

UNIVERZITA KARLOVA  
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ  
Katedra řízení a supervize  
v sociálních a zdravotnických organizacích

**Bc. Hedvika Kubicová Černá**  
**Hranice mezi terapií a supervizí v modelu TSTS**

*Diplomová práce*

Vedoucí práce: doc. PhDr. Peter Brnula, Ph.D.

Praha 2020

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použila jen citované prameny a literaturu. Současně dávám svolení k jejímu zpřístupnění v knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v repozitáři Univerzity Karlovy a používání ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Praze dne 6.ledna 2020

Hedvika Kubicová Černá

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Phdr. Peterovi Brnulovi, Ph.D., bez něhož by tato práce nemohla vzniknout, za jeho cenné rady, připomínky a podněty při zpracování tohoto textu. Rovněž děkuji své rodině za podporu po celou dobu studia.

### **Bibliografický záznam**

KUBICOVÁ ČERNÁ HEDVIKA. 2019. *Hranice mezi terapií a supervizí v modelu TSTS*. Praha. 91 stran, 18 příloh. Diplomová práce (Mgr.).

Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií, Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických zařízeních. Vedoucí práce doc. PhDr. Peter Brnula, Ph.D.

## **OBSAH:**

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>PŘEHLEDOVÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
2.1	Supervize.....	10
2.1.1	Pojem supervize.....	10
2.1.2	Cíle Supervize.....	11
2.1.3	Funkce supervize.....	12
2.1.4	Druhy supervize.....	12
2.1.5	Vymezení supervize a ostatních oborů.....	13
2.1.6	Předpoklady a etický přístup supervizora.....	14
2.2	Téma supervize a jeho hranice vzhledem k terapeutické práci.....	15
2.3	Psychoterapie.....	17
2.3.1	Definice:.....	17
2.3.2	Cíle a způsoby.....	18
2.3.3	Prostředky psychoterapie.....	19
2.4	Model TSTS.....	19
2.4.1	Vývoj a vymezení.....	19
2.4.2	Souvislosti Modelu růstu.....	20
2.4.3	Systemický rámec Modelu růstu.....	21
2.4.4	Osobnosti Modelu růstu v zahraničí i u nás.....	22
2.4.5	Principy modelu růstu.....	24
2.4.6	Supervizní proces v Satirovské terapii.....	29
2.4.7	Techniky modelu růstu.....	30
<b>3</b>	<b>METODOLOGICKÁ ČÁST</b> .....	<b>40</b>
3.1	Cíle kombinovaného výzkumu:.....	40
3.2	Proces vytváření dat:.....	40
3.3	Popis použité kvalitativní výzkumné metody:.....	41
3.3.1	Statistický výběr respondentů, jeho omezení a limity.....	42
3.3.2	Respondenti.....	43
3.3.3	Etika, souhlas, soukromí respondentů.....	43
3.3.4	Neutralita.....	44
3.3.5	Důvěrnost.....	44
3.3.6	Průběh šetření a postup analýzy dat.....	45
3.4	Doplňková kvantitativní studie.....	45

3.4.1	Cíl.....	45
3.4.2	Hypotézy .....	45
3.4.3	Vzorek.....	46
3.4.4	Kvaziexperiment - průběh získávání dat .....	46
<b>4</b>	<b>ANALYTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>47</b>
4.1	Výsledky kvalitativního šetření se supervizory .....	47
4.1.1	Supervizní a terapeutické praxe informantů .....	47
4.1.2	Kategorie: Názvosloví .....	48
4.1.3	Rozdíly stejnosti a hranice mezi terapií a supervizí .....	49
4.1.4	Rozbor dalších kategorií a subkategorií.....	49
4.1.5	Práce se změnou (transformací).....	54
4.1.6	Jakým způsobem supervizoři používají vybrané a další techniky.....	58
4.2	Analýza kvantitativních dat: .....	68
4.2.1	Vzorek.....	68
4.2.2	Výsledky doplňkového dotazníkového šetření .....	69
4.3	Výklad výsledků doplňkového dotazníkového šetření .....	80
4.3.1	Hypotézy o vzhledu do intrapsychického vnímání (kousek osobní práce) .....	80
4.3.2	Rozeznají supervidovaní hranice psychoterapie a supervize? .....	81
4.3.3	Zážitkové techniky .....	81
4.3.4	Sebereflexe osobních zážitků mimo supervizi.....	81
4.4	Interpertece výsledků kvalitativních dat .....	82
4.4.1	Na co se zaměřují TSTS supervizoři ve své praxi. ....	82
4.4.2	Nevyžádané terapeutické intervence v supervizi .....	82
<b>5</b>	<b>SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>83</b>
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>84</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURA (BIBLIOGRAFIE ).....</b>	<b>85</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>91</b>

**Abstrakt:**

Práce se zaměřuje na hranice aplikace transformační systemické terapie v supervizi. Přehledová část popisuje všeobecná východiska Modelu Satirové a základ teorie psychoterapie a teorie supervize. Zabývá se obecnou rovinou hranic terapie a supervize.

Metodologická část zahrnuje popis použité zakotvené teorie, která sloužila k získání dat od informantů, supervizorů, kteří pracují podle modelu TSTS. Dále bylo použito doplňkové dotazníkové kvantitativní šetření určené ke zjištění, jak supervizanti, kteří mají zkušenost s terapií, vnímají hranice terapie a supervize.

Analytická část přináší nejprve vhled do způsobů, jak supervizoři vzdělaní v Modelu růstu chápou odlišení hranic terapie a supervize a jakým způsobem používají techniky TSTS. Doplnili jsme ji o zjištění, co supervizanti očekávají, že v supervizi mohou získat, a naopak, které způsoby práce odmítají a považují za přesah hranic. Otázky byly zaměřeny zejména na specifika technik, které používá Model Satirové.

Cílem bylo popsat, které techniky a způsoby práce původně pocházející z terapie lze v supervizi použít a jakým způsobem s nimi je třeba zacházet, aby nedošlo při zaměření na osobnost terapeuta k osobní práci v supervizi.

**Klíčová slova:**

TSTS – Transformační systemická terapie – Model růstu – terapie (model) Satirové – Satirovská terapie (pro účely této publikace jsou používány jako synonymum)

Systemický – systémový – psychoterapie – supervize – hranice – techniky

## **Abstract**

This thesis is focused on the application boundaries of the transformation systemic therapy in supervision. The review section describes the general background of the Satir model and the basis of therapy theory and supervision theory. It deals with the general level of therapy and supervision boundaries.

The methodological part includes a description of the grounded theory used to obtain data from informants, supervisors working according to the TSTS model. In addition, a supplementary questionnaire quantitative survey was used to determine how supervisors who got an experience with therapy perceive the boundaries between the therapy and the supervision.

The analytical part starts with providing the insight into how supervisors educated in the Growth model understand the differentiation of therapy and supervision boundaries and how they use the TSTS techniques. Further it is supplemented with our findings as to what supervisors expect to gain in supervision, and which methods they refuse and consider to cross the boundary between the therapy and supervision. The asked questions have been aimed at specific aspects of techniques used in the Satir model.

Our objective has been to describe which techniques and methods originally derived from therapy can be used in supervision, and how they should be handled in order to avoid personal work in supervision while focusing on the personality of the therapist.

## **Keywords**

TSTS - Transformation Systemic Therapy - Growth model - Satir therapy (model)  
(used as synonyms herein)

Systemic - systematic - psychotherapy - supervision - boundary - technique



## 1 ÚVOD

*Když prohlížím znovu, co jsem viděla a slyšela, co jsem říkala a dělala, jak jsem myslela a cítila, možná se něco z toho ukáže jako nevhodné. To, co je nevhodné, mohu odložit a podržet to co se osvědčilo a vynalézat něco nového místo toho, co jsem odložila.*

*(V. Satirová)*

Tato práce se zabývá hranicemi mezi terapií a supervizí s ohledem na Model Satirové. Jako začínající supervizor s původní profesní rolí terapeuta a facilitátora TSTS považuji za významnou dovednost cit k rozdílnostem a stejnostem využití principů a technik Modelu růstu v psychoterapii, odkud původně vycházejí, i v supervizi. Zejména je nutné respektovat hranice těchto procesů a dalších příbuzných oborů. Z obecných výzkumů zabývajících se supervizí jednoznačně vyplývá, že nedodržování hranic mezi supervizí a terapií je znakem nevhodné supervize (Junková, 2003).

Mým záměrem je v této práci popsat základní rozdělení supervize a psychoterapie podle charakteristických rysů a zachytit nejdůležitější východiska a principy, z nichž vychází terapeutický model TSTS. Některé z technik TSTS (například modelování, komunikační pozice) se pro svou zážitkovou charakteristiku těší rostoucí oblibě i u supervizorů původně vzdělaných v jiném modelu, proto je mým záměrem představit tyto a další techniky odborné veřejnosti. Se zdůrazněním, jakým způsobem je lze v supervizi využívat a jaká jsou pravidla, kterými se je nutné řídit při aplikaci TSTS v supervizi.

Satirovský model (TSTS) je u nás používán v terapii, sociální práci, ve školství i supervizi. Já sama se v něm vzdělávám od roku 1997 a přesto, obdobně jako Matěj Černý ve své diplomové práci (Černý, 2008), stále vnímám jako slabinu současného TSTS jeho nedostatečné teoretické zakotvení, kvůli němuž je doposud mnohými vnímán na pomezí psychoterapie a esoteriky, přestože v tomto modelu funguje od roku 2002 psychoterapeutické vzdělávání akreditované Ministerstvem zdravotnictví. Tohoto vzdělávání jsem se účastnila jak v roli frekventanta v letech 2002-2005, tak o 6 let později v roli facilitátora, a mám sama bohaté zkušenosti supervizanta pracujícího jak pod přímou supervizí, tak účastníka týmových intervizí a supervizí podle modelu TSTS. Nyní probíhá i vzdělávání akreditované pro psychoterapii mimo zdravotnictví nebo pro použití v sociální práci. Modelem Satirové se v ČR zabývalo prozatím pouze několik výzkumníků, avšak

žádný z dostupných výzkumů se nezaměřil na použití TSTS v oblasti supervize. Nepodařilo se mi rovněž dohledat žádnou zahraniční studii, která by se k tématu supervize vztahovala. O použití TSTS v Supervizi se jen několik autorů okrajově zmiňuje. Tento přístup není některými autory vnímán jako příliš vědecký, například Jessica Erker v článku o používání modelu Satirové v posledních 30 letech o něm hovoří jako kouzlech, která jsou praktikována s rodinami a ve výcvikových skupinách (Erker, 2017). Sama Satirová podle českého překladu příručky Satir step by step, který v Čechách vyšel pod názvem Terapie rodiny krok za krokem, uvádí: „*dokud je jakákoli lidská činnost vnímána jako kouzlo, nelze ji smysluplně použít ani učit*“ (Satirová et al., 2012 s. 141).

Troufám si tedy tvrdit, že moje diplomová práce je první českou studií zabývající se aplikací TSTS v supervizi, avšak domnívám se, že některá východiska této práce lze využít i v dalších supervizních školách. Přináším ji jako vhled do způsobů, jak chápou odlišení hranic terapie a supervize a jakým způsobem používají techniky TSTS supervizoři vzdělaní v Modelu růstu a toto dále obohacuji o zjištění z dotazníkového šetření, co supervizanti považují za přesah hranic.

## **2 PŘEHLEDOVÁ ČÁST**

### **2.1 Supervize**

#### **2.1.1 Pojem supervize**

Etymologie pojmu supervize vychází z latinského "super" (nad) a "videre" (vidět), z čehož však význam přesně nevyplývá. Jde o nadhled či dohled nebo nějakou podobu, shlédnutí shora. Dle Kopřivy se slovo supervize ve svém původním významu dohledu a kontroly u nás už používá jen velmi zřídka (Kopřiva, 2016).

Havrdová uvádí český význam slova supervize jako „*laskavý nadhled*“ (Havrdová, 2000 s. 35).

Psychologický slovník hovoří o tom, že může jít o součást odborné přípravy, kdy student nebo začínající pracovník pracuje pod vedením svého supervizora, případně kolegiální supervize pak je postup, při němž supervizor a supervidovaný stojí na stejné služební úrovni a navzájem diskutují o svých poznatcích s cílem zlepšit svou práci (Hartl, Hartlová, 2000, s. 576)

Dnešní více rozšířený význam pojmu supervize nacházíme u Matouška, který uvádí, že jde o reflexivní komunikaci, jež probíhá na základě smlouvy mezi zadavatelem, supervizorem a účastníky. Jejím cílem je prohloubení kvality práce v určené oblasti.

Zaměřuje se na postoje, postupy, vztahy, hodnoty v souvislosti s pracovní situací za účelem zvyšování kvality práce (Matoušek, 2013, s. 514).

Standardy kvality sociálních služeb pak definují supervizi jako podporu od nezávislého odborníka a řadí ji mezi jednu ze součástí profesního rozvoje zaměstnanců (MPSV, 2008).

### 2.1.2 Cíle supervize

Rozeznáváme cíle supervize konkrétní a obecné. Obecné cíle Havrdova a Hajný 2008 spatřují v takové podpoře vedení a posilování pracovníka nebo týmu, případně skupiny, která směřuje ke zlepšování kvality a profesnímu růstu (Havrdová, 2008, s. 40). Specifické cíle jsou ovlivněny celkovým odborným kontextem oboru a kontextem konkrétní organizace.

Podle Matouška lze cíle rozdělit na dlouhodobé a krátkodobé (Matoušek, 2013). Dlouhodobé jsou ty, které byly stanoveny v supervizním kontraktu na začátku supervize a všichni supervidovaní s nimi byli seznámeni. Krátkodobé cíle se mohou týkat konkrétní dovednosti nebo konkrétního případu a tvoří se jako zakázka (cíl pro sezení) pro jeden nebo případně několik supervizních procesů. V takovém případě hovoří Novotný o třech skupinách cílů (cíle organizace, cíle supervidovaných a cíle supervizora) (Novotný, 2006).

- *Příklady konkrétních cílů organizace:*

*Stabilizovat týmy po organizační změně*

*Podpořit týmovou spolupráci v pracovních kolektivech*

*Podpořit motivaci dobrovolníků*

- *Příklad cílů supervidovaných*

*Potřebujeme se dohodnout na postupu u klienta...*

*Chtěl bych lépe uchopit techniku xy*

*Dojít k rozhodnutí, zda v organizaci setrvat*

- *Cíle supervizora*

*Musím dát větší prostor na vyjádření nepohody*

*Potřebuji pracovat pomocí kreativní techniky na zvyšování reflektivity*

*Lépe přizpůsobit slovník svým supervizantům*

Konkrétní cíle (očekávání) staví Dvořáčková ve svém článku do souvislostí s funkcí (rolí) supervize, přičemž uvádí, že v jednotlivých intervencích může být kladen důraz na tu

či onu funkci podle toho, jak to je v souladu s kontraktem, který vymezuje zadavatel s pracovníky a supervizorem v rámci třístranného kontraktu (Dvořáčková, 2009, s. 24).

### **2.1.3 Funkce supervize**

Havrdová uvádí, že supervize slouží pracovníkům k zastavení a reflexi, zkušenostnímu učení. Myšlenkově i emočně může pracovník zpracovat proběhlou pracovní činnost spolu se supervizorem, případně i s kolegy, čímž se v ní lépe zorientuje a získá zpětnou vazbu a ocenění. Může rovněž nacházet nové možnosti pro jednání do budoucna (Havrdová, 2008, s. 20).

Podle Kadushina má supervize tři hlavní funkce (role): vzdělávací, podpůrnou a řídicí (Kadushin, 2014), ze kterých vychází základní dělení. V současnosti rozeznáváme supervizi poradenskou, řídicí (managerskou), výukovou – výcvikovou, administrativní.

### **2.1.4 Druhy supervize**

Supervizi v našich podmínkách v terapeutické praxi vnímá Broža zejména jako *předem dohodnutý a oboustranně (respektive třístranně) akceptovaný proces, práce na doprovázení pomáhajícího pracovníka složitými případy z praxe, založený na vzájemném respektu mezi supervizorem a supervidovaným s cílem zlepšení péče o klienta*. A uvádí, že existují různorodé popisy a způsoby tohoto procesu. (Broža, 2009, s. 15)

To, jaké schéma supervize bude v jednotlivých procesech používáno, pak vychází ze zmíněného třístranného kontraktu, který Baštecká nazývá supervizním trojúhelníkem. Jedná se tedy o smlouvu mezi zadavatelem (zástupcem organizace), supervizorem a pomáhajícími pracovníky. Tato smlouva vychází z předpokladu, že supervizor bude prostřednictvím záměrného pozorování a cílených otázek vytvářet prostor pro introspekci a podporovat u supervidovaných cíleně sebereflexi. Bude je učit rozpoznávat a zkoumat způsoby, jak jejich osobní životní zážitky a zodpovědnost ke klientům ovlivňují jejich pracovní nasazení a způsob práce. Aby výsledkem bylo porozumění emocím z vlastní práce a její lepší zvládnutí (Baštecká, 2016, s. 102–104).

Jednotlivé druhy supervize jsou v supervizních kontraktech často různě kombinovány.

Jejich členění se, podle Havrdové (Havrdová, 1999 s. 31) v literatuře uvádí podle různých jednotlicích kritérií, jejichž souhrnou tabulku uvádím v příloze /tab.1/.

### 2.1.5 Vymezení supervize a ostatních oborů

V těsné blízkosti supervize stojí podle Baštecké i Hawkinse a Shoheta nejen psychoterapie. Supervizor musí umět, jak uvádí Hawkins a Shohet, kombinovat a přiměřeně mísit role vzdělavatele, toho, kdo je oporou, a občas také managera (Hawkins, Shohet, 2016). /obr.1./

V organizacích se mezi zadavateli stále traduje, že supervize je pouze jednou z činností, jejichž úkolem je vzdělávání a rozvoj, a tak v ní mnozí pracovníci očekávají zejména její formativní funkci. Se vzděláváním svým způsobem odlišným od supervize se můžeme setkat při prvotním seznamování budoucích účastníků supervize s touto aktivitou, s jejími zákonitostmi a pravidly formou semináře o supervizi. Tento zpravidla obsahuje ukázkou supervize, rovněž však prvky prezentace a výkladu.

V běžné podporující supervizi se může objevit krátký úsek nácviku nebo vysvětlení konkrétní techniky, metody, způsobu práce, která je edukační. Hranicí se stává důraz na spolupráci supervizantů, jejich vlastní volba cílů směřování.

Předávání znalostí dovedností a technik patří do supervize zejména tehdy, když mentor (starší pracovník) předává zkušenosti, vědomosti a kompetence služebně mladšímu nebo méně zkušenému kolegovi. Případně je-li supervize součástí vedení studenta v profesním výcviku, pak hovoříme o tutoringu (Baštecká et al, 2016). Vzdělávací supervize probíhají v rámci výcviků TSTS individuálně nebo v malých skupinách a při vzdělávání lektorů. Ve smluvních dokumentech a certifikacích se uvádějí jako práce pod přímou supervizí.

Kromě předávání znalostí a ukazování dovedností, jejichž cílem je zvýšit potenciál a kompetence budoucího psychoterapeuta nebo začínajícího psychoterapeuta ve vzdělávací supervizi, se v ní zákonitě vyskytuje i prvek kontroly a hodnocení. Kontrolní pravomoc si supervize (nejen ta vzdělávací) půjčuje z příbuzného oboru řízení. Správné preventivní ukotvení hranice moci mezi supervizí a řízením stojí, jak uvádí Baštecká, *na prevenci, která je dána vzájemnou trojstrannou otevřenou komunikací, vyjednáváním, vysvětlováním, transparentností a hledáním společné shody, a to v otázce rolí, kompetencí, zodpovědností jednotlivých stran, kontraktu, etických mantinelů, cílů supervize, i ve vzájemné odezvě, která povzbuzuje důvěru.* (Baštecká, 2016, s. 172). U Hawkinse a Shoheta nacházíme tvrzení, že *role supervizora přináší odpovědnost za vědomí vlastní moci, a to osobní, kulturní i moci vyplývající z role, a přináší nutnost učit se způsobům, jak*

*tuto moc užívat přiměřeně s dobrým úmyslem ve směru proti možnému tlaku a citlivě vůči supervidovanému* (Hawkins, Shohet, 2016 s. 56.).

Manažerskými zdroji pro supervizi jsou vyzdvihování dobré praxe, upozorňování na profesní zásady, standardy, etické a legislativní normy. O nevhodném přesahu hranic bychom hovořili, když by docházelo k častému navrhování postupů supervizorem a sdělování pouze negativních hodnocení, bez zkoumání praxe.

## **2.1.6 Předpoklady a etický přístup supervizora**

### **2.1.6.1 Odbornost**

Supervizoři v ČR pracují v souladu s etickým kodexem Evropské asociace supervize. ANSE stanoví rovněž požadavky na vzdělání, výcviky a praxi supervizora.

Odborníci nemají jednoznačný názor, zda pro konkrétní oblast práce volit supervizora se specifickými dovednostmi. Havrdová za důležité považuje i kompetence z oblasti řízení, například schopnost supervizora odhadnout kulturu organizace nebo dovednost vedení diskusí formou facilitace (Havrdová et al., 2008). V sociální práci je podle Baštecké vhodné si ověřit, zda se supervizor orientuje v metodice standardů kvality a etice oboru, zejména pokud je cílem zadavatele uzavřít dohodu na supervizi případovou (Baštecká et al., 2016).

V TSTS je žádoucí, aby supervizor herní terapie měl dostatečné zkušenosti s intervencí na pískovišti. Certifikaci terapeutů a supervizorů v ČR v metodě NSST (Neuroscience and Satir in the Sand Tray) je oprávněna vydat pouze Madeleine De Little. Hartwigová tvrdí, že takto školený sandtray supervizor může následně využívat tuto techniku při výcvikové supervizi terapeutů (Hartwig, 2017).

Ze zkušenosti vím, že při volbě konkrétního odborníka z úzce specializovaného směru se většinou naráží na jiné společné kontexty, jako je známost z některé formy vzdělávání nebo společné práce. Proto je nutné dodatečně vyjasňovat přenesené informace. Od známého supervizora také nezískají příjemci náležitý nadhled. Mám zkušenost, že jsem křížení rolí jako supervizant nevnímala jako překážku, nicméně je potřeba před kontraktem vyjasnit, zda je to pro supervizanta v pořádku a zda je na to osobnostně zralý.

### **2.1.6.2 Osobnostní kvality**

Supervizor uzavírá kontrakt s organizací nebo individuálním supervizantem pouze v případě svého přesvědčení, že pomocí metod, jež ovládá, může zakázce vyhovět. Každý

má své vlastní hranice, které jsou ke spolupráci neméně důležité, a jejich respektování ze strany supervizora napomáhá vytváření supervizního vztahu (Havrdová, 2008, s. 88). Hewson za důležité veličiny supervizního vztahu považuje bezpečí, moudrost, spiritualitu. Velmi blízký růstovému modelu je její citát: „*Abychom milovali sebe stejně jako naše klienty, je důležitý vztah supervizora k sobě samému, pak může mít teprve vztah k někomu jinému. Volí přístupy, které umožňují tvořivému supervizorovi, aby umožnil tvořivému supervizantovi ušít zvláštní oděv na míru jeho klientovi. Cílem je podporovat a podněcovat růst našich supervidovaných tak, aby mohli poskytovat svým klientům jen to nejlepší a současně se dobře starali o sebe*“ (Hewson, 2005, s.12 -16). Švadlenová potvrzuje ve svém výzkumu, že supervizor musí umět pracovat se svými limity a obavami a otevřeně o nich hovořit (Švadlenová in Havrdová 2010). Z osobních hranic má na mysli odvahu supervizora odhalit svou zranitelnost, čímž může být vhodným příkladem supervizantům. Supervizor musí být schopen určit a dodržovat vztahové hranice spravedlivě a s respektem ke všem zúčastněným (Havrdová et al. 2010). Hranice se týkají rovněž osobní morálky supervizora, která by měla být v souladu s principy konkrétní organizace. Etika v supervizi podle Hawkinse zahrnuje nejen samotné chování supervizora, ale i jeho schopnost naučit pracovat s etickými otázkami profese supervizanty. Shledává dále stejnost s vlastnostmi důležitými pro komunikaci a naslouchání jako u ideálního psychoterapeuta (Hawkins et al., 2000). Ještě zmíním vlastnosti, které shrnuje ve svém článku Campbell, přičemž mám zkušenost, že díky nim se příjemce na supervizi těší. Jedná se o smysl pro humor, který uvolňuje napětí, schopnost improvizovat a originalitu při kreativních technikách (Campbell, 2000). Havrdová neočekává od supervizora zamlčování skutečností ohledně vzdělání (Havrdová, 2008). Neziskové a příspěvkové organizace ovšem nezřídka řeší zejména to, jak velkou položku v rozpočtu organizace zabere cena za jednotku supervize. Setkala jsem se s organizacemi, které raději využijí nezávislé odborníky, v mém případě (duchovního a psychoterapeuta) bez supervizního vzdělání a vzniká pak tedy riziko, že tento odborník namísto dovedností supervizora bude používat své dovednosti z hlavní profese.

## **2.2 Téma supervize a jeho hranice vzhledem k terapeutické práci**

Podle Havrdové je možné, že se v supervizi objeví i krátký jasně ohraničený úsek, který je třeba věnovat terapii supervizanta, avšak hlavní činností supervizora je podpora

vzájemného poskytování zpětné vazby k činnostem supervizantů v pracovním kontextu. Supervizor by měl být také vzorem pro pracovníky, jak správně nakládat s emocemi a etikou práce (Havrdová, 2008, s. 40).

Stejně jako obecně v pomáhacích profesích jsou s etikou supervize neslučitelné projevy neuctivosti, zneužívání moci, jak v oblasti ekonomické, tak jakékoli vytváření nátlaků proti skupině nebo jednotlivci nebo rozdmýchávání konfliktů mezi nimi. Za nezodpovědné považuje Havrdová i nedodržování času supervizí, nerespektování potřeb supervizantů a zejména porušování mlčenlivosti.

Křížením zájmů je kromě pracovního partnerství nebo příbuzenských vztahů i současný vztah terapeutický. Rovněž nevyžádané rady a nevyžádané terapeutické intervence v probíhající supervizi jsou v rozporu se zásadami dobré supervize (Havrdová, 2008, s. 44).

Dlouhodobé cíle supervize vytváří supervizor, zadavatel a zástupce příjemců supervize při kontraktování na základě analýzy jejich potřeb a strategie konkrétní organizace.

Ve výukové supervizi v psychoterapii podle Mikoty a Kocourka navíc pracujeme na zdokonalení terapeutického nástroje, kterým je osobnost psychoterapeuta, stejně tak jako na zdokonalení ostatních technik a nástrojů, čímž zlepšujeme terapeutickou péči (Mikota, 1995; Kocourek, 2005 s. 17).

Témata konkrétní supervize pak mohou být z oblasti práce s klienty, sebepojetí pracovníka a vztahů v organizaci. Zamýšlíme se a spoluvytváříme strukturu pracovní role a kompetence pracovníků. Navrhují se metody zlepšení práce, pochopení, změna nebo rozvoj dovedností pracovníků (Havrdová, 2008, s. 69). Supervize slouží i jako jedinečný prostor k vyjádření nepohody a nespokojenosti, nebo jen k zamyšlení nad každodenní rutinou.

Sojka uvádí, že: „*ačkoli supervize není terapie, mohou se v ní osobní problémy promítnout a promítají se tam, pokud se rovněž promítají do terapeutovy práce s klientem*“. Supervize pak má za úkol pomoci pracovníkovi rozlišit reakce, které vycházejí z jeho osobní historie, od těch, které jsou vyvolány na základě jeho vnímání a napojení na klienta.

Upozorňuje, že supervidovaní se mohou snažit tyto souvislosti skrývat, aby to nemělo negativní vliv na jejich hodnocení práce. Je důležité, aby supervizor uměl rozpoznat osobní téma v supervizní práci a uměl na to vhodným způsobem a ve správný



čas příjemce upozornit. K tomu potřebuje mít supervizor osobní zkušenost supervidovaného s tím, že se jemu samému vyplatilo takto riskovat. Dodává, aby se supervizor v rámci své práce nepokoušel dělat terapii, čímž by znemožnil supervidovanému najít si potřebnou pomoc jinde. Jelikož je důležitým tématem supervize vztah, tak podle něj supervize, ač není terapií, je terapeutická jako všechny lidské vztahy, a to zejména tím, že můžeme otevřeně hovořit o svých pocitech ke klientům a tím pracovat na svém protipřenosu a paralelním procesu. Věnovat se ohraničenému úseku osobních bloků je možné, pokud je cílem porozumět terapeutickému procesu s klientem a tím zlepšit kvalitu práce. Supervize umožňuje příjemci osobní témata vidět, odlišit a hledat způsob, jak s nimi naložit například v individuální terapii. Dále Sojka uvádí, že není třeba řešit, jak supervidovaný tuto informaci přijme, protože o této možnosti již většinou uvažuje.

*„Teprve když supervidovaný cítí bezpečí v supervizi a vnímá že není na terapii, uvědomuje si, jak supervize zachází s mocí, odpovědností a etikou, pak je ochoten a schopen věnovat se sobě, hledat a přijímat přenosové a jiné fenomény s cílem pokročit v práci na sobě a tím být užitečný.“*

Osobní témata se v paralele mohou objevit i u supervizora, který si je podle Sojky nemusí uvědomovat, vzhledem k tomu, že je v roli autority. Nacházíme tedy novou příležitost zkoumat vlastní práci terapeutickou nebo porozumět tomu, jací jsme v jiných pracovních rolích i my supervizoři (Sojka, 2005, s. 28-30 )

## **2.3 Psychoterapie**

### **2.3.1 Definice:**

Co se etymologie pojmu týká, pochází slovo psychoterapie z řeckého "psýché " (duše) a "therapón" (služebník, průvodce). Když se řekne psychoterapie, vybaví se mi jako první definice Radkina Honzáka: *Psychoterapie je způsob léčení psychologickými prostředky.* (Vymětal, 2010, s.12), se kterou jsem se setkala poprvé už na střední škole.

