

## Supervízia ako preventívny nástroj dôsledkov nadmernej pracovnej psychickej záťaže u sociálnych pracovníkov

### Supervision as a preventive tool for the consequences of excessive mental workload for social workers

Silvia Šmihelová

Implementačná agentúra MPSVR SR

---

**Recenzent/Review:** PhDr. Ľubomíra Dunčáková  
CŠPP pri SŠI Trenčín

---

**Submitted/Odoslané:** 28. 12. 2021

**Accepted/Prijaté:** 16. 01. 2022

**Abstrakt:** Cieľom príspevku je poukázať na potenciál supervízie ako metódy uplatňovanej pri podpore sociálnych pracovníkov v ich profesionálnom raste, v prevencii pred dôsledkami nadmernej pracovnej záťaže, ale aj sprevádzajúcej pri nastavovaní zmien v organizácii s priamym vplyvom na kvalitu výkonu sociálnych pracovníkov, ako aj na kvalitu výkonu celého tímu pracovníkov pracujúcich v zariadeniach sociálnych služieb. Príspevok upriamuje pozornosť na flexibilné možnosti supervízie a široké spektrum funkcií, ktoré je možné využiť pri plánovanej i náhlej zmene podmienok v organizácii.

**Kľúčové slova:** Kvalita sociálnych služieb, Podpora, Sociálny pracovník, Stres, Supervízia, Syndróm vyhorenia, Zmena

**Abstract:** The aim of the paper is to point out the potential of supervision as a method applied in supporting social workers in their professional growth, in preventing the consequences of excessive workload, but also in establishing changes in the organization with a direct impact on the quality of social workers and the quality of the whole a team of workers working in social services facilities. The paper draws attention to the flexible possibilities of supervision and a wide range of functions that can be used in the event of a planned and sudden change in conditions in the organization.

**Key words:** Quality of social services, Support, Social worker, Stress, Supervision, Burnout syndrome, Change

---

Aká je práca sociálnych pracovníkov? Potrebujú ľudia pracujúci v sociálnych službách reflektovať svoje pocity? Aké sú účinné formy podpory a prevencie syndrómu vyhorenia? Sociálnych pracovníkov vnímame ako ľudí, ktorých hlavným zmyslom práce je dávať podporu iným ľuďom v rôznych nepriaznivých situáciách, niekedy krátkodobých inokedy aj dlhodobých. Takáto práca si vyžaduje okrem vzdelania a profesionálneho prístupu aj vysoké osobnostné nasadenie, časté vychádzanie z vlastných komfortných zón, silnú empatiu a odhodlanie meniť veci k lepšiemu.

Sociálny pracovník nadväzuje s ľuďmi, ktorí sú prijímateľmi sociálnych služieb profesionálny vzťah. Pôsobenie silných emócií, beznádeje a stresu je každodennou súčasťou jeho práce a preto starostlivosť o seba a o svoju duševnú rovnováhu je veľmi dôležitá.

(Venglářová, 2013) rozlišuje súkromné zdroje podpory a profesionálne zdroje podpory.

Súkromné zdroje podpory môže čerpať v súkromnej oblasti medzi rodinou, priateľmi a ľuďmi z blízkeho okolia, ktorí sú k dispozícii takmer okamžite, poznajú a podporia ho. S nimi načerpá energiu, naplánuje si voľný čas a zdieľa vlastné pocity. Taktiež je tu priestor pre rozhovory o práci. Kapacita blízkeho okolia je však

obmedzená a pre blízkych ľudí môže byť dokonca zaťažujúce počúvať dlhé príbehy či osudy iných ľudí. Taktiež od blízkych ľudí nemôžeme očakávať rady, nakoľko sa neorientujú v profesionálnej oblasti a v mechanizmoch poskytovania sociálnych služieb.

Profesionálnym zdrojom podpory sa môžu stať kolegovia, nadriadení, s ktorými zdieľame spoločne pocity a zodpovednosť. Kultúra organizácia, pracovný tím, kvalitne vypracované metodiky podporia sociálneho pracovníka v pracovnom procese.

