

Supervízia v centrách pre deti a rodiny

Supervision in centers for children and families

Silvia Vadkertiová

Centrum pre deti a rodiny Kolárovo

Recenzent/Review: Mgr. Monika Stašíková, MBA

Únia nevidiacich a slabozrakých Slovenska

Submitted/Odoslané: 15. 06. 2022

Accepted/Prijaté: 05. 07. 2022

Abstrakt:

Súčasná doba kladie zvýšené nároky na pracovníkov pomáhajúcich profesií, vrátane všetkých profesií pracujúcich s ľuďmi. Predkladaný príspevok poukazuje na dôležitý význam supervízie pre zamestnancov centier pre deti a rodiny v kontexte základných foriem supervízie (individuálnej alebo skupinovej) ako jednu z účinných metód kontinuálnej odbornej prípravy a podpory rozvoja pracovníkov. Supervíziu možno pokladať za jednu z alternatív predchádzania syndrómu vyhorenia u zamestnancov pracujúcich v centrách pre deti a rodiny. Vo svojej práci musia podávať dobré výkony, vhodne a flexibilne reagovať na vzniknuté problémy a neraz sú postavení do pozície, kde významným spôsobom zasahujú do života nejednej rodiny či dieťaťa. Tieto hraničné situácie vyvolávajú u nejedného pracovníka pretrvávajúce pochybnosti a obavy, ktoré nie vždy dokážu

vhodne spracovať a mnohokrát smerujú k syndrómu vyhorenia.

Kľúčové slová: centrum pre deti a rodiny, odborník, sociálna práca, sociálnoprávna ochrana, supervízia.

Abstract:

Currently, there is an increased demand on the workers of the helping professions, including all professions working with people. The presented report points out the important facts of supervision for employees of centers for children and families in the context of basic forms of supervision (individual or group) as one of the effective methods of continuous training and support for staff development. Supervision can be considered as one of the alternatives for preventing burnout syndrome in employees working in centers for children and families. In their work, they must perform well, respond appropriately and flexibly to the problems that have

arisen, and are often placed in a position where they significantly interfere with the lives of many families or children. These borderline situations raise persistent doubts and fears in many workers, which they are not always able to deal with properly and often lead to burnout syndrome.

Key words center for children and families, expert, social work, social legal protection, supervision.

Úvod

Supervízia v sociálnej práci je osobitná profesionálna úloha, ktorá má svoje nezastupiteľné miesto. Úlohou supervízie je pomáhať pri vytváraní profesionálneho rozvoja sociálnych pracovníkov. Je to vlastne sociálna služba, ktorej cieľom je skvalitniť prácu sociálnych pracovníkov, a v neposlednom rade, čo najefektívnejšie zabezpečovať poskytovanie klientom profesionálne a kvalitné služby.

Supervíziu často vykonávajú pracovníci, ktorí sú sami sociálni pracovníci, keďže dokážu pochopiť ťažkosti a prekážky, ktoré sa môžu vyskytovať pri vykonávaní sociálnej práce. Supervízorom v sociálnej oblasti môže byť aj iný odborník z humanitného smeru, ako napr. psychológ, pedagóg alebo iný odborník. Supervízia podstatne zvyšuje profesionálne kompetencie, zároveň ochraňuje klienta pred nekompetentnými

intervenciami jeho poradcu, otvára nové možnosti riešenia problému a súčasne je prevenciou syndrómu vyhorenia. (Oláh, Schavel, Tomka, 2008, s. 8). Supervízia sa podieľa na zabezpečení profesionality daného pracovníka, čo sa v podstatnej miere pretaví do práce a vzťahu ku klientom.

