

## Supervízia v oblasti profesionálneho rodičovstva

### Supervision in the field of professional parenting

Ján Gabura, Elena Gažiková

---

**Recenzent/Review:** prof. PhDr. Michal Oláh, PhD.

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, Bratislava

---

**Submitted/Odoslané:** 10. 01. 2023

**Accepted/Prijaté:** 26. 01. 2023

---

**Abstrakt:** Príspevok sa zameriava na supervíziu pre profesionálnych rodičov, uvádza možné riziká profesionálneho rodičovstva, predstavuje relevantné témy vhodné do supervízie, popisuje možné štýly vedenia supervízie s profesionálnymi rodičmi. Poukazuje na supervíziu ako na neoddeliteľnú súčasť kontinuálneho profesionálneho rozvoja profesionálnych rodičov a zároveň na jej význam v oblasti prevencie syndrómu vyhorenia u profesionálnych rodičov.

**Kľúčové slová:** Profesionálna rodina, Rezidenciálna starostlivosť, Supervízia, Vyhorenie

**Abstract:** The article focuses on supervision for professional parents, points out possible risks of professional parenting, presents relevant topics for supervision, describes possible styles of conducting supervision with professional parents. It points to supervision as an integral part of the continuous professional development of professional parents and at the same time its importance in the field of prevention of burnout syndrome.

**Key words:** Professional family, Residential care, Supervision, Burnout

---

#### Úvod

Harmonické rodinné prostredie, podporná rodinná starostlivosť a efektívna rodinná výchova tvoria

relevantné podmienky optimálneho vývoja detí a súčasne otvárajú priestor pre uspokojivý život dospelých. Nie všetky deti však majú šancu vyrastať v podpornom prostredí, ktoré je jedným z predpokladov ich vývoja. Niektorí rodičia nevedia (sociálny transfer z vlastnej rodiny), nemôžu (sú limitovaní vonkajšími sociálnymi a ekonomickými faktormi), prípadne nechcú poskytnúť svojim deťom relevantnú starostlivosť a podporu. V týchto prípadoch štát prostredníctvom svojich odborníkov diagnostikuje tieto situácie, ponúka rodine podporu a pomoc a v akútnych rizikových situáciách využíva možnosť náhradnej rodinnej starostlivosti. V kontexte našej témy sa budeme zaoberať rezidenciálnou rodinnou starostlivosťou a najmä jej progresívnou formou, v podobe profesionálneho rodičovstva. Mohli by sme polemizovať s označením profesionálne rodičovstvo, pretože profesionálni rodičia sú kvalifikovaní zamestnanci centier pre deti a rodiny, ich rola je dočasná a snahou je súčasne pracovať s biologickou rodinou tak, aby sa deti mohli vrátiť do rekonštruovaných biologických rodín. Aj pre deti môže byť označenie profesionálny rodič máť úroveň, pretože pre nich sú rodičmi prevažne ich biologickí rodičia. Napriek týmto terminologickým nejasnostiam sa pre deti v rezidenciálnej starostlivosti v koncepcii transformácie centier pre deti a rodiny intenzívne presadzuje forma profesionálnych rodín.

Profesionálna rodina poskytuje deťom podmienky rodinného prostredia, čím pomáha minimalizovať možné vývojové poruchy zverených detí. Ďalším ziskom tejto formy je podpora multiprofesionálnej spolupráce s ostatnými odborníkmi, vzájomná kooperácia a možné zapojenie biologickej rodiny. Na rozdiel od tradičnej rezidenciálnej starostlivosti o deti sa v novej koncepcii vytvárajú možnosti pre využitie pozitívnych zdrojov rodiny a jej sociálnej siete. Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny bolo v roku 2021 v profesionálnych rodinách takmer 30% detí z centier pre deti a rodiny.

Profesionálny rodič je teda pracovníkom centra pre deti a rodinu, ktoré mu zveruje deti do externej rodinnej starostlivosti. V rámci pracovného tímu sa zúčastňuje tvorby individuálnych plánov osobnostného rozvoja dieťaťa a je spolu s dieťaťom hlavným realizátorom tohto plánu. Profesionálne rodičovstvo nepredstavuje ideálny obraz zbavený rozporov, napätí a problémov. Riziko môže predstavovať konfúzia rolí profesionálneho rodiča a profesionála, vzťah k vlastným deťom a deťom zvereným do starostlivosti, rôzne postoje každého z rodičov k zvereniu a zvereným deťom, problémy v detskom subsysteme rodiny, zásahy širšej rodiny do rolí rodičov, neprimerané očakávania od zverených detí, prenosová saturácia vlastných potrieb prostredníctvom zverených detí, ťažkosti s problémovým správaním detí atď. Keďže profesionálni rodičia sú zamestnanci, mala by im materská organizácia poskytovať podporu, ďalšie vzdelávanie, poradenstvo, intervíziu, ale aj kvalifikovanú supervíziu. Rozdiel medzi spolupracou s rodinou a profesionálnou rodinou spočíva v tom, že rodina pri spolupráci s odborníkmi môže využívať advokáciu, sprevádzanie, nácvik zručností, poradenstvo, rodinnú mediáciu prípadne rodinnú terapiu. Práca s rodinou nespĺňa základnú podmienku supervízie, pretože supervízia je centrálna zameraná na svet práce a je určená pracovníkom spolupracujúcim s deťmi a rodinou. Profesionálne rodičovstvo teda napĺňa jednu zo základných podmienok supervízie, ktorou je centrálna

zameranie na svet práce a profesie. Supervízia by sa teda mala stať neoddeliteľnou súčasťou kontinuálneho profesionálneho rozvoja profesionálnych rodičov, ich ďalšieho odborného vzdelávania, mala by vytvárať rámcový systém podpory profesionálnych rodičov, pomáhať im zvládať náročné situácie z ich profesionálneho života, mala by byť prevenciou vzniku syndrómu ich vyhorenia.

### **Supervízia profesionálnych rodičov**

Supervízia je aj v oblasti profesionálneho rodičovstva špecifická metóda práce s pracovníkmi pomáhajúcich profesií, ktorí majú potrebu rozširovať si svoj profesionálny potenciál, verifikovať svoje postupy, hľadať alternatívne možnosti riešenia rôznych životných situácií, zvládať rôzne krízové situácie a podeliť sa o svoje skúsenosti v rámci skupinovej supervízie. V supervízii nie sú k dispozícii žiadne zaručené návody a recepty na riešenie ľudských situácií, problémov a ťažkostí. Práca v psychosociálnom poli nemá jednoznačne definované intervencie, ktoré by zaručovali stopercentný úspech u všetkých klientov. Profesionálni rodičia až v praxi zisťujú, že teoretická príprava ich iba orientuje v profesii, prostredníctvom nej získavajú bazálne informácie a poznatky, všeobecné komunikačné a sociálne zručnosti. Kompetencie práce s ľuďmi sa nedajú jednoducho naučiť z kníh a prednášok, v supervízii na rozdiel od vzdelávania je podstatná vlastná skúsenosť, skúsenosť kolegov a odborná reflexia týchto skúseností.

