

Supervize v pomáhajících profesích

Studijní materiály 2.

SC4MK_SUVI

Mgr. Bohuslava Horská

Etika supervize

Plocha supervizní práce je rozsáhlá, ale citlivá a dotknutelná jak vzhledem ke klientovi, tak k supervidovanému, k organizaci a v neposlední řadě i k supervizorovi.

Je zcela logické, že etika v supervizi musí odpovídat etice obecné – zejména v oblasti dodržování lidských práv (Charta lidských práv, Úmluva o právech dítěte apod.). Rovněž musí být ve shodě s jednotlivými etickými kodexy profesních komor (např. Etický kodex České asociace pracovníků linek důvěry, Etický kodex sociálních pracovníků). Samostatný etický kodex supervizorů zatím formulován nebyl, ČIS vychází z Etického kodexu EAS, který je pro členy ČIS závazný.

Za základní etická pravidla v supervizi se považují: být prospěšný, neuškodit, nezneužívat, nemanipulovat (Koláčková, 2003) Tato pravidla jednoduše vystihují, co je zpracováno podrobně v Etických zásadách EAS (EAS, 1994) Priority supervizní práci z celého kodexu EAS implicitně vyplývají:

- ▶ dodržování platné legislativy a etických zásad
- ▶ prospěch klienta
- ▶ prospěch supervidovaného
- ▶ prospěch supervizora

Základní etické principy

Ross (1930) (in Svobodová, 2002, 67 – 88) stanovil sedm kategorií, které je třeba dodržovat, ale zároveň nejsou pevně stanoveny jako dogma:

1. věrnost (dodržení daných slibů)
2. možnost nápravy (případně napravení chyby nebo nesprávného jednání)
3. vděčnost (oplácení a vrácení druhým to, co učinili pro nás dobrého)
4. spravedlnost (dát všem stejnou měrou)
5. altruismus (pracovat ve prospěch druhých)
6. sebezlepšování (pracovat na své osobě)
7. neubližování (vědomá snaha neubližovat ostatním).

Etická rizika v supervizi:

- ▶ zneužití moci v supervizi (supervizor=Bůh) Kocourek (2005): takový supervizor nevychovává, ale umravňuje, společně se supervidovaným nehledá řešení, nýbrž předkládá dogma, neučí, nýbrž poučuje, nevede, ale nařizuje, neposkytuje zpětnou vazbu, ale kritizuje, neuplatňuje neformální autoritu, ale je autoritářský.
- ▶ narcistické tendence supervizora
- ▶ nebezpečí nezpracovaného přenosu a protipřenosu (Kocourek, 2005)

Koláčková (in Matoušek, 2003):

- ▶ snižování požadavků na supervizory a snaha o spojenectví s nimi. Supervizor soucítí se supervidovaným, ale nenabízí hledání nových cest a supervize se ocitá ve slepé koleji
- ▶ aliance uzavřená se supervidovaným proti jeho klientovi, vedoucímu, spolupracovníkům, organizaci atd.

- ▶ nezpracovaný přenos a protipřenos
- ▶ nevládnuté procesy skupinové dynamiky
- ▶ nedostatečně vyjasněné role

Z. Havrdová (2008) - příklady konkrétních projevů neslučitelných se zásadami supervize:

- ▶ zneužívání supervizní role, která sebou nese moc a informace o klientovi a jeho organizaci
- ▶ neúcta vůči kterémukoli supervidovanému
- ▶ jakékoli formy nátlaku či útlaku, manipulace, přesvědčování
- ▶ uplatňování přezíravé převahy supervizora
- ▶ podlehnutí napětí, v němž se nachází supervizor spolu se supervidovanými
- ▶ nezodpovědné jednání ze strany supervizora (nedodržování času a termínů, porušování mlčenlivosti, rozněcování konfliktů apod.)
- ▶ křížení zájmů, kdy supervizor vstupuje do dalších rolí vůči supervidovanému (role terapeuta, pracovního partnera v některém projektu, příbuzenský či intimní vztah apod.)
- ▶ neodůvodněné protahování kontraktu či nepodložené zvyšování ekonomických požadavků
- ▶ předstírání znalostí, schopností a zkušeností, neprůhlednost ohledně vzdělání, výcviku a odborného zázemí supervizora či institučních a osobních vztahů, které jsou pro klienta významné

Motivace k supervizi

Vnější:

- ▶ supervize jako řešení
- ▶ supervize jako povinnost

Vnitřní:

- ▶ supervize jako potřeba

■ Bariéry supervize

- překážky na straně supervidované organizace:
 - ▶ nepochopení podstaty supervize
 - ▶ neadekvátní využívání supervize
 - ▶ zneužívání supervize
 - ▶ organizační bariéry apod
 - ▶ ...
- překážky na straně supervidovaných (zde jsou důvody identické: nepochopení podstaty supervize, neadekvátní využívání supervize, zneužívání supervize, nedostatečná motivace apod.)
- překážky na straně supervizora
 - ▶ nekvalitní supervize
 - ▶ zneužívání supervize
 - ▶ nedostatečná péče o vlastní zdroje
 - ▶ ...

Živé prostředí supervize

- ▶ důvěra
- ▶ bezpečí
- ▶ otevřenost
- ▶ akceptace

■ Supervize jako učení

Havrdová, Hajný (2008, s. 22–23) hovoří o andragogickém učení: „Právě andragogický přístup k celoživotnímu učení pracovníků podivuhodně dobře konceptualizuje trvalý proces, k němuž v supervizi dochází.“

Ježek, Swiecicki (2008, s.9) uvádějí: „Sociální pracovník nemůže být ve své práci dlouhodobě úspěšný bez celoživotního rozvíjení sociální a emoční inteligence, bez orientace na další rozšiřování svých „měkkých schopností“, na sebepoznávání a na sebeřízení. Potřebuje si jednak rozšiřovat a prohlubovat své odborné faktografické znalosti a v každodenní praxi si osvojovat a dále rozvíjet praktické dovednosti.“

Hroník (2007, s. 31) chápe rozvoj osobnosti jako proces zahrnující vzdělávání a učení. Učení považuje za pojem širší, méně ohraničený, probíhající kontinuálně. Není vždy spojeno s rozvojem – je možné učit se i nežádoucím jevům, například kouření apod. Vzdělávání je dle tohoto autora s rozvojem spojeno vždy, je jedním z jeho zdrojů. Je chápáno jako „organizovaný a institucionalizovaný způsob učení“, má jasně vymezený začátek a konec. Hroníkovo pojetí rozvoje osobnosti znázorňuje následující schéma:

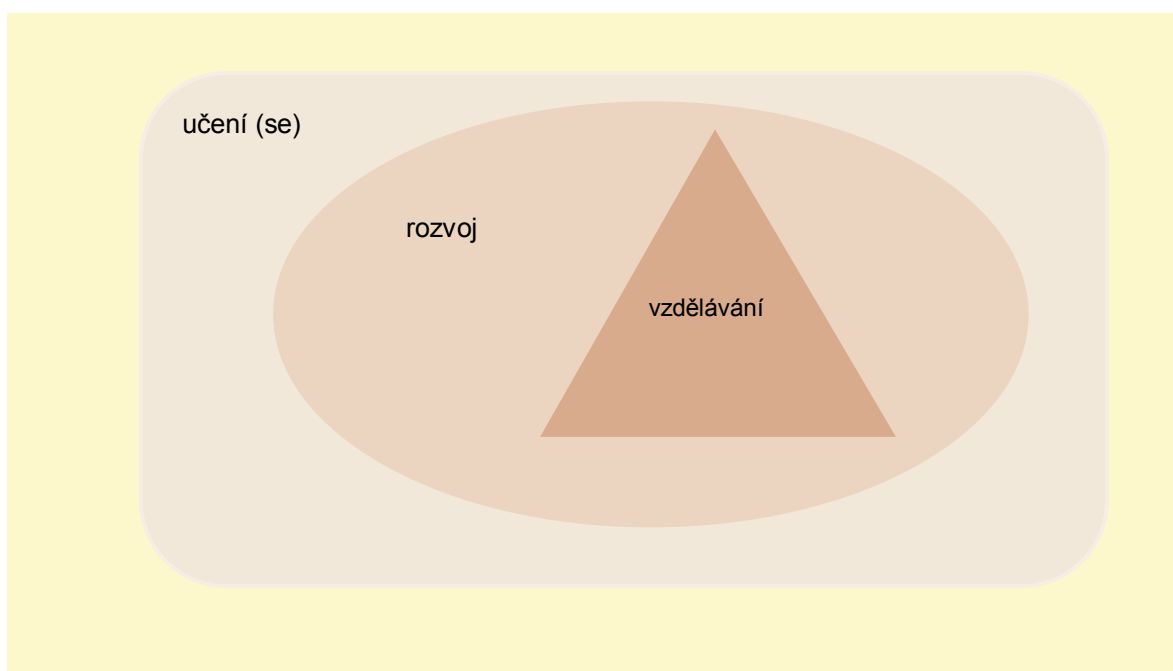


Schéma rozvoje osobnosti dle Hroníka (2007)