Supervízia dáva možnosť pozeráť sa na svoju vlastnú profesijnú činnosť z iného uhľa pohľadu, pomáha k zamysleniu sa a nadobúdaniu nadhľadu nad vykonávanou činnosťou. Poväčšine je chápaná ako poradenská metóda, racionálne využívaná pre zaistenie a zvyšovanie kvality profesijnej činnosti. Modeluje predpoklady a podmienky pre profesionálny rozvoj, vzdelávanie jedincov a ich odborný rast v pomáhajúcich profesiách, zároveň funguje i ako prostriedok sebapoznania v prospech skvalitnenia práce s ľuďmi. (Mátel, Kovaľová, Štepanovská, eds., 2011).

Etický rozmer vykonávania supervízie

Podľa Mátela (2017) žiaden etický kódex profesie alebo inštitúcie nezaručuje, že sa všetci jej príslušníci budú správať eticky, ale môže napomôcť k tomu, aby sa predchádzalo neetickému správaniu. V tomto duchu cieľom etického kódexu supervízie je (Preambula, čl. 4), ktorá

vyjadruje, že vhodné „podporovať eticky citlivý výkon supervízie, napomáhať supervízorom posudzovať a objasňovať etické aspekty svojej práce, prehĺbovať eticky vnímavý profesionálny prístup v procese práce so supervidovanými osobami ich klientmi, ako aj pri výcviku supervízie, verejne predstaviť etické štandardy, na základe ktorých môže spoločnosť považovať supervíziu za eticky zodpovednú činnosť.“

Supervízia je samostatnou odbornou činnosťou, ktorá si vyžaduje nielen splnenie vysokých kvalifikačných predpokladov, ale často presahuje aj viaceré profesie. „Supervízor vykonáva supervíziu v súlade s etickým kódexom a podľa právnych predpisov platných v Slovenskej republike.“ (Záver, čl. 1). Za etický rozmer supervízie samozrejme prioritne zodpovedajú supervízori, preto by sa mohlo javiť logické, že súbor etických noriem ich správania by mal tvoriť etický kódex supervízora. Účastníci supervízie a organizácie, kde sa realizuje, sú preto spolu zodpovední, aby boli podmienky supervízie utvorené s etickou citlivosťou. Práve kvôli potrebe vzájomnej súčinnosti supervízorov, účastníkov supervízie a organizácií, kde sa vykonáva, je vhodnejší etický kódex supervízie. V samotnom texte preambuly kódexu a jeho závere je

vyjadrené, že „Etika je integrálnou zložkou vykonávania supervízie vo všetkých jej typoch, formách a modeloch. Nie je obmedzená len na riešenie zložitých, problémových a dilematických situácií.“ (Preambula, čl. 3). Dokument sa snaží o definovanie supervízie ako samostatnej odbornej činnosti (Gabura, 2018, Vaska, 2012) „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, hľadaním alternatív a efektívnych postupov v odbornej práci a jej riadení.“ (Preambula, čl. 1).

Supervízia, jej význam a ciele

Názov anglický supervízia znamená v doslovnom preklade dohľad. Skutočne existuje dohľadový prvok dohľadu. Mnoho nadriadených, najmä v psychoterapii, to považuje za problémový a mätúci prvok, mnohí to radšej ignorujú alebo sa takémuto

označení vyhýbajú. Pre ostatných je ťažké nájsť spôsob, ako hodnotiť svojich nadriadených bez pocitu viny a nepohodlia.

Ak sa na slovo pozrieme inak a analyzujeme ho, supervízia znamená „víziu zhora nadol“, ktorá umožňuje hodnotiť rôzne situácie z rôznych uhlov pohľadu. V hebrejčine sa táto úloha nazýva hadracha guidance– vedenie. Zahŕňa to cestu, znamená proces, cestu (alebo chôdzu), na ktorej sa vodič a sprievodca zúčastňujú spoločne a idú rovnakou cestou. Na tejto ceste, hoci majú mapu, sú obaja vystavení prekvapeniam a prekážkam. Jednou z úloh vodiča je „vrátiť tulákov“ a tých, ktorí zabúdli na cestu. Ale keďže žiadni dvaja vodcovia nie sú rovnakí, žiadni dvaja nie sú vedení rovnako a žiadne dve situácie nie sú rovnaké prirodzene v sociálnej práci, existuje mnoho spôsobov vedenia a dohľadu. Dohľad je komplexná viacrozmerná práca, v ktorej je úlohou vodcu a vodcov opätovne objaviť správnu cestu zakaždým. Nemalou mierou k tomu prispieva i supervízia. Je potrebné odstrániť bariéry, ktoré blokujú prijatie supervízie, je potrebné skvalitniť vzdelávanie supervízorov v zmysle zvyšovania počtu odborne erudovaných odborníkov ochotných supervíznu pomoc v praxi aj poskytovať. (Schavel, 2006).

