

Supervízia v terénnej sociálnej práci – možnosti a limity

Supervision in field social work - possibilities and limits

Roman Eštočák

Úrad vlády SR

Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity

Recenzent/Review: Mgr. Tomáš Ščuka

Úrad vlády SR

Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity

Submitted/Odoslané: 30. 10. 2021

Accepted/Prijaté: 15. 11. 2021

Abstrakt: Článok supervízia v terénnej sociálnej práci – možnosti a limity opisuje naliehavosť, potrebu a výnimočnosť supervízie pri výkone terénnej sociálnej práce. V prvom rade ozrejmujeme čitateľovi pojem supervízia v terénnej sociálnej práci. Následne sa venujeme formám a funkciám supervízie, hľadáme ich výhody a nevýhody. Následne poukazujeme na význam supervízie v terénnej sociálnej práci a opisujeme možnosti a limity využívania supervízie v terénnej sociálnej práci. Cieľom je analýza aktuálneho stavu supervízií v terénnej sociálnej práci s jej možnosťami a limitmi, s ktorými sa v praxi stretávame.

Kľúčové slová: Supervidovaný. Supervízia. Supervízor. Terénna sociálna práca.

Supervision in field social work - possibilities and limits

Abstract: The article supervision in field social work - possibilities and limits describes the urgency, need and uniqueness of supervision in the performance of field social work. First of all, we clarify to the reader the concept of supervision in field social work. Subsequently, we focus on the forms and functions of supervision, looking for their advantages and disadvantages. Subsequently, we point out the importance

of supervision in field social work and describe the possibilities and limits of using supervision in field social work. The aim is to analyze the current state of supervision in field social work with its possibilities and limits, which we encounter in practice.

Key words: Supervised. Supervision. Supervisor. Field social work.

Úvod

Terénna sociálna práca je vykonávaná v značnej miere ovplyvňuje životy jednotlivca, rodiny, komunity. Je často vykonávaná v sociálnom prostredí, ktoré vykazuje vysokú mieru neistoty. Sociálni pracovníci sa pri výkone svojej profesie stretávajú s rôznymi požiadavkami, ktoré sú na nich kladené zo strany samotného prijímateľa, ale aj inštitúcií, či kolegov. Vidíme tak stret medzi dvoma pólmi, ktorými je individuálny záujem a inštitucionálna starostlivosť a podpora, čo môže pôsobiť protipólne. Terénni pracovníci a terénni sociálni pracovníci, rovnako ako aj ich klienti, majú na každý vzniknutý problém vlastný pohľad, ako aj jeho potenciálne riešenie, čo je možné zohľadňovať pri výbere možných metód a intervenciách.

Supervízia, ktorá je využívaná v sociálnej práci je významným faktorom podpory sociálneho pracovníka. Na základe správne vedenej supervízie napomáhame sociálnemu pracovníkovi, alebo pracovníkovi v pomáhajúcej profesii k jeho profesionálnemu rozvoju jeho zručností a vedomostí práce s rôznymi skupinami klientov. Na základe využívania supervíznych prístupov verifikujeme správnosť stanovených a vybratých postupov a metód sociálnej práce, hľadáme ňou nové alternatívy v riešení nepriaznivej situácie prijímateľa sociálnej práce aj samotného sociálneho pracovníka. V neposlednom rade je supervízia využívaná ako veľmi účinná metóda pri preventívnych programoch, hlavne pred vznikom syndrómu vyhorenia. Nesmieme zabúdať, že supervízia musí ísť ruka v ruke s platnou legislatívou SR v danej oblasti a musí byť pružná do tej miery, aby sme ňou dokázali veľmi pružne reflektovať na zmeny a potreby spoločnosti, rodiny, skupiny, komunity, ale aj samotného jednotlivca.

