

Supervízia a jej význam v zariadeniach sociálnych služieb

Supervision and its importance in social service facilities

Martina Valková

Zariadenie pre seniorov Bohunka

Recenzent/Review: Mgr. Jana Raničová, MBA
SZČO

Submitted/Odoslané: 25. 12. 2022

Accepted/Prijaté: 13. 01. 2023

Abstrakt: Každá inštitúcia, ktorá poskytuje sociálne služby má za povinnosť realizovať supervíziu, ktorá je legislatívne ukotvená ako indikátor kvality (Príl.2 A. Podmienky kvality poskytovania sociálnej služby Zákona 448/2008 o sociálnych službách v jeho neskorších predpisov a Zákona 345/2022 o inšpekcii v sociálnych veciach a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Podľa nášho názoru každý poskytovateľ sociálnej služby potrebuje nástroj, ktorý dá odpoveď na význam a spôsob výkonu supervízie.

Kľúčové slová: Supervízia, sociálne služby, význam a spôsob supervízie.

Abstract: Every institution that provides social services has an obligation to implement supervision, which is legislated as a quality indicator (App 2A. Conditions of quality for the

provision of social services of Act 448/2008 on social services as amended and Act 345/2022 on inspection in social matters and on amendments to certain laws). In our opinion, every social service provides needs a tool that will give an answer to the meaning and method of performing supervision.

Key words: Supervision, social services, meaning and the method of supervision.

Úvod

Vzhľadom k tomu, že autorka práce pôsobí dlhodobo na vedúcej pozícii v zariadení sociálnych služieb, sama na sebe mala možnosť si uvedomiť, akým nástrojom supervízia môže byť. Supervíziu považujeme za účinný marketingový nástroj, ktorý môže pomôcť k neustálemu rastu kvality personálu

z viacerých pohľadov ich života. Nedá sa konštatovať, že by doteraz boli poskytované nekvalitne, alebo nedostatočne, ale fakt je, že podľa nášho názoru v držaní kroku s neustále rastúcimi požiadavkami a oprávneným zlepšovaním kvality poskytovanej služby u nás sme zaostali so značnými rezervami oproti iným krajinám európskej únie. Považujeme však za nevyhnutné konštatovať, že aktuálny stav sociálnych služieb na Slovensku z hľadiska kvality personálneho zabezpečenia nevytvára dostatočný priestor na odbornú činnosť, ktorá by predpokladala naplnenie kvalitatívneho predpokladu na profesionálnu prácu s klientom v zmysle deklarovaných štandardov kvality.

Máme za to, že nie náhodne sa aplikácia štandardov kvality v sociálnych službách a kontrola ich aplikácie v praxi odkladala už niekoľko rokov od platnosti ich legislatívneho ukotvenia. Nepochybujeme, že sú dobrým smerovaním v poskytovaní kvalitných sociálnych služieb. Zároveň si však uvedomujeme, že podmienky na ich aplikáciu sú omnoho zložitejšie vytvoriť, pretože vyžadujú profesionálny, erudovaný tím, ktorý by to dokázal ľudsky, profesionálne a so záujmom.

Teoretické východiská supervízie

Pôvod slova supervízia má svoj základ v spojení latinského *super* (nad, naj) – *videre* (vidieť, hľadieť), čo sa môže preložiť ako nadhľad alebo pohľad z hora. V tomto kontexte je nadhľad dispozíciou supervízora, ktorý je

osobou stojacou mimo prezentovaný supervízny kontext pričom ale súčasne získava supervidovaný profesionál nadhľad. Tento je považovaný za jeden z dôležitých prostriedkov supervízie. Predpona *nad* môže budiť zo supervízie dojem, ktorý by hovoril o vedení dohľade alebo kontrole. Túto predponu je však možné vysvetliť ako prekračujúcu, transcendentnú, čo môže poskytovať určitý metapohľad. Takto by sa mohla supervízorova činnosť chápať ako facilitácia. Dynamický zamerané psychoterapeutické koncepcie supervíziu na teoretickej úrovni vysvetľujú z hľadiska pojmu náhľadu (Gabura, 2018).

