

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2021

Markéta Jonešová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Supervize během studia – pohled absolventů

Markéta Jonešová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Markéta Jonešová
Osobní číslo:	Z18210
Studijní program:	B5350 Zdravotně sociální péče
Studijní obor:	Zdravotně-sociální pracovník
Téma práce:	Supervize během studia – pohled absolventů
Zadávací katedra:	Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce

Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace průzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. BAŠTECKÁ, Bohumila, Veronika ČERMÁKOVÁ a Milan KINKOR. *Týmová supervize: teorie a praxe*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0940-9.
2. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. 2. vyd. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0987-4.
3. KOPŘIVA, Karel a Jiřina ŠIKLOVÁ. *Lidský vztah jako součást profese*. 8. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-7367-922-4.
4. KUTNOHORSKÁ, Jana, Martina CICHÁ a Radoslav GOLDMANN. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3843-7.
5. MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3. aktual. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Adéla Michková, Ph.D.**
Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2019**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29. dubna 2021**

L.S.

doc. Ing. Jana Holá, Ph.D. v.r.
děkanka

Mgr. Helena Poláčková v.r.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 1. března 2021

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Práci s názvem Supervize během studia – pohled absolventů jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 25.04. 2021

Markéta Jonešová v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Velice ráda bych poděkovala vedoucí práce Mgr. Adéle Michkové, Ph.D. za cenné rady, vstřícnou spolupráci a za čas věnovaný vedení této práce. Děkuji všem respondentům za jejich čas a ochotu při realizaci průzkumného šetření. Děkuji své rodině, která mě po celou dobu mých studií podporovala.

ANOTACE

Bakalářská práce je věnována tématu supervize odborné praxe studentů oboru zdravotně-sociální pracovník (dále ZSP) na Fakultě zdravotnických studií. Teoretická část vymezuje pojmy ZSP, supervize a syndrom vyhoření. Ve výzkumné části je pomocí dotazníkového šetření zjišťováno, jaké výhody a nevýhody supervize během studia vnímají absolventi oboru ZSP.

KLÍČOVÁ SLOVA

supervize, zdravotně-sociální pracovník, sociální práce ve zdravotnictví, syndrom vyhoření, standardy, odborná praxe, etický kodex

TITLE

Supervision during studies – the view of graduates

ANNOTATION

The bachelor's thesis is devoted to the topic of supervision of professional practice of students in the field of health and social worker at the Faculty of Health Studies. The theoretical part defines the concepts of health and social work, supervision, and burn-out syndrome. In the research part, a questionnaire survey is used to find out what advantages and disadvantages of supervision during the study are perceived by graduates of the field of health and social work.

KEYWORDS

supervision, health and social worker, social work in healthcare, burn-out syndrome, standards, practical training, code of ethics

OBSAH

Úvod.....	12
1 Zdravotně-sociální pracovník	14
1.1 Vývoj sociální práce ve zdravotnictví v ČR	15
1.2 Vzdělání a odborná způsobilost	16
2 Supervize	17
2.1 Historie supervize.....	18
2.1.1 Ve světě.....	18
2.1.2 V České republice	19
2.2 Cíle a funkce supervize	20
2.2.1 Funkce supervize	20
2.3 Formy supervize.....	21
2.4 Balintovská skupina	22
2.4.1 Struktura balintovské skupiny	23
2.5 Osoba supervizora.....	23
3 Supervize – součást vzdělávání sociálních pracovníků	25
4 Syndrom vyhoření.....	26
4.1 Projevy syndromu vyhoření	26
4.2 Prevence	27
5 Metodika výzkumu	28
5.1 Volba průzkumného designu.....	28
5.2 Výzkumný vzorek	28
5.3 Interpretace dat.....	29
5.3.1 Charakteristika výzkumného vzorku	29
5.3.2 Supervize během studia	33
5.3.3 Obecný náhled na supervizi.....	37
5 Diskuze	40

6	Závěr	42
7	Použitá literatura	43
8	Přílohy.....	46

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1 – Absolvování posledního bloku praxí.....	29
Obrázek 2 – Pracovní zkušenosti v oboru po ukončení studia	30
Obrázek 3 – Studium navazujícího oboru.....	31
Obrázek 5 – Navazující obory	32
Obrázek 6 – Možnost využít supervizi i během klasické výuky	34
Obrázek 7 – Pomoc supervize v konkrétní situaci.....	35
Obrázek 8 – Využití supervize v současnosti	38

Tabulka 1 – Angažovanost absolventů po ukončení studia.....	31
Tabulka 2 – Hodnocení supervize během studia	33
Tabulka 3 – Řešení konkrétní situace	36
Tabulka 4 – Supervize jako vhodný nástroj.....	37
Tabulka 5 – Vliv supervize během studia.....	39

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ASVSP Asociace vzdělavatelů v sociální práci

ČR Česká republika

SV Syndrom vyhoření

ZSP Zdravotně-sociální pracovník

ÚVOD

Téma bakalářské práce Supervize během studia – pohled absolventů jsem si zvolila z toho důvodu, že jsem sama supervizi absolvovala a vím, co to obnáší. Supervize mi několikrát pomohla při řešení problematické situace, ať na pracovních nebo osobních. Zajímalo mě, jak tuto aktivitu potřebnou ke splnění odborných praxí vnímají ostatní studenti. Zajímalo mě pohled absolventů na supervizi po ukončení studia, jakým způsobem je supervize ovlivnila a zda se jejich pohled na supervizi změnil. Dalším důvodem, který mě přivedl ke zpracování tohoto tématu, byl fakt, že neexistuje mnoho závěrečných prací, které by se detailněji zabývaly pohledem studentů na supervizi během studia.