Veľmi dôležitým zdrojom profesionálnej podpory je supervízia.

Zmyslom supervízie je podpora sociálneho pracovníka, ktorý vďaka dobrej psychickej pohode i odbornému rastu môže kvalitne poskytovať podporu ľuďom, ktorí čerpajú sociálnu službu.

### **Supervízia a možnosti jej uplatnenia v sociálnej práci**

Etický kódex supervízie definuje supervíziu nasledovne: „Supervízia je metóda kontinuálneho rozvoja profesionálnych spôsobilostí pracovníkov v pomáhajúcich profesiách a študentov týchto profesií, ktorý dosahuje za pomoci kvalifikovaného supervízora prostredníctvom reflexie, podpory, supervíznych metód a techník. Je

prostriedkom skvalitňovania práce, poskytovania spätnej väzby, optimalizovania a overovania správnosti pracovných postupov, prevenciou syndrómu vyhorenia, poškodzovania klientov, hľadáním alternatív a efektívnych postupov v odbornej práci a jej riadení.

V Zákone NR SR č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov je uvedené, že poskytovateľ sociálnej služby je povinný na účel zvýšenia odbornej úrovne a kvality poskytovanej sociálnej služby vypracovať a uskutočňovať program supervízie.

Zákon ukladá povinnosť určenia systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov a pravidiel pre výkon supervízie u poskytovateľa. Poskytovateľ sociálnej služby si môže na vypracovanie, realizáciu ako aj vyhodnotenie supervízneho programu kontrahovať supervízora. Program supervízie by mal byť v prvom rade realizovateľný a komplexný s dôrazom na sledovanie kvality a odbornosti pri poskytovaní sociálnej služby. Dôležitou súčasťou sú vízie a ciele organizácie. Supervízny program je plánovaný pre všetky organizačné úrovne (organizácia ako celok, vedenie a manažment organizácie, skupiny zamestnancov, jednotliví zamestnanci). Realizácia supervízie sa

plánuje rôznymi formami (napr. skupinová a individuálna supervízia).

Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov charakterizuje supervíziu ako metódu „kontinuálneho rozvoja profesionálnych spôsobilostí pomáhajúceho odborníka za pomoci kvalifikovaného supervízora. Vytvára organizovanú príležitosť k reflexii aktuálnych pracovných tém a je jednou z najefektívnejších metód profesionálneho rastu. Supervízia je nástrojom pre optimalizovanie a verifikovanie správnosti postupov pri práci s klientom, pomáha rozširovať alternatívne postupy a slúži rovnako ako účinná prevencia syndrómu vyhorenia. Využíva postupy, pri ktorých jednotlivci, tímy, skupiny a organizácie pracujú na riešení problémov prítomných v profesionálnych situáciách.“

### **Supervízia ako metóda zvyšovania kvality poskytovania sociálnych služieb**

Proces dlhodobých a náročných zmien v organizácii ako aj krízové situácie zvyšujú mieru stresu a neistoty u zamestnancov zariadení sociálnych služieb.

Zariadenia sociálnych služieb, ktoré sa zapojili do národného projektu Deinštitucionalizácia zariadení sociálnych služieb – Podpora transformačných tímov a zriaďovateľ ako aj vedenie plánujú

prechod z inštitucionálnej na komunitnú formu poskytovania sociálnych služieb priniesli do svojich zariadení veľké výzvy spojené so zmenami a novými očakávaniami.

Výzvou pre vedenie zariadenia je práca s postojmi zamestnancov v prospech plánovanej zmeny na všetkých úrovniach organizácie. Cieľom je nastaviť zamestnancov na spoluprácu a podporu zmeny, ktorú dokážu následne správne vysvetliť a odprezentovať prijímateľom sociálnej služby. Payne (in Michková, 2009) zdôrazňuje, že je treba rozlišovať medzi cieľmi, ktoré sú orientované na klienta, cieľmi samotných supervidovaných a cieľmi, ktoré prináša supervízor spolu s manažmentom organizácie. Pričom cieľom, o ktorý by sme sa mali v supervízii usilovať je podľa neho prospech klienta vďaka kvalitne poskytovanej službe.

