastoupená skupina s 19 respondentkami (30,64 %) zastává názor, že je pro ně obtížné se svěřovat cizímu člověku. Jako druhou nejčastější odpověď ženy – celkem 18 respondentek (29,03 %) zvolily, že mají problém diskutovat své problémy před ostatními. Na třetím místě je 15 respondentek (24,20 %), které neví o ničem, co by jim při supervizních setkáních dělalo problém. A na místě čtvrtém je 10 respondentek (16,13 %), které za svůj největší problém při supervizi považují to, že neumí pohotově reagovat na daný problém. Z daných výsledků vidíme, že muži oproti ženám nemají tendenci například hledat problémy i tam, kde by být nemusely a mnohdy se ani tak nepodceňují. Z druhé strany to však může být ukazatel toho, že jsou sami k sobě méně kritičtí. Ženy znovu mají tendenci k podceňování sama sebe a méně si připouští, že by opravdu neměly žádný problém. Je však důležité zdůraznit, že zkoumaný vzorek mužů je mnohem menší oproti ženskému zastoupení. Jelikož ale většinové zastoupení v sociální sféře zastupují ženy, bylo obtížné pro svůj výzkum získat i těchto 8 respondentů.

Otázka č. 13 – Může podle Vás plynout nějaké riziko ze supervize?

Graf č. 5 – Respondenti rozřazeni dle rizik plynoucích ze supervize



Graf č. 5 nám graficky znázorňuje, jaká rizika plynou, dle respondentů, ze supervize. 43 % respondentů (30 respondentů) neví o žádném riziku, které můžu plynout ze supervize. 41 % respondentů (29 respondentů) se obává vynášení soukromých informací. Hodnocení práce nadřízeným na základě supervize se obává 9 % respondentů (6 respondentů) a 7 % respondentů (5 respondentů) se obává toho, že se při supervizi znemožní před kolegy. Mezi další možná rizika supervize zařadili respondenti ještě tyto své další odpovědi: „*rozhádání kolektivu*“, „*bývá zneužívána a využívána jako terapie pro jednotlivce*“.

Otázka č. 14 „Máte důvěru ve svém supervizorovi?“

V otázce č. 14 jsem znovu respondenty rozřadila do skupin dle sféry ve které pracují, na státní správu a nestátní správu.

Tabulka č. 10 – Respondenti rozřazeni dle své důvěry v supervizora

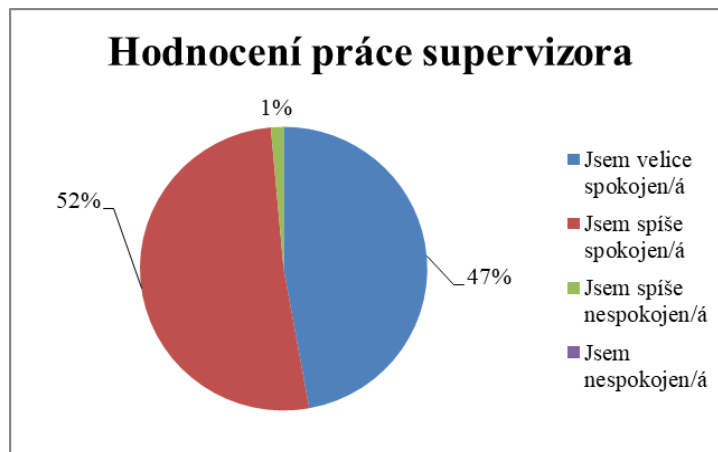
Ukazatel	Státní správa		Nestátní správa	
	AČ	RČ	AČ	RČ
Ano, mám k němu 100% důvěru	2	14,30 %	30	53,59 %
Ano, věřím mu, ale ne na 100%	11	78,60 %	26	46,41 %
Ne, nevěřím mu	1	7,10 %	0	0 %