Supervízia ako metóda vedenia a sprevádzania, či kontinuálneho rozvoja profesionálnej spôsobilosti sociálnych pracovníkov je určená aj terénnym sociálnym pracovníkom, regionálnym

koordinátorom aj terénnym pracovníkom. Hneď v úvode je potrebné pripomenúť, že supervízia nemôže byť vykonávaná na báze povinnosti, vnučovania sa. Pomáhajúci pracovník má možnosť odmietnuť z rôznych dôvodov supervíziu. Dôležitým ostáva v každom ohľade, aby pri supervízii došlo k vytvoreniu priestoru na vyjasnenie si dôvodov a vzniknutých nedorozumení, pričom obe strany hľadajú prijateľné riešenie vzniknutého konfliktu.

V článku sa venujeme úvodu do supervízie v terénnej sociálnej práci. Poukazujeme na formy a najčastejšie funkcie supervízie, svoju pozornosť obraciame aj na samotný význam supervízie v prostredí terénnej sociálnej práce, kde sa venujeme aj novým možnostiam a limitom supervízie.

Supervízia v terénnej sociálnej práci

Z etymologického pohľadu je možné supervíziu rozdeliť na dva základné pojmy: super a videre. Super (lat.) v preklade nachádzajúci sa hore, nad niečím, nad iným objektom. Sloveso videre, videre (lat.) je možné označiť činnosť, ktorá je spájaná so zrakovým alebo iným zmyslovým vnímaním. Môžeme ho preložiť ako vidieť, hľadiť, pozerat' sa dívať sa. V takomto spojení je možné

supervíziou označiť akýkoľvek nadhľad zhora. V tomto ohľade máme na mysli pohľad zhora, z inej perspektívy toho, ktorý sa na situáciu pozerá zdola. V súčasnosti sa stále stretávame so situáciou, že supervízia v zamestnancoch evokuje skôr kontrolu a dohľad. Supervízia pritom v praxi sociálneho pracovníka patrí k najúčinnjším nástrojom pomoci a podpory pre samotného profesionála, jeho spolupracovníkov aj samotných klientov (Mátel, 2010).

Z historického komplexu bola supervízia vždy dôležitým elementom sociálnej práce. Je potrebné podotknúť, že sociálna práca nie je realizovaná iba v sociálnej práci. Funkcie a procesy supervízie sú v sociálnej práci v kontraste s inými profesiami, ktoré zastávajú špecifický význam, Vieme to vysvetliť typickými charakteristikami profesie, povahou systému terénnej sociálnej práce, súvisiacimi problémami a klientelou, ku ktorej terénna sociálna práca smeruje.

Supervíziu teda definujeme ako interakčný proces, v ktorom supervízor, supervízorka pomáha a riadi supervidovaného alebo supervidovanej v oblasti výučby, vedenia, poradenstva, pomáhania, sprevádzania. Pomoc zo strany supervízie nie je obmedzovaná iba na

vyššie spomínané oblasti, ale práve tie sú tými, ktoré sú tradične spájané so supervíziou vykonávanou v terénnej sociálnej práci (Šoltésová, 2021).

Supervízia patrí k metódam kontinuálneho profesionálneho rozvoja každého sociálneho pracovníka. Dosahovaná je prostredníctvom reflexie, podpory a využívania supervíznych metód a techník. Supervízia je využívaná ako preventívna metóda pred syndrómom vyhorenia sociálneho pracovníka. Pomocou supervízie je možné vyhľadávať nové postupy v každej práci sociálneho pracovníka, pričom mu poskytuje spätnú väzbu a zároveň svojimi intervenciami chráni prijímateľa sociálnej služby aj samotného sociálneho pracovníka pred poškodením alebo prípadným zneužitím (Vaska, 2012).

Supervízia je v sociálnej práci chápaná ako poradenská metóda, ktorá je

využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesijnej činnosti, respektíve kompetencie sociálnych pracovníkov (Oláh, Schavel, 2009). Supervízia vytvára predpoklady a podmienky pre profesionálny rast, rozvoj, vzdelávanie, získavanie nových zručností a vedomostí, zároveň však slúži aj ako prostriedok sebaopoznávania, čím prináša prospech samotnej profesie terénneho sociálneho pracovníka (Schavel, Tomka, 2010).