TSTS se v klinických oborech užívá, nicméně směřuje zároveň k nelékařsky zaměřeným terapeutickým intervencím, stejně jako jeho zakladatelka Virginia Satirová, která byla původní profesí učitelka. Model růstu je využíván ve školství, např. v oblasti primární prevence (program "Řekni to přímo", který vytvořila Paula Englander-Golden s Virginií Satirovou) i v sociální práci. V sociální práci je to například v oblasti diagnostiky rodinného systému, případně k hledání a potvrzování zdrojů klienta pro jeho další participaci na řešení vlastních problémů, k rozhovorům pracovnice s dítětem v rozvodové

situaci. V ČR pravidelně probíhá vzdělávání v Modelu růstu zaměřené na oblast sociální práce.

V současnosti je hodně diskutovaným společenským tématem, zda jde o léčení, a tedy tento obor patří pouze do rukou klinické psychologie, anebo se jedná i o prostředek, který může být uplatňovaný v sociální práci terapeuty, kteří jsou absolventy humanitních oborů vysokých škol a dlouhodobých psychoterapeutických výcviků. Mám potřebu zde uvést, že k této nelékařsky zaměřené definici psychoterapie se již v roce 1989 přikláněl i lékař Petr Boš. Ten psychoterapii rozumí: *"kvalifikovanou činnost zaměřenou na řešení problému navozením změny stavu či situace systému"*, vnímá *"psychoterapii jako komplementární interakční proces, na jehož konci je menší rozdíl kompetencí účastníků než na jeho začátku. V rámci životních příběhů účastníků tohoto procesu jsou začátek a konec arbitrární. Psychoterapie je speciální případ systémové rodinné terapie, v němž interpersonální systémy jsou metaforicky zvnitřněny v souladu s používaným jazykem karteziánského lidského modelu člověka"* (Boš in Vymětal, 2010, s.12). Z uvedené definice vyplývá, že nelze dopředu odhadnout, kolika klientům psychoterapie pomůže. Stejně potíže lze někdy řešit jinými prostředky než psychoterapií, například četbou nebo komunikací s přáteli. V psychoterapii je důležité, na kolik je klient ochoten se sám podílet na léčbě. Nelze předem stanovit, kolik terapeutických sezení bude k navození změny potřeba a kdy je čas ukončit psychoterapii. Psychoterapie navozuje změnu nejen objektivní analýzou, rovněž vyžaduje použití intuitivních schopností, které nelze od vědeckých zásad odvodit (Vybíral, 2016).

### **2.3.2 Cíle a způsoby**

Cílem psychoterapie je pomoci klientovi v hledání sebe sama a spoluvytváření cesty k naplňování jeho cílů (Běťák, 2001 s. 7). Vybíral mezi cíle psychoterapie řadí porozumění a pomoc klientovi s orientací v emocích a s jejich vyjádřením. Dále pomoc klientovi vyznat se v problémech, nacházet jejich řešení, vést klienty k odvaze pracovat na svých potřebách (Vybíral, 2016, s.114). Další cíle jsou nacházet a uvádět do souvislostí problémy v komunikaci (Gjuričová, Kubička, Špitz, 1998). Úlohou terapie není hodnocení rodiny, ale hledání cest k uskutečnění vlastního potenciálu všem členům rodiny. Jonesová upozorňuje na vytváření nového popisu reality s klientem (Jonesová, 1996, s. 130), jehož cílem je změna náhledu klienta na sebe a druhé od negativního k pozitivnímu. Psychoterapie nabízí klientovi svobodu vybírat si to, co je pro něj dobré. Někdy se od

terapeuta očekává navíc odborné posouzení a vedení klienta k novým rozhodnutím nebo změnám v chování (Vybíral, 2016). To vše však dobrovolně s klientovou participací na procesu.

Na základě identifikace konkrétního cíle pro konkrétního klienta rozeznáváme různá schémata uspořádání psychoterapeutického procesu. Vymětal uvádí, že podle kritéria, na koho působíme, zda na jedince či na systém, rozeznáváme formy psychoterapie:

- individuální (dyadická)
- skupinovou včetně párové (partnerské) a rodinné – dělíme je na otevřené a uzavřené podle toho, zda skupina v průběhu práce přibírá nové členy.
- léčebné společenství (terapeutická komunita) (Vymětal, 2010).

Z hlediska prostředí rozeznáváme psychoterapii ambulantní a léčebnou (při hospitalizaci), dále denní stacionáře.

Podle četnosti a délky rozlišujeme dlouhodobou, pravidelnou psychoterapii a krizovou intervenci

### **2.3.3 Prostředky psychoterapie**

Způsoby, jakými je současná psychoterapie prováděna, rozděluje Vymětal na verbální a neverbální. Všechny tyto prostředky se stávají psychoterapeutickými pouze pokud jsou použity pomáhajícím odborníkem (Vavrda in Vymětal, 1997, s. 58–71). V případě použití odborníkem bez psychoterapeutického vzdělání se hovoří někdy o laické psychoterapii (např. zdravotní sestra při podpůrném rozhovoru s vážně nemocným). Rozeznáváme verbální psychoterapeutické prostředky (např. rozhovor či sugesce). Částečně verbální i neverbální prostředky jsou imaginace, relaxace a uspořádání terapeutické situace. Zvláštní kategorii prostředků psychoterapie tvoří psychoterapeutický vztah a prostředky didaktické. Využití počítačové techniky v psychoterapii nazýváme kyberpsychologií (Vymětal, 2010, s. 96-97). Metody, které obsahují, uvádím podle Vavrdu a Vymětala v příloze /tab. 2 /.

## **2.4 Model TSTS**

### **2.4.1 Vývoj a vymezení**

Satirové model řadíme mezi humanistické transpersonální psychologické školy založené na hypotézách a terapeutických přesvědčeních (Banmen, 2002).

Model růstu vychází z učení Virginie Satirové, která je považována za jednu z průkopníků rodinné terapie. Průkopnice nazývala model Procesový a jako jeho hlavní charakteristiku uvádí, že je terapeutickým přístupem, v němž terapeut spojuje své síly s klientem, aby společně dosáhli rovnováhy, pozitivních změn a zdraví (Satirová, 2016, s.140).

Procházka ve své knize řadí Model Satirové mezi komunikační/strategické terapie. Za jeho vznik pokládá založení MRI (Mental Research Institut) v roce 1958, kde V. Satirová spolupracovala s Paulem Watzlawickem a Donaldem Jacksonem, který pak participoval i v organizaci Double Bind Communications Project, to vše v Kalifornii v Palo Alto. Systémoví rodinní terapeuti vycházeli z pozorování, která natáčeli na video a zjišťovali, že psychopatologie na straně jednoho člena rodiny se odráží na symptomech dalších rodinných příslušníků. Mají-li se uzdravit, je potřeba změnit zakořeněná rodinná pravidla komunikace a utváření vztahů. Činili tak podle přesně stanovené strategie, proto se jim také říkávalo strategičtí terapeuti. Virginie Satirová se jako jediná zabývala nejen chováním, ale i vnitřním prožíváním klientů, používala autorské i další techniky a v podstatě kombinovala systematickou teorii s ego psychologii a s teorií Gestaltu (Procházka, 1999, s. 294). Jedná se o terapii direktivní, kauzální, rekonstruktivní a odkrývající.

Stanislav Kratochvíl řadí terapii Satirové mezi rodinné systemické terapie a poukazuje na její zaměření na strategie rodinné komunikace a komunikační pozice (Kratochvíl, 2006, s. 257).

Žák V. Satirové Dr. John Banmen přiznává, že po smrti Virginie Satirové profesionálům chyběla dovednost převést osobní zkušenost přímé práce s klienty do klinické praxe, zejména proto, že průkopnice modelu se příliš nevěnovala vysvětlování teorie. Její následovníci, kteří se soustředovali zejména na vyučování profesionálů v pomáhajících profesích, používali termín Satir Systemic Brief Terapy (Krátká systemická transformační terapie) (Banmen, 2009, s. 21).

#### **2.4.2 Souvislosti Modelu růstu**

Východiska modelu růstu přinášíme v tabulce v příloze /tab.3/. Podrobně se jimi zabýval ve své diplomové práci Matěj Černý, který spatřuje myšlenkové zdroje TSTS v idealismu, humanismu, konstruktivismu a sociálním konstruktivismu, ale rovněž v spirituální filozofii. Uvádí dále, že TSTS se v době svého vzniku vymezovala proti

tehdejší přístupům v psychoterapii, zvláště behaviorismu a psychoanalýze, přesto z těchto směrů převzala některé termíny (popření, projekce). Základem pro koncept sebeúcty se pro Satirovou stalo Jungovo pojetí Selbst (Self). Od předchůdců humanistické psychologie Alfreda Adlera přichází koncept inferiority, který je dnes nazýván spíše jako nedostatek skrytého self – esteem. Zdroje pro koncept sebezáchovných pozic spatřuje Černý v modelu interpersonálních stylů Karen Horneyové a v behaviorálním konceptu podmiňování vnitřních vzorců. Koncept psychologického pole Kurta Lewina lze vnímat jako předchůdce systémového přístupu.

Základní principy TSTS pak vycházejí z humanistické psychologie Maslowa a Rogerse (Černý, 2008, s. 10-17). Z Maslowa vychází zejména Satirové oblast růstových potřeb, kam rovněž řadí seberealizaci (sebeaktualizaci) s potřebou lásky a sounáležitosti. Model růstu vnímá vztahovost k lidem jako jeden ze základních konceptů nutných pro přežití (k rozvoji uspokojivého copingu a efektivní komunikaci). Rogersovský přístup zaměřený na člověka (PCA) pak byl významný zejména pro utváření konceptu konkurence a sebeúcty (Sekera, 2016, s. 8-9). Pro účely této práce je třeba zmínit i autenticitu terapeuta (Rogers, 1995), kterou Satirová učila své následovníky. Vrozený zdroj člověka k růstu Satirová nazývá životní silou a intuitivní nevědomé procesy rozlišování pak můžeme nalézt v pohledech vnitřním zrakem, slyšení vnitřním sluchem nebo zmiňovaným zdrojem vnitřní moudrost (Lum, 2002).

### **2.4.3 Systemický rámec Modelu růstu**

Pojem systemický poprvé použil německý biolog Karl Ludwig von Bertalanffy, když navrhl obecnou teorii systémů, která byla později v 50. a 60. letech sdílena mnoha dalšími odvětvími (Gjuričová, Kubička, 2009, s. 24). Pojem systemická terapie dnes chápeme spíše jako obecný rámec pro různá působení škol, jež se zabývají prací se systémem rodiny a dalšími vazbami člověka. Vypovídá o způsobu či rámci terapie, případně supervize. Označuje práci se systémem, která vypovídá o obsahu či cíli, který usiluje o změnu celého systému, nový přerod či změnu způsobu myšlení.

Představitelem klasického modelu strukturální rodinné terapie je Salvador Minuchin, který tematizoval význam hranic a struktur práce s jednotlivými subsystemy. Zážitkově orientovaná a rodinná terapie, jejíž představitelkou je Satirová, upozorňovala, že je potřeba pracovat se sebehodnocením osoby a vést ke kongruentní komunikaci (Schlippe, Schweitzer, 2006). Salvador Minuchin spolu s Virgínií Satirovou, Murrayem Bowenem a

Miltonem Ericksonem jsou díky svým výzkumům považováni za nejvlivnější osobnosti rodinně systemické terapie (Skorunka in Minuchin, 2013, s. 14). Strategický rodinný terapeut Haley zavedl terapeutickou strategii přerámování a definici problému a cíle změny (paradoxní invenci) (Gjuričová, Kubička, 2009). Variantou strategické terapie pak byla tzv. milánská škola, která zavedla směřování ke změně chování i změnu druhého řádu (pravidel a přesvědčení). V 60. letech v Palo Alto vznikla krátká terapie, jež pomůže tím, že hledá způsob, jak co nejrychleji navolit změnu, a nezabývá se zkoumáním problémů. Metodou volby je zde otázka na zázrak. Metodiku této na řešení zaměřené terapie u nás popsal a zavedl český zakladatel rodinné terapie MUDr. Petr Boš, který ovšem kombinoval práci i se zapojením Reflecting Teamu a zároveň fungoval jako mentor začínajícím terapeutům, když jim poskytoval přímou supervizi (Palečková, Pešková, 2016, s. 13). Dnes se tento vzdělávací institut jmenuje Anima - terapie, z.ú. Další popisovanou systemickou metodou, u nás používanou například v Institutu rodinné terapie Praha, je Narativní terapie, která vychází ze sociálního konstruktivismu.

Mezi další významné české představitele systemické terapie patří Zdeněk Rieger s Hanou Vyhnálkovou, jejichž koncepce se nazývá Ostrov rodiny. Vladislav Chvála a Ludmila Trapková, kteří v Liberci provozují Institut rodinné terapie a psychosomatické medicíny, používají koncept metafory sociální dělohy. Institut pro systemickou zkušenost s jeho představiteli Vratislavem Strnadem, Zdeňkem Mackem a Ivanem Úlehlou, stejně tak jako Šárka Gjuričová, Lea Brodová a Jiří Kubička (někdy nazýváni motolská škola), jsou českými představiteli principů radikálního konstruktivismu a práce s metaforou zakázky.

V oblasti teoretických základů rodinné terapie je třeba jmenovat Davida Skorunku, Zbyňka Vybírala a Stanislava Kratochvíla, který se sice hlásí k integrativní terapii (Gjuričová, Kubička, 2009; Kratochvíl, 2006), ale s rodinnými terapeuty spolupracoval; i já osobně jsem se s ním setkala v rámci vzdělávání terapeutů v Modelu růstu, kde byl nadšeným lektorem.

#### **2.4.4 Osobnosti Modelu růstu v zahraničí i u nás**

Virginia Satirová se narodila roku 1916 v Neillsville v USA. Od roku 1932 studovala učitelství na střední škole v Milwaukee. V roce 1936 dokončila bakalářské studium pedagogiky na univerzitě ve Wisconsinu. V letech 1942–48 studovala sociální práci na Univerzitě v Chicagu.

V roce 1951 začala pracovat s rodinami ve své privátní praxi a od roku 1955 pak spolupracovala s Psychiatrickým centrem v Illinois.

Od roku 1959 se podílela na výzkumech práce s rodinou v Mental Health Research Institute v Palo Alto.

V roce 1962 vedla první rodinně terapeutický výcvik i jako nezdravotník na základě grantu institutu National Institute of Mental Health.

V roce 1964 se vzdělávala v Esalenském institutu v Big Sur v oblasti práce s tělem a ve stejném roce vychází její první kniha *Conjoint family therapy* (v ČR vyšla v roce 2007 pod názvem *Společná terapie rodiny*) (Palečková Pešková, 2018).

V roce 1969 otevřela čtyřtýdenní výcvikový program, který vedla až do své smrti. V roce 1970 založila neziskovou vzdělávací organizaci International Human Learning Resources Network (IHLRN).

Do roku 1972 se datuje vydání její druhé knihy – *Peoplemaking* (u nás vyšla poprvé v roce 1994 pod názvem *Knih o rodině*) a zároveň výcvik v Kanadě, kterého se tehdy zúčastnili i vládní představitelé.

V roce 1978 vznikla pro vzdělávání laiků i profesionálů podle V. Satirové organizace Humana Network, jejíž název se v roce 1979 změnil na Awanta Network, pod kterým je činná dosud. Pokračovateli a přímými žáky V. Satirové jsou: John Banmen, Kathlyne Maki-Banmen, Maria Gomori, Jane Gerber, Walter Zahnd (Banmen, 2009).

Do bývalého Československa přijela Virginie Satirová na pozvání MUDr. Petra Boše v roce 1979 vzhledem k politické situaci tajně, do letního tábora lékařské fakulty v Dobronicích, a roku 1987 byla presidentkou mezinárodního kongresu rodinné terapie v Praze. Další českou osobností, která se pravidelně setkávala s V. Satirovou, byla PhDr. Olga Holubová a to v IHLRN v Jugoslávii v roce 1985. I po smrti V. Satirové přinášela Olga Holubová poznatky jejich následovníků ze zahraničních seminářů, byla na IHRL v Mexiku (1989), na procesových komunitách v Coloradu (1990 a 1991), na Family Campu v Moskvě (1991). Ve spolupráci s P. Bošem pak PhDr. Olga Holubová v roce 1991 v Praze založila institut Virginie Satirové, který až do své smrti řídila. Pod jeho hlavičkou vyzvala ke spolupráci další odborníky ze zahraničí, přímé žáky Virginie Satirové, k uspořádání seminářů. Pozvání přijali Laura Dodsonová (Family Camp 1992), následoval Walter Zahnd (opakovaně od roku 1993 semináře zvané Procesová komunita) a Maria Gomori (opakovaně od roku 1994, kdy se uskutečnil první seminář s Johan Winterovou) (Kleisner, 2012). Jednalo se o otevřené semináře pro laiky i profesionály. Odborná veřejnost cítila

potřebu využívat Model růstu v kontextu systematické psychoterapie a klinické praxe. Institut proto navázal v roce 1998 spolupráci s manžely Johnem a Kathyne Banmenovými z Kanady, kteří dosud pravidelně vzdělávají naše i jiné světové profesionály (Radosová in Banmen, 2009).

#### 2.4.5 Principy modelu růstu

Cílem této kapitoly je rozšíření povědomí o přístupu TSTS od modelu komunikačních pozic (dnes se používá termín "sebezáchovné pozice"), na jehož základě je u odborné veřejnosti nejčastěji vnímán (Havrdová, 2008) a který pochází, jak popisuje Banmen, z prvních let práce V. Satirové na MRI. V polovině šedesátých let jej rozšířila o psychosomatické a spirituální souvislosti a později v závěru svého života již pracovala celostně v modelu transformační systemické terapie, jak jej známe a rozvíjíme dnes pod pojmem Model růstu (Human validation Proces Model) (Banmen in Satirová, 2016).

Růstový model pracuje se čtyřmi hlavními cíli rozvoje, kterými jsou: posílení sebeúcty, zodpovědnosti, volby a vedení ke kongruentní komunikaci. Hovoříme o nich jako o Metacílech a vnímáme je jako prostředky k dosažení změny u klienta. Neboť Banmen uvádí, *že tyto cíle jsou ve hře vždy a pomáhají udržet pozitivní směřování* (Banmen, 2009, s. 29). V této práci uvádím na základě vlastní zkušenosti i v souvislosti se svým výzkumem, jak by se na ně mohl zaměřovat supervizor.

##### 2.4.5.1 Zvýšení (růst, posílení) sebeúcty.

Sebeúcta znamená to, jak člověk zažívá, posuzuje sám sebe, překračuje hranici vnímání a pocitů až ke spirituální energii. Sebeúcta, na rozdíl od sebevědomí, je v modelu vnímána spíše jako prožitková veličina. Sebeúctu popisuje Satirová jako výsledek toho, jak vnímáme sebe ve vztahu k vlastním hodnotám, přesvědčením o sobě, předpokladům, pocitům, které máme ze sebe. Je to podobně jako u Rogerse pohyblivá struktura, podléhající změnám, přitom vnitřně konzistentní. Obsahuje vjemy, prožitky a hodnoty, které jí připisujeme. Satirové přímí žáci nazývají tuto emocionální složku self-esteem a odlišují ji od sebevědomí, přesvědčení o vhodnosti jednání (self – confidence a komplexů (selfconsciousness)).

Dnes se nejčastěji používá termín Self, který shrnuje sebepojetí (self-efficacy - kognitivní složku), sebeocení, sebedůvěru (self-reliance - emocionální složku), sebepřijetí (self-liking – vztahovou složku), self kompetenci (hodnotící složku) (srovnání Černý, 2008, s. 23; Fořtová, 2017; Merry, 2004, s. 40).



V supervizi nás zajímá, zda považuje člověk sám sebe za hodnotného a vnímá svoji práci jako smysluplnou. V případě souladu se zakázkou vede supervizor supervizanta, stejně jako terapeut klienta v terapii, k výživě sebeúcty a to na základě přesvědčení o vlastní hodnotě. Z "terapeutických přesvědčení", jak model tyto základní teze modelu nazývá, uplatňuje tyto:

- Posiluje druhého v interakci, namísto oslabování.
- Podporuje jedinečnost, namísto kategorizování.
- Autoritu užívá pro vedení a uskutečňování, namísto používání moci.
- Sám sebe si cení a ctí sebe i druhého a vede k tomu své supervizanty.
- Věří, že všichni (pomáhající i klienti) mají zdroje, které potřebují k tomu, aby úspěšně zacházeli se světem a rostli.
- Pracuje s předpokladem, že zacházení (coping) je projevem úrovně sebehodnoty. Čím má člověk vyšší sebehodnotu, tím celostněji se sebou zachází.
- Vnímá, že lidé jsou v podstatě dobří, je pouze potřeba, aby objevili své zdroje a spojili se s nimi; pak mohou uznat existenci své sebehodnoty.
- Ví, že zdravé pracovní vztahy stojí na respektu ke společným hodnotám a zdravé lidské vztahy na rovnosti osobních hodnot.
- Považuje lidské procesy za univerzální a tudíž použitelné v různých situacích, kulturách a za různých okolností. (**Banmen** in Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005)

Supervizor si je vědom, že úzkost, nejistota a nízká sebeúcta závislá na vnímání okolí může pramenit v zážitcích z dětství (Satir, 2007, s. 22) a může se tedy objevit jako paralela v supervizním procesu, kde je vhodné ji pojmenovat a ohraničit.

#### 2.4.5.2 Schopnost rozhodování

V. Satirová říkala: *"Mým přáním je, aby každé terapeutické sezení otevřelo nové možnosti pohledu na věc, zacházení je důležitější než problém. Nemyslím si, že bych byla tak moudrá, abych mohla lidem říkat, co mají dělat, mým cílem je pomoci lidem, aby si na otázky dokázali odpovědět sami a sami rozhodli o tom, co je pro ně dobré"*. (Satir, 2007, s. 188). Zastávala názor, že jednání lidí určují do jisté míry jejich strachy a obrany, které brání vyjádření vnitřních pocitů. Lidé neočekávají, že by to mohlo vypadat jinak (Satir, 2007).

Učila terapeuty vést jejich klienty k zplnomocnění rozhodovat se samostatně. Svoji metodu psychoterapie vnímala, podobně jako Vančura systemickou terapii, jako setkání, při kterých terapeut není expertem na doporučení, jak se má klient rozhodnout, ale tím, kdo ho doprovází a napomáhá mu hledat to, co je „*připraveno uvnitř klienta*“ (Vančura in Vymětal, 2010), (Banmen, 2002, s. 29). Věřila, že každý je schopen se rozhodnout moudře, má-li dostatečný čas na reflexi pozitiv a negativ tohoto rozhodnutí. Hovořila o "ziscích z volby a platbách za ni". Radila lidem, aby před rozhodnutími porovnávali nejméně tři možnosti. Naše neschopnost se rozhodnout nebo vnímané chyby v rozhodnutí podle modelu pramení z mechanického vnímání redukované části okolí, kdy v našem cílovém "zorném úhlu" jsou pouze extrémní póly dobrý - špatný, hodný - zlý. Tomu se snažíme vyhnout v terapii hledáním alternativních řešení za nesplněná očekávání (Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005, s. 29).

Rovněž supervizanta učíme nacházet a zvažovat jednotlivé volby. Tento z cílů aplikuje supervizor hlavně v celkovém zaměření supervize jako neexpertní už při vytváření kontraktu a prvním kontaktu se supervidovanými. Směřujeme supervizanty k uplatňování jejich vůle, vyhýbáme se dilematům buď a nebo, ale doporučujeme se podívat na každou situaci v kontextu více možností, které napomáháme supervizatům vidět. Cílem je sebereflexe, tedy odstup od vlastního problému, uvědomění si, co je pro nás důležité v dané situaci. Dále pracuje supervizant pod vedením supervizora na změnách, např. odpuštění pocitů viny za špatné dosavadní rozhodnutí, změny a vytváření nových závazků, jak budou dělat věci jinak.

Z výše uvedeného vyplývají tyto základní teze modelu:

- Změna je vždy možná. Změna je přirozený vývoj. Když nejde daný kontext změnit, lze vždy změnit vnímaný dopad.
- Hlavním cílem provázení je podporovat schopnost rozhodovat se sám za sebe.
- Vždy máme možnosti volby.
- Většina lidí dává přednost známému před tím, co by jim udělalo dobře. Zejména ve chvílích stresu.

#### 2.4.5.3 Zodpovědnost

Vnímání člověka „nemůžu za sebe rozhodovat“ a „nemůžu mít takové pocity“ je omezením, které ovlivňuje jak naše sebepřijetí, tak i vnímání druhých lidí, zejména pak komunikaci s nimi. Satirová vyzorovala, že lidé se cítí bezpečně v nesvobodě a

nechávací druhé za sebe rozhodovat ze strachu z neznámého. Poselství TSTS, že člověk, který je sám zodpovědný za své chování, pocity, vnímání, očekávání a tužby, se cítí svobodnější a vnímá to i v těle, lze vyjádřit pomocí sebezáchovných pozic. Ty demonstrují komunikační nerovnováhu a vzájemné předávání zodpovědnosti, která koreluje se sebezapřením nebo sebevyjádřením (Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005).

Terapeuti TSTS věří, že každý člověk je schopen nést zodpovědnost za svoje chování, pocity, myšlenky a nesplněná očekávání. Že má větší hodnotu než jeho pocity a je odpovědný za to, jestli si je ponechá, přijme, vyjádří nebo pustí. (Banmen, 2009). Dokážeme se naučit být vědomě zodpovědní, i když se nemůžeme změnit zvnějšku.

Roli odpovědnosti v supervizi vidím hlavně v směřování k autenticitě a otevřenosti, pravdivosti. Supervizor upozorňuje na stejnosti, které lidem pomáhají přijmout pocity a na nesoulad mezi neverbální komunikací a slovy (například. ..máte to někdo také tak..., ...v podobné situaci je normální cítit vztek.)

V oblasti zodpovědnosti bych shrnula tyto myšlenky:

- City patří nám, máme je všichni.
  - Lidé se spojují na základě stejnosti a rostou na základě odlišnosti.
  - Všichni jsme jedineční, a přesto podobní ve svých tužbách.
  - Můžeme se upozorňovat na chyby, a přitom se nehanět.
  - Můžeme opouštět, odcházet, předávat, a přitom se nemusíme cítit špatně.
  - Všichni se můžeme spojovat s jinými lidmi a tím se vzájemně obohacovat a zároveň ctít svou vlastní existenci.
  - Místo kritizování můžeme lidské jednání zkoumat.
  - Každý máme běžně spoustu nenaplněných očekávání.
- (Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005; Satir, 2019)

#### 2.4.5.4 Kongruence (soulad)

Nejčastěji hovoříme o kongruenci jako o „plném (zdravém) copingu, který je očekávaným cílem změny, oproti dysfunkčnímu copingu, který se projevuje v sebezáchovných pozicích (nekongruentní komunikace). Coping se v některých případech překládá jako „zvládnutí“. Na rozdíl od zvyknutí si na změněnou skutečnost (adaptace, přizpůsobení) shledává Černý u copingu nutnost aktivního podílu jedince. Plným copingem rozumíme emoční a sociální kompetenci, na rozdíl od dysregulace emocí.

První popis kongruence obsahoval podle Banmeny takzvané plné vědomí (vnímání) dospělého jedince, uznání přijetí emocí a jejich nereaktivní vyjádření. Později Satirová popisovala plné vědomí jako koncentrovanost (centredness) soustředění na Self (v porovnání Banmen, 2009), (Černý, 2008). Dnešní terapeuti používají i termín ukotvení, které již ve svém významu obsahuje i vztah ke spiritualitě, o které hovořila Satirová jako o univerzální životní síle, jež je zdrojem pro růst. Vztahem spirituality a kongruence se věnuje ve svých výzkumech Wendy Lum (Lum, 2016).

Kongruence je měřitelnou veličinou na základě škály, kterou vypracovala Bonnie K. Lee. Pracovala s metaforou osobnosti „ledovec“, v originále „Personal iceberg metaphor“ a vlastní škálu porovnávala se škálou používanou v dalších směrech, s tzv. životní spokojeností (Well being) (Lee, 2001; 2008, s. 68). Podle modelu osobnosti má kongruentní člověk v souladu svoje hodnoty, přesvědčení a předpoklady s vnímáním svého chování i svých pocitů. Uvědomuje si svá očekávání a touhy. Dává hodnotu sobě jako součásti duchovního společenství.

Zjednodušeně popisují kongruenci tyto teze modelu:

- Mluvím otevřeně, jasně a srozumitelně, dělám to, co říkám.
- Já nejsem totéž co moje pocity, ale jsem odpovědný za to, jak své pocity řídím.
- Aby člověk mohl být zadobře s druhými, musí být zadobře sám se sebou.
- Všechno nám dává smysl, když rozumíme předpokladu.
- Posilujeme kooperaci místo soutěžení a konkurence.
- Problémy považujeme za výzvy a příležitosti pro tvořivé řešení.