Odborná praxe a supervize patří mezi důležité předměty bakalářského studia oboru zdravotně-sociální pracovník, které absolvuje každý student a které na sebe vzájemně navazují. „*Supervize je vnímána jako jeden z nástrojů profesního a osobního růstu studentů a studentek, jako jedna z cest podpory studujících k naplnění cílových charakteristik v profilu absolventa.*“ (ASVSP, 2019)

Supervize by měla studenta naučit reflektovat sám sebe, přijmout zpětnou vazbu, využít supervizi jako obranu vůči stresu, poznat svá slabá a silná místa, umět hovořit o problému a přijmout doporučení, jiné pohledy. Existují různé pohledy na dělení supervize podle různých charakteristik. Kategorizovat může podle počtu účastníků, osoby supervizora, vzájemných vztahů ve skupině nebo podle obsahu. V bakalářské práci se zaměřuji na rozdělení supervize podle počtu účastníků, na individuální, skupinovou a týmovou supervizi.

Předkládaná bakalářská práce je složena z teoretické a výzkumné části. Teoretická část vymezuje základní pojmy související s profesí zdravotně-sociální pracovník a se supervizí. Dále se zabývám vývojem supervize v České republice a systémem vzdělávání a získávání odborných kompetencí sociálních pracovníků. Na teoretickou část navazuje výzkumná část, ve které, popisuji metodiku a vlastní realizaci výzkumu, diskusi a závěr, kde bude zhodnocen nejen výzkum, ale výsledek celé mé práce.

Výzkum jsem prováděla s cílem zjistit význam supervize během studia pro absolventy oboru ZSP. Výzkumem jsem se snažila zachytit vývoj pohledů na supervizi během studia a po absolutoriu.

Smysl bakalářské práce spatřuji v detailnější analýze problematiky supervize, analýze pozitivních a negativních aspektů supervize při studiu oboru zdravotně-sociální pracovník.

Cíl práce

V bakalářské práci se snažím zjistit jaký význam má supervize pro studenty v průběhu studia pro studenty ZSP. Dále se snažím ujistit, zdali studenti považují supervizi za efektivní nástroj v činnosti sociální pracovníků.

Teoretická část

1 ZDRAVOTNĚ-SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

„Tradičně je sociální práce ve zdravotnictví chápána jako jedna z efektivních způsobů zajišťování následné péče klientům. Disponuje však i dalšími možnostmi, především jak zapojit rodinu do péče o klienty, jak vést klienty ke svépomoci, nabídnout psychosociální podporu, jak využít pomoci neziskových organizací aj.“ (Kuzníková a Holasová, 2012, s. 5)

Zákon o nelékařských zdravotnických profesích č. 96/2004 Sb., v platném znění, vymezuje předpoklady pro výkon zdravotně sociálního pracovníka, kterými jsou dle tohoto zákona odborná a zdravotní způsobilost a bezúhonnost. Odborná způsobilost k výkonu povolání ZSP se získává absolvováním akreditovaného zdravotnického bakalářského nebo magisterského studijního oboru sociálního zaměření nebo studia na vyšších odborných školách.

Zdravotně-sociální pracovník vykonává odbornou činnost v oblasti sociální práce ve zdravotnictví. Provádí sociální šetření a poradenství, zabezpečuje sociální agendu, provádí analytickou, metodickou a koncepční činnost ve zdravotně sociální oblasti. Jedná se o zdravotnického pracovníka s profesními kompetencemi v oblasti zdravotně sociální péče. Sociální práce ve zdravotnictví se tedy prolíná se zdravotní a sociální péčí. Návaznost sociální péče na zdravotní je nedílná součástí léčebného a ošetrovatelského procesu. (Kutnohorská, J. et al., 2011)

Kutnohorská Jana et al., (2011) ve své knize uvádí, že aby zdravotně-sociální pracovník vykonával svou práci profesionálně, tak kromě teoretických znalostí a profesní zručnosti by měl dodržovat i etické principy.

Etický kodex sociálních pracovníků patří mezi základní charakteristiky profese. Obsahuje soubor norem pravidel chování a jednání, stanovuje obecné principy profesionálního jednání pro sociálního pracovníka představuje jakési vodítko při jeho práci. (Společnost sociálních pracovníků ČR, 2006)

Shulman (2015) upozorňuje na to, že existence etického kodexu sociálního pracovníků nezaručí to, že se jím pracovníci budou řídit nebo že to odstraní etická dilemata.