Gabura (2018) vysvetľuje pojem supervízia nie len ako dohľad dozor a kontrola ale aj ako riadenie, vedenie, inšpekcia, revízia, úprava textu. V súvislosti s manažmentom uvádza využívanie troch anglických pojmov, ktoré sú spojené s riadením a to sú líder, manažér, supervízor. Podľa neho líder pracuje na kreovaní konceptov, disponuje víziou a jeho snahou je ju naplňovať so spolupracovníkmi. Zabezpečovanie realizácie tejto cesty má na starosti manažér a supervízor zasa pripravuje pracovníkov, aby svoje ciele naplňovali, pričom im umožňuje profesionálne rásť. To je dôvod, prečo pojem supervízia začal najskôr fungovať v kontexte teórie riadenia a supervízor dodnes predstavuje súčasť riadiacej pozície v štruktúre organizácie. Až neskôr sa podľa neho pojem supervízia dostal aj do iných oblastí vrátane pomáhajúcich profesií, kde sa ale jeho význam

zmenil. Odklonil sa od klasického pojmu supervízia teda od riadiacej a kontrolnej funkcie a nasmeroval sa k podporovaniu a vzdelávaniu svojej funkcie. Úlohou supervízie v prípade, že sa využíva ako kontrola alebo vedenie ľudí je, aby výkon supervízie smeroval ku kvalite práce a k jej rozvoju.

Yalom (2016) hovorí o supervízií ako o načrtávaní širokých princípov techník a zvlášť pri vykonávaní činností na začiatku a v konečných fázach odporúča určité postupy. Tento namáhavý proces prepracovania však podľa neho predstavuje zásadnú časť priebehu činnosti. V nich vzniká nekonečné množstvo rôznych situácií, z ktorých každá môže vyžadovať plodný, vynaliezavý prístup. Podľa neho práve v týchto bodoch prispieva supervízor k vzdelávaniu pracovníka cenným a jedinečným spôsobom. Na otázku aké vlastnosti má účinná supervízia si odpovedá, že predovšetkým vyžaduje vznik supervízneho spojenectva, ktoré pracovníkovi vytvára atmosféru a hodnotu terapeutického spojenectva. Podľa neho supervízia odovzdáva odbornosť a teoretické znalosti ale je tiež modelom profesijných hodnôt a etiky. To je dôvod, prečo sa supervízoru musia snažiť o súlad. Mali by pracovať so supervidovanými s rovnakým rešpektom a starostlivosťou akú by mali pracovníci poskytovať klientom. Hovorí, že pokiaľ chceme, aby pracovníci konali s klientmi s rešpektom, empatiou a dôstojnosťou musí sa supervízor tak k nim sám správať. Mal by byť zameraný na

klinický a odborný rozvoj pracovníka a zároveň si všímať akékoľvek bloky, ktoré by mohli byť spôsobené či už nedostatkom vedomostí alebo proti prenosom na ktoré pracovník narazí. Považuje za nevyhnutné udržiavať v tomto procese jemnú rovnováhu. Hovorí, že supervízor by mal počúvať ako terapeut a hovoriť ako učiteľ.

Existuje ešte množstvo ďalších definícií supervízie od množstva ďalších autorov alebo organizácií. My však potrebujeme orientovať supervíziu na pomáhajúce profesie. V pomáhajúcich profesiách je supervízia chápaná ako spolupráca supervízora a supervidovaného. Zámer práce smeruje k relevantným aspektom profesie supervidovaného, ktoré sa týkajú jeho spolupráce s klientom s kolegami alebo sa týkajú jeho podmienok práce v organizácii. Supervízor svoje aktivity zameriava smerom k pracovníkovi pričom cieľom je jeho efektívna práca a plnenie pracovných úloh. Súčasťou supervízie bývajú rôzne pracovné situácie, vzťahy pracovníka ku klientom, spolupracovníkom, k organizácií alebo k profesii.