Dozor sa uskutočňuje v intímnom rámci medzi supervízorom a sociálnym pracovníkom. Navyše sa deje v širokom

kontexte, v ktorom prebiehajú rôzne interakcie v rámci inštitúcie a tiež s externými systémami: klientmi, kolegami, inými inštitúciami služieb a všeobecným sociálnym prostredím. V tomto zložitom a viacrozmernom systéme, v ktorom sa objavujú rôzne potreby a procesy, prebieha proces dohľadu. Ide o profesionálny, metodicky štruktúrovaný proces, jeho pôvodom je hodnota teoretických vedomostí a profesie, nástrojov sociálnej práce.

Supervízia je rovnako emočne nasýtený proces, ktorý preniká aj do skrytých zákutí podvedomia, preto si žiada, aby supervízor a supervízor mali odvahu a snahu sa navzájom odhaliť, aby mohli objaviť seba a druhého. Je charakteristická ako formatívny proces. Špecifikom supervízie z didaktického pohľadu je to, že ide o spoluprácu supervízora a supervidovaného, ktorá pozostáva z bližšieho odborného vzťahu. Existencia tohto vzťahu umožňuje, aby súčasťou ich spoločných diskusií boli také osobné témy ako, napr. pocit vlastnej neistoty, nedostatočnej pripravenosti, predsudkov, obáv a pod.

Munson (2002, s. 136) pokladá vzťah za najdôležitejší prvok supervízie, supervízia sa nedá realizovať v atmosfére nedôvery. Pričom podľa neho „supervízor a supervidovaný musia pracovať na vytvorení dôveryhodnej klímy. O špecifickej

atmosfére, ktorá sa viaže k supervízii sa vyjadruje aj Munro et. al. (1989, s. 147), kde supervízor má klásť dôraz práve k tomu, že cieľom supervízie je, že pre supervidovaného sa s ňou spája „intenzívna skúsenosť učenia, ktoré je realizované v atmosfére podpory a povzbudenia.“

Pre dobrý, kvalitný vzťah supervízor – supervidovaný je charakteristická prítomnosť kľúčových prvkov, ktorými sú dôvera otvorenosť úprimnosť pozitívny postoj počúvanie. Hlavným edukačným cieľom supervízie je vytvoriť priestor pre zamestnanca, v ktorom môže reflektovať vlastné odborné, praktické a aj osobné skúsenosti v súvislosti s výkonom svojej profesie. Obsahom spoločnej práce supervízora a supervidovaného sú teda vnútorné pocity supervidovaného počas výkonu svojej práce, ktoré sú zamerané nielen na prežívanie vlastného fungovania na odbornej praxe, ale aj reflektovania konkrétnej praxe ako celku. Pod vedením supervízora reflektuje, čo sa deje na konkrétnom pracovisku, aké sú tam pravidlá pre personál, akú pozíciu zastávajú klienti, či sú alebo nie sú dodržiavané etické princípy, ľudské práva atď.

Supervízia má osobitné postavenie v celom edukačnom procese, pretože najintenzívnejšie prispieva k osobnostnému rozvoju a odbornému rastu supervidovaného študenta (Gould,

Baldwin, 2004). Z didaktického hľadiska by supervízia mala plniť tri základné funkcie, a to riadiacu, podpornú a vzdelávaciu (Hughes, 2010).