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

Z tabulky č. 10, ve které jsem respondenty znovu rozdělila do státní a nestátní správy můžeme vidět, že ve státní správě mají 100% důvěru k supervizorovi pouze 2 (14,30 %) respondenti. 11 (78,60 %) respondentů mu sice věří, ale ne úplně stoprocentně. 1(7,10 %) respondent se nám tu objevuje znovu a ten nevěří svému supervizorovi vůbec. Kdežto v nestátní sféře věří na 100% svému supervizorovi celkem 30 (53,59 %) respondentů, 26(46,41 %) respondentů mu věří, ale ne úplně stoprocentně a žádný z respondentů nezastává názor, že by supervizorovi nevěřil vůbec. Je zde vidět veliký rozdíl v důvěře supervizorovi mezi oběma správami. Nestátní správa má mnohem větší důvěru ve svých supervizořích, kdežto respondenti ze státní sféry svým supervizorům nedůvěřují na 100 % a nebo i vůbec. Faktorů zapříčínujících tuto skutečnost může být jistě více, ale mezi přední faktory bych zařadila ve státní správě nemožnost výběru supervizora a nemožnost rozhodovat o sjednaném supervizním kontraktu.

Otázka č. 15: Jak hodnotíte práci Vašeho aktuálního supervizora?

Graf č. 6 – Respondenti rozřazeni dle své spokojenosti se supervizorem



Výše uvedený graf uvádí spokojenost respondentů s prací supervizora. Z celkového počtu 70 respondentů jich je velice spokojeno 52 %, což je 36 respondentů. Spíše spokojeno je 47 % respondentů, což je 33 respondentů a znovu, jako již výše, je tu jeden respondent, který zastává 1 % respondentů, kteří jsou spíše nespokojeni s prací supervizora.

Shrnutí druhého dílčího cíle

Úkolem druhého dílčího cíle bylo zjistit jaké pocity mají sociální pracovníci a pracovnice ze supervize, která se uskutečňuje na jejich pracovištích. Tento dílčí cíl obsahoval tyto otázky z dotazníkového šetření:

Je něco, co je pro Vás při supervizních setkáních obtížné či nepříjemné?“

„Může podle vás plynout nějaké riziko ze supervize?“

„Máte důvěru ve svém supervizorovi?“

„Jak hodnotíte práci vašeho aktuálního supervizora?“

Druhý dílčí cíl byl naplněn, jelikož byly zjištěny pocity všech zúčastněných respondentů. Jelikož jsem respondenty dělila z převážné většiny do dvou skupin a to do skupin respondentů ze státní a nestátní správy, můžeme vyhodnotit postoje těchto dvou skupin. Pozitivnější přístup k supervizi mají respondenti nestátní správy. Mají mnohem větší důvěru ve svém supervizorovi a jsou s jeho prací více spokojeni. Kdežto respondenti státní správy nevěří svému supervizorovi na 100 % a jeden respondent ze státní správy nevěří svému supervizorovi vůbec. Jedná se o stejného respondenta, který celou supervizi považuje za zbytečný úkon, proto je pro něj

supervize pouze obtíž, má na ní velice negativní názor. Otázku, co je pro respondenty při supervizích obtížné či nepříjemné jsem rozdělila do skupin dělených dle pohlaví, jelikož výsledek byl dle mého názoru zajímavý. Můžeme vidět, že muži z 87,50 % nemají žádný problém a pouze 1 respondent obtížné pohotově reaguje na problém. Kdežto ženy z velké většiny našly vždy něco, co jim při supervizi dělá problém. Může to být zapříčiněno tím, že ženy mají celkově nižší sebevědomí než muži a těžko si přiznávají, že svou práci či jiné aktivity dělají dobře a bez chyb. Je však nutné reflektovat, že sociální pracovníci si uvědomují i jistá rizika, která může supervize přinášet, a jsou si jich vědomi. To prokázali při vyplňování otázky č. 13.

12.3 Třetí dílčí cíl

Tento dílčí cíl zjišťoval, jaké požadavky mají sociální pracovníci a pracovníce na supervizi a jak k supervizi přistupují. Z dotazníku byly využity následující otázky.

První otázkou vztahující se k třetímu dílčímu cíli byla otázka „*Co je pro Vás při supervizi podstatné?*“

Druhou otázkou třetího dílčího cíle byla otázka: „*Podílíte se aktivně na supervizi?*“ Závěrečnou otázkou třetího dílčího cíle byla otázka: „*Vstupujete do supervize, pokud je nastavena možnost vstoupit do řešení problémů kolegy?*“

Otázka č. 16 -Co je pro Vás při supervizi podstatné?