Formy supervízie

Najčastejšími využívanými formami supervízie je individuálna, skupinová a tandemová supervízia. Každá s foriem zo sebou prináša svoje výhody aj nevýhody v rôznych rovinách, s pomedzi ktorých spomenieme: ekonomickú, časovú, rozdielnosť atmosféry, anonymitu, možnosti využívania rôznych supervíznych metód a techník a pod.

Forma	Výhoda	Nevýhoda
Individuálna	<ul style="list-style-type: none"> • anonymita supervidovaného • vytvorenie väčšieho pocitu bezpečia • priestor pre otváranie citlivých tém 	<ul style="list-style-type: none"> • menší pocit bezpečia, • menej možností konfrontácii, nápadov a uhlov pohľadu

	<ul style="list-style-type: none"> • väčšie možnosti pre využívanie kreatívnych techník, ktoré sa nevyužívajú, alebo nie sú vhodné v skupinovej supervízii • supervidovanému sa venuje pozornosť v priebehu celého supervízneho procesu, čím nadobúda istotu, že jeho téma, dilema bude v supervízii diskutovaná a riešená; • supervízor môže supervidovanému zadávať úlohy, vracat' sa v ďalších supervíziách k témam, ktoré boli na supervízii otvárané 	
<p>Skupinová</p>	<ul style="list-style-type: none"> • šetrí financie a čas • vytvára sa výraznejšia podporná atmosféra (noví účastníci sa podieľajú o vlastné problémy, neistoty, úzkosti a zistenie, že aj ostatní môžu mať podobné problémy) • objavuje sa širší rozsah a frekvencia vstupov, reflexií, spätných väzieb ako pre supervidovaných, tak aj pre supervízora • skupina ponúka širšiu škálu životných skúseností • je možné využívať rôzne techniky, modelovanie 	<ul style="list-style-type: none"> • dynamika individuálnej práce so sociálnym klientom sa zrkadlí nejasne; • nie je priestor na otváranie predchádzajúcich problémov a dilém, z dôvodu zloženia a dynamiky skupiny;

	<p>situácií, hranie rolí a pracovanie s nimi</p> <ul style="list-style-type: none"> • supervízor má možnosť učiť sa z úspechov a chýb supervidovaných začínajúcich, ale aj pokročilých sociálnych pracovníkov; • vzniká menšia závislosť na supervízorovi 	
Tandemová	<ul style="list-style-type: none"> • dvojica môže oveľa efektívnejšie pracovať s klientom z dôvodu zapojenia sa štyroch očí do štyroch uší; • možnosť vzájomného konzultovania a podpory 	<ul style="list-style-type: none"> • veľmi málo využívaná • kapacitné dôvody • finančné dôvody • obmedzenia možnosti použitia tandemového prístupu

Zdroj: Vlastné spracovanie

Funkcie supervízie

V praxi je možné uplatňovať niekoľko funkcií supervízie a to v závislosti od formulovanej objednávky a tiež v závislosti od štruktúry zamestnancov a celkovej koncepcie fungovania sociálneho objektu. Uplatňovanie funkcií supervízie je vo veľkej miere ovplyvnené mierou zaangažovanosti samotného vedúceho pracovníka, teda od závislosti do akej miery podporuje využitie supervízie (Schavel, 2018).

Supervízia vychádza zo štyroch základných funkcií:

- administratívnu (riadiacu, príp. normatívnu) – jej cieľom je podpora a zachovanie dobrých štandardov práce, koordinácia postupov s administratívnou politikou, uplatňovanou v organizácii. Jedná sa aj o pochopenie, prijatie a naplnenie profesijných hodnôt (Schavel, Tomka, 2010). Vystupujú tu prvky kontroly v supervízii, ktoré nie sú vnímané v podobe sankcií, ale sú postavené na motivačnej báze, čím zlepšujeme niektoré