Ciele supervízie sa zamerajú na nasledovné skutočnosti, ktoré prispievajú ku kvalitnému výkonu supervízie, ktorými sú:

- hľadanie riešení,
- urovnávanie konfliktov na pracovisku, obzvlášť v oblasti komunikácie medzi kolegami, klientmi či nadriadenými,
- rozširovanie možností a alternatív práce s určitým problémom,
- zlepšenie neefektívnych postupov,
- prevencia pred poškodením klienta poradcom.

Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia

- zbieranie nových efektívnych skúseností,
- prevencia syndrómu vyhorenia,
- efektívne zvládnutie pocitov bezmocnosti či viny,
- potreba sa neustále vzdelávať,
- posilňovať autonómiu, sebakompetenciu v pozícii odborníka,

- dodržiavať etické princípy pri práci s klientom, voči kolegom, voči organizácii,
- posilňovať vlastnú motiváciu pre odborné činnosti dobrými skúsenosťami,
- v interakcii supervízor – supervidovaný. (Schavel, Toma, 2010, s. 37).

K zaist'ovaniu prevencie vyhorenia ako aj k pravidelnej korekcii profesionálneho správania možno použiť proces supervízie. Ide o systematickú pomoc na úrovni individuálnej alebo skupinovej pri riešení profesionálnych problémov v dobrej atmosfére, ktorá umožní pochopiť osobný, predovšetkým emočný podiel jedinca na jeho profesijnom probléme. Slúži ako prostriedok pravidelného očistenia od myšlienok a emócií uviaznutých v hlave. Možno ju pokladať za najlepšie preventívne opatrenie proti vyhoreniu. (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Supervízia je metóda umožňujúca reflexiu vlastného profesionálneho správania. Jedná sa o rozvíjanie sebareflexie, pochopenie nevedomovaných vzájomných súvisov v pracovných aktivitách. Je považovaná za činnosť, pri ktorej pomocou systematického pozorovania a zacielených adekvátnych otázok rozmyšľame nad kvalitou pomoci klientov, pričom

zintenzívňujeme uvedomenie si kvality vlastnej práce. Zahŕňa v sebe zložku podpory - nadhľadu a zároveň i kontroly – dohľadu, zaručuje dobrú rovinu istej odbornosti v rovine schopností, zručností ale i v oblastiach hodnotovej a etickej. (Schavel, Hunyadiová, Kuzyšín, 2013, s. 11).

V profesionálnom svete nabitom emóciami, preťažovaním môže byť supervízor v konečnom dôsledku stabilizujúcim a rozhodujúcim činiteľom. Dá sa pokladať za významný proces, nakoľko supervízor predáva supervidovaným isté schopnosti a zručnosti. V priebehu celého postupu je koordinovaný, riadený. Predstavuje výchovný proces, kde cieľom je predovšetkým pomoc pri dosahovaní požadovaných výsledkov. Jej hlavnou zložkou je vzdelávanie. (Maroon, 2012, s. 109).

Podstatnú úlohu v prevencii zohráva najmä:

- životný štýl jedinca: dostatok spánku, pohyb, zdravá výživa, nájsť si čas na relax, oddych, kultúru, osobné záujmy ale i spoločenský život,
- prijatie samého seba: akceptáciu a prijatie potrebuje každý jedinec a predovšetkým ten, ktorý sa angažuje v pomáhaní iným,

- medziľudské vzťahy: tak v práci ako i v osobnom živote, mať pevné zázemie, riešiť konflikty,
- je potrebné si uvedomiť, že cieľom a úlohou je pomáhať a nie meniť ich,
- myslieť pozitívne, sústrediť sa na pekné veci,
- svojim kolegom byť oporou,
- v kritických a záťažových situáciách sa snažiť zachovať rozvahu,
- mať záujem o svoje zdravie.