Tabulka č. 11- Respondenti rozřazeni dle toho, co je pro ně podstatné při supervizi

Ukazatel	AČ	RČ v %
Vhodný prostor	10	14,29
Omezený počet supervidovaných	14	20
Empatický supervizor	30	42,85
Něco jiného	16	22,86

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

Nejvíce podstatné pro supervidované je empatický supervizor. Tuto odpověď zvolilo 30 respondentů (42,85 %) z celkových 70 (100 %). Druhou nejčastější odpovědí byla odpověď, kterou volili ti respondenti, kteří chtěli zvolit svou možnost, co je pro ně podstatné a tuto možnost vypsali do dotazníku. Respondenti uváděli tyto odpovědi na

otázku, co je podstatné u supervize : „nejpodstatnější je tým, který si supervize účastní“, „zkušený supervizor“, „supervizor s dostatečnou odborností“, „týmová spolupráce“, „dobré supervizní téma“, „dostatek času“, „dobré a věcné shrnutí dlouhosáhlého tématu supervizorem“, „otevřenost a důvěra“, „aktivita všech zúčastněných na supervizi“, „závěrečné hodnocení supervize supervizorem i supervidovanými“, „přítomnost celého týmu“.

Svou alternativní odpověď volilo 16 respondentů (22,86 %). 14 respondentů (20 %) volilo odpověď omezený počet supervidovaných. A poslední možnost, *vhodný prostor*, volilo 10 respondentů (14,29 %).

Otázka č. 17 - Podílíte se aktivně na supervizi, přinášíte nová témata?

Tabulka č. 12 – Respondenti rozřazeni dle aktivity na supervizích

Ukazatel	AČ	RČ
Vždy se aktivně zapojuji	39	55,71 %
Nechávám to na ostatních, zapojuji se na vyzvání	30	42,86 %
Vůbec se nezapojuji	1	1,43 %

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

V této otázce byli respondenti tázáni, zda se sami aktivně podílí na supervize tím, že se aktivně zapojují do řešení či přináší nová témata. V tabulce výše můžeme vidět, že celkem 39 respondentů (55,71 %) uvedlo, že se aktivně na supervizním setkání zapojuje. 30 respondentů (42,86 %) nechává aktivitu na ostatních a zapojuje se na vyzvání. A nakonec 1 respondent (1,43 %) se nezapojuje vůbec do dění na supervizi, tudíž nepřináší nová témata a nevyvíjí žádnou aktivitu.

Zajímavé výsledky jsem získala, pokud jsem rozdělila skupinu respondentů dle správy na státní a nestátní, a proto níže uvádím tabulku s příslušnými daty.

Tabulka č. 13 – Respondenti rozřazeni dle sektoru, ve kterém pracují a dle své odpovědi

Ukazatel	Státní správa		Nestátní správa	
	AÚ	RČ	AÚ	RČ
Vždy se aktivně zapojuji	3	21,43 %	36	64,29 %
Nechávám to na ostatních, zapojuji se na vyzvání	10	71,43 %	20	35,71 %
Vůbec se nezapojuji	1	7,14 %	0	0 %

Poznámka: AČ= absolutní četnost, RČ=relativní četnost

Tabulka výše nám znázorňuje respondenty rozděleny do kategorií státní správa a nestátní správa. Můžeme vidět, že respondenti státní správy projevují větší pasivitu na supervizních setkáních, nežli respondenti ze správy nestátní. Pokud si porovnáme odpověď respondentů, kteří se vždy aktivně zapojují, tak respondenti ze státní správy mají 3 vždy aktivně se zapojující respondenty (21,43 %) a respondenti z nestátní správy mají 36 respondentů (64,29 %), kteří se vždy aktivně zapojují. Respondentů ze státní správy, kteří nechávají aktivitu na ostatních a zapojují se na vyzvání, je 10 (71,43 %) a z nestátní správy jich je 20 (35,71 %). 1 respondent (7,14 %) ze státní správy se nepojuje vůbec. Z výše uvedeného můžeme vyvodit, že respondenti ze státní správy jsou na supervizích mnohem pasivnější a nechávají spíše na kolezích aktivitu, kdežto respondenti ze správy nestátní ze 64,29 % vždy aktivně reagují.

Otázka č. 18 - Vstupujete do supervize, pokud je nastavena možnost vstoupit do řešení problémů kolegy?