činnosti, akými je napr. hľadanie spoločných alternatív, zaobranie sa motiváciami a postojmi k zmenám. Supervízia vychádza z administratívnych cieľov, pretože sa zaoberá aj pracovným prostredím a stará sa o to, aby sociálni pracovníci jednali v súlade s poslaním organizácie (Maroon, 2007). Administratívna funkcia sa spája zvyčajne s organizáciou, v ktorej sociálny pracovník alebo iná pomáhajúca profesia pracuje. Jedná sa nielen o zamestnancov, ale môžeme ju zamerať aj na študentov, ktorí vykonávajú odbornú prax pre organizáciu. Supervízor tu zastáva neľahkú prácu, pretože je vystavený problémom organizácie a jej chodu. Veľmi často sú riešené problémy medzi zamestnancami a manažmentom organizácie, v ktorých sa vyskytuje tenzie na oboch póloch, pričom komunikačné kanály sú nepriechodné;

- vzdelávaciu (formatívnu) – jedná sa o rozvoj vedomostí schopností a porozumenia supervidovaných. V procese vzdelávania supervízor pomáha supervidovanému:

- lepšie porozumieť klientovi;
- viac si uvedomovať vlastné reakcie a odozvy na klienta;
- chápať dynamiku interakcie s klientom;

- nazerať na to, ako intervenuje a aké sú dopady jeho intervencií;

- skúmanie ďalších spôsobov práce so vzniknutou a podobnými situáciami (Hawkins, 2004).

Táto funkcia svoju pozornosť sústreďuje na odovzdávanie samotných vedomostí a pojmových modelov, ktoré poskytujú supervidovanému zdroje, za pomoci ktorých sa dokáže jednoduchšie rozhodnúť a nachádzať vo svojej práci nové uspokojenie. Supervízor sa v tejto úlohe javí ako sprievodca po celom poli sociálnej práce (Maroon, 2007). Vzdelávací aspekt supervízie je prítomný takmer v každej supervízii. Objednávka na vzdelávanie zvyčajne vyplýva z konkrétneho problému, ktorý momentálne sociálny pracovník rieši a z ktorým sa stretáva. Tento aspekt má za cieľ zvýšiť odbornú kompetenciu pomáhajúceho pracovníka pri práci s prijímateľom sociálnej služby (Havrdová, 2008). Vzdelávaciu funkciu je možné spájať predovšetkým s prípravou pracovníka v pomáhajúcej profesii, pričom berie do úvahy individuálne vzdelávanie rozvoja terénneho sociálneho pracovníka a jeho odborný potenciál a jeho profesionálne kompetencie. Aj vzhľadom

na historický kontexte je vzdelávanie veľmi významné. Na vzdelávaní v supervízii sa podieľa celý tím supervíznej skupiny;

- podpornú (restoratívnu) – podpora je v supervízii veľmi dôležitá. Je nezastupiteľná predovšetkým pri konfrontácii s pracovnými problémami supervidovaného. Súčasťou podpory je rozhovor o vnútornej tenzii a tenziách v medziľudských vzťahoch sociálneho pracovníka, upevňovanie osobnej a profesionálnej identity a v neposlednom rade aj celková podpora pracovného úsilia. Podpora poskytuje sociálnemu pracovníkovi vnútorné a aj vzťahové zdroje, ktoré mu dávajú pocit vyrovnanosti vo vzťahu k práci aj sebe samému (Maroon, 2007) Jedná sa aj o spôsob reagovania na skutočnosť, že na všetkých pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú supervízie pôsobia emotívne zložky. Každá strana, teda ako supervidovaný, tak aj supervízor potrebujú čas, aby si uvedomili, akým spôsobom ich môže táto skutočnosť ovplyvňovať do tej miery, aby dokázali zvládať svoje situácie. Je potrebné zdôrazniť, že podporná funkcia sa v každom ohľade dotýka emocionálnych problémov supervidovaného. Z daného vyplýva, že ústrednou úlohou supervízora

je určiť skutočné a možné zdroje tenzie supervidovaného a pomáhať mu pri ich objavovaní a rúcaní bariér tak, že budú spoločne prediskutované negatívne pocity a iné rušivé emócie, ktoré sa môžu objavovať v práci s prijímateľom sociálnej služby, kolegami, alebo nadriadenými (Maroon, 2007);

- mediačnú – jedná sa o proces zastupovania zamestnaneckých potrieb voči vyššiemu manažmentu, vyjednávacie koordinovanie služieb a objasnenie úloh a postojov v tíme k ostatným zložkám mimo organizácie. V danom ohľade sa prikláňame k názoru, že supervízia je procesom, pri ktorom je jednému pracovníkovi organizáciou zverená zodpovednosť za prácu s iným pracovníkom tak, aby boli splnené dané organizačné, profesionálne aj osobnostné ciele (Vaska, 2012).