Supervízia je aj v oblasti profesionálneho rodičovstva učenie sa skúsenosťou, účinným nástrojom celoživotnej odbornej prípravy, overovaním si svojich postupov, príležitosťou pre podporu a ocenenie, ale i odbornou kontrolou kvality práce. Proces supervízie je definovaný tým, že profesionálny rodič pracuje za účasti supervízora alebo osobne či prostredníctvom iných médií referuje o vybratej pracovnej situácii, s cieľom niečo pochopiť, niečo si potvrdiť, niečo sa naučiť, niečo zmeniť. Súčasne mu supervízia môže prinášať emocionálnu ventiláciu, minimalizáciu neistôt, profesionálnu podporu a prevenciu syndrómu vyhorenia. Supervízia

monitoruje vzťahovú situáciu napriek tomu, že sama býva často zameraná na vzťah profesionálny rodič – dieťa, vzťahovým kontextom môže byť celá rodina, vzťahy s podporným tímom či vzťah profesionálny rodič – supervízor. Tieto vzťahové rámce umožňujú profesionálnemu rodičovi pochopiť vlastnú situáciu, situáciu zvereného dieťaťa i ostatných členov rodiny a monitorovať proces svojej práce. Situácia supervidovaného je náročná aj tým, že je dvakrát vzťahovo viazaný (vzťah ku klientovi, vzťah k supervízorovi), čo môže do procesu supervízie vnášať určitú konfúziu rolí.

Ciele supervízie pre profesionálnych rodičov:

- Overovanie si efektívnosti svojich postupov spolupráce s dieťaťom;
- Hľadanie alternatívnych riešení a postupov;
- Korigovanie stereotypov, nálepiek a minimalizácia neefektívnych intervencií;
- Prevencia poškodzovania dieťaťa;
- Získavanie poznatkov, učenie sa, zbieranie skúseností;
- Minimalizácia prenosu a protiprenosu;
- Prevencia syndrómu vyhorenia;
- Kvalitnejšie fungovanie rodiny i centra pre deti a rodiny;
- Pomoc pri zvládaní krízových situácií v inštitúcii;
- Pozitívna prezentácia profesionálneho rodičovstva smerom k verejnosti.

Profesionálny rodič môže principiálne hovoriť so supervízorom o:

- o sebe, o svojich pocitoch a potrebách,
- o zverenom dieťati, jeho správaní, silných stránkach, ťažkostiach alebo poruchách,
- o procese starostlivosti o zverené dieťa, jej priebehu v jednotlivých fázach,
- o vzťahu medzi profesionálnym rodičom a zvereným dieťaťom,
- o situácii v samotnej rodine profesionálneho rodiča v kontexte jeho profesionálnej role,
- o tom, čo sa deje medzi profesionálnym rodičom a supervízorom tu a teraz,

- o tom, čím supervízna konštelácia pripomína situáciu profesionálny rodič – dieťa,
- o príznakoch, príčinách a prevencii syndrómu vyhorenia,
- o inštitucionálnom rámci a pracovných podmienkach v centrách pre deti a rodiny, v ktorých profesionálny rodič pracuje,
- o vzťahoch na pracovisku profesionálneho rodiča k nadriadeným a tímovým kolegom, ako tieto vzťahy ovplyvňujú jeho prácu.

Centrálным prostriedkom každej supervízie by mala byť efektívna komunikácia všetkých zúčastnených. Súčasne komunikácia môže byť ťažiskovou témou supervízie, ak supervidovaný chce skvalitniť niektoré komunikačné zručnosti. Rozhovor medzi supervízorom a supervidovaným predstavuje bazálny základ každej supervízie. Nie je to vždy samozrejmé, pretože supervízor a supervidovaný profesionálny rodič môžu fungovať v rôznom osobnom, vzťahovom a organizačnom kontexte. V tomto prípade by si už v prípravnej fáze pre výkon supervízie mali ujasniť možnosti spolupráce, objednávku supervidovaného profesionálneho rodiča, ciele supervízie, naplnenie etických noriem a až potom sa rozhodnúť pre vzájomnú spoluprácu. Nie každá téma prezentovaná supervidovaným profesionálnym rodičom predstavuje tému vhodnú pre supervíziu. Ak ponúkaná téma prekračuje rámec supervízie, supervízor spolu so supervidovaným môžu hľadať primeranú intervenčnú metódu. Prístup k supervízii do značnej miery ovplyvňuje aj organizačná kultúra pracoviska profesionálneho rodiča. Ak sa vrátíme ku komunikácii v supervíznom procese, môžeme vymenovať niektoré jej relevantné zásady. Komunikácia v procese supervízie by mala byť jasná a konkrétna (konkrétna by mala byť zákazka, téma a ciele supervízie, všetci účastníci by mali minimalizovať zovšeobecnenia, neprimerané úsudky, „jasnovidectvo“, zahmlievanie, unikanie od dohodnutej témy, manipulačnú komunikáciu atď.), zrozumiteľná (používať jazyk zrozumiteľný pre všetkých zúčastnených, hovoriť nahlas, v primeranom tempe, odstrániť rušivé momenty okolia, ktoré by

negatívne ovplyvňovali zrozumiteľnosť), dávkovaná (príliš málo informácií vyvoláva neistotu, napätie, príliš veľa informácií blokuje kvalitu počúvania a schopnosť plného sústredenia sa), otvorená (supervízor i supervidovaný by mali otvorene komunikovať relevantné informácie, potreby a pocity, mali by byť kongruentní), jednoznačná (informácie by nemali byť protirečivé, verbálna a neverbálna komunikácia by mali byť v súlade, všetci by mali využívať vhodnú formu), supervízor by sa mal vyhýbať hodnoteniu typu dobré, zlé, správne, nesprávne, kritike a príkazom ako veci robiť lepšie. Dôležitú úlohu v supervíznom procese zohráva verifikácia (supervízor i supervizant by si mali počas rozhovoru overovať, či si rozumejú a chápu sa). Jedným z najdôležitejších nástrojov práce supervízora je aktívne počúvanie, transparentné prejavovanie záujmu o to, čo profesionálny rodič hovorí, neprerušovaná pozornosť s minimalizovanou intrúziou, plné prijatie a rešpektovanie supervidovaného, vytvorenie priestoru pre vzájomný rozhovor bez podmienky stotožniť sa s názorom supervízora, potreba vcítiť sa do prežívania kolegu, snaha pochopiť čo sa v ňom deje. Málo účinná je jednostranná komunikácia, keď supervízor sám zaberá komunikačný priestor a nevytvára priestor pre supervidovaného, poruchou býva aj dvojkoľajná komunikácia, pri ktorej supervízor i supervizant prezentujú iba svoje názory bez toho, aby sa vzájomne počúvali. Problémom býva aj nálepkovanie (etiketovanie prostredníctvom „diagnóz“), oveľa užitočnejší je popis správania a jednania. Neoddeliteľnou súčasťou komunikácie v rámci supervízneho rozhovoru je aj neverbálna komunikácia, prostredníctvom ktorej sa často nekontrolovane prejavujú najmä emócie a vzťahové väzby. Supervízor pomáha profesionálnemu rodičovi porozumieť jeho vlastnej neverbálnej komunikácii a spolu sa snažia dešifrovať možné významy neverbálnej komunikácie zvereného dieťaťa. Neverbálna komunikácia je dôležitým nástrojom supervízie, a preto by mali supervízor i supervidovaný zdokonaľovať svoju citlivosť v tejto oblasti. Treba

však byť opatrný pri využívaní prvkov neverbálnej komunikácie pre „diagnostikovanie“ klienta či supervidovaného.

