

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

**Supervize jako prostředek profesního  
růstu sociálních pracovníků oddělení  
sociálně-právní ochrany dětí**

Michaela Rábová

Katedra sociální pedagogiky  
Vedoucí práce: PaedDr. Marie Vorlová  
Studijní program: Sociální práce  
Studijní obor: Pastorační a sociální práce

Praha 2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem Supervize jako prostředek profesního růstu sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

Souhlasím s tím, aby práce byla zveřejněna pro účely výzkumu a soukromého studia.

V Praze dne 29. 4. 2014

Michaela Rábová

## **Bibliografická citace**

Supervize jako prostředek profesního růstu sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí: bakalářská práce/ Michaela Rábová; vedoucí práce: Marie Vorlová. -- Praha, 2014. – 76 s.

## **Anotace**

V bakalářské práci s názvem „Supervize jako prostředek profesního růstu sociálních pracovníků sociálně-právní ochrany dětí“ se zabývám supervizí sociálních pracovníků výše uvedeného oddělení. Teoretická část je členěna na dvě stěžejní kapitoly a to kapitola věnující se sociálně právní ochraně dětí a supervizi. Nejdříve vymezuji sociálně-právní ochranu dětí, kdo ji poskytuje, komu je poskytována a jaké metody sociální práce jsou při ní využívány. V oblastech působení sociálního pracovníka SPOD, se snažím poukázat na náročnost profese a tím větší náchylnost ke vzniku syndromu vyhoření, na který může preventivně působit supervize.

Supervizi je dále věnován zbytek prostoru teoretické části, kde se zabývám tím, co supervize představuje, kdo jsou její účastníci a jaký je její proces.

Následně se již věnuji vyhodnocení dotazníkového šetření, jež má za úkol zjistit, zda sociální pracovníci OSPOD považují supervizi za přínosnou/potřebnou, vzhledem k náročnosti jejich profese a tyto přínosy pojmenovat.

## **Klíčová slova**

Sociálně-právní ochrana dětí (SPOD), sociální pracovník, syndrom vyhoření, supervize, profesní růst.

## **Summary**

In the thesis entitled "Supervision as a means of professional development for social workers social-legal protection of children" deals with the supervision of social workers above mentioned department. The theoretical part is divided into two main chapters and a chapter devoted to the social and legal protection of children and supervision. First, define the socio-legal protection of children, who provides it, who are learning and what social work methods are used in it. The areas of activity of social workers put, I try to show the performance of the profession and the greater susceptibility to burnout syndrome, to which may act preventively supervision.

Supervision is also dedicated to the rest of the space theoretical part where I describe what constitutes supervision, who are the participants and what is the process.

Subsequently has been devoted to the evaluation of the survey, which is required to determine whether social workers OSPOD consider supervision as beneficial/necessary, due to the demands of their profession and to name these benefits.

## **Keywords**

The social-legal protection of children (SPOD), social worker, burnout syndrome, supervision, professional growth.

## **Poděkování**

Především chci poděkovat PaedDr. Marii Vorlové za poskytnutí nesčetných připomínek a rad při vedení této práce. Dále děkuji sociálním pracovníkům jednotlivých oddělení, kteří poskytli tolik důležité informace při realizaci dotazníkového šetření a samozřejmě všem ostatním, kteří mě podporovali jiným způsobem.



# Obsah

Úvod .....	8
1. Sociálně-právní ochrana dětí.....	9
1.1 Vymezení pojmu sociálně-právní ochrana dětí .....	9
1.2 Legislativní zakotvení .....	10
1.3 Kdo sociálně-právní ochranu dětí vykonává .....	12
1.4 Děti, jimž je sociálně-právní ochrana dětí poskytována .....	15
1.5 Hlavní principy právní úpravy o sociálně-právní ochraně dětí .....	16
1.6 Etické aspekty sociálně-právní ochrany dětí .....	18
2. Stres, syndrom vyhoření .....	19
3. Supervize.....	21
3.1 Vymezení pojmu supervize .....	21
3.2 Vznik a vývoj supervize ve světě a „u nás“ .....	23
3.3 Cíle supervize .....	24
3.4. Funkce supervize .....	25
3.5 Formy supervize.....	28
3.6 Etika supervize.....	30
4. Struktura supervize .....	32
4.1 Supervizní kontrakt .....	32
4.2 Supervizní proces/děj .....	34
4.3 Aktéři supervize .....	36
4.4 Supervize jako nástroj profesního růstu .....	37
5. Dotazníkové šetření na vybraných pracovištích OSPOD .....	39
5.1 Metodologie .....	39
5.2 Respondenti .....	39
5.3 Cíl dotazníkového šetření .....	39
5.4 Hypotézy výzkumu .....	40
5.5 Výsledky dotazníkového šetření .....	40
Diskuse .....	54
Závěr .....	55
Seznam literatury.....	56
Přílohy .....	59

## Úvod

Podíváme-li se aktuální situaci supervize v našich českých podmínkách, nemůžeme si nevšimnout toho, jak se tento obor neustále rozvíjí. Supervize se stává čím dál více frekventovanějším pojmem, který bezpochyby patří k dobré kvalitě profese. Rozvoj supervize lze spatřovat zejména v oblasti pomáhajících profesí. Jednou z těchto oblastí se ve své bakalářské práci na téma „Supervize jako prostředek profesionálního růstu sociálních pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí“ zabývám. K zájmu o toto téma mě přivedli mé odborné praxe konané na tomto oddělení. S obrovským nadšením a obdivem jsem sledovala sociální pracovníce v akci a čím dál více jsem se chtěla tímto tématem zabývat do hloubky, což mi umožnila tato bakalářská práce.

Cílem této práce je zjistit, zda sociální pracovníci oddělení sociálně-právní ochrany dětí (dále jen OSPOD) považují supervizi za přínosnou/potřebnou, vzhledem k náročnosti jejich profese. Prvním krokem k naplnění cíle bude popsání výkonu sociálně-právní ochrany dětí, ze kterého vyplívá náročnost profese sociálních pracovníků na oddělení SPOD, čemuž se věnuji v celé první kapitole, kde vymezuji sociálně-právní ochranu, kdo ji poskytuje, komu je poskytována a jaké jsou její hlavní principy. Jedním z rizik profese v oblasti SPOD je i syndrom vyhoření, kterému se snaží předejít supervize, jíž věnuji druhou část mé teoretické práce. V kapitole o supervizi se zabývám tím, co supervize představuje, kdo jsou její aktéři, jaký je její proces a jakým způsobem může sociálním pracovníkům pomoci. O tom, zda se mi podaří výše uvedený cíl práce naplnit, rozhodne vyhodnocení dotazníkového šetření, které bude realizováno na třech odděleních SPOD.

Praktická část mé bakalářské práce přináší pohled na supervizi očima supervidovaných, tedy sociálních pracovníků OSPOD, kteří se stali účastníky mého dotazníkového šetření, z něhož vyplynou přínosy supervize pro práci sociálních pracovníků OSPOD.



# 1. Sociálně-právní ochrana dětí

## 1.1 Vymezení pojmu sociálně-právní ochrana dětí

Sociálně-právní ochrana dětí je významnou součástí systému práva České republiky, která je zakotvena v mnoha právních předpisech veřejného práva ČR, ale i mezinárodních dokumentech, kterým se věnuji níže.

Pojem sociálně-právní ochrana dětí (dále jen SPOD) je definován jako: „ochrana práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu, ochrana oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění, působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny, zabezpečení náhradního rodinného prostředí.“<sup>1</sup>

Sociálně-právní ochrana dětí především zahrnuje aktivity v oblasti přímé i nepřímé práce s klientem, osvěty, prevence, právní aktivity, administrativy, vzdělávání apod. Oblastem působení sociálního pracovníka SPOD se dále věnuji v samostatné podkapitole.

Sociálně-právní ochrana dětí zahrnuje ochranu rozsáhlého souboru práv a oprávněných zájmů dítěte, a je proto upravena v rozmanitých odvětvích a v právních předpisech různé právní síly.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Z. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, § 1, odst. 1.

<sup>2</sup> Legislativa a systém sociálně-právní ochrany dětí. [online].

## **1.2 Legislativní zakotvení**

Ochrana práv dítěte se promítá do právních předpisů různých oblastí. Stěžejním předpisem pro OSPOD je však pouze zákon 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů. Pro účely mé práce považuji za důležité zmínit ty stěžejní právní předpisy, které se této ochrany bezprostředně dotýkají. Mezi základní právní předpisy patří zejména tyto:

### **Úmluva o právech dítěte**

Úmluva o právech dítěte je stěžejním mezinárodním dokumentem v oblasti ochrany práv dítěte, je součástí našeho právního řádu a její ustanovení mají přednost před ostatními zákony. Tento právní předpis definuje pouze obecně práva dětí, blíže jsou konkretizována v dalších zákonech, jako je zákon o sociálně-právní ochraně dětí a zákon o rodině, viz. níže.<sup>3</sup>

### **Listina základních práv a svobod**

Tento právní předpis je kromě Ústavy ČR základním a nejdůležitějším předpisem, kterým by se měl řídit každý občan ČR. Jsou zde vymezena všechna základní práva, kterých se může každý člověk dožadovat, tedy základní lidská práva, politická práva, hospodářská, sociální a kulturní práva. Jedná o předpis, který definuje jen obecná práva, ke kterým se blíže vyjadřují příslušné zákony.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Zákon č. 104/1991 Sb., úmluva o právech dítěte.

<sup>4</sup> Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práva a svobod.

### **Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů**

Zákon o sociálně-právní ochraně dětí vymezuje v první řadě tento pojem. Dále upravuje, komu je tato ochrana určena, za jakých podmínek a které orgány tuto ochranu poskytují. Předpis uvádí základní zásady při poskytování ochrany, opatření, upravuje povinnosti, kompetence, problematiku náhradní rodinné péče apod. K tomuto zákonu je však důležité zmínit i vyhlášku č. 473/2012, která doplňuje a rozšiřuje výkon sociálně-právní ochrany dětí.<sup>5</sup>

### **Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**

Pro oblast výkonu sociálně-právní ochrany dětí je v novém občanském zákoníku stěžejní část věnovaná rodinnému právu. Tento zákon v sobě skýtá i oblast dědického, smluvního a věcného práva, dále náhrady újmy, mezinárodní právo a obchodní korporace.<sup>6</sup>

### **Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů**

Zákon o výkonu ústavní výchovy upravuje působnost jednotlivých zařízení, práva a povinnosti pracovníků zařízení a také práva a povinnosti dětí umístěných v zařízení. Tento předpis je klíčový především pro výkon kurately.<sup>7</sup>

### **Zákon č. 218/2003, Sb., o soudnictví ve věcech mládeže**

Zákon o soudnictví ve věcech mládeže vymezuje základní zásady, trestní zodpovědnost mladistvých, opatření, která jsou mladistvím ukládána. Dále se věnuje řízení ve věcech mládeže aj.<sup>8</sup>

Orientace v těchto právních předpisech je nezbytná, neboť sociální pracovník zasahuje do života klientů. Jedině ve vymezeném právním prostoru lze hájit a prosazovat zájem nezletilých dětí.

---

<sup>5</sup> Z. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> Z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>7</sup> Z. č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů.

<sup>8</sup> Z. č. 218/2003, Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů.

## **1.3 Kdo sociálně-právní ochranu dětí vykonává**

### **1.3.1 Orgány sociálně-právní ochrany dětí**

Zákon o sociálně-právní ochraně dětí č. 399/1999 v § 4 odst. 1 uvádí, že orgány zabezpečující výkon sociálně-právní ochrany dětí jsou tyto úřady:

- Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí a mládeže,
- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- krajské úřady (v Praze Magistrát hl. města Prahy),
- obecní úřady obcí s rozšířenou působností (městské úřady, ve statutárních městech magistráty a úřady městských obvodů),
- obecní úřady (újezdni úřady),
- Úřad práce České republiky (krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu).

Sociálně-právní ochranu dětí zajišťují také obce a kraje v samostatné působnosti, komise pro sociálně-právní ochranu dětí a další právnické a fyzické osoby, jsou-li výkonem sociálně právní ochrany pověřeny.<sup>9</sup>

Výkon sociálně-právní ochrany dětí provádí sociální pracovník SPOD. V následující kapitole se zabývám vymezením jeho činnosti.

### **1.3.2 Oblasti působení sociálního pracovníka OSPOD**

Sociální pracovník orgánu sociálně-právní ochrany dětí vykonává úkony, které jeho práci činí velice různorodou. Znalost obecných metod sociální práce, jež sociální pracovník využívá v přímé práci s klientem, vyplývá z kvalifikačních požadavků uvedených v zákoně 108/2006 Sb., o sociálních službách.<sup>10</sup> Jedná se o znalosti vedení rozhovoru, aktivního naslouchání, poradenství, individuální a skupinové sociální práce, sociální práce s rodinou a další. Tyto obecné metody sociální práce sociální pracovníci uplatňují při využívání speciálních metod sociální práce na OSPOD, které vychází ze

---

<sup>9</sup> Z. č. 399/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, § 4, odst. 2.

<sup>10</sup> Z. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

zákona 359/1999 Sb., o SPOD, ve znění pozdějších předpisů, jež také stanovuje jeho práva a povinnosti. Speciálními metodami, které sociální pracovník využívá, jsou individuální plán ochrany dítěte (IPOD), případová konference a vyhodnocení situace dítěte a rodiny.<sup>11</sup> Tyto nové metody práce SPOD jsou k nahlédnutí v příloze.

Nově profesní a etické požadavky na sociálního pracovníka OSPOD stanovují i standardy SPOD, které jsou k nahlédnutí v příloze. Zákodníci chtějí tyto dokumenty upravující působení sociálních pracovníků SPOD, doplnit i o nově vznikající profesní zákon. Širokým rozpětím pracovní náplně sociálního pracovníka SPOD se zabývá i Vlček, který se tímto snaží poukázat na náročnost této profese a rozmanitost jejích rolí (role úředníka, poradce, psychologa apod.).<sup>12</sup> Nad rámec těchto předpisů a předpisů uvedených v předchozí kapitole je však sociální pracovník SPOD povinen řídit se i dalšími, jakým je například etický kodex sociálních pracovníků, jež je k nahlédnutí také v příloze.

