

## Supervízia ako nástroj sebakontroly

### The Supervision as a tool of self-control

Eva Knéslová

SŠŠ Banská Bystrica

---

**Recenzent/Review:** doc. Ing. Anton Doktorov, PhD., mim. prof.

Evito o. z., Penzión Steffi, Zariadenie pre seniorov, Bratislava

---

**Submitted/Odoslané:** 10. 02. 2022

**Accepted/Prijaté:** 24. 02. 2022

---

**Abstrakt:** Článok je zameraný na to, či supervízia môže byť nástrojom sebakontroly. Druhotným cieľom je význam sebakontroly pre prácu voči užívateľovi sociálnych služieb a profesijný rozvoj pomáhajúceho profesionála. Sebakontrola je nevyhnutnou súčasťou supervízneho procesu.

**Kľúčové slová:** Supervízia. Sebakontrola. Supervízor. Supervidovaný. Profesijný rozvoj. Osobnostný rozvoj. Klient v pomáhajúcej profesii.

**Abstract:** The article focuses on whether supervision can be a tool for self-control. The secondary goal is the importance of self-control for work towards the user of social services and the professional development of the helping professions. Self-

monitoring is an essential part of the supervision process.

**Keywords:** Supervision. Self-control. Supervisor. Supervised individuals. Professional development. Personal development. Client in helping profession.

---

### Úvod

Počas svojich dejín ľudstvo prešlo rôznymi etapami vývoja a prístupu k životu aj k svetu. Aj teraz žijeme v istej etape, v istom historickom kontexte, v istej dobe. A každé takéto obdobie kladie na život človeka vlastné požiadavky. Každá doba má svoje priority, princípy a spôsoby zabezpečenia života ľudí na zemi. Dnes, viac ako inokedy sa kladie dôraz nielen na kvantitu v živote, ale aj, a to nie v poslednom rade, najmä na kvalitu života,

kvalitu vlastného života, ako aj na kvalitu života ľudí okolo nás. Na kvalitu celej zemegule v globále.

Do popredia sa rýchlym tempom dostávajú najmä humanitné vedy, prameniace z filozofie, ktoré sú pomerne nové a ktoré v minulosti neboli ako vedy ani prijímané. Sú to psychológia, sociológia, etika, andragogika, a pod. Sú zamerané na človeka, najmä na jeho vonkajšie aj vnútorné prežívanie, skúsenosti, reakcie, emócie, spracovanie prežitého, ako aj na rozvoj osobnosti seba aj iných. K nevyhnutným potrebám v rámci osobnostného, prípadne aj kariérneho rozvoja určite patrí aj sebakontrola. Táto sa dá uskutočňovať, či dosahovať pomocou rôznych spôsobov.<sup>1</sup>

V tomto článku sa zameriam na jeden z nástrojov osobného aj kariérneho rozvoja a to na supervíziu, ktorú tu definujem ako nástroj sebakontroly. A následne venujem pozornosť práve jej aplikácii v praxi.

Kvôli lepšiemu pochopeniu toho, čoho sa táto téma týka, je potrebné spomenúť základné pojmy, dotýkajúce sa tohto článku, ktoré sú pre samotnú tému dôležité a priamo s ňou súvisia. A práve preto sa budem s nimi zaoberať v ďalších kapitolách.

---

1 por. JANEK, J., Vývoj vedy a vedeckého poznania v novoveku.

## Supervízia

Supervízia – z lat. *supernad* a sloveso *videre* vidieť = nadhľad, super pohľad, prípadne odborný dohľad, sprevádzanie. Definícií supervízie je veľké množstvo a preto sa tu nebudem s nimi podrobnejšie zaoberať kvôli rozsahu práce. Supervízia by sa mala stať pre každého pomáhajúceho profesionála či už v sociálnych službách, alebo inde, formou celoživotného vzdelávania, rozvoja jeho schopností, zručností a kompetencií, teda takto by mala podporovať jeho profesionálny rast aj osobnostný rast, mala by teda slúžiť vo veľkej miere ako jeden z možných nástrojov sebakontroly. Mala by tiež slúžiť na ochranu klienta, v našom prípade klienta sociálnej práce.<sup>2</sup>

## Osobnosť supervízora

Supervíziu tvorí supervízor a supervidovaný. Pre jasnejšie pochopenie supervízie ako nástroja sebakontroly uvediem niekoľko myšlienok k osobnosti supervízora.