Proces transformácie zariadenia prebieha v rovine odbornej, organizačnej, ale aj emocionálnej. Prináša veľa povinností a nových nárokov na zvyšovanie kompetencií zamestnancov, ktoré je potrebné zvládnuť spolu so všetkými pôvodnými pracovnými povinnosťami. Zvyšovaním pracovnej záťaže sa zvyšuje aj psychická záťaž a zamestnanci odolávajú vyššej miere stresu.

Faktu, že z chronického stresu vychádzajú všetky hlavné zložky syndrómu

vyhorenia a taktiež, že strach je dôležitým spúšťačom syndrómu vyhorenia je potrebné venovať zvýšenú pozornosť. Zamestnancom práve v období plánovania a následne realizácie náročných procesov zmien je potrebné vytvoriť priestor pre ventiláciu vnútorných emócií, diskusiu o vzájomných očakávaniach a dôležitý je aj nácvik relaxačných techník. Svoje miesto v supervízii má aj ticho, ktoré rozptyľuje stres a napätie. Výskum odhalil zaujímavé zistenie, že ľudia sa cítia najpokojnejšie a najuvoľnenejšie počas dvoch minút tichej pauzy medzi dvomi hudobnými ukážkami.

Viacere zahraničné výskumné štúdie podporujú prepojenie emocionálnej inteligencie a syndrómu vyhorenia. Taylor zistil, že emocionálne inteligentní jednotlivci lepšie zvládajú životné výzvy a pracovný stres, čo vedie k lepšiemu fyzickému a psychickému zdraviu (Hunyadiová, 2018).

V kontexte prevencie a ochrany zamestnancov je potrebné nastaviť program supervízie najmä s dôrazom na podpornú funkciu supervízie, ktorá je považovaná za významnú najmä pri spracovaní emócií, tlaku a záťaže vyplývajúcich z nadmernej pracovnej a psychickej záťaže.

Podporná supervízia sa orientuje najmä na zvyšovanie výkonnosti pracovníka redukciou stresu, ktorý zasahuje jeho

pracovný výkon a zvyšovaním motivácie a zintenzívňovaním zaangažovanosti, ktorá podporuje výkon (Schavel, 2018).

Podľa Schavela je cieľom podpornej supervízie rozvinutie vysokej miery sebapoznania, čím sekundárne zmocňuje zamestnanca konať vo vzťahu zamestnanec – klient disciplinovane, rozvážne a vedome s cieľom poskytnúť klientovi čo najoptimálnejšiu formu pomoci. Miera sebapoznania u odborných zamestnancov prostredníctvom sprostredkovanej reflexie supervízora je možná len zabezpečením kontinuálnej a dlhodobej supervízie (Schavel, 2018).

Dôležitou úlohou supervízora je v bezpečnom priestore aplikovať metodiku supervízie, poskytnúť adekvátnu spätnú väzbu, bilancovať kompetencie, implementovať vízie a ciele organizácie v zvyšovaní kvality a rozvoja poskytovaných sociálnych služieb.

Supervízor má preto poznať štruktúru organizácie, jej vízie a ciele, obsah poskytovaných služieb, ako aj oblasť podporných nástrojov zabezpečujúcich starostlivosť o zamestnancov a ich odborný rast, metodológiu procesov poskytovaného poradenstva. Schopnosť využívať širokú škálu didaktických prostriedkov (materiálne techniky, ktoré využíva pri práci, vizuálne pomôcky, technické pomôcky), schopnosť pozorovať,

analyzovať a regulovať dynamiku, proces vo vzťahu k cieľom organizácie a osobnostných cieľov zamestnancov (Schavel, Hunyadiová, Kuzyšin, 2013).