Funkcie a ciele supervízie

Z pohľadu supervízie v sociálnej práci sa hovorí o troch hlavných funkciách alebo rolách. Za tieto sú považované funkcia vzdelávacia, podporná a riadiaca. Vzdelávacia alebo aj formatívna funkcia je funkcia zdôrazňovaná

v definíciách a dotýka sa rozvoja schopnosti porozumenia a kompetencii supervidovaných. Toto sa deje prostredníctvom reflexii a rozoberania práce supervidovaných s klientmi. Pri takýchto analýzach supervízor môže supervidovaných pomáhať lepšie porozumieť klientovi, viac si uvedomiť svoje reakcie a odozvy na klienta, pochopiť dynamiku toho, aký je priebeh vzájomných interakcií s klientom, pozrieť sa na spôsob intervencie a vidieť jej dopady, alebo skúmať rôzne ďalšie spôsoby práce s aktuálnou situáciou alebo podobnými situáciami klientov. Podporná alebo restoratívna funkcia je vysvetľovaná ako spôsob reagovania na skutočnosť, že na všetkých pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú dôvernej therapeutickej práce s klientmi nevyhnutne pôsobí zúfalstvo, bolesť a roztrieštenosť klienta a potrebujú čas, aby si mohli začať uvedomovať spôsob, ktorý ich môže ovplyvňovať a aby dokázali svoje reakcie zvládať. Toto je považované za nevyhnutné, aby pracovníci neboli preplnení emóciami. Prítomnosť týchto emócií môže vzniknúť v dôsledku empatie s klientom, alebo ich môže klient oživiť, prípadne mohli vzniknúť reakciu na klienta. Nevenovať prítomnosti takýchto emócií pozornosť vedie skoro k nižšej účinnosti a efektivite pracovníkov, ktorí sa môžu s klientmi nadmieru identifikovať alebo sa prirodzene začnú brániť ďalšej možnosti nechať na seba klientov pôsobiť. Riadiaca alebo normatívna stránka supervízie má za úlohu pri

práci s ľuďmi funkciu kontrolovať kvalitu. Je potrebné, aby existoval niekto, kto sa spolu s nami pozerá na našu prácu. Schopnosť tohto pozerania sa si však vyžaduje u pomáhajúcich pracovníkov vedieť identifikovať kvalitu výcviku či skúseností ale i nevyhnutné ľudské zlyhania, hluché miesta, citlivé oblasti v dôsledku vlastných zranení ale i naše predsudky.

Cieľom supervízie v sociálnej práci je poskytnúť sociálnym pracovníkom dostatočné podnety, aby hľadali nové cesty perspektívy a nové možnosti ako riešiť zložité ekonomické a psychosociálne problémy klientov. Zároveň je cieľom hľadať nové možnosti ako skvalitňovať svoju prácu, predchádzať syndrómu vyhorenia a tým samého seba chrániť. Scherpner (1999), in Mátel et. al. (2011) z dlhoročných skúseností praktického supervízora uvádza, že hlavným cieľom supervízie je hľadať riešenia na reštrukturalizáciu, spracovávať konfliktné situácie na pracovisku najmä pokiaľ ide o kvalitu komunikácie a vzájomnej spolupráce medzi personálom klientmi a nadriadenými, plniť uložené úlohy v zmysle stanovených cieľov.

Druhy a formy supervízie

Medzi tradičné metódy supervízie patrí vo svojej forme alebo type individuálna supervízia. Špecifickým znakom individuálnej supervízie je, že supervízor venuje všetku svoju pozornosť supervidovanému, čo vytvára priestor na

jednoduchšie ukotvenie dohodnutej témy supervízie pre pracovníka je vytvorené prostredie, ktoré je otvorenejšie, môže hlbšie riešiť svoje pracovné situácie, pretože sa môže cítiť bezpečnejšie, môže sa vrátiť k niektorým témam, ktoré potrebuje a je mu umožnené kontinuálne riešenie supervíznej situácie na niekoľkých stretnutiach (Gabura, 2018).

Roman (2018) hovorí o skupinovej supervízii ako efektívnej forme, ktorá zvyšuje profesionálne kompetencie pomáhajúcich profesionálov pričom využíva silu skupiny, čo je považované za významnú charakteristiku tohto typu supervízie pod vedením profesionálneho supervízora. Špecifickým znakom skupinovej supervízie je, že nie je podmienená pravidelnosťou v stretávaní sa, v popredí sú aktuálne interakcie jednotlivých členov skupiny, pričom supervízor využíva skupinovú dynamiku, supervidovaní majú podobné záujmy či potreby, nie sú prítomné štrukturálne pracovné vzťahy jednotlivých členov skupiny, čo zvyšuje možnosť experimentovať, získavať nové pohľady, spôsoby správania či konania.