V terapii pracujeme na osvobození od negativních zkušeností z minulosti, učíme klienta přijmout se takový, jaký je, a přiznat si záležitosti, které nemůže změnit. Pracujeme s uvědoměním dysfunkčních vzorců, které klient zná z dětství a učíme jej přijmout rodičovské postavy dospěle a s významem, že většinou dělaly to nejlepší, co dovedly v dané situaci. Tato část práce na rozvoji kongruence obsahuje i rovinu spirituální, ale celá je výhradně terapeutická. Patří však do výcviku terapeutů ve smyslu získávání kompetencí (jako tzv. sebezkušenost).

V supervizi se z intrapsychických procesů ptáme, jak supervizant využívá svých vnitřních i vnějších zdrojů a jak zachází s nároky na sebe. Z roviny interpersonální si všímáme, zda supervizant není manipulován okolním světem, a souladu mezi komunikací

verbální a neverbální. Vedeme tak pracovníky ke kongruentnímu zacházení se sebou v pracovní roli.

#### 2.4.6 Supervizní proces v Satirovské terapii

Satirová se v roce 1981 účastnila akčního výzkumu Joan Winterové, jehož součástí bylo vzdělávání a supervize sítě terapeutů i dalších pomáhajících pracujících s mladistvými delikventy. Při supervizi pracovala se skupinou intenzívně na vícedenním setkání s rodinnými mapami klientů, přičemž sochali (Satir, 2007, s. 197-200). Podobný koncept používají zahraniční supervizoři doposud v rámci práce s lektory a facilitátory týmu Movisa, jehož jsem byla několikrát účastníkem.

Supervizoři Modelu se primárně (někdy výhradně) zabývají supervizí terapeutické práce.

Supervize TSTS, jež jsou součástí rezidenční části výcviků a povinné pro vzdělávající se terapeutky, individuálně nabízejí práci s kompetencemi i konfidencí (důvěrou a odvahou jít do rizika nést kompetence). TSTS supervize předpokládá, že terapie má být příjemná nejen pro klienta, ale i pro terapeuta, a pracuje tak rovněž se záležitostmi, které jsou v rámci kontraktu nevyřčené s vědomím, že terapeut si musí být vědom svého nadřazeného postavení a jeho sebeúcta je odpovědná za zacházení s vlastní mocí.

TSTS pracuje s konceptem paralelního procesu, přenosu a protipřenosu (zejména projekce vnímání rodičovských postav či blízkých osob terapeutových do jeho klienta). *“Pokud se budou stíny naší minulosti plést do terapie, nemůžeme být nikdy úspěšní”*, napsala Satirová (Satirová, 2016, s.231). Setkala jsem se ovšem několikrát s nesprávnou definicí těchto pojmů z psychoanalýzy v TSTS.

Terapeuti TSTS jsou už v rámci výcviku vedeni k sebereflexi, a to ústní i písemnou formou, což vnímají jako jednu z oblastí, jež vede i k osobnímu, nejen profesnímu růstu (Sekera, 2016, s. 90). Radosová v rámci výcvikového semináře uvádí, že: *“schopnost pozorovat a popisovat vlídně a laskavě vlastní život z pozice svědka, který si zachovává odstup, moudrost, vhled a soucítění, a následná znalost vlastních hodnot, které sám žije v souladu s přesvědčeními TSTS, je předpokladem k tomu, abych je mohl předávat dále”* (Radosová, 2015). Neboť terapeut by měl fungovat jako model rovnocenného a respektujícího vztahu já a ty.

#### 2.4.7 Techniky modelu růstu

Pro účely této práce se mi zdá nejvhodnějším rozdělení technik modelu na výhradně terapeutické a ty, které můžeme použít v supervizi.

Specificky terapeutickými procesy Modelu růstu jsou Rodinná rekonstrukce (hluboký proces jednotlivce před skupinou na transformaci dopadů událostí ve třech generacích, jeho součástí je technika rodinné mapy), rekonstrukce kritického dopadu, tzv. zkrácená rodinná rekonstrukce (proces jednotlivce před skupinou na transformaci copingových strategií a dopadů traumatických událostí v dětství klienta), vnitřní vizualizace, neboli rodinný příběh (individuální terapeutický proces uvědomění a akceptace a transformace nesplněných očekávání a copingových strategií klienta), demonstrace sebepřijetí, tzv. porod sebeúcty (práce se změnou zacházení se self), a večírek částí (individuálně terapeutický i skupinový proces transformace vnitřních zdrojů) (Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005).

Některé techniky práce jsou vhodné zejména pro edukativní práci v terapeutickém výcviku, výuce studentů, případně v primární prevenci, např. techniky práce ve dvojici (fotoaparát, projekce) a technika simulovaných rodin, která vznikla intuitivním řešením nepředvídatelné praxe na jednom ze seminářů V. Satirové. Způsobů, jak pracovat s terapeutickou situací je tolik, kolik je terapeutů, uvádí M. Baldwinová, a pojem technika užívá jako názvu pro specifickou aktivitu, jejímž cílem je práce podle potřeb klienta. Popis technik V. Satirové vznikl popsáním přímé práce s klienty nebo účastníky semináře (Terapie rodiny, s. 128-129). Banmen i Baldwinová upozorňují, že Satirová kladla důraz na to, aby techniky nebyly používány automaticky podle jejich popisu, ale vždy s ohledem na konkrétní terapeutickou či výukovou situaci a s ohledem na specifické cíle (zakázku). Kladla důraz na uvědomování stávajícího a přidávání nového, které postupně vede ke změně (Banmen in Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005, s. 136).

Popisované techniky jsem pro lepší orientaci seřadila podle toho, jak velkou roli v nich hraje slovo. Jedná se však o popis ryze orientační a v praxi dochází k různému vzájemnému propojování zážitku se slovní interpretací. V modelu Satirové se učí, že nelze nekomunikovat, tj. i snaha se komunikaci vyhnout, je neverbální komunikací. Nebo také že neverbální komunikace je přítomná vždy a k ní se přidává komunikace verbální. K verbálním technikám řadíme procesové otázky, validaci, techniku ledovce a mandaly, teploměr a ingredience interakce. Na hranici mezi verbální a neverbální stojí použití

metafor a imaginace. Mezi neverbální techniky pak náleží sochání a práce se stresovými pozicemi.

#### **2.4.7.1 Verbální techniky**

V modelu růstu není tradiční naslouchání „příběhům o problému a jeho možných příčinách“ ze subjektivního klientova pohledu, které popisuje například Vybíral (Vybíral, 2016, s. 71), běžné. Popis situací a událostí využívá model jako kontext, v němž se odehrává komunikace a zároveň i změna, pokud se tam klient vrací (Banmen in Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005, s. 122). Slovními technikám se ale rozhodně Satirovský model nevyhýbá. Potřebuje je jak ke zkoumání vnitřního světa klienta, např. skrze metaforu ledovce, tak k dosahování cílů pomocí pozorování a komentování zážitkových technik, ale i pomocí kladení otázek (Fořtová, 2017; De Little, 2015).

##### **2.4.7.1.1 Komunikace a vztahy**

Model Satirové bývá nazýván komunikačním modelem rozpoznává komunikaci intrapsychickou (intrapersonální) a interakční (interpersonální). Vychází z tvrzení, že vnitřní komunikační procesy, ač mají povahu subjektivní, ovlivňují významnou měrou vztahy (Banmen, 2009, s. 27).

Cílem vztahování se je přesvědčení, že podobnost sblížuje. Všichni jedinci jsou si rovni na úrovni role člověk versus člověk se svými univerzálními tužbami a potřebami. Začátek porozumění spatřuje v nalézání kompromisů, které lze postupně nahradit procesem učení se něčemu novému z odlišností (Banmen, 2009, s. 30 -31).

Nástroj, jenž umožňuje nahlédnout zároveň komunikaci intrapsychickou a interpersonální, nazýváme v modelu ingredience - interakce /tab 4/. Při práci s konfliktem rozložením ingrediencí zpřehledníme interakci nalezením souvislostí mezi sdělením a jeho interpretací a tím jeho vyjasněním. Můžeme využít i sochání. V supervizní skupině jednotliví účastníci vystupují za jednotlivé přísady a fantazírují nad možnostmi subjektivní interpretace. Nositel tématu pak z nových významů vybírá ty, které jej osloví jako možnost ke změně.

Interpersonální a zejména rodinné vztahy jsou v rodinně-terapeutickém modelu zásadní součástí, ale v oblasti supervize koncentrujeme pozornost na vztahy na pracovišti a s klienty.

Kvalita vztahu mezi terapeutem a klientem je východiskem k realizaci úspěšného terapeutického procesu. Obdobně odvozujeme kvalitu supervize od vztahu supervizora a

supervidovaného. Kongruentní supervizor komunikace umožňuje pomáhajícím zažívat vztah na úrovni člověčenství i profesionality zároveň.

S Ingrediencemi interakcí, stejně jako se vztahy, lze pracovat graficky zobrazením na tabuli. Vztahy v týmu můžeme zakreslit obdobně jako v rodinné terapii.

Propletený vztah se silnou vazbou, závislý (enmeshed) – tlustá čára

Pozitivní, podporující, přijímající a uznávající svobodu - plná tenká čára

Bouřlivý, divoký nebo nepřátelský - vlnovka

Vzdálený, negativní lhostejný vztah - přerušovaná čára

(Zahnd, 1995)

#### **2.4.7.1.2 Procesové otázky**

Procesové otázky popisují až následovníci Satirové, získali je z přepisů video záznamů její práce. Vysledovali, že se Satirová v rozhovoru záměrně nevěnovala problému, s nímž klient nebo rodina přišli. Během dotazování, při kterém používala já výroky a humor, pozorovala komunikaci v rodině a její klima. Srovnáním s vlastními zážitky dávala najevo svoji lidskou rovnost, stejnost, vyvarovala se nadřazenosti a vytvářela hlubší vzájemný kontakt (Satirová, 2012, s. 22). Otázky pak používala, jak popisuje Loeschen a Banmen, k pátrání v intrapsychickém systému (tzn. jednotlivých úrovních ledovce – viz dále) v rodinných interakcích. Satirová začínala obvykle otázkami na vnímání. V terapii pátrala i v systému původní rodiny. V supervizi se ptáme i na chování ( např.: Co děláte jinak než dříve? Co děláte, když Vás někdo kritizuje?). Otázky, které lze užít i v supervizní práci, uvádím v tabulce v příloze /tab. 5/.

#### **2.4.7.1.3 Validace**

Tato technika dala modelu název Human Validation Process model. Jedná se o techniku, která pomáhá lidem zvýšit pocit sebehodnoty. Základem validování je tzv. pozitivní úmysl, který může být považován za samostatný verbální nástroj. Jedná se o unikátní způsob nahlížení na člověka přes jeho touhy bez používání hodnocení a kritiky. Pomáhající formuluje pozitivní úmysl skrze vnímání self, potvrzuje pozitivní úmysl činnosti klienta bez ohledu na jeho vyjádřené chování a předsudky. Začíná rozpoznáním dobrého v klientovi a zaměřuje se na cíl převést k tomu pozornost supervizanta/klienta. Technika vychází z přesvědčení V. Satirové, že „*cokoli kdo dělá, může v tom být pozitivní úmysl*“, části popisu nalezneme u Banmena, Andrease, Baldwinové. Vždy něco takového najít lze, pojmenujeme to a potvrdíme (validujeme). Např.: Pozitivním úmyslem workoholismu je být platný, tvořivý, dát životu smysl, být oceňovaný. Pozitivním



úmyslem vyhýbání se je uvolnit se nebo být originální. Komplexně se technikou zabývá Loeschen, která popisuje deset postupů verbální validace / tab. 6/, které v praxi lze různě kombinovat nebo vybírat jen některou s ohledem na zakázku. Jedna z nejdůležitějších dovedností, jež pomáhá lidem cítit, že jim je nasloucháno, reflektování (zrcadlení) pocitů patří do validací (Loeschen, 1998, s.35-40; Loeschen, 2008, s.31-40; Banmen in Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005, s.86; Baldwin in Satirová, 2012, s. 25, 29, 33).

#### **2.4.7.1.4 Metafory**

Metafora vytváří bezpečný prostor, odděluje člověka od pocitů (člověk není pocit), snižuje ohrožení klienta a slouží i k zajištění trvalosti změn (model růstu hovoří o ukotvování). Banmen uvádí, že slova mají svá omezení a aktivují pouze logickou část mozku, naproti tomu metafora aktivuje celý mozek a osobnost. *„V lidské mysli vytváří obrázek, který není možné nacpat do slov. Je efektivní cestou jak předat význam a pomáhají lidem podívat se na situaci pod jiným úhlem a překonat bariéry“* ( Banmen in Satirová, Banmen, Greberová, Gomoriová, 2005, s. 206-215).

Baldwinová definuje metaforu jako *„jazykovou konstrukci, která přenášením významu na základě vnější, strukturální podobnosti, slouží k uvědomění a přenosu zkušeností z jednoho kontextu do druhého, případně k vyjádření odlišnosti, ambivalence“*.

Slouží k omezení strachu, když v terapii pracujeme s něčím ohrožujícím, v supervizi ji využíváme k vybavování tacitních znalostí a fenomenologického přemýšlení o problému.

Teploměr, ledovec, sochy, stejně jako další nástroje modelu růstu (např. večírek částí) jsou všechno metaforické procesy, které vedou k uvědomování charakteristik, externalizují vnitřní procesy a pomáhají demonstrovat vztahy. Nejznámějším příkladem metafory je pro sebeúctu nádoba na farmě na obilí a pro vztahy v rodině plechovka žížal, kterou Satirová použila v knize o rodině (Satirová, 1994, s. 26-32, 166).

#### **2.4.7.1.5 Ledovec**

Metafora ledovce osobnosti (obrázek 2) poskytuje pomáhajícímu unikátní způsob přemýšlení o vnitřní zkušenosti svého klienta (supervizanta) bez zkoumání patologie. To se dnes využívá nejen v terapeutickém působení, ale rovněž v sociální diagnostice při plánování potřeb klienta. Satirová zde využila podobnosti, že lidé (podobně jako kry plující na hladině moře) ukazují světu jen malý kousek ze sebe a zbývající část, kterou je většina našeho prožívání, leží „pod hladinou“ (Satir, 1991). Je tvořen sedmi rovinami zkušeností, přičemž každou z nich lze využít k navázání kontaktů, jako prostředek terapeutické podpory nebo ke znázornění vnitřního světa klienta při supervizi. Jedná se o úroveň: já

(self), touhy, očekávání, percepce, pocity o pocitech, emoce, chování (Banmen, 2009). Bonie K. Lee popsala, že reakce a interakce mezi jednotlivými úrovněmi (interpersonální-intrapsychickou a univerzálně spirituální rovinou) probíhají a že změna jedné úrovně vede ke změnám dalším, čehož se využívá při práci na kongruenci (Bonie K. Lee in Satirová a kol., 2005).

Lum doplňuje, že tento koncept je univerzální napříč etniky, kulturními zvyklostmi a nezávislý na dědičnosti. Ověřila jeho využitelnost k rozvoji sebereflexe, sebezpřijetí a zlepšení vztahů, což lze využít při supervizi – tab. 7, přičemž v terapeutické práci dále pomáhá k integraci psychických procesů a vnějších projevů i k transformaci žádoucích změn na všech úrovních i ve spirituálním vývoji a spojení se self (Lum in Banmen, 2009, s. 198, 203).

#### **2.4.7.1.6 Mandala**

Tato metaforická technika dostala název podle indického obrazce, který se může neverbálně ztvárnit pomocí lan a osob ve skupině. Jde o zobrazení základních zdrojů, které, jak Satirová ověřila při svých lektorských cestách, jsou v různých variantách vlastní všem živým bytostem kdekoli na světě a můžeme o ně opírat práci s jedincem.

Terapeut zjišťuje u klienta, jak se svými zdroji zachází, propojuje práci se zdroji v mandale s lehovcem preventivně i terapeuticky. Vede klienta k přijetí těch zdrojů, které doposud pomíjel nebo proti nim bojoval, neboť to způsobuje tenze, které odčerpávají sílu k léčbě (Satirová, 2005, s. 216 až 222). V supervizi nás zajímá mandala v případě zakázky z oblasti pracovníkovy duševní hygieny a work life balance (Banmen, 2009, s. 205-206). Podle Satirové se péče o sebe sama dotýká všech oblastí mandaly, pomáhající by měl být nejen empatický, ale i sebeempatický, nesoudit, přijímat sebe sama a znát a umět používat své zdroje a intuici. Mandalu autorka této práce doporučuje používat i k sebereflexi každého pomáhajícího pracovníka (nejen supervizora a terapeuta). Ptejme se, co sami sobě dovolujeme vidět? Co si představujeme? O čem sníme? Co a zda pravidelně jíme? Na co myslíme, když jedeme na pracoviště (na supervize)? Co cítíme ke svým klientům (supervizantům)? Co děláme v průběhu praxe (supervize) a jak na to reaguje naše tělo? Jak vypadají naše vztahy s našimi klienty (supervizity), setkáváme se i mimo práci? Staráme se o to, abychom žádnou z rovin neignorovali?

#### **2.4.7.1.7 Imaginace**

O technice řízených imaginací píše Vodňanská, že Satirová čerpala v buddhistické meditaci, práci s tělem, dýcháním a bdělou pozorností Mindfulness (Vodňanská, 2016).

Pro oblast sociálně zdravotního pomezí je charakteristické střízlivější uvažování, kterým se můžeme inspirovat u Reddemannové, která uvažuje o imaginaci jako užitečném konceptu k individuální práci s pomáhajícími, kteří zažili například traumatickou zkušenost při výkonu povolání (Reddemann, 2009, s. 109). Skupinově ji lze využít ke cvičení pozornosti, relaxaci s pozitivními obrazy, psychohygieně u příliš zaneprázdněných pracovníků. Na rozdíl od autogenního tréninku a relaxačních cvičení není v řízené imaginaci hlavní obsah, ale proces a záměr.

Imaginace vede posluchačovu představivost k vytyčenému cíli za pomoci vyprávění v metaforách. Posluchač vizualizuje a na konci nebo i v průběhu procesu sdílí své fantazie s průvodcem nebo s účastníky skupiny. Imaginace lze propojit i s arteterapií a pozitivními afirmacemi (Reddemann, 2009, s. 213,227-229).

V terapii podle Satirové používám imaginaci k:

- otevření intuitivního pozitivního očekávání, čímž dojde k naladění na transformaci
- otevírání možnosti (nové percepce, pocity)
- k ukotvení změny na konci (integrace zdrojů)
- jako prostor pro i k utišení vnitřního dialogu a nalezení stability
- napojení klienta na bezpečí, self, spiritualitu

V supervizi se mi osvědčilo za pomoci imaginace:

- začínat a končit setkání (jako rituál)
- soustředit energii a zaměřit pozornost na přítomnost
- nahlédnout do tématu
- využít ji pro kreativní supervizní celodenní nebo vícedenní setkání s arteterapií

#### **2.4.7.1.8 Teploměr**

Techniku vynalezla V. Satirová jako způsob zjištění, jak se lidé v rodině při vzájemném setkání cítí, a k tomu, aby se naučili sdílet ocenění, starosti, obavy, záhady, stížnosti s doporučením, informace. Podle Banmeny umožňuje tento proces všem projevit spokojenost i nespokojenost ve vyzrálém a tvůrčím prostoru, umožňuje bezpečnou přímou komunikaci, validaci a je způsobem, jak podávat a přijímat informace kongruentně. Tím se lidé učí překonávat stará pravidla pro komentování a učí se komunikovat nejlepším možným způsobem. Tuto techniku lze použít nejen v terapii, ale například i při práci s organizacemi a managementem (Banmen, 2009, s. 50), využívá se v primární prevenci,

školení, lektorské činnosti a v supervizi, pak podle velikosti skupiny technika trvá hodinu ale i déle.

Satirová uvádí, že technika vyžaduje od pomáhajícího trpělivost k ponechání dostatku času k vysvětlení i účastníkům, na které nedoporučuje vytlářet nátlak, aby se vyjádřili stručněji (Satir, 2017, s. 39-46). Teploměr vede facilitátor skupiny a později, pokud již techniku skupina zná, může to být i některý z členů. Během procesu je třeba mít na paměti, že lidé jsou hodnotné bytosti a to, co říkají, je důležité. Radosová popisuje ve své diplomové práci základní pravidla teploměru /obr. 3/.

Slouží k:

- vyjádření uznání sobě a ostatním (Ocenění)
- vyjádření nepohodlí a stížností s návrhy na zlepšení (Stížnosti)
- vyjádření našich starostí a obav i zmatků a věcí, kterým nerozumíme (Záhady)
- podávání informací (Nové informace)
- sdělení nadějí, přání, snů, nadšení, a vyjádření závazku (Naděje a přání)

(Beránková, 2002)

V supervizi užívám teploměr jednak k sebereflexi a dále v týmových supervizích. Tam vždy začínáme oceněním a ostatní pořadí již není tak podstatné jako v terapeutických skupinách, lze některé oddíly i odsunout až na závěr. Důležité je vždy uzavírat nadějemi a přáními.

#### **2.4.7.2 Neverbální techniky**

Jedná se o použití vlastní osoby nebo druhých k informování sebe a ostatních o svém vnitřním procesu k sobě a druhým s kinestetickým využitím fyziky při interakci v pohybu. Model využívá zjištění Satirové, že slova jsou používána k vybírání, distanci a obraně, takže neverbálním modelováním můžeme pomoci lidem ukázat jejich sebeúctu, jak vnímají druhé a jak druzí vnímají je, a pomoci jim se vyjadřovat nezraňujícím a nehodnotícím způsobem, což je pro ně většinou zcela nové. Nejen kontext, ale i vztahy, pocity, percepce, očekávání, touhy, i to, jak vidí lidé sami sebe, je možné vyjádřit postavením v prostoru, což je vypovídající daleko více, než když se o tom jen mluví. Navíc se vynořují i tělesné reakce a kinestetické vjemy, které byly nevědomé. Je ověřeno, že v rukou kompetentního terapeuta tento bezpečný metaforický způsob externalizace umožní, aby nebyly zapomenuty, ale staly se se užitečnými informacemi.

Kompetentním terapeutem v tomto případě rozumíme nejen osobu, která zná způsob jak techniku používat, ale rovněž neverbální procesy na sobě zakoušela a je plně propojena s dynamikou skupiny a dovede v ní vytvořit klima bezpečí před započítím práce. Na základě své vlastní zkušenosti potvrzují Banmen, že pomáhající je neverbálně více tvořivý a efektivnější, pokud má jasnější vědomí o vlastních blocích a je s nimi schopen pracovat. Záleží na tom, kolik osobní sebezkušenostní práce na sobě již odvedl.

#### **2.4.7.2.1 Sochání**

Satirová tuto skupinovou techniku (převážně) neverbálního užití sebe v prostoru, která vychází z Morenovy dramaterapie, použila poprvé v roce 1951 „v případě golden boy“ a poté ji používala často při terapeutické práci s rodinami i na seminářích, protože byla přesvědčená, že díky univerzálnímu vědomí a propojení může kdokoliv hrát jakoukoliv roli. Dnes se sochání používá v různých kontextech pomáhacích profesí a, jak uvádí Banmen, lze s ním úspěšně navozovat změny nejen v rodině, ale v jakémkoliv systému vzdělávacím, náboženském, profesním a podobně, neboť silové struktury, střety zájmů, hranice a spojení jsou společné celému lidstvu, takže je lze pomocí sochání zviditelnit (Satirová, 2005, s. 226). Sochy, které členové rodiny nebo skupiny vedení průvodcem vytváří, mohou být:

- statické (strukturární)
- dynamické (procesové)
- vývojové (chronologický obraz původní rodiny)
- komunikační (stresové komunikační pozice - obrázek)
- metaforické (madona, primární rodina, sand tray)

V praxi v psychoterapii (individuální, rodinné a párové, skupinové) používáme všechny uvedené způsoby a to i k specifickým psychodynamickým procesům, jako je porod sebeúcty, rodinná rekonstrukce a večírek částí. Jejich zkoumání však není předmětem této práce. K supervizi se hodí statické, dynamické a komunikační sochy. V některých případech lze při supervizi pracovat s použitím figurek, případně i na pískovišti. Ve vzdělávání k zobrazení specifík rodin a historických souvislostí můžeme použít soch metaforických.

V individuální terapii terapeut použije sebe a vrátí klienta do role vztahové osoby (např. jeho matky) nebo používá k sochání figurky. Ve skupině pak aktér (v modelu růstu jej nazýváme hvězdou) provádí výběr herců pro dramatizaci za pomoci facilitátora. Na rozdíl od skupinové terapie, výcviků a supervizí v individuální terapii může být terapeut

direktivní a může předvést sochou i pohled terapeuta „ukáži vám, jak to vypadá, když spolu komunikujete“. Jindy ovšem i tam vyzve klienta, aby vytvořil sochu „jak to vypadá“.

1. fáze začíná seznámením s kontextem a adjektivy, pomocí příběhu, případně fotografie, v terapeutických procesech se mohou používat i kulisy a kostýmy, případně hudba ke zvýšení vizuálního dojmu.

2. fáze výběr „herců“. Facilitátor povzbuzuje členy skupiny, aby si byli nápomocni, že budou mít příležitost se naladit na někoho jiného, vyzkoušet si, jaké to je být v jeho kůži. Pro terapeuty je to zároveň cvičení empatie a reflexivity, nicméně každý má svobodnou volbu se role v soše zhostit či nikoliv. Člověk má právo mít kontrolu nad tím, kdo se ho dotýká – proto se ptáme na dovolu.

3. fáze. Průvodce žádá hvězdu, aby popsala situaci, které se zakázka týká, za účelem podívat se na vnímání vztahů z jiného úhlu (Satirová, 2005, s. 176-179). Pracuj s hlínou a ukaž, jak to vypadá, když .... Supervizor může podle prvního seznámení vyzvat herce „vytvořte sochu, jak si myslíte, že se situace odehrává“. V dynamické soše proběhne krátká interakce mezi herci.

4. fáze je sdílení. Zjišťujeme, co herci i sochař vidí – co vnímají smyslově i tělesně – jaký z toho mají pocit a význam o sobě i druhých - emoce z významu, a co by potřebovali. Hvězda se může, ale nemusí zúčastnit v soše „Chcete si to vyzkoušet.“

5. fáze vede ke změně, prostřednictvím přesahu od známého k růstu. „Jaký prostor mezi sebou potřebujete, abyste se cítili bezpečně, pohodlně?“ „Co musíte udělat, aby vám bylo komfortně?“ V supervizi vede k uvolnění nahromaděných pocitů a získání náhledu na pozici zvládnutí a osobní hranice. V terapii vynese na povrch, co jednotlivým členům brání v tom, aby měli více toho, po čem touží. Cílem je s tímto je spojit a změnit dopad minulosti.

6. fáze. Za pomoci procesových otázek směřujeme k použití nových uvědomění ve skutečném kontextu. „Co z toho, co jste viděl, cítil ... začnete dělat, až přijдете do práce?“ Ptáme se: „Co se změnilo, jaké je to nyní, co Vám to přineslo?“

7. fáze. Oceníme hvězdu, poděkujeme hercům a požádáme je o odrolování. „Ponechte si učení z tohoto procesu, ale nazvěte se svým jménem“.

8. fáze. Je třeba upozornit, že rozdílné je sdílení zážitků od herců. V terapii sdílíme: Co se dělo se mnou. Ve vzdělávání: Co dělal terapeut; na čem se pracovalo; k čemu jsme došli – transformační změna; terapeutický vztah. V supervizi sdílím s účastníky: Co mohou použít ve své práci.

#### 2.4.7.2.2 Pozice

Pojem sebezáchovné nebo také komunikační pozice vznikl v době, kdy V. Satirová působila v Mental Research Institute - pozorovala interakce svých klientů a definovala nekongruentní komunikaci, tedy interferenci mezi neverbálním a verbálním v emocích a stresu. Popsala to čtyřmi sebezáchovnými pozicemi: obviňováním (blaming), usmiřováním (placating), superracionalitou (super-reasonable) a rušením (irrelevant) /tab.8/. Nejde o osobní charakteristiku, ale způsob komunikace na základě reakce naučené v dětství v původní rodině (Satirová a kol., 2012, s. 106), neboť dítě zaznamená rozpor v komunikaci a přijme pravidla dvojúrovňové komunikace z původní rodiny. Manipuluje stejně, jak to vidělo, protože touží být přijímáno druhými a jiný způsob nezná. V emočně vypjaté situaci lidé používají jednu nebo různé kombinace a střídání copingových strategií, aby se ze stresu vymanili bez sdílení autentických pocitů. Chrání se tak před předpokládaným ohrožením vlastní sebehodnoty (Satirová a kol., 2005, s. 35). Pokračovatelé Satirové popisují ještě další komunikační pozice. Englander Goldenová popsala coping pasívně agresivní, kde vnímá u komunikujícího touhu "napadnout svého protivníka zezadu", minimálně o pomstě takový člověk přemýšlí, aby svoji sebeúctu trochu zotavil (Satir, 2017, s.101-103). Dále současní terapeuté rozlišují u rušícího copingu, zda jedinec uniká pasívně (uzavírá se před světem), tedy tzv. ruší dovnitř, nebo aktivně reaguje, ovšem mimo téma. Poslední šestou pozici popisuje De Little u úzkostných lidí, zejména dětí, a nazývá ji ochromení nebo zamrznutí (De Little, 2015, s. 50-52).

Strategii nekongruentní komunikace popisuje Model růstu diagramem (Satirová, 2005, s. 28) podle toho, jestli komunikující bere v úvahu kontext, druhé lidi a svou hodnotu, což umožňuje pomáhajícímu (terapeutovi i supervizorovi) zaměření na opomíjenou složku a rozvoj komunikace kongruentní.