Odbornosť supervízora v sociálnej práci musí spĺňať náročné kritériá nielen v štandardnej rovine vedomostí zodpovedajúcej akreditovanému vzdelaniu supervízora, ale navyše je potrebné kontinuálne vzdelávanie a orientácia sa v špecifickej problematike napr. v prípade ak zariadenie sociálnej služby prechádza procesom zmeny, transformácie z inštitucionálnej na komunitnú formu poskytovania sociálnej služby alebo zariadenie prechádza rôznymi krízovými situáciami. Kvalitný supervízor sprevádza tím zamestnancov od začiatku implementácie zmeny v organizácii, zachytáva všetky roviny postojov a systematicky pracuje s nastavením zamestnancov v prospech prijatia zmeny. Následne identifikácia sa zamestnancov so zmenami vytvára synergiu vzájomnej kolektívnej motivácie a urýchljuje realizáciu plánovaných krokov transformácie.

V období zmien v sociálnych službách, keď sa menia nároky na podmienky fyzického prostredia, ale najmä podmienky poskytovania sociálnych služieb ako aj aktivizácie ľudí v sociálnych službách zvyšuje sa nápor na profesionalitu

supervízora. Zvyšovaním kvality poskytovaných sociálnych služieb, zameriavaním sa na jednotlivca s individuálnymi potrebami a poskytovaním primeranej miery podpory sa mení aj pozícia sociálneho pracovníka. V sociálnych službách vzrastá dopyt po odborných pracovníkoch, ktorí sa vzdelávajú a sú aktívny pri implementácii zmien. Flexibilne a kreatívne dokážu prinášať nové riešenia v prospech klientov a v súlade s novým nastavením organizácie.

### **Supervízia ako metóda podpory sociálnych pracovníkov pracujúcich pod vplyvom nadmernej záťaž**

Dlhodobo nepriaznivá epidemiologická situácia v súvislosti s ochorením COVID 19 výrazne ovplyvnila poskytovanie sociálnych služieb na Slovensku a priniesla úplne nový rozmer zvládania krízových opatrení v zariadeniach sociálnych služieb ako aj nastavenie preventívnych nástrojov dôsledkov nadmernej pracovnej a psychickej záťaž. Zároveň sa v plnom rozsahu ukázali riziká poskytovania sociálnych služieb inštitucionálnou formou, ktorá nie je schopná flexibilne reagovať a chrániť prijímateľov sociálnych služieb pred rýchlo sa šíriacim ochorením. Zamestnanci veľkokapacitných zariadení sociálnych služieb riešili široké spektrum problémov spojených v prvej fáze najmä

s opatreniami a prevenciou pred rozšírením ochorenia COVID 19 v zariadení, zabezpečením ochranných pracovník pomôcok pre zamestnancov, ktoré boli v prvej vlne pandémie absolútne nedostupné. Počas jednotlivých vln pandémie zamestnanci pracovali pod silným tlakom emócií zo strany prijímateľov sociálnych služieb, ktorý vyplýval z dlhodobej izolácie od rodinných príslušníkov, ale aj od širšej komunity ľudí žijúcich mimo zariadenia sociálnych služieb.

Mnohí zamestnanci uvádzajú, že v prípade ak ochoreli na COVID 19, ostávali spolu s prijímateľmi sociálnych služieb v zariadení „chorí sa starali o chorých“, bez kontaktu s vlastnou rodinou, bez čerpania času na vlastné vyliečenie. Zdraví zamestnanci sa snažili zabezpečiť chod zariadenia a prespávali v zariadení v provizórnych podmienkach ako napríklad šatne či pracovne. Riaditeľka zariadenia sociálnych služieb uviedla, že ostávala niekoľko dní v zariadení ako jediná zdravá. Mixovala jedlo pre kolegyne, ktoré nedokázali prijať inú formu potravy. Zabezpečovala lieky, komunikáciu s lekármi, jej vlastný manžel denne prinášal plné tašky ovocia a po večeroch chodila popod balkóny na krátke rozhovory s kolegyňami, aby ich podporila a zabezpečila im krátky sociálny kontakt.