Za základní etické principy ZSP, jsou považovány:

- autonomie
- důstojnost
- důvěrnost
- mlčenlivost
- prospěšnost
- solidarita
- spravedlnost

„Ve svém souhrnu tyto principy vyúsťují v respekt k důstojnosti člověka v jeho nejširší dimenzi.“ (Kutnohorská, J. et al., 2011, s. 55)

1.1 Vývoj sociální práce ve zdravotnictví v ČR

Počátky sociální práce na území našeho státu můžeme spatřovat na přelomu 18. a 19. století, v souvislosti s dobročinnými aktivitami různých spolků, církevních organizací či péči o chudé vykonávanými státem. (Kodymová, 2013)

V první polovině 20. let se činnosti sociálních pracovníků zaměřovaly na sociální reformy, ve snaze zmírnit dopady hospodářské krize. Postupně se formoval etický kontext sociální práce, který vedl ke vzniku etického kodexu sociálních pracovníků. Integrace do vysokoškolského systému vzdělávání a fakt, že se sociální práce stala předmětem výzkumných zájmů vědeckých týmů, nepochybně přispěly k profesionalizaci sociální práce. Politické události roku 1948 vývoj sociální práce silně poznamenaly, *„protože sociální práce byla odsunována do pozadí ve snaze dokázat, že sociální problémy v socialistické republice jsou vlastně vyřešeny, jako by neexistovaly.“* (Kutnohorská, J. et al., 2011, s. 70)

Impulsem vývoje sociální práce byl rok 1968. V této době sílila kritika komunistického režimu. V době Pražského jara došlo k tomu, že byl uznán fakt, že i za socialismu existují sociální problémy. Toto uvědomění vedlo k formování nové koncepce sociální politiky a založení Ministerstva práce a sociálních věcí. Vznikly nové koncepce sociální práce s rodinou, zdravotně postiženými, s osobami bez přístřeší. *„Po roce 1989 dochází k právnímu definování sociální práce a v návrhu zákona o sociální pomoci se objevuje termín sociální práce, který je definován jako metoda sociální pomoci.“* (Kuzníková a Holasová, 2012, s. 10)

V době po roce 1989 byla velká potřeba vysokoškolsky vzdělaných sociálních pracovníků. Jednou z priorit byla tedy reforma dosavadního vzdělávání na středoškolské úrovni a obnova

vzdělávání v sociální práci. V následujících letech došlo k obnovení výuky sociální práce na Karlově univerzitě v Praze a na Masarykově univerzitě v Brně. Postupně vznikala nová pracoviště pro výuku sociální práce, například na univerzitě v Olomouci, Plzni, Hradci Králové nebo Ostravě. Na vysokých školách v Liberci a v Pardubicích byl vysokoškolský studijní program založen později. (Matoušek a kol., 2012)

1.2 Vzdelání a odborná způsobilost

Způsobilost k výkonu povolání upravuje zákon 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních a má jí ten, kdo je zdravotně způsobilý, bezúhonný a má odbornou způsobilost podle tohoto zákona. Odborná způsobilost se dle §10 tohoto zákona získává: *„absolvováním akreditovaného zdravotnického bakalářského nebo magisterského studijního oboru sociálního zaměření, nejméně tříletého studia v oborech sociálního zaměření na vyšších odborných školách nebo vysokých školách a akreditovaného kvalifikačního kurzu zdravotně-sociální pracovník, nebo specializačního studia v oboru zdravotně sociální péče po získané odborné způsobilosti všeobecné sestry podle § 5.“*

Minimální standard vzdělávání v sociální práci definuje rámcové obsahy výuky a důležité kompetence pro výkon profese sociálního pracovníka. Vzdělávání v sociální práci v České republice vychází z evropských hodnot solidarity a svobody. Důraz se klade na občanská a lidská práva. Je založeno na pojetí sociální práce formulované Mezinárodní federací sociálních pracovníků: *„Sociální práce je na praxi založená profese a akademická disciplína, která podporuje sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí. Pro sociální práci jsou zásadní principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní zodpovědnosti a respektu k rozmanitosti. Zapojuje lidi a struktury, aby se zabývali životními těžkostmi a výzvami a zvyšovali životní pohodu. Opírá se přitom o teorie sociální práce, společenských a humanitních věd a o místní znalosti.“* (ASVSP, 2019)

2 SUPERVIZE

Definovat supervizi není vůbec snadné, jelikož jde hlavně o praktickou činnost. „*Teprve vlastní zkušenost se supervizí dovolí porozumět významu textů, kterými se různí autoři snaží supervizi přiblížit.*“ (Matoušek a kol., 2013, s. 357)

K tomu, abychom se vyznali ve všech přídavných jménech, které přesněji vymezují supervizi, je důležité si uvědomit o jaký úkol a jakou zodpovědnost supervizora u konkrétní supervize jde. (Baštecká, B. et. al., 2016)

Slovo supervize pochází z latinských slov *super* (nahore, navrchu, shora) a *visus* (vidění, hledění, pohled). Výsledně jde tedy o „nadhled“ či „dohled“ neboli různé podoby „vidění shora.“ (Baštecká, B. et. al., 2016, s.99) Slovo „supervize“ k nám přešlo z angličtiny. *Anglicko-český slovník* (Hais, K., Hodek, B., 1984) překládá „supervision“ jako „dohled, dozor, kontrolu, řízení, inspekci“ apod.“ (Kopřiva, 2016, s. 136)

Úlehla (2005) píše, že nadhled neboli supervize je něco, co pomáhající pracovník potřebuje k tomu, aby se nezahltl. Potřebuje mít právě ten nadhled, když cítí, že se děje něco, co se dít nemá a nedaří se mu to změnit. Nastává situace, kdy potřebuje pomoc sám pro sebe. „*Potřebuje někoho, s nímž si o tom může po-vídat, tedy supervizora čili toho, kdo pomáhá získat nadhled neboli supervizi.*“ (Úlehla, 2005, s. 117)

Matoušek (2013) supervizi definuje jako systematickou odborně vedenou interakci lidí, která směřuje k prohloubení kvality práce. Je uskutečňována na základě kontraktu mezi zadavateli supervize, supervizorem a účastníky supervize. Zaměřuje se na konkrétní možnosti zlepšení pracovních postojů a vztahů.