Význam supervízie v terénnej sociálnej práci

Špecifickým cieľom TSP je hľadanie riešení v nepriaznivej sociálnej alebo životnej situácie tej skupiny obyvateľov, ktorí sa pre dlhodobé neriešené problémy stali členmi vylúčenej komunity. Dôsledkom vyššie uvádzaného dochádza často k diskriminácii v spoločnosti, v prístupe k zamestnaniu

a verejným službám na lokálnej aj národnej úrovni.

Terénna sociálna práca v obci patrí k súčasť starostlivosti o uspokojovanie potrieb obyvateľov žijúcich na území obce a to vrátane špecifických potrieb vylúčených komunity v obci. Sociálna práca patrí ku originálnym kompetenciám obce. Patrí k nástrojom sociálneho systému prostredníctvom ktorého štát realizuje svoju sociálnu politiku. Obec zároveň definuje vlastnú sociálnu politiku a to aj nad rámec svojich zákonných povinností.

Kritériami vykonávania terénnej sociálnej práce je:

- TSP v obci vykonáva kvalifikovaný terénny sociálny pracovník, ktorý je zamestnancom obce alebo inej oprávnenej organizácie. Sociálnu prácu vykonáva v súlade s príslušnými sociálnymi zákonmi a odbornými poznatkami, so zákonom o správnom konaní, v súlade so svojou pracovnou náplňou, s princípmi terénnej sociálnej práce a etickými zásadami sociálneho pracovníka;

- TSP vykonáva obec alebo iná oprávnená organizácia, na základe požiadaviek zo strany obyvateľa obce, alebo iného občana, ktorý sa nachádza

v nepriaznivej situácii, na základe rozhodnutia obce, žiadosti Sociálnej poisťovne, príslušného úradu práce sociálnych vecí a rodiny, polície, alebo inej verejnej inštitúcie, na základe podnetu občanov alebo z vlastnej iniciatívy

- TSP pri riešení sociálnych problémov veľmi úzko spolupracuje a koordinuje svoju činnosť s komunitným pracovníkom, s pracovníkmi zariadení komunitných služieb pre deti a mládež (nízkoprahové centrum, centrum voľného času), pre rodiny (materské centrum, centrum rodiny alebo stredisko osobnej hygieny) a dospelých jednotlivcov (denné stacionáre, kluby, svojpomocné skupiny, profesionálne agentúry domáчих a ambulatných služieb a pod.). V rámci obce aj so všeobecnými a odbornými lekármi, učiteľmi ZŠ a MŠ, s políciou, v prípade potreby s odborníkmi špecializovaných poradní a služieb, ktoré majú regionálny charakter. Ďalej spolupracuje s UPSVR, s pobočkou sociálnej poisťovne, úradom samosprávneho kraja, súdmi a pod.

Supervízia v sociálnej práci zastáva nenahraditeľné miesto všetkým pomáhajúcim pracovníkom, nie iba samotným sociálnym pracovníkom.

Základnými charakteristikami supervízie v terénnej sociálnej práci je:

- podpora;
- pomoc;
- rozvoj (Vaska, 2012).