Silné sú výpovede zamestnancov, ktorí rozprávajú o dlhých dňoch strávených v ochrannom oblečení, o tom aké vážne zdravotné fyzické problémy prekonávali v dôsledku zanedbávania vlastného zdravia v prospech zabezpečenia sociálnej služby pre prijímateľov, ale i o tom ako po dňoch strávených v karanténe, prežívajúc silné strachy im chýbalo obyčajné ľudské objatie a pocit istoty. Najviac frustrujúce boli dni, keď ani jedna noc neuplynula bez privolania sanitky buď z dôvodu potreby urgentného prevozu do nemocnice alebo v horších prípadoch to boli zosnulí prijímatelia.

Zamestnanci zariadení sociálnych služieb si dlhé mesiace nečerpali dni dovolenky a pracovali kontinuálne celé dni na úkor súkromného života a vlastných potrieb. V niektorých zariadeniach bola situácia natoľko kritická, že boli menované krízové manažmenty zriaďovateľa a tí pokrývali personálne deficity v zariadeniach. nakoľko časť zamestnancov tlak nevydržala, odišla zo zariadenia.

V tomto období bol zaregistrovaný zvýšený dopyt po poskytovaní supervízií, ktoré vykonávali supervízori online alebo telefonickou formou.

Ciele supervízie flexibilne nastavili na akútne problémy sociálnych pracovníkov. Išlo predovšetkým o riešenie konkrétnych cieľov na základe požiadaviek zadávaných

samotnými zamestnancami. Medzi najčastejšie témy supervízií patrilo najmä spracovávanie emócií v súvislosti s úmrtiami prijímateľov v zariadeniach, ale aj blízkych ľudí vo svojom súkromnom živote, riešenie nedostatočných personálnych kapacít a v neposlednom rade supervízori zachytávali znaky syndrómu vyhorenia v rôznych fázach.

Pomáhajúce profesie sa radia medzi skupiny najviac ohrozené syndrómom vyhorenia. Sociálni pracovníci vkladajú do svojej práce veľké množstvo úsilia a emócií a vytvárajú si veľmi blízky medziľudský kontakt s človekom. Tento kontakt vždy predstavuje systém, na ktorého jednej strane stojí pomáhajúci a na druhej strane stojí človek (ľudia), ktorý pomoc očakáva, vyhľadáva a využíva na naplnenie svojich potrieb. Pre výkon sociálnej práce ako pomáhajúcej profesie, je vždy nutný vzťah s klientom a zapojenie vlastnej osobnosti sociálneho pracovníka (odborného zamestnanca) do pracovného procesu. Dennodenné zdieľanie problémov iných, aktívne pôsobenie pri ich riešení, pomáhanie predstavuje hlavný cieľ jeho práce. Výsledkom je často prevaha dávania oproti prijímaniu, ktoré môžeme chápať ako úspešné ukončenie prípadu, alebo spokojnosť sociálneho klienta (Bérešová, 2018).

Je možné konštatovať, že pandemická situácia a s tým súvisiace opatrenia vplývajúce na nutné kontinuálne zabezpečenie sociálnych služieb akcelerovali všetky známe rizikové faktory vplývajúce pracovnú a psychickú záťaž sociálnych pracovníkov.

Ako ďalej uvádza Bérešová „emocionálna bilancia“ je dlhodobo záporná, pracovné nasadenie a úsilie na jednej strane a uspokojenie z práce na druhej strane, nie sú vo vyváženom stave. Vyhoření len tak nikoho „neprepadne“, vždy sa jedná až o záverečné štádium pozvoľného, niekoľko mesiacov až rokov trvajúceho stavu (Bérešová, 2018).

Pojem „syndróm vyhoření“ (burn out) zaviedol v roku 1974 psychoanalytik Herbert Freudenberger a opísal ho ako stav fyzického, mentálneho a emocionálneho vyčerpania, ktorý je častým dôsledkom kombinácie vysokých očakávaní a pretrvávajúceho situačného stresu (in: Hunyadiová, 2018).