Supervize vychází z dialogu mezi supervizorem a supervidovaným či supervidovanými. „*Pokud je předmětem dialogu pracovní situace, kontext a postupy či vztahy pracovníka k profesi, ke klientům či spolupracovníkům, přičemž jeho smysl je překročit bloky, jež brzdí tvořivost, spolupráci a kvalitní výkon, stává se takový dialog supervizí.*“ (Havrdová a Hajný, 2008, s.19) O tom hovoří i Hawkins a Shohet (2016), kteří říkají, že supervize je založena na interakci mezi supervizorem a supervidovaným, jejímž cílem je zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem.

Supervize vytváří příležitost k reflexi pracovních témat a patří tak k jedné z nejeфекtivnějších metod profesionálního růstu pracovníků. (Havrdová a Hajný, 2008).

Český institut pro supervizi (2006) uvádí, že supervize je důležitá oblast profesního růstu a poskytuje bezpečné prostředí pro sdílení zkušenosti, prohloubení prožívání a rozvoj nových pohledů.

Dle Baštecké, B. et. al. (2016) je supervize odborná činnost, při které supervizor pomocí pozorování, cílených otázek a komentářů analyzuje s účastníky supervize (jednotlivec, tým, organizace) nad jejich prací, společně promýšlejí pracovní vztahy, cíle a procesy.

Vávrová (2012) supervizi chápe jako nástroj pro doprovázení pracovníků v pomáhajících profesích a jako účinný prostředek proti vzniku syndromu vyhoření. *„Supervize v pomáhajících profesích chápeme jako podpůrnou tvůrčí činnost, kdy zvnějšku přichází odborně vyškolený nezávislý odborník, jenž poskytuje lidem uvnitř nadhled nad situací v organizaci.“* (Vávrová, 2012, s.128)

2.1 Historie supervize

„Na vzniku supervize jako metody se za více než 100 let její historie nejvíce podílela potřeba dobře připravit pro praxi mladé adepty pomáhajících profesí – naučit je dobře dělat případovou práci, promýšlet ji a reflektovat.“ (Baštecká, B. et. al., 2016, s. 99).

2.1.1 Ve světě

Původ tradičního modelu supervize není úplně jasný. Termín supervize se začal objevovat v anglosaském světě koncem 19. století, a to v rámci Asociace dobročinných organizací. Supervizori jako placení odborníci pracovali podpůrně s dobrovolníky, kteří sbírali informace a podklady o případech a za pomoci supervizora je řešili. (Supervize Praha, 2013)

V literatuře se dochovaly informace o pastrovi Samuelu Barnettovi, který působil v Toynbee Hall v 70. a 80. letech 19. století. Toynbee Hall je dnes považována za první komunitní centrum na západě. V centru vypomáhali studenti Oxfordu, se kterými pastor vedl rozhovory mezi čtyřma očima. Není sice známo, jak postupoval, ale tento příklad slouží jako jeden z prototypů práce ze strany zkušenějšího vůči méně zkušenému, která se rozvíjí v dialogu (Havrdová a Hajný 2008). I Matoušek (2013) uvádí, že historicky byl cyklus učení vytvářen vztahem mezi zkušenějším a méně zkušeným (mistrem a učněm). *„Tento typ formace je dosud považován za základní formu supervize.“* (Matoušek a kol., 2013, s. 361)

Ve 20. století se supervize formovala díky řadě vlivů. Od individuální práce se pozornost výrazně změřila na práci s rodinou a také se začala projevovat potřeba metodické přípravy

supervizorů. Učení Sigmunda Freuda přivedlo do supervize představu o zkoumání osobních psychodynamických východisek. Objevuje se první odborná literatura, která se věnuje technikám supervize. Jednou ze supervizních metod se stává porada personálu nad případem. Balintsovké skupiny, jejímž zakladatelem byl anglický lékař a psychoanalytik Michael Balint, vznikly ve 40. letech 20. století. (Supervize Praha, 2013)

V roce 1949 Virginia Robinson definuje supervizi jako „*vzdělávací proces, v němž osoba vybavená určitými znalostmi a dovednostmi přijímá odpovědnost za výcvik osoby, která je vybavena méně.*“ (Supervize Praha, 2013) O deset let později se objevuje kombinace individuální a skupinové supervize. Toto propojení odborná veřejnost hodnotila velice pozitivně. Také Balintovský způsob se začal objevovat i v nelékařských pomáhajících profesích. K šíření odborných informací přispívaly nově založené odborné časopisy, jako Supervision a Supervise. V roce 1994 vznikla Evropská asociace pro supervizi (EAS), jejíž cílem je podpora a využití nových supervizních metod v práci s různými kulturami. Mezi činnosti EAS patří pořádání konferencí, seminářů a kongresů. (Supervize Praha, 2013)

2.1.2 V České republice

V 50. letech 20. století byla supervize součástí psychoanalytického vzdělávání, úzké pražské skupiny psychoanalytiků. V roce 1967 začal Jaroslav Skála, Eduard Urban a Jaromír Bureš poskytovat supervizi výcvikovým skupinám a týmům vedoucích komunit. Roku 1981 začal první výcvik ve vedení balintovských skupin. Tento výcvik byl tříletý a byl součástí vzdělávání v SURu. Výcvik pro vzdělávání v psychoterapii inicioval Jaroslav Skála společně s Jiřím Růžičkou. Od 80. letch byla balintovská skupina zaváděna i do soudnictví, vězeňství a školství. Postupem let se potřeba supervize objevuje u pracovníků pečujících o duševně nemocné, ale také u rodinných a manželských poradců. Druhá polovina 90.let se nese ve znamení krátkodobých kurzů supervize pro kurátory a sociální pracovníky. Na ně potom navazuje koncepce rozvojové supervize.