Spomínal som, že supervízia má význam aj ako preventívna metóda pred syndrómom vyhorenia. Symptómy syndrómu sa objavujú vo fyzických, psychických aj behaviorálnych prejavoch. Jednotlivci trpiaci syndrómom vyhorenia zvyčajne pociťujú chronickú únavu, sú náchylnejší na rôzne ochorenia ako je prechladnutie, bolesti hlavy, trávacie ťažkosti, poruchy spánku a mnohé ďalšie. V danom ohľade je potrebné hovoriť o tom, že supervízor si musí byť vedomý, že prítomnosť syndrómu vyhorenia vplýva na všetkých členov pracovného tímu. V prípade, že chce supervízor rozpoznať syndróm vyhorenia a symptómy spojené s jeho rozvojom, musí v prvom rade pochopiť povahu syndrómu vyhorenia a špecifiká prítomnosti stresových faktorov, ktoré obklopujú supervidovaných (Schavel, 2018).

Pomoc pri redukcii a odstránení stresu môže supervízor poskytnúť tým, že pracovníka navrhne dočasne preradiť zo stresujúcej práce na inú pracovnú pozíciu. V priebehu supervízie môže poukázať aj na

nevyhnutnosť redukcie počtu klientov a početnosť problémových klientov v jeho starostlivosti. Supervízor pri využívaní svojej mediačnej funkcie prostredníctvom vedúceho zamestnanca iniciovať odborné semináre, stretnutia, workshopy, ktoré pracovníka vytrhnú z reality a stávajú sa podporným odpočinkom, ktorý pracovníka odvádza od stresu. Inou z alternatív je rotácia pracovníkov, kedy zmena pracovného tempa pomáha redukovať stres (Schavel, 2018).

Možnosti

Na základe platnej legislatívy má každý sociálny pracovník možnosť využitia pravidelnej supervízie. Neznamená to však, že je v praxi aj takto využívaná. V každom prípade záleží od každej organizácie, ako je supervízia vnímaná a využívaná. Potrebným ostáva, aby terénny pracovník a terénny sociálny pracovník pochopil kľúčový význam pre seba samého a aj svojho klienta. K tomu, aby bola samotná supervízia účinná je potrebné, aby bol sociálny pracovník dostatočne asertívny tak, aby ju skutočne dosiahol.

„Supervízia využíva širokú škálu didaktických prostriedkov (materiálne techniky, vizuálne pomôcky, technické pomôcky)... Techniky, ktoré v organizácii

ponúkajú iný uhol pohľadu a vytvárajú proces starostlivosti o zamestnancov ako najdôležitejšie zdroje organizácie. Zároveň ponúkajú priestor pre rozvoj organizácie a zamestnancov v systéme komunitnej starostlivosti prostredníctvom auditu. Programu supervízie a plánu jednotlivých stretnutí s obsahom, v terminológii majstra, „ušíty na mieru“ organizácie s jej priestorovými, vzťahovými atribútmi.“ (Hunyadiová, 2018, s. 39).

Limity

Dôležitosť supervízie si musí uvedomiť samotný sociálny pracovník aj samospráva. Význam a dôležitosť supervízie vidíme nielen u samosprávy, ale aj u klientoch. Podstatným ostáva hľadať možnosti, ako sa dajú problémy riešiť a nie to, ako to nejde.

V praxi zažíva terénny pracovník aj terénny sociálny pracovník rôzne situácie, ktoré ho môžu prekvapovať, miast', vyvolávať pocity neistoty. V celom kontexte reflexivity sa jedná o prirodzené prežívanie emócií, pretože práve priebežným reflektovaním je umožňované profesionálovi v pomáhajúcej profesii integrovať neistotu a konštantnú zmenu ako svoju súčasť.

Limitmi supervízie veľmi úzko súvisia s hodnotami a s nimi súvisiacimi princípmi terénnej sociálnej práce. Medzi hodnotu integrita radíme čestnosť, otvorenosť, nemeniace sa konanie v súlade s osobnými princípmi, nestrannosť v pomoci a súlad slov a činov v akomkoľvek konaní terénneho sociálneho pracovníka. Sociálny pracovník sa vo svojej pozícii zamestnanca obecného úradu veľmi často dostáva do stretu a konfliktu záujmov. Prax ukazuje, že zamestnanec, ktorého nadriadeným je predstaviteľ samosprávy, poslanci OZ a pod. vykazuje známky strachu pri presadzovaní potrieb klienta na pôde obce alebo mesta. Nie je ničím výnimočným, že sociálny pracovník nekoná pre dobro klienta a podľa svojho najlepšieho presvedčenia, ale pod ťarchou tlaku samosprávy na riešenie problému. Nie je ničím výnimočným, že aj pri použití supervízie čelní predstavitelia obecného zriadenia neprijímajú správy supervízora otvorene a skôr sa k nim stavajú tenzne s pocitom, že im chce niekto niečo nariadovať.