Tabulka č. 14 – Respondenti rozřazeni dle svých odpovědí

Ukazatel	Státní správa		Nestátní správa	
	AÚ	RÚ	AÚ	RÚ
Ano, pokaždé	1	7,14 %	29	51,78 %
Většinou ano	2	14,28 %	22	39,28 %
Občas	10	71,44 %	5	8,94 %
Moc často ne	1	7,14 %	0	0 %
Nikdy	0	0 %	0	0 %

V otázce č. 18 jsem respondenty rozdělila znovu dle správy, ve které pracují, z důvodu zajímavých výsledků. Jak můžeme z tabulky výše vidět, rozdíl v zapojování a vstupování supervidovaných do řešení problémů kolegy je v těchto dvou sférách znovu odlišný. Ve státní správě se pokaždé zapojí pouze 1 respondent (7,14 %) zatímco v nestátní správě se pokaždé zapojí 29 respondentů (51,78 %) což je opravdu značný rozdíl. Většinou se zapojují do řešení problému ve státní správě 2 respondenti (14,28 %) a v nestátní správě celkem 22 respondentů (39,28 %). Pouze občas se do řešení zapojí 10 respondentů (71,44 %) ze státní správy a z nestátní správy je počet respondentů, kteří se zapojují občas výrazně nižší, pouze 5 respondentů (8,94 %). 1 respondent (7,14 %) ze státní správy se moc často do řešení problémů kolegy nezapojuje.

Shrnutí dílčího cíle č. 3

Úkolem třetího dílčího cíle bylo zjistit, jaké požadavky mají sociální pracovníci a pracovníce na supervizi a jak k supervizi sami přistupují. Tohoto cíle bylo dosaženo pomocí následujících otázek, které obsahoval dotazník.

„Co je pro Vás při supervizi podstatné?“

„Podílíte se aktivně na supervizi?“

„Vstupujete do supervize, pokud je nastavena možnost vstoupit do řešení problémů kolegy?“

I třetí dílčí cíl byl z mého pohledu naplněn, jelikož respondenti upřímně odpovídali na dotazníkové otázky a bylo možné tedy určitým způsobem zesumarizovat, jaké požadavky mají respondenti na supervizi a jak k supervizi sami přistupují. I v této části práce jsem respondenty dělila dle správy, ve které pracují, jelikož i tyto výsledky mi přišly nejzajímavější a můžeme si na jejich příkladu ukázat rozdíl mezi těmito dvěma konkrétními skupinami. U otázky č. 16 *„Co je pro vás při supervizi podstatné“* jsem byla překvapena, kolik respondentů si dalo tu práci a vymyslelo svou odpověď na to, co je pro ně podstatné. Je jasné, že pro každého, dle jeho potřeb, je podstatné při supervizi něco jiného. To ostatně můžeme vidět i na různorodosti odpovědí. Proto jsem velice ráda za každý názor, který mi respondenti poskytli k tomu, aby byla otázka, co je pro ně podstatné, ještě více rozšířena o jejich názory a pohledy na věc. Tuto otázku považuji za podstatnou z toho důvodu, že respondenti

poskytli svůj upřímný názor na danou věc a pokud budeme znát, co je pro ně při supervizních setkáních důležité, můžeme se na tu skutečnost zaměřit, na její posílení, či zlepšení nebo vůbec zavedení do supervize, protože pokud má supervize mít výsledky odpovídající jejímu účelu, musíme se ptát, co je pro supervidované důležité při procesu supervize, pokud by jim podstatné aspekty supervize chyběly, je celkem pravděpodobné, že supervize nebude plnit své funkce a cíle, které by plnit mohla.