Jako výsledek „*pětileté spolupráce mezi Českou asociací pro transakční analýzu, Pražským psychoterapeutickým institutem a britskou psychoterapeutkou a supervizorkou Julií Hewson*“, roku 2002 vzniká Český institut pro supervizi. (Supervize Praha, 2013)

2.2 Cíle a funkce supervize

Supervize by měla pro každého pracovníka v pomáhajících profesích představovat důležitý nástroj k profesnímu, ale i osobnímu růstu. Cíle supervize se různorodé, ale je důležité podpořit autentičnost pracovníka, schopnost tvořit a rozvíjet styl práce s klienty. (Supervize Praha, 2013)

Cíle supervize dělí na krátkodobé, kdy se pracovníci zaměřují na své profesní dovednosti, a na dlouhodobé, „*v nichž se formulují plány rozvoje pracovníků, které slouží k harmonizaci fungování celé organizace, ale i pro potřeby klienta.*“ (Chudý, Š. et. al., 2010, s. 91)

2.2.1 Funkce supervize

Hawkins a Shohet (2016) ve své knize dělí funkce supervize na tyto:

Vzdělávací neboli formativní funkce

Tato funkce se týká rozvoje porozumění, dovedností a schopností supervidovaných. K tomu dopomáhá reflektování a rozebírání práce s klienty. Supervizor je nápomocen v těchto oblastech:

- lépe porozumět klientovi,
- uvědomit si své reakce vůči klientu,
- pochopit dynamiku interakce s klientem,
- vidět, jak probíhá interakce mezi ostatními,
- zkoumat další způsoby práce v podobných situacích. (Hawkins a Shohet, 2016)

„Vzdělávací aspekt, jenž je přítomen v každé supervizi, směřuje ke zlepšování odborných kompetencí pracovníků při práci s klientem.“ (Vávrová, 2012, s. 129)

Podpůrná neboli restorativní funkce

Supervize má pomáhat supervidovaným zvládat pracovní zátěž, posílit pracovní odhodlání a udržovat tvořivost práce. Podporuje supervidované k rozpoznávání a zkoumání způsobů, jak jejich osobní záležitosti a zodpovědnosti vůči klientům ovlivňují jejich práci. Podporuje pracovníky v porozumění emoční zátěži práce a její lepší zvládnutí. (Baštecká, B. et. al., 2016)

„Nevěnovat takovým emocím pozornost vede brzy k nižší účinnosti pracovníků, kteří se buď se svými klienty začnou nadměrně identifikovat, nebo se začnou bránit další možnosti nechat na sebe klienty působit. To časem vede ke stresu a k jevu nyní běžně označovanému jako vyhoření.“ (Hawkins a Shohet, 2016, s. 60)

Řídící neboli normativní funkce

Tato funkce supervize plní funkci kontroly kvality. „*Potřebu mít někoho, kdo se spolu s námi dává na naši práci, si u pomáhajících pracovníků vynucuje nejen nedostatečný výcvik či malá zkušenost, ale i naše nevyhnutelná lidská selhání, hluchá místa, citlivé oblasti v důsledku vlastních zranění i naše předsudky.*“ (Hawkins a Shohet, 2016, s. 60) Učí držet se profesních zásad, standardů a organizačních postupů. Má pracovníky vést k oddanosti hodnotám organizace a služby, ke zvládání úkolů, kterými je naplňování poslání organizace. (Baštecká, B. et. al., 2016)

Žádnou z funkcí nemůžeme označit za dominující. Různí autoři reprezentující různé přístupy a liší se v názoru na to „nakolik významné jednotlivé funkce v dnešní supervizi jsou“. Supervize je velmi různorodý útvar a její konkrétní podoba je v každé organizaci vždy jedinečná. (Michková, 2008)

2.3 Formy supervize

Jak byl řečeno v úvodu, existuje mnoho pohledů na dělení supervize, ať už podle osoby supervizora, obsahu, vztahů ve skupině nebo podle počtu zúčastněných. V následující kapitole bych ráda přiblížila supervizi individuální, skupinovou a týmovou.