V terapii nám představa o klientově stresové pozici pomůže k nalezení roviny ledovce, kde s prací začít /tab. 9/ (Banmen, 2009, s. 36-37). V terapii lze komunikační pozice použít jako samostatnou techniku nebo v kombinaci s dalším (Satirová, 2012, s. 132). V supervizi se mi jeví vhodnější se na copingové strategie nezaměřovat, pokud nejde o vzdělávací supervizi, ale pouze na ně při sochání upozornit, když to v rámci zakázky je potřeba. Cílem supervizora v modelu růstu je kongruence pomáhajícího, tzn. usilujeme, aby pomáhající byl v souladu se sebou v terapeutické situaci. Zejména proto, že kongruenci Satirová definovala v podstatě shodně jako Rogers jako podmínku pro poradenství a terapii. Kongruentně komunikující si uvědomuje a váží si sám sebe, je

autentický, ochoten vyjádřit i negativní postoje (Merry, 2004, s. 86-89), činí tak vědomě a je ochoten nést následky (Satirová, 1994).

Lee charakterizuje kongruenci jako celistvost a otevřenost intrapsychickou i interpersonální (Lee in Banmen, 2009), Englanderová-Goldenová hovoří o přímé komunikaci a uvádí, že je neúčinnějším způsobem komunikace (Satir, 2017, s. 135). Povazují za důležité v souladu s Merym a Motschingovou upozornit, že kongruentní pomáhající si uvědomuje všechny roviny svého ledovce, nepopírá žádné své pocity, neznamená to však, že je sděluje svému klientovi (Merry, 2004, s. 88 a Motsching, 2009, s. 33). V supervizi sledují, zda pomáhající jedná kongruentně, případně bývá užitečné zvědomění copingové strategie a podobností s klientem, které narušují plynulost procesu.

### **3 METODOLOGICKÁ ČÁST**

#### **3.1 Cíle kombinovaného výzkumu:**

Jak již bylo v úvodu práce napsáno, praktická část směřuje k zjištění rozdílů a stejností, možností a způsobů použití technik TSTS v terapii a supervizi. Výzkumnou strategií tohoto šetření je kombinace kvalitativní metodologie, jež směřuje k doložení, jakým způsobem pracují s růstovými technikami modelu supervizoři, kteří jsou v něm certifikováni. Jako doplňkovou metodu jsme zvolili kvantitativní metodu a směřujeme k odhalení rozdílu vnímání hranic terapie a supervize supervidovanými. Domnívali jsme se, že vzhledem k zaměření TSTS na osobnostní růst existuje vysoké riziko, že k terapeutické práci s intrapsychickými procesy supervizanta sklouznou i zkušení supervizoři. Naším cílem bylo popsat, které techniky původně pocházející z terapie lze v supervizi použít a jakým způsobem s nimi je třeba zacházet, aby nedošlo při zaměření na terapeutovu osobnost k osobní práci v supervizi. TSTS vnímá osobnost terapeuta jako pracovní nástroj.

Dále by naše zjištění měla být nápomocná zejména začínajícím supervizorům, protože techniky TSTS jsou oblíbené i u supervizorů původně vzdělaných v jiných terapeutických školách (zejména technika modelování a komunikační styly). Vycházíme při tom z „učebnice“ pro supervizory, kde Havrdová zmiňuje z TSTS techniku modelování vzorců komunikace a uvádí, že je vhodná především pro supervizní práci se skupinou nebo týmem (Havrdová et al., 2008).

#### **3.2 Proces vytváření dat:**

Výzkumy jsme započali v lednu 2019 a to tvorbou a rozesláním dotazníků, které mají vést k získání vnímaného rozdílu mezi supervizí a terapií supervizantem a zároveň i



vytvořením struktury pro rozhovory se supervizory. Vzhledem k potřebě co největší nezávislosti tazatele, kterým byla sama autorka této práce, jsme neprováděli průběžnou analýzu kvantitativních dat získaných dotazníkem a následně jsme ihned přistoupili na začátku února 2019 k oslovování respondentů – supervizorů.

### **3.3 Popis použité kvalitativní výzkumné metody:**

K získání doporučení a popisů možností, se kterými terapeutickými technikami TSTS v supervizi lze pracovat a jakým způsobem je třeba stanovovat hranice toho, co již do supervize nepatří, jsme se rozhodli použít kvalitativní metodologii. Vycházeli jsme ze situace, kdy k supervizní práci v TSTS neexistuje žádný výzkum ani není dostupná supervizní literatura, zkoumáme tedy *jevy, o nichž toho zatím mnoho nevíme*, pro což je kvalitativní výzkum podle Strausse a Corbinové (Strauss, 1999, s. 11) vhodný. Vzhledem k tomu, že jsme zpracovávali první práci, která se zabývá supervizí v TSTS, tak jsme nepředpokládali vytvoření normativních zobecňujících doporučení, ale spíše vhléd a seznámení s jevy tak, jak jsou v praxi používány, a jejich synchronizaci s teorií v literatuře, jež je k dispozici pro terapeutickou práci. Podle Hendla, který doporučuje *Zakotvenou teorii pro oblasti, které jsou málo teoreticky zpracované, ale je dostatek praktických použití, které lze zkoumat, a jde zde především o exploraci a rozvíjení nových teorií, které nelze algoritmizovat, protože obsahuje prvky nejistoty a intuice* (Hendl, 2008, s.123-125) jsme postupovali podle jejich pravidel.

Předsevzali jsme si získat odpovědi na výzkumné otázky:

- Jak vnímají rozdíly stejnosti a hranice mezi terapií a supervizí supervizoři?
- Jakým způsobem zaměřují cíl své práce se změnou pracovníci v roli terapeuta a jakým způsobem v roli supervizora?
- Jakým způsobem supervizoři používají odlišně vybrané techniky TSTS a jaké další techniky z této metody používají?

Na počátku jsme vytvořili rámcovou bodovou strukturu (viz tabulka), z níž by měly vycházet otázky, jež by mohly být s ohledem na tok výzkumného polostrukturovaného rozhovoru respondentům kladeny, se záměrem směřování k výzkumným otázkám.

Téma	Okruhy k polostrukturovaným rozhovorům
Úvodní otázky	<ul style="list-style-type: none"> <li>• výcviky</li> <li>• terapeutická /supervizní práce</li> <li>• oblasti práce (individuální, skupinová, týmová).</li> <li>• kombinace modelů TSTS a dalších</li> </ul>
Zaměření práce, propojování a hranice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vztah metacílů a supervizních cílů</li> <li>• Zaměření na pozitivní směřování, zážitek, řešení.</li> <li>• Práce s příběhem</li> <li>• Práce se vztahy</li> <li>• Hranice – zakázka která by je přesahovala</li> <li>• Bezpečí</li> <li>• Zaměření pozornosti (supervizant/klient)</li> </ul>
Techniky	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Změna rozdílů v supervizi a v terapii</li> <li>• Zážitky, metafory, pomůcky</li> <li>• Ledovec, pozice, mandala, rodinná pravidla,</li> <li>• Další techniky</li> </ul>
Další	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Co by chtěli dodat</li> </ul>

Z rámcové struktury byla před pilotním rozhovorem vytvořena baterie tazatelských otázek, které byly určeny jako záchytné body výzkumníka se záměrem se vyvarovat sugestivní podoby dotazů a zkreslení významů vlivem výzkumníka, ke kterému by mohlo dojít, jak upozorňuje Švaříček a Šed'ová (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 164-165). Kladli jsme důraz na to, abychom žádným způsobem nenaváděli respondenty a nepředjímalí odpovědi určitým způsobem. Toto jsme vnímali jako riziko, pokud bychom se opírali jen o okruhy k otázkám. Tento seznam otázek, z nichž jsme v rozhovorech čerpali, je uveden v příloze /Příloha 1.3/.

### 3.3.1 Statistický výběr respondentů, jeho omezení a limity

Předsevzali jsme si cíl provést sedm rozhovorů se supervizory, kteří se na základě jedné ze svých kvalifikací v oblasti psychoterapeutických metod hlásí k Satirovské transformační terapii.

S ohledem na časové a finanční možnosti jsme se rozhodli omezit výzkumný vzorek na Českou republiku, protože považujeme za nutné setkání face-to-face při provádění rozhovorů. V ČR jsou terapeuti a supervizoři této rodinně-terapeutické metody organizováni ve dvou profesních sdruženích, které vznikly rozdělením občanského sdružení Institut Virginie Satirové v roce 2014. Jednou z nich je Společnost Transformační Systemické Terapie V. Satirové ČR a druhou Spolek Inspirace – Institut pro transformační systemickou terapii podle Virginie Satirové. Příčinou rozdělení profesního sdružení satirovských terapeutů byla nejenom změna občanského zákona, ale i předchozí názorové rozdíly mezi členy bývalého IVS (Institutu Virginie Satirové ČR). Jelikož jsem sama členkou jednoho ze sdružení, vnímala jsem riziko, že supervizoři z druhé organizace mohou odmítnout účast na výzkumu z důvodu strachu o zachování know-how, neboť si chtějí uchovat citlivé informace a image organizace. Přestala jsem pro jistotu se začátkem výzkumu být aktivní ve své domovské organizaci, abych střetu zájmu co nejvíce předcházela, což se ukázalo jako dobrá strategie. Dále jsem oslovila i představitele slovenského sdružení Inštitútu Virginie Satirovej v Slovenskej republike pro případné náhradní rozhovory, odtud mi ale odpověděli nesouhlasně. Dále jsem provedla rešerši webových zdrojů, abych získala kontakty na supervizoři neorganizované v žádné satirovské organizaci, avšak se stejným vzděláním.

### **3.3.2 Respondenti**

Celkem bylo mailem nebo telefonicky požádáno o rozhovor k výzkumným účelům všech patnáct supervizorů, kteří se hlásí k TSTS a působí na území České republiky, dva z oslovených nejsou členy žádného z uvedených sdružení. Výběr informantů vznikl postupným dohadováním termínů. Přílišná zaneprázdněnost supervizora, byla důvodem k odmítnutí rozhovoru v pěti případech. V jednom případě supervizor nereagoval na výzvu k účasti v šetření vůbec a dva supervizoři nabídli odpovědět na otázky mailem, což nebylo zapotřebí vzhledem k ochotě dalších respondentů, s nimiž jsme byli na rozhovoru již domluveni. Podařilo se nám tedy získat vzorek téměř 50 % ze všech českých TSTS supervizorů

### **3.3.3 Etika, souhlas, soukromí respondentů.**

Všichni respondenti byli v úvodním mailu seznámeni s tím, že je prosíme o souhlas s účastí ve výzkumu pro diplomovou práci na téma Hranice mezi terapií a supervizí v modelu TSTS. Že se jedná o rozhovor nahrávaný na diktafon, který bude anonymizován a

přepsán a z něhož budou použita jednotlivá data, která budou relevantní k výzkumným otázkám.

V úvodních mailech jsem rovněž představila svůj studovaný obor a případně připomenula naše předchozí společné aktivity s respondentem pro transparentnost projektu.

Zároveň jsem nastínila možnosti, jak zajistit bezpečí respondenta. Zazněla tedy vždy nabídka, že se dostavím do pracovny supervizora nebo v místě setkání zajistím pronájem prostoru, kde se může rozhovor uskutečnit. Na základě souhlasné odpovědi na tento mail jsem pak kontaktovala supervizora telefonicky a dohadovala s ním konkrétní termín.

Samotnému rozhovoru pak předcházela podpis dohody o souhlasu s rozhovorem a jeho publikací v diplomové práci, která se zveřejňuje na webových stránkách školy.

Vzhledem k tomu, že supervizoři TSTS jsou zároveň kolegy i konkurenty, rozhodli jsme se v rámci prezentace výzkumu zachovat plnou anonymitu a neuvádět žádné identifikační údaje, které by mohly být nápomocné k jejich rozpoznání a vést k nějakým konkurenčním bojům. Nahrávky i přepisy byly archivovány pouze pod číselným kódem.

#### **3.3.4 Neutralita**

V rámci našeho výzkumu se v souladu s Hendlem nesnažíme být neutrální, neboť věříme, že v kvalitativním výzkumu nemusíme být neutrální, když si vybíráme téma výzkumu podle svého zájmu (Hendl, 2008). V našem případě jsme prováděli výzkum s osobami, se kterými jsme se již setkali v rámci vzdělávacích nebo pracovních aktivit.

K výzkumu jsme však přistoupili profesionálně a máme za to, že naše znalost prostředí práce v Modelu růstu jej nezkreslila. Zejména chceme zdůraznit, že neusilujeme o propagaci modelu, ale o shromáždění údajů o tom jak supervizní práce v něm probíhá, tedy i o případné odhalení nedostatků.

#### **3.3.5 Důvěrnost**

Respondenti se navzájem znají jako kolegové a v mezičase mezi mailovou komunikací a proběhlým rozhovorem pravděpodobně o mém výzkumu spolu hovořili, neboť jsem se setkala i s tvrzením „mluvila jsem s tvou předchozí respondentkou“. Museli jsme opakovaně účastníky ubezpečovat, že je nebudeme seznamovat s žádnými průběžnými výsledky, ani s tím, jak odpovídali jejich kolegové. Toto vnímáme asi jako největší obtíž výzkumu, neboť účastníci se v průběhu chtěli ubezpečovat, zda odpovídají „správně“. I z tohoto důvodu neuvádíme žádné demografické a identifikační údaje o informantech.

### **3.3.6 Průběh šetření a postup analýzy dat**

V únoru byl proveden první (pilotní) rozhovor a během jara 2019 pak ostatních šest rozhovorů. Rozhovory průměrně trvaly 45 minut. Rozhovory byly natáčeny na diktafon a poté doslovně přepsány za pomoci přediktování do software MegaWord 64. Jedno šetření proběhlo v mých prostorách, ostatní pak v pracovních supervizorů. Vnímám, že i tento kontext provádění šetření přímo v místě působení supervizora obohatil naši praxi, neboť jsme mohli pozorovat používané pomůcky a nástroje supervizora.

Následovala průběžná analýza metodou papír a tužka, takzvané kódování. Kódy, které se vztahují k jednotlivým výzkumným otázkám nebo jsou jinak významné k výzkumnému šetření, začaly v průběhu výzkumu vykazovat společné znaky a přibližně po pátém rozhovoru jsme nabyli dojmu, že dochází k teoretické saturaci, nicméně pro výzkumné účely bylo zajímavé i pozorování pomůcek jednotlivých kolegů, proto jsme dokončili celé naplánované šetření. Kódy jsme shromažďovali v programu Microsoft Excel a třídili je do subkategorií a kategorií.

Vzniklo sedm kategorií, které se vztahují k výzkumným otázkám jsou to: Názvosloví - Praxe supervizora - Techniky - Výcvik – Kontrakt - Hranice terapie a supervize - Cíle TSTS supervize. Pracovali jsme i se situací, že v rámci analýzy bylo některé kódy možné zařadit do několika subkategorií. Seznam kategorií a subkategorií uvádíme v příloze / Tab. 10/, jednotlivých kódů bylo zaznamenáno celkem 372.

## **3.4 Doplnková kvantitativní studie**

### **3.4.1 Cíl**

Cílem kvantitativní strategie bylo odhalení rozdílů ve vnímání hranic supervize a terapie supervidovanými. Naším záměrem bylo získat odpovědi od lidí pracujících v oblasti psychoterapeutiky a u respondentů z dalších pomáhajících profesí. Dotazníkem jsme se snažili získat odpovědi na výzkumné otázky:

Jak vnímají rozdíly, stejnosti a hranice mezi terapií a supervizí supervidovaní psychoterapeuti?

Jak vnímají rozdíly, stejnosti a hranice ostatní profese?

### **3.4.2 Hypotézy**

Na začátku výzkumu jsme stanovili dvě hypotézy, které spolu úzce souvisejí:

H1: Supervidovaní psychoterapeuti a duchovní nepovažují malý kousek vzhledu do intrapsyckého vnímání (kousek osobní práce) v supervizi za rušivý a hranice supervize a terapie mnohdy nerozeznají.

H2: Supervidovaní ze sociálních služeb, školství, businessu oceňují zážitkové techniky, ale přestup hranic supervize od vnímání kompetencí k reaktivním pocitům, které mohou souviset s jejich osobními zraněními, ostře odmítají.

### **3.4.3 Vzorek**

Z výše uvedených hypotéz vyplývá, že z celkové populace respondentů zkoumáme ty, kteří mají nějakou zkušenost s psychoterapií v roli jejího příjemce (například individuální sebezkušenost v rámci výcviku). A oddělíme odpovědi psychoterapeutů a psychologů a duchovních od kontrolního vzorku lidí z ostatních pomáhajících profesí (sociálních služeb, školství, zdravotnictví).

### **3.4.4 Kvaziexperiment - průběh získávání dat**

K získání odpovědí na tyto výzkumné otázky jsme použili dotazník vlastní konstrukce s otevřenými i uzavřenými otázkami, který uvádíme v příloze. Dotazník jsme uveřejnili na webové platformě <https://app.crowdsignal.com>. Dále jsme oslovovali organizace i jednotlivce a distribuovali odkaz na tento dotazník. Prováděli jsme to jak osobním seznámením frekventantů výcviku s dotazníkem prostřednictvím návštěvy tazatele na probíhajícím výcvikovém setkání, i za pomoci sociálních sítí sdružujících uvedené pomáhající profesionály a prostřednictvím emailové pošty do sociálních služeb a studentům kombinovaného studia sociální práce.

Dotazník byl spuštěn 4. února 2019 a validován od 13. listopadu 2019. Po dobu fungování odkazu na dotazník jsme průběžně oslovovali organizace a sociální skupiny k jeho vyplnění.

Velkou výhodou spatřujeme v anonymitě dotazníku. Vzhledem k tomu, že účastníci odpovídali na webovém rozhraní, byla výhodou plná anonymita bez zjišťování demografických údajů, vyjma věku respondenta. Získaná data od 54 respondentů byla označena náhodně vygenerovaným číslem. Nevýhodou této použité metody je nemožnost získat informace o míře návratnosti. Využitelnost dotazníků je 94 % - tři dotazníky obsahovaly nezodpovězenou některou z otázek.

## 4 ANALYTICKÁ ČÁST

### 4.1 Výsledky kvalitativního šetření se supervizory

#### 4.1.1 Supervizní a terapeutické praxe informantů

Kromě individuální supervize se respondenti ve všech případech zabývají i terapií. Dva jsou profesí lékaři v oboru psychiatrie, ostatní pak psychologové z toho čtyři s funkční specializací ve zdravotnictví. Všichni respondenti jsou zároveň výcvikovými mentory. Tři respondenti mají supervizní praxi méně než deset let, ostatní pak nad deset let. Profesní sdružení byla zastoupena rovněž rovnoměrně, tři respondenti z každého z profesních sdružení a jeden respondent, který není aktivní v žádném z nich. Tři supervizoři pracují výhradně metodou TSTS, ostatní kombinují TSTS s jinými terapeutickými školami. TSTS není o striktních pravidlech, ale dovoluje terapeutovi a supervizorovi přidávat. Bylo obtížné až nemožné získat od informantů, kteří mají větší rozhled, výhradně „satirovská“ data a jsme si tedy vědomi, že tím může být náš výzkum ovlivněn; upozorňovali na to i sami respondenti:

*„No určitě více věcí, protože ta Satirová mě skutečně pokřtila a byla pro mě takovou iniciací, ale spousta už má člověk vstřebaných, že si to ani neuvědomuje.“*

*“Používám i z jiných, především jako Bálinta při skupinové práci.“*

*„V té integrativní ty metody, který spíš splývají se Satirovou. V podstatě záleží co si nakontraktuju.“*

*“Asi to neumím odlišovat, jako, že bych řekla tohle bylo TSTS a toto nebylo TSTS, takhle to nemám zaškatulkované.“*

TSTS je rodinně–terapeutický výcvik a ve svém základu neučí vůbec práci se skupinou. Zajímalo nás na začátku, jestli lze využívat TSTS při práci s týmem a skupinou a jak metodu při kontraktování představit. Tři supervizoři poskytují pravidelně mimo individuálních supervizí a výcvikové supervize i supervizi týmovou a dva z respondentů s ní mají zkušenosti, ale momentálně týmovou supervizi neprovozují. Informanti hovořili o TSTS jako o „kreativní“ metodě, kterou v týmu použít lze, dotkneme se toho i dále při představování jednotlivých technik:

*„Záleží, jak ty týmy jsou na to zvyklí, tam, kde jsou to týmy, který sami kreativně pracují, tak ty to preferují to kreativní.“*

*„Pracuji v organizacích, není to jen psychoterapie, není toho moc a snažím se to moc nedělat.“*

*„Dlouho jsem pracovala s týmem zdravotních sester mobilního hospice.“*

*„Preferuji případovou, mám individuální hlavně a skupinové.“*

Ohledně představení metody samotné se informanti neshodovali jak moc je potřeba metodu představovat. Ti, kteří pracují s psychologem, uváděli, že ji spíše nepředstavují:

*“Já jsem neměla potřebu jim to nějak představovat, protože to byly kolegové odborníci, že jsem tedy nepotřebovala nějak moc vysvětlovat“.*

*„V té smlouvě napíšeme, já napíšu, že použiji Satirovský přístup, protože takto pracuji, takto jsem vzdělána“.*

Podle informanta R2 metodu představit nutné je:

*„Říkám, že používám Satirovské sochání a to bych chtěla strašně zdůraznit, protože si lidi pořád pletou satirovské sochání s konstelacemi a já tam vidím veliký rozdíl, protože zatímco v těch konstelacích jsou přesná pravidla, tak to Satirová prostě nechávala to sochání si žít vlastním životem.“*

*„Asi bych řekla, že je to technika, která v té supervizi může být zážitková, že je to technika, která vede k nějaké změně a je naladěná na pozitivní zdroje té skupiny a že z toho vychází.“*

#### **4.1.2 Kategorie: Názvosloví**

Připadalo nám důležité, že s otázkou hranic terapie a supervize v TSTS úzce souvisí názvosloví. Zejména proto, že název Transformační systemická terapie Satirové v sobě obsahuje slovo „terapie“. Nabízí se tedy myšlenková paralela, že supervizor, jenž přichází do organizace, jde do ní provádět jakousi terapii namísto supervize. Přestože v přehledové části této práce používáme termíny jako je Model růstu, terapie Satirové nebo Model Satirové, satirovské terapie jako synonyma, považovali jsme za důležité zjistit, jakým způsobem pojmenovávají svoji supervizní práci jednotliví informanti. Narazili jsme na to hned při prvním rozhovoru:

*„TSTS, to už mi přijde tak jako třeba specifický, když mluvím o práci Banmena, nebo o těch aplikovaných věcech. Ale obecně, když mluvím o satirovštině, tak je to pro mě Model růstu, spíš. Já se přesto nedokážu přenést pojmově, se přesto nedokážu přenést, fakt ne.“*

A proto jsme tuto otázku kladli i dalším respondentům:

*„Já používám termín ze Satirovské terapie a většinou i krátce vysvětlím. To je hezké, věc na úvahu, možná by bylo lepší používat termín Model růstu. Já ctím Satirovou, protože růstových terapeutů bylo více.“* Tento informant říká supervizantům:



*„To jsou techniky, které používám běžně, ty používala Satirová v práci s rodinnými systémy a my to můžeme přenést na systémy pracovní.“*

*„Model no, asi bych řekla Model růstu.“*

#### **4.1.3 Rozdíly stejnosti a hranice mezi terapií a supervizí**

Pro získání dat k odpovědi na výzkumnou otázku, jak vnímají supervizoři rozdíly stejnosti a hranice mezi terapií a supervizí, jsme kladli vždy některé z následujících podotázek, jež uvádíme v příloze (příloha 1.3.), např. "Jakým konkrétním způsobem pracujete s hranicemi terapie a supervize? Co vnímáte jako rozdíly mezi terapií a supervizí? Co pro Vás osobně znamená bezpečí hranic terapie a supervize?"

Centrální proměnnou „hranice“ pak ještě obohatila proměnná „kousek osobní práce“ a „doporučení do terapie“, které se prolínaly jednotlivými rozhovory.

#### **4.1.4 Rozbor dalších kategorií a subkategorií**

##### **4.1.4.1 Kategorie: Hranice**

Otázkou našeho výzkumu není, zda a proč dodržovat hranice mezi terapií a supervizí. Již v přehledové části v kapitole 2.2. jsme definovali, že vnímání hranic na straně supervizora i supervizanta je v tomto případě důležitou součástí supervizního procesu. Z výpovědí informantů nás zajímalo, jak se o ono dodržování hranic starají:

*„My jsme v tom Čisu hodně honěný, abychom drželi hranice mezi terapií. Ano, přinášejí to tam a myslím, že je to fajn pojmenovávat, ale neznamena to, že to člověk v supervizi řeší.“* Za vhodnou hranici informantka považuje zaměření na případ: *„tam vlastně v supervizi je prospěch klienta, těch klientů, ne primárně toho supervidovaného, to je také taková dobrá hranice“.*

*„Říkala jsem si, proč nepoužívám sochání, a myslím, že je to o tom, že oni, když začínají s tou supervizí, že jakoby chci i oddělit, u nich udělat tu hranici, že už to tedy není sebezkušenost. Protože už je беру jako odborníky, že teď dávám více důraz na to odlišení od té terapie a té supervize. A zjišťuji, že čím je ten supervidovaný jako vyvrálejší a zkušenější terapeut, a pak zjišťuju, že se nebojím nebo automaticky přecházím z té fáze do toho zážitku.*

*Jedna věc je, když máš někoho na terapii, tak jako řekneš jdi k sobě, můžeš jít k sobě, můžeš jít dovnitř, nebo co se děje, co se děje uvnitř, ale když je toto supervize, tak tam, tak tam je ta hranice, která podle mě je křehká, že nechci tomu kolegovi jako vyloženě říct hele utíkáš mi, jdi k sobě, to je takový řekla bych citlivý, navíc před tou skupinou. To teď*

*hledám, protože oni začínají a chci je nějak jakoby respektovat a zároveň mně se to jako rozplizlo do takový hodně bohatý šířky a to je teď můj takový problém, tuto hranici já bych si ráda hlídala, aby to bylo respektující a přitom aby jako fakt zůstal u sebe i v tý supervizi. Tam si myslím že je docela důležitý hledat i osobní paralely.*

*Že se tam nestavím do role toho experta, do role toho, kdo je schopen teď vyřešit tyto osobní problémy, je to jiné v té terapeutické roli, tam jsem toho klienta průvodcem, abych pomohla najít řešení pro toho konkrétního člověka, v supervizi ne.“*

Supervizorka připomněla, že i jí, v roli supervizanta, vědomí hranic pomáhá:

*„Tak stejně, když jdu do supervize, tak se chci dívat na to, co dělám, ano velmi často se stane, že to souvisí s tím, co se děje ve mně, to je jasné, že to tam jakoby hraje roli, ale nebudu tam pitvat to, že moje maminka mi řekla kdysi něco XY, můžu to jakoby vzpomenout, já vím odkud to je.“*

V následující replice popisujeme, jak nakládají informanti se spornými případy a jak zacházejí s výjimkami:

*„Já to hodně hlídám a teď jsem dostala terapeutický tým a mně se už několikrát stalo, že tam bylo otevírání, které opravdu šlo až někde do hlubin supervizantů duše, tak jsem to zastavila, jaksi jak jsem zvyklá, a oni mi potom říkali ve zpětné vazbě, že jim to vadilo, že oni se na to chtějí podívat. Už jsem to měla na supervizi mezi kolegy, máme takovou skupinku, moji kolegové říkali jako, že to musím ukončit, zastavit, a tak. Jako oni si medějí v tom chtění do hlubin a já myslím, že to není supervize, já prostě do toho nepůjdu, já s tím týmem, jestli si chtějí najít někoho a dělat si vlastně terapii. No, ale není to supervize, já odmítám jít do těchto jejich terapeutických přesahů.“*

*"A pokud bych zjistila, že vlastně potřebuje ten člověk nějak, nějaký kousek práce na svém osobním růstu a tak potom bych mu doporučila, aby šel jako do nějaký terapie, osobní čili to potom, pokud to třeba příliš zasahuje jakoby nebo ovlivňuje tu práci, a potom já nepřebírám to vedení a jako by tý individuální terapie jeho, dodržuju ten kontext tý supervize a doporučuju mu terapii. Ted' se mi to nedávno stalo právě s jedním kolegou a že se mu doporučila, ať si vyhledá někoho do osobní terapie, a to byl případ, kdy zrovna jakoby měl zdravotní problémy, který byly i doprovázený psychikou, už jako zasahovaly mu do práce a aby si je prostě řešil a čili tam si myslím, že je jakoby důležitý to dát. Čili, kam je koncentrovaná ta pozornost? Taky sleduju tu hranici, skutečně jakoby ta hranice těch osobních paralel, kdy může ten člověk, může udělat tu změnu velmi rychle a nebo je tam*

*takový nějaký těžší uzel na jeho straně a který už já v tý supervizi prostě řešit nebudu, protože nebudu už tu supervizi měnit v osobní terapii."*

*"Já si myslím že se pak můžu pohybovat bez problémů v nějakých předvídatelných prostě okruzích, já si asi bez toho nedovedu představit jako by žádnou práci, ani psychoterapii, ani supervizi."*

Okrajově se v hojně sycené kategorii hranic objevilo i téma prolínání terapie (v tomto případě výcvikové sebezkušenosti) a supervize u jedné osoby ve dvou rolích, což je někdy vyžadováno supervizantem a někdy způsobeno nedostatkem kvalitních odborníků:

*„Přijde mi to jako strašně důležitá věc, bez těch hranic samo o sobě, bez těch hranic není bezpečí. A bez bezpečí není práce dobrá nebo naopak dojde k ublížení. Si myslím, že se to se často stírá, překrývá, do supervize chodím k tomu, koho znám dobře z doby předtím, dělal terapii nebo dělá terapii také, k němu chodím na supervize. Nebo tak nějak, to mně nepřijde jako že dobře. Vnímám to jako důležitou věc."*