U otázky č. 17, zda se respondenti aktivně podílí na supervizi a sami přináší nová témata, mě znovu zaujalo srovnání státní a nestátní správy, kde byl opět markantní rozdíl v zaznamenaných odpovědích respondentů. Překvapilo mě, že respondenti státní správy ze 71,43% nechávají aktivitu na supervizních setkáních na ostatních a u nestátní správy je to číslo o 53,72% nižší, čili pouze 35,71%. Určitě mě také překvapilo to, že znovu 1 respondent ze státní správy se nezapojuje vůbec. Tento respondent nás však doprovází celý výzkum na ojedinělé pozici, ze které můžeme vyvodit závěr, že supervize je pro tohoto respondenta přítěž a místo toho, aby mu při jeho práci pomáhala, tak je mu na obtíž. Rozhodně by bylo zajímavé u tohoto respondenta reflektovat, proč mu supervize dělá takový problém, zda mu nevyhovuje supervize jako taková a k práci ji nepotřebuje, nebo zda je pro něj špatně klíčový jiný aspekt supervize, nebo je také možné, že se jedná o respondenta, kterého jeho práci nebaví, vykonává ji nerad, a proto všechno spojené s výkonem jeho práce mu dělá problém.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce je složena ze dvou částí, části teoretické a metodické. V teoretické části jsem se snažila všeobecně zmapovat institut supervize, aby si každý dokázal udělat představu o tom, co supervize vůbec je. Snažila jsem se vysvětlit základní pojmy této práce, poté jsem nastínila krátkou historii pro možnost zasazení pojmu do historie, dále jsem popsala funkce, cíle, formy a techniky, které se v supervizi užívají. Dále jsem stručně popsala aktéry supervize a nastínila, jak vypadá supervizní kontrakt. V poslední části jsem popsala supervizi, jako jednu z možností prevence syndromu vyhoření. Tuto část jsem do práce zahrнула z důvodu častého výskytu názoru, že supervize je opravdu z velké části vhodným nástrojem právě proti tomuto často vyskytovanému jevu, který se vyskytuje v psychicky náročných povoláních, a to proti syndromu vyhoření.

Pro svůj výzkum jsem zvolila kvantitativní výzkumnou strategii strukturovaného dotazníku, která byla odpovídající pro můj následný sběr dat a poté pro jeho zpracování.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit postoje sociálních pracovníků a pracovníků k supervizi. Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření a odpovědí respondentů můžeme říct, že postoje sociálních pracovníků a pracovníků jsou pozitivní, byť jeden respondent ze 70 zúčastněných má na supervizi pouze negativní názor. Tento postoj může být zapříčiněn více faktory, mezi které může patřit to, že pracovník již trpí syndromem vyhoření, a proto je vše spojené s jeho prací pro něj obtížné, dále to může být zapříčiněno špatným pracovním kolektivem či špatným vedením, dalším faktorem může být nemožnost výběru supervizora či nemožnost rozhodovat o sjednávání supervizního kontraktu a v neposlední řadě to může být zapříčiněno osobností dotyčného respondenta, který může být celkově pesimistický člověk s negativním názorem na svět.

Svou teoretickou částí by tato práce mohla být přínosem pro větší informovanost, jak sociálních pracovníků a pracovníků, tak širší veřejnosti, o tomto pojmu a mohla by sloužit k rozšíření povědomí o supervizi. Metodická část by mohla posloužit organizacím, ve kterých je supervize vykonávána k tomu, aby měly přehled o tom, jaké postoje sociální pracovníci a pracovníce mají, že tento postoj je z převážné

většiny pozitivní, a proto by práce mohla posloužit i organizacím, ve kterých supervize ještě zavedená není, k tomu, aby si mohly udělat představu o tom, že supervize je opravdu pozitivním a užitečným prvkem v práci sociálních pracovníků a mohla by je inspirovat či jen navést k myšlence zavést supervizi také.

Shrnutím dílčích výzkumných cílů můžeme odpovědět hlavní výzkumnou otázkou „*Jaké postoje mají sociální pracovníci a pracovníci k supervizi?*“

Supervize je v současné době uskutečňována na každém pracovišti různým způsobem, uzpůsobeným možnostem organizace, požadavkům organizace, možnostem a požadavkům sociálních pracovníků a pracovníc, a proto je důležité brát výsledky v potaz ve všeobecné rovině.

Z tohoto výzkumu vyplynulo, že sociální pracovníci a pracovníci zauímají kladné postoje k supervizi, je pro ně například prostředkem k získání nadhledu nad problémem, dále vnímají supervizi jako prostředek ke zlepšení své práce z pohledu kvality a efektivity, také dále vnímají supervizi jako jeden z možných prostředků prevence před syndromem vyhoření. Důležité je však zmínit, že jeden respondent neuvažuje o supervizi v pozitivním slova smyslu a zauímá k celé supervizi negativní postoj. Supervize mu přijde jako zbytečný úkon, na supervizních setkáních se nezapojuje.