Kolářková (in Matoušek, 2003, 346):

Supervize je „celoživotní forma učení, zaměřenou na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu v bezpečném a tvořivém prostředí“.

- ▶ supervize je celoživotní učení zaměřené na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí. Je třeba, aby pracovníci v pomáhajících profesích po celou dobu své pracovní aktivity rozvíjeli svoje kompetence nezbytné pro práci s klientem, procházeli sebereflektivním procesem a dbali o sebe tak, aby nepoškozovali ani sebe, ani klienta, ani službu či obor, ve kterém pracují.

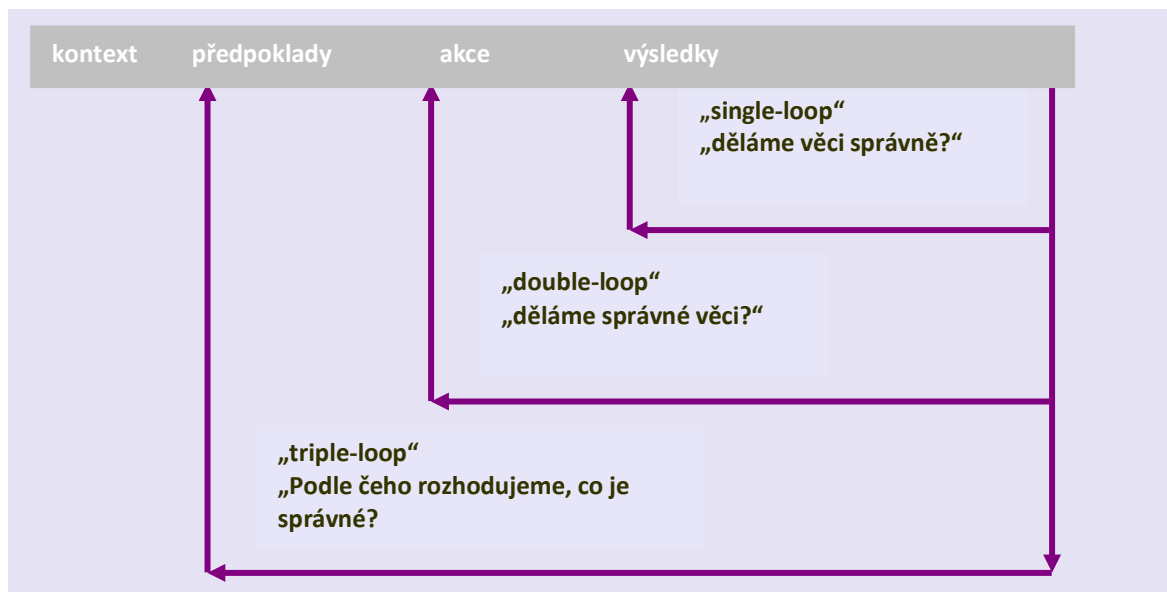
- ▶ pojem učení reflektuje vzdělávací aspekt supervize (výstižnější by bylo výstižnější uvést slovní spojení „celoživotní andragogický proces“, které odráží i ostatní aspekty supervize – podpůrnou a řídicí)
- ▶ důraz na aktivaci potenciálu supervidovaných: Pokud bude supervidovaný pasivním příjemcem supervize, nebude dosaženo vytčených cílů a supervize ztratí svůj význam.
- ▶ význam bezpečného prostředí: Pouze v bezpečném prostředí daném jednak jasně vymezeným, otevřeným a neohrožujícím vztahem mezi supervizorem a supervidovaným, jednak pevně danými, nejlépe kodifikovanými pravidly se otvírá prostor, ve kterém může být plně využit potenciál supervize.
- ▶ tvořivost prostředí: Tvořivost je jedním z významných předpokladů úspěchu v supervizi. Příjemci supervize by však měli být podněcováni k divergentnímu myšlení.
- ▶ Krušinská (2009) přináší výzkumná zjištění, že tři pětiny sociálních pracovníků, zaměstnanců státní správy (majících již zkušenost se supervizí), by uvítaly uznání supervize jako součásti celoživotního vzdělávání

■ Supervize a organizační učení

Model učení s třemi smyčkami:

1. děláme věci správně?
2. děláme správné věci?
3. podle čeho poznáme, že děláme věci správně?