Hodnota neublížovania, v ktorej je potrebné uplatniť pravidlo o kľúčových rozhodnutiach. Podľa tohto pravidla sociálny pracovník nikdy nerozhoduje sám,

ale pred samotnou realizáciou sa radí so svojimi postupmi s kolegami. V prípade, že obec nemá dostatok finančných prostriedkov a nedokáže zamestnať potrebný počet terénnych pracovníkov a terénnych sociálnych pracovníkov, je iba ťažké dosiahnuť konzultáciu s niekým „zasväteným“ do problematiky.

Rovnako tak vidím ako veľkým limitom dodržiavanie princípu kompetentnosti, na základe ktorého nerieši prípady blízkych priateľov a príbuzných. V malej obci, v ktorej každý každého pozná a rodinné vzťahy sú prirodzené, je iba veľmi ťažké splniť toto pravidlo. TSP a TP zvyčajne vykonávajú zamestnanci, ktorí pochádzajú z obce, alebo majú k obci veľmi blízke sociálne vzťahy. Sem patrí aj zodpovednosť plnenia si pracovných povinností, ktoré vyplývajú zo zmluvy voči zamestnávateľovi. Vyjasňuje si, kde sa začínajú a končia jeho kompetencie a vo vzťahu voči nadriadeným si ich jasne vymedzuje, tak, aby bol efektívny, ale aby zároveň nedošlo k jeho profesionálnemu zneužívaniu a používaniu práce, za ktoré nemá niest' zodpovednosť.

V danom ohľade môže TP alebo TSP nadobudnúť pocit, že ak bude konať voči vôli samosprávy, môže prísť o svoju pracovnú pozíciu.

Záver

Supervízia patrí k významným metódam sociálnej práce. Je potrebné ju chápať nie, ako kontrolu, alebo dohľad, ale ako pomocnú metódu pre výkon každého pracovníka v pomáhajúcej profesii. Terénni sociálni pracovníci sa pri výkone svojho povolania stretávajú s množstvom problémov, ťaživých životných situácií, ktoré by pri ich dlhodobom pôsobení na terénneho sociálneho pracovníka mohli spôsobiť syndróm vyhorenia. Správne, účelne a odborne vedená supervízia dokáže terénnemu sociálnemu pracovníkovi nachádzať význam jeho práce, povzbudzovať ho v jeho činnostiach a edukovať pri poznávaní nových techník a metód, ktoré je možné využívať mv práci s klientom. Supervízia tak prináša nesmierny význam pre terénneho sociálneho pracovníka, terénneho pracovníka, celý multidisciplinárny tím, klientov, samosprávu a celej spoločnosti.

Zoznam bibliografických odkazov

Monografia

- [1] HAVRDOVÁ Zuzana – HAJNÝ Martin. 2008. *Praktická supervízie*. Praha : Galén. 2008. 213 s. ISBN 978-80-7262-532-1.

[2] HAWKINS, Peter – SHOHET, Robert. 2004. *Supervízia v pomáhajúcich profesiách*. Praha : Portál. 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9.

[3] MAROON, Istifan – MATOUŠEK, Oldřich – PAZLAROVÁ, Hana. 2007. *Vzdělávání studentů sociální práce v terénu. Model pro supervizi*. Praha : Karolinum. 2007. 141 s. ISBN 978-80-246-1307-9.

[4] OLÁH, Michal – SCHAVEL, Milan – ONDRUŠOVÁ, Zlatica – NAVRÁTIL, Pavel. 2009. *Sociální práce – vybrané kapitoly z dějin, teorie a metod sociální práce*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety. 2009. 228 s. ISBN 80-969-449-6-7.