Další změny jsou také v oblasti náhradní rodinné péče. Nově zprostředkování náhradní rodinné péče provádí orgány SPOD, nikoli ministerstvo práce a sociální věci, jako tomu bylo dříve.<sup>13</sup>

Novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí v § 31 zavádí nový pojem kurately pro děti a mládež, a zároveň vymezuje činnost kurátora. Tato činnost se soustřeďuje na děti uvedené v § 6 písm. c – d, jež jsou uvedeny výše.<sup>14</sup>

Vedle přímé práce s rodinami s dětmi, jež zahrnuje zejména průběžné vypracovávání jednotlivých částí individuálního plánu ochrany dítěte, se sociální pracovník SPOD zaměřuje také na zastupování dítěte v soudních řízeních, kde hájí jejich zájmy. Samozřejmě se také věnuje spisové dokumentaci dětí, která musí být v souladu jednak se zákonem 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, ale i se směrnicí

---

<sup>11</sup> Z. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> Vlček R., Sociální pracovník a právo, s. 123 – 125.

<sup>13</sup> Z. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, § 27 a § 47 z. OSPOD

<sup>14</sup> Z. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, § 31.

Ministerstva práce a sociálních věcí č. j.: 21 – 42246/2002. Tato a další související administrativa, ale i administrativa spojená s podáváním návrhů soudu, představuje pro sociálního pracovníka jednu z nejvíce časově náročných činností, někdy bohužel na úkor klienta.<sup>15</sup>

Výše uvedené metody mají stávající sociální práci ještě více zkvalitnit, což je hlavní podstatou novely zákona. Novinky v působení, které s sebou novela přináší, však v součinu se stávajícími požadavky na sociální pracovníky SPOD, mohou přispět k syndromu vyhoření. Tím více je stále aktuálnější potřebnost se neustále rozvíjet a působit preventivně, k čemuž může přispět právě supervize tím, že se snaží na tyto požadavky nalézat odpovědi.

Na potřebu se rozvíjet pamatovali i zákonodárci a to v zákoně č. 312/2012 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, který v § 16 a § 18 ukládá, že zaměstnanci sociálně-právní ochrany dětí jsou povinni prohlubovat kvalifikaci, přičemž prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné vzdělávání a supervize.<sup>16</sup>

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že sociální pracovník by měl disponovat velkým množstvím znalostí, které však v některých situacích nemusí dostačovat. Proto zákon 359/1999 v § 53 sociálním pracovníkům ukládá právo na poskytnutí informací od odborníků z různých odvětví (soudy, lékaři, psychology, pedagogy, právníky, policíi apod.).<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Barvíková J. a kol., Podmínky výkonu sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecních úřadů obcí s rozšířenou působností, s. 8.

<sup>16</sup> Z. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, § 16 a §18.

<sup>17</sup> Vlček R., Sociální pracovník a právo, s. 123 – 125.

## 1.4 Děti, jimž je sociálně-právní ochrana dětí poskytována

Tuto podkapitolu záměrně neoznačuji klienti OSPOD, protože v systému sociálně-právní ochrany dětí není označení klient příliš přesné. Spíše bychom měli hovořit o dětech vyžadujících zvláštní ochranu. Na užívání slova klient upozorňuje i Matoušek, domnívá se že „výraz navozuje představu pasivního a závislého postoje. Proto dává přednost výrazům uživatel, respektive konzument služeb, nebo dokonce zákazník (Francie, Německo).“<sup>18</sup>

Zákon o sociálně-právní ochraně dětí v § 6 jasně definuje situace, kterými se dítě stává dítětem ohroženým a tedy vyžadujícím pozornost oddělení sociálně-právní ochrany dětí. „Sociálně-právní ochrana dětí se zaměřuje zejména na děti:

- jejichž rodiče zemřeli, neplní povinnosti plynoucí z rodičovské zodpovědnosti, nebo nevykonávají nebo zneužívají práva plynoucí z rodičovské zodpovědnosti,
- které byly svěřeny do výchovy jiné fyzické osoby než rodiče, pokud tato osoba neplní povinnosti plynoucí ze svěřeni dítěte do její výchovy,
- které vedou zahálčivý nebo nemravný život spočívající zejména v tom, že zanedbávají školní docházku, nepracují, i když nemají dostatečný zdroj obživy, požívají alkohol nebo jsou ohroženy závislostí, živí se prostitucí, spáchaly trestný čin nebo, jde-li o děti mladší než patnáct let, spáchaly čin, který by jinak byl trestným činem, opakovaně nebo soustavně páchají přestupky nebo jinak ohrožují občanské soužití,
- které se opakovaně dopouští útěků od rodičů nebo jiných fyzických nebo právnických osob odpovědných za výchovu dítěte,
- na kterých byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, jejich lidskou důstojnost, mravní vývoj nebo jmění, nebo je podezření ze spáchání takového činu, pokud tyto skutečnosti trvají po takovou dobu

---

<sup>18</sup> Matoušek O., Slovník sociální práce, s. 90.

nebo jsou takové intenzity, že nepříznivě ovlivňují vývoj dětí nebo jsou anebo mohou být příčinou nepříznivého vývoje dětí,

- které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými odpovědnými za výchovu dítěte, popřípadě násilím mezi dalšími fyzickými osobami,
- které jsou žadateli o udělení mezinárodní ochrany, azylanty nebo osobami požívajícími doplňkové ochrany, a které se na území České republiky nacházejí bez doprovodu rodičů nebo jiných osob odpovědných za jejich výchovu.<sup>19</sup>

## **1.5 Hlavní principy právní úpravy o sociálně-právní ochraně dětí**

Předním hlediskem poskytování sociálně-právní ochrany (dále jen SPO) je nejlepší zájem, prospěch a blaho dětí, ochrana rodičovství a rodiny a vzájemné právo rodičů a dětí na rodičovskou výchovu a péči. Dalším důležitým principem je její bezplatnost, a to všem nezletilým dětem mladším 18 let, pokud zletilosti nenabývaly dříve.<sup>20</sup>

Stát je odpovědný za ochranu dětí před tělesným nebo duševním násilím, za ochranu jejich zdravého vývoje z hlediska fyzického, psychického a mravního a ostatních aspektů integrity. Stát však nenahrazuje plnění povinností a odpovědnost rodičů, ani nezasahuje do jejich postavení jako nositelů rodičovské zodpovědnosti, nejsou-li práva nebo vývoj dítěte ohroženy.<sup>21</sup>

Základním pravidlem pro činnost orgánů SPO je princip preventivního působení na rodinné vztahy, jsou-li zasaženy tak, že přichází v úvahu působení veřejné moci. Opatření SPO jsou hierarchicky upořádána ve vnitřně provázaný celek umožňující volbu nástrojů podle konkrétní situace, v níž se dítě nachází, a podle intenzity ohrožení.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Z. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, § 6.

<sup>20</sup> Legislativa a systém sociálně-právní ochrany dětí. [online],

<sup>21</sup> Tamtéž.

<sup>22</sup> Tamtéž.



Důraz je také položen na ochranu dětí před sociálně patologickými jevy (tj. prevence rizikového vývoje dětí a minimalizace důsledků působení sociálně patologických jevů).<sup>23</sup>

Děti dočasně nebo trvale zbavené svého rodinného prostředí nebo děti, které nemohou být ponechány v tomto prostředí, mají právo na zvláštní ochranu a pomoc poskytovanou státem v podobě některé z forem náhradní výchovy.<sup>24</sup>

Při volbě řešení je nutno brát potřebný ohled na žádoucí kontinuitu ve výchově dítěte a na jeho etnický, náboženský, kulturní a jazykový původ.

V případě osvojení dítěte do ciziny je nezbytné respektovat princip subsidiarity, tj. považovat osvojení dítěte do ciziny za náhradní způsob péče o dítě teprve tehdy, jestliže o ně nemůže být pečováno jiným vhodným způsobem v zemi jeho původu.<sup>25</sup>

Cílem SPO dětí je též sanace rodin. Na výkonu SPO dětí se mohou podílet v zákonem vymezených činnostech i některé další fyzické nebo právnické osoby, které k tomuto působení musí mít pověření.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Tamtéž.

<sup>24</sup> Legislativa a systém sociálně-právní ochrany dětí. [online].

<sup>25</sup> Tamtéž.

<sup>26</sup> Tamtéž.

## 1.6 Etické aspekty sociálně-právní ochrany dětí

Sociální pracovník SPOD se mnohdy nachází ve střetu různých rolí. Tomuto problémovému okruhu se věnuje i etický kodex sociálních pracovníků ČR, který uvádí následující situace, „kdy loajalita sociálního pracovníka s uživatelem vede do střetu zájmů:

- při konfliktu zájmu samotného sociálního pracovníka se zájmem uživatele,
- při konfliktu uživatele a jiného občana,
- při konfliktu mezi institucí či organizací a skupinou uživatelů,
- při konfliktu zájmu uživatelů a ostatní společnosti,
- při konfliktu mezi zaměstnavatelem a jeho sociálními pracovníky.<sup>27</sup>

Etické požadavky upravuje Etický kodex sociálních pracovníků České republiky, který vymezuje etické zásady a pravidla etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke klientovi, ke svému zaměstnavateli, kolegům, svému povolání, odbornosti a ke společnosti jako celku.<sup>28</sup>

Pokud tyto problémové okruhy aplikujeme na práci sociálního pracovníka oddělení sociálně-právní ochrany dětí, dostaneme se k mnohem hlubším střetům rolí. Tím jsou myšleny role pomáhajícího, dohlížejího, kontrolujícího a sankciujícího (včetně represivních zásahů). Těmito rolemi sociální pracovník SPOD hájí a zastupuje klienta, sám sebe, organizaci, ale také stát, který prostřednictvím sociálně-právní ochrany dětí vykonává státní správu.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Etický kodex sociálních pracovníků ČR.

<sup>28</sup> Tamtéž.

<sup>29</sup> Tamtéž.

## 2. Stres, syndrom vyhoření

Stres a syndrom vyhoření jsou nerozdělitelné pojmy. Jedná se o určitý proces, v jehož počátcích se člověk nachází pod určitým tlakem, který lze definovat jako stres. V kapitole popíši, co je stres a jak na jedince, v tomto případě sociálního pracovníka působí. Dále se věnuji momentu, kdy se stres mění v syndrom vyhoření, a co vlastně tento syndrom pro sociálního pracovníka znamená a jak se před ním může chránit.

Stres je stav člověka vyvolaný jakýmkoli vnějším vlivem (stresorem), k jehož zvládnutí nemá podle svého mínění dostatečnou adaptační kapacitu. Stresorem je nejen sám podnět, ale i samotné nedativní očekávání. Z tohoto hlediska můžeme stres rozlišit na emočně negativně hodnocený – distres, a emočně působící stres jako eustres.<sup>30</sup>

Právě eustres je druhem stresu, který může být pozitivní a pracovníka vybudit. Mobilizují jeho energii a připravují jej k akci a k vypořádání se s určitou hrozbou nebo krizí. V pomáhajících profesích však stresory vznikají příliš často, duševní a tělesné systémy vybudí k akci, ale bez možnosti tuto energii v nějaké akci vybit.

Zvýšená pracovní zátěž, která je u sociálních pracovníků OSPOD prakticky na denním pořádku patří mezi stresové faktory. V momentě, kdy nároky na sebe samé překročí míru toho, co jedinec dokáže zvládnout, zažívá stres. Nadměrné zatížení tedy může být příčinou vzniku burnout syndromu. Vyčerpání je jednak důsledkem vyhoření, ale i jeho zesilovačem. Aby postižený provedl tytéž úkony, musí vynaložit daleko více úsilí i množství energie, což celý proces vyhoření urychluje.<sup>31</sup>

Syndrom vyhoření nevyhnutelně patří k pomáhajícím profesím, prakticky každý pracovník po určité době má některé jeho projevy. Nespecifickou, obecnou příčinou jeho vzniku jsou zvláštní nároky, jež na pracovníka klade intenzivní kontakt s lidmi využívajícími sociální služby.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Hawkins P., Shohet R., Supervize v pomáhajících profesích, s. 98.

<sup>31</sup> Stock Ch., Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout, s. 57.

<sup>32</sup> Matoušek O., Metody řízení sociální práce, s. 59.

Hawkins a Shohet syndrom vyhoření definují jako ztrátu profesionálního zájmu nebo osobního zaujetí. Výsledek procesu, v němž lidé velice zaujatí určitým úkolem nebo ideou ztrácejí své nadšení. Jedná se o psychický stav emočního vyčerpání. Syndrom vyhoření je tvořen řadou symptomů především v oblasti psychické, fyzické, ale i sociální a zdravotní. Všechny hlavní složky syndromu vyhoření vycházejí z chronického stresu. Samotné vyhoření je výsledkem dlouhodobého a pozvolného procesu, který má několik fází. Mezi hlavní příznaky patří únava, nespokojenost, pokles výkonu, úzkost, poruchy spánku, tělesné potíže, poruchy paměti, neschopnost soustředit se a deprese.<sup>33</sup>

Hawkins a Shohet dále upozorňují na fakt, že se nejedná o nemoc, kterou se můžete nakazit, ani nejde o rozpoznatelnou událost nebo stav, protože jde o proces, který často začíná už velmi záhy v průběhu kariéry pomáhajícího. Jeho semínka mohou být ukrytá i v samotných pomáhajících a jejich osobnostech, které tyto profese přitahují.<sup>34</sup>

Je důležité se vyhořením zabývat ještě dříve než k němu dojde – sledovat své vlastní příznaky stresu a vytvářet si zdravý systém podpory, postarat se o vlastní smysluplný, příjemný a fyzicky aktivní život mimo roli pomáhajícího.<sup>35</sup>

Před syndromem vyhoření je možné se určitým způsobem obrnit. Prevencí může být kvalitní příprava na profesi, která zahrnuje znalost sociální dovedností, poslání organizace a metod práce, s nimiž organizace pracuje, jasné stanovení profesionální role a náplně práce. V případě, kdy je osoba již zaměstnancem organizace je vhodné, aby příslušná organizace poskytovala supervizi, programy osobního rozvoje a další, kde má pracovník možnost problém, se kterým se potýká přednést. Prevence se ale netýká jen práce samotné, je nutné zahrnout i osobní život pracovníka, jestli má nějaké aktivity, s jejichž pomocí se odreaguje a zároveň nabije.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Hawkins P., Shohet R., Supervize v pomáhajících profesích, s. 99.