Individuální supervize

Při individuální supervizi dochází k setkání pouze s jedním pracovníkem. Setkání jsou plánovaná a časově vymezená a jejich úkolem je podpořit pracovníka v poskytnout mu zpětnou vazbu. (Chudý, Š. et. al, 2010) Individuální supervize nabízí prostor k řešení problému, na který nebyl čas nebo pracovník nechtěl případ probírat ve skupině. (Drábová, M. et. al, 2010)

Skupinová supervize

„*V rámci skupinové supervize dochází k interakcím mezi členy pracovního týmu, kteří si vzájemně nastavují zrcadlo.*“ (Vávrová, 2012, s. 129)

Skupinová supervize nabízí účastníkům silnější podpůrnou atmosféru, rozmanitější zpětnou vazbu a připomínky. Mezi nevýhody skupinové supervize patří špatná skupinová dynamika, nedostatek na času na každého člena supervize. (Hawkins a Shohet, 2016)

Týmová supervize

Týmová supervize se zaměřuje na vztahy spolupracovníků, na schopnost řešit konflikty a různé komplikace, věnuje se komunikaci a otevřenosti. (Kalina, 2015) Jde o práci se skupinou, jejíž vztah existuje i mimo skupinu to díky pracovnímu životu. (Hawkins a Shohet, 2016)

Týmová supervize je zaměřena na činnost a efektivitu týmu jako celku. Zabývá se komunikací v týmu, předáváním informací mezi jednotlivými subtýmy či jednotlivci, společným vnímáním cíle a posláním pracoviště, rozdělením práce a odpovědnosti v týmu. „Supervize v týmech, jejichž členové navzájem znají své klienty, má výhody i nevýhody, protože při supervizi se často věnujeme nikoli klientovi „tam venku“, ale tomu, jak tento klient vstoupil do vnitřního duševního života supervidovaného.“ (Hawkins a Shohet, 2016, s. 139)

Kromě výše uvedeného dělení se supervize dále dělí podle osoby supervizora na interní a externí. Z hlediska obsahu dělíme supervizi na případovou a řízení. Forma supervize může být i přímá nebo zprostředkovaná. (Baštecká, B. et. al., 2016)

Chudý Štefan et.al., (2010) uvádí typ reciproční supervize, kdy se schází dva kolegové, kteří si vzájemně poskytují zpětnou vazbu, podporují se a konzultují možné postupy při vedení případu.

2.4 Balintovská skupina

„Mnozí lékaři vědí, že stav pacientovy duše je pro uzdravení důležitější než podávané léky. Kdo má chuť se s nemocí porvat, kdo si udrží naději a víru v uzdravení, ten se vyléčí daleko spíše než nemocný, který je pouze pasivní objekt lékařské péče. K zaujetí aktivního postoje potřebuje mnohý pacient spojení v osobě lékaře. Pokud však lékaře něčím dráždí, těžko v něm ucítí podporujícího přítele, a má pak pro svůj boj nemalý handicap. Je proto důležité, aby lékař dovedl pracovat s vlastními emocemi, které narušují jeho vztah k pacientovi.“

Díky tomuto poznání, anglický psychoanalytik Michael Balint v 50. letech vymyslel speciální způsob užití psychoterapeutických poznatků na vztahu lékaře k jeho pacientovi, tzv. balintovskou skupinu. (Kopřiva, 2016)

Balintovská skupina měla za cíl pomoci všem lépe se zorientovat v problematickém profesním vztahu. (Supervize Praha, 2013)

Skupina pracovníků se schází ve stanovených intervalech pod vedením supervizora. Na sezení vždy někdo z účastníků předloží případ, se kterým by chtěl pomoci. Důležité je sdělit vše, co

se toho případů týká, jak situace probíhala, co pracovník cítil, co k takové situaci vedlo, proč je pracovník vlastně nespokojený. (Kopřiva, 2016)

2.4.1 Struktura balintovské skupiny

Skupinová práce balintovské skupiny má pět fází:

1. fáze: Expozice případu – Supervizor vyzývá účastníky k předložení případu. Účastník supervize, který předkládá případ, by měl problém popsat, tak jak si ho pamatuje. V této fázi se nehledí na žádná data z dokumentace. (Kopřiva, 2016, s. 138)

2. fáze: Otázky – Ostatní účastníci se mohou doptávat na další okolnosti a na to, co je zajímavé. Pomůže jim to tak k vytvoření obrazu o tom, co se dělo, jak se cítil pomáhající, klient nebo případně další osoby, které se v příběhu objevovaly.

3. fáze: Fantazie – „*Účastníci skupiny volně asociují za jednotlivé osoby v případě – i mimo něj, za problémy atd. Pokouší se uvědomit si aktuální emoční nebo psychosomatický stav, přiřadit ho osobám předkládaného příběhu*“. Fáze fantazie je obtížná, jak pro účastníky, kteří se doptávají, tak pro referujícího, který „jen“ naslouchá. (Havrdová a Hajný, 2008, s. 143)

4. fáze: Praktické náměty na řešení – Tato fáze je určena k tomu, aby účastníci navrhli praktické postupy, jaké by v daném případě zvolili na místě protagonisty. (Kopřiva, 2016)

5. fáze: Vyjádření protagonisty – „*Ten, kdo případ předložil, se vyjádří k tomu, co slyšel během fází 2 až 4. Ocení to, co bylo pro něj užitečné. Co pro něj užitečné nebylo, může nechat stranou.*“ (Kopřiva, 2016, s. 138)

2.5 Osoba supervizora

Prvním předpokladem dobrého supervizora je zajistit si dobrou supervizi hlavně pro sebe. Být dobrým supervizorem znamená pravidelně se vracet ke zkoumání nejen práce supervidovaných, ale také toho, co sami jako supervizoři děláme a jak to děláme. (Hawkins a Shohet, 2016, s. 57)