---

2 Supervízia podľa Vaska (2012) je „metódou kontinuálneho rozvoja profesionálnych spôsobilostí, ktoré dosahuje odborník za pomoci kvalifikovaného supervízora prostredníctvom reflexie, podpory, supervíznych metód a techník. Supervízia chráni užívateľa služieb pred „poškodením až zneužitím.“

### Profesionálna stránka supervízora

Ak má supervízia naplňať svoju úlohu, poslanie pomáhať supervidovaným v ich profesionálnom rozvoji, v prístupe ku klientom a aj v ich sebakontrola, je dôležité, aby samotný supervízor mal určité profesijné a hlavne osobnostné predpoklady. Vaska (2014) uvádza, že supervízor je profesionál. Naplnenie povolania supervízora musí teda nevyhnutne spĺňať aj profesionálne požiadavky. Viacero zákonopresne definuje, kto a za akých podmienok môže vykonávať supervíziu.<sup>3</sup> Supervízor, ktorý by nerešpektoval zákon, nemôže svoju rolu naplniť. Okrem splnenia zákonných požiadaviek existujú etické požiadavky zahrnuté v Etickom kódexe sociálnej práce, ktoré musia byť zvnútornené pre

---

<sup>3</sup>Zákon NR SR č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon NR SR 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.

Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Zákon NR SR č. 219/2014 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).

Generálny rozkaz č. 57 o zabezpečení skupinovej supervízie v ZVJS.

každého sociálneho pracovníka a hlavne ak je to profesionál, supervízor, ktorý superviduje ostatných.<sup>4</sup> To, že je vo svojej roli profesionálom, to ho zaväzuje, aby vždy podával vo svojej práci čo najlepší možný výkon a na 100% dodržiaval pravidlá profesionálnej etiky, Najdôležitejšie pravidlá podľa môjho názoru sú:

- zachovávanie dôvernosti v supervízii;
- supervízor by mal byť sám pravidelne aj v roli supervidovaného;
- zachovať si profesionálny vzťah voči supervidovaným;
- byť schopný reflektovať svoju prácu a byť otvorený voči vlastnej zmene v konaní ak je to potrebné;
- poznať hranice svojich schopností a možností, teda nepúšťať sa v supervízii do niečoho, na čo nemám vzdelanie, skúsenosti, neprekračovať hranicu supervízie, teda nevstupovať do terapie, koučingu, mentoringu, uvedomiť si, či to vôbec dokážem a v akom štádiu profesionálneho rozvoja

---

<sup>4</sup> Prov. ETICKÝ KÓDEX SOCIÁLNEHO PRACOVNÍKA A ASISTENTA SOCIÁLNEJ PRÁCE: „Zodpovednosť voči sebe, ustanovuje, že sociálny pracovník a asistent sociálnej práce vykonáva „nevyhnutné kroky v profesionálnej a osobnej starostlivosti o seba, aby bol schopný poskytovať kvalitné služby klientom“, pričom o. i. ide práve o pravidelnú supervíziu.“

sa nachádzam. Tiež si pripustiť, že akrobím supervízora prvý rok, nemôžem všetko zrazu vedieť, prijímať v pokore stupeň vlastného vývoja, v ktorom pravdepodobne som, a pod.<sup>5</sup> Teda určite je dôležitá v supervízii aj schopnosť sebakontroly, prípadne sebareflexie samotného supervízora. Z tohto hľadiska je supervízia nástrojom sebakontroly aj pre samotného supervízora, ktorý ju vykonáva a vďaka sebareflexii môže postupne výkonom supervízie sám supervízor dozrievať a stávať sa stále lepším aj pre svoj profesijný rast aj pre samotných supervidovaných.

### Osobnostná stránka supervízora

Osobnostná stránka každého z nás je čosi, čo je nám dané, s čím sme sa narodili, preto túto stránku nemožno jednoducho meniť, či študovať ju v zmysle rozvoja. Dôležité je si ju ale uvedomovať a zároveň je možné na nej pracovať, ak jednotlivec má záujem a schopnosť zmeniť seba samého. Dôležitá je jeho snaha aj úprimnosť voči sebe. A presne k tomu môže byť výborným prostriedkom aj supervízia ako nástroj sebakontroly.