Tímová supervízia podľa Gaburu (2018) otvorila možnosť spolupracovať multiprofesionálne, stotožniť sa s filozofiou prístupu ku klientovi a zavádzať užitočné zmeny. Tímová supervízia má množstvo výhod no napriek tomu na Slovensku sa výrazne preferuje viac prípadová supervízia. V tímovej supervízii je možné účinne využívať priame formy supervízie. To znamená, že supervízor

môže pozorovať na pracovisku tím v priamych činnostiach a tematizovať svoje postrehy v tímovej supervízii.

Legislatívne podmienky supervízie na Slovensku

Supervízia z pohľadu zákona je považovaná za odbornú činnosť, je upravená v našich podmienkach iba v rezorte sociálnej práce sociálnych vecí a rodiny. Aktuálne sú podmienky na výkon supervízie upravené v dvoch právnych predpisoch. Podľa zákona číslo 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa v paragrafovom znení uvádza, že každé zariadenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately vypracovávajú a realizujú pre účely zvyšovania profesionality svojej práce programy supervízie. Prijatím tohto zákona sa supervízia stala povinnou súčasťou rozvoja a skvalitňovania pracovných procesov. Týmto sa stala povinnou súčasťou rozvoja a neustáleho zlepšovania pracovných procesov každého zariadenia v sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (Schavel a kol., 2010, str. 43).

Povinnosťou je vypracovať program supervízie a zároveň aj zabezpečiť spôsob jej výkonu. Vytvorili sa podmienky na realizovanie supervízie v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately na úradoch práce sociálnych vecí a rodiny. Sú zákonom stanovené podmienky realizácie, ktoré jasne hovoria, že

program supervízie môžu realizovať iba fyzické osoby, ktoré skončili odbornú akreditovanú prípravu supervízora v oblasti sociálnej alebo poradenskej práce. Táto všeobecná právna úprava platí pre celú oblasť určenú zákonom, čo znamená, že uvedené ustanovenia platia na akomkoľvek úseku pri akejkolvek agende v rámci sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Aj v oblastiach, kde nie je supervízia povinnosťou môžu ju vykonávať iba supervízori, ktorí spĺňajú profesijné predpoklady. Oblasť sociálnych služieb je legislatívne upravená zákonom číslo 448/2008 Z.z. o sociálnych službách. Definuje, že poskytovateľ sociálnej služby povinný zákonom stanovených druhoch sociálnych služieb za účelom zvýšenia odbornej úrovne a kvality poskytovanej sociálnej služby vypracovať a realizovať program supervízie. Zároveň zákon definuje, ktoré druhy služieb nemajú za povinnosť realizovať program supervízie. Pre všetky sociálne zariadenia sociálnych služieb je supervízia povinná. V zmysle kvalifikačných predpokladov na výkon supervízie v oblasti služieb túto môže vykonávať len fyzická osoba, ktorá splnila podmienku vysokoškolského vzdelania získaného v bakalárskom alebo magisterskom študijnom programe zameranom na sociálnu prácu, sociálnu pedagogiku, špeciálnu pedagogiku, liečebnú pedagogiku, psychológiu alebo je jej uznaný doklad alebo je jej uznaný zahraničný doklad v spomenutých oblastiach. Ďalšia nevyhnutná podmienka je

absolvovať odbornú akreditovanú prípravu supervízora v oblasti sociálnej práce či poradenskej činnosti.

Poskytovateľ sociálnej služby je povinný plniť takzvané podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby. Za jednu z podmienok kvality v oblasti personálnych podmienok je aj definícia pravidiel ako realizovať supervíziu u poskytovateľa sociálnej služby, ktorá je bližšie rozpracovaná v prílohe číslo 2 k zákonu 448/2008 Z.z. (Zákon 345/2022 z.z. o inšpekcii v sociálnych veciach a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Takto legislatívne upravená supervízia v sociálnych službách jasne definuje spôsob a periodicitu výkonu supervízie prostredníctvom podmienok kvality poskytovanej sociálnej služby v oblasti personálnych podmienok konkrétne v kritérium 2.5 : „Program supervízie u poskytovateľa sociálnej služby“, kde sa v štandarde hovorí, že „Poskytovateľ sociálnej služby uvedenej v § 19, § 21, § 24a až 24d, § 25 až 29, § 31, § 32, § 33, § 34 až 41, § 52 až 55 a § 57 má písomne vypracovaný program supervízie poskytovania sociálnej služby, ktorý aktívne realizuje a pravidelne hodnotí. Supervízia je pravidelne poskytovaná na úrovni externej supervízie organizácie alebo riadiacej supervízie pre manažment a pre zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby priameho kontaktu s prijímateľom sociálnej služby skupinovú alebo individuálnou formou. Poskytovateľ sociálnej služby zabezpečuje priebežne počas roka