<sup>34</sup> Tamtéž, s. 99.

<sup>35</sup> Stock Ch., Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout, s. 57.

<sup>36</sup> Matoušek O., Metody řízení sociální práce, s. 59.

## 3. Supervize

### 3.1 Vymezení pojmu supervize

Slovo supervize pochází z latinského *super* a *visio*, což znamená výše nebo přes pohled.<sup>37</sup>

Termín supervize anglicko-český slovník překládá do češtiny jako dohled, dozor, vedení, kontrolu, řízení či inspekci.<sup>38</sup>

V českém jazyce se tento termín objevuje v souvislosti se psychoterapií, kde představuje spíše metodu reflektující, podpůrnou a vzdělávací.<sup>39</sup>

#### Definice supervize

Oldřich Matoušek definuje supervizi jako kvalifikovaný dohled nad průběhem programu nebo projektu zaměřenou na kvalitu činnosti pracovníků (profesionálů či dobrovolníků). Dále uvádí, že dle většiny teoretiků má supervize přinejmenším tři funkce: vzdělávací, podpůrnou a řídicí. Funkční supervize zabraňuje „vyhoření“ personálu, aby nesklouzl do rutinního výkonu profesní role, do necitlivosti vůči potřebám klientů i do ignorování kolegů nebo do vážných konfliktů s nimi. Supervize má zvyšovat odpovědnost všech vůči všem, přičemž pod pojmem všichni si lze představit klienty, personál instituce, rodiny klientů a komunitu, jež je sociální služba poskytována. Supervize je používána při výuce sociálních pracovníků v rámci organizace. V případě kdy mluvíme o komplexním sledování realizace sociálního projektu nebo fungování agentury poskytující sociální služby se užívá označení konzultace.<sup>40</sup>

Ivan Úlehla supervizi vnímá jako určitý nadhled, který je nutně třeba k tomu, aby se sociální pracovník při práci nezahltl. Pracovník by měl dostat supervizi vždy, kdykoli cítí, že se děje něco, co by se dít nemělo.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Page S., Wosket V., Úvod do supervize, Cyklický model, s. 14.

<sup>38</sup> Slovník cizích slov [online].

<sup>39</sup> KOPŘIVA, K., Lidský vztah jako součást profese, s. 103.

<sup>40</sup> Matoušek O., Slovník sociální práce, s.45.

<sup>41</sup> Úlehla I., Umění pomáhat. Učebnice metod sociální praxe, s. 83.

Supervize představuje důležitou oblast profesního růstu. V posledních letech se však stále více rozrůstá do dalších oblastí práce s lidmi (pomáhající profese, medicína, školství, výchova, management,...).<sup>42</sup>

Jak je uvedeno již výše slovo supervize ve svém významu představuje i určitou formu vyšší kontroly, či hodnocení. Český institut pro supervizi v koncepci integrativní supervize, supervizi rozumí jako bezpečné, laskavé a obohacující zkušenosti. Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat práci, vztahy a být u nalézání nových řešení problematických situací.<sup>43</sup>

Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování.<sup>44</sup>

Supervize je specifická metoda učení v bezpečném prostředí důvěry, která se zaměřuje na podporu pracovníka, vyjasnění případu, vyhodnocení dosavadních postupů a metod, atd. Při supervizi se mohou reflektovat jak prožitky a vztahy supervidovaného pracovníka k jeho sociálnímu prostředí (rodina, sebe sama), tak i prožitky klienta.<sup>45</sup>

Na počátku každé supervize stojí zájem pracovníků o dobrou praxi ve své profesi a alespoň elementární naděje, že věci mohou být lepší. Bez této minimální podmínky nemůže supervizor se supervidanty pracovat. Nezbytná je také základní důvěra supervizanta vůči supervizorovi – aby s jistou dávkou otevřenosti a vnitřní pravdivosti sděloval, co pro dobrou praxi dělá a co by rád změnil, i kdyby sdělení nebyla nijak příjemná či pozitivní.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Něco o supervizi [online].

<sup>43</sup> Tamtéž.

<sup>44</sup> Tamtéž.

<sup>45</sup> Bednářová Z., Pelech L., Slabikář sociální práce na ulici, s. 90.

<sup>46</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 48.

### 3.2 Vznik a vývoj supervize ve světě a „u nás“

Historii supervize lze vnímat z různých stran. Supervizi můžeme chápat jako podporu hledání a výuky dospělých nebo jako roli duchovních učitelů. Supervize jak ji známe dnes, však vychází spíše z myšlenky určitého nástroje ke zkvalitnění práce. O tyto prvotní momenty supervize se stále vedou spory.<sup>47</sup>

Za prvopočátky supervize můžeme určitým způsobem označit kontrolně laděné rozhovory s dobrovolníky ze strany placených agentů Charity Organisation Society v Bostonu nebo vzdělávací a podpůrné rozhovory při zaučování prvních účastníků kursů sociální práce v praxi.<sup>48</sup>

Za první písemně doložitelné zmínky o supervizi vděčíme Samuelu Barnettovi, pastorevi, který v 70. a 80. letech 19. století působil na Oxfordské univerzitě, kde pomáhal studentům potýkat se s bídou v londýnských slamech. Tento mnoho let tradovaný příklad slouží zřejmě jako jeden z prototypů podpory práce ze strany zkušenějšího vůči méně zkušenému.<sup>49</sup>

Historie supervize je dále podrobněji popsána v příloze. Z hlediska povahy práce nepovažuji za důležité ji detailněji vymezovat ve stati práce.

---

<sup>47</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 48.

<sup>48</sup> Tamtéž, s. 18.

<sup>49</sup> Tamtéž, s. 18.

### 3.3 Cíle supervize

Chceme-li konat něco dobře, je důležité znát cíl. Stejně tak to platí i v supervizi. Chceme-li konat dobrou supervizi, která bude přispívat k růstu pracovníka a nebude pouze povinností, měli bychom vědět, kam chceme díky supervizi dojít. Z tohoto pohledu můžeme hovořit o cíli, smyslu či účelu.

Dosud mnozí supervizoři v Evropě, kteří vyšli z oblasti psychoterapie, zcela neintegrovali ostatní proudy poznání do své práce. Dosahování cíle či hledání účelu supervize se aktivně brání a dle slov Z. Havrdové jim dokonce nahání husí kůži. Spojují je spíše s metodou koučingu, nikoli supervize. Chápou pod ním bezprostřední řešení nějakého problému nebo jiný měřitelný výsledek. Z. Havrdová dává těmto mnohým evropským supervizorům za pravdu a dodává, že toto riziko nepochybně existuje a musíme být vůči němu citliví. Základním obecným účelem supervize jako profesionální aktivity je zlepšení či udržení kvality služby.<sup>50</sup>

Matoušek definuje hlavní cíl supervize jako „profesionální rozvoj pracovníka a rozšiřování jeho dovedností. Souběžně s tím mu má supervize pomáhat řešit těžko řešitelné případy, má mu pomoci vyrovnat se s pracovním stresem.“<sup>51</sup>

Z. Havrdová cíl supervize vymezuje více do hloubky. Uvádí, že v supervizi jde především o to, aby plnila konkrétní účely odvozené od jediného společného cíle a to udržet či zlepšit kvalitu práce v profesi. Charakterizuje také smysl a poslání. Za nejdůležitější považuje přispívání ke zkvalitnění práce. K tomuto se váží další dílčí cíle jako sdílení nejistot a odpovědnosti, což je pro sociálního pracovníka velkou zátěží.<sup>52</sup>

Cíle supervize se odvíjejí od základního přístupu či školy, některé však platí obecně a vedou k hlavnímu cíli, tedy co nejlépe pomoci člověku v nouzi. Mezi obecné cíle supervize, které by měla supervize naplňovat, můžeme řadit především tyto:

---

<sup>50</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 48.

<sup>51</sup> Matoušek O., Slovník sociální práce, s. 352.

<sup>52</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 48.



- vytvoření příležitostí k rozvoji profesionálních dovedností, získání nových znalostí,
- podpora pracovníků zaměřená na vyrovnání se s emočně náročnými situacemi,
- kontrola spočívající ve formování postojů v souladu s etickými požadavky profese, soulad se standardy sociálních služeb a SPOD a cíli organizace.<sup>53</sup>

Cíle supervize jsou nedílně spjaty s jejími formami, které stanoví jakým způsobem, tedy jakou formou bude supervize probíhat, jejich vymezení popíše v následující podkapitole. Formu a cíl supervize je třeba jasně definovat a závazně určit ještě před zahájením supervize samotné a to v supervizním kontraktu, kterému se budu věnovat dále v práci.

### 3.4. Funkce supervize

Z. Havrdová uvádí, že mnozí angličtí i němečtí autoři se shodují a definují funkce supervize, které všechny nějak směřují ke zlepšení profesionálního chování, tedy ku prospěchu klienta.<sup>54</sup>

Podle klasického rozdělení A. Kadushina z roku 1976 má každá supervize tři základní funkce:

- administrativní,
- vzdělávací,
- podpůrnou.<sup>55</sup>

Každá z těchto funkcí je v každé supervizi v různé míře přítomna a to dle toho jak supervizor postupuje, jaký je jeho prvotní úkol. Zda kontroluje, vzdělává nebo podporuje.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Čermáková K., Johnová M., Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe: průvodce poskytovatele, s. 47.

<sup>54</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 48.

<sup>55</sup> Kadushin, A. Supervize v sociální práci, s. 53.

<sup>56</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 49.

### **Administrativní aspekt supervize**

O administrativní supervizi se nejčastěji jedná tehdy, kdy je supervize přímo spjata s odpovědností za kvalitu práce. V tomto případě je vždy prvořadým úkolem kontrola a teprve je-li uspokojena kvalita práce, mohou nastoupit i další složky, jako podpora či vzdělávání pracovníků. Taková supervize se často nazývá manažerskou supervizí, kdy jejím hlavním účelem je usměrnění pracovníka, aby si počínal správně v rámci stanovených pravidel. Reflexi o tom, zda je jeho praxe dobrá a v čem ne, dostává pracovník pomocí zpětné vazby.<sup>57</sup>

V externí supervizi se objevuje tento administrativní prvek zpravidla sekundárně. Externí supervizor nedisponuje odpovídající moci k vynucení dobré praxe. Jeho úkolem je dobrou praxi podporovat, ale jinak než mocenskými prostředky.<sup>58</sup>

Účelem administrativního tázání v supervizi je ujasnit si v konkrétní praxi hranice a pravidla a podpořit jistotu pracovníků v jejich pracovní roli v rámci pracovního kontextu. Každý by měl znát a plnit své kompetence a úkoly přiměřené jeho vzdělání, chápat jasné společné cíle a řídit se srozumitelnými pravidly, která dosažení cílů podporují.<sup>59</sup>

### **Vzdělávací aspekt supervize**

V souvislosti s nově vznikající profesí sociální práce se začala rychle vyvíjet i vzdělávací forma supervize a to především díky potřebě uvést začínajícího pracovníka do profese.<sup>60</sup>

Za jednou z důležitých součástí vzdělávací supervize považujeme učení se zpětnou vazbou, které se osvědčily v každé pomáhající profesi. Jedná se o vědomé zvládnutí technické stránky práce tak, aby její provedení mohlo probíhat jako podvědomý návyk. Supervizor může sám metody ukazovat nebo pracovat s poznámkami a přepisy rozhovorů, které komentuje a podrobuje je reflexi a zpětné vazbě. Reflexí má možnost pracovník získat určité poznatky,

---

<sup>57</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 49.

<sup>58</sup> Tamtéž, s. 49.

<sup>59</sup> Tamtéž, s. 51.

<sup>60</sup> Tamtéž, s. 22.

kteřé J. Mezirow v knize Z. Havrdové rozlišuje na tři základní, z nichž je zejména poslední velice typický:

**Instrumentální učení** směřuje ke kontrole prostředí logikou (když klienta oslovím přátelsky, bude semnou lépe spolupracovat). Tento způsob učení je jednou z důležitých složek vzdělávací supervize.

**Dialogické učení** se týká učení, u nichž neexistují jednoznačné odpovědi a návody. Často se jedné o jemné rozdíly, které závisí na mnoha faktorech. Učení se v tomto typu supervize děje skřze dialog.

**Sebereflektující učení.** Dotazování supervizora vede k tomu, aby pracovník zahlédl své vlastní pocity a postřehy v novém světle.<sup>61</sup>

V jisté míře je vzdělávací aspekt supervize přítomen v každé supervizi. Určuje to především objednávka, která vyplívá z konkrétního problému či situace, s níž supervizant aktuálně přichází do supervize. Právě tímto se liší vzdělávací supervize od jakéhokoli vzdělávacího programu, kde témata k osvojení nabízí školitel a kde je struktura a cíle přizpůsobena cílům, jež stanovil školitel.<sup>62</sup>

Z hlediska účelu má vzdělávací aspekt supervize zlepšit odbornou kompetenci pracovníka při práci s klientem a to především zlepšit znalosti, dovednosti a postoje pracovníka. V současné době je vzdělávací aspekt supervize nejčastěji přítomný v případové supervizi, kdy se na vzdělávání podílejí samotní členové skupiny či týmu. Tím se určitým způsobem odebírá výlučná role supervizora jako hlavního zdroje informací.<sup>63</sup>

### **Podpůrný aspekt supervize**

Podpůrný aspekt supervize je jedním z nejcitlivějších a to především pro supervizanta. Je založen na citlivém provázení prožitků a projeveným porozuměním tomu, jak vnímá svou situaci. Jejím hlavním účelem je

---

<sup>61</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 49.