Osobnosť každého z nás a teda aj supervízora je o osobnostných črtách, ktoré

z nás robia človeka takého, aký je. Supervízor je niekto, kto bude pracovať s inými ľuďmi, preto je táto osobnostná stránka podstatnejšia ako profesionálna, v zmysle možností zmeny, zvyšovania kvalifikácie a pod. Je to jednoducho proces, práca na sebe.

K tým hlavným osobnostným vlastnostiam pre dobrého supervízora patrí: úcta, rešpekt, zdvorilosť, pozitívny vzťah k ľuďom, životný optimizmus, schopnosť prijímať ľudí takých akí sú, mať ich rád, mať zmysel pre humor, rešpektovať ľudskú dôstojnosť.<sup>6</sup>

V súvislosti so supervíziou je potrebné rešpektovať aj zásadu rovnakého zaobchádzania (t. j. zásadu zákazu diskriminácie). Je nevyhnutné, aby nedochádzalo zo strany supervízora voči supervidovanému k diskriminácii z nasledovných diskriminačných dôvodov (znakov), ako je: pohlavie a rod, sexuálna orientácia (identita), rasa a etnická príslušnosť, náboženstvo, viera a svetonázor, zdravotné postihnutie a vek.<sup>7</sup>

Kompetencie k osobnému ale aj k profesionálnemu rastu supervízor získava z rôznych zdrojov: permanentné vzdelávanie, účasť na supervíziách,

---

6 porov. VASKA, L. (2014).

7PETRÍKOVÁ, L. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. Praha: Leges, 2018, s. 45.

---

5 porov. VASKA, L. - ČAVOJSKÁ, K. (2012).

výcvikoch, nadobúdanie nových skúseností, zručností, zdieľanie sa s inými o svojich pocitoch, neistotách, ale aj o radoostiach a úspechoch. Nikdy by nemal zabudnúť na uvedomenie si vlastných limitov, ohraničenosti, svojho človečenstva, jedinečnosti. Zachovať si smerovanie k ideálu, nezabudnúť však, že ideál je na 100% nedosiahnuteľný. Mal by mať aj schopnosť udržať si pokoru, ktorá vždy pomáha zachovať správny a pravdivý obraz o sebe, lebo skutočná pokora je vždy pravdou, ktorá pomáha žiť vo vnútornej slobode, pokoji a radoosti a prijatí seba aj iných takých, akí sme.<sup>8</sup>A paradoxne mu v tomto všetkom môže tiež pomôcť aj vykonávanie praxe supervízie a zároveň jeho účasť na supervízii v roli supervidovaného, ktorú môže prijímať ako nástroj sebakontroly jeho samého.

### Supervidovaný

Kto môže byť supervidovaný? Existujú podmienky, ktoré treba splniť, aby bol niekto v tejto roli? Ak tu v tomto mojom článku mám na mysli supervíziu v pomáhajúcich profesiách, najmä v sociálnej práci, tak by mal byť supervidovaný každý, kto takúto profesiu vykonáva. Aby však supervízia mohla

priniesť žiadaný účinok a aby mohla byť aj nástrojom sebakontroly pre supervidovaného, je potrebné, aby supervidovaný minimálne vedel, čo je supervízia, ale aj čo nie je supervízia, aby nemal zbytočné očakávania, ktoré mu supervízia nemôže naplniť. Určite by mal vnímať význam supervízie v jeho profesijnom ako aj osobnom rozvoji a raste. V profesijnom živote mu supervízia má pomôcť, aby výkon jeho práce bol v súlade so záujmom klienta, aby poskytoval klientovi, prijímateľovi sociálnej služby, čo najlepšie služby z pozície, ktorú vykonáva. K tomu, aby to tak bolo, supervízia má zároveň pomôcť aj zlepšiť vzťahy na pracovisku, pomôcť v zdoľávaní stresu, ktorý môže každého pomáhajúceho profesionála neustále ohrozovať. Supervízia je určite veľkým prínosom ako prevencia proti syndrómu vyhorenia. A ak supervidovaný prijíma supervíziu ako pomoc pre jeho profesijný život, vtedy supervízia pre neho môže byť naozaj nástrojom sebakontroly. Pomocou supervízie sa naučí vnímať seba nielen zo svojho uhla pohľadu, ale zistí, že každý z nás je jedinečný, že to, čo vidím ja, možno druhí vidia úplne inak. Práve ten „nadpohľad“ mu dovolí byť nad vecou, byť nad sebou samým, vidieť sa „očami druhých“, lepšie vidieť svoje slabé ale aj silné stránky. Uvedomovať si ich. Ak sa