Pokud bych měla porovnat náhled na supervizi z pohledu státní a nestátní správy, je z tabulek uvedených výše možno tvrdit, že supervizi se daří více v nestátní sféře, kde jsou s jejími funkcemi a možnostmi více spokojeni zaměstnanci nestátní sféry. Může to být zapříčiněno více faktory, jako je například větší nemožnost ve státní správě rozhodovat o supervizorovi nebo o supervizním kontraktu a podobně.

Dílčí cíl č. 1 : Zjistit, jak subjektivně sociální pracovníci a pracovníci vnímají institut supervize a jaké potencionální přínosy jim supervize může poskytovat a poskytuje, byl zjištěn a naplněn. Sociální pracovníci a pracovníci subjektivně vnímají supervizi jako získání nadhledu nad problémem, jako prostředek k navýšení kvality a efektivity práce, také vnímají supervizi jako jednu z možností prevence před syndromem vyhoření a negativní postoj čili zbytečný úkon považuje 1 respondent. Přínosy, které supervize respondentům poskytuje, jsou například sebereflexe, zpětná vazba, dále poskytuje uzemnění a úlevu od napětí, zlepšuje jak

vztahy s klienty, tak vztahy pracovní. Znovu však jednomu respondentovi neposkytuje supervize nic.

Dílčí cíl č. 2: Zjistit jaké pocity mají sociální pracovníci ze supervize, která je uskutečňována na jejich pracovišti, byl také zjištěn a naplněn. Díky upřímným odpovědím respondentům jsem mohla obecně zmapovat jejich pocity, které respondenti ze supervize mají.

Na supervizních setkáních se pracuje jak s pozitivními, tak s negativními emocemi, proto je nutné si uvědomit, že supervizní setkání mohou nést i určitá negativa, ze kterých mohou mít respondenti strach. Jedná se například o svěřování se s problémy před cizím člověkem, což je supervizor, nebo přijmutí faktu, že každý máme své chyby a pro někoho může být obtížné tyto chyby před ostatními diskutovat, pro někoho může být obtížné pohotově reagovat. Pro někoho však ze supervizních setkání neplynou žádné obavy a nemá s ničím problém, to se v našem výzkumu ukázalo jako větší polovina dotazovaných, což mě celkem překvapilo, očekávala jsem, že respondentů s žádným problémem bude méně.

Znovu tedy můžeme vidět, že i u druhého dílčího cíle, který si kladl za úkol zjistit pocity sociálních pracovníků ze supervize, vidíme fakt, že ač sociální pracovníci a pracovníce mohou mít různé obavy ze supervizních setkání, tyto obavy neovlivňují jejich celkové pocity na supervizi, jelikož jsou se supervizory a s jejich prací na supervizích ve velké většině spokojeni, pouze 1 respondent nevěří svému supervizorovi a je spíše nespokojen s jeho prací.

Dílčí cíl č. 3: Zjistit, jaké požadavky mají sociální pracovníci a pracovníce na kvalitní supervizi a jak k supervizi přistupují.

Poslední dílčí cíl výzkumu byl také naplněn. Mezi požadavky, které respondenti mají, můžeme zařadit z vlastních názorů respondentů *„nejpodstatnější je tým, který si supervize účastní“*, *„zkušený supervizor“*, *„supervizor s dostatečnou odborností“*, *„týmová spolupráce“*, *„dobré supervizní téma“*, *„otevřenost a důvěra“*, *„aktivita všech zúčastněných na supervizi“*, *„závěrečné hodnocení supervize supervizorem i supervidovanými“*, *„přítomnost celého týmu“*. Tyto vlastní názory samotných respondentů mě velice obohatily a vzala jsem si z nich více, než kdyby pouze odpovídali na danou škálu předem vybraných odpovědí. Respondenti k supervizi přistupují aktivně, zapojují se do diskuzí. 1 respondent se však do supervizí nezapojuje.