*"Když s nima končíme tu sebezkušenost a máme jedno z posledních setkání, tak ty lidi se ptají, jestli můžou do supervize, tak o tom mluvíme, že tedy pak to už to toto nebude a bude to o něčem jiném. Hele naopak to nám někdy pomůže, že se to dá pojmenovat, to je to, teď si na to ťuknul, to je, co znáš. Už to neřešíme, už si to ten člověk musí odnést jinam. Naopak už si nemusíme sáhodlouze vysvětlovat, se to daleko jednodušeji pojmenovává."*

*"No to je otázka, víte já jsem trochu kacíř, já si myslím, že pokud toho člověka dobře poznám, on ke mně má důvěru a dokončíme tu terapeutickou práci, takže mu mohu dost dobře pomoci i jako supervizor, mně se to osvědčilo opakovaně. A častější situace je, že mi někdo chodí do supervize a pak řekne jako já chci raději terapii, já si myslím, že pokud to člověk rozlišuje a nazývá, tak to může být obohacující."*

*"Ne, možná, že jsem, abych to úplně upřímně řekla, tak, /odmlka/ vím o jednom člověku, u kterého jsem to takto udělala, ale jinak se tam opravdu snažím držet ten distanc. Buď je to terapie nebo je to supervize a naopak."*

*„Ano, tak to mám z výcvikový supervize, že jsem měla řadu lidí v individuálu a potom se přešlo do supervize. A tam jsem neshledala prostě žádný uzel, žádný problém, alespoň v těch případech, se kterým jsem jsem pracovala já. Dobře se mi pracovalo, měla jsem jakoby dobrý kontakt s těma lidma."*

*„Já si osobně myslím, jako že to není úplně dobrý, jako z personálních důvodů jsme to tak dělali a musím říct, že mě to nepřekáželo a měla jsem dojem, ani že těm lidem to nepřekáželo, bylo, bylo to, ale jen právě ve výcviku /jméno upraveno kvůli identifikaci/,"*

*protože v... /dalším výcviku / já jsem tam dělala sebe zkušenost a ty supervize jsem pak předala na /jméno/, ale já si myslím, že když je ta možnost, jako je to lepší to oddělit. Že to, co teď vlastně pracně dělám s těmi frekventanty, který znám také z toho sebezkušenostního, takže tam je to už rovnou, tím, že to je jiná osoba, hotové. Přijdeš a je jiný kontext. Já bych to viděla jako lepší, je to jednodušší. Terapeut supervizor by to měl umět tedy jako, ale myslím si, že to je tak nejjednodušší, když je to rozdělený, a i pro toho frekventanta je to posun do jiného levelu. Proto já teď možná nedělám to sochání, protože chci jako opravdu ukotvit ten kontext, že teď jsem na to přišla, že já strašně ráda sochám, a na tý /jméno/, že jsem to dělala, tak nějak docela často přece. I když je respektuju už jako že odborníky, tak asi je to, to, protože to dělám intuitivně dnes.“*

#### **4.1.4.2 Subkategorie: Kousek osobní práce**

*„Ty satirovské supervize podle Banmena, který nás učil, jako by dovoluje tam říct, myslím si, že tady o tom něco víš, že to nemáš dořešeno, zdá se mi, že bychom to mohli krátce teď dořešit.“*

*„Ale jo, to já si myslím také, že jako malý kousek, malý kousek práce lze ošetřit. Většinou se to ale stejně snažím nedělat, ale někdy je to tak, že je to teď, teď je to akutní krize, teď se to stalo, teď to narušuje jeho osobní nějakou situaci a dospěli jsme k tomu tady v rámci supervizní práce. No nějaký trigr se spustí, tak jako neodešlu toho člověka. Hele, ale toto už je terapeutický, najdi si terapeuta, to ti bude trvat půl roku jako, tam si to vyřeš /smích/.“*

*„To mně přijde, že to tak je, co jsme se učili v tom výcviku supervizním, že ten malý kousek práce je něco, co je v pořádku. Ale musí to být ohraničené, nebude to systematická psychoterapie. Když zjistím, že mám úplně slepou skvrnu a s klientem jsem něco řešil a vůbec jsem, vůbec jsem nechápal, jak jsem se tam ocítl, jak jsem se v tom zasekal, proč se nemohu pohnout a furt to nevidím/, tak najednou v té supervizi se zjistí, že, že je to nějaký dvojitý proces nebo něco, co znám ze svého dětství, a tady se mi to stalo, tady se toto dostane do vědomí. Tak mně přijde v pořádku tuto jednu danou věc ošetřit. A ošetřit znamená co, že uděláš kousek terapeutické práce, byť je to o nějakém zajištění bezpečí o nějakém pojmenování, nějaké sebereflexi, nějakém čase, vlastně aby ten člověk věděl, co se děje, a nějak to ohraničíme, aby neodešel prostě úplně, mi neodešel úplně rozhozený. To jakoby ohraničíme, a pak se domluvíme na tom, že by možná stálo za to, aby si to, pokud bude potřebovat, pořešil někde v nějaké terapeutické práci. Kousek práce v rámci*

*supervize být může, ale ve chvíli, kdy už bych měla dělat supervizi, zároveň terapii u toho jednoho člověka, pak jaký ten člověk má se mnou vztah? Jsem ten, kdo jako dohlíží na jeho práci a pomáhá mu růst, jakoby v té práci, anebo jsem ten, komu se svěřuje s těma svýma osobníma věcma. Řeším jeho jakoby terapeutické věci i rodinná traumata, já nevím, co všechno. Mě přijde, že to je hrozně moc a moc o nějaké důvěře. Mně samotné, když bych šla jako do supervize, tak já také potřebuju mít jasno, o co jakoby jde. Stejně, jako když jdu do terapie, tak potřebuju vědět, že ten člověk bude terapeut, tak mi bude dělat terapii a nebude si tam se mnou plkat o blbostech, ani řešit moji práci.“*

*„To je teď velmi aktuální otázka. Já to většinou zastavím, zastavím to v tom, že to je fajn, že to mělo přesah, že jste si něco uvědomil, ale nevynesl, nevím, zda je úplně bezpečné otvírat takové věci teď tady v týmu. Tady je to opravdu o té práci a toto je o těch vašich klientech. Kdybyste velmi chtěl a potřeboval, můžete přijít individuálně. Jak nám říkala naše školitelka supervize Juli (Julie Hewson z Velké Británie - pozn při přepisu), je možný piece of personal work, kousíček osobní práce v supervizi. Kousíček té osobní práce, kterou mohu nabídnout, a buďto to tím zaelíme, anebo tedy supervizanta pošlu na nějakou terapii k někomu, koho doporučím, nebo někoho mu doporučí. Takže já se snažím, ale proč jsem řekla, že je to velmi aktuální. Celých x let, protože já jsem supervizi dělala ještě dříve, než jsem měla supervizní výcvik a vlastně jsem ani nevěděla, že je to supervize. Za mnou chodili tady sociální pracovníci řešit případy, a já jsem používala tyto věci, vlastně většinu jsem jich uměla ze Satirové, takže v supervizi jsem je používala dlouho.*

*„Mezi kolegy, se kterými máme intervizi, kteří někdy trošku přešplouchli do toho, do toho osobního, a já to hodně hlídám.“*

*„Že to pojmenuju a zeptám se, jestli prostě zvolíme toto, ale hlavně, aby se to pojmenovalo, aby to bylo vynořený, že, že toto je čas, tedy jakoby sebezkušenostní. Ale jo to jsem se setkala. Ano, ale oddělit to.“*

#### **4.1.4.3 Subkategorie: Doporučení do terapie**

*„Když je to pak něco mnohem hlubšího, tak, tak se pak řekne prosím tě, běž si s tím do terapie. Někdy něco menšího by se dalo v rámci té supervize ošetřit, to není úplně kontra. Jsem si vědoma toho, že v jiných školách to není třeba vůbec přípustné, ale to samozřejmě musí ten člověk souhlasit. Si pamatuji, že mě jedna supervizantka, frekventantka to byla, a já jsem se jí ptala, jestli si myslí, že bychom teď na tom mohli*

*popracovat, a ona řekla, že by raději pracovala se svou individuální terapeutkou. Tak jsem souhlasila, samozřejmě, to pak respektuješ.“*

*„Když to nějak souvisí s osobním procesem, jeho osobní věci jsou nedořešeny, tak to jakoby pojmenuji a doporučím mu, protože já mám výhodu, že ti frekventanti souběžně vlastně docházejí do individuální terapie, že jim souběžně běží jak supervize, tak také individuální terapie /sebezkušenost/. Právě v tomto kontextu je to jednoduché. Jde o to, tu hranici jen pojmenovat, že to je fakt důležité, že to je téma, které není dokončené. Ptám se tam, jestli už to řešili, jestli se na to dívali, v jaké je to fázi, jak to vypadá, jestli to mohou říci svému terapeutovi a nějak zapracovat na tom.“*

*„Bych byla velmi opatrná před týmem někomu doporučovat terapii, ale v individuální supervizi, kde se dostáváme hloub, tak tam jsou právě situace, kdy opakovaně zjistím, že tam je nějaké to zranění, řekněme nějaká ta propast osobnostní. A tam se dohadujeme, tam právě se mi dost často stává, že ten člověk řekne, když už jsem to objevila, tak zůstanem u terapie a supervizora si vyhledám. Mám v práci supervize, to stačí asi, teď chci pracovat na tomto.“*

#### **4.1.5 Práce se změnou (transformací)**

Model Satirové pracuje se změnou na různých úrovních lidského prožívání a považuje ji za základní kámen terapie a vzdělávání. Transformací má na mysli změnu, od přidávání nových způsobů komunikace po základní vnitřní posun ke kongruenci. Toto zpětně přináší změny vnější. TSTS nás učí se ptát na informace a ověřovat je místo toho, abychom si vytvářeli domněnky, učí nás vyjednávat s vědomím naší ceny i ceny druhého, místo toho abychom bojovali o moc nebo s někým manipulovali (Satirová, 2005).

Našími otázkami jsme chtěli získat data, jak se změnou zacházejí supervizoři a odpovědět tak na výzkumnou otázku: Jakým způsobem zaměřují cíl své práce se změnou pracovníci v roli terapeuta a jakým způsobem v roli supervizora? Informantů jsme se ptali: Zaměřujete se v supervizi na pozitivní směřování práce a pracujete s příběhem? Pracujete nějak se vztahy supervizanta? Je vaším cílem v supervizi změna? Jakým způsobem se Vám ji daří /nedaří dosahovat? Jak odlišně pracujete se změnou v supervizi a v terapii?

Vzhledem k tomu, že na základě dosavadních znalostí a zkušeností považujeme TSTS za zaměřené na supervizantův růst a nepracující s týmovou dynamikou, zkoumali jsme blíže i jak pracují supervizoři se vztahovým rámcem v týmu a na co „zaměřují svoji pozornost.“ Kategorie „cíle TSTS supervize“ nám dále podle našeho očekávání poskytla

výpovědi o „metacílech“. Dále pak zde blíže rozebereme subkategorii „transformace“, kde bylo naším výzkumným cílem získat data, zda, případně jak odlišně, se změnou zachází pomáhající profesionál v supervizi jinak než v terapii.

#### **4.1.5.1 Kategorie: Zaměření TSTS supervize**

*„Vždy, když používáš ty techniky, tak můžeš jen kousíčkem a kousíčkem ne. Asi opravdu nejvíce důležitý je to cílení. Supervize cílí na prospěch klienta, primárně ne na prospěch supervizanta jako člověka, to mně přijde asi takový jako nejdůležitější. Dívám se, jestli neléčím supervizanta, ale jestli dělám něco, co by mělo mít výsledný efekt zlepšení práce pro ty klienty. Pořád by to mělo být, aby i ten tým byl lepším týmem pro svého klienta, to je takový docela jako hlavní. Když strlíš na klienta, tak se také jako nedostáváš do osobních cílů.“*

*„Tam musí být všechno, supervizant, klient, vztahy, vše, prostě sedmioký model. To člověk pořád musí mít na mysli, aby tam bylo všechno. Paralelní proces, který vznikne, víte, že ho často zmiňuju, co je mezi námi a mezi klientem, atd. Vždy tam je něco více a je to pořád potřeba mít na mysli. Všimát si toho, kde vlastně jsme.“*

*„Já bych si ráda hlídala, aby to bylo respektující a přitom aby jako fakt zůstal u sebe i v tý supervizi. Tam si myslím, že je docela důležitý hledat i osobní paralely, totiž to je docela dobrá věc, na co se mně osvědčilo i v tý skupinový, jako myslím v individuální před skupinou, zavzít je tak, že je to třeba trochu strukturovat. Že některý budou v tom příběhu hlídat toho klienta nebo že budou mluvit za něj, jiný budou třeba mluvit za terapeuta a tamty že budou mluvit za ten kontext. Takže někdy to tak dělám, že oni pak mu kladou otázky napřed na kontext, pak na klienta a pak nakonec ty osobní. Tato struktura se mi docela osvědčila.“*

*„Snažím se sledovat, jak ten supervizant je napojený na toho klienta, jak mu rozumí, jak ho chápe, jak si to vysvětluje, jaké má představy o té další péči, a vnímám, když třeba něco nepojmenuje. Nebo třeba když o tom mluví, tak je vidět, že je hodně znejistěný, nebo to přejde, takže si všímám, jakoby těch momentů, a snažím se zjistit o tom, co tam ještě může běžet dalšího. Opakovaně prozkoumávám, kde je z mého pohledu ten bod zaseknutí.“*

*„Já považuju supervizi jakoby o případu a osobních paralelách a o etice. Protože ty etický témata tam strašně vstupují. Tak ty se musí vzít vlastně už od začátku. Tam jsou prostě věci, který jsou na straně toho terapeuta, to znamená, jestli je kompetentní nebo jestli pečuje o svoje kompetence. A potom to, aby to nepoškodilo klienta ve smyslu*

*takových těch věcí, který jsou nejvíce uchopený jako škodlivý, jako jsou nějaký vícečetný vztahy v terapii, jako je nějaký emoční využívání klienta. Kladu tyto tři roviny na stejnou úroveň. Ale fakt je ten, že vždycky začínám tím klientem, tím případem, pak se odvíjíme k těm osobním paralelám.“*

#### **4.1.5.2 Kategorie: Cíle TSTS supervize**

*„Já mám pocit, že ty metacíle jsou tak univerzální, univerzální jako ve všech přístupech v podstatě.“*

*„/mlčení/ Supervizní cíle a metacíle, v podstatě, jakoby si myslím, že jsou shodné.“*

*„Tam hodně patří metacíle, jako v rámci supervize. To nejsou metacíle na osobní růst, ale růst profesní směrem ke klientům. Moje přesvědčení je, že máš podporovat kompetence toho supervizanta, jeho schopnosti si volit, schopnosti nějakým způsobem se rozhodovat. V ten moment ti to prostě nepude dohromady, když mu budeš sama říkat, co by se mělo. Ty metacíle je dost šikovná věc, z toho satirovského dost užitečná.“*

*„Se terapeuta ptáme, toho supervidovaného, co se ti v terapii podařilo a co bys chtěl dělat lépe. Takže už ta otázka není hodnotící, aby on mohl přemýšlet, co tedy nebylo úplně tak a tak, jak by chtěl. Také se ptáme, jaké má ten klient cíle pro tu terapii a jaký má ten terapeut představy o tom cíli, kam chce dovést toho klienta. A zase tam jsou ty Satirovské metacíle, aby měl větší sebeúctu, aby byl kongruentní, aby byl rozhodnější a zodpovědnější. Touto odpovědností se miní zodpovědný za své chování a očekávání.“*

*„Naprostě to je moje vyznání, prostě to pozitivní směřování. Dohledávání vlastně toho, co je užitečné a dobré, a k čemu je potřeba i to nedobré. To je podmínka sine qua non /nutná podmínka - pozn. z přepisu/. Mně většinou týmy říkají, že u mě se cítí bezpečně, a já jsem dlouho nevěděla, čím tu bezpečnost dělám, a je to asi tím, že oceňuju, že kladu důraz na oceňování.“*

#### **4.1.5.3 Subkategorie: Transformace**

*„Asi netlačím direktivně na změnu, určitě se bavím o nějakých návrzích, co by se dalo dělat. Nebo mohu sdělit nějakou moji zkušenost s nějakou takovou podobnou situací. A vždy je to až potom, co zjistím, jak to má ten člověk, co by on vlastně chtěl a proč na ty supervize přišel. Co by si vlastně z ní chtěl odnést a k čemu mu to má být dobré, co mu to přinese, až to dostane, a co se tím pro něho změní v té práci. Myslím, že v té terapii jako jdu hloub, to si myslím, že je to opravdu změna, která jakoby musí jít až dolů do self, to je určitě jiné. Jestliže se jedná o supervizi a potřebu se zaměřit na změnu, tak jednak je to*



*pomoc tomu terapeutovi nastolit tu změnu u toho klienta, takže často potřebuje sestoupit o mnoho pater níž, k sobě, aby mohl tu změnu vůbec spustit. Přitom neřešíme, ty jeho osobní historické věci.“*

*„Se snažím jakoby od začátku od prvního kontaktu, validovat zdroje. To si myslím, že je prostě energie, na který se potom staví celý ten proces, od začátku jako považuju za nejdůležitější s tím začít. Pořád vlastně podporuju toho člověka v tom, aby mohl na ty supervizi vyrůst.“*

*„Já už jsem na to na touhu páchat dobro rezignovala i v terapii/ smích/.“*

*„Já jako čím dělám déle, nějak si více uvědomuji, že člověk je průvodce, že může prostě pomoc k tomu, o co si ten člověk řekne jak v terapii, tak supervizi. Maximálně můžeme pojmenovat, že se něco děje, a prohlídnout si, jestli to ten člověk do té zakázky chce nebo nechce. A pokud to tam nechce, tak já nejsem od toho, abych jim říkala, co oni potřebují v supervizi. Zase se to točí okolo cílů, zakázek.“*

*„Právě náhled na to, jak používat komunikační styl i jak jim pomoci, lidem, který zabředli v nějakým tom nefunkčním komunikačním stylu. To velmi mění postoj ke klientovi, k sobě, celý dramatický trojúhelník, když opakovaně ti lidé zažijí prožitek situace, která vede ke změně. Já jsem velmi optimistická v tom, že supervize ke změně pracovní vede.“*

*„Já myslím, že ono to vychází z té zakázky. Já se úplně na začátku ptám, s čím by rád odcházel, a to tedy napíšu na tabuli, aby to tam bylo. Pak se k tomu vracíme, když nedochází ke změně. Jako většinou dochází, ale když by nedocházelo, tak se ptám, co bychom ještě potřebovali, aby jsi byl blíž k tomu cíli, který jsme tady definovali na začátku jako cíl té supervize. Ale jako že bych tlačila, to si myslím, že nemá význam. Je třeba vycházet jen z toho, co je napsané na tom flipchartu a co by se ještě mělo udělat, aby se k tomu přišlo, aby se přiblížil. Hodně tam pracuju se změnou prvního řádu, že je to jako vynoření nevědomých věcí. Vynoří ji a já to třeba zakotvím tím, že to píšu. Pak se znovu znovu na to ptám, co bude dělat. Takže prostě uvedení k tomu, aby vynořili i ty osobní paralely a nějaký uvědomění si co bude tedy dělat. A kudy by mohl jít třeba dále.“*

*„Si myslím, že hodně používám přidávání, že jako neměníme, ale přidáváme, to je důležitý si myslím, na práci na změně.“*

#### 4.1.6 Jakým způsobem supervizoři používají vybrané a další techniky.

Další výzkumná otázka na praxi informantů byla: Jakým způsobem supervizoři používají odlišně vybrané techniky TSTS a jaké další techniky z této metody používají? Kategorie techniky byla hodně sycenou kategorií.

##### 4.1.6.1 Subkategorie: Práce s příběhem verus zážitková práce

*„Mně se to má spíš tendenci díť, když je to ta klasická verbálně vedená supervize, třeba ta integrativní, že tam mohou mít lidi tendenci k tomu sklouznout /k práci s příběhem/.“*

*„Asi určitě tam kus toho příběhu je, to mě přijde, že to úplně bez toho kontextu nejde udělat, tak abych já měla nějaký obrázek, co se děje. Kdyby to mělo být jen o tom příběhu tak ta hodina uteče a supervize žádná. Takže se snažím, co možná nejméně, jen tak, abych měla ten kontext, abychom měli oba dva, já i ten supervizant, ten kontext.“*

*„Jak bych to pojmenovala, jak bych to řekla, asi to není takové rozumování, popisování. Že opravdu se ptám, jaké to pro tebe je, jako pro terapeuta, co v takových situacích, jaký ty máš plány, jakou ty máš představu, co se v tobě děje, když se toto děje, kde ty jsi ve svém ledovci, kde vlastně, kde ten klient je a kde jsi ty. Že chci vědět, co se děje, co se vlastně s tím terapeutem děje. A chci, aby on si to zažil tady a teď.“*

*„Aby na věci si přišel sám, aby si je objevil, byť pod nějakým vedením. To má lepší smysl, než když mu to někdo dobře poradí, tak ten někdo buď poradil dobře nebo špatně, hezky to na něho hodil. Když na to přijde sám, tak je to lepší.“*

*„Snažím se jako nepracovat s příběhem, snažím se pracovat s procesem, s tím co se děje v člověku za procesy, ten příběh je jenom něco pro odpíchnutí do toho procesu vnitřního.“*

*„Tak aby se zmapovaly, a mohly využít pro ten supervizní proces, ty nezbytné informace z toho příběhu ty určitě.“*

*„Určitě učím, a to je v Satirové příjemný, že /když/ přijdou a začnou s tím příběhem a já jim vlastně do toho skáču, aby nenechali povídat toho klienta, ale šli v tom intrapsychickém procesu. Když je vidím potom, tak už mi nevykládají příběh a už jdou. A tím tam dochází třeba ke změně. Protože ty příběhy, mám pocit, že mnozí psychologové, i když jsou v tom vzdělávacím procesu, tak pořád převažuje, že je neslušné někomu skákat do řeči a mají potřebu nechat vypovídat. Ptám se na pocity, anebo co jsi tímto sledovala, že ti to přinese, když jsi to takto poslouchala. Myslím si, že je to takové staré naučené,*

*nesmíme lidem skákat do řeči, a tak já to prostě i řeknu, že se může stát, že je nenechám domluvit.“*

#### **4.1.6.2 Subkategorie: Sochání**

*„Když je člověk nechá, aby si to třeba v rámci nějakýho obyčejnýho bazálního psychodramatu jako udělali, tak ono to k tomu trošku vede a pak se dá jen jako na to dívat. Lidi si pak sami uvědomují, že toto je nějaká reakce ve stresu, a že vlastně, když pak jsou jen postaveni jinak, to tělo to tam samo strašně hezky pošle. Oni třeba nebudou mít pak klasickýho rušiče, že to bude jen tak, nějak, ty to tam vidíš, ale neupozorňuješ na to nijak. Spíš se snažím, aby ten člověk nějak sám si uvědomil ten rozdíl, co se s ním třeba děje, a vůbec je k tomu nijak nenutím. Ne žádný úvod, to si myslím, že pak by byla zase edukace.“*

*„V supervizi především používám satirovské sochání, jak jsem mluvila o tom sochání, že je zaměřené na emoce těch lidí. Samozřejmě pokud děláme systém z kamenů, tak je to spíš zaměřeno na prvky systému, hranice systému atd., ale není to tak živoucí, těžko z toho ty emoce vyzískáme. Je to ukazující, ono opravdu z máločeho tolik vytěžíte. Především třeba u těch Ospodů, zase jsme u toho, že oni mají jednostranné vidění, budou mi líčit: ... že tady ta ženská je hysterická, příšerná a ten pán je takový sympatický, takový hezky s náma komunikuje... a když si to vysocháme, tak najednou ten, co hraje tu maminku, nebo hraje, kdo je v pozici té maminky, tak opravdu cítí, jak je v úzkostech, že přichází o dítě, a ten táta to má na háku a hraje divadlo atd... Protože ono je to opravdu velmi informativní, já s tím nezačínám samozřejmě od první supervize. Nejdříve je potřeba vytvořit bezpečí, aby mi důvěřovali, a pak nabídnout, co kdyby jsme si to sochli, a oni: "nevíme co, my neumíme hrát divadlo atd." Říkám to vůbec není divadlo a zkuste mi jen tady postavit lidi jako kdyby, jako kdyby to bylo nějaké sousoší té situace, a uvidíte, co bude dál, hlavně nic nehrajte. Ze začátku jsou nejistý, ale mně se nestalo, že by do toho nešli. Jakmile si to jednou prožijí, že nemusí nic hledat, ty emoce jsou velmi silné, jak tam naskočí, tak pak už si to sami říkají. Velmi často pak docházíme k tomu, že úpravou tohoto jednoho aktéra se může něco změnit... sociální pracovnice se posune dále od klienta, blíže ke klientce nebo mezi atd., a ono se něco změní. K té instrukci /je třeba říct/ to jako vůbec není o vás, uvidíte, že když se do toho postavíte, tak prožijete třeba emoce, které vůbec nejsou vaše. Je to opravdu jen o zmapování toho systému a uvědomění si toho, jak se chová ten klient. Časem lidi říkají, já jsem si tam uvědomila i něco svého, a já říkám, i o to je možný, ale to nepatří do supervize, nám jde tady o to uvědomit si pozici klienta. Já to*

většinou zastavím, zastavím to v tom, že to je fajn, že to mělo přesah, že jste si něco uvědomil, ale nevím, jestli je úplně bezpečné otvírat takové věci teď tady v týmu, tady je to opravdu o té práci a toto je o těch vašich klientech. Kdybyste velmi chtěl a potřeboval můžete přijít individuálně.“

„Já se stavím i do role, jsem v rámci té sochy. Toto je jako vždy těžší věc, to ošetřit, kdy tam jsem za toho někoho v té kazuistice, kdy tam jsem za toho supervizanta a kdy /za/ supervizora. Vstoupit, vystoupit, vstoupit a vystoupit /smích/. Ale mám s tím dobrou zkušenost. Co s tím dělám? Počkej, asi to pojmenuju, když je to nutné a vždy je to nutné. Teď jsem za tebe, teď jsem za klienta. Také udělám ten posun, že se postavím vedle. Řeknu teď jsem za supervizora a ptám se tě, jaké to pro tebe je. Takhle to nějak pojmenovávám.“

„Většinou říkám i tady, když dělám jako svoji terapeutickou práci, to si myslím, že říkám podobnou věc. Že prostě někdy je lepší se na ty věci podívat i jinak, než jen si o nich povídat. Jestli by to pro ně bylo v pořádku, že bych je pozvala k něčemu, co může vypadat jako divně. Protože mám tu zkušenost, že když je nějaký problém nebo nějaká potíž, tak se snáze vyřeší, když se do ní postavíme, když trochu zapojíme i pravou hemisféru, nejen tu levou. Samozřejmě pokud by jim to bylo proti, tak ne. Ale zároveň tam dávám tu možnost, kdyby to bylo něco, co je pro ně nepřijatelné, tak to můžem prostě zastavit a nedělat. To věřím, že to tak je, protože to prostě je mocná věc, jak to jde mimo vědomou mysl, a najednou se do toho zapojí tělo a zapojí se do toho ten zážitek, tak je to emoční, je to jiné. Když je to o vztazích, tak se tam může stát, že tu najednou budou stát a brečet, budou se na to dívat a budou z toho zaraženi. Je to jako tenký led, takže asi vždy je nutné mít to vyjednáno tak, aby to bylo bezpečné i pro ty lidi. Aby věděli, proč to jdou dělat, jestli to chtějí udělat. Komentuju to vždy, protože se to děje tady, vidím, že se něco děje, nějak na mě mluví. Ale jak kdy a jak u koho a asi se ptám „vidím, že se něco děje“ nebo nějak komentuji to, co vidím.“

#### **4.1.6.3 Subkategorie: Ledovec**

„Si myslím, že úplně stačí uvědomit si ty pozice a jak je ošetřit. Zvláště v sociálních službách, já hodně dělám supervizi převážně v sociálních službách, a tam já si myslím, že ani ten pracovník nemá lézt do hlubin klientovi duše. On musí umět ten coping s ním, to ano, neskočit na jeho komunikační styl, i to ano, nebo umět z nich vystoupit. Co je mu do toho, jaké jsou hlubiny ledovce.“

„Já si myslím, že jako ledovec jako takový a to očekávání je důležitý. Protože zrovna včera, jedna věc je očekávání toho klienta, který prostě chtěl k ní chodit, aby mu to pomohlo, aby ho dříve propustili, a ona zase měla úplně jiný očekávání, do té terapie, pak měla nepřiměřené očekávání na sebe, co tedy jako dokáže. Protože to se někdy nedaří, to tam opravdu jako vážne, kvůli tomu očekávání nepřiměřenému, třeba na sebe, na tu terapii. To bych řekla, že je důležitá součást.“

„Satirová, ono je to takový hluboký, že to oslovuje takový hlubší roviny, než je to vnímání, je to o očekávání, touhy. A to je to jedinečné, když se lidi mají zamyslet nad tím, jaké jsou jejich hluboké touhy. Když lidi najednou se mají zamyslet, tak je to pro ně vlastně aha a co to vlastně je takový důležitý věci. Já si myslím, že více k tomu směřuju vlastně tím, že oslovuji ty místa z té Satirové, hlubší místa v ledovci. Pro můj přístup je jakoby typický, když teď se nad tím zamýšlím, že se snažím vždy nějak pracovat i pro srdce i pro rozum. Že tam je to zážitkový, i to kognitivní. Se snažím hodně pracovat na tom místě očekávání, ty si myslím, že jsou taková jako klíčová, jdou pod ten příběh, pod to vnímání. Můžeme udělat ten krok, pak se vlastně dostaneme k touhám tam z toho místa.“