---

<sup>8</sup>porov. MÁTEL, A., ROMAN, T., *Etika v supervízii – kľúčové hodnoty a vybrané etické dôrazy*.IN: Prohuman. Dostupné na internete

lepšie spoznáme, máme šancu, že budeme lepšie vidieť aj svoje slabé miesta, prijať sa, odpustiť sebe aj iným, začať sa akceptovať takým, akým sme a určite cez spoznanie slabostí prideme ak k lepšiemu poznaniu svojich silných stránok a k ich rozvoju v prospech seba ale aj tých, ktorým máme v našej profesii pomáhať. Lebo nepoznané v nás a okolo nás spôsobuje strach, obavy, neistoty. Ak sa nepoznané odkryje, ak sa ukáže, ak vyjde na povrch, stane sa to známe, dôverné. A strach tu potom už nemá miesto. Vtedy môže prísť k slobodnejšiemu seba prijatiu, a tak supervízia ako nástroj sebakontroly už nebude hrôzou, nutnosťou pretrpieť čas strávený počas nej, ale bude nádejou na odhalenie skrytého, nepoznaného, na vysvetlenie príčin, okolností, pochopenie seba ale aj tých druhých. Dôležité je uvedomovať si pozitívny prínos sebakontroly cestou supervízie. Takýto pozitívny prístup upevňuje jej užitočnosť, a toto umocňuje osvojenie si supervízie ako integrálnej časti rozvoja osobnosti, najmä jej emocionálneho vývinu.

### **Sebakontrola**

Sebakontrola – najjednoduchšie sa dá definovať, že je to kontrola nad sebou samým. Teda nie nad niekým, len nad sebou. Každý z nás však uzná, že často radšej kontrolujeme tých druhých ako seba

a to najčastejšie zo strachu, aby smenáhodou o sebe nezistili, prípadne neodkryli niečo, čo máme dobre schované niekde hlboko vo svojom vnútri.

Človek je tvor spoločenský. Keby sme sa mali pripodobniť k niektorému druhu zvierat, žijeme ako vlci – vo svorkách, tak sme sa to učili kedysi v škole. Teda nežijeme len sami pre seba (Kto chce s vlkmi žiť, musí s nimi vyť.). K svojmu životu nevyhnutne potrebujeme aj iných ľudí. „Človek ako osobnosť žije v spoločnosti a pomáha ju vytvárať. Spoločnosť zasa bezprostredne vplýva na človeka. Životom v spoločnosti človek rozvíja svoje vlastnosti a schopnosti a stáva sa osobnosťou. Osobnosť je relatívne stála štruktúra, dynamika bio-psycho-sociálnych schopností a vlastností osobnosti človeka.“ (Ručková, G. a kolektív, s. 34)

Z tohto je zrejmé, že ak človek chce spokojne a šťastne žiť s druhými, musí sa nevyhnutne aj nejako primerane správať, teda musí rešpektovať vytvorené pravidlá, či už žije v skupine, ktorú voláme rodina, škola, pracovisko, spoločenstvo s nejakým záujmom, atď. Preto každý jeden člen skupiny, každý jedinec sám musí prispôbiť svoje potreby, záujmy, často aj myšlienky a názory životu v skupine, v ktorej buď chce, alebo musí aspoň na nejakú dobu existovať. A to, ako zvláda žiť

v skupine, či je skupinou prijímaný, alebo nie, mu určite poskytuje obraz o tom, či koná správne (aspoň čo sa pravidiel skupiny týka). Ak má záujem vytvárať s ostatnými členmi skupiny rovnocenné, spolupracujúce, priateľské alebo aspoň tolerantné, akceptujúce vzťahy, bude sa sám seba často pýtať, prečo je to niekedy vo vzťahoch so skupinou lepšie, prečo niekedy horšie?

Veľmi dobre sa v skupine niektorý člen cíti, ak od ostatných členov skupiny dostáva len pozitívne odozvy. Vtedy aj rád spolupracuje, rád komunikuje, je spokojný so sebou aj s inými. No nie je to vždy takto jednoduché. A táto situácia nastáva veľmi zriedka.