Supervízia je teda dôležitým nástrojom sebaopoznania profesionálneho rodiča, v procese supervízie sa supervidovaný zamýšľa sám nad sebou, nad svojimi silnými stránkami i rezervami, dostáva spätnú väzbu od supervízora a pri skupinovej supervízii i od svojich kolegov. Spätnú väzbu by mal využiť pre skvalitňovanie svojej práce, umožňuje mu korigovať menej efektívne postupy a vytvárať možnosti pre efektívnu zmenu.

Celkovo možno konštatovať, že supervízia rozširuje oblasť transparenencie profesionálnych rodičov, vedie ich k tomu, aby lepšie pochopili sami seba, postoje iných ľudí k nim, minimalizuje oblasť pôsobenia nevedomia a rozširuje oblasť vedomej kontroly nad sebou a svojím správaním.

Samotný proces supervízie vyžaduje určité procedurálne podmienky. V prvom rade je potrebné zistiť, či téma prezentovaná supervidovaným zodpovedá kritériám a rámcom supervízie. Keď téma prekračuje rámec supervízie, supervízor odporučí supervidovanému návštevu iného odborníka (poradca, psychoterapeuta, mediátora, právnik atď.). Pre efektivitu supervízie je dôležitý obojstranný súhlas. Supervízor je zodpovedný za vytvorenie psychologicky bezpečnej atmosféry pre všetkých aktérov. Atmosféra bezpečia a spolupráce posilňuje vzájomnú dôveru. Supervízor stručne charakterizuje svoju rolu, koriguje nerealistické očakávania supervidovaného (získať od supervízora hotový návod, ako riešiť supervíznu situáciu) a vysvetlí, že supervízia stojí bazálne na vzájomnej spolupráci všetkých aktérov. Dôležitým predpokladom je informácia o etických princípoch supervízie. Po klarifikácii podmienok a pravidiel spolupráce obe strany supervízie uzatvárajú kontrakt, ktorý obsahuje procedurálne pravidlá, zvolenú tému, dohodnuté ciele a spôsob hodnotenia ich plnenia.

Pri supervízii profesionálnych rodičov je možné sledovať tieto aspekty ich práce:

- dojmy z preštudovanej dokumentácie, z informácií, ktoré profesionálny rodič o dieťaťi a jeho rodine získal z iných prameňov, centrum pre deti a rodiny, škola, ostatní odborníci, ktorí boli v kontakte s dieťaťom, následná pracovná preconcepčia,
- pocity profesionálneho rodiča a sprostredkované pocity jeho rodiny pred prijatím dieťaťa,
- prvý kontakt s dieťaťom, vzájomné zvitanie sa, topenie ľadov, počiatočné budovanie vzťahov a dôvery,
- pripravenosť vypočuť dieťa bez intrúzie, predčasných úsudkov, uzáverov a interpretácií,
- akceptovanie dieťaťa takého aké je, bez snahy prerobiť ho na svoj obraz,
- vytváranie pocitu bezpečia pre dieťa, pre seba i ostatných členov rodiny, atmosféra dôvery,
- primeraná komunikácia s dieťaťom i spolupracujúcimi odborníkmi (zmysluplný rozhovor, zrozumiteľnosť, jasnosť, konkrétnosť, aktívne počúvanie, minimalizácia zbytočných slov, otázok),
- využívanie významných aspektov neverbálnej komunikácie,
- potreba oddeliť od seba pocity, predstavy, postoje a názory profesionálneho rodiča od pocitov, predstáv, postojov a názorov dieťaťa,
- práca s obsahmi, ktoré prináša dieťa a ktoré profesionálny rodič, v rôznych etapách spoločnej práce,
- prezentované monitorovanie problémov dieťaťa, prípadné konziliárne vyšetrenia,
- identifikovanie primeranosti a efektívnosti zvolených postupov profesionálneho rodiča,
- načasovanie jednotlivých krokov, celková práca s časom,
- formy plánovaných intervencií a spôsob ich ponúkania dieťaťu,
- možné uzatváranie koalícií s dieťaťom a proti dieťaťu,

- zvládanie incidentov, konflikt, odpor, mlčanie, agresia, plač, sebapoškodzovanie, úteky,
- problémové situácie v roli profesionálneho rodiča, jeho nespokojnosť, neistoty, bezradnosť, negatívne pocity k dieťaťu, energetické zlyhávanie, príznaky syndrómu vyhorenia,
- pomoc profesionálnemu rodičovi, aby lepšie porozumel sebe a iným,
- možnosti spolupráce a prípadné problémy s biologickou rodinou,
- kontakt profesionálneho rodiča s vlastnou organizáciou,
- multiprofesionálna spolupráca profesionálneho rodiča s ostatnými odborníkmi.

Vymenovali sme na ilustráciu iba niektoré možné témy supervízie profesionálneho rodiča. Tematicky by sa supervízia mala zameriavať iba na oblasť práce supervidovaného. Problematiku týkajúcu sa vlastnej rodiny by mal aj profesionálny rodič riešiť prostredníctvom poradenstva či rodinnej terapie.

### **Stupne profesionálneho vývinu supervidovaného profesionálneho rodiča**

Prístup supervízora a jeho zvolené metódy práce ovplyvňuje aj stupeň profesionálnej skúsenosti profesionálneho rodiča (Hawkins, Shohet, 2004). Začínajúci profesionálny rodič potrebuje na kvalitný výkon svojej profesie špecifickú prípravu sprevádzanú špecifickou formou supervízie. Môže prežívať neistotu vo svojej novej profesionálnej roli, alebo naopak byť prehnane motivovaný. Možnými témami bývajú otázky profesionálnej identity, otázka hraníc a profesionálnej etiky. Supervízori sa snažia o to, aby sa začínajúci profesionálni rodičia rýchlo zorientovali vo svojej roli, aby rýchlo získali potrebné, špecifické zručnosti a dokázali efektívne spolupracovať so zvereným dieťaťom. Program supervízie býva v tejto fáze pomerne štruktúrovaný, supervízor sa snaží posilňovať silné stránky profesionálneho rodiča, pomáha zreálnovať neprimerané očakávania, zvládať ťažkosti adaptačnej fázy začínajúceho profesionálneho rodiča. Supervízor

je postupne menej didaktický, otvára priestor pre väčšiu samostatnosť profesionálneho rodiča a emočne ho podporuje. Supervidovaný si potrebuje zdefinovať svoje ciele, nájsť svoje vlastné role vo svojom profesionálnom poli, overovať si svoje postupy, získať pozitívnu spätnú väzbu a rozširovať svoje poznatky. Tento štýl supervízie možno označiť ako tútorskú alebo mentorskú supervíziu (Scherpner a kol., 1999). Page a Wosketová (2001) identifikujú štyri úrovne supervízie pre začínajúcich pracovníkov: oblasť uplatnenia vo svojej novej práci (ja a moja práca), pomoc klientovi, aby uspel pri zvládaní a riešení svojej životnej situácie (orientácia na prípadovú prácu), hľadanie odpovede na otázku, ako to spolu dosiahneme (zameranie na proces), ako pri spolupráci využívame vzájomný vzťah. V tejto etape profesionálneho vývinu profesionálneho rodiča by mal byť kontakt supervidovaného a supervízora pomerne frekventovaný.