Neskôr Freudenberger a North (1992) definujú vyhoření ako stav vyplienenia všetkých energetických zdrojov pôvodne veľmi intenzívne pracujúceho človeka, ktorý niečím hlboko emocionálne zapodieval, stratil svoje nadšenie a svoju motiváciu (in: Bérešová, 2018).

Freudenberger rozpracoval a popísal vo svojej koncepcii 10 štádií priebehu procesu vyhoření a nazval vyhoření „chorobou príliš zanietených“.

Najčastejšie sa však uvádza päť fáz priebehu procesu vyhoření: štádium nadšenia, stagnácie, frustrácie, apatie/dehumanizácie až vyhoření.

Rizikové faktory pre vznik syndrómu vyhoření môžeme rozlišovať ako vonkajšie a vnútorné. Vonkajšie faktory sa viažu najmä na podmienky v zamestnaní. Ide hlavne o nedostatok personálu, nedostatok potrebného odpočinku v práci, pracovné preťaženie zamestnancov, náročné pracovné podmienky, pracovná rutina ako aj vedenie neschopné oceniť kvality zamestnanca.

Medzi vnútorné faktory možno zaradiť i situácie osobného života človeka, jeho rodinu a širšie príbuzenské prostredie, ako i samotnú spoločnosť, konkrétne podmienky každodenne kladené na nás (Čermáková, 2018). Ako hlavné vnútorné rizikové faktory sa uvádzajú najmä veľké nadšenie pre vykonávanú prácu, subjektívne vnímanie problémov vlastných životných podmienok, zlé vnútorné sebahodnotenie, silné vnímanie čiastočných neúspechov, vnútorná súťaživosť a porovnávanie sa s kolegami, nepravidelný denný biorytmus, snaha robiť všetko sám, nezvládanie konfliktov a taktiež



neschopnosť asertívneho odmietnutia či inak povedané schopnosť povedať „nie“. Kumuláciou jednotlivých faktorov vnútorných ako aj vonkajších sa zvyšuje predpoklad rozvinutia syndrómu vyhorenia. Nový pohľad priniesla M. Preiß, ktorá uvádza že ako príčiny vzniku vyhorenia vidí predovšetkým naše problémové a nevyriešené vzťahy k sebe samému a k ľuďom okolo nás. Následne prestávame žiť v súlade so sebou samým a orientujeme sa iba na fungovanie a výkon. Skutočné príčiny vyhorenia sa ukrývajú za nevedomými mechanizmami, ktoré môžu viesť k vzniku vnútorného konfliktu (in: Bérešová, 2018).

Dostupné empirické poznatky dokazujú, že stav vyhorenia je postupný, vyvíjajúci sa proces. V jednotlivých fázach procesu je možné urobiť intervencie a včas prerušiť progresívny vývoj.

Vytváranie podpornej siete na pracoviskách je účinným preventívnym nástrojom chrániacim pred syndrómom vyhorenia sociálnych pracovníkov. Systematické vytváranie podporných pracovných vzťahov, priestor pre vyžiadanie rady alebo pomoci pre stresom zaťaženého pracovníka a komplexná sociálna opora sú pre sociálnych pracovníkov dôležité aspekty prispievajúce k prevencii syndrómu vyhorenia.

Shavel uvádza, že pomoc pri redukcii stresu môže poskytnúť supervízor tým, že pracovníka navrhne dočasne preradiť zo stresujúcej práce na inú pracovnú pozíciu. Môže tiež poukázať na nevyhnutnosť redukcie počtu klientov a početnosť problémových klientov v jeho starostlivosti. Supervízor pri využití svojej mediačnej funkcie môže prostredníctvom vedúceho zamestnanca iniciovať odborné semináre, workshopy, ktoré pracovníka vytrhnú z reality a stávajú sa podporným odpočinkom, ktorý pracovníka odvádza od stresu.

Úlohou supervízora je predchádzať stresu, redukovať ho alebo pracovníka dočasne zo stresovej situácie vytrhnúť (Schavel, 2018).