Častejšie sa však stáva, že jednotlivec nevidí svoje negatívne konanie, ale oveľa lepšie a kritickejšie vidí, čo, ktorý člen skupiny nerobí správne. Možno ho nikdy ani nenapadne, aby reflektoval svoje správanie voči iným členom aj voči sebe samému. A práve tu je priestor na potrebu, prípadne až nevyhnutnosť momentu sebakontroly. Táto sa môže u niekoho rozvinúť prirodzene akoby sama od seba, postupne s komplexným dozrievaním človeka. U niekoho akoby táto stránka potreby a schopnosti sebakontroly chýbala. Môže to byť z rôznych dôvodov, či už osobnostných, psychických,

emocionálnych, charakterových, výchovných, a pod. Práve supervízia môže byť veľkou pomocou na objavenie a prijatie potreby aj nevyhnutnosti sebakontroly.

Prirodzene, sebakontrola je len prvým krokom v procese zmeny niečoho, čo má pomáhajúci profesionál v profesionálnom živote zmeniť. Umožňuje len odhaliť, spoznať nepoznané, prijať silné aj slabé stránky svojej osobnosti, nájsť smer cesty v pomáhajúcej profesii. Ale prvý krok je dôležitý, bez prvého kroku niet ďalšieho. To, že zistí, čo robí dobre, čo nie, neznamená, že je vtedy všetko vyriešené. Vďaka sebakontrola objaví množstvo správnych vecí, silných stránok ale aj slabých.

Ak supervidovaný objaví svoje silné stránky, môže vďaka správnej sebakontrola tieto stránky, schopnosti, vlohy rozvíjať, využívať ich pri výkone profesie, vďaka sebazpoznaniu ich môže správne uchopiť na pomoc, spoluprácu, vlastný profesijný rast a nie na ovládanie, či zneužívanie iných. Lebo ak na svoje silné stránky nebude pozeráť ako na vlohu, dar, ktorý si ničím nezaslúžil, ale ktorý dostal pre pomoc iným, vtedy sa často stáva, že silné stránky budú zneužitú pri výkone moci voči klientom, ale aj pri spolupráci s kolegami a stanú sa z nich nakoniec negatívne stránky.

Pri odkrytí slabostí, nesprávnych rozhodnutí, nie vždy stačí ich samotné zistenie, hoci je asi najdôležitejším krokom, lebo bez spoznania slabého, nesprávneho, chybného, nemôžeme naprávať nič. Ak lekár spozná, že má pacient rakovinu, neznamená to, že je už všetko v poriadku, že je choroba vyriešená, je to prvý a najdôležitejší krok. Je však nevyhnutné, aby sa urobili ďalšie kroky, prijali nové usmernenia a postupy smerom k uzdraveniu. Tak aj pri sebakontrola, po zistení nejakého problému, slabosti, hnevu, prenosu, protiprenosu, prekážky, je nutné urobiť ďalšie kroky, ak má sebakontrola skutočne pomôcť. Tie kroky či spôsoby môžu byť rôzne. Supervízia môže pomôcť ukázať ďalší smer, ďalší spôsob. Ale cestu musí prejsť a prijať po spoznaní supervidovaný sám. A možno to nebude považovať hneď za potrebné, ale presne k tomu slúži pravidelná supervízia ako nástroj sebakontroly, lebo ak problém neriešime, znova sa vráti, často v horšej podobe, s horšími prejavmi, následkami. A je pravdepodobné, že v rámci supervízie, bez rozdielu na to, kto bude supervízor, bude supervidovaný opakovane vnímať, že niečo je nie v poriadku v ňom samom. Prostredníctvom pravidelnej supervízie príde do bodu, kde prijme, že ak chce ísť ďalej vo svojej profesii, musí zmeniť sám seba, lebo to je to jediné, čo v živote, či už