Smyčka (úroveň) učení	Oblast učení	Kategorie učení	Výstupy učení
Jednoduchá	Pravidla stávajícího fungování	Muset, moci, smět v rámci stávající struktury	Zdokonalování
Dvojitá	Inovace	Vhledy do stávajícího fungování	Znát, rozumět stávající struktuře
Trojité	Principy stávajícího fungování	Dovolit si/chtít a být nezávisle na stávající struktuře	Rozvoj



Zrání supervize

Vývojová stadia (motivovaného) supervidovaného v supervizi

1. úroveň

- ▶ Vysoká motivace
- ▶ Úzkostnost
- ▶ Závislost na mínění ostatních a supervizora
- ▶ Limitovaná schopnost vnímat sebe i druhé
- ▶ pozornost obrácená hlavně na sebe
- ▶ Soustředění na marginální detailní dovednosti

2. úroveň

- ▶ Proměnlivá motivace - pohybuje se od závislosti na supervizorovi k vlastní autonomii
- ▶ střídání přílišného sebevědomí s pocity nezvládnání náročných situací z praxe
- ▶ Nárůst asertivity
- ▶ Narůstání schopnosti empatie a pochopení pro klienta
- ▶ Počínající uvědomění si vlastní identity

3. úroveň

- ▶ Usazené pojetí vlastní identity pracovníka, osobní autonomie a profesionální sebedůvěry
- ▶ Stabilizace motivace
- ▶ přijetí vlastních silných a slabých stránek
- ▶ tvořivost v práci s klienty a flexibilnější používání technik
- ▶ Kolegiálnější přístup s větším podílem sdílení
- ▶ Zvýšení podílu osobní a profesionální konfrontace

4. úroveň

- ▶ Vysoká úroveň osobní autonomie
- ▶ Plné vědomí sama sebe, svého vnitřního bezpečí, vlastní motivace
- ▶ Často se sám stává supervizorem.

Ne každý tohoto stadia dosáhne.

Zpracováno dle: Úvod do supervize. Cyklický model. Sdružení SCAN, Tišnov 2002. Příručka vydaná v rámci projektu Česko-irská horizontála za použití knihy Page, S., Wosket, V.: Supervising the Counsellor / A Cyclical Model. New York, 1994.

Horák (2009, s. 3) se zmiňuje o nezbytné podmínce pravidelnosti a dlouhodobosti supervize pro započetí a vývoj **procesu zrání**.

Počáteční stádia:

Supervidovaní se učí, co supervize vlastně je a co může přispět ku prospěchu jejich i prospěchu klientů. Supervidovaní „*chtějí znát především názory supervizora, anebo dokonce požadují od supervizora „zaručené rady“, co dělat (...), popřípadě žádají supervizora, aby sám přinášel témata na supervizi či hodnotil práci supervidovaných*“. Zde je možné spatřit prvky typické pro učení s jednou smyčkou – odpovědi na otázky „*děláme věci správně?*“.

Pokročilá stádia:

Dochází k učení se dvěma nebo třemi smyčkami. Horák užívá pojmu „**zralá supervize**“. Ta podle něj „*má často celé spektrum témat a vyznačuje se výraznou aktivitou supervidovaných při hledání nových možností řešení a spontánního sdílení*“, zabývá se smyslem, hodnotami, porozuměním procesům odehrávajícím se v interakci s klientem, spolupracovníky, pracovištěm i v supervizi samotné. Autor upozorňuje na paradox tohoto vývoje: „*Pracovníci, kteří supervizi neumí využívat, mají často dojem, že ji nepotřebují, a ti, kteří supervizi využívat umí, ji vyžadují a pokládají za nepostradatelnou součást své práce*.“ Přitom právě ti pracovníci, kteří nechápou nutnost reflexe své práce, jsou ti, kteří by ji nejvíce potřebovali, jak pro sebe, tak pro své klienty.