Aj organizácia, ktorej záleží na svojich zamestnancoch, sa snaží vytvárať opatrenia voči vyhoreniu:

- vhodnými pracovnými podmienkami,
- odstránením preťažovaním pracovnými úlohami,
- primeranou informovanosťou,
- vyjadrovaním potrebného uznania rozličnými prostriedkami, či už verbálne alebo finančne, prípadne zamestnaneckými benefitmi,
- potrebná horizontálna a vertikálna sociálna komunikácia,
- primeraná miera slobody a kontroly,
- obmedzením centralizácie authority,
- spolupráca so supervízorom. (Danišová, 2011).

Supervízia a jej miesto v sociálnoprávnom oblasti ochrany detí a mládeže

V posledných rokoch prešli centrá pre deti a rodinu výraznými zmenami, hlavne v nadväznosti na transformáciu verejnej správy, či prijatou relevantnou legislatívou a postupnou integráciou do európskych sociálnych štruktúr.

Zákon 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane a sociálnej kuratele bol niekoľkokrát novelizovaný a prešiel niekoľkými zmenami, ktoré významnou mierou zasiahli do oblasti sociálnoprávnej ochrany. Zánikom niektorých krízových centier do štruktúry CDR /centrum pre deti a rodiny/ pomocou Národného projektu Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti v zariadeniach (ďalej len „NP DEI NS v zariadeniach“) sa dostali do popredia nové formy práce, ako ambulatná a terénna forma starostlivosti o dieťa a jeho rodinu. Úplne novou formou pobytu v CDR je dobrovoľný pobyt na základe dohôd s riaditeľom zariadení a rodiča dieťaťa, v nadväznosti na odporúčanie kompetentného ÚPSVaR pre deti a rodiny.

Zamestnancom CDR pribudli ďalšie úlohy a povinnosti vyplývajúce zo zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele č. 305/2005, Z.z. Dané prebiehajúce zmeny majú za následok zvýšené nároky na pracovníkov CDR. Vyžaduje sa od nich potrebná

profesionalita, odborný a osobnostný rast, ako aj zmena myslenia zameraná na pracovné stereotypy.

Zákon 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele ukladá povinnosť, konkrétne v časti 4. § 47, odst. 7, zabezpečiť supervíziu pre vychovávateľov a sociálnych pracovníkov pracujúcich v centrách pre deti a rodiny. (Oláh, Schavel, Tomka, 2008). V oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately na základe zákona č. 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kurately podľa § 45 ods. 7, Centrum vypracuje a uskutočňuje program supervízie supervízorom, ktorá spĺňa požiadavky na základe § 93a daného zákona.

Program supervízie obsahuje ustanovené náležitosti a hodnotí sa do 31. januára za predchádzajúci kalendárny rok. Program supervízie na účely sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately môžu vykonávať len fyzické osoby, ktoré skončili odbornú akreditovanú prípravu supervízora. Ďalšie podrobnosti ohľadom zabezpečenia supervízie v centrách pre deti a rodiny ustanovuje Vyhláška č. 103/2018 Z. z. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele. Supervízia poskytuje

zamestnancom centier pre deti a rodiny príležitosť rozoberať svoje prípady so supervízorom prostredníctvom individuálnej alebo skupinovej supervízie podľa vopred dohodnutého termínu. Supervízia sa väčšinou realizuje dva krát za rok v centrách.

V celej oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sú na jednej strane okrem potrieb supervízie, súčasne prítomné aj rôzne bariéry, predsudky a mýty, ktoré zatiaľ bránia využívaniu supervízie ako efektívneho a štandardného nástroja pomáhajúcich profesionálov.

Podľa skúseností tieto prekážky vyplývajú predovšetkým:

- z neznalosti významu supervízie ako takej a z neporozumenia supervízií,
- z posudzovania a neuznania tohto nástroja bez dostatočných osobných skúseností s ním,
- z postoja vedúceho pracovníka, ktorý sám nie je presvedčený a dostatočne motivovaný pre uznanie supervízie v pomáhajúcich organizáciách,
- prípadne z rôznorodosti profesií a ich odborných východísk, ktoré sa dostávajú do kontaktu s klientmi sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (nielen sociálni

pracovníci a psychológovia, ale aj pedagógovia, personál v oblasti zdravotníctva, technicko-administratívny personál a pod.).