Osoba supervizora by měla kromě potřebného vzdělání mít i osobností předpoklady k výkonu supervizora. V literatuře se objevuje široká škála osobních vlastností, postojů a odborných dispozic. „*K těmto vlastnostem patří empatie, porozumění, bezpodmínečné kladné přijetí, kongruence, upřímnost* (Rogers 1975 in Hawkins a Shohet, 2016); *vřelost a sebeodhalování* (Cohce, 1977); *flexibilita, zájem, pozornost, investování, zvědavost a otevřenost.*“ (Gittermann a Miller, 1977; Hess, 1980; Albott, 1984 in Hawkins a Shohet, 2016)

Kvalifikační požadavky na roli supervizora podle Evropské Asociace Národních svazů supervize (ANSE) zahrnují absolvování VŠ humanitních nebo sociálně-vědních oborů, minimálně 6 let praxe v pomáhající profesi po ukončení vzdělání; absolvování minimálně dvouletého kurzu supervize v rozsahu alespoň 300 – 375 kontaktních hodin; absolvovat vlastní výukovou supervizi a supervizi supervize; napsat závěrečnou práci, demonstrující integraci teorie a vlastní supervizní zkušenosti; obhájit práci demonstrující komunikační schopnosti týkající se vlastní práce; obdržet certifikát vydaný národní asociací supervize. Po výcviku je supervizor vázán etickým kodexem. (Matoušek a kol., 2013)

Dle Hawkinse a Shoheta (2016) je důležité, aby supervizní výcvik nebyl pouze výklad teorie, ale aby si účastníci mohli vyzkoušet učení v praxi. To jim po návratu do kurzu pomůže lépe rozebrat vlastní zkušenosti a možná nalézt i jiná řešení.

V pomáhajících profesích je se supervizorem spojován mýtus kontroly. Osoba supervizor je velmi často ztotožňována s osobou, která dohlíží na práci. (Havrdová a Hajný, 2008) Supervizoři musí ve své roli obsáhnout mnoho funkcí. Musí umět role kombinovat. Vzdělávat, podporovat a občas fungovat i jako manažer. Kromě jiných by měl zastávat i tyto čtyři role:

- Poradce poskytující podporu
 - Pedagog, který pomáhá učit se a rozvíjet se
 - Manažer s odpovědnostmi za činnost supervidovaného a vůči klientovi
 - Manažer nebo konzultant s odpovědnostmi vůči organizaci, která za supervizi platí.
- (Hawkins a Shohet, 2016)

„Práce supervizora je značně komplexní, vyžaduje talent, odborný supervizní výcvik, celoživotní vzdělávání a vlastní supervizi supervize.“ (Matoušek a kol., 2013, s. 372)

Dobrý supervizor nám může také pomoci lépe využívat vlastní zdroje, lépe si poradit s objemem práce a zpochybní naše nevhodné vzorce zvládání potíží. (Hawkins a Shohet, 2016, s. 34.) Supervizoři využívají mnoho technik a pomůcek, kterými naplňují funkce supervize. Mezi tyto pomůcky patří například slovní či písemná zpětná vazba, přímá rada, doporučení nebo zpracování. (Ketner, 2017)

3 SUPERVIZE – SOUČÁST VZDĚLÁVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Jak už bylo napsáno v úvodu, supervize je vnímána jako jeden z nástrojů profesního a osobního růstu studentů a jedna z cest podpory. Supervize představuje pro studenty prostor umožňujícím sebereflexi a reflexi, získat zkušenost se supervizí. Zabývá se především odbornými praxemi studentů, jaké mají potřeby a zkušenosti. Zároveň by se měli naučit rozpoznat a respektovat potřeby druhých.

„Výuka supervize probíhá formou teoretického výkladu a zkušenostního učení. Teoretický základ realizuje škola dle svých možností a měl by vždy předcházet praktické supervizi. Zkušenost supervize je realizována individuální nebo skupinovou formou, poskytuje ji kompetentní supervizor/-ka“. (ASVSP, 2019)

ASVSP dále uvádí nejdůležitější cíle supervize během studie:

- porozumět smyslu a principům supervize
- zažít supervize prostřednictvím reflexe a sebereflexe odborné praxe,
- učit se z vlastních zkušeností.

Melissa Ketner (2017) v článku *„Význam a hodnota supervize ve výuce sociální práce“*, popisuje výsledky výzkumu, který prováděla s dalšími kolegy v roce 2017. Ve výsledcích *„studenti oceňují učení od zkušených odborníků v oboru, zpětnou vazbu o rozvoji dovedností a možnost zpracovat to, co se děje v praxi“*. Dále studenti také zmiňovali, že je to příležitost pro vyzkoušení si různé techniky, pozorování, zpětnou vazbu nebo sebereflexi. Supervizi během studia zhodnotili jako důležitý prvek pro profesní růst a učení se.