<sup>62</sup> Tamtéž, s. 23.

<sup>63</sup> Tamtéž, s. 52.

povzbuzení k překonání překážek, budování dobrého vztahu a příjemné atmosféry, posílení a zplnomocnění supervizanta.<sup>64</sup>

Důležitým aspektem podpory je, že supervizor oceňuje hodnotu práce svého supervizanta, dokáže pravdivě posoudit její cenu a smysluplnost. Velký důraz je kladen na postoj a chování supervizora, prožívání supervizanta nebagatelizuje, bere je vážně a s úctou.<sup>65</sup>

Důvěra a pocit bezpečí v supervizi usnadňuje uvolnění blokujících pocitů, vyladění supervize a klidnou atmosféru. Umožňuje otevřenost a možnost konstruktivního řešení problémů. Mohlo by se zdát, že se jedná o nějaký druh terapie, tak tomu však není. Jde naopak o zvýšení pocitu bezpečí, které spějí k účinné reflexi a sebereflexi. Podpora přispívá k mobilizaci vlastních sil, odvahy a celkově ke zlepšení pocitu z vlastní práce. Pomáhá také čelit zklamání, zvyšuje pocit sounáležitosti a dává pocit zdravého sebevědomí.<sup>66</sup>

V praxi se však všechny tyto aspekty supervize vzájemně doplňují a je téměř nemožné je od sebe zcela oddělit. Větší upřednostnění nějakého z aspektů záleží na procesu práce, ale také na zakázce ze strany objednavatele supervize.

### **3.5 Formy supervize**

Jak jsem zmínila již výše, formy supervize musí být předem zjištěny. Je třeba se přesvědčit o tom, zda jsou s tímto způsobem provádění supervize všichni její účastníci srozuměni.

Dle počtu supervidovaných a způsobu provádění lze rozlišit supervizi na individuální a skupinovou.<sup>67</sup>

#### **Individuální supervize**

Supervize probíhá individuálně ve strukturovaném kontaktu s jedním pracovníkem. Hlavním úkolem je reflektovat a podpořit profesionální fungování pracovníka a jeho další rozvoj.<sup>68</sup>

---

<sup>64</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 52.

<sup>65</sup> Tamtéž, s. 52.

<sup>66</sup> Tamtéž, s. 53.

<sup>67</sup> Matoušek O., Metody řízení sociální práce, s. 354.

Realizuje se plánovaně, v časově vymezených schůzkách, s dohodnutým programem, který je určitým způsobem plastický, vzhledem k situaci.<sup>69</sup>

Základním kamenem je supervizní dohoda, či kontrakt, která musí být stanovena před zahájením supervize samotné. Jak je zmíněno již v předchozí podkapitole, v kontraktu je upřesněno, co bude součástí supervize a co nikoli, jaká bude frekvence schůzek, kde bude supervize poskytována, jaká budou základní pravidla a především, co bude cílem supervize.<sup>70</sup>

Struktura procesu zahrnuje supervizantovu reflexi z předešlého pracovního období, kdy současně předloží problém, na kterém chce se supervizorem pracovat. Následně je supervizantovi poskytnut čas k přemýšlení a vytřibení si myšlenek, přičemž na jejich základě obdrží zpětnou vazbu. Po této fázi nabízí supervizor varianty řešení a tím zapojuje fantazii a tvořivost supervizanta. Posledním stádiem je podpořit jeho rozhodnutí a oboustranně zhodnotit naplnění zakázky.<sup>71</sup>

### **Skupinová supervize**

Stejně jako u individuální supervize je skupinová supervize strukturovaný proces, který dává pracovníkům možnost diskutovat ve skupině o své práci a o svých pocitech a vztazích, které při práci prožívají. Cílem je profesionální rozvoj jednotlivců v rámci skupiny. Skupinová supervize je podobně jako individuální supervize plánovaná a časově vymezená.<sup>72</sup>

Skupinová supervize je výhodnější hned z několika důvodů, které lze rozčlenit do několika zásadních.

První z nich může být spojen s ekonomickým užitkem, především se zřetelem na maximální využití času, financí nebo odbornosti. Druhou, z mého pohledu zásadnější výhodou je její podpůrná a vzdělávací funkce. Nejenže se pracovníci mohou podělit o své úzkosti, ale také zároveň těží z reflexí, zpětné vazby a příspěvků svých kolegů. Další výhodou je využití činnostních technik,

---

<sup>68</sup> Matoušek O., *Metody řízení sociální práce*, s. 354.

<sup>69</sup> Tamtéž, s. 354.

<sup>70</sup> Tamtéž, s. 354.

<sup>71</sup> Tamtéž, s. 354.

<sup>72</sup> Tamtéž, s. 354.

např. modelování soch, převrácené role. Supervizanti přehrávají určité situace s klienty, ve kterých se například cítili nejistě, apod.<sup>73</sup>

Supervize ve skupině může představovat i určitá rizika a to zejména skupinovou dynamiku, která může být ku prospěchu, pokud si ji skupina začne uvědomovat a je využita jako doplněk rostoucího sebeuvědomování prostřednictvím role ve skupině. Dynamika skupiny však může rozkládat a podkopávat proces ve skupině, a to tak, že se členové supervize soustředí sami na sebe.<sup>74</sup>

Pro vytvoření bezpečného stimulačního prostředí zaměřeného na rozvoj členů je třeba více dbát na dodržování zásad a pravidel, které jsou stanoveny v supervizním kontraktu.<sup>75</sup>

### **3.6 Etika supervize**

Vstupem do Evropské Asociace Supervize (dále jen EAS) přijalo formální sdružení Českého institutu pro supervizi etické zásady, které stanovují požadavky, jež je nutno respektovat. Již v preambuli je jasně uvedeno, že celá organizace slouží ve prospěch zkvalitnění práce s klientem. Supervize tedy není jenom práce pro práci, ale směřuje k něčemu velmi konkrétnímu, a tím je prospěch klienta. O etických pravidlech se píše jako o něčem, co chrání supervidovaného i klienty. V našich poměrech je dle ČIS supervidovaným a klientům věnována nezvykle vysoká péče. Etická pravidla pro supervizi se dále popisují jako normy sloužící k dosahování kvality a k naplnění cíle terapie.<sup>76</sup>

Hawkins a Shohet poukazují na důležitost připomenutí si etických standardů ještě před zahájením samotné supervize. Stanovují čtyři základní:

**Vytváření citlivosti k otázkám etiky** – tvoření vlastního seznamu morálních zásad, studium etických kodexů.

---

<sup>73</sup> Hawkins P., Shohet R., Supervize v pomáhajících profesích, s. 131, 132.

<sup>74</sup> Tamtéž, s. 131, 132.

<sup>75</sup> Matoušek O., Metody řízení sociální práce, s. 355.

<sup>76</sup> Něco o supervizi [online].

**Formulování morálního sledu aktivit** – supervizor objevuje etická dilemata a potencionální problémy. Přezkoumává etické směrnice, zvažuje kroky a následky různých řešení.

**Uskutečnění etického rozhodnutí** – supervizor předvídá potencionální těžkosti v souvislosti s uskutečněním rozhodnutí, zvažuje své obavy.

**Přijímání dvojznačnosti etických rozhodnutí** – jedná se o zvládnutí obav a úzkostí spojených s rozhodováním.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Hawkins P., Shohet R., Supervize v pomáhajících profesích, s. 137.

## 4. Struktura supervize

### 4.1 Supervizní kontrakt

Cílem následující kapitoly je popsat supervizní kontrakt, jako základní kámen supervize. Stejně jako každé profesionální setkání by měla mít určitá přesně stanovená pravidla a náležitosti. Supervizní kontrakt/dohoda, tak jak je využívána v praxi, je k nahlédnutí v příloze.

Každá z forem supervizního vztahu musí začínat jednoznačnou smlouvou, kterou tvoří a vypracovávají obě strany, a která odráží jejich očekávání.<sup>78</sup>

Kontrakt můžeme také chápat jako užitečnou dohodu stran, které se k jejímu obsahu svobodně a vědomě rozhodly. Jde o slovo převzaté z obchodního slovníku, stejně jako nabídka či poptávka. Tato slova se v poslední době při poskytování pomoci vyskytují hojně. Určitou roli zde sehrává fakt, že každý se může ocitnout ve stavu nouze a pro dospělého člověka pomoc znamená neomezené možnosti volby.<sup>79</sup>

Kontrakt je výsledkem spolupracujícího hledání, tázání a vyjednávání supervizora, zadavatele a pracovníků. Při uzavření kontraktu musí mnohdy předcházet příprava na supervizi a to zejména v situaci, kdy je supervize pro pracovníky nová a v minulosti se s ní neseťkali. V tomto případě je na místě provést diagnostickou fázi, až teprve po této diagnostice následuje vyjednávání kontraktu. Naopak tam, kde pracovníci mají se supervizí zkušenost je dojednání kontraktu vcelku snadné a může být zahrnuto již do prvního supervizního sezení. Záleží také na vzájemném vyladění, na pocitu bezpečí a důvěry v supervizní proces i na schopnostech obou stran.<sup>80</sup>

Podle Julie Hewsonové (in Matoušek) je předpokladem k uzavírání supervizního kontraktu skutečnost, že supervidovaný účastník dohody se cítí být osobně odpovědný za cíle, kterých má být dosaženo. Obě strany by se měli

---

<sup>78</sup> Hawkins P., Shohet R., Supervize v pomáhajících profesích, s. 63.

<sup>79</sup> Matoušek O., Metody a řízení sociální práce, s. 361.

<sup>80</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 65.



otevřeně vyjádřit k tomu, zda jsou ochotni na těchto cílech pracovat a dosáhnout jich.<sup>81</sup>

Uzavřením dohody se supervizor zavazuje, že využije ke splnění cíle všech svých schopností a profesionálních dovedností. Intervence supervizora jen nestačí. K uzavření kontraktu je nutné vytvořit podmínky. Je třeba počítat s nedůvěrou a studem, eventuálně také se strachem a to především tam, kde se supervizi nemají zkušenosti. Proto je důležité zaměřit se na vysvětlení a dohodnutí práv a povinností obou stran.<sup>82</sup>

Na procesu uzavírání kontraktu při začínající supervizi se zpravidla podílí pozvaný externí supervizor, iniciátor supervize (pověřený pracovník), zadavatel supervize, případně zástupci týmu či skupin.<sup>83</sup>

To, co by měla supervizní smlouva obsahovat je až na pár odlišností jasno. Page a Bosket navrhuje, že by smlouva měla upravovat základní pravidla, hranice, zodpovědnost, očekávání a vztah.<sup>84</sup>

Carroll oproti tomu vypracoval čtyři základní oblasti zásad, které je třeba prozkoumat, a to praktické stránky, pracovní spojení, prezentování při supervizi a vyhodnocování.<sup>85</sup>

Hawkins a Shohet tyto dvě možnosti vzali v úvahu a dali dohromady pět klíčových oblastí, které je třeba při uzavírání smlouvy pokrýt - praktické stránky, hranice, pracovní spojení, formát sezení, organizační a odborný kontext.<sup>86</sup>

---

<sup>81</sup> Matoušek O., *Metody a řízení sociální práce*, s. 362.

<sup>82</sup> Tamtéž, s. 362.

<sup>83</sup> Havrdová Z., Hajný M., *Praktická supervize*, s. 70.

<sup>84</sup> Hawkins P., Shohet R., *Supervize v pomáhajících profesích*, s. 63.

<sup>85</sup> Tamtéž, s. 63.

<sup>86</sup> Tamtéž, s. 63.

## 4.2 Supervizní proces/děj

V supervizi jsou používány mnohé podobné metody v rovinách pracovní činnosti, kterou supervize reflektuje (vedení rozhovoru, zpětná vazba, rozšiřování vědomí, ventilace emocí, řešení problémů aj.) V supervizi se může objevit i část terapie, vzdělávání či řízení supervizanta. To však musí být jasně dohodnuto a pojmenováno.<sup>87</sup>

Supervize se může odehrávat mnoha způsoby – záleží na přípravě pracovníků, jejich potřebách a otevřenosti, totéž platí i u supervizora. Havrdová a Hajný rozlišují následující formy supervizní práce:

### **Práce s předpoklady a mentálními mapami**

Tato práce patří k nejméně ohrožujícím a nejsnáze osvojitelným formám akčního učení, jejímž jádrem je:

- ujasnění si tématu,
- zpřehlednění sdílené zkušenosti za pomoci vizualizace,
- pojmenování souvislostí, vzorců a protikladů.

### **Experimentování, rozšiřování vědomí**

Při této práci supervizor motivuje pro hledání alternativ, vyzývá, nabízí další možnosti. Nechává supervizity tyto možnosti vyzkoušet. Může zahrnovat brainstorming, hraní rolí, koučing i vzdělávání.

### **Reflexe**

Schopnost reflexe se rozvíjí na základě vnitřní dispozice a zraje zkušeností. Nelze ji natrénovat ani naplánovat, jedná se o proces učení. Reflexe zastavuje proces na významných místech, citlivě vyzívá supervizity. Pro reflexi je třeba připravit podmínky, Zejda atmosféru bezpečí.

---

<sup>87</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 40.

### **Práce s emocemi**

Umožňuje rozlišení různých úrovní emocí a jejich zpracování. V supervizním procesu jsou emoce důležitým tématem, vyžadujícím hlubokou zkušenost supervizora, na jejichž základě bude schopen pracovat s emocemi supervizantů.

### **Vzdělávání supervizantů, konzultování**

Supervizor je zkušeným odborníkem v dané oblasti. Nejedná se pouze o předávání informací, ale o poskytování praktických podnětů pro práci.