pravidelnú externú supervíziu organizácie alebo riadiacu supervíziu pre manažment a externú supervíziu alebo internú supervíziu pre zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby priameho kontaktu s prijímateľom sociálnej služby skupinovú formou alebo individuálnou formou.“

Takto upravené legislatívne podmienky pre výkon supervízie určujú, že priestor na efektívnu supervíziu v sociálnych službách má byť poskytovaný pravidelne a priebežne počas roka.

S podporou ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny na Slovensku pod garanciou M. Schavela začali v spolupráci so slovensko-Nemecko skupinou, ktorú z nemeckej strany viedol Martin Scherpner a zo slovenskej strany J. Gabura otvárať výcviky supervízorov pre skúsených praktikov z rôznych profesií pracujúcich v sociálnej oblasti ako napríklad sociálni pracovníci, psychológovia, liečební pedagógovia a podobne. Absolventi a lektori týchto výcvikov založili v roku 2001 asociáciu supervízorov a sociálnych poradcov. Predmet supervízia sa postupne stal súčasťou vysokoškolských učebných plánov v oblasti psychológie a sociálnej práce. V súčasnej dobe sa supervízia stáva významnou súčasťou celoživotného kontinuálneho vzdelávania pre pracovníkov v pomáhajúcich profesiách a zameriava sa nie len na prípady ale aj na pracovné tímy či celé organizácie. Záujem o supervíziu prejavujú i riadiaci pracovníci a má

už svoje miesto i v organizáciách komerčného charakteru, ktoré pracujú s klientmi, pacientmi či zákazníkmi. Aktuálne je supervízia aj súčasťou vyučovania na školách i keď spôsob tejto výučby má svoje špecifiká. (Gabura, 2018)

Každý poskytovateľ v sociálnych službách má vypracovaný vlastný systém supervízie, teda „šitý priamo na jeho potreby“.

Keďže pracujem v zariadení pre seniorov, dovoľujem si uviesť príklad z mojej profesionálnej praxi, a to validovanú Smernicu „Program supervízie“ v našej organizácii :

Cieľ Supervízie : Určenie postupov na realizáciu a vyhodnotenie programu na úrovni externej supervízie organizácie alebo riadiacej supervízie pre manažment a pre zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby priameho kontaktu s prijímateľom sociálnej služby skupinovú formou alebo individuálnou formou ako aj internú supervíziu pre zamestnancov.

Definovanie Supervízie :

➤Smernica je spracovaná v súlade so zákonom 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.

➤Zariadenie pre seniorov za účelom zvýšenia odbornej úrovne a kvality poskytovanej sociálnej služby má písomne vypracovaný program supervízie na základe, ktorého uskutočňuje program supervízie.

➤Supervízia je jedným zo štandardov kvality poskytovania sociálnej služby. Vyplýva z prílohy zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách § 9, odst. 10, príloha č. 2, Kritérium 2.5: Program supervízie u poskytovateľa sociálnej služby.

➤Cieľom vypracovaného programu je, aby zamestnanec rozpoznal kľúčový význam supervízie pre seba a užívateľov služieb. Supervízia patrí k jedným z nástrojov podpory a pomoci zamestnancom a cez nich aj samotným prijímateľom.

Hlavné zamerania supervíznych stretnutí sú :

- zabrániť pracovníkovi upadnúť do stereotypov,
- prinášať alternatívne pohľady na riešenie klientovho problému ,
- prevencia poškodenia prijímateľov sociálnej služby (ďalej PSS),
- prevencia syndrómu vyhorenia zamestnanca ,
- prostriedok skvalitňovania práce s PSS,
- učenie sa skúsenosťou, t.j. najúčinnjším prostriedkom ďalšieho vzdelávania,
- poskytnúť obraz, spätnú väzbu na odbornosť a profesionalitu práce s PSS.