#### **4.1.6.4 Subkategorie: Metafory**

„Tak ty metafory se hodně používají, hodně, hodně a hodně ano, jako takový prostor jak o něčem mluvit, něco pojmenovat, aniž by to člověk hodnotil nebo aniž by to interpretoval. Metafory jsou fajn, takže to pak se do toho dá i s těma nesatirovskými odrazit do nějakýho sochání nebo kamenů nebo polštářů ke ztvárnění té metafory. Metafory já ráda.“

„Používám velmi. A je to opravdu zajímavé, protože cítím, že za prvé je pro mě hrozně důležitá v supervizi fantazie. Vlastně učím i ty lidi používat metafory a uvědomují si, jak ta metafora jde mnohem hlouběji než racionální popis.“

„Metafory určitě, i vlastně v tom, když si dělají ten zápis, mají i metaforu toho případu, mají /za úkol/ už tím přijít.“

„Těmi začínáme, oni už to vědí. Někdy tím i končíme, ale tady už jsou taková nacvičená, že přijdou s tou metaforou, jak by ten případ nazvali, takže metafora případu je běžná součást. Metafora je součástí zápisu za supervize, který tvoří supervizant.“

„Používám písek, takže to je prostě metafora přes symboly, pak mám ráda i metafory jako vůbec. Třeba metafora životní cesty, kdy jako by /v představě/ chodí po životní cestě, najde si přítomnost, dívá se do minulosti i do budoucnosti, to se mi líbí hodně.“

#### **4.1.6.5 Subkategorie: Pozice**

*„Ono to v těch copingových pozicích vlastně je obsaženo, že vinič to je opravdu oběť, kat. Takže někdy k tomu dojdeme, ale musí to být nějak na zakázku, že se opakovaně děje něco, že se cítím jako oběť, potřebuji si zjistit, jak vlastně k tomu dochází. Takže u týmu, kde je bezpečí, kde opakovaně mě to vede k tomu, abychom si opravdu ošetřili ten dramatický trojúhelník. Dokonce si zkoušejí na sobě, do který z pozic spadají, aby si to pohlídali, a na to navazujeme, toto je ta výuková část. Ale pozor, ty výukové části je jen malé procento, pak na to navazuje /cvičení/ uvědomit si, jak mohou používat asertivitu. Terapeuti to znají, ale pečovatelky a sociální týmy, ty to vůbec neznají, hlavně k tomu to používám. Když přehráváme klienta v roli oběti, co pro něj budu dělat, nebudu ho tahat nahoru, ale musí jít k němu, k emoci. Klienta vinícího, co pro něj mohu udělat. Nejdřív ho budu poslouchat, a uznám jeho argumenty, pocity. A k tomu docházíme přes to sochání a tím pádem oni to pak mají v krvi. Potom vzpomínají na to a používají to, takže to používáme hodně během procesu supervize. Když znovu a znovu narážíme na dramatický trojúhelník nebo na takový situace, třeba: "já nesnáším ty lidi, který fňukáji" a jiné, nebo "ty nesnáším, který na mě řvou", když si to vyzkoušíme přes tělo, tak je to mnohem, mnohem silnější.“*

*„Vysvětluju, to dělám, to dělám ráda, toto zrovna, toto mně přijde, že to je něco, co se dá úplně nejlépe pochopit tím, že se to vysochá. Dělán to, ale tím, že těch satirovských lidí mám v té supervizi více než těch nesatirovských, tak ne moc často, ale i když těm začátečníkům výcvikovým je to také někdy stejně potřeba.“*

#### **4.1.6.6 Subkategorie: Imaginace**

*„Tedy to si nedovedu v supervizi představit, to fakt ne.“*

*„No já to třeba používám, když si mají vybavit na začátku jako nějaký problém, je to o tom, jak překlenout, aby nechali venku to /ostatní/ a teď si dovolili tady být, být u sebe. A na té supervizi to jo, ale toto já nepojmenovávám jako řízenou imaginaci. To mi přijde spíš jako fokus (zaměření). Zaměření toho člověka na téma, nebo na teď a tady, ale to mně nepřijde jako klasická imaginace. V žádném případě s jedním supervizantem před skupinou, aby byl před skupinou, ne, ne, ne. To by šlo možná jedině v rámci supervize v katatymně imaginativním výcviku, tam to může být součást, ale jinak si to opravdu... To by určitě nebylo úplně bezpečný, pro toho člověka, se kterým pracuješ, tam by se jednoduše sklouzlo do toho osobního v supervizi.“*

*„To je přeladění, tomu bych opravdu řekla přeladění, neřekla bych tomu řízená imaginace. Tomu nijak neříkám, možná pozastavení, ohlédnutí něco takového. Mohou si k tomu zavřít oči, představit si, co bylo třeba minule, používám to v supervizi velmi málo, poslední dobou vlastně minimálně. Bych mohla hloubat nad tím, kdy by se to hodilo, ale pořád je to, jsem opravdu úzkostlivá, přes to, abychom zůstali u té práce. Řízené imaginace vnímám jako skutečně pohled do hlubšího osobního.“*

*„Já jsem nepoužila imaginace v supervizi.“*

*„V supervizi meditace? /údiv/ Nedělám v supervizi meditace. Akorát, já bych to nenazvala meditací, co dělám, když pracuju, pracujeme s tím supervizantem na nějakém napojení se na použití sebe v terapii. Oni se musí k tomu sebe, nějak dostat, tam můžeme užít nějaké techniky, které jsou ale mnohem víc o nějakém focusingu, než že bych měla jakoby dlouhou meditaci. Dovedu si to představit třeba... i v nějaké skupině supervizní, která se schází dlouho, a je pod vedením někoho jednoho, a přináší tam svoje kazuistiky. Tam si dovedu představit, že ta meditace může mít nějaký svůj efekt. A nebo si to možná dovedu představit jako nějakou jednoduchou formu v nějaké týmové práci, ale je to tak na hraně. Přijde mi to spíš, když jsou lidi unavený třeba, spíš jako nějaká relaxace. To mně přijde rozdíl to /imaginace/ a meditace, meditace musí mít ten přesah.“*

*„Nepoužívám je, ale byly by dobrý pro použití, představit si vlastně místo toho sochání něco v imaginaci, pak o tom mluvit. Ale myslím si, že s tím týmem tam jsem ty imaginace dělala, takovou tu jak jdou všichni nějakou krajinou, jaké to je pro ně, to putování ve skupině. To se dá pro podporu skupinový soudržnosti.“*

#### **4.1.6.7 Subkategorie: „Rodinná“ pravidla a mapy - práce se vztahy**

*„Já to nepojmenovávám jako rodinný pravidla. Občas to vyleze, jako to osobní, že si ten člověk uvědomí, že mu tam leze nějaký osobní kousek, ale tak dalece to nepojmenovávám, to musí on s tím přijít. Nepojmenovávám to jako rodinný pravidla, spíš to pojmenovávám v rámci té supervize, jaká je to strategie, co se mu třeba děje. Třeba, když je v nějaký situaci bezmoci, a už to necpu do rodinný triády. S tím se dá pracovat v rámci tý supervize, jenže je otázka, jestli já mám řešit v tý supervizi něco osobního. Jestli jako nestačí, že se ten člověk s tím naučí zacházet v tý supervizní situaci, jestli si dovolí té šéfové, která je ve věku jeho maminky, odporovat a možná bude doma pořád stejně jako zticha a usmiřovat. Já si nemyslím, že bych toto měla jako řešit, jak to má doma, pokud on to sám nepřinese, neřekne. Když ano, tak to nějak řeším, pak se dá přesně pojmenovat, ano*

*to může být moje, a zase to nějak odkázat tam, kde to má být. A tam se pak dá. U prací s rodinama to občas jako vyleze, jako lidem, který dělají rodinnou terapii, tak tam jim to může hodně vylejzat.“*

*„Určitě i z jiných zdrojů, je taková /moje/ aplikace satirovského přístupu, používám takové znázornění rodinné mapy. Já to někdy používám ke znázornění systému organizace nebo systému pracoviště, že se tam ukazují, jaké jsou vztahy mezi nimi. Takže to je něco jako více než nakreslený organogram, kde je jen kdo koho řídí a vede. Ale, že tam s tím člověkem mám problém, tak nějak jako zdůrazním blízkost, kostrbatý vztah. Táhle ti mají kostrbatý vztah, a to ovlivňuje ten systém. Takže to je vlastně inspirované těmi satirovskými rodinnými mapami.“*

*„Když pracuji v nějakém kolektivu a když se to v rámci kontextu toho případu vyvíjí. Třeba zrovna včera tam byla paní, co pracuje ve /název pracoviště/ s jedním /název role klienta/, kterýho tam vlastně ostatní jako nesnášejí a hodně, hodně je tam tlak ze strany těch kolegů, na to, jak si má formulovat názor na něj, a on je kverulant. Takže to určitě tam patří /práce se vztahy/ podle mě. Takže jak kdy, někde to třeba není úplně třeba, když někdo bude klinický psycholog, který pracuje sám.“*

*„Když si to žádají, tak ano, když je zakázka: máme tady nějaký problém na pracovišti, to se týká toho, jak to mezi sebou máme, nemůžeme spolu mluvit, tak pracuji se vztahy.“*

*„Když je to třeba tak, ano, když je klientský případ rodiny s rodinnými pravidly, která se nějak týkají rodinných pravidel supervizanta.“*

*„Pracuji se vztahama přes různé metafory, přes sochání. Pamatuji si jednu nádhernou supervizi v takovém hodně rozbouřeném týmu, kdy jsem jim řekla, ať si prostě namyslí nějaký zvíře, co by chtěli být. Aby se vtělili do toho zvířete, tam se opravdu objevil krásný moment konfliktu mezi dvěma pracovníky, z nichž jeden muž byl žirafou a ta, co s ním měla konflikt, byla psem. Ona tam začala prostě štěkat na něj a on se na ni díval z té žirafí výšky. Takže to pak jako dobře dojde, docvakne.“*

#### **4.1.6.8 Subkategorie: Teploměr**

*„Hodně používám teploměr, především na takovou tu výukovou část supervize, kde se učíme bezpečně komunikovat. Já to používám ze začátku jako rituál, kdy mě sdělují, co se jim povedlo a nové informace a nejasnosti. Já se od týmů dozvídám a oni se naučí. Je tam potom důležitá část, dávat tu konstruktivní kritiku, kritiku s doporučením, na to kladu*



velký důraz, abychom mohli mluvit i o věcech, které chceme změnit, tak abychom to uměli dělat nějakou bezpečnou formou. Takže to je to, co vědomě používám v supervizi, částečně ze Satirové.“

„Znovu se vracím k teploměru, který vždy na začátku vysvětluji. Teprve potom ocenění se lidi otvírají a jsou ochotní k otevřené komunikaci. Takže skutečně na začátku supervize se učíme oceňovat, učíme se to i tak, že třeba jim nabízím, to je také důležité a také je to nějakým způsobem tou Satirovou podnícené, když nemají zakázku, tak se jich ptám, co se jim povedlo.“

„To si myslím, že se dá použít dobře a i v jiných skupinách než výcvikové. Já jsem to používala hodně při tý týmový.“

#### **4.1.6.9 Subkategorie: Validace – práce se zdroji -podněcování naděje**

„V supervizi s Mandalou? Ne cíleně. Se zdrojema tedy z té techniky, tak to jsem zapoměla říct, že to používám /k práci/ se zdrojema, samozřejmě. Hodně se ptám ze začátku na zdroje. Zdroje toho klienta a pak se také ptám supervizanta na jeho zdroje, to explicitně. Ho k tomu vedu, aby prostě napřed /zdroje/ klienta, pak jeho. A to je podle mě strašně důležitý, když oni dělají zápis z tohoto sezení terapie, který si přinesou do supervize. Zápis z terapie, to je druhá otázka, tam zaznamenávají zdroje klienta a já se na to ptám. Také něco o zdrojích jejich by mohlo být. Když supervizant vytváří zápis o tom, co si odnesl ze supervize, jak pracoval se svými zdroji, jak je využil a využije do budoucna. Ale to je dobrá otázka, to by bylo dobrý, vlastně, který zdroj mě pomáhá, to bych si také měla zapsat, v tom hároku /zápisu z terapie ze slovenštiny pozn.přepisu/ by to mělo být, že který moje zdroje mně pomáhaly. Ne ze supervize, ale v tom hároku by to mělo být. I v tý supervizi, jak pracoval se svými zdroji, jak si je připomínal. Já nechápu, jak jsem na to mohla zapomenout, jak mě to mohlo nenapadnout. Je to jeden z pilířů tý supervizní práce, úplně nejdůležitější práce v tý supervizi satirovský, je práce se zdrojema.“

„A asi i nějaké zdroje, určitě vynořování zdrojů a práce s nimi, určitě. Ale asi nejvíce je to o tom vedení toho terapeuta (toho supervizanta) k vnitřnímu napojení se na sebe a schopnosti napojit se na ten /případ/. Přijde mi, že nemohu udělat dobrou terapii, aniž bych neměla naději, že změna je možná, takže s podněcováním naděje pracujeme taky, zvláště u lidí, který pracují s těžkýma případama. Těžko můžu pracovat s někým, když si myslím, že to je k ničemu, tam asi žádnou práci neudělám.“

#### **4.1.6.10 Subkategorie: Procesové otázky**

*„Pak ještě procesové otázky používám. Co by bylo jinak, kdyby... Co bys potřebovala, aby...“*

*„Viš co, těžko říct, protože ta systemická rodinná se s tou transformační tak jako dost prolíná, i když je fakt, že ta systemická obecně je trochu jinde. Ta naše spíš než systemická je systémová, protože to je o práci se systémy, než o systemické psychoterapii nebo o terapii jako takové. Si myslím, že to je takový amerikanismus v tom našem pojetí, že to úplně neodpovídá tomu, co děláme. Takže z té systemické, té klasické, určitě pracuji s nějakým rozdělením klientů na návštěvníka - klienta - stěžovatele. Pracujeme s tím, co je možné udělat a jak je to možné s těmi jednotlivými kategoriemi. Jak může ten terapeut podpořit toho člověka, zákazníka nebo stěžovatele, aby se stal klientem. Čili v té naší terminologii to znamená, abychom tedy měli ten cíl a závazek, že pracuje. Toto asi ano. I takovou větší odvahu, jak v supervizi, tak terapii, se nenechat odbýt a ptát se. Nemyslet si, že znám tu odpověď, zvědavost ze systemiky, neexpertnost, že dokud to nezjistím, tak to nevím /smích/.“*

#### **4.1.6.11 Subkategorie: Méně používané a nepoužívané techniky**

*„Ještě nepoužívám, to ne tak často, ale je to škoda, se hodí také satirovské klobouky. Rozlišit, které role, a rozlišit, kým jsem tady v tom atd. A uvědomila jsem si, že jsem to nějak pozapomněla, ale to je velmi užitečná technika.“*

*„Fotoaparát? To nepoužívám. Klobouky? Někdy, jako metaforu.“*

*„I mandalu jsem dělala s týmem, když jsem měla téma na nějakou péči o sebe. Fotoaparát? Nevím co to je, tak to určitě nepoužívám. Smíš říkat jen co vidíš, tomu se říká fotoaparát? Ingredience a interakce používám málo, ty mě nepřirostly k srdci.“*

*„Když ošetřujeme téma hranic, tak tam se o těch rolích bavíme, kam až to je v té roli únosné.“*

#### **4.1.6.12 Používané pomůcky**

*„K tomu používám i úplně ne satirovské prostředky jako jsou kameny, karty atd.“*

*„Většinou, když jsem v individuálu, když mám živý lidi, tak raději sochám, ale když třeba pracuju tady a přijede ten člověk na supervizi, tak třeba takový ty látkový panenky nebo i kameny na znázornění toho systému, tak to jo. Se zvířatama při supervizi nepracuju.“*

*„Když třeba potřebuju znázornit, pracuju i se sebou, třeba když sochám při individuálu. Ale zvířata ne. Třeba nějaký figurky. Látkovou holčičku, chlapečka mám podle toho, kdo to je. Třeba i s tou sebeúctou, práci se sebou. Když prostě vidím, že si třeba ten člověk nevěří, a mám tam figurku sebeúcty, řeknu třeba, kde je teď tedy ta sebeúcta vaše. Když se třeba ocení, kde je pak potom a jaký to je, zakotvím i v těle, ale zvířata nepoužívám, třeba písek jako ne.“*

*„Já si myslím, že to setkání dvou lidí by mělo být hodně růstové i hodně o zdrojích. Moje otázka, co jsem já dříve měla, že jsem nechtěla být expertní, ale pak jsem dostala zpětný vazby právě od těch frekventantů, že jsou hodně užitečný nápady, co bych třeba udělala já nebo co bych doporučila. /Používám flipchart/ většinou tam píšu metaforu toho případu, pak třeba napíšu, na jakých tématech pracovali, jakýma technikama, aby se to zviditelnilo, co by potřebovali. Když oni povídají, tak to tam píšu, pak píšu zdroje klienta, zdroje tedy toho terapeuta a pak co vyšlo, co mě napadá, za prvý až desátý jsem tam měla včera. Na co kouknout, udělat ledovec před dvaceti lety a současný, jak by to chtěl a co se povedlo. Někdy jako neukončují, ty lidi. Jsou to nápady moje i jejich. Když oni nic nevymyslí, tak jim tam něco přidám. A je na nich, jestli to použijí, třeba si ty papíry vezmou nebo si je vyfotí, nebo nevezmou. Ty nápady pak nakonec třeba zakončíme tím, co se udělá na příštím sezení. Zapisujeme v průběhu toho, když spolu mluvíme, v tom je to jiný, od té terapie. Protože chci, aby si něco odnesl. Když nám třeba řekne tu metaforu, tak já ji napíšu, prostě jsem to tak zavedla, tu tabuli tam mám jako toho partnera.“*

*„Já mám takový dobrý formulář, ve kterém je, s čím ten klient přišel, co tedy chtěl, to bylo pod tím, jaký byl cíl, jak na tom cíli pracoval, jaké techniky se použily. Jakože vlastně ty lidi, když chodí, tak už můžou přijít přímo s tou připravenou strukturou, s nějakým tím konceptem. Nabízím jim ho, že se na to mohou podívat, a je to na nich, jestli si to vezmou nebo ne. To neznamena, že se tím musíme zabývat, že to musíme celé spolu procházet. Je to o tom, že ten člověk má trochu prostor, nějak se tou terapeutickou práci zabývat, sám pro sebe si ji zmapovat, ať už jí bere do supervize nebo ne. Že může po tom sezení se podívat a zamyslet se nad tím už dopředu. Co jsem to vlastně jako tady dělala, s čím přišel /klient/ a jaký byl ten cíl. Vím, proč jsem to dělala. Že si vlastně můžu udělat supervizi sama sobě a když je tam něco co nepůjde, tak to vezmeš do supervize. Nechávám je se tím inspirovat.“*

*„I jo, někdy, ale málokdy. Musím říct, že jsem použila práci s pískem v supervizi a někdy dělám i sochání v supervizi. Určitě je to o tom zážitku, to jako nevymyslíme všechno v*

*hlavě. Myslím, že jim to pomáhá, že jim pomáhá, že jsou najednou jakoby na jiném místě v sobě. Dívají se na ten svůj případ jinak, když se do té situace postaví nebo když ji vidí vystavenou v pískovišti.“*

#### **4.2 Analýza kvantitativních dat:**

Na dotazník odpovědělo během devíti měsíců 54 respondentů. Zběžnou procentuální analýzu respondentů vyhodnocuje přímo neplacená verze aplikace crowdsignal.

35 % dotazovaných bylo ve věku 36-45 let, 22 % 46–55 let, 19 % 30-35 let, 15 % starších 56 let, 6 % mezi 29 a 23 rokem a 4 % svůj věk neuvedla. 83 % respondentů žen a 17 % mužů. 7 % respondentů má doktorandské nebo vyšší vzdělání, 57 % respondentů uvedlo dokončené magisterské vzdělání, 24 % pak bakalářské, 11 % zbývajících ukončilo vzdělání maturitou.

35% respondentů studovalo sociální práci, 19% psychologii, 11% má pedagogické vzdělání, 7% se vzdělávalo ve zdravotnictví, 4% teologií a 22% uvedlo jiné výchozí vzdělání např. technického směru.

Detailní statistický rozbor dat k získání odpovědí na výzkumné otázky probíhal v programu Microsoft Office 365 Excel. Stejně tak jako následná úprava formou tabulek a grafů. Jako porovnávací ke zjištění průměrné odpovědi byl v některých případech použit v Microsoft Excelu naprogramovaný Caruanův algoritmus pro vložení Gaussovy křivky.

Otevřené otázky 11-13 jsme zpracovávali formou otevřeného kódování a technikou vyložení karet. Kódy, které se vztahují k výzkumným otázkám a hypotézám jsme shromažďovali do porovnávací tabulky.

##### **4.2.1 Vzorek**

Všichni respondenti měli zkušenost s některým z vyjmenovaných druhů supervize (individuální, týmová, skupinová). 22 respondentů navštěvuje nebo navštěvovalo i několik druhů supervize. Z celkového počtu 54 odpovědí na dotazník nesplňovalo 11 odpovědí hlavní kritérium zkušenosti s psychoterapií v roli jejího příjemce, kterou jsme vyžadovali proto, aby respondent mohl porovnávat, co podle něho do supervize nepatří. Tímto sítím, jsme získali 19 psychoterapeutů a duchovních v hlavní skupině a 24 ostatních pomáhajících v kontrolní skupině. Skupiny nejsou početně příliš silné, ani 100% vyrovnané, nicméně pro účely naší doplňující studie posloužily pro naši potřebu práce s vyřčenými hypotézami.

K rozřazení do skupin sloužily dotazníkové otázky 1-7. Volba otázek na vzdělání a oblast práce se nakonec ukázala jako nepříliš vhodná. Odpovědi byly propojené a rozdělení nejednoznačné, což může mít vliv na výsledek šetření. Mnoho respondentů má sice vzdělání psychologické, ale pracuje v sociální organizaci, respondenti z oblasti duchovních uváděli rovněž v oblasti práce zdravotnictví a sociální práci a bylo by tak možné je zařadit do obou skupin.

## 4.2.2 Výsledky doplňkového dotazníkového šetření

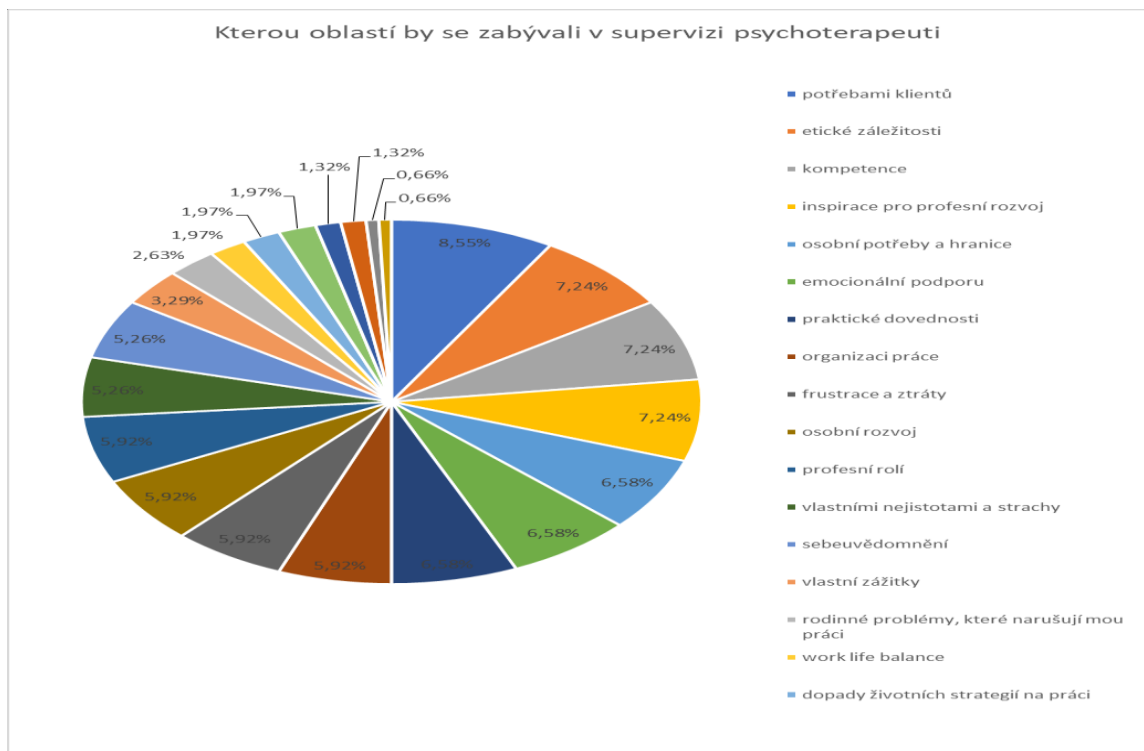
### 3.2.2.1 Výběr oblastí, kterými se chtějí zabývat v supervizi

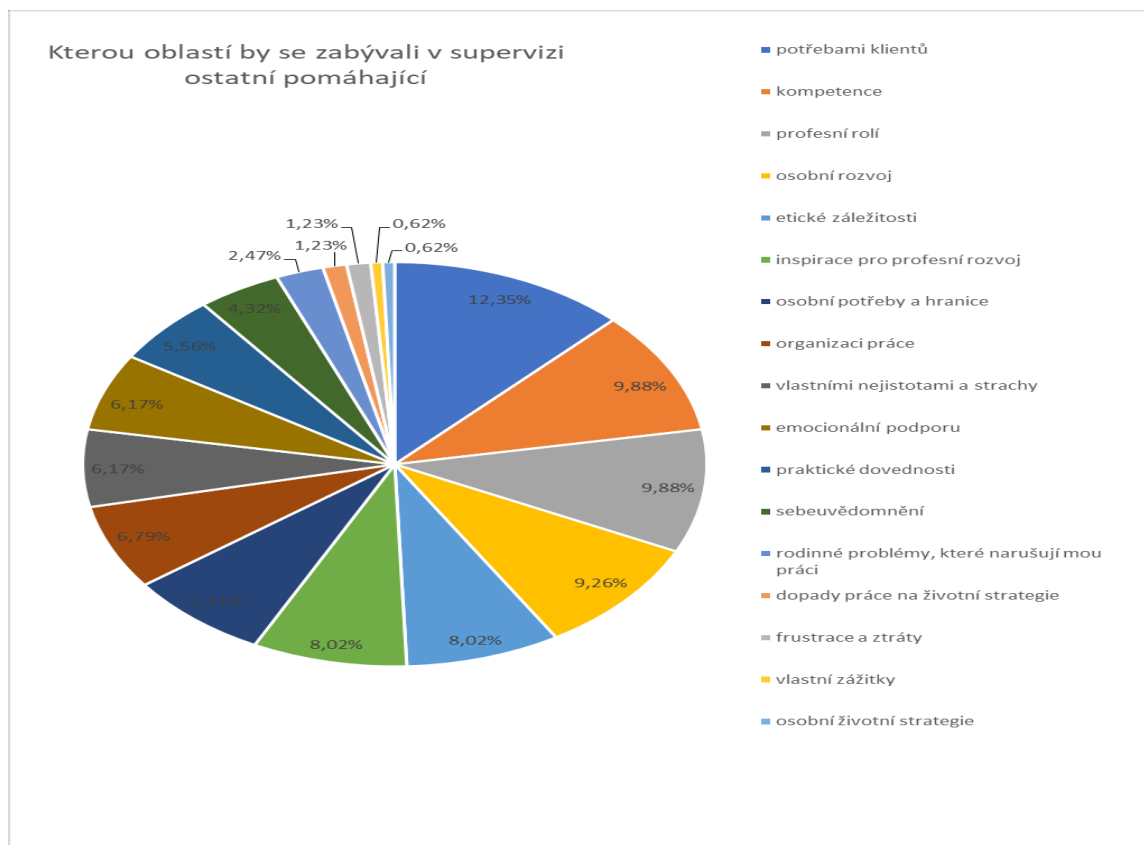
Otázka 8 nabízela výběr 22 oblastí, které respondenti *chtějí* přinášet do supervizi.

kontrolní				psychoterapeuti			
8.2	potřebami klientů	12,35%	20	8.2	potřebami klientů	8,55%	13
8.6	kompetence	9,88%	16	8.4	etické záležitosti	7,24%	11
8.21	profesní rolí	9,88%	16	8.6	kompetence	7,24%	11
8.20	osobní rozvoj	9,26%	15	8.19	inspirace pro profesní roz	7,24%	11
8.4	etické záležitosti	8,02%	13	8.9	osobní potřeby a hranice	6,58%	10
8.19	inspirace pro profesní rozvoj	8,02%	13	8.12	emocionální podporu	6,58%	10
8.9	osobní potřeby a hranice	7,41%	12	8.13	praktické dovednosti	6,58%	10
8.1	organizaci práce	6,79%	11	8.1	organizaci práce	5,92%	9
8.3	vlastními nejistotami a strachy	6,17%	10	8.17	frustrace a ztráty	5,92%	9
8.12	emocionální podporu	6,17%	10	8.20	osobní rozvoj	5,92%	9
8.13	praktické dovednosti	5,56%	9	8.21	profesní rolí	5,92%	9
8.5	sebeuvědomnění	4,32%	7	8.3	vlastními nejistotami a str	5,26%	8
8.16	rodinné problémy, které narušují	2,47%	4	8.5	sebeuvědomnění	5,26%	8
8.10	dopady práce na životní strategje	1,23%	2	8.7	vlastní zážitky	3,29%	5
8.17	frustrace a ztráty	1,23%	2	8.16	rodinné problémy, které n	2,63%	4
8.7	vlastní zážitky	0,62%	1	8.8	work life balance	1,97%	3
8.15	osobní životní strategie	0,62%	1	8.11	dopady životních strategií	1,97%	3
8.8	work life balance	0,00%	0	8.18	inspirace pro rodinný živo	1,97%	3
8.11	dopady životních strategií na prá	0,00%	0	8.10	dopady práce na životní st	1,32%	2
8.14	naplnění tužeb	0,00%	0	8.22	jiné (uvedte téma, témata	1,32%	2
8.18	inspirace pro rodinný život	0,00%	0	8.14	naplnění tužeb	0,66%	1
8.22	jiné (uvedte téma, témata)	0,00%	0	8.15	osobní životní strategie	0,66%	1

Z nich si mohli účastníci vybrat až deset odpovědí, což v jednom případě považoval účastník za nedostatečné („*Nutí mě to zaškrtnat méně možností než bych chtěla. Vybírat mě to nutí odhadem*“). Ostatní respondenti vybírali od 3 do deseti možností. Respondenti z kontrolní skupiny vybírali méně možností. Na prvních deseti vybraných místech byly u obou skupin poměrně shodné oblasti, zejména je třeba připomenout, že na první místo daly obě skupiny potřeby klientů a na osmém místě shodně uvedly obě skupiny organizaci práce. Rozdíly byly ve skupině psychologů. Na sedmém místě se objevily praktické dovednosti (u kontrolní skupiny na 11. pořadí) a frustrace a ztráty (u kontrolní skupiny až

na 15. pořadí). Ostatní pomáhající by rádi řešili za 3. profesní roli (psychoterapeuti až na 11. místě) a nejistoty a strachy na 9. místě (psychoterapeuti na 12. místě.). Celkové procentuální zastoupení oblastí v procentech uvádíme v předchozí tabulce a následujících grafech.