Pre profesionálne skúsenejších profesionálnych rodičov je určená konzultantská supervízia. Supervízor vytvára so supervidovaným vyvážený vzťah, založený na vzájomnom rešpekte. Dôležitými témami tohto typu supervízie je rozširovanie si svojho portfólia postupov, minimalizovanie stereotypov, skvalitňovanie procesu a podmienok práce, spolupráca s inými odborníkmi a prevencia syndrómu vyhorenia.

#### **Štýly supervízie pre profesionálnych rodičov**

Každá supervízia má určité centrálné zameranie a orientuje sa na určitý determinujúci fókus. Supervízor má rad možností, na čo sa v procese supervízie zamerať, na čo klásť najväčší dôraz. Centrom jeho záujmu môže byť samotný klient, môže sa zamerať na obsahové tematizovanie situácie, môže ho zaujímať efektívnosť intervencií, môže sa zamerať na vzťah profesionálny rodič – zverené dieťa alebo na vzťah profesionálny rodič - supervízor. Všetky tieto aspekty supervízie sú dôležité v rôznom čase procesu práce so zvereným dieťaťom. Niektorí supervízori prispôbujú zameranie svojej supervíznej práce profesionálnej úrovni sociálneho pracovníka, typu riešeného problému

na sedení sociálneho pracovníka s klientom alebo deklarovanej potrebe supervidovaného. Vzájomná dohoda supervidovaného a supervízora tvorí bázu zamerania supervízie a štýlu jej vedenia.

#### **Reflexia obsahu práce profesionálneho rodiča s klientom**

Pri tomto type supervízie je dôležité ako profesionálny rodič prezentuje seba, ktoré obsahy sprostredkovane do spolupráce prináša dieťa a ktoré profesionálny rodič, ktoré situácie profesionálny rodič vytesní, či je supervízny rozhovor orientovaný monotematicky alebo sa nabaľuje veľa rôznych tém, či sú referencie veľmi všeobecné (profesionálny rodič sa môže obávať ísť do hĺbky), ako sa obsah tohto supervízneho sedenia vzťahuje k predchádzajúcim sedeniam. Tento štýl supervízie pomáha profesionálnemu rodičovi sústrediť sa na seba i na dieťa a jeho potreby, umožňuje supervidovanému minimalizovať svoje prekonceptie, predstavy a návrhy riešení, akceptovať dieťa ako jedinečné individuum. Zameranie na obsah sa využíva vtedy, keď má profesionálny rodič tendenciu nezapájať dieťa do riešenia rôznych životných situácií, jednostranne presadzuje svoje recepty, rady a návody ako riešiť situáciu, ak z netrpezlivosti urýchľuje riešenia, ak chodí stereotypne po vyšliapaných chodníkoch a neberie do úvahy jedinečnosť každého dieťaťa.

#### **Explorácia procesu spolupráce s dieťaťom, stratégií a intervencií profesionálneho rodiča**

V rámci tohto štýlu supervízor orientuje svoju pozornosť na to, čo sa vedome alebo nevedome udialo v procese fungovania a spolupráce s dieťaťom. Pre takto zameranú supervíziu je dôležité, čo sa udialo v rodine pred problémovou situáciou, ako profesionálny rodič komunikoval s dieťaťom, čo sa počas komunikácie udialo a ako komunikácia skončila. Aké postupy a intervencie profesionálny rodič využil, v ktorej fáze procesu ich uplatnil, aký bol cieľ týchto intervencií, k čomu tieto intervencie viedli. Tento štýl supervízie je užitočný v prípade, ak intervencie profesionálneho rodiča sú málo efektívne, ak nedodržiava optimálnu štruktúru rozhovoru,

netrepezlivo skáče zjednej fázy do druhej, vynecháva relevantné časti rozhovoru, problematcky pracuje s otázkami, robia mu problémy incidenty: ticho, agresivita dieťaťa, plač, odpor, úniky, keď je v rozhovore veľa hluchých miest, robí mu problém ukončenie rozhovoru, má ťažkosti s jasnou a zrozumiteľnou komunikáciou a aktívnym počúvaním.

### **Zameranie sa na vzťah medzi profesionálnym rodičom a zvereným dieťaťom**

Hlavným cieľom tohoto štýlu supervízie je, aby profesionálny rodič získal väčší vhl'ad do supervidovanej situácie, porozumel dynamike vzťahu medzi ním a zvereným dieťaťom, medzi ostatnými členmi rodiny a zvereným dieťaťom. Supervízor sa zaujíma o hranice vzťahu, čo si prvé všimol profesionálny rodič na zverenom dieťati, aký na neho urobilo dojem. Otázky formuluje tak, aby rozhovor nemonitoroval kazuistiku, pracuje s metaforami, analógiami a obrazmi, všima si neverbálne reakcie a paralingvistický prejav. Uvedieme konkrétne príklady takýchto podnetov a otázok: „Vytvorte predstavu alebo analógiu, ktorá vystihuje váš vzťah so zvereným dieťaťom“. Profesionálny rodič sa môže vyjadriť aj prostredníctvom prirovnania kresby, sochy, atď. „Predstavte si, aký typ vzťahu by ste so zvereným dieťaťom mali, keby ste sa stretli za iných okolností.“ „Predstavte si, že by ste zvonka pozorovali poslednú, problémovú situáciu s dieťaťom, čo by ste si všimli na vašom vzťahu?“ „Ktoré postavy zo známych rozprávok alebo povestí pripomínajú váš vzťah s dieťaťom?“.

Takto formulované otázky môžu pomôcť supervidovanému vidieť vzťah ako celok a nie len z procesuálneho aspektu daného rolami. Supervidovaný profesionálny rodič má priestor uvdomiť si vzťahové problémy, ktoré mu bránia v pochopení a riešení problému, v ďalšom napredovaní riešenia rôznych situácií fungovania s dieťaťom, ktoré blokujú jeho efektivitu.

V rámci tohoto supervízneho štýlu sa otvára i téma protiprenosu profesionálneho rodiča. Zverené dieťa mu môže pripomínať vzťahové osoby z jeho blízkeho okolia, či niektoré aspekty jeho samého.

Tieto nevedomé procesy môžu stimulovať jeho nepokoj, neistotu, strach, hnev, odpor, ľahostajnosť, ľútosť. Jeho reakcie často v podstate nepatria dieťaťu, ale prenosovej osobe, môže vzniknúť nepravý vzťah, ktorý môže poškodzovať dieťa. Veľmi dôležitou býva aj téma, či dieťa má naplňovať nerealizované predstavy a očakávania profesionálneho rodiča.

Špecifickou vzťahovou témou supervízneho sedenia je vzťah medzi profesionálnym rodičom a supervízorom. Tento vzťah niekedy odzrkadľuje vzťah profesionálny rodič – dieťa. Analýza tohto vzťahu môže pomôcť supervidovanému lepšie pochopiť dieťa i seba samého. Hľadajú sa paralely medzi tu a teraz, vzťahom supervízor - supervidovaný a vzťahom profesionálny rodič – zverené dieťa. Napríklad keď dieťa prejavilo svoju skrytú agresivitu voči profesionálnemu rodičovi pasivitou a častým mlčaním, v supervízii sa môže nevedome objaviť táto tendencia u profesionálneho rodiča vo vzťahu k supervízorovi.