Uvedené prekážky (prípadne i ďalšie) môžu v praxi spôsobovať nízky dôraz na zavedenie, prípadne rozvoj supervízie v organizácii na malý, resp. žiadny priamy dopyt po supervízii zo strany pracovníkov. To sa často odrazí v neprispôbení finančných tokov organizácie v prospech zavedenia supervízie do praxe organizácie. Oporou pre zavádzanie supervízie do praxe sú bezpochyby ľudia – profesionáli, ktorí reálne uplatňujú supervíziu vo svojej praxi a vnímajú ju ako súčasť svojho pracovného štandardu.

Supervízia má v podstate niektoré spoločné ciele bez ohľadu na to, kde sa uplatňuje a to skvalitnenie práce, predchádzanie chybám, prinášanie alternatívnych postupov. Je to učenie sa skúsenosťou, efektívnym prostriedkom ďalšieho vzdelávania a zároveň i odbornou kontrolou práce s klientom. (Schavel, Hunyadiová, Kuzyšin, 2013).

Ohľadom uskutočnenia supervízie každé zariadenie by malo určiť svoje:

1. Potreby

- v zlepšení kvality práce s klientom v ústavnej starostlivosti a s ostatnými klientmi,

- supervízia ako prostriedok pri riešení problémov v tíme,
- na predchádzanie stresu, predchádzanie a zvládanie agresivity, sebazpoznanie a riešenie konfliktov s klientmi a v tíme,
- ako dospieť k základným riešeniam problémov vo vzťahu k jednotlivým pracovným tímom, ale aj vo vzťahu k ostatným hosťom - alternatívne riešenia, dohoda, zhoda, odborný rast účastníkov supervízie.

2. Vízie

- odborná diagnostika vzťahov v tímoch,
- flexibilita riešenia problémov u problémových tímov,
- kvalitatívny a kvantitatívny posun v tímovej práci,
- prevencia syndrómu vyhorenia.

3. Ciele

- smerovať k dobrej klíme, pohode v tímoch a prenášaní tejto pozitívnej klímy na prácu s deťmi v ústavnej starostlivosti,
- empatia k deťom,
- porozumenie potrebám detí, synergické pôsobenie vo vzťahu ku klientom,

- zvýšiť kvalitu starostlivosti o deti s kombinovaným postihnutím,
- optimalizácia vzťahov,
- zlepšiť psychickú odolnosť zamestnancov.

4. Spôsob realizácie

Supervízor, výber supervízora, podmienky spolupráce, akreditácia supervízora, zmluvné vzťahy.

Supervízia sa môže realizovať individuálnou alebo skupinovou formou. **Individuálnu supervíziu** využívajú väčšinou začínajúci sociálni pracovníci ako pracovníci s dlhoročnou praxou. Vnímajú ju totiž ako priestor pre ventiláciu a zverejnenie obáv, ktoré nemajú odvahu prezentovať na skupinovej supervízii. Individuálna supervízia sa uplatňuje u odborných zamestnancov, ako sú koordinátori alebo vychovávatelia (pedagogickí zamestnanci, špeciálni pedagógovia, psychológovia, sociálni pracovníci a i.). **Skupinovú supervíziu** poznajú začínajúci pracovníci zo školy, preto je pre nich menej stresujúca a majú ju možnosť kombinovať s prípadovými supervíziami (snažia sa využiť potenciál skupiny na hľadanie možností práce s konkrétnym klientom). Toto platí aj o tímovej supervízii. Skupinová supervízia pozostáva, napr. z 6 až 7 člennej skupiny vychovávateľov, pomocných

vychovávateľov, vychovávateľov špecializovaných, samostatných skupín a profesionálnych rodičov a iných zamestnancov podľa organizačnej štruktúry zariadenia. Stretávajú sa vo vopred dohodnutý termín, kde obsah supervíznych sedení sa tvorí podľa aktuálnych požiadaviek a podnetov zúčastnených.