súkromnom, ale aj profesijnom zmeniť skutočne môžeme. A tak, ak je supervízia správne nastavená, správne vykonávaná a prijímaná, postupne je veľká šanca, že supervidovaný niečo vo svojom profesijnom živote zmení a tým sa zmení aj jeho profesionálny prístup ku klientom, ku kolegom, zmení sa kvalita aj spôsob jeho práce a pod. A supervidovaný nakoniec spozná, že ak bude prijímať supervíziu ako nástroj sebakontroly, bude viac a viac schopnejší spoznávať sám seba, bude viac a viac vidieť zmysel toho, čo robí, a práca už nebude pre neho záťažou, nevyhnutným zlom, ale bude mu prinášať radosť, stane sa prostriedkom vlastného sebarozvoja, prostriedkom pomoci druhým, slabším ako on a tak bude naozaj môcť byť pomáhajúcim profesionálom v tom pravom zmysle slova. Stane sa otvorenejším pre zmeny, začne byť slobodnejší sám vo svojom vnútri a bude vďaka tejto skutočnej vnútornej slobode získanej sebakontrolou schopný vykonávať prácu zodpovedne, bude vedieť robiť samostatné rozhodnutia v plnej slobode. A týmto spôsobom sa v supervízii naplní jeden z významných cieľov, že supervízia bude prevenciou proti syndrómu vyhorenia.



### **Ako sa stane supervízia nástrojom sebakontroly?**

Supervízia v praxi, ak nemá byť len nejakou nutne vykonanou povinnosťou, záznamom v papieroch, súčasťou povinného vzdelávania bez osohu, by mala napĺňať svoje základné funkcie, ktorými sú podľa Vasku (2014): formatívna (vzdelávacia), restoratívna (podporná) a normatívna (kontrolná) a podľa niektorých autorov aj mediačná funkcia supervízie.

Ak sa na supervíziu chceme teraz pozeráť ako na nástroj sebakontroly, najviac nás z týchto funkcií bude zaujímať restoratívna, teda podporná funkcia supervízie. Táto funkcia by sa určite mala stať prirodzenou súčasťou každého jedného supervízneho procesu. Supervízia je podľa Martanovej (2020) procesom sprevádzania nielen v intelektuálnej, ale aj emocionálnej rovine. A práve podporná funkcia v supervízii vo veľkej miere umožňuje každému pomáhajúcemu profesionálovi nielen objaviť, spoznať ale aj prijať a využiť vlastné emócie, či už pozitívne, či negatívne, ktoré sú veľmi časté pri pomáhajúcich profesiách. Tieto, najmä negatívne, nemusia byť smerované len voči klientovi, či voči systému, spôsobu vykonávania práce ale aj voči sebe samému, čo môže spôsobiť množstvo problémov a ťažkostí tak samotným

profesionálom ako aj ostatným, s ktorými pracujú, alebo ktorí sú prijímateľmi ich práce.

A tu sa ponúka otázka, či majú supervidovaní možnosť počas supervízií vôbec pracovať s poznávaním vlastných emócií, s ich prijatím a s možnosťou ako tieto emócie zosúladiť s vykonávaním pomáhajúcej profesie, či už voči užívateľovi tej-ktorej sociálnej služby, alebo priamo v pracovnom procese?

Je to otázka nielen samotného organizovania supervízie, teda toho, či ju profesionáli majú alebo nemajú možnosť prijímať. Je to otázka aj odbornosti supervízora, teda jeho profesionálnej aj osobnostnej kompetencie, zrelosti, otvorenosti pre rozvoj. Je na samotnom supervízorovi ako spomína Vaska (2014), či výkon a priebeh supervízie bude v súlade s cieľom, pre ktorý je vykonávaná, či odkryje negatívne emócie, ktoré vychádzajú na povrch pri výkone práce, a umožní, aby sa supervidovaní sám zmocnil možnosti pochopiť, čo sa deje, aby sám prekonal prekážky.

Supervízor – profesijne aj osobnostne zrelý, je jedným z kritérií toho, aby supervízia mohla byť nástrojom sebakontroly a to dokonca nielen pre supervidovaného ale aj samotného supervízora. Aké nároky by mali byť

kladené na tieto stránky profesijnej a osobnostnej zrelosti som opísala vyššie.

Ďalej by to mohla byť pripravenosť a otvorenosť vedúcich, riaditeľov, manažérov organizácii v pomáhajúcich profesiách voči supervízii. Otvorenosť predpokladá pochopenie, porozumenie dôležitosti supervízie. Bohužiaľ v praxi sa často ukazuje, že supervízia je niekedy vnímaná vedením len ako možnosť posunúť finančný príjem známemu, prípadne ako možnosť zisťovať nenápadne názory podriadených. Tým je často degradovaná a nie je tým, čím má byť. Aby mohla byť nástrojom sebakontroly, musia byť pripravení hlavne riadiaci pracovníci v organizáciách prijať ju za takýto nástroj. Musia mať schopnosť vidieť ju hlavne ako pomoc, ako možnosť rozvoja, či už kariérneho, či osobnostného, nielen pre podriadených, ale aj pre nich samotných. Lebo ak sa vedenie otvorí pre využitie supervízie ako nástroja sebakontroly, teda ak bude ochotné vynaložiť finančné prostriedky a umožní zamestnancom prijímať supervíziu, nielen ako povinnosť, ale aj ako možnosť ďalšieho rastu a rozvoja v čase, keď ju zamestnanec potrebuje, nie v čase, keď je rok dopredu naplánovaná a tým sa odstráni formálnosť využívania supervízie ako takej. Vtedy samotná supervízia môže poskytnúť nielen riešenia základných krízových otázok