### **Typy supervízie**

Z aspektu vzťahu medzi supervízorom a supervidovaným a smerovania supervízie poznáme tri strategické cesty. Cesta zdola nahor v maximálnej miere rešpektuje potreby supervidovaného. Supervidovaný prezentuje supervízorovi svoju zákazku, a ak zákazka zodpovedá indikáciám supervízie, stáva sa centrom supervízneho sedenia. Smer supervízie zhora nadol akceptuje v prvom rade potreby organizácie a manažmentu. Zákazku supervízorovi formuluje vedenie organizácie, ktoré chce posilniť niektoré procesy, či kompetencie profesionálnych rodičov. Oba tieto typy možno zaradiť do vertikálnej supervízie. Možná je aj kolegiálna supervízia založená na kolegiálnych supervíznych kontraktach, ktorá je vhodná pre skúsenejších profesionálnych rodičov. Horizontálna supervízia je často nepretržitým procesom, ktorý sprevádza profesionálneho rodiča počas celej profesionálnej kariéry.

Riešenie problémov skupinou profesionálov bez supervízora býva označované ako intravízia

(Schattenhofer, 1997). Diskusiu kolegov týkajúcu sa profesie a prípadov nemožno označovať ako supervíziu, pretože tento proces nevedie kvalifikovaný supervízor. Hawkins a Shohet (2004) odporúčajú, aby práca takejto skupiny spolupracovníkov bola založená na pevnej štruktúre, aby sa udržala téma. Užitočná býva podobná filozofia prístupu ku klientom a spoločné hodnoty. Výhodou intervízie je, že je vnímaná menej ohrozujúco pre pracovníkov, umožňuje vlastné vedenie spoločnej diskusie, pomáha reflektovať rolu profesionálneho rodiča, overovať si svoje postupy, umožňuje výmenu skúseností, pomáha klarifikovať prezentovanú situáciu, objavovať alternatívne riešenia, lepšie využívať svoj ľudský i profesionálny potenciál. Intervízia býva vhodným doplnkom supervízie.

Podľa počtu zainteresovaných osôb rozlišujeme individuálnu formu supervízie, skupinovú formu a podľa zamerania môžeme k týmto dvom formám priradiť aj tímovú supervíziu a supervíziu organizácie.

### **Individuálna forma supervízie**

Individuálna forma supervízie patrí medzi tradičné formy, prebieha v dyáde medzi supervízorom a profesionálnym rodičom. V našich podmienkach má však oveľa väčšiu tradíciu skupinová supervízia. Na základe praktických skúseností možno konštatovať, že fókusom individuálnej supervízie je profesionálne pole supervidovaného. Supervízor môže v individuálnej supervízii venovať profesionálnemu rodičovi celú svoju pozornosť, jednoduchšie kotví dohodnutú tému, vytvára sa priestor pre väčšiu otvorenosť supervidovaného, táto forma supervízie umožňuje hlbšie pohľady na riešenú situáciu a súčasne posilňuje pocit bezpečia. V rámci individuálnej supervízie sa môže prezentovaná situácia riešiť kontinuálne, možno sa k nej vrátiť pri ďalších supervíznych sedeniach. Podľa Matouška a kol. (2003) supervidovaný v individuálnej supervízii popíše vybranú situáciu, reflektuje svoju prácu, zamýšľa sa nad svojimi postupmi a reakciami, hľadá efektívne možnosti riešenia. Supervízor prispieva

spätnou väzbou, svojimi poznatkami a skúsenosťami. Nakoniec sa sám supervidovaný rozhodne, ako bude riešiť prezentovanú situáciu. Proces individuálnej supervízie je prehľadnejší, viac orientovaný na cieľ a ľahšie sa koordinuje.

### **Skupinová supervízia**

Frekventovanejšia ako individuálna supervízia je v oblasti profesionálneho rodičovstva skupinová supervízia. Skupina je podľa Hansena (1976) mikrokozmosom spoločnosti, pomáha človeku uspokojiť mnohé životné potreby, človek v skupine poznáva seba i iných ľudí, skupina mu pomáha naplňovať životné i profesionálne role, riešiť rôzne životné situácie, testovať svoje sociálne správanie a zisťovať, ako na jeho fungovanie reagujú iní ľudia. V profesionálnom priestore je skupinová práca veľmi produktívna, a preto sa uplatňuje aj v supervízii.

Začiatkom sedemdesiatych rokov dominovala vo svete v pomáhajúcich profesiách individuálna supervízia (Hege, Leffers, 1997). Postupne sa však supervízna skupina stáva dôležitou súčasťou skvalitňovania práce a rozvoja profesionálnych kompetencií pracovníkov. V skupinovej supervízii sa začínajú účinne využívať praktické poznatky z oblasti skupinovej dynamiky (Lewin, 1935, Lippitt, 1950). Supervíznu skupinu tvoria minimálne traja pracovníci, bez štruktúrnych pracovných vzťahov (Gerber-Velmering, 1997). V otvorenej supervíznej skupine sa nemusia účastníci (profesionálni rodičia) poznať. Skupinová supervízia prináša priamy skupinový zážitok v kolegiálnej situácii, pričom sa v nej môžu uplatniť tri východiská. Supervízor sa môže zamerať na tému prezentovanú jedincom, vlastne ide o individuálnu supervíziu v skupinovom prostredí. Tento postup sa u nás najčastejšie využíva pri supervízii profesionálnych rodičov. Supervízor riadi celý proces a skupina tvorí médium pre riešenie prezentovanej situácie. Pri ďalšej alternatíve skupinovej supervízie skupina preberá rolu supervízora a supervízor je v roli facilitátora. Tretia alternatíva superviduje aktuálnu situáciu v skupine, čo sa deje v skupine tu a teraz, zaoberá sa vzájomnou komunikáciou členov skupiny, ich interakciami, spolupracou,



riešením vzniknutých situácií. Využíva prostredie skupiny na naplnenie supervíznych cieľov (Kadushin, Harkness, 1992). Uvádzame inventár výhod skupinovej supervízie: menšia dominancia supervízora, znížené riziko prenosu, širšia škála nápadov, predstáv, skúseností a spätných väzieb, väčšia paleta alternatívnych možností, využitie synergického efektu, podporná funkcia skupiny, možnosť využiť skupinové techniky práce, skupina umožňuje preventívne sa pripraviť na neznáme situácie, táto forma supervízie je aj menej nákladná a šetrí čas.

Skupinová supervízia prináša okrem pozitív aj určité riziká. Možným rizikom je menší priestor pre jednotlivca, neatraktivita témy pre všetkých zúčastnených, účastníci môžu byť na rôznych stupňoch profesionálneho vývinu, možná je tvorba podskupín, ktoré spolu rivalizujú, otvára sa možnosť „stratiť sa“ v skupine. Riziko pasívneho správania sa účastníkov supervíznej skupiny sa pomerne často objavuje i pri supervízii profesionálnych rodičov, najmä ak je supervízia direktívne nariadená vedením a pracovníkom nikto nevysvetlí jej ciele. V supervízii sa predpokladá, že si každý profesionálny rodič pripraví na supervízne sedenie pracovnú situáciu, o ktorú by sa chcel podeliť s ostatnými účastníkmi. Zámerne sme vynechali formuláciu, že supervidovaný musí priniesť problém, pretože supervízia nie je iba o problémoch, ale účastníci sa môžu s kolegami podeliť aj o to, čo sa im v práci darilo, ktoré situácie s úspechom zvládli.