Záver

O tom, že práca v zamestnanca v CDR je náročná najmä po psychickej stránke niet žiadnych pochyb. Emocionálne záťaž, stresy, práca pod neustálym tlakom sa v tejto profesii javia ako spúšťače syndrómu vyhorenia. Rozhodujúce pre danú profesiu je predovšetkým psychická vyrovnanosť, ktorá má podstatnú váhu pri práci s deťmi. Ak chceme pomáhať, v prvom rade musíme dokázať pomôcť sami sebe. Teda vedieť na sebe aplikovať preventívne prvky, ktoré napomáhajú odbúravať stres.

Supervíziu možno pokladať za jednu z alternatív prevencie syndrómu vyhorenia u zamestnancov pracujúcich v centrách pre deti a rodiny. Zamestnávateľské organizácie im umožňujú pravidelne sa zúčastňovať supervíznych stretnutí, na ktorých majú možnosť získavať nielen nové poznatky z oblasti ich profesie, ale môžu tu nájsť i riešenia na ich problém.

Účasť na supervízii sa považuje za prínosnú predovšetkým v oblasti riešenia problémov týkajúcich sa detí, kedy nie vždy sme si istý pri riešení a potrebujeme určitú emocionálnu podporu, ako i potrebu iného náhľadu na daný problém.

Za prednosť supervízie sa považujú i názory kolegov vyjadrujúcich sa k danému problému. Supervízne sedenia sa využívajú i k tomu, aby sa prebrali vzťahy na pracovisku, konkrétne konflikty medzi kolegami či nadriadenými. Supervíziu možno pokladať za jednu z možností, ako predchádzať syndrómom vyhorenia, čiže v podstate jednu z preventívnych opatrení, ktoré im zamestnávateľská organizácia ponúka počas ich pôsobenia v organizácii, kedy sa pre nich môže stať nástrojom, podávajúcim pomocnú ruku pri zvyšovaní kvality ich práce, prispieva k sebapoznaniu daných jedincov i sebareflexii.

Bezpochyby vysoké nároky na zamestnancov v CDR si vyžaduje, aby zamestnávateľské organizácie ponúkali týmto ľuďom pomocnú ruku práve v podobe supervízie, čím v podstate predchádzajú syndrómu vyhorenia. V prípade, ak sa nebude prikladať dôležitosť prevencii syndrómu vyhorenia, môže prichádzať k ohrozeniu zamestnancov formou vysokej

fluktuácii zamestnancov ale i k ohrozeniu detí.

Zoznam bibliografických odkazov:

DANIŠOVÁ, A. 2011. Ohrozenie pomáhajúcich profesionálov syndrómom vyhorenia. *Empatia bulletin*, č. 1/2011, s. 19-23. ISSN 1335-8624. -0.

Etický kódex supervízie. 2018. [cit. 2018-05-28]. Dostupné na internete: <https://www.prohuman.sk/files/Etický_kodex_supervízie_IVSP.pdf>.

GABURA, J. 2018. Supervízia v pomáhajúcich profesiách. Nitra: UKF. 324 s. ISBN 978-80-558-1260-1. IFSW. 2018. Statement of Ethical Principles. [cit. 2018-08-10]. Dostupné na internete:<<https://www.ifsw.org/statement-of-ethical-principles/>>.