Seznam grafů

Graf č. 1 - Respondenti rozřazeni dle pohlaví

Graf č. 2 - Respondenti rozřazeni dle nejvyššího ukončeného vzdělání

Graf č. 3 - Respondenti rozřazeni dle druhu absolvované supervize

Graf č. 4 - Respondenti rozdělení dle svých odpovědí, co je pro ně při supervizi obtížné

Graf č. 5 - Respondenti rozřazeni dle rizik plynoucích ze supervize

Graf č. 6 - Respondenti rozřazeni dle své spokojenosti se supervizorem

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 –Operacionalizační tabulka

Tabulka č. 2 – Respondenti rozřazeni dle věku

Tabulka č. 3 –Respondenti rozčlenění dle délky svého zaměstnání v dané organizaci

Tabulka č. 4 – Respondenti rozdělení dle možnosti výběru a správy

Tabulka č. 5 – Respondenti rozřazeni dle možnosti rozhodovat o kontraktu a správě, ve které pracují

Tabulka č. 6 – Respondenti rozčlenění dle četnosti supervize

Tabulka č. 7 – Respondenti rozřazeni dle sektoru, který poskytuje sociální služby a dle jejich názoru na danou otázku

Tabulka č. 8 – Četnost odpovědí respondentů dle sektoru poskytování služeb

Tabulka č. 9 – Respondenti rozřazení dle pohlaví a odpovědi na otázku č. 12

Tabulka č. 10 – Respondenti rozřazeni dle své důvěry v supervizora

Tabulka č. 11 – Respondenti rozřazeni dle toho, co je pro ně podstatné při supervizi

Tabulka č. 12 – Respondenti rozřazeni dle aktivity na supervizích

Tabulka č.13–Respondenti rozřazeni dle sektoru, ve kterém pracují a dle své odpovědi

Tabulka č. 14 – Respondenti rozřazeni dle svých odpovědí

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BÄRTLOVÁ, E. *Supervize v sociální práci*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Fakulta sociálně ekonomická, UJEP, Ústí nad Labem, 2007, ISBN 978-80-7044-952-3
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Karolinum, Praha 1993. ISBN 978-80-246-0139-7
- EIS, Z. *Supervize*. Praha: Palata, 1995. ISBN 80- 901710- 2- 8
- HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce*. Praha: Osmium, 1999. ISBN 80-902081-8-5.
- HAVRDOVÁ, Z. HAJNÝ, M. *Praktická supervize*. 1. vyd. Praha: Galen, 2008, ISBN 978-80-7262-532-1
- HAWKINS, P. SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. ISN 80-7178-715-9
- JONESOVÁ, E. *Terapie rodinných systémů*. Praha: Konfrontace, 1996. ISBN 80-901773-6-0
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Supervize – kazuistiky*. Praha: Triton, 2004. ISBN 80-72-54-496-9.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2006. ISBN 7367-181-6.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.
- KRATOCHVÍL, S. *Základy psychoterapie*. 1. vyd. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-179-7.
- MATOUŠEK, O. a kol.: *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0

- MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta, 2008. ISBN 978-80-7394-145-1.
- MÜHLPACHR, P. *Sociální práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 100 s. ISBN 80-210-3323-1
- NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995, ISBN 978-80-7439-056-2
- OSTŘÍŽEK, Jan a kolektiv. *Public private partnership: příležitost a výzva*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-744-9.
- PUNCH, K.F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. ISBN- 978-80-7367-381-9
- SIMON, B., STIERLIN H., *Slovník rodinné terapie: přehled, kritika a integrace systémově terapeutických pojmů, konceptů a metod*. Hradec Králové: Konfrontace, 1995, ISBN 80-901773-1-X
- SVOBODOVÁ, P., VALÁŠEK, M. *Úvod do supervize/Cyklický model*. Tišnov: Sdružení SCAN, 2002, ISBN 80-86620-00-X.
- ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a "vyhoření" u profesionálů pracujících s lidmi*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8.
- ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 3. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, 128 s. ISBN: 978-80-86429-36-6

INTERNETOVÉ ZDROJE

http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/historie_sv_cr.pdf

<http://www.supervize.eu/o-techto-strankach/>

<http://www.supervize.eu/o-supervizi/co-je-supervize/>

<http://socialnirevue.cz/item/definice-socialni-prace>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – vzor dotazníku, který byl zasílán respondentům

Příloha A

Dotazník k bakalářské práci na téma Supervize v sociální práci

Dobrý den,

mé jméno je Nikola Ladnarová a jsem studentkou třetího ročníku Univerzity Hradec Králové, oboru sociální a charitativní činnost. V rámci své bakalářské práce provádím výzkum na téma Supervize v sociální práci, a proto bych s vyplněním krátkého dotazníku, ráda obrátila právě na Vás.