Oblasti, kde supervízia v zariadení môže pôsobiť je:

- spracovanie emócií spojených s opatrovaním trpiacich, ťažko chorých

a bezvládných prijímateľov sociálnej služby,

- práca na vlastnej psychickej pohode každého zamestnanca, ktorý priamo pracuje s PSS
- rozvoj profesionálnych vedomostí a kompetencií s možnosťou vzdelávania sa novými metódami,
- hľadaním nových prístupov a vedením problematických prípadov,
- riešením problémov v rámci tímu alebo medzi jednotlivými tímami,
- adaptácia v novej role na pracovisku,
- pri prijímaní systémových zmien v organizácii,
- riadenie a vedenie dokumentácie k individuálnym plánom (ďalej IP) prijímateľov sociálnej služby.

Určenie postupov a pravidiel:

- V zariadení sa vykonáva supervízia na úrovni supervízie organizácie alebo riadiacej supervízie pre manažment a pre zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby priameho kontaktu s prijímateľom sociálnej služby skupinovú formou alebo individuálnou formou
- Program supervíznych stretnutí v zariadení pre seniorov sa vypracúva raz ročne (v dvojročnom intervale), kde sa dohodne a uzavrie dohoda s externým supervízorom a uzatvorí sa dohoda o spolupráci. V supervíznom programe je zapracovaná interná supervízia zariadenia.

➤ Individuálna supervízia sa môže vykonávať u každého zamestnanca, ktorý je v priamej interakcii s prijímateľom sociálnej služby (ďalej PSS) na základe, že si to zamestnanec sám vyžiada, alebo ju navrhne priamy nadriadený, alebo riaditeľ zariadenia.

➤ Každý novoprijatý zamestnanec, ktorý ukončí obdobie adaptácie (alebo je v skúšobnej dobe) a je v priamej interakcii s PSS sa zúčastní minimálne jednej individuálnej supervízie do roka (alebo do troch mesiacoch od nástupu do zariadenia)

➤ Skupinová supervízia sa realizuje podľa vypracovaného plánu so skupinami zamestnancov, ktorí sú v priamom kontakte s PSS. Každý zamestnanec sa skupinovej supervízie zúčastní minimálne 3-krát ročne.

➤ Supervízie organizácie alebo riadiaca supervízia pre manažment sa vykonáva raz ročne, na ktorej sa zúčastňujú riadiaci pracovníci, ktorej hlavným zameraním je vízia a ďalšie smerovanie zariadenia s cieľom zvyšovania kvality poskytovaných služieb.

➤ Záznam z každého supervízneho stretnutia pozostáva z definovanej témy, dátumu a času supervízneho stretnutia, ktorý je podpísaný účastníkom resp. všetkými zúčastnenými.

➤ Záznam vyhotovuje supervízor v dvoch vyhotoveniach, pričom jeden ostáva v zariadení a druhý záznam je archivovaný u supervízora.

Vyhodnotenie supervízneho programu

➤ Ukončenie supervízneho programu sa vyhodnocuje po ukončení ročného

(dvojočného) cyklu na základe vypracovaného plánu.

➤ Po skončení cyklu supervíznych stretnutí sa vyhodnotí spätná väzba, naplnenie očakávaní od všetkých supervidovaných v zariadení.

➤ Na vyhodnotenie realizácie celého programu supervízie sa použije evalvačný dotazník supervízie pri poslednom stretnutí daného cyklu.

➤ Vyhodnotenie evalvačného dotazníka zabezpečuje supervízor, ktorý ho písomne spracuje a odovzdá (doručí) zariadeniu.

➤ Spracovanie tohto dokumentu slúži ako jeden z podkladov na nasledujúci supervízny cyklus.

Záver

Pri zostavovaní vízie v Programe supervízie v zariadení sociálnych služieb podľa môjho názoru je potrebné :

➤ Vytvoriť prostredie - s pocitom bezpečia a istoty ako priestor pre lepšie pochopenie vlastných rezerv každého zamestnanca v porozumení prijímateľa.