GOULD, N., BALDWIN, M. (Eds.).2006,„Social Work, Critical Reflection and the Learning Organisation. London: Routledge . 220 s. ISBN 13: 978-0754631675

HUGHES, J.M. 2010. The Role of Supervision in Social Work: A critical analysis. [online]. *Critical Social Thinking: Policy and Practice*, roč. 10, č. 2 s. 59-77 Dostupné na: <https://www.ucc.ie/en/media/academic/appliedsocialstudies/docs/JeanneHughe>

- s.pdf
[2021-08-15]
- JEKLOVÁ, M. – REITMAYEROVÁ, E. 2006. Syndrom vyhoření. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. 31 s. ISBN 80-86991-74-1.
- MAROON, I. 2012. Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků. Praha: Portál, s. 151. ISBN 978-80-262-0180-9.
- MÁTEL, A. – KOVALOVÁ, M. – ŠTEPANOVSÁ, M. 2011. Supervízia v sociálnych službách. Prohuman.sk. ISSN 1338-141. Dostupné na internete: <http://www.prohuman.sk/socialna-praca/supervizia-v-socialnych-sluzbach>.
- MÁTEL, A. ROMANOVÁ, M., SENÁRIKOVÁ, Z. 2017. Kľúčové hodnoty sociálnej práce v Slovenskej republike. Nitra: UKF. 196 s. ISBN 978.80-558-1222-9. NASW. 2017. Code of Ethics of the National Association of Social Workers. Washington, DC: NASW. 36
- MUNRO, A., MANTHEI, B., SMALL, J. 1989. Counselling: The Skills of Problem Solving. London: Routledge
- OLÁH, M. (Ed.). 2016. Sociálna práca v praxi (najčastejšie problémy praktickej sociálnej práce). Bratislava: IRIS. 398 S. ISBN 978-80-89726-58-5.
- OLÁH, M. – SCHAVEL, M. – TOMKA, M. 2008. Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch. Bratislava: Asociácia vzdelávateľov sociálnej práci. 35 s. ISBN 978-80-969905-0-4.
- SCHAVEL, M. – KUZYŠIN, B. – HYNADIOVÁ, S. (eds.) 2018. Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: VŠZaSP sv. Altbety. 2018. 247 s. ISBN 978-80-8132-193-1.
- SCHAVEL, M. – TOMA, M. 2010. Základy supervízie a supervízia v praktickej výučbe v sociálnej práci. Bratislava: VŠZaSP sv. Altbety. 193 s. ISBN 978-80-89271-87-0. STOCK, CH. 2010. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Praha: Grada Publishing, s. 112 ISBN 978-80-247-3553-5.
- SLOVENSKÁ KOMORA SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV A ASISTENTOV SOCIÁLNEJ PRÁCE. 2015. Etický kódex sociálneho pracovníka a asistenta sociálnej práce [cit. 2021-08-15]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/socialna-praca/>.

VASKA, L. a K. ČAVOJSKÁ.

2012. *Supervízia u začínajúcich profesionálov vo výkone sociálnej práce. Výskumná správa.* Bratislava: IRIS, ISBN 978-80-89238-72-9.

VASKA, L. 2012. Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov. Bratislava: IRIS, ISBN 978-80-892-3870-5.

Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 103/2018 Z. z. ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov [cit. 2021-08-15]. Dostupné na internete: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/103/>>.

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. [cit. 2021-08-15]. Dostupné na internete: <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2005/305/20180401>>.

Odborný profil autora:

Mám dlhoročnú prax v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Som zamestnaná v centre pre deti a rodiny ako sociálny pracovník. Ako odborník mám možnosť sa priamo zúčastňovať pri riešení problémov, ktoré sa týkajú detí a mládeže v ústavnej starostlivosti. Popri mojej práci v centre pre deti a rodiny, pôsobím ako vysokoškolský učiteľ v oblasti sociálnej politiky a verejnej správy. Túto činnosť vykonávam od roku 2010 až dodnes. Svoju odbornú kvalifikáciu a profesionalitu si zvyšujem aktívnou účasťou na rôznych konferenciách na území Slovenskej republiky alebo v zahraničí. Svoje profesionálne skúsenosti a poznatky odovzdam vedeckej spoločnosti formou prezentovaných príspevkoch, s ktorými vystupujem na vyššie spomenutých konferenciách.

Kontakt na autora:

Silvia Vadkertiová, PhDr. PhD.

Centrum pre deti a rodiny Kolárovo

Rábska 12

e-mail: silvia.vadkertiova@gmail.com