[5] SCHAVEL, Milan – TOMKA, Milan. 2010. *Základy supervízie a supervízia v praktickej výučbe v sociálnej práci*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, n. o., Bratislava. 2010. 193 s. ISBN 978-80-89271-87-0.

[6] VASKA, Ladislav. 2012. *Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov*. Bratislava . IRIS, 2012. 176 s. ISBN 978-80-89238-70-5.

[7] VASKA, Ladislav, ČAVOJSKÁ, Katarína. 2012. *Supervízia u začínajúcich profesionálov vo výkone sociálnej práce*. Výskumná správa. Bratislava : IRIS. 2012. 112 s. ISBN 978-80-89238-72-9.

Príspevok v zborníku

[8] HUNYADIOVÁ, Stanislava. 2018. *Techniky v supervízii pri syndróme vyhorenia zamestnancov v zariadeniach sociálnych služieb*. s. 29-41. In: SCHAVEL Milan – KUZYŠIN, Bohuslav – HUNYADIOVÁ, Stanislava. 2018. *Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety. 2018. 247 s. ISBN 978-80-8132-193-1.

[9] MATEL, Andrej. 2010. *Supervízia v sociálnych službách*. In: MATEL, Andrej – KOVALOVÁ, Mária – ŠTEPANOVSÁ, Martina. 2010. *Sociálne služby v regióne*. Zborník z vedeckej konferencie, ktorá sa konala 18. novembra 2010 v Skalici. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave. 2010. ISBN 978-80-970567-0-4.

[10] SCHAVEL, Milan. 2018. *Význam supervízie na predchádzanie syndrómu vyhorenia v zariadeniach sociálnych služieb z pohľadu supervízorov.* s. 7-19. In: SCHAVEL Milan – KUZYŠIN, Bohuslav – HUNYADIOVÁ, Stanislava. 2018. *Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia.* Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety. 2018. 247 s. ISBN 978-80-8132-193-1.

Webová stránka

[11] MÁTEL, Andrej – ROMAN, Tibor. 2010. *Etika v supervízii – kľúčové hodnoty a vybrané aspekty.* [online]. [cit. 2021-10-28]. Dostupné na internete: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/supervizia-v-socialnych-sluzbach>

[12] ŠOLTÉŠPOVÁ, Denisa. *Supervízia jako prostriedok zvyšovania reflexivity budúcich pomáhajúcich profesionálov a profesionálok.* [online]. [cit. 2021-10-28]. Dostupné na: <<https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Lukac1/subor/Soltesova.pdf>>.

Kontaktná adresa autora:

Mgr. Roman Eštočák
Jesenského 71
083 01 Sabinov
Kontaktný
e-mail: roman.estocak@gmail.com

Odborný profil autora:

Roman Eštočák s programom terénnej sociálnej a komunitnej práce mám dlhoročné osobné i pracovné skúsenosti už od samotného vzniku tohto programov v rokoch 2000 až 2003, kedy potrebu realizovať komunitnú a terénnu sociálnu prácu na Slovensku s rómskou komunitou vyslovil a inicioval Úrad splnomocnenkyne vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity, pod bývalým vedením Dr. Kláry Orgovánovej.

V tej dobe sa ako zástupca Nadácie otvorenej spoločnosti zúčastňoval rôznych pracovných stretnutí, konferencií a seminárov, na ktorých sme pripravovali základy a podmienky spustenia komunitnej práce ako pilotného projektu.

Neskôr, v roku 2004 táto iniciatíva nadobudla národný charakter, kedy sa pilotný projekt stal národným projektom so

600 komunitnými sociálnymi pracovníkmi a jeho manažment pripadol organizácii - Fondu sociálneho rozvoja.

V rokoch 2003 až 2004 pracoval ako mediátor – riaditeľ novozriadeného Komunitného centra v Pečovskej Novej Vsi, ktoré bolo zriadené ako jedno z prvých 10 komunitných centier na Slovensku.

V súčasnosti od roku 2015 pôsobí ako koordinátor Terénnej sociálnej práce v Prešovskom a Košickom kraji.