v práci, ale aj samotnú sebakontrolu, ako možnosť kariérneho a osobnostného rastu.

Supervízia vnáša do profesijného života supervidovaného nový rozmer – pohľad „zvonka“, nezainteresovaný pohľad, pohľad z iného uhla. Toto odkrýva často, čo ani netušíme, odkrýva to novým spôsobom, nie moralizujúcim, nie karhajúcim, nie kritizujúcim. Odkrýva to netušené akoby „sebaobjavovanie“ nového pohľadu, nového rozmeru na svoju prácu, na vzťahy, na klienta, na napĺňanie svojich potrieb aj potrieb iných. A presne o to tu ide. Ak dokážeme zbadáť to nepoznané z nás, často akoby sa vyjasnilo, akoby slnko vyšlo spoza mrakov a svitla nová nádej. Ak dovolíme, aby to, čo bolo akoby skryté, tajomné, ktoré bolo často akoby pod pokrievkou strachu, niekde v kútiku tušené ale dobre zahrabané, ak teda pripustíme sebakontrolu, nastane možnosť objavovania novej cesty. Cesty, ktorá nepomôže len samotnému supervidovanému, tomu, kto kontroluje vďaka supervízii seba, ale ktorá pomôže aj jeho kolegom, prípadne a určite nie na poslednom mieste tým, voči ktorým supervidovaný vykonáva pomáhajúcu profesiu. Sebakontrola je teda nevyhnutná v živote človeka, najmä v pomáhajúcej profesii. Ak ju supervidovaný prijme, neujde pred ňou, môže pomocou kontroly seba samého zmeniť veľa vecí, nielen

v sebe ale aj vo svojom okolí. Vaska a Čavojská (2012, s. 22) vo svojej výskumnej správe uvádzajú: „Z hľadiska profesijnej podpory je supervízia u participantov a participantiek vnímaná predovšetkým ako spôsob overovania pracovných postupov, riešenia pracovných problémov a tak de facto spôsob obsahového skvalitňovania práce. Z hľadiska začínajúceho profesionála vo výkone sociálnej práce je supervízia formou učenia, príležitosťou získať spätnú väzbu, nadhľad ako aj nové podnety vo vzťahu k vykonávaným činnostiam. S tým ide ruka v ruke možnosť posilnenia profesionálnej istoty jednotlivca.“

Ak sa podporná funkcia teda naplno stane nevyhnutnosťou a samozrejmosťou v supervízii, bude supervízia nástrojom sebakontroly.

Hoci viacerí autori pri definovaní supervízie uvádzajú ako hlavný cieľ supervízie dosahovanie dobra klienta a zlepšovanie starostlivosti o neho, nie menej dôležitým cieľom je aj zlepšenie kvality práce, motivácie supervidovaného. A práve pre toto je sebakontrola nevyhnutná ak jej budeme otvorený, tak sa naplnia oba hlavné ciele supervízie.

## Záver

Mojím cieľom v článku bolo poukázať na to, či supervízia môže byť

nástrojom sebakontroly. Z vyššie napísaného je zrejmé, že ním môže byť, dokonca je to nevyhnutné, aby sa stala takýmto nástrojom. Ak teda bude prijatá ako nástroj sebakontroly v praxi, poskytne možnosť nielen skvalitniť prístup ku klientom, prijímateľom služieb v pomáhajúcich profesiách, ale určite bude napomáhať a umožňovať vo významnej miere aj profesijný a osobnostný rozvoj pomáhajúceho profesionála.