### 3.2.2.2 Čeho všechno jsou respondenti ochotni se v supervizi dotýkat

Otázka 9 nabízela supervizantům 31 oblastí, u kterých vybírali z možností (souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, nesouhlasím), aby označili, které okruhy jsou pro ně přijatelné, pokud na ně přijde v supervizi řeč, a které již nikoli. Při validaci těchto odpovědí jsme používali číselné kódy pro jednotlivé odpovědi (známkování jako ve škole). Odpověď souhlasím 1, spíše souhlasím 2, nevím nebo pokud respondent otázku přeskočil 3, spíše nesouhlasím 4, nesouhlasím 5.

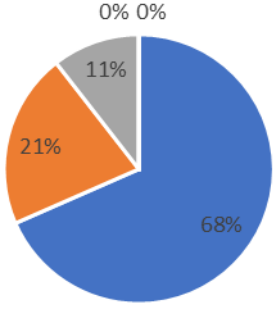
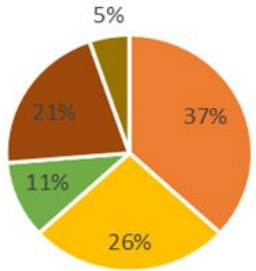
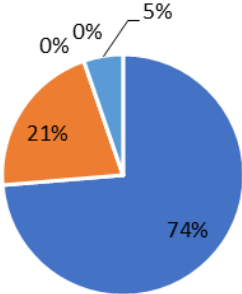
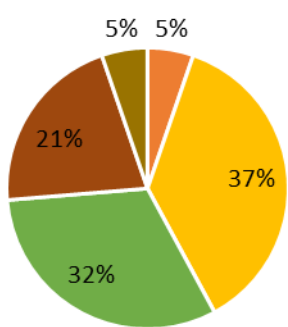
Počty odpovědí s jednotlivými známkami jsme pak podrobili procentuální analýze, dále jsme statisticky zaznamenávali průměrnou a nejpravděpodobnější odpověď, tabulku uvádíme v příloze /Tab. 11/. Průměrné odpovědi a nejpravděpodobnější vycházely rozdílně. Statistický výpočet nejpravděpodobnější odpovědi má však vzhledem k malému počtu respondentů většinou nízký korelační koeficient a u některých odpovědí nešel stanovit vůbec pro vysoký počet neutrálních odpovědí. Presentujeme a dále pracujeme s vhodnější procentuální analýzou. Vzhledem k rozsahu této práce uvádíme graficky pouze výsledky průměrných odpovědí pěti nejpreferovanějších oblastí a pěti odpovědí s největším počtem nesouhlasných průměrných odpovědí u psychoterapeutů i u kontrolní skupiny.

Terapeuti			Kontrolní		
Otázka	Číslo otázky	Průměrná odpověď	Otázka	Číslo otázky	Průměrná odpověď
1 Reflektovat co se Vám daří.	9.9	1,26	Reflektovat co se Vám	9.9	1,38
2 Reflektovat co se Vám nedaří	9.10	1,42	Reflektovat co se Vám	9.10	1,46
3 Hledat a mapovat osobní přesahy, které vnášim do práce	9.13	1,47	Hledat a mapovat osobní	9.13	1,54
4 Používání fantazií a metafor	9.31	1,47	Dotýkat se otázek vlastních	9.22	1,63
5 Hodnotit pozitivně (sdělovat co považujete za správné)	9.7	1,53	Sdělovat svoje názory na	9.6	1,67
6 Reflektovat dopady Vaší práce na Vaše osobní hodnoty	9.2	1,58	Identifikovat svoje osobní	9.11	1,71
7 Reflektovat dopady vašich osobních postojů na vaši práci	9.4	1,58	Hodnotit pozitivně (sdělovat	9.7	1,75
8 Sdělovat svoje názory na problematiku.	9.6	1,58	Pracovat na zvýšení sebereflexe	9.12	1,75
9 Identifikovat svoje osobní potřeby	9.11	1,63	Zúčastnit se hraní rolí.	9.26	1,75
10 Dotýkat se otázek vlastní hodnoty (sebejistoty)	9.23	1,63	Dotýkat se otázek vlastní	9.23	1,79
11 Reflektovat dopady vašich osobních zážitků na vaši práci	9.5	1,68	Zúčastnit se modelových	9.25	1,79
12 Zúčastnit se modelových situací.	9.25	1,68	Zúčastnit se modelování	9.27	1,92
13 Zúčastnit se modelování vzorců spolupráce a komunikace	9.27	1,79	Používání fantazií a metafor	9.31	2
14 Pracovat na zvýšení sebereflexe	9.12	1,95	Pracovat na změnách osobních	9.14	2,04
15 Dotýkat se otázek duchovní podstaty (životní filosofie)	9.20	1,95	Reflektovat dopady Vaší práce	9.2	2,08
16 Dotýkat se otázek vlastní hodnoty (sebevědomí)	9.22	1,95	Reflektovat dopady Vaší práce	9.4	2,13
17 Reflektovat pocity kládivy z neuspokojení tužeb které v sobě	9.18	2	Reflektovat dopady Vaší práce	9.1	2,17
18 Dotýkat se otázek duchovní podstaty (spirituality)	9.21	2	Dotýkat se otázek duchovní	9.21	2,17
19 Pracovat na změnách osobních zážitků, které se při supervizi	9.15	2,05	Pracovat na změnách osobních	9.15	2,21
20 Reflektovat pocity zklamání z neuspokojení tužeb které v sobě	9.17	2,05	Reflektovat dopady Vaší práce	9.5	2,25
21 Pracovat na změnách osobních tužeb, které se při supervizi	9.16	2,16	Dotýkat se otázek duchovní	9.20	2,33
22 Zúčastnit se hraní rolí.	9.26	2,21	Hodnotit negativně (sdělovat	9.8	2,46
23 Reflektovat životní rozhodnutí, které v souvislosti s prací	9.19	2,26	Pracovat na změnách osobních	9.16	2,58
24 Reflektovat dopady Vaší práce na Vaše osobní strategie	9.1	2,32	Reflektovat pocity zklamání	9.17	2,58
25 Reflektovat dopady Vaší práce na Vaše osobní vztahy	9.3	2,32	Reflektovat dopady Vaší práce	9.3	2,67
26 Hodnotit negativně (sdělovat co považujete za nesprávné)	9.8	2,32	Reflektovat životní rozhodnutí	9.19	2,67
27 Pracovat na změnách osobních pocitů, které se při supervizi	9.14	2,32	Dáváte přednost řízení před	9.28	2,67
28 Dáváte přednost řízení diskusí před aktivitami	9.28	2,53	Hrát rozehrávací a teambuildingové	9.24	2,79
29 Meditovat	9.29	2,79	Zúčastnit se konstelací	9.30	2,96
30 Zúčastnit se konstelací	9.30	3,26	Reflektovat pocity kládivy	9.18	3,04
31 Hrát rozehrávací a teambuildingové hry	9.24	3,47	Meditovat	9.29	3,04

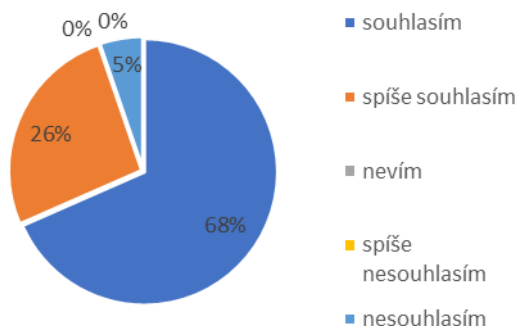
Obě skupiny se shodly v pořadí některých témat, kterých se chtějí dotýkat v supervizi. Na prvním místě chtějí obě skupiny v supervizi reflektovat, co se jim daří. Hned na místě druhém, co se jim nedaří. Stejně tak jako v otázce předchozí, ani zde respondenti nezapomněli na svoje klienty a důležitost hledání a mapování přesahů, které do práce s nimi vnášejí, zmínili na třetím místě shodně obě skupiny. Shodně na desátém místě se vyskytla práce se sebejistotou, na místě osmnáctém práce se spiritualitou a na



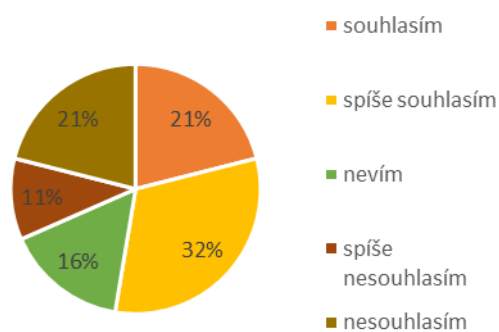
devatenáctém místě i osobní zážitky. Na dvacátém pátém místě pak opět shodně dopady práce.

Preference terapeutů:	Nesouhlasné stanovisko terapeutů:																				
<p data-bbox="347 385 778 465">1. Reflektovat co se Vám daří (9.9.T)</p>  <table border="1" data-bbox="651 533 829 840"> <tr><td>■ souhlasím</td><td>68%</td></tr> <tr><td>■ spíše souhlasím</td><td>21%</td></tr> <tr><td>■ nevím</td><td>11%</td></tr> <tr><td>■ spíše nesouhlasím</td><td>0%</td></tr> <tr><td>■ nesouhlasím</td><td>0%</td></tr> </table>	■ souhlasím	68%	■ spíše souhlasím	21%	■ nevím	11%	■ spíše nesouhlasím	0%	■ nesouhlasím	0%	<p data-bbox="938 385 1337 564">27. Pracovat na změnách osobních pocitů , které se při supervizi objeví (9.14T)</p>  <table border="1" data-bbox="1220 593 1388 884"> <tr><td>■ souhlasím</td><td>37%</td></tr> <tr><td>■ spíše souhlasím</td><td>26%</td></tr> <tr><td>■ nevím</td><td>11%</td></tr> <tr><td>■ spíše nesouhlasím</td><td>21%</td></tr> <tr><td>■ nesouhlasím</td><td>5%</td></tr> </table>	■ souhlasím	37%	■ spíše souhlasím	26%	■ nevím	11%	■ spíše nesouhlasím	21%	■ nesouhlasím	5%
■ souhlasím	68%																				
■ spíše souhlasím	21%																				
■ nevím	11%																				
■ spíše nesouhlasím	0%																				
■ nesouhlasím	0%																				
■ souhlasím	37%																				
■ spíše souhlasím	26%																				
■ nevím	11%																				
■ spíše nesouhlasím	21%																				
■ nesouhlasím	5%																				
<p data-bbox="363 976 730 1048">2. Reflektovat co se Vám nedaří (9.10T)</p>  <table border="1" data-bbox="614 1108 798 1422"> <tr><td>■ souhlasím</td><td>74%</td></tr> <tr><td>■ spíše souhlasím</td><td>21%</td></tr> <tr><td>■ nevím</td><td>5%</td></tr> <tr><td>■ spíše nesouhlasím</td><td>0%</td></tr> <tr><td>■ nesouhlasím</td><td>0%</td></tr> </table>	■ souhlasím	74%	■ spíše souhlasím	21%	■ nevím	5%	■ spíše nesouhlasím	0%	■ nesouhlasím	0%	<p data-bbox="938 976 1407 1057">28. Dáváte přednost řízené diskusi před aktivitami (9.28.T)</p>  <table border="1" data-bbox="1252 1108 1452 1444"> <tr><td>■ souhlasím</td><td>37%</td></tr> <tr><td>■ spíše souhlasím</td><td>32%</td></tr> <tr><td>■ nevím</td><td>21%</td></tr> <tr><td>■ spíše nesouhlasím</td><td>21%</td></tr> <tr><td>■ nesouhlasím</td><td>5%</td></tr> </table>	■ souhlasím	37%	■ spíše souhlasím	32%	■ nevím	21%	■ spíše nesouhlasím	21%	■ nesouhlasím	5%
■ souhlasím	74%																				
■ spíše souhlasím	21%																				
■ nevím	5%																				
■ spíše nesouhlasím	0%																				
■ nesouhlasím	0%																				
■ souhlasím	37%																				
■ spíše souhlasím	32%																				
■ nevím	21%																				
■ spíše nesouhlasím	21%																				
■ nesouhlasím	5%																				

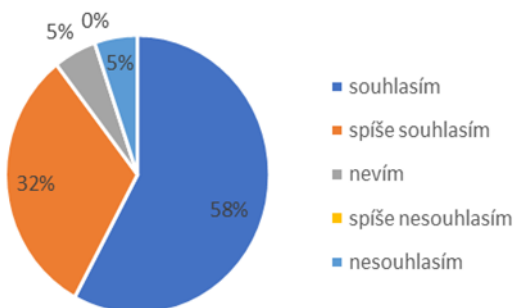
3.Hledat a mapovat osobní přesahy, které vnáším do práce s klienty(9.13T)



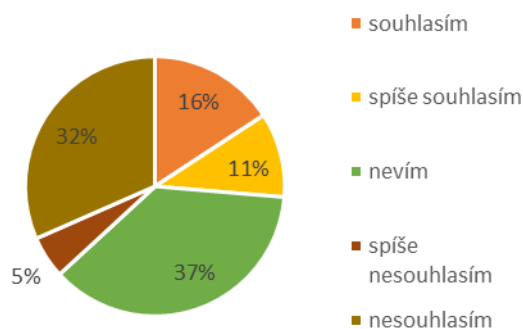
29.Meditovat (9.29T)



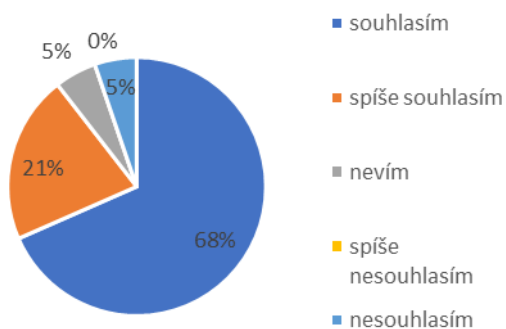
4.Používání fantazií a metafor(9.31T)



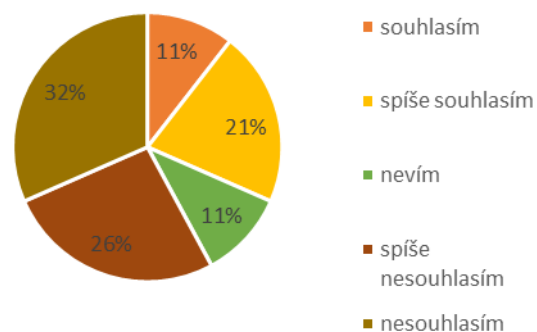
30.Zúčastnit se konstelací(9.30T)

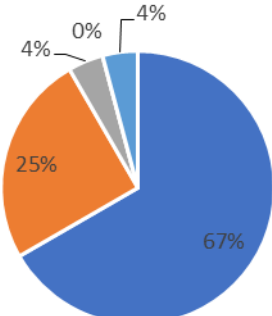
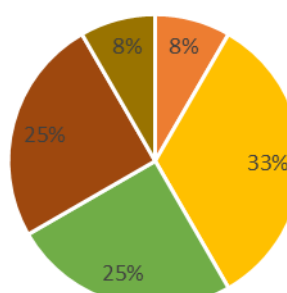
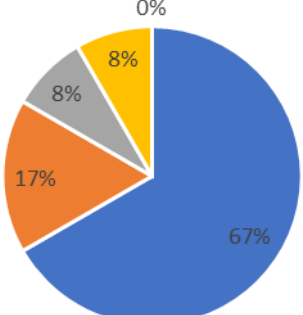
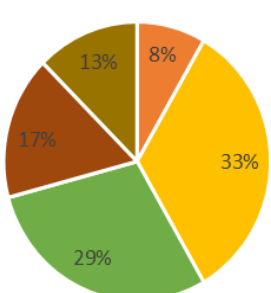


5.Hodnotit pozitivně (sdělovat co považujete za správné)(9.7.T)

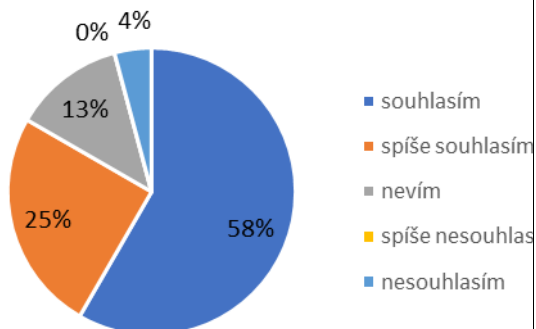


31.Hrát rozechřívací a teambuildingové hry (9.24T)

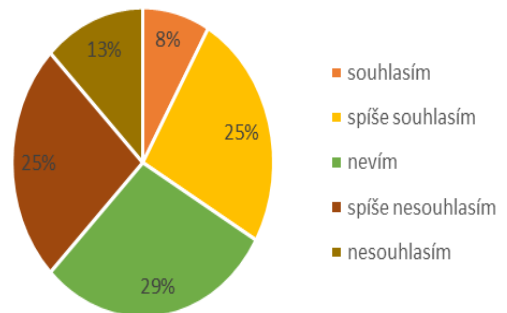


Preference kontrolní skupiny:	Nesouhlasné stanovisko kontrolní skupiny:
<p data-bbox="384 271 746 353">1.Reflektovat co se Vám daří.(9.9.K)</p>  <p data-bbox="320 405 592 719">A pie chart with five segments: a large blue segment (67%), an orange segment (25%), a small grey segment (4%), a very small light blue segment (4%), and a very small white segment (0%).</p> <ul data-bbox="655 405 831 719" style="list-style-type: none"> <li>■ souhlasím</li> <li>■ spíše souhlasím</li> <li>■ nevím</li> <li>■ spíše nesouhlasím</li> <li>■ nesouhlasím</li> </ul>	<p data-bbox="943 271 1406 353">27.Dáváte přednost řízené diskusi před aktivitami(9.28K)</p>  <p data-bbox="911 427 1198 719">A pie chart with five segments: a yellow segment (33%), a green segment (25%), a brown segment (25%), a dark green segment (8%), and an orange segment (8%).</p> <ul data-bbox="1262 405 1453 719" style="list-style-type: none"> <li>■ souhlasím</li> <li>■ spíše souhlasím</li> <li>■ nevím</li> <li>■ spíše nesouhlasím</li> <li>■ nesouhlasím</li> </ul>
<p data-bbox="336 860 815 943">2.Reflektovat co se Vám nedaří (9.10K)</p>  <p data-bbox="320 1010 624 1323">A pie chart with five segments: a large blue segment (67%), an orange segment (17%), a grey segment (8%), a yellow segment (8%), and a white segment (0%).</p> <ul data-bbox="655 1010 831 1323" style="list-style-type: none"> <li>■ souhlasím</li> <li>■ spíše souhlasím</li> <li>■ nevím</li> <li>■ spíše nesouhlasím</li> <li>■ nesouhlasím</li> </ul>	<p data-bbox="943 860 1342 943">28.Hrát rozečhřivací a teambuildingové hry (9.24K)</p>  <p data-bbox="911 1010 1182 1301">A pie chart with five segments: a yellow segment (33%), a green segment (29%), a brown segment (17%), a dark green segment (13%), and an orange segment (8%).</p> <ul data-bbox="1230 987 1406 1301" style="list-style-type: none"> <li>■ souhlasím</li> <li>■ spíše souhlasím</li> <li>■ nevím</li> <li>■ spíše nesouhlasím</li> <li>■ nesouhlasím</li> </ul>

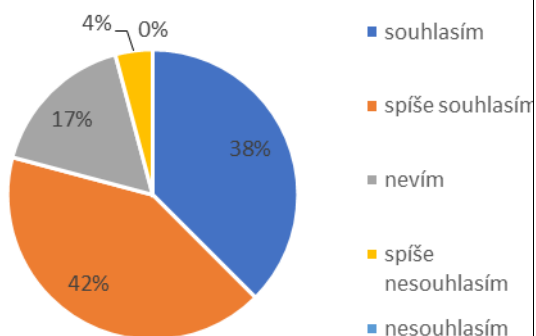
3.Hledat a mapovat osobní přesahy, které vnáším do práce s klienty(9.13K)



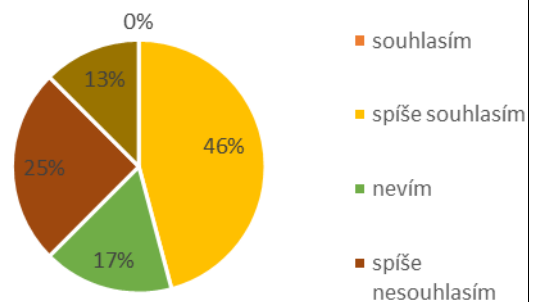
29.Zúčastnit se konstelací (9.30K)



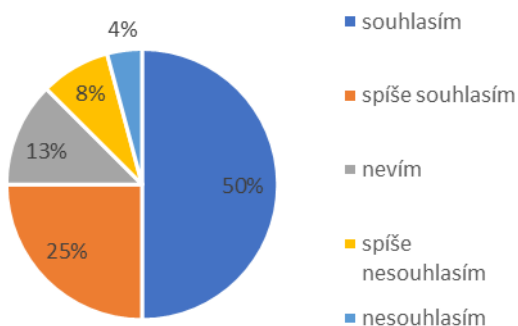
4.Dotýkat se otázek vlastní hodnoty (sebevědomí )(9.22K)



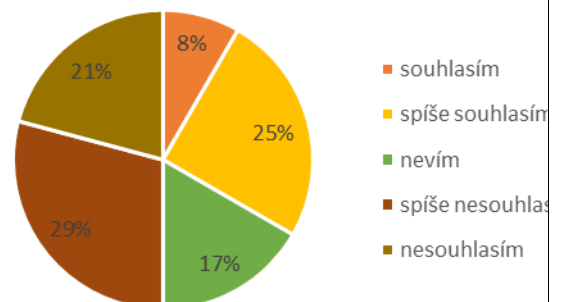
30.Reflektovat pocity křivdy z neuspokojení tužeb které v souvislosti s prací máte v osobním životě (9.18K)



5.Sdělovat svoje názory na problematiku(9.06K)



31.Meditovat (9.29K)

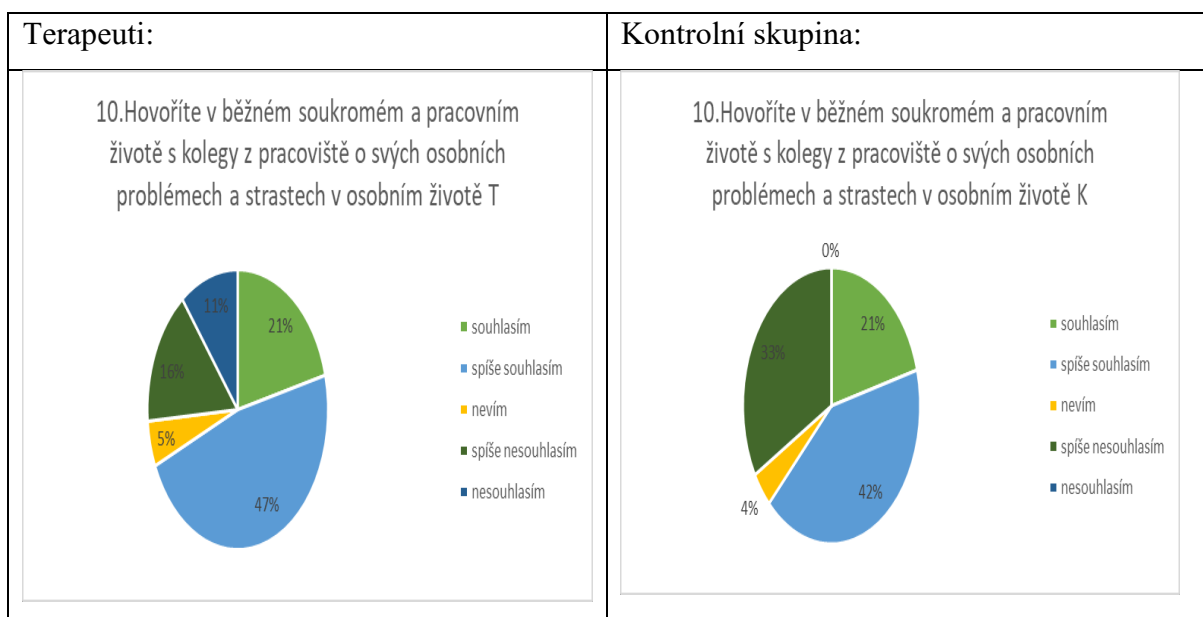


#### 4.2.2.1 Chrání účastníci výzkumu svá osobní témata

Jsme si vědomi, že na pracovištích probíhá sdílení různých témat i mimo supervizi. Účastníkům jsme se dotazovali, jak moc otevření jsou v této komunikaci hovořit o svých osobních tématech, zda-li si střeží při této komunikaci své osobní hranice, či je běžně sdílejí na pracovištích. Respondentům jsme položili otázku: „Hovoříte v běžném soukromém a pracovním životě s kolegy z pracoviště o svých osobních problémech a strastech v osobním životě?“

Z následující tabulky i grafického znázornění vyplývá, že sdílení osobních témat je pro nadpoloviční většinu respondentů v obou skupinách pomáhajících profesionálů běžné.

	terapeuti	kontrolní
souhlasím	21%	21%
spíše souhlasím	47%	42%
nevím	5%	4%
spíše nesouhlasím	16%	33%
nesouhlasím	11%	0%



#### 4.2.2.2 Co patří do pojmu terapie, co do supervize, co mají procesy společného a co rozdílného.

V posledních otázkách jsme se dotazovali respondentů na jejich názor na odlišnosti supervize a terapie, společné znaky a co by chtěli dodat, otevřené odpovědi jsme třídili technikou vyložení karet do tabulky.