## Záver

Príspevok sa zamerával na identifikovanie záťažových faktorov, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú prácu sociálnych pracovníkov. Pozornosť bola venovaná predloženiu empirických faktov a rôznym pohľadom odborníkov na syndróm vyhorenia s cieľom upriamenia pozornosti na potenciál supervízie a právom v mnohých prípadoch zadanú potrebu supervízie ako preventívneho nástroja zvládnutia dôsledkov nadmernej pracovnej a psychickej záťaže. Supervízia poskytovaná na rôznych úrovniach organizačnej štruktúry s rôznorodými

cieľmi v meniacich sa podmienkach má stabilné miesto v pomáhajúcich profesiách s potenciálom navyšovania podpory pre pracovníkov sociálnych služieb s priamym dopadom na kvalitu poskytovania sociálnych služieb na Slovensku.

### Zoznam bibliografických odkazov:

#### Monografia

1. MICHKOVÁ, Adéla. 2009. Supervize v sociální práci v České republice. České Budějovice: Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Disertační práce.
2. SCHAVEL, Milan. ,HUNYADIOVÁ, Stanislava., KUZ YŠIN, Bohuslav. 2013. Supervízia v sociálnej práci. Bratislava. ISBN 978-80-971445-0-0.
3. TAYLOR, Ralph. 2001. Odlomenie od rozbitých okien. Baltimore neighborhoods and the nationwide fight against crime, grime, fear and desline. New York : Westview (pp.951-986)
4. VENGLÁŘOVÁ, Martina. – DYNÁKOVÁ, Šárka. – HOLEČEK, Lukáš. 2013. Supervize v ošetrovateľskej praxi. Praha : Grada Publishing, a.s. 2013. 9 s. ISBN 978-80-247-4082-9

5. Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
6. Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
7. Zákon č. 219/2017 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

#### Časť z monografie

8. BÉREŠOVÁ, Anna. 2018. SYNDRÓM VYHORENIA SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV – TEÓRIA A EMPIRICKÉ ZISTENIA. In SCHAVEL, Milan. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, 2018, s. 41 - 46. ISBN 978-80-8132-193-1
9. ČERMÁKOVÁ, Zuzana. 2018. SUPERVÍZIA AKO JEDNA Z ALTERNATÍV PREVENCIE SYNDRÓMU VYHORENIA U VYCHOVÁVATEĽOV

- V DETSKÝCH DOMOVOCH. In SCHAVEL, Milan. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, 2018, s. 150 - 151. ISBN 978-80-8132-193-1
10. HUNYADIOVÁ, Stanislava. 2018. TECHNIKY V SUPERVÍZII PRI SYNDRÓME VYHORENIA ZAMESTNANCOV V ZARIADENIACH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB. In SCHAVEL, Milan. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, 2018, s. 30 - 32. ISBN 978-80-8132-193-1
11. SCHAVEL, Milan. 2018. VÝZNAM SUPERVÍZIE NA PREDCHÁDZANIE SYNDRÓMU VYHORENIA V ZARIADENIACH SOCIÁLNYCH SLUŽIEB Z POHLADU SUPRVÍZOROV. In SCHAVEL, Milan. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, 2018, s. 8 - 11. ISBN 978-80-8132-193-1

### Webová stránka

12. Slovenská komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce. 2015. Etický kódex sociálneho pracovníka a asistenta sociálnej práce [cit. 2015-11-15]. Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/socialna-praca/>>.
13. Etický kódex supervízie. 2018. [cit. 2018-05-28]. Dostupné na internete: <[https://www.prohuman.sk/files/Eticky\\_kodex\\_supervizie\\_IVSP.pdf](https://www.prohuman.sk/files/Eticky_kodex_supervizie_IVSP.pdf)>.

---

### Kontakt na autora:

Silvia Šmihelová, Mgr.

Implementačná agentúra MPSVR SR

e-mail: [sisi.smihelova@gmail.com](mailto:sisi.smihelova@gmail.com)