Skupinová supervízia nepredstavuje unifikovanú štruktúru a jednotný proces. Rozoznávame rôzne typy skupinovej supervízie. Jedným z kritérií je veľkosť skupiny. Supervízna skupina by mala byť malá (od troch, maximálne do dvanásť členov). Vo väčších skupinách, ktoré často zamestnávateľia preferujú, aby ušetrili finančné prostriedky sa objavuje riziko oslabených interakcií, zvyšuje sa možnosť pasivity niektorých účastníkov, vytvára sa väčší priestor pre tvorbu podskupín, pozornosť supervízora býva viac rozptýlená. Početnejšiu supervíznu skupinu môžu viesť dvaja

kompatibilní supervízori, ktorí si vopred rozdelia role a kompetencie.

Podľa pohybu členov v skupine možno supervízne skupiny rozdeliť na otvorené a uzatvorené. Uzatvorené skupiny majú konštantné zloženie, počas svojho pôsobenia zvyčajne nepriberajú nových členov. Bývajú typické pre realizáciu supervízie na jednom pracovisku či oddelení, často sú podobným spôsobom organizované supervízie v centrách pre deti a rodiny pre profesionálnych rodičov. Otvorené supervízne skupiny sú kontinuálne, skôr sú typické pre dobrovoľných záujemcov, členovia skupiny zvyčajne nie sú z jedného pracoviska. Účast' v tejto skupine nemusí byť pravidelná, pracovníci sa supervíznych stretnutí zúčastňujú podľa potreby a možností. Otvorené skupiny sú organizované tak, že supervízor oznámi termín, možný počet účastníkov a cenu v nejakom médiu a účastníci sa sami prihlásia. Rizikom týchto supervíznych skupín je, že odchodmi a príchodmi členov sa narušuje kontinuita práce skupiny, nováčikovia nemajú historickú skúsenosť z práce skupiny, na ktorú sa skupina môže odvolávať. V oblasti profesionálneho rodičovstva sú takéto skupiny u nás skôr výnimkou.

Významnú úlohu zohráva v skupinovej supervízii aj zloženie skupín. Homogénne supervízne skupiny sú zložené z pracovníkov s podobnými demografickými či profesionálnymi charakteristikami. Najčastejšie sa tvoria na báze rovnakej profesie. Takáto supervízna skupina je tvorená výlučne profesionálnymi rodičmi. Homogénna supervízna skupina dosahuje rýchlejšie súdržnosť, využíva podobný profesionálny jazyk, akcelerovanejšie smeruje k formulovanému cieľu. Riziká profesionálne jednotfarebnej, supervíznej skupiny sú v zúženom pohľade na riešenie problematiku, urýchľovaní konsenzuálneho spojenectva, v užšom priestore pre širšie koncipovanú spoluprácu s inými profesiami. Heterogénne supervízne skupiny obohacujú proces supervízie zvýšenou variabilitou, umožňujú vidieť prezentovanú situáciu cez prizmu rôznych profesií, vytvárajú

možnosť pre vyjasnenie si odborných kompetencií, rozširujú priestor vzájomnej spolupráce. Druhotným ziskom tohto typu supervízie je priama skúsenosť so spolupráce s inými profesiami. Pri supervízii v oblasti profesionálneho rodičovstva môžu byť členmi skupiny okrem samotných profesionálnych rodičov, sociálny pracovník centra pre deti a rodiny, psychológ, špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg atď. Rizikom pre supervízora heterogénnych supervíznych skupín je vytváranie podskupín jednej profesie a vzájomná rivalita medzi profesiami. Heterogénne supervízne skupiny pre svoj multiprofesionálny efekt by mali byť frekventovanejšie využívanými formami pre profesionálnych rodičov.

### **Model fungovania bálintovskej supervíznej skupiny**

Špecifickou formou supervíznych skupín, ktorá sa dá s určitými rizikami využiť v supervízii profesionálnych rodičov sú bálintovské skupiny. Od iných typov supervízie sa líšia tým, že sa nezaoberajú kontrolnou zložkou supervízie, nepreferujú ani jej edukatívnu zložku, ale centrálnne sa zameriavajú na oblasť vzťahov v kontexte porozumenia sebe samému, iným ľuďom, či na tému osobnostného a profesionálneho dozrievania. Táto ich charakteristika vytvára priestor pre ich využitie v skvalitňovaní vzťahu profesionálny rodič – zverené dieťa. Keďže teoretický koncept bálintovských skupín vychádza z dynamickej psychoterapie bolo by užitočné, aby mal supervízor absolvovaný dynamický výcvik a vedel naplno využiť potenciál tejto supervízie. Skupiny vedené supervízormi bez dynamického výcviku odporúčame označovať za bálintoidné skupiny.

Bálint si uvedomoval, že skutočnou etiológiou mnohých profesionálnych problémov je vzťah k sebe, ktorý následne ovplyvňuje vzťahy k iným ľuďom. Knoepfel (1980) tvrdí, že bálintovská supervízia pomáha odborníkovi lepšie pochopiť svoje profesionálne vzťahy, umožňuje im vnímať a pochopiť situáciu klienta, podporuje ich profesionálne sebavedomie, skvalitňuje

sprevádzanie klientov, otvára priestor pre alternatívne pohľady a riešenia.

Samotná práca bálintovskej supervíznej skupiny je jednoznačne štruktúrovaná a má päť etáp (Skála, 1986, Stucke, 1990). V predetape, ktorou sa otvára supervízna práca bálintovskej skupiny je výber prípadu. Účastníci prezentujú situácie ponúkané do supervízie a skupina si z nich vyberá prvú tému pre svoju prácu. Supervízor môže využiť aj hlasovanie. Ostatné témy účastníci hierarchizujú do poradia, pre následnú prácu. Prvá etapa práce skupiny predstavuje expozíciu supervíznej situácie. Referujúci by mal stručne popísať situáciu (okolo 5 minút), zamerať sa skôr na seba ako na klienta a až následne na proces práce. Ostatní členovia skupiny v tejto fáze iba pozorne počúvajú. V druhej etape vyzve supervízor členov skupiny, aby sa zapojili do aktivít a doplnili si relevantné informácie prostredníctvom otázok. Supervízor dbá na to, aby sa otázky týkali témy, neboli manipulačné a neohrozovali referujúceho. Metóda klarifikácie teda umožňuje účastníkovi skompletizovať si obraz o situácii. Podľa väčšiny autorov (Skála, 1986, Stucke, 1990, Kopřiva, 2006, Vaska, 2012, Pačesová, 2004) je tretia etapa ťažiskovou etapou bálintovskej supervízie. Táto časť práce supervíznej skupiny je zameraná na fantázie, predstavy týkajúce sa prezentovanej témy. Účastníci využívajú prirovnania, analógie, vciťovanie sa do jednotlivých osôb. Podnetná práca skupiny vytvára priestor pre netradičné pohľady, ktoré otvárajú inovatívne možnosti pre efektívne riešenia. V tejto etape sa referujúci nezapája, mlčí a pozorne počúva. Štvrtá etapa umožňuje praktické podnety účastníkov, ako by sami riešili túto situáciu. Neponúkajú rady, postupy, nehovoria o tom, čo mal referujúci spraviť, ale ponúkajú vlastné predstavy a skúsenosti. Supervidovaný ani v tejto etape nezasahuje do práce skupiny. Až v piatej etape dostane protagonista priestor, aby sa vyjadril k tomu čo si vypočul. Kriticky nehodnotí vstupy členov skupiny a supervízora, neobhajuje svoje kroky, môže si však ujasniť veci, ktorým neporozumel. Hovorí skôr o tom, čo ho zaujalo, čo

sa mu zdalo užitočné, čo by chcel vyskúšať v praxi.