### **Práce se vztahy**

Vyžaduje sociálně-psychologické znalosti a mnohé další, které umožní reflexi vztahů a nalezení nového spojení. Supervizor pomáhá pojmenovávat, ukazuje vzorce, případně je modelem.

### **Práce s neuvědomovanými obsahy (emoce, mentální bloky)**

Vychází z psychoterapie. Při kotingu či vzdělávání se s tímto příliš nepočítá, nejedná se o nezbytný prvek. Může být však vhodná pro složitější situace.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 41-43.

### 4.3 Aktéři supervize

Mezi aktéry supervize řadíme supervizora, supervidovaného, ale i organizaci. Samotný děj supervize se dotýká supervizora a supervidovaného. Kapitola stručně vystihuje jejich práva a povinnosti.

#### Supervizor

Požadavky na kvalifikaci a osobnost toho, kdo se nazývá supervizor, stanovuje ČIS. Z nadnárodního pohledu je to pak Evropská Asociace supervize. Základními požadavky je absolvování VŠ vzdělání, 6 let praxe v pomáhajících profesích a dvouletý kurz supervize.<sup>89</sup>

Nemalý nárok je samozřejmě kladen i na osobnost a vlastnosti supervizora. Měl by mít schopnost rozvinuté empatie, tolerance, otevřenosti a trpělivosti. K výkonu supervize je zapotřebí i přiměřený smysl pro humor.<sup>90</sup>

K základním úkolům supervizora, na nichž si zakládá dobrá praxe, patří znalost a aplikace etických principů. Matoušek uvádí základní etické principy, které se uplatňují i v supervizní práci – být věrný, vděčný, spravedlivý, prospěšný, sebezlepšovat se, nezneužívat a nemanipulovat.<sup>91</sup>

#### Supervidovaný

Pod supervidovaným si můžeme představit pracovníka, skupinu pracovníků, tým nebo i celou organizaci. Dle toho následně dělíme supervizi na individuální, skupinovou a týmovou.

Supervize je dvoustranným procesem, na kterém se stejnou měrou podílí supervizor i supervidovaný. Kdy mezi hlavní oblasti odpovědnosti supervidovaného řadíme zejména připravenost na setkání, konkretizace cíle, čestnost a otevřenost.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> Příručka supervize [online].

<sup>90</sup> Šimek A., Supervize – kasuistiky, s. 72.

<sup>91</sup> Matoušek O., Metody a řízení sociální práce, s. 353.

<sup>92</sup> Page S., Wosket V., Úvod do supervize, Cyklický model, s. 69.

#### 4.4 Supervize jako nástroj profesního růstu

Každý člověk určitým způsobem roste. To, zda jedincův růst stagnuje nebo je v neustálém procesu, poukazuje na jeho zralost. Sociální pracovníci SPOD by měli dbát o to, aby jejich růst byl souvislý a systematický.

Profesnímu rozvoji se věnují Standardy kvality sociální služeb v její desáté části a dokonce je i přesně definují a to v oblastech pravidelného hodnocení pracovníka, programu dalšího vzdělávání, systému výměny informací mezi zaměstnanci, systému finančního a morálního oceňování a podpory nezávislého kvalifikovaného odborníka.<sup>93</sup>

Nově se profesnímu rozvoji věnují také Standardy kvality pro OSPOD, které si pod pojmem supervize představují profesní růst. Jejich propojení vnímá i řada odborníků, kteří supervizi označují jako prostor k reflexi a rozvoji osobního potenciálu, a to jak v rovině teoretické, tak praktické.<sup>94</sup>

Havrdová oproti tomu chápe profesní růst jako produkt ochoty a schopnosti se otevírat novým podnětům v profesní roli a ty následně integrovat do chování a postojů.<sup>95</sup>

Pro vývoj profesního růstu shledává Havrdová za důležitý především fakt, v jaké vědomosti či nevědomosti ve vztahu ke znalostem se jedinec nachází. Specifikuje čtyři základní úrovně:

**Neuvědomovaná nevědomost** - pracovník neví, že nezná a neumí (vzdělání považuje za zbytečnost a neužitečnost).

**Uvědomovaná nevědomost** – pracovník si uvědomuje, co všechno nezná a neumí (nevědomost ho žene k touze po vzdělání).

**Uvědomovaná znalost** – pracovník se snaží uplatňovat to, co zná a jednat co nejlépe (namáhavé rozlišování toho, co je nejlepší však vede k tomu, že jedince nepůsobí přesvědčivě).

**Neuvědomovaná znalost** – pracovník ani neví, že ví (učí se za pochodu, je to samozřejmost).<sup>96</sup>

---

<sup>93</sup> Standardy kvality sociálních služeb, standard 10.

<sup>94</sup> Havrdová Z., Kompetence v praxi sociální práce, s. 23.

<sup>95</sup> Tamtéž, s. 23.

Pro podnícení profesního růstu je velmi složité motivovat ty, kteří se nachází v prvním stádiu. Naopak nejlepším se jeví další tři stádia, ve kterých jedinci vnímají učení jako samozřejmost.<sup>97</sup>

Profesní růst a jeho uvědomění si je úzce spjato s růstem osobním. Tyto dva růsty nelze jednoznačně oddělit. Jejich spojení vidíme zejména v oblasti pomáhajících profesí. Hawkins a Shohet však upozorňují na to, aby se pracovník a jeho růst nestali cílem supervize. Primárním cílem supervize musí být vždy zájmy klienta, nikoliv blaho supervidovaného.<sup>98</sup>

---

<sup>96</sup> Havrdová Z., *Kompetence v praxi sociální práce*, s. 23.

<sup>97</sup> Tamtéž, s. 23.

<sup>98</sup> Hawkins P., Shohet R., *Supervize v pomáhajících profesích*, s. 59.

## **5. Dotazníkové šetření na vybraných pracovištích OSPOD**

### **5.1 Metodologie**

Jako výzkumnou metodu jsem pro získání potřebných dat zvolila dotazníkové šetření (k nahlédnutí v příloze). V dotazníku jsou použity uzavřené, otevřené i polootevřené otázky.

### **5.2 Respondenti**

Cílovou skupinou dotazníkového šetření jsou sociální pracovníci oddělení sociálně-právní ochrany dětí na vybraných pracovištích (Praha, Olomouc). Vedoucí jednotlivých pracovišť jsem kontaktovala nejdříve mailem a následně, pro lepší komunikaci a dohodnutí detailů telefonicky. Dotazníků bylo rozesláno celkem 35. Dotazníky jsou anonymní a začínají průvodním dopisem. Reakci zástupců pracovišť musím ohodnotit jako velice ochotnou. Společně s vedoucími oddělení jsme vybrali nejvhodnější způsob distribuce dotazníků, čímž bylo elektronické zaslání. Následný způsob vyplnění jsme ponechala na rozhodnutí jednotlivých sociálních pracovníků, tak abych jim co nejméně ztěžovala práci. Většina pracovníků si dotazníky vytiskla a následně vyplnila, ostatní je vyplnili v elektronické podobě a zaslaly zpět.

### **5.3 Cíl dotazníkového šetření**

1. Zjistit, zda sociální pracovníci OSPOD považují supervizi za přínosnou/potřebnou, vzhledem k náročnosti jejich profese.
2. Zjistit přínosy supervize pro práci sociálních pracovníků OSPOD.

## **5.4 Hypotézy výzkumu**

1. Sociální pracovníci s nižší délkou praxe považují supervizi za více přínosnou/potřebnou, než sociální pracovníci s delší praxí.
2. Sociální pracovníci jsou spokojeni s tím, jak jim je supervize poskytována.

## **5.5 Výsledky dotazníkového šetření**

Ze 35 rozeslaných dotazníků se jich navrátila většina a to 28. Výsledky dotazníků jsou vyznačeny pomocí grafů paralelně s otázkami, tak jak jsou uvedeny v dotazníku. U každého z grafů jsou jednotlivé výsledky. Závěrečné shrnutí se nachází na konci práce.



## **Vybrané výsledky Analýzy současného stavu v oblasti terénní činnosti orgánu sociálně-právní ochrany dětí a stanovení optimálních podmínek výkonu sociálně-právní ochrany dětí ve vazbě na počet klientů**

Ještě než začnu představovat výsledky výzkumu, ráda bych zde uvedla několik málo informací z rozsáhlého projektu MPSV z roku 2009, který se zaměřil na zmapování vytiženosti pracovníků orgánů sociálně-právní ochrany dětí v návaznosti na počty klientů a typy aktivit, které se v rámci OSPOD vykonávají. Uvádím jej zde proto, že je určitým prokázáním náročnosti profese na OSPOD.

Pro zhodnocení aktuálního počtu sociálních pracovníků OSPOD v ČR, jejich základních úkolů a časového vytížení ve vztahu k počtu klientů/případů, jsou třídícími znaky kraj a velikost spádové oblasti.

Řešitele projektu zajímalo srovnání celkových reálných počtů pracovníků a jejich optimální počet, který deklarovali představitelé OSPOD.

Ze zjištěných výsledků byly pro účely této práce vybrány tyto:

Tabulka uvádí reálný počet pracovníků za OSPOD oproti optimálnímu počtu těchto pracovníků a jeho navýšení.<sup>99</sup>

	Reálný počet	Optimální počet	Navýšení
Hl. m.Praha	8,8	11,1	26,6%
Olomoucký k.	6,7	8,6	27,5%

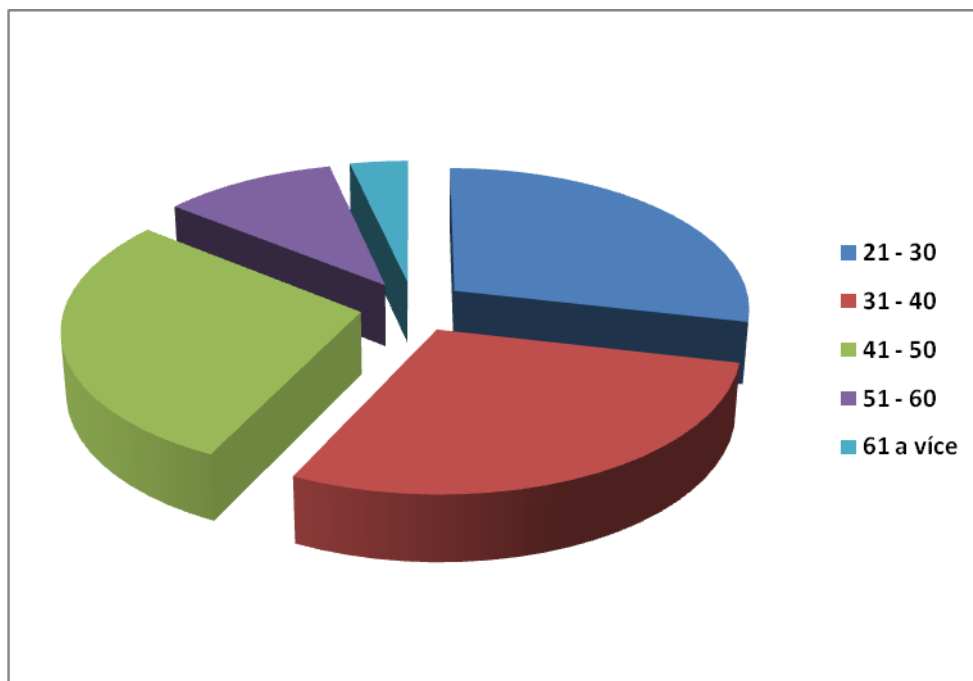
Preferovaný pokles počtu případů na pracovníka	
Hl. m. Praha	-23%
Olomoucký k.	-28%

Výzkum je natolik rozsáhlý, že jej nebylo možné vložit do příloh. Pod čarou je však umístěn odkaz, na kterém si jej můžete pročit.

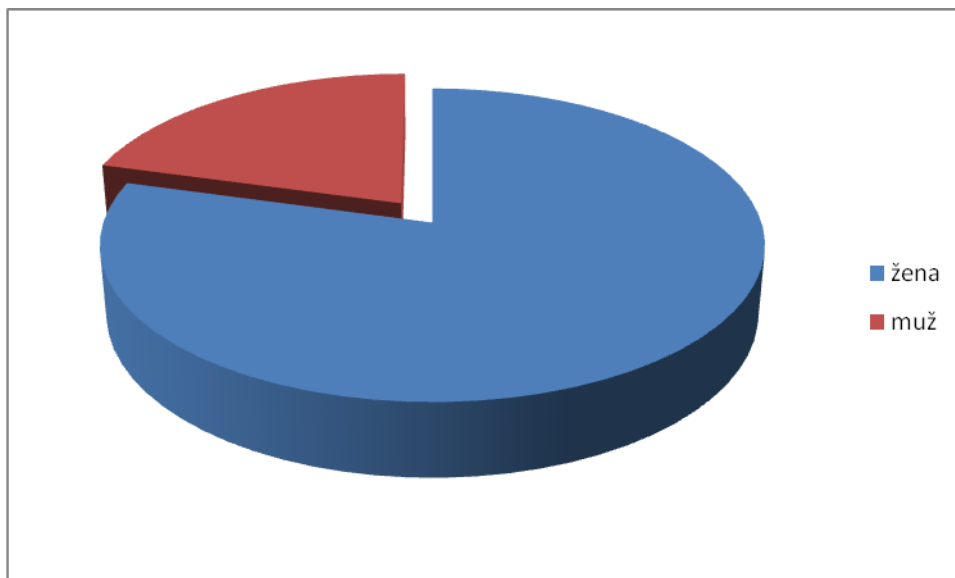
---

<sup>99</sup> Analýza současného stavu oblasti terénních služeb OSPOD [online].