Terapie	
Osobní problémy	Kontext osobní
Osobní rozvoj	Léčení zdravotního problému
Všechny oblasti klienta	Osobní trápení, problém
Léčba negativních emocí	Dostávám radu
Práce na problémech	Zabývám se sama sebou
Sebereflexe	Problémy a trápení v osobním životě
Reflexe minulosti	Změna v hloubi duše člověka
Léčebná metoda	Seberozvoj, sebepoznání, sebereflexe
Jednotlivec-léčení-psycholog, psychiatr	Cílem je pomoci mně
Osobní prožívání	Hloubka jednotlivce, jeho vnitřní
Zlepšení stavu účastníka terapie	prožívání, vnitřní svět
Léčba	Zabývám se sama sebou, vlastní hloubkou
Do hloubky	S pomocí terapeuta objevují a odstraňují
Soukromí, osobní problémy	klienti vrstvy nánosů a objevují své zářící já.
Supervize	
Situace s klientem	Hledáme možnosti řešení v týmu
Profesní rozvoj	nedostáváme radu
Prospěch klientů	Váže se k výkonu pomáhající profese,
Pohled a názor	interpersonálním vztahům nebo rolí v
Výkon zaměstnání	rámci organizace
Sebereflexe	Rozklíčovat uzlíky při práci s klientem
Řešení problematických situací	Vlézt si do kůže klienta
Rozvoj profesních dovedností	Pochopit klientovu motivaci a touhy
Nastavení hranic, cílů, odkrytí rezerv, problémů	Podívat se na další možnosti práce s klientem
Souvislosti s prací	Konzultace a kontrola procesu
Nástroj vzdělávání	Týká se praxe, práce
Skupina, tým	Cílem je zlepšování kvality a klient
Pohled, názor, problém, rada	Práce s klientem, metody, možnosti práce,
Pracovní výkon	klientovo očekávání,

<p>Souvislost s prací</p> <p>Zvyšovat kvalitu práce</p> <p>Aktivní zapojení účastníků</p> <p>Hledání řešení a nových postupů</p> <p>Otevírání společných témat</p> <p>Sdílení problémů</p> <p>Zamýšlení se nad postupy</p> <p>Pracovní problémy, dopad osobních problémů na práci</p> <p>Kontext pracovní</p>	<p>Jde o klienty o práci s klienty</p> <p>Syndrom vyhoření</p> <p>Tým téměř vždy žádá radu</p> <p>Měla by být opravdová, někam vést, transformovat, měla by být vždy pozitivně orientovaná</p> <p>Stabilizuje tým a napomáhá lepší službě</p> <p>Předcházení zdravotnímu problému</p> <p>Řízená konzultace</p> <p>Nahlédnutí do způsobů práce</p>
<b>Stejnosti</b>	
<p>Důvěra</p> <p>Otevřenost</p> <p>Bezpečný vztah</p> <p>Osobnostní růst</p> <p>Sdílení</p> <p>Uvolnění emocí</p> <p>Pomoc člověku</p> <p>Pracují s prožíváním a vnímáním</p> <p>Zjištění nedostatků v komunikaci</p> <p>Sebereflexe</p> <p>Reflexe prožívání</p> <p>Práce se svým nitrem</p> <p>Doporučení, rady na daný problém</p> <p>Rozvoj, růst, sebepoznání, otevřenost</p> <p>Techniky, postupy práce</p> <p>Prostor pro změnu, posun, růst</p> <p>Uvědomění</p> <p>Klient i terapeut mají společné „božské já“ a zdroje.</p>	<p>Jít dovnitř</p> <p>Vede ke zlepšení situace k rozvoji</p> <p>Reflexe mého počínání, zařazení situace do kontextu její vnímání v kontextu</p> <p>Práci s jedincem</p> <p>Druhy (individuální, skupinová)</p> <p>Možnost si projít (říct) svoje pocity</p> <p>Možnost vyřešit dané problémy</p> <p>Hledání a přijetí zdrojů, pochopení a přijetí jedinečnosti klienta i terapeuta</p> <p>Bezpečný prostor</p> <p>Terapeut i supervizor může být totožná osoba</p> <p>Komunikační techniky</p> <p>Vědomé hranice jsou alfou i omegou jakéhokoli pomáhajícího vztahu</p> <p>Oboje považují za velmi důležité pro práci terapeuta (sebezkušenost i supervizi)</p>

Rozdíly	
Jiné roviny každá	Hranice mezi terapií a supervizí, si myslím, jsou tam, kde se na nich supervizor a klient (supervizant) dohodnou.

### 4.3 Výklad výsledků doplňkového dotazníkového šetření

Na základě výše zmíněných výsledků dotazníkového šetření musíme konstatovat, že ani jedna z hypotéz, jež byly ve vzájemné ambivalenci, se v kompletním znění nepotvrdila. Pro účely hodnocení částečného potvrzení hypotéz zde uvádíme jejich detailnější rozbor.

Odpovědi na první výzkumnou otázku, jak vnímají rozdíly, stejnosti a hranice mezi terapií a supervizí, supervidovaní psychoterapeuti je překvapivě shodná s odpovědi na druhou výzkumnou otázku, jak vnímají tyto rozdíly ostatní profese. Hlavním zjištěním je, že mezi skupinou psychoterapeutů a dalších pomáhajících nebyly výrazné názorové rozdíly v oblasti práce s hranicemi.

Obě skupiny respondentů očekávají možnost zahrnout do supervize i osobní růst a osobní dopady související s prací, nicméně zejména budou přinášet témata ze situace s klientem v rámci výkonu zaměstnání a hledat a nacházet řešení a reflektovat problematické situace související s pracovním výkonem.

#### 4.3.1 Hypotézy o vhladu do intrapsychického vnímání (kousek osobní práce)

Na začátku jsme si stanovili dvě hypotézy. A to, že supervidovaní psychoterapeuti a duchovní nepovažují malý kousek vhladu do intrapsychického vnímání (kousek osobní práce) v supervizi za rušivý. (H1) A naopak supervidovaní z ostatních profesí že budou odklon od vnímání kompetencí k reaktivním pocitům, které mohou souviset s jejich osobními zraněními, odmítat. (H2)

Obě skupiny, terapeuti i kontrolní skupina ostatních pomáhajících, dává přednost zaměření supervize na klienta, namísto zaměření na osobní prožívání. Obě skupiny ale také považují za důležité zmiňovat v supervizi otázky týkající se osobního rozvoje. V kontrolní skupině se dokonce na tyto otázky objevily na přednějším místě než u terapeutů (osobní rozvoj, práce s nejistotami a strachy, rodinné problémy, které narušují mou práci, dopady práce na životní strategie, osobní životní strategie).



#### **4.3.2 Rozeznají supervidování hranice psychoterapie a supervize?**

Uvažovali jsme, že supervidování psychoterapeuti a duchovní mnohdy nerozeznají hranice psychoterapie a supervize. (H1)

Respondenti z obou skupin všechna klíčová slova, která zmiňovali v otevřených otázkách, popisovali správně. Z tabulky, již zde výše prezentujeme, vyplývá, že všichni naši respondenti vědí, co se týká supervize a co psychoterapie. Nesnažíme se zde o zobecnění na veškerou populaci vzhledem k malému vzorku, nicméně naši respondenti hranice rozeznávají.

#### **4.3.3 Zážitekové techniky**

Hypotéza druhá se týkala zážitkových technik, které podle ní supervidování ze sociálních služeb, školství, businessu oceňují. (H2)

Obě skupiny na téměř shodném místě uvedly, že nedávají přednost řízené diskusi před aktivitami. Stejně tak je pro obě skupiny téměř shodně možné zúčastnit se modelování vzorců spolupráce a komunikace (sochy), zúčastnit se modelových situací. Zúčastnit se hraní rolí preferuje pouze kontrolní skupina. Za zážitkové techniky, které patří do supervize, ale ani jedna skupina respondentů nepovažuje meditace, Konstelace a rozechřívací a teambuildingové hry.

#### **4.3.4 Sebereflexe osobních zážitků mimo supervizi**

Předpokládali jsme, že psychoterapeuti a duchovní používají sebereflexi osobních zážitků i v osobním a pracovním životě mimo supervizi ve větší míře než ostatní pomáhající profesionálové (H1).

Rozdíly se nevyskytovaly ani v odpovědích na otázku, zda naši respondenti v osobním a pracovním životě reflektují se svými kolegy a okolím své osobní zážitky. 21% v obou skupinách souhlasilo, že o svém osobním životě hovoří, a přes 40% v obou skupinách uvedlo, že spíše souhlasí. Lze tedy konstatovat, že pomáhající jsou všeobecně zvyklí méně oddělovat své soukromí od práce, a tak se prostě malý kousek osobního života pomáhajícího může objevit jak na pracovním obědě, tak i v supervizi. Je na to třeba myslet a budu zde parafrázovat jednoho z respondentů: je třeba se vždy dohodnout rámcově v zakázce na tom, kde zrovna ony hranice máme, vzájemně mezi supervizorem a konkrétním supervizantem (supervizanty).

## 4.4 Interpercepcie výsledků kvalitativních dat

### 4.4.1 Na co se zaměřují TSTS supervizoři ve své praxi.

Na základě studia odborné literatury jsme vycházeli z předpokladu, že ve své praxi fokusují supervizoři cíl změny na vnímání, kompetence, vztahy, chování a pocity a očekávání supervidovaného (H3).

Z výpovědí supervizorů se potvrdilo, že percepce, vztahy a očekávání a jejich změna je důležitou součástí satirovské supervize, dále se supervizoři doptávají na osobní paralely a etické otázky klientských případů svých supervizantů a na jejich i klientovy pozitivní zdroje. Hloubka supervizní práce se řídí zakázkou supervizanta, stejně jako její směřování. Hloubka terapeutické práce by měla být o tužbách a self klienta. V případové supervizi se supervizoři doptávají na fantazie o tužbách a self klienta i ostatní roviny klientova prožívání. Vnitřní svět svých klientů odvozují supervizanti od podobností se svým prožíváním a tak je možné, že se supervizant dotkne svých osobních paralel a podobností například s klientskou rodinou. Supervizoři vedou supervizanty většinou tak, aby tyto paralely pojmenovávali, a odkazují supervizanty do sebezkušenostní či terapeutické péče. V rámci supervizního sezení považují však za důležité ošetřit aktuálně spuštěný emoční proces, pokud s tím supervizant souhlasí a pokud je to nutné pro jeho bezpečí.

### 4.4.2 Nevyžádané terapeutické intervence v supervizi

Chtěli jsme znát i negativa při supervizní práci metodou TSTS a předpokládali jsme, že se vyskytnou případy, kdy supervizor používá otázky na intrapsychické minulé zážitky supervizanta nebo jeho potlačené tužby, neboť má hranici ochrany osobního bezpečí posunutou svým zaměřením na vědomí metacíle (vysoká sebeúcta) self-efficacy (H4).

Vyjma jednoho případu supervizoři jasně pojmenovávali hranice supervize a terapie a hovořili o způsobech, které jim s oddělováním pomáhají. Názvosloví Model růstu namísto TSTS. Používání vizualizace zakázky, očekávání zdrojů a dalších součástí procesu na flipchart. Systemická práce se zaměřením zakázky. Sedmioký model. Zaměřením na případ. Vědomí, že některé techniky se do supervize nehodí (Imaginace) a jiné lze použít pouze zčásti. Práce se systematickou přípravou supervizanta písemnou sebereflexí.

V jednom případě pak se potvrdila hypotéza, že se může stát, že supervizor v rámci touhy po změně zavede supervizanta do oblasti osobní práce, pokud tento s tím souhlasí.

*„Ty satirovské supervize podle Banmena, který nás učil, jako by dovoluje tam říct myslím si, že tady o tom něco víš, že to nemáš dořešeno, zdá se mi, že bychom to mohli*

*krátce teď dořešit. Ale to samozřejmě musí ten člověk souhlasit, si pamatuji, že mě jedna supervizantka, frekventantka to byla, a já jsem se jí ptala, jestli si myslí, že bychom teď na tom mohli popracovat, a ona řekla, že by raději pracovala se svou individuální terapeutkou. Tak jsem souhlasila, samozřejmě, to pak respektuješ.“*

Domnívám se že by to opravdu mělo být vyhrazeno výjimečným situacím, kdy nepovažuje supervizor za bezpečné v daném emočním rozpoložení opustit supervizanta. Nelze přebírat zodpovědnost za „nedořešené businessy“ v sebezkušenosti ani u frekventantů výcviku a je potřeba oddělovat, co je mentorské z role lektora výcviku a co klasicky supervizní.

## **5 SHRNUÍ A DOPORUČENÍ**

Naším úkolem bylo zkoumat, jak zacházejí s hranicemi supervize a terapie supervizoři TSTS a jak jejich práci i práci ostatních supervizorů s těmito hranicemi vnímají supervizanti. Model Satirové je v supervizi používán nejen supervizory vzdělanými v této metodě, zejména jeho technika práce se sochami. Náš vzorek informantů byl z oblasti lidí vzdělaných v metodě TSTS, a tak se nám podařilo získat přehled všech technik, které v supervizi použít alespoň z částí lze. V rámci výzkumu pouze v jednom případě sdělení nejasně popisovala správné oddělení hranic při práci s Modelem růstu jako celkem. Při práci s technikou ledovec informanti zdůrazňovali, že pracují s hloubkou dotazování (fantazírování) o prožívání supervizantova klienta, které pochopitelně odvozujeme od vlastního prožívání. Zde je tedy jedno místo, kde mohou vystupovat na povrch osobní paralely. Dále se osobní nedořešená témata mohou vyskytnout při práci se vztahy. V supervizi není podle informantů vhodné použít imaginace.

V rámci malého vzorku supervizantů, kteří pomocí dotazníků odpovídali na to, jak vnímají hranice a co potřebují nebo očekávají v supervizi, bylo kladně hodnoceno oběma skupinami kreativní pojetí supervize i práce s pocity, na osobním rozvoji a dopady práce na životní strategie. Supervizanti odmítají meditační techniky a teambuildingové a rozechřívací hry. Vnímáme, že naše skupina supervizantů byla dobře poučena o tom, co do supervize patří a co je záležitostí terapie, neboť se jednalo o vzorek lidí, kteří měli ve většině případů dlouhodobou zkušenost s několika druhy supervize.

Rozhodně si však netroufáme tvrdit, že naše výsledky lze zobecnit na všeobecnou populaci, naopak vyvstávají další a další otázky, které by se mohly stát předmětem dalších výzkumů. Například, jak by na podobné otázky odpovídali začínající supervizanti,

pracovníci bez zkušenosti se supervizí a sebezkušeností. Zde vidím mnohem větší nebezpečí, které se překročení hranic týká, neboť takový člověk podle mých zkušeností vlastně neví, kde použít pravidlo stop.

Stejně tak mě napadá, jako vhodná pro další zkoumání, oblast použití nejoblíbenější techniky z TSTS sochání supervizory původně vzdělanými v jiném psychoterapeutickém směru a to se zaměřením na zacházení s osobními paralelami, které se v průběhu procesu objevují.

## **6 ZÁVĚR**

V našem výzkumu jsme dokázali, že pro hranice supervize a terapie je nejdůležitější na otázku možného překročení myslet. Hlásíme se v TSTS stejně jako v ostatních modelech a dostupné literatuře k tomu, že malý kousek osobní práce v případě akutní krize supervizanta je možný. Musí však být pečlivě vykontraktován a v rámci zakázky, která se osobního růstu nebo osobních souvislostí a paralel týká, je nutné se ptát vždy na souhlas supervizanta. A to až poté, co mu byly nabídnuty všechny možnosti volby, jak akutní trigr zpracovat.

Naším cílem bylo nahlédnout, jak odborníci používají v supervizi Model Satirové nebo některou z jeho technik, a popsat pro další uživatele technik modelu růstu způsoby, které supervizantům nevyhovují a nebo jimiž je možné ovlivnit i osobní rovinu, která do supervize nepatří. A troufám si tvrdit o naplnění našeho cíle v souladu s úvodním citátem V. Satirové, že jsme nevynalezli nic nového. Avšak našli jsme věci, které se ukázaly jako nevhodné, i ty, které je dobré používat a mohou se jimi řídit další odborníci, kteří používají některou z technik Modelu růstu v supervizi.

## 7 LITERATURA (BIBLIOGRAFIE )

<ul style="list-style-type: none"> <li>• BANMEN, John. 2002. <i>The Satir Model: Yesterday and today</i>. Contemporary Family Therapy 24(1), March. Human Sciences Press, Inc</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BANMEN, John. 2009. <i>Transformační systemická terapie</i> [překlad Matěj Černý]. Ostrava: Institut Virginie Satirové. ISBN 978-80-254-4976-9.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BANMEN, John a Banmen a Kathlyne. 2010. Materiál semináře: Rozvoj terapeutických dovedností. IVS Kozlovská 16. nepublikováno</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BERÁNKOVÁ, Alexandra. 2002. Učební text psychoterapeutického výcviku Movisa I. nepublikováno</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BĚTÁK, Ludvík. 2001. Předmětem psychoterapie není porucha, ale člověk. Psychoterapeutické sešity II. Praha: pražský psychoterapeutický institut.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BAŠTECKÁ, Bohumila a Čermáková Veronika, Kinkor Milan. 2016. <i>Týmová Supervize</i>. Praha: Portál. ISBN 978 -80-262-0940-9</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• BROŽA, Jiří. 2009. <i>Supervize v adiktologické praxi</i>. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-209-0</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ČERNÝ, Matěj. 2008. <i>Konstrukt kongruence v Modelu růstu Virginie Satirové</i>. (Diplomová práce)., [online] Dostupné z: <a href="http://is.muni.cz/th/52306/ff_m_b1/">http://is.muni.cz/th/52306/ff_m_b1/</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DE LITTLE, Madeleine. 2015. <i>Where Words Can't Reach: Neuroscience and Satir in the Sand Tray</i>. Island Blue Print. ISBN 978-0-9940866</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DVOŘÁČKOVÁ, Dagmar, 2009, <i>Supervize v sociálních službách</i>. Sociální péče roč. 11. Vydavatel: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČRISSN 1803-7348</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ERKER, Jessica. 2017. <i>A Summary of a Qualitative Study of Satir Family Therapy: Theoretical and Practical Developments over the Past 30 Years</i> In: SIJ   Vol. 5 No. 1, 2017,76-79 [online] Dostupné z: <a href="https://journals.uvic.ca/index.php/satir/article/view/17876/7516">https://journals.uvic.ca/index.php/satir/article/view/17876/7516</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• FOŘTOVÁ, Dagmar. 2017. <i>Ověřování efektu psychoterapeutického výcviku Movisa V (diplomová práce)</i> [online] Dostupné z: <a href="https://is.muni.cz/th/ppaaa/?cop=3671431">https://is.muni.cz/th/ppaaa/?cop=3671431</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• GJURIČOVÁ, Šárka, Kubička Jiří, Špitz Jan. 1989. Vidět věci jinak. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN: 80-85850-51-6</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• GJURIČOVÁ, Šárka a Jiří Kubička. 2009. <i>Rodinná terapie: systemické a narativní přístupy</i>. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada ISBN 978-80-247-2390-7</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. 2000. <i>Psychologický slovník</i>. Praha: Portál ISBN 80-7178-303-X</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HARTWIG Elizabeth Kjellstrand a Mary Morrison Bennett. 2017. Four approaches to using sandtray in play therapy supervision. <i>International Journal of Play Therapy</i> [online] 26 (4), 230-238 [cit. 2019-06-12]. Dostupné z <a href="http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&amp;sid=de22b684-bc12-42fa-bf67-ae98d79ac750%40sessionmgr4006">http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&amp;sid=de22b684-bc12-42fa-bf67-ae98d79ac750%40sessionmgr4006</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAVRDOVÁ, Zuzana. 2000. <i>Poslání a smysl supervize</i>. Ethum. Buletin pro sociální pomoc, prevenci a intervenci, č. 28,</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin Hajný. 2008. <i>Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize</i>. Praha: Galén. ISBN 978-80-7262-532-1</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAWKINS, Petr and Robin Shohet. 2000. <i>Supervision in the Helping Professions: second edition</i>: Open University Press, ISBN 0335201172, 9780335201174</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAWKINS, Petr a Robin Shohet. 2016. <i>Supervize v pomáhajících profesích</i>. přeložila Helena Hartlová z originálu <i>Supervision in the helping professions</i>. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0987-4</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HENDL, Jan. 2008. <i>Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 2., aktualiz. vyd.</i> Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-485-4</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• HEWSON, Julie. 2005. <i>Tvořivost a supervize aneb od studu k radosti</i>. Konfrontace č. 1/59/ ATD Hradec Králové. ISSN 0862-8971</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• JONESOVÁ, Elsa. 1996. <i>Terapie rodinných systémů</i>. Hradec Králové: Konfrontace</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KADUSHIN, Alfred; Daniel Harkness. 2014. <i>Supervision in social work</i>. New York: Columbia University Pres</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KLEISNER, Tomáš. 2012. Olga Holubová Očima Ilony Košťátkové. Zpravodaj Institutu Virginie Satirové České republiky Č. 2 [online] Dostupné z: <a href="http://terapeutkleisner.cz/wp-content/uploads/2014/03/Zpravodaj-Institutu-Satirove-2.pdf">http://terapeutkleisner.cz/wp-content/uploads/2014/03/Zpravodaj-Institutu-Satirove-2.pdf</a></li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• KLIMEŠ, Jeroným. 2006. <i>Freude, Freude, Freude, když už na tě dojde</i> [online] Dostupné z: <a href="http://klimes.mysteria.cz/clanky/psychologie/freud.htm">http://klimes.mysteria.cz/clanky/psychologie/freud.htm</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KOCOUREK, Jiří. 2005. <i>Co je smyslem supervize</i>. Konfrontace č. 1/59/ ATD Hradec Králové. ISSN 0862-8971</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KOPŘIVA, Karel. 2016. <i>Lidský vztah jako součást profese</i>. Praha: Portál ISBN 978-80-262-1147-1</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KRATOCHVÍL, Stanislav. 2006. <i>Základy psychoterapie 5. vydání</i>. Praha: Portál. ISBN: 80-7367-122-0</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LEE, Bonie. K. 2001. <i>Congruence in Satir Model: Its Spiritual and Religious</i> Contemporary Family Therapy, 24 (1 )</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LEE, Bonie. K. 2008. <i>Congruence in Satir Model: Its Spiritual and Religious</i> Signifikance. in Banmen, J., ed. (2008) <i>Satir Transformational Therapy</i>. Palo Alto: Science and Behavior Book, Inc.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOESCHEN, Sharon Gundolf Strehler. 1998. <i>Systematic training in the skills of Virginia Satir</i>. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOESCHEN, Sharon Gundolf Strehler, 2008 <i>Satir-Prozess: Praktische Fertigkeiten für Therapeuten</i>. Junfermann Verlag, ISBN: 978-3-873-87687-3</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LUM, Wendy, 2002, <i>The use of self of the therapist</i>, Human Sciences Press, Inc. Contemporary Family Therapy 24(1)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LUM, Wendy, 2016, <i>Zero Infinity: Multidimensional Healing of Experiences</i>. Satir International Journal Vol. 4 No. 1. [online] [cit. 2019-06-25]. Dostupné z: <a href="https://journals.uvic.ca/index.php/satir/article/download/16203/6948">https://journals.uvic.ca/index.php/satir/article/download/16203/6948</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2013. <i>Metody a řízení sociální práce</i>. 3. aktual. a dopl. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0213-4</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MATOUŠEK, Oldřich, Křišťan, Alois, ed. 2013 <i>Encyklopedie sociální práce</i>. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MERRY, Tony. 2004. <i>Naučte sa byť poradcom, poradenstvo zamerané na človeka</i>. Bratislava: Ikar ISBN 80-551-0768-8</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIKOTA, Václav. 1995. <i>Supervize v individuální psychoterapii</i> in <i>Psychoterapie IV</i>. Praha: Triton. ISBN 80-85875-15-2</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINUCHIN, Salvador. 2013. <i>Rodina a rodinná terapie</i>. [z anglického originálu <i>Families and Family Therapy</i> přeložil David Vichnar]. Praha: Portál. ISBN 978-</li> </ul>

80-262-0371-1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MOTSCHING, Renate a Ladislav Nykl, 2009 <i>Konstruktive Kommunikation</i>. Studgart: Klett-Cotta ISBN: 978-3-608-94514-0</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• NOVOTNÝ, Jiljí. <i>Něco o supervizi – cíle, úkoly, smysl, postupy</i>. [online]. Český institut pro supervizi. [cit. 2017-11-12]. Dostupné z: <a href="http://www.supervize.eu/wpcontent/uploads/neco-o-supervizi.pdf">http://www.supervize.eu/wpcontent/uploads/neco-o-supervizi.pdf</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MPSV ČR. 2008. <i>Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele</i>. Praha: MPSV</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PALEČKOVÁ PEŠKOVÁ, Šárka. 2016. <i>Reflektující týmy při práci s rodinou v pohledu klientů</i>. (Diplomová práce), [online] [cit. 2019-05-25]. Dostupné z: <a href="http://www.pvsps.cz/data/2016/12/09/15/paleckova_peskova_sarka.pdf">http://www.pvsps.cz/data/2016/12/09/15/paleckova_peskova_sarka.pdf</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PALEČKOVÁ PEŠKOVÁ, Šárka. 2018. <i>Prezentace Virginia Satir</i> [online] Dostupné z: <a href="http://www.satir-institut.cz/historie">http://www.satir-institut.cz/historie</a></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PFEIFER, Jan. 2011. materiály výcviku ČIS. nepublikováno</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PROCTOR Brigid. 2000. <i>Group Supervision</i>. London: Sage Publications. ISBN: 0-7619-5978-5</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PROCHASKA James O. a Jon C. Norcross. 1999. <i>Psychoterapeutické systémy</i>. Praha: Grada</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• RADOSOVÁ, Milada. 2011. <i>Model růstu v kontextu ostatních psychoterapeutických směrů</i>. Učební text psychoterapeutického výcviku Movisa IV. nepublikováno</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• RADOSOVÁ, Milada. 2015. Přednáška: Spiritualita v osobním životě a v terapii Učební text psychoterapeutického výcviku Movisa IV. nepublikováno</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• REDDEMANN, Luise. 2009. <i>Léčivá síla imaginace</i>. [z německého originálu <i>Imagination als Heilsame Kraft</i> přeložil Petr Patočka] Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-530-1</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ROGERS, Carl R. 1995. <i>Ako byť sám sebou</i>. Bratislava: Iris ISBN: 80-88778-02-6</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIR, Virginia. 1970. I am me. Etcetera: A review of General Semantics. 11(4), 463-464</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIR Virginia, Gomori Maria, Banmen John; Gerber Jeane, 1991. <i>The Satir model: family therapy and beyond</i>. Palo Alto, CA: Science and Behavior Books.</li> </ul>



ISBN 0-8314-0078-1.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIROVÁ, Virginia, 1994. Kniha o rodině. [z anglického originálu <i>The New peoplemaking</i> přeložily Jindřiška Šolcová, Vlasta Lišková]. Praha: Práh. ISBN 80-901325-0-2</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIROVÁ, Virginia, John Banmen, Jane Greberová, Maria Gomoriová, 2005. Model růstu: Za hranice rodinné terapie. [z anglického originálu <i>The Satir Model Family Therapy and Beyond</i> přeložil Matěj Černý]. Brno: Cesta. ISBN 80-7295-071-1</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIR, Virginia. 2007. Společná terapie rodiny [z anglického originálu <i>Conjoint Family Therapy</i> přeložil Matěj Černý]. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-303-1</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIROVÁ, Virginia a Michele Baldwin. 2012. <i>Terapie rodiny: krok za krokem podle Virginie Satirové</i> [z amerického originálu <i>Satir Step By Step</i>. přeložil Matěj Černý]. Praha: Portál ISBN 978-80-262-0179-3</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIROVÁ, Virginia. 2016. Psychologické eseje 1963-1983 [z anglického originálu. <i>Satir in her own words</i> přeložil Matěj Černý]. Praha: Triton ISBN 978-80-7387-956-3</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIR, Virginia und Paula Englander -Golden. 2017. <i>Sei Direkt</i>. [z anglického originálu <i>Say it Straight</i>. Přeložil Hans Dellefant]. Paderborn: Junfermann Verlag ISBN 978-3-87387-108-3</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SATIR, Virginia. 2019. <i>Mein Weg zu dir</i>. Munchen: Kösel. ISBN 978-3-46634734-6</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SEKERA, Ondřej a CISOVSKÁ, Hana. 2016. <i>Dopady psychoterapeutického výcviku v transformační systemické terapii na jeho frekventanty</i>. Ostrava: Ostravská univerzita ISBN 978-80-7464-893-9</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SCHLIPPE, Arist von a Jochen Schweitzer. 2006. Systemická terapie a poradenství. [z německého originálu <i>Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung</i>. Přeložila Jana Flachovská ] Brno: Cesta ISBN 80-7295-082-7</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SOJKA, Vlastimil. 2005. Osobní témata v Supervizi. Konfrontace č. 1/59/ ATD Hradec Králové. ISSN 0862-8971</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• STRAUSS, Anselm a Juliet Corbin. 1999. <i>Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie</i>. [z anglického originálu... přeložil Stanislav Ježek]. Boskovice: Albert. ISBN 80-85834-60-X</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára Šedřová. 2007. <i>Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách</i>. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• VODŇANSKÁ, Jitka. 2016. in. Satirová V. <i>Psychologické eseje 1963-1983</i> s. 23 ISBN 978-80-7387-956-3</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• VYBÍRAL, Zbyněk. 2016. <i>Jak se stát dobrým psychoterapeutem</i>. Praha: Portál ISBN 978-80-262-1104-4</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• VYMĚTAL, Jan a kol. 1997. <i>Obecná psychoterapie</i>. Praha: Psychoanalytické nakladatelství ISBN 80-86123-02-2</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• VYMĚTAL, Jan. 2010. <i>Úvod do psychoterapie 3. aktualizované a doplněné vydání</i>. Praha: Grada ISBN 978-80_247-2667-0</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZAHND, Walter. 1995. <i>Dosahování plnějšího lidství</i>, seminář: Beskydy 95. IVS Kozlovská 16. nepublikováno</li> </ul>

## 8 SEZNAM PŘÍLOH

1.1	Obrázky	1
1.1.1	Obr. 1 - Hranice supervize (zdroj materiály výcviku ČIS Jan Pfeifer)	1
1.1.2	Obr.2 - Metafora ledovce osobnosti (Kubicová Černá 2019)	1
1.1.3	Obr.3 – Technika měření teploty (Avanta Network, 1989)	2
1.2	Tabulky	2
1.2.1	Tab. 1 – Dělení supervize	2
1.2.2	Tab.2 – Dělení psychoterapie	5
1.2.3	Tab. 3 – Východiska Modelu růstu	7
1.2.4	Tab.4 - Ingredience a interakce	8
1.2.5	Tab.5 – Procesové systemické otázky	8
1.2.6	Tab.6 – Validování	9
1.2.7	Tab.7 – Explorace rovin ledovce osobnosti	10
1.2.8	Tab. 8 – Sebezáchovné pozice	12
1.2.9	Tab. 9 – Navázání kontaktu dle stresové pozice	13
1.2.10	Tab. 10 – Seznam kategorií a subkategorií	14
1.2.11	Tab. 11 – Srovnání nejpravděpodobnější a průměrná odpověď	15
1.3	Otázky k polostrukturovaným rozhovorům	16
1.4	Dotazník	18
1.5	Příklad přepisu a kódování rozhovoru	19
1.6	Projekt DP:	20