### **Tímová supervízia a supervízia organizácie**

S heterogénnou formou supervízie môže súvisieť aj tímová supervízia. Tímová spolupráca v supervízii otvára možnosti pre intradisciplinárnu spoluprácu, inovačné riešenia, zvyšuje motiváciu v oblasti vzájomnej spolupráce. Gärtner (1982), Conrad a Pühl (1983), Fatzner (1990) považujú tímovú supervíziu za interakčnú analýzu systému práce na štruktúrálnej úrovni. Na rozdiel od skupinovej supervízie, účastníkmi tímovej supervízie sú všetci členovia tímu spolu s vedúcim. Tímová supervízia sa teda zameriava na činnosť tímu ako celku (Baštecká, 2009, Musil, 2004). Obsahom tímovej supervízie bývajú vzťahy medzi tímom a organizáciou, vzťah k iným tímom, vzťahy medzi členmi tímu, vzťahy medzi tímom a klientmi. Profesionálni rodičia zvyčajne nie sú členmi štruktúrovaného pracovného tímu, sú súčasťou sociálnej organizácie, ktorá by mala zabezpečovať spoluprácu profesionálnych rodičov s podporným multiprofesionálnym tímom. Ich vzájomná komunikácia a spolupráca umožňuje skvalitňovať prácu profesionálneho rodiča, z ktorej profituje dieťa. To je hlavným dôvodom pre to, aby sa tento typ supervízie začal na Slovensku realizovať. Frekventovanejšia by mohla byť aj spoločná skupinová supervízia s odbornými pracovníkmi centra pre deti a rodiny.

Pri realizácii individuálnej, skupinovej a tímovej supervízie sa jej účastníci často stretávajú s problémami, ktoré nevyplývajú z kontextu riešeného prípadu, ale sú limitované organizáciou, v ktorej supervidovaní pracujú. Takýmto ovplyvňujúcimi faktormi býva organizačná kultúra organizácie, filozofia prístupu ku klientom, jej štruktúra, nastavenie pracovných procesov, spôsoby komunikácie a rozhodovania, spôsoby riešenia problémov, pracovné podmienky atď. Z týchto dôvodov sa začala tvoriť koncepcia supervízie organizácie, pretože je potrebné, aby sama organizácia vedela aká je a aká chce byť. Samotní pracovníci majú malé možnosti presadiť výstupy supervízie v systéme organizácie, ale

supervízia organizácie im umožňuje, aby na tomto procese mohli participovať. Podľa McDermenta (1991) finálnym cieľom supervízie organizácie je zaistiť kvalitné služby pre klientov. Supervízia umožňuje organizácii ujasniť si svoje poslanie a účinnejšie využívať vlastné zdroje. Ak je to z kapacitných dôvodov možné sa supervízie organizácie zúčastňujú všetci pracovníci spolu s vedením (pri vyššom počte pracovníkov supervízia prebieha v heterogénnych skupinách). V supervízii organizácie sa zvyčajne v prvej etape analyzuje aktuálna situácia v organizácii, mapujú sa jej silné stránky a rezervy, v druhej fáze sa hľadajú možnosti optimalizácie jej činnosti a navrhujú efektívne zmeny. Keďže profesionálni rodičia sú pracovníkmi organizácie, tiež by sa mali aktívne zúčastňovať supervízie ich organizácie. Problém je v tom, že supervízia organizácie nemá u nás žiadnu tradíciu, preto potenciál kreativity pracovníkov organizácie v plnej miere nevyužívajú.

### **Priama a nepriama supervízia**

Z aspektu účasti supervízora pri reálnej pracovnej činnosti supervidovaného rozdeľujeme supervíziu na priamu a nepriamu. Pri priamej supervízii je supervízor prítomný pri práci supervidovaného pracovníka. Pre takúto supervíznu prácu nie je potrebný popis situácie pracovníkom, ale vlastné pozorovanie umožňuje supervízorovi testovať realitu a pri supervízii vychádza zo svojej skúsenosti (Cogan, 1973). V oblasti profesionálneho rodičovstva by mohol supervízor navštíviť profesionálnu rodinu, byť prítomný pri rôznych činnostiach (stolovanie, hry s deťmi, príprava do školy atď.) a v následnej supervízii sa podeliť o svoje poznatky a skúsenosti. Jeho pozorovanie môže byť veľmi dôležitým supervíznym zdrojom. V našich podmienkach nemá priama supervízia tradíciu, a tak sa neobjavuje ani v systéme supervízie pre profesionálnych rodičov. Jej využitie by však predstavovalo iný pohľad na prácu profesionálnych rodičov a mohlo by proces spolupráce s deťmi obohatiť.

Nepriama supervízia je v našich podmienkach ťažiskovým typom supervízie, jednostranne prevažuje aj pri supervízii profesionálnych rodičov. Využíva rôzne cesty sprostredkovania riešenej situácie tematizovanej v supervízii. Najfrekventovanejším spôsobom sprostredkovania prípadu či situácie je ústne zdelenie. Supervidovaný verbálne referuje o prezentovanej situácii. Rizikom takého zdroja informácií je to, že popis situácie býva selektívny, supervidovaný sa sám rozhoduje, čo je dôležité a čo môže vypustiť, niektoré aspekty situácie môže vytesniť. Keďže absentuje komplexný obraz situácie, môže to v konečnom dôsledku ovplyvňovať možnosti hľadania alternatívnych riešení. Pri supervízii profesionálnych rodičov sa využívajú ďalšie médiá prezentácie supervíznej situácie, audio a videonahrávka. Audio nahrávka zvyčajne zachytáva jednu časť sedenia či rozhovoru s klientom. V prípade profesionálnych rodičov to môže byť nahrávka rozhovoru s dieťaťom, s ktorou dieťa súhlasí. Supervízor, supervidovaný či skupina majú teda k dispozícii konkrétnu nahrávku komunikácie pracovníka s dieťaťom. Citelná je absencia neverbálnej komunikácie, okrem paralingvistiky (mlčanie, smiech, plač, hnev, tón hlasu, jeho farba, rýchlosť reči atď.). Dôležitou súčasťou audio nahrávky je jej prepis. Pri prepisovaní rozhovoru sám supervidovaný identifikuje čo mohol spraviť inak (skákanie do reči, nepočúvanie klienta, odklon od témy, nevyužitie otázky, prílišné zaberanie komunikačného priestoru, vatové slová atď.). Pri individuálnej supervízii prepis dostane supervízor, pri skupinovej všetci členovia skupiny. Počas supervízneho procesu sa pustí nahrávka a súčasne sa využíva jej prepis. Silnou stránkou audio nahrávky je jej autenticita, možnosť dynamicky pracovať s nahrávkou a autovízne využitie spracovania záznamu (vlastná reflexia svojej práce).