## Věk respondentů



## Pohlaví respondentů

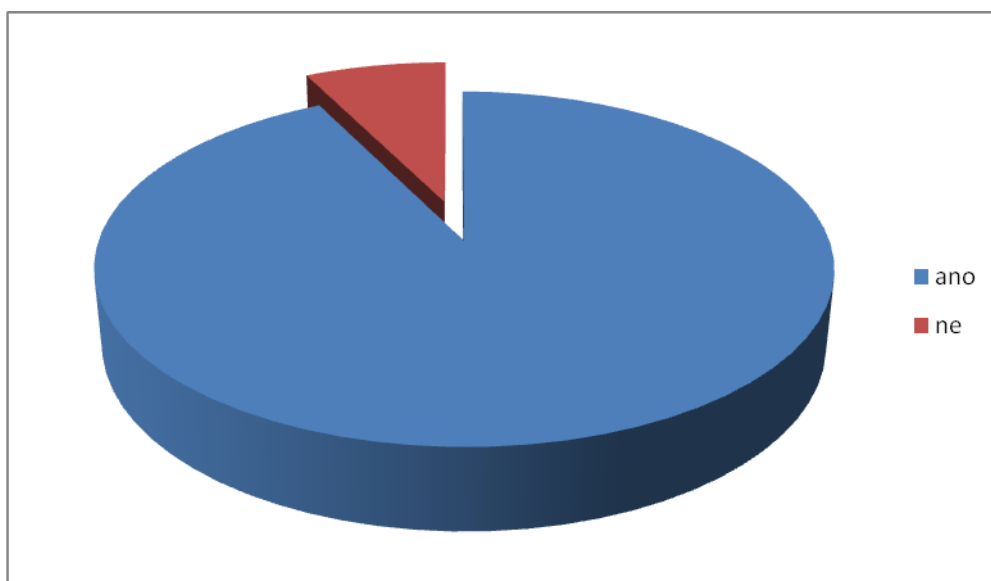


## Délka praxe respondentů

Průměrná délka praxe sociálních pracovníků ze zkoumaných pracovišť byla 11, 7 let. Z toho výsledku lze usuzovat, že sociální pracovníci těchto oddělení jsou ve své práci již „zaběhlý“.

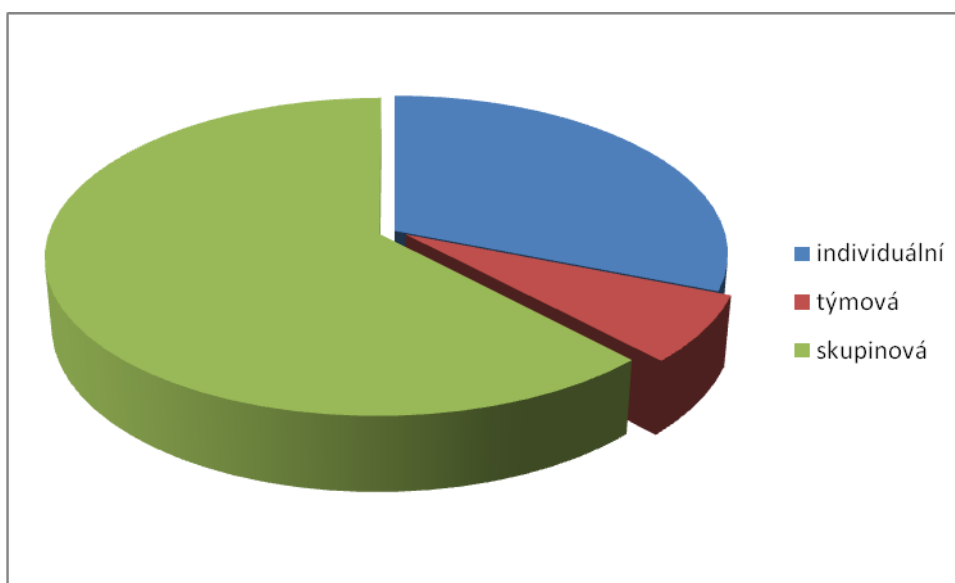
### **Otázka č. 1: Je Vám ve vaší organizaci poskytována supervize?**

Na uzavřenou otázku týkající se toho, zda je sociálním pracovníkům poskytována supervize byly na výběr pouze dvě možnosti odpovědí, z nichž naprostá většina pracovníků odpověděla ano. Tento výsledek se dal očekávat a to z toho důvodu, že pro výzkum, vzhledem k zaměření této práce, byly preferovány pracoviště, kde se supervize poskytuje.



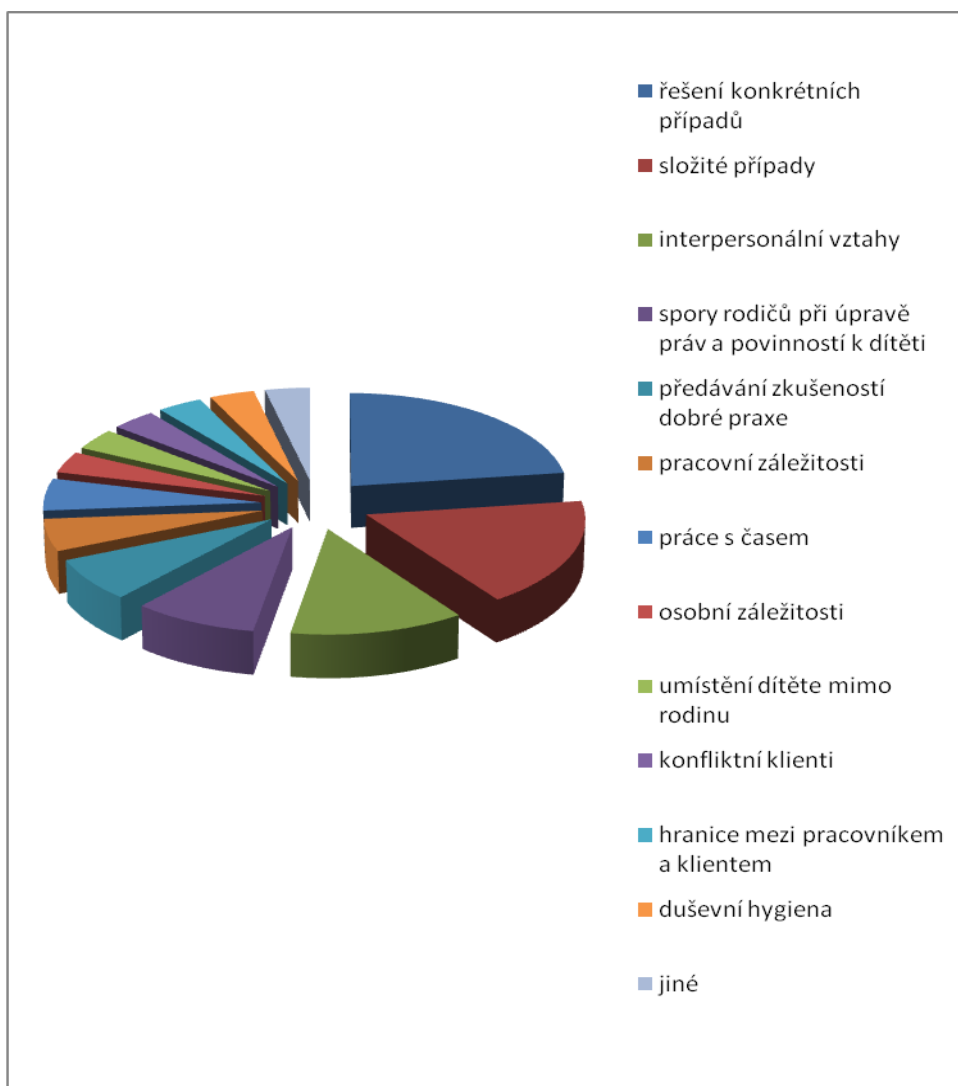
## Otázka č. 2: Jakou formou supervize probíhá?

Z výsledků ke druhé, opět uzavřené otázce, tážající se na to, jaká forma supervize je sociálním pracovníkům poskytována, byla nejčastěji vybírána skupinová supervize. Na druhém místě s nejvyšším počtem odpovědí, se umístila individuální supervize, což je překvapující. Orgány sociálně-právní ochrany dětí více preferují skupinovou, či týmovou supervizi, a to především kvůli financím.



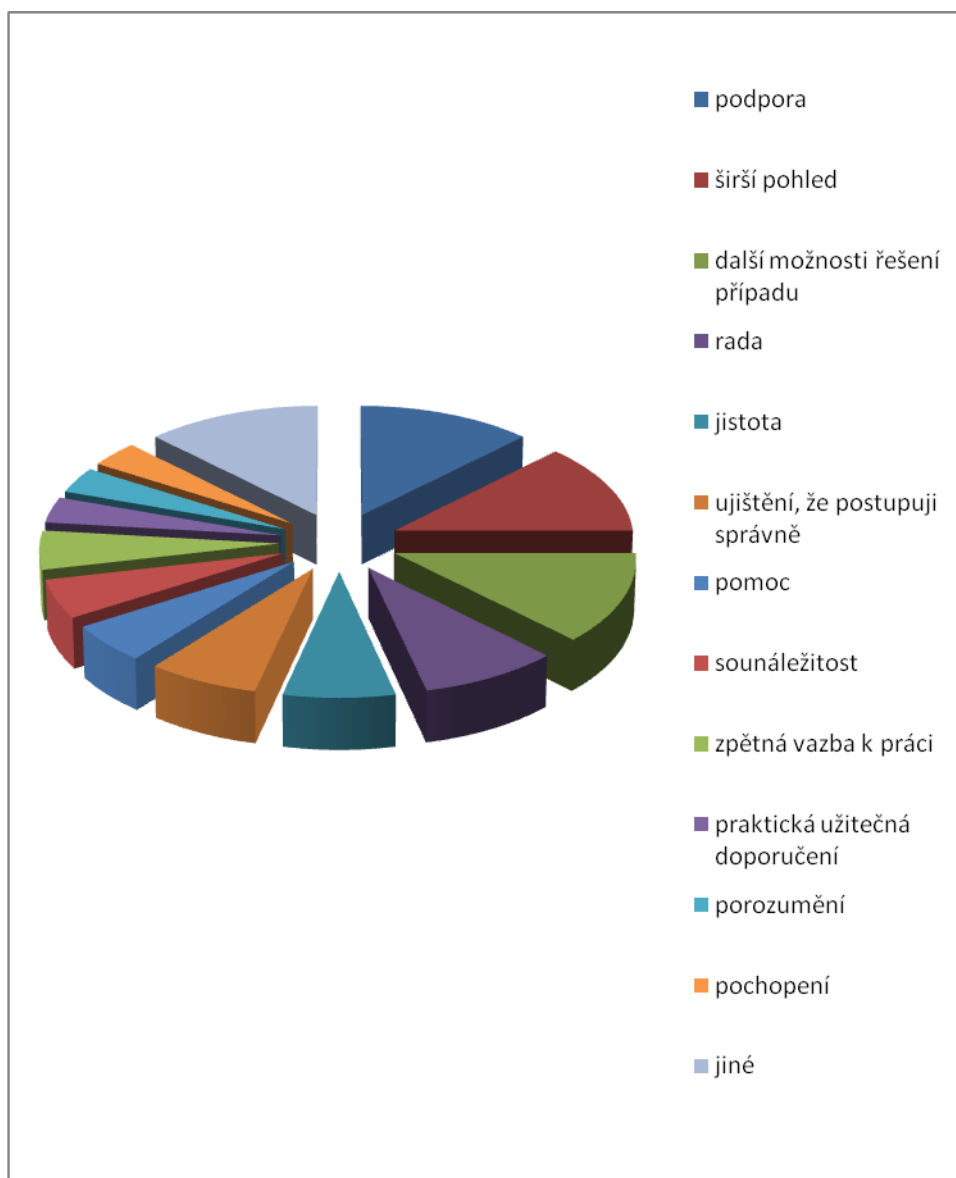
### Otázka č. 3: Na co se při supervizi zaměřujete ne? Jaká témata nejčastěji diskutujete?

Třetí otázka je otázkou otevřenou, v níž měli respondenti uvést, na co se při supervizi nejčastěji zaměřují. Odpovědi jsou rozděleny do několika skupin, které se opakovaly nejčastěji. Ty, co se opakovaly pouze jednou, jsou uvedeny jako jiné. Při shromažďování výsledků mě překvapila různorodost odpovědí. Z grafu je patrné, že pouze čtyři až pět témat řešených při supervizi, se objevovaly nejčastěji.



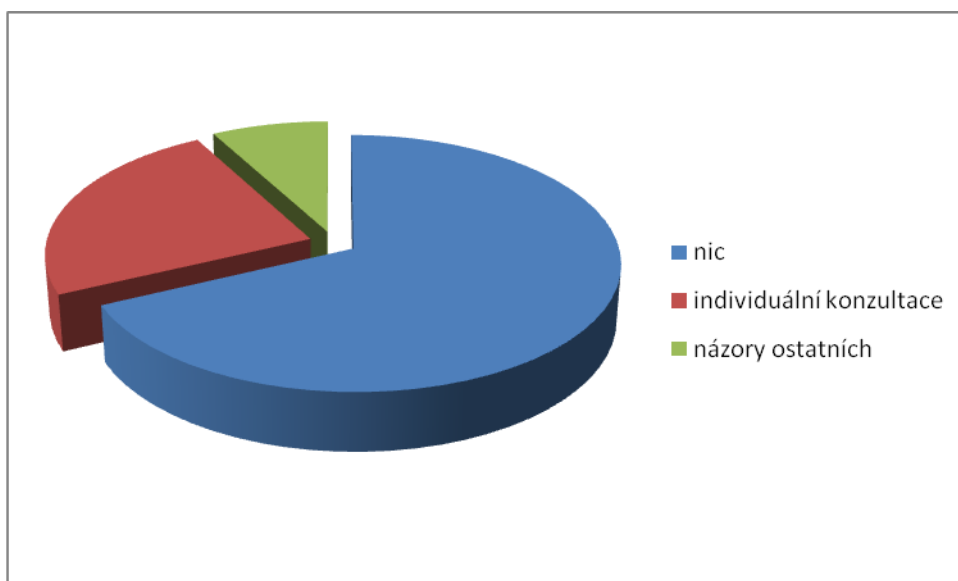
#### Otázka č. 4: Co Vám supervize přináší?