## Zoznam použitej literatúry:

### A. Knižné publikácie a monografie:

1. GABURA, J. *Supervízia v pomáhajúcich profesiách*. Vydanie I. Nitra : Univerzita Konštantína Filozofa, 2018, 323 s. ISBN 978-80-558-1260-1.
2. HAWKINS, P. – SHOHEET, R. *Supervision in the Helping Professions*. England, Berkshire: OpenUniversity Press. 2012. ISBN 978-0-33-5243549.
3. LUKÁČOVÁ, L. – ŽIAKOVÁ, E. *Rizikové a preventívne faktory syndrómu vyhorenia sociálnych pracovníkov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2018, 89 s. ISBN 978-80-8152-634-3.
4. OLÁH, M. - SCHAVEL, M. – TOMKA, M. 2008. *Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch*. Bratislava : Asociácia

- vzdelávateľov v sociálnej práci, Bratislava. 2008, 35 s. ISBN 978-80-969905-0-4.
5. PETRÍKOVÁ, L. *Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu veku*. Praha: Leges, 2018, 120 s. ISBN 978-80-7502-305-6.
  6. RUČKOVÁ, G. a kol. 2021. *Supervízia pre prax*. 1. vyd. Bratislava : Akadémia humanitných a medzikulturálnych štúdií Edith Steinovej, n.o, 2021. 148 s. ISBN 978-80-973898-8-8.
  7. SCHAVEL, M. – HUNYADIOVÁ, S. – KUZYŠIN, B. *Supervízia v sociálnej práci*. Bratislava: Spoločnosť pre rozvoj sociálnej práce, o.z., 2013. 207 s. ISBN 978-80-971445-0-0.
  8. VASKA, L., Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov. *Iris* 2014, 176 s. ISBN 978-80-89726-23-3.
  9. VRŤOVÁ, J., VASKA, L. (2020). *Využitie terapeutických a poradenských prístupov v supervízii*. In VASKA, L., VRŤOVÁ, J. (Eds.). *Vedecké odpovede na aktuálne otázky supervízie v sociálnej práci*. Banská Bystrica: Belianum. s. 42-66. ISBN 978-80-557-1762-
- B.** Odborné články, periodiká
10. PETRÍKOVÁ, L. Discrimination and Employment in Intercultural Environment. In RÝSOVÁ, L. - BOLEČEKOVÁ, M. - PETRÍKOVÁ, L. *EMPLOYMENT ISSUES IN THE EUROPEAN UNION - selected aspects*. Radom, Poland: PublishingHouseKazimierzPulaskiUniversity of Technology and Humanities in Radom, 2021, 86 p. ISBN 978-83-7351-916-9.
- C.** Právne predpisy
11. Etický kódex supervízie (schválený v roku 2015 Slovenskou komorou sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce).
  12. Generálny rozkaz č. 57 o zabezpečení skupinovej supervízie v ZVJS.
  13. Zákon NR SR č. 219/2014 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.
  14. Zákon NR SR č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
  15. Zákon NR SR 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.

16. Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

D. Internetové zdroje

17. JANEK, J., *Vývoj vedy a vedeckého poznania v novoveku*, in <https://www.prohuman.sk/pedagogika/vyvoj-vedy-a-vedeckeho-poznania-v-novoveku>.

18. Martanová, V.P., *Supervizejako jeden z efektívnych nástrojů péče o učitele*. Dostupné na internete: <https://www.ped.muni.cz/komensky/clanky/supervize-jeden-z-efektivnich-nastroju-pece-o-ucitele>)

19. MÁTEL, A., ROMAN, T., *Etika v supervízii – kľúčové hodnoty a vybrané etické dôrazy*, IN: Prohuman. Dostupné na internete: <https://www.prohuman.sk/socialna-praca/etika-v-supervizii%E2%80%93klucove-hodnoty-a-vybrane-eticke-dorazy>

20. VAVRICOVÁ, M., *Sebakontrola ako faktor zvládania záťaže: teoretické koncepty a výskumné zistenia*. Dostupné na internete: <https://www.prohuman.sk/psychologia/sebakontrola-ako-faktor-zvladania-zataze-teoreticke-koncepty-a-vyskumne-zistenia>

Meno, priezvisko a tituly autora: Eva Knéslová, Mgr.

Názov pracoviska: Stredná športová škola

Adresa pracoviska: Trieda SNP 54, 974 01

Banská Bystrica

Kontaktná adresa: Moskovská 19, 974 04

Banská Bystrica

e-mail: [eva.kneslova@gmail.com](mailto:eva.kneslova@gmail.com)