➤ Naučiť sa zvládať stresové situácie pri práci s prijímateľom, vhodná sociálna diagnostika.

➤ Priniesť emocionálnu ventiláciu, minimalizáciu neistôt, profesionálnu podporu zamestnancom .

➤ Supervíznyimi stretnutiami preventívne pôsobiť resp. minimalizovať syndróm vyhorenia.

➤ Zabezpečiť odbornú, profesionálnu podporu zamestnancom, porozumenie

➤ Zabezpečiť lepšiu komunikáciu a odovzdávanie informácií o prijímateľoch navzájom v odbornom tíme.

➤ Zadefinovať jasné kompetencie zamestnancov – vzájomná akceptácia.

Oblasť supervízie v zariadeniach sociálnych služieb je v 21. storočí vysoko aktuálnou témou. Realizácia supervízie v sociálnych službách predstavuje významný zdroj profesionálnej podpory pracovníkov, ktorý napomáha ku rozvoju ich spôsobilostí, verifikovaniu správnosti postupov práce, hľadaniu alternatív pri riešení problémov, k ochrane prijímateľa sociálnych služieb pred poškodením, ale aj ochrane pomáhajúceho profesionála voči syndrómu vyhorenia, udržaniu a zvyšovaniu statusu profesie, a v neposlednom rade k efektívnejšiemu výkonu sociálnej služby (Halušková 2018).

Zoznam bibliografických odkazov

GABURA, J. 2018. *Supervízia v pomáhajúcich profesiách*. Nitra: UKF. ISBN 978-80-558 1260-1.

HALUŠKOVÁ, E., 2018. Supervízia a kvalita sociálnych služieb. [online]. [citované 2019-9.

11.]. Dostupné na internete:

<<https://www.szspektrum.eu/wp-content/uploads/2019/01/>

Halušková A1kovská A1-1.pdf>

ROMAN, T., ONDREJKOVÁ, B. 2018. Aktuálne témy supervízie v praxi. *Prohuman*, 2018.

ISSN 1338-1415.

SCHAVEL, M. 2010a. Etika v supervízii. In MÁTEL, A., SCHAVEL, M., MÜHLPACHR, P.,

ROMAN, T. 2010a. *Aplikovaná etika v sociálnej práci a ďalších pomáhajúcich profesiách*.

Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie.

Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety, 338-343.

ISBN 978-80-89271-89-4.

SCHERPNER, M., WALTRAUD, M. R., SITZENSTUHL, I. 1999. *Sprevádzanie v praxi*

(vedenie), poradenstvo a učenie: *Princípy sociálnej práce*. Dolný Kubín: Peter Huba.

YALOM, I., LESZCZ, M. 2007. *Teorie a praxe skupinové psychoterapie*. Praha: Portál. ISBN

978-80-262-1073-3

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. 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. 345/2022 Z.z. o inšpekcii
v sociálnych veciach a o zmene a doplnení
niektorých zákonov

Kontakt na autora:

Martina Valková PhDr.

Zariadenie pre seniorov Bohunka

Hlavná Bohunice 1/70/919 30 Jaslovské

Bohunice

riaditel.bohunka@jaslovske-bohunice.sk

Odborný profil autora:

V sociálnych službách pracujem 20 rokov. Od roku 2002 som pracovala na detašovanom pracovisku BSK v Meste Pezinok ako koordinátor terénnej opatrovateľskej služby. Od roku 2006 som zaujala pracovnú pozíciu na Mestskom úrade Pezinok najskôr ako vedúca Zariadenia opatrovateľskej služby. Neskôr v roku 2014 som sa stala „vedúca oddelenia školstva a sociálnej starostlivosti“ v Meste Pezinok. V auguste 2015 som bola Obecným zastupiteľstvom menovaná do funkcie riaditeľky novovznikajúceho Zariadenia pre seniorov Bohunka v Jaslovských Bohuniciach, kde pôsobím doteraz. Okrem iných vzdelávacích aktivít som v roku 2018 úspešne absolvovala kurz manažér kvality. V roku 2019 som absolvovala DPŠ na výkon pedagogickej činnosti učiteľa profesijných predmetov a v roku 2020 a 2021,2022 som bola externý hodnotiteľ kvality poskytovanej sociálnej služby IA MPSVaR SR.