Viac informácií do supervízneho procesu prináša aj video nahrávka, obohacuje supervíznu prácu o vizualizáciu supervíznej situácie, zachytáva v plnej šírke aj neverbálnu komunikáciu, dá sa identifikovať atmosféra

sprevádzajúca pracovnú situáciu. Pri supervíznej nahrávke je tiež nevyhnutný súhlas klienta (dieťaťa).

Do oblasti supervízie začali už prenikať aj nové komunikačné technológie. Priestor supervízie otvára internet. Výhodou je možnosť komunikovať v ktoromkoľvek čase, ne stráca sa čas dopravou, supervidovaný si môže vybrať supervízora z celosvetovej ponuky (ak ovládajú spoločný jazyk). Určitou nevýhodou je neosobný kontakt, možná anonymita supervízora, riziko nechceného zverejnenia údajov.

Využívanie audio a videonahrávok by sa malo stať súčasťou supervízie profesionálnych rodičov, pretože prináša cenné poznatky a reflexie, ktoré nie sú obsiahnuté v práci verbálne popisovanými supervíznyimi situáciami.

#### **Záver**

Ak sa pozrieme na súčasnú scénu supervízie, zaujme nás najmä akcelerovaná dynamika, ktorou sa táto oblasť ďalej rozvíja. Tento rozvoj je typický najmä pre pomáhajúce profesie, ktorých súčasťou je aj profesionálne rodičovstvo. Supervízia vedie k rozvoju a vyššej výkonnosti sociálnych organizácií a v konečnom dôsledku k vyššej spokojnosti klientov. V niektorých profesiách a krajinách je supervízia zo zákona povinná, čo vytvára etickú dilemu, pretože teoretické koncepcie supervízie sú založené na princípe dobrovoľnosti. Ak však má byť supervízia aj prevenciou poškodzovania klientov, potom sa dá pochopiť, že supervízia prispieva k zvýšeniu kvality práce s klientom. V zahraničí, kde má supervízia už dlhodobú tradíciu, nebýva supervízia daná legislatívou, ale považuje sa za neoddeliteľnú súčasť dobrej praxe a pracovníci ju využívajú ako svoje právo. V našich podmienkach takto vnímajú supervíziu skôr neziskové organizácie, ktoré ju považujú za súčasť svojej kvality. Otvára sa čoraz väčší priestor pre zmysluplné využívanie supervízie aj v oblasti profesionálneho rodičovstva. Bolo by užitočné, aby centrá pre deti a rodiny otvorili možnosť využívať nie len veľmi sporadickú povinnú supervíziu pre svojich pracovníkov, ale umožnili

im platenú účasť na supervízii, kde si budú môcť vybrať svoju tému a svojho supervízora. Od tradičnej, prípadovej supervízie by sa supervízia mala viac orientovať na supervíziu sociálnych organizácií, aby si organizácie ujasnili svoje vízie a cesty, ako tieto vízie naplniť. Na cieľ zameraná orientácia umožňuje reflektovať smerovanie organizácie, skvalitňovanie služieb klientom, profesionálne smerovanie pracovníkov a využívanie ich ľudského i odborného potenciálu. Nevyhnutnosťou blízkej budúcnosti je vybudovanie systému supersupervízie, aby aj supervízori mali možnosť profesionálne sa ďalej rozvíjať a rásť.

### Zoznam bibliografických odkazov

- [1] BAŠTECKÁ, B. (ed.) 2009. *Psychologická encyklopedie-Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-470-0.
- [2] COGAN, M. 1973. *Clinical supervision*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1973.
- [3] CONRAD, G. – PÜHL, H. 1983. *Team supervision, gruppen konflikte erkennen und lösen*. Berlin: Marhold, 1983.
- [4] FATZER, G. - ECK, C., D. 1990. *Supervision und beratung*. Köln: Humanistische Psychologie, 1990.
- [5] GÄRTNER, A. (1982): Team-Supervision, In: *Supervision 2*, s. 56 – 69.
- [6] GERBER-VELMERING, M. 1997. Wen die sterne günstig stehen – Einführung von supervision in einem productionbetrieb. In: *Supervision*. Zeitschrift für berufsbezogene Beratung, Heft 31.
- [7] HANSEN, J. C. – WARNER, R. W. – SMITH, E., M. 1976. *Group counseling theory and process*. Chicago: Rand Mc. Nally College Publication Company, 1976.
- [8] HAWKINS, P. – SHOHET, R. 2004. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-715-9.
- [9] HEGE, M. – LEFFERS, C. J. 1997. Gruppensupervision – ein entwicklungs-model. In: *Supervision*. Zeitschrift für berufsbezogene Beratung, Heft 31, 1997.
- [10] KADUSHIN, A., - HARKNESS, D. 1992. *Supervision in social work*. New York: Columbia University Press, 1992.
- [11] KNOEPFEL, H., K. 1980. Erfahrungen eines Balint-Gruppenleiters. In: *Gruppentherapie and Gruppendynamik*, Bd. 14, Heft ¾, 1980.
- [12] KOPŘIVA, K. 2006. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-181-6.
- [13] LEWIN, K. 1935. *A dynamic theory of personality*, selected papers. New York: Mc grave – Hill, 1935.
- [14] MATOUŠEK, O. a kol. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- [15] MCDERMENT, I. 1991. First line management manual. In: *Supervision off staff*. Longman group Uk. Ltd., 1991.
- [16] MUSIL, L. 2004. „Ráda bych vám pomohla, ale ...“. *Dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman, 2004.
- [17] PAČESOVÁ, M. 2004. *Lékař, pacient a Michal Balint*. Praha: Triton, 2004. ISBN 80-7254-491-8.
- [18] PAGE, S. – WOSKET, V. 2001. *Supervising the counsellor. A cyclical model*. East Sussex: Brunner-Routledge, 2001.
- [19] SCHATTENHOFER, K. 1997. Fallbesprechungen als form kollegialer beratung. In: *Supervision*. Zeitschrift für berufsbezogene beratung, Heft, 31, 1997.
- [20] SCHERPNER, M. – RICHTER-MARKERT, W. – SITZENSTUHL, I. 1999. *Sprevádzanie v praxi (vedenie), poradenstvo a učenie*. Dolný Kubín: Vydavateľstvo P. Huba, 1999. ISBN 80-88803-28-4.
- [21] SKÁLA, J. 1986. Proč se neporadit s Bálintem? In: *Časopis lékařů českých*, ročník 125, č. 6, 1986.
- [22] STUCKE, W. 1990. *Die Balint-Gruppe*. Köln: Arzte Verlag, 1990.
- [23] VASKA, L. 2012. *Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov*. Bratislava: Iris, 2012. ISBN978-80-89338-70-5.

**Kontakt na autorov**

**prof. PhDr. Ján Gabura, CSc.** – Katedra sociálnej práce a sociálnych vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Kraskova 1, Nitra

e-mail: jgabura@ukf.sk.

**doc. PhDr. Elena Gažiková, PhD.** – Katedra sociálnej práce a sociálnych vied, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Kraskova 1, Nitra

e-mail: egazikova@ukf.sk.

*Príspevok vznikol ako súčasť projektu VEGA  
č.1/0868/21 Využitie vybraných prvkov  
systémového prístupu v kontexte  
profesionálnych rodín.*