Čtvrtá otázka je opět otevřená a snaží se zjistit, co supervize sociálním pracovníkům přináší. Z výsledků je patrné, stejně jako u předešlé otázky, že odlišnost odpovědí je znatelná. Opět se objevuje 4 až 5 odpovědí, které se opakovaly vícekrát.



### Otázka č. 5: Co Vám naopak v supervizi chybí?

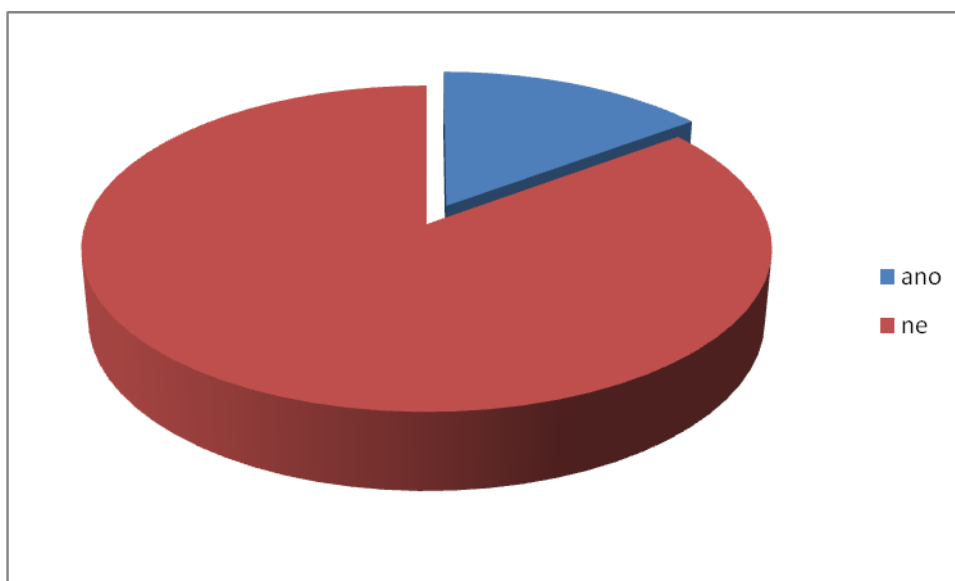
Otázka číslo pět je poslední otevřenou otázkou, která zjišťuje, zda sociálním pracovníkům v supervizi, tak jak jim je poskytována něco chybí. Většina respondentů uvedla, že nic. Přesto skoro čtvrtina dotazovaných postrádá individuální supervizi. To koresponduje s výsledkem předešlé otázky, tázající se po formě supervize, kdy výsledkem byla supervize skupinová, či týmová. V odpovědích se několikrát objevila i potřeba názorů ostatních pracovníků, což mě překvapilo. Při supervizi by se přece měli ostatní sociální pracovníci zapojovat právě svými názory na probírané téma. Tato, i když ne příliš často uvedená odpověď může poukazovat například na špatné klima na pracovišti, kdy sociální pracovníci nemají potřebu svým kolegům sdělovat svůj názor. To je však pouze má domněnka.





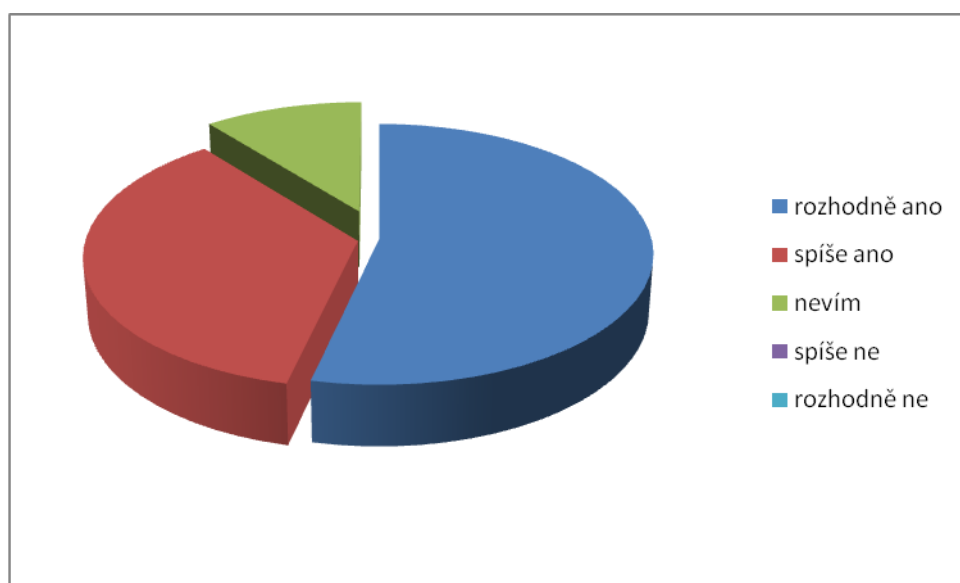
### **Otázka č. 6: Máte ze supervize negativní zkušenost?**

Na šestou uzavřenou otázku týkající se toho, zda mají sociální pracovníci nějakou negativní zkušenost se supervizí, odpověděla většina respondentů, že ne. Ti pracovníci, kteří odpověděli, že ano, následně mimo výčet odpovědí uvedli, že se jedná o negativní zkušenost z předchozího zaměstnání, která nemá žádné dočinění se stávajícím oddělením.



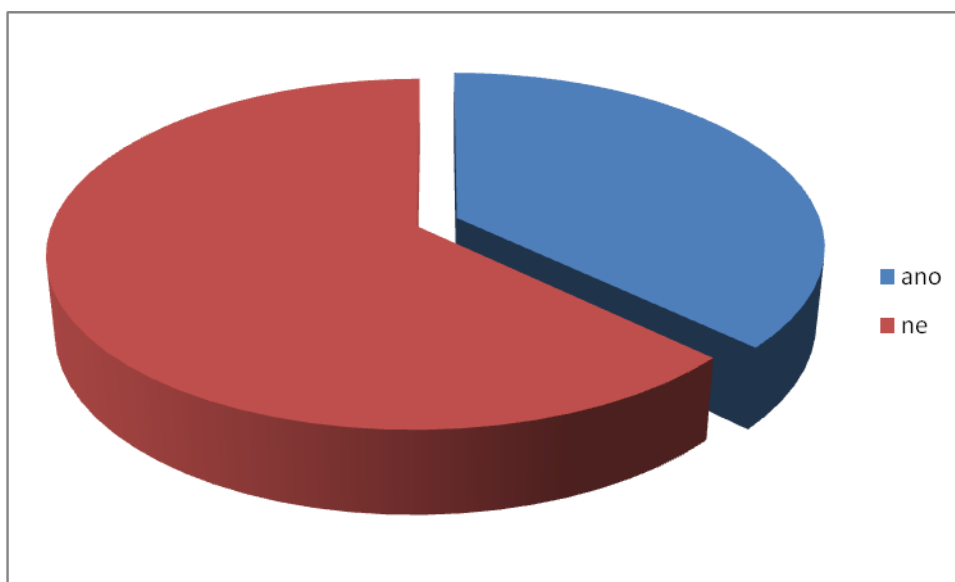
### Otázka č. 7: Vnímáte supervize jako podporu pro Vaši práci?

Uzavřená otázka číslo 7 zjišťovala, jestli sociální pracovníci vnímají supervizi jako podporující prvek ve své profesi. Většina respondentů uvedla, že supervizi vnímají jako podporu pro svoji práci, a to ve výčtu rozhodně ano/spíše ano. Pouze necelá čtvrtina si nebyla supervizí jako podporou pro svoji práci jistá.



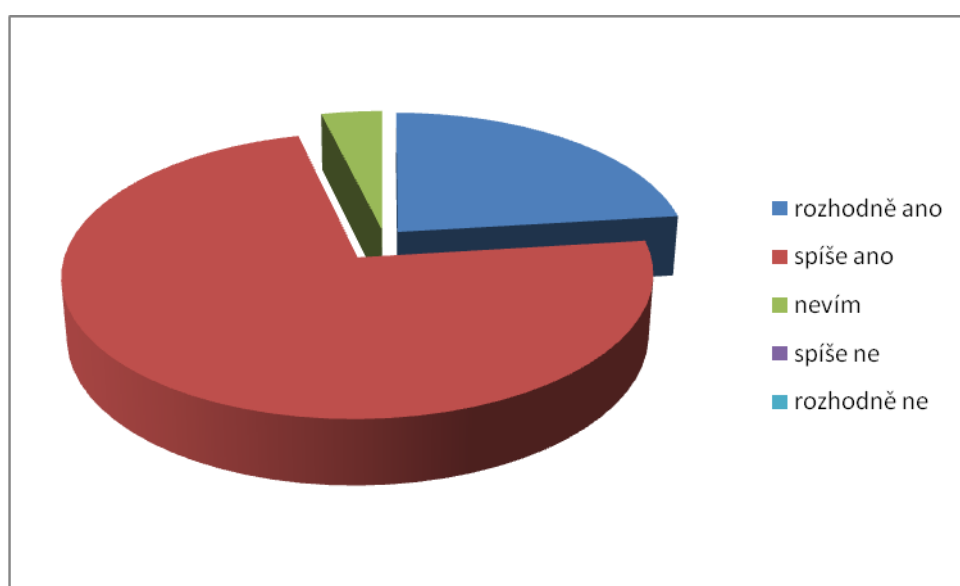
### **Otázka č. 8: Potřebujete i jinou formu podpory? (pokud ano, uveďte, prosím, jako)**

Osmá otázka je otázkou polootevřenou, zkoumající to, zda sociální pracovníci chtějí i jinou formu podpory. V případě, kdy respondent uvede odpověď ano, by měl zároveň i uvést o jakou jinou formu podpory má zájem. V případě této otázky nadpoloviční většina pracovníků uvedla, že jinou formu podpory pro svoji práci nepotřebují. Poměrně velká část respondentů však odpověděla, že by měla zájem o jinou formu podpory a to zejména podpory od kolegů a ze strany vedení. Což by mohlo sloužit jako určitý impuls pro jednotlivá oddělení.



**Otázka č. 9: Jste spokojeni s tím, jak je supervize na Vašem pracovišti poskytována? (pokud ne, uveďte, prosím, co byste chtěli změnit)**

Poslední otázka z dotazníku zkoumá, spokojenost sociálních pracovníků se supervizí. Pokud respondent uvedl odpověď rozhodně ne, měl by zároveň uvést, co by si přál změnit. To se však nestalo a většina tázajících odpověděla, že je více méně se supervizí, tak jak jim je poskytována spokojena.



## 4.5 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Z výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že většina sociálních pracovníků SPOD, která se do šetření zapojila, považuje supervizi jako podporující prvek své profese a to především ve skupinové formě. Poměrně často byla však zastoupena i forma individuální, což je překvapující (v praxi se tato forma supervize příliš neobjevuje, trend se ale očividně mění). Sociální pracovníci vybraných oddělení se při supervizi zvláště věnují řešení konkrétních případů, složitých případů, interpersonálních vztahů, sporů rodičů při úpravě práv a povinností k dítěti a dalším. V odpovědích na otázku zjišťující, co supervize sociálním pracovníkům SPOD přináší, byly za přínosy nejčastěji označeny zejména podpora, širší pohled, další možnosti řešení případu, rada a další. Z toho usuzují, že se supervize stala za dobu jejího poskytování zažitou a sociální pracovníci s ní při zátěži své profese počítají a berou ji jako neoddelitelnou součást profesního života.

Poměrně značná, ne však nadpoloviční část sociálních pracovníků jednotlivých pracovišť by uvítala i jinou formu podpory. Nejčastěji byla jinou formou podpory míněna podpora vedení a týmu, což by mohlo sloužit i jako určitý impuls nejen pro představitele pracovišť, ale každého z týmu, čímž by se mohlo dosáhnout i zlepšení interpersonálních vztahů, které sociální pracovníci zkoumaných pracovišť označili, jako jedno z častěji probíraných témat supervize.

## Diskuse

Tato kapitola je krátkým shrnutím toho, čím se bakalářská práce s názvem „Supervize jako prostředek profesního růstu sociálních pracovníků oddělení sociálně právní ochrany dětí“ zabývala. V teoretické části je práce zacílena na shromáždění a utřídění dostupných pramenů na téma sociálně-právní ochrana dětí a sociální pracovník tohoto oddělení jako ten, kdo SPOD vykonává, a téma supervize, kde se věnuji tomu, co si lze pod pojmem supervize představit, kdo jsou její aktéři a jaký je její proces.

V části věnované SPOD dětí jsem se snažila poukázat na náročnost profese sociálních pracovníků tohoto oddělení. Z kapitoly věnované Oblastem působení těchto pracovníků lze vyčíst, že pracovní náročnost je nesmírně vysoká. Proto zde chci znovu apelovat na význam a potřebnost supervize právě pro tuto oblast, což potvrdilo i dotazníkové šetření, kdy většina respondentů považuje supervizi jako podporu pro svoji práci.

Práce může nabídnout čtenářům určitý vhled a to nejen do problematiky sociálně-právní ochrany dětí, která je v českých poměrech, dá se říci, již ustáleným pojmem, ale i do supervize, jenž je tématem vyvíjejícím se, o němž se stále diskutuje a o které je stále větší zájem ze stran dalších organizací.

Z výsledků dotazníkového šetření, jsem získala pocit, že supervize, i když je v naší zemi ještě ve vývoji, ušla za krátkou dobu velký kus cesty, na které si získala povědomí mnoha pracovníků a tím se stala nedílnou součástí jejich profese. Dovolím si dokonce i spekulovat o tom, že supervize bude zanedlouho součástí všech pomáhajících profesí, ale až tehdy, kdy na to budou připraveny.