Dotazník obsahuje otázky týkající se supervize, která probíhá ve Vašem zařízení. Je zcela anonymní a veškeré údaje a výsledky, které budou vyplněny, budou použity pouze k mému výzkumu k bakalářské práci. Obsahuje 19 otázek.

Vámi zvolené odpovědi prosím zakroužkujte. V případě otevřených otázek, prosím vypište vlastní odpověď.

Předem velice děkuji za Váš čas.

1) Pohlaví

- a) žena
- b) muž

2) Věk

- a) 18-25 let
- b) 26-39 let
- c) 40-50 let
- d) 51 let a více

3) Nejvyšší ukončené vzdělání

- a) základní
- b) střední
- c) vyšší odborné
- d) vysokoškolské

- 4) V jaké organizaci pracujete?**
- a) státní správa
 - b) nestátní správa
- 5) Jak dlouho jste zaměstnána/zaměstnán v organizaci, ve které právě pracujete?**
-
- 6) Měli jste možnost ovlivnit výběr supervizora?**
- a) ano
 - b) ne
- 7) Měl/a jste možnost spolu s ostatními rozhodovat o sjednaném kontraktu se supervizorem?**
- a) ano
 - b) ne
- 8) Jaký druh supervize můžete absolvovat?**
- a) individuální
 - b) skupinovou
- 9) Jak často supervizi absolvujete?**
- a) podle naší potřeby
 - b) 1x za měsíc
 - c) 1x za čtvrt roku
 - d) jiný údaj, prosím vypište:
- 10) Co si představujete pod pojmem supervize?**
- a) získání určitého nadhledu nad problémem
 - b) kontrola či hodnocení mé práce nadřízeným
 - c) prostředek k navýšení kvality a efektivity mé práce
 - d) zbytečný úkon
 - e) prevenci před syndromem vyhoření

11) Co nejdůležitějšího Vám supervize poskytuje?

- a) sebereflexi, zpětnou vazbu a získání nového nadhledu nad problémem
- b) společné vyhodnocení daného případu
- c) zlepšení vztahů s klienty
- d) určité uzemnění, úleva od napětí
- e) jednu z možností prevence syndromu vyhoření
- f) zlepšení pracovních vztahů s kolegy
- g) zlepšení pracovních vztahů s vedoucími pracovníky
- h) bohužel, supervize mi nic neposkytuje

12) Existuje něco, co je pro Vás při supervizních setkáních obtížné či nepříjemné?

- a) není mi příjemné diskutovat své nedostatky před ostatními kolegy
- b) je pro mne obtížné pohotově reagovat na daný problém
- c) je pro mne obtížné svěřovat se cizímu člověku
- d) nevím o ničem, co by mi dělalo problém
- e) pokud Vás ještě něco napadá, prosím vypište zde:

.....

13) Může podle Vás plynout nějaké riziko ze supervize?

- a) mohu se znemožnit před kolegy
- b) nadřizený bude hodnotit výsledky mé práce dle supervize
- c) vynášení soukromých informací
- d) o žádném riziku nevím
- e) pokud Vás ještě něco napadá, prosím vypište

zde:.....

14) Máte důvěru ve svém supervizorovi?

- a) ano, mám v něm úplnou důvěru
- b) ano, věřím mu, ale ne stoprocentně
- c) ne, bohužel mu nevěřím

15) Jak hodnotíte práci Vaše aktuálního supervizora?

- a) jsem velice spokojen/á
- b) jsem spíše spokojen/á
- c) jsem spíše nespokojen/á

d) jsem nespokojen/á- pokud ano, vypište prosím důvody :

.....

16) Zakroužkujte prosím, co je pro Vás při supervizi podstatné.

- a) vhodný prostor – dostatečně velký, světlý
- b) omezený počet supervidovaných
- c) empatický supervizor
- d) pokud Vás ještě něco napadá, prosím vypište zde:

.....

17) Podílíte se aktivně na supervizi i Vy, přinášíte na supervizi nová témata?

- a) vždy se aktivně zapojuji
- b) nechávám to na ostatních, zapojuji se na vyzvání
- c) vůbec se nezapojuji

18) Pokud je supervize nastavena tak, že můžete vstupovat do řešení

problémů kolegy:

- a) ano, pokaždé
- b) většinou ano
- c) občas
- d) moc často ne
- e) nikdy

Závěrem ještě jednou velice děkuji za Váš čas věnovaný dotazníku.