## Závěr

V této bakalářské práci, která se zabývá supervizí sociálních pracovníků oddělení sociálně-právní ochrany dětí, jsem se snažila poukázat na náročnost této profese, čemuž se věnovala celá první kapitola. Tím jsem se snažila dokázat potřebnost poskytování supervize v této profesi.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda sociální pracovníci OSPOD považují supervizi za přínosnou/potřebnou, vzhledem k náročnosti jejich profese a tyto přínosy pojmenovat. Jak jsem uvedla již výše, náročnost profese jsem dokazovala v první kapitole věnované sociálně-právní ochraně dětí a to především v části, kde vymezuji oblasti působení sociálního pracovníka OSPOD. Druhou stěžejní část cíle této práce jsem dokazovala výsledky dotazníkového šetření. Z nějž vyplynulo, že sociální pracovníci zkoumaných oddělení považují supervizi za přínosnou pro svoji práci. Mezi hlavní přínosy řadí podporu, širší pohled na věc, další možnosti řešení případu, radu a další. Z výzkumu dále vyplynulo, že sociální pracovníci s nižší délkou praxe považují supervizi za více přínosnou pro svoji práci, než sociální pracovníci s delší praxí, čímž se mi podařilo potvrdit jednu ze stanovených hypotéz dotazníkového šetření. Další hypotézou byl předpoklad, že jsou sociální pracovníci spokojeni s tím, jak jim je supervize poskytována. Výzkum i tuto hypotézu potvrdil.

Při psaní této bakalářské práce jsem pomalu přicházela na to, že by se práce mohla zaměřit i jiným směrem, kterým se má práce nezabývala, a který by byl vhodný k prozkoumání. Tou vyvstanou myšlenkou byl fakt, že sociálně-právní ochrana dětí by si zasloužila práci věnovanou jenom této profesi, která by se zabývala pouze aktivitám sociálních pracovníků tohoto oddělení (v této práci jim nebylo věnováno dostatek prostoru). Tato myšlenka by mohla posloužit dalším studentům, jež budou psát bakalářskou práci podobného tématu.

## Seznam literatury

**BARVÍKOVÁ, J., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ A.** Podmínky výkonu sociálně-právní ochrany dětí na úrovni obecních úřadů obcí s rozšířenou působností. 3. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2010, Praha, ISBN 978-80-7416-078-3.

**BEDNÁŘOVÁ, Z. PELECH, L.** Slabikář sociální práce. Doplněk 2003, Brno. ISBN 80-7239-148-8.

**ČERMÁKOVÁ, K., JOHNOVÁ, M.** Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe: průvodce poskytovatele. MPSV 2004, Praha. ISBN 80-86552-99-3

**HARTL, P., HARTLOVÁ, H.** Psychologický slovník, Portál 2000, Praha. ISBN 80-7178-303-X.

**HAVRDOVÁ, Z.** Kompetence v praxi sociální práce, Osmium 1999, Praha. ISBN 80-902081-8-5.

**HAVRDOVÁ, Z. HAJNÝ, M. et al.** Praktická supervize, Průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize, Galén 2008, Praha. ISBN 978-80-7262-532-1.

**HAWKINS, P. SHOHE, R.** Supervize v pomáhajících profesích, Portál 2004, Praha. ISBN 80-7178-715-9.

**JANEČKOVÁ, H., KREJČÍKOVÁ, J., VLČEK, R. a kol.,** Zdravotnický a sociální pracovník v praxi. 4. vyd. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví 2007, Praha, ISBN 978-80-87023-04-4.

**KOPŘIVA, K.** Lidský vztah jako součást profese. Portál 1997, Praha. ISBN 80-7178-150-9.

**MATOUŠEK, O. a kol.** Metody a řízení sociální práce, Portál 2003, Praha. ISBN 80-7178-548-2.

**MATOUŠEK, O.** Slovník sociální práce. Portál 2008, Praha. ISBN 978-80-7367-368-0.



**PAGE, S. WOSKET, V.** Úvod do supervize, Cyklický model. Scan 2002, Tišnov. ISBN 80-86620-00-X.

**STOCK, Ch.** Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada 2010, Praha. ISBN 978-80-247-3553-5.

**ŠIMEK, A.** Supervize – kasuistiky. Triton 2004, Praha. ISBN 80-7254-496-9.

**ÚLEHLA, I.** Umění pomáhat. Učebnice metod sociální praxe. Sociologické nakladatelství 2005, Praha. ISBN 80-86429-40-7.

**VLČEK, R.** Sociální pracovník a právo. 2. vyd. Ostrava: Knižní expres 2008, Praha, ISBN 978-80-7347-030-2.

## **Legislativa**

**Zákon č. 359/1999** Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 108/2006** Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 89/2012** Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 109/2002** Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 218/2003** Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 312/2002** Sb., o úřednicích územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

**Zákon č. 2/1993** Sb., listina základních práva a svobod.

**Zákon č. 104/1991** Sb., úmluva o právech dítěte.

## Internetové zdroje

**Analýza současného stavu v oblasti terénní činnosti orgánu sociálně-právní ochrany dětí a stanovení optimálních podmínek výkonu sociálně-právní ochrany dětí ve vazbě na počet klientů** [online]. (cit. 2014-4-17).

URL: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8669/Projekt\\_HR170\\_08\\_def.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8669/Projekt_HR170_08_def.pdf)

**Etický kodex sociální pracovníků ČR** [online]. (cit. 2014-3-13). URL: [http://is.muni.cz/th/182582/pdf\\_m/Poradensky\\_system\\_-\\_Priloha\\_1.pdf](http://is.muni.cz/th/182582/pdf_m/Poradensky_system_-_Priloha_1.pdf)

**Historie supervize v ČR** [online]. (cit. 2014-3-19). URL: [http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/historie\\_sv\\_cr.pdf](http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/historie_sv_cr.pdf)

**Ministerstvo práce a sociální věcí** [online]. **Legislativa a systém sociálně-právní ochrany**, (cit. 2014-02-24). URL: <http://www.mpsv.cz/cs/14304>

**Něco o supervizi** [online]. (cit. 2014-5-19). URL:

<http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/neco-o-supervizi.pdf>

**Příručka supervize** [online]. (cit. 2014-3-19). URL: [http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/prirucka\\_supervize.pdf](http://www.supervize.eu/wp-content/uploads/prirucka_supervize.pdf)

**Slovník cizích slov**[online], (cit. 2014-03-15). URL: [http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ\\_hledani=prefix&cizi\\_slovo=supervize](http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=supervize)

**Standardy kvality sociální služeb** [online]. (cit. 2014-3-13). URL: <http://www.mpsv.cz/cs/5963>

## **Přílohy**

1. Dotazník
2. Vznik a vývoj supervize ve světě a „u nás“
3. Etické standardy Evropské Asociace supervize
4. Standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí

## Průvodní dopis k dotazníkovému šetření

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

se souhlasem vedoucího vašeho oddělení se na Vás obracím s laskavou prosbou o zodpovězení několika otázek v podobě dotazníku, který naleznete na následujících stranách.

Jmenuji se Michaela Rábová a jsem studentkou oboru sociální a pastorační práce na Evangelické teologické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Součástí ukončení mého studia je bakalářská práce s názvem „Supervize jako prostředek profesního růstu sociálních pracovníků OSPOD“.

Úkolem šetření je zjistit, v čem sociální pracovníci OSPOD spatřují přínos supervize, vzhledem k náročnosti jejich profese.

Dotazníkem se obracím na všechny sociální pracovníky oddělení, neboť pro účelné vyhodnocení je nutné získat co nejvíce odpovědí. Výsledky výzkumu budou sloužit nejen k mému využití v bakalářské práci, ale i jako zpětná vazba pro vaše pracoviště.

Dotazník je anonymní. Prosím o jeho vyplnění v nejbližším možném termínu.

Předem děkuji za ochotu, spolupráci a čas strávený na tomto dotazníku. V případě zájmu je možné zaslání výsledků výzkumu.

S přáním krásného a úspěšného dne

Michaela Rábová, DiS.

**DOTAZNÍK**  
**„Supervize jako prostředek profesního růstu sociálních pracovníků**  
**OSPOD“**

**Věk:** .....

**Pohlaví:** .....

**Délka praxe:** .....

---

**1. Je Vám ve vaší organizaci poskytována supervize?**

- a) ano
- b) ne

**2. Jakou formou supervize probíhá?**

- a) individuální
- b) týmová
- c) skupinová

**3. Na co se při supervizi zaměřujete? Jaká témata nejčastěji diskutujete?**

- 
- 
- 
- 

**4. Co Vám supervize přináší?**

- 

**5. Co Vám naopak v supervizi chybí?**

- 

**6. Máte ze supervize negativní zkušenosti?**

- a) ano
- b) ne

**7. Vnímáte supervizi jako podporu pro Vaši práci?**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

**8. Potřebujete i jinou formu podpory? (pokud ano, uveďte, prosím, jakou)**

- a) ano .....
- b) ne

**9. Jste spokojeni s tím, jak je supervize na Vašem pracovišti poskytována? (pokud ne, uveďte, prosím, co byste chtěli změnit)**

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne .....

**Děkuji za Vaši ochotu a čas věnovaný vyplnění dotazníku.**

## Vznik a vývoj supervize ve světě a „u nás“

Historii supervize lze vnímat z různých stran. Supervizi můžeme chápat jako podporu hledání a výuky dospělých nebo jako roli duchovních učitelů. Supervize jak ji známe dnes, však vychází spíše z myšlenky určitého nástroje ke zkvalitnění práce. O tyto prvotní momenty supervize se stále vedou spory.<sup>100</sup>

Za prvopočátky supervize můžeme určitým způsobem označit kontrolně laděné rozhovory s dobrovolníky ze strany placených agentů Charity Organisation Society v Bostonu nebo vzdělávací a podpůrné rozhovory při zaučování prvních účastníků kursů sociální práce v praxi.<sup>101</sup>

Za první písemně doložitelné zmínky o supervizi vděčíme Samuelu Barnettovi, pastorovi, který v 70. a 80. letech 19. století působil na Oxfordské univerzitě, kde pomáhal studentům potýkat se s bídou v londýnských slamech. Tento mnoho let tradovaný příklad slouží zřejmě jako jeden z prototypů podpory práce ze strany zkušenějšího vůči méně zkušenému.<sup>102</sup>

Dialog, samý střed supervize pochází z řeckého dia-, což znamená skrze, a logos, výraz s řadou významů, k nimž patří řád, význam, slovo i plnost poznání. Pokud bychom hledali počátky supervize již v dialogu, nalezneme jej mnohem dříve a to již v době prastaré u duchovních učitelů a jejich žáků, ale i ve spojitosti se sokratovským dialogem.<sup>103</sup>

Význam dialogu pro učení vyzdvihl Paul Freire. Prosazoval teze, které jsou úzce spjaty s pojmem supervize. Považoval dialogickou komunikaci za podmínku umožňující učitelům a studentům učit se jeden od druhého a v prostředí charakterizovaném úctou, rovnocenností, sympatií, v němž převládá láska, naděje, víra, důvěra a kritický úsudek. Zkušenost dialogu

---

<sup>100</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 18.

<sup>101</sup> Tamtéž, s. 18.

<sup>102</sup> Tamtéž, s. 18.

<sup>103</sup> Tamtéž, s. 18.

zanechala prvky v supervizi dodnes. Dialog je dle slov Havrdové v supervizi stále očekáván a vítán.<sup>104</sup>

Rozvoj supervize v našich podmínkách je úzce spjat s psychoterapií. Prvními pracovníky, kteří se zajímali o tuto novou metodu učení byla úzká podzemní skupina pražských psychoanalytiků. Supervize byla součástí jejich vzdělávání.<sup>105</sup>

Konec 60. let je spojován se vznikem vzdělávacího systému SUR, kde je prováděna supervize ve výcvikových skupinách. V pozdějších generacích SURu se supervizi věnují „praotcové“ – Skála, Urban, Rubeš spolu s vedoucími komunit.<sup>106</sup>

Následujícím významným okamžikem byl rok 81, kdy začal první tříletý výcvik ve vedení balintovských skupin, které byly pojímány jako supervizní část vzdělávání. Výcvik vznikl na půdě Skálova Kabinetu pro vzdělávání v psychoterapii. V dalších letech pokračovaly a stále pokračují výcviky ve vedení balintovských skupin. V dalších letech pokračovaly a stále pokračují výcviky ve vedení balintovských skupin.<sup>107</sup>

Významnou událostí byla světová konference skupinové psychoterapie v Amsterdamu a také třídenní symposium o supervizi v psychoterapii, na jehož základě vychází sborník sdělení ze symposia pod názvem Supervize. Od té doby do naší země přijíždějí první supervizoři ze zahraničí. Byla to především psychoanalytička Maria Rohde z Mnichově, která vede supervizi pro balintovské vedoucí. V této době se v některých komunitách stává supervize součástí skupinově komunitního výcviku.<sup>108</sup>

---

<sup>104</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 18.

<sup>105</sup> Historie supervize [online].

<sup>106</sup> Tamtéž.

<sup>107</sup> Tamtéž.

<sup>108</sup> Tamtéž.



Ve druhé polovině 90. let vzniká potřeba supervize pracovníků v zaváděném systému komunitní péče o duševně nemocné. Do kurzů a setkání bývá zařazována supervize. Požadavek supervize se stává součástí většiny programů v oblasti sociální a zdravotní péče při udělování grantů. Supervize je však vnímána spíše jako odborný dohled.<sup>109</sup>

V lednu roku 2002 je založena profesní komora pro oblast supervize. Český institut pro supervizi (ČIS) vznikl jako výsledek snažení České asociace pro transakční analýzu a Pražského psychoterapeutického institutu. Hlavním záměrem ČIS doposud je zvyšování kvality supervize v souladu se standardy Evropské asociace pro supervizi.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> Historie supervize [online].

<sup>110</sup> Havrdová Z., Hajný M., Praktická supervize, s. 19.