4 SYNDROM VYHOŘENÍ

„Je-li naše energetická bilance dlouhodobě záporná (nemáme-li zdroje radosti v životě a nejsme-li dobře zakotveni v těle), dostaneme se do stavu, pro který se ustálil termín syndrom vyhoření.“ (Kopřiva, 2016, s. 101)

Syndrom vyhoření je soubor typických příznaků, které u pracovníka vznikají v důsledku nezvládnutého pracovního stresu. Nevyhnutelně patří k pomáhajícím profesím a u každého se po určité době objeví nějaké projevy syndromu vyhoření. *„Ten, kdo organizuje sociální práci, by měl užívat metodické postupy tak, aby pravděpodobnost vývoje syndromu vyhoření minimalizoval.“* (Matoušek a kol., 2013, s. 53)

Pojem syndrom vyhoření poprvé užil v 70. letech 20. století americký psychoanalytik Herbert J. Freudenberger. Jev, který tím označil byl dobře znám, avšak Freudenberger ho pojmenoval a další psychologové se jím začali soustavně zabývat. (Křivohlavý, 2012)

Sociální pracovník je ve své pracovní činnosti angažován svou osobností více než jiné profese. Sociální práce přináší nepřetržitý kontakt s lidmi, jejichž potřeby jsou akcentované, psychika nestabilní, a ne vždy mají přiměřenou představu o pomoci. *„Dlouhodobý kontakt s hendikepovanými lidmi vyžaduje ze strany pracovníka vysokou míru nezdolnosti a schopnost průběžně a efektivně se vyrovnávat s pracovním stresem.“* (Matoušek a kol., 2012, s. 53)

4.1 Projevy syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření může vzniknout rychle od nástupu pracovníka do zaměstnání. U některých osob vzniku předchází období vysokého pracovního nasazení, během kterého chce pracovník dosáhnout nejlepšího výsledku.

Typickými projevy SV jsou:

- Neangažovaný vztah ke klientům, snaha vyhýbat se kontaktům,
- Ztráta citlivosti pro potřeby klientů, ztráta schopnosti tvořivě přistupovat k práci,
- Pracovník se výrazně víc angažuje v mimopracovních aktivitách,
- Preferuje administrativní činnosti,
- Častá pracovní neschopnost,
- Omezení komunikace s kolegy a časté konflikty s nimi,
- Pocity depersonalizace, vyčerpání, skepse. (Matoušek a kol., 2012)

„Člověk, který propadá do stavu psychického vyhoření, prožívá celou řadu negativních citových stavů a těžkých myšlenek. A nejen to. Když se setkává s druhými lidmi, projevují se u něho stavy a myšlenky, které dříve neměl.“ (Křivohlavý, 2012, s. 22)

4.2 Prevence

Matoušek (2012) zmiňuje několik oblastí, které mohou být v prevenci syndromu vyhoření nápomocné a užitečné. Důležitá je kvalitní příprava na profesi, ta zahrnuje výcvik, dostatečnou praxi, jasnou definici role sociálního pracovníka a náplň práce. Pracovník by měl vědět, že má kdykoliv možnost využít poradenství jak ve vlastní instituci nebo jinde. S tím právě souvisí průběžná a pravidelná supervize. Pozitivně působí i balanc v administrativní činnosti a přímé práce s klienty. Organizování programů, při nichž se klienti dostanou do jiného prostředí.

Vyhořením je třeba se zabývat dřív, než k němu dojde. Sledovat své vlastní příznaky stresu a vytvářet si zdravý systém podpory. Důležité je, aby si pracovník našel smysluplný aktivní život mimo roli pomáhajícího. (Hawkins a Shohet, 2016)

Výzkumná část

5 METODIKA VÝZKUMU

Cílem výzkumné části práce bylo zjistit, zda absolventi oboru ZSP považují supervizi během studia za užitečný nástroj a vnímají přínos supervize. Na základě tohoto výzkumného cíle jsem si zformulovala tuto výzkumnou otázku, *jaký význam má supervize pro studenty ZSP během studia?*

Výzkumnou otázku jsem si rozpracovala do těchto 5 dílčích oblastí:

- 1) Jaké výhody má supervize během studia pro studenty oboru ZSP?
- 2) Co studenti vnímají jako nevýhody supervize během studia?
- 3) Proč je supervize vhodný nástroj u ZSP (pomáhajících profesí)?
- 4) Jaké jsou názory studentů na podobu supervize během studia?
- 5) Využívají v současné době supervizi?

5.1 Volba průzkumného designu

Pro výzkum jsem zvolila kvantitativní metodu a data jsem získávala pomocí dotazníku. Dotazník byl vytvořen přes Microsoft Forms. Anonymní dotazníkové šetření probíhalo od prosince roku 2020 do ledna roku 2021.

Dotazník byl rozdělen do 3 oddílů. První oddíl obsahoval identifikační otázky. Druhý oddíl obsahoval otázky, zaměřené na supervizi během studia. Ve třetím oddíle se nachází otázky na využití supervize v současné době. Dotazník obsahuje 21 otázek, z toho 9 uzavřených, 5 otevřených a 2 polouzavřené. 6 otázek bylo nastaveno jako filtrační – tak, aby se následující zobrazovala jen těm respondentům, pro které byla dle předchozí odpovědi relevantní.

5.2 Výzkumný vzorek

Výzkumný soubor byl tvořen absolventy oboru ZSP, kteří úspěšně ukončili studium v letech 2018–2020. Právě tyto tři ročníky měli zkušenost se supervizí během celého studia. Celkem se jednalo o 31 absolventů, z nichž 29 vyslovilo souhlas s oslovením i po ukončení studia a poskytlo své e-mailové adresy.

Na tyto e-mailové adresy byla odeslána žádost o zapojení se do dotazníkového šetření a odkaz na online vyplnění dotazníku. Na tuto žádost zareagovalo 16 respondentů. Z důvodu nízké návratnosti byla žádost o vyplnění dotazníku absolventům zaslána ještě jednou. Na druhou žádost zareagovalo dalších 6 respondentů. Návratnost byla tedy 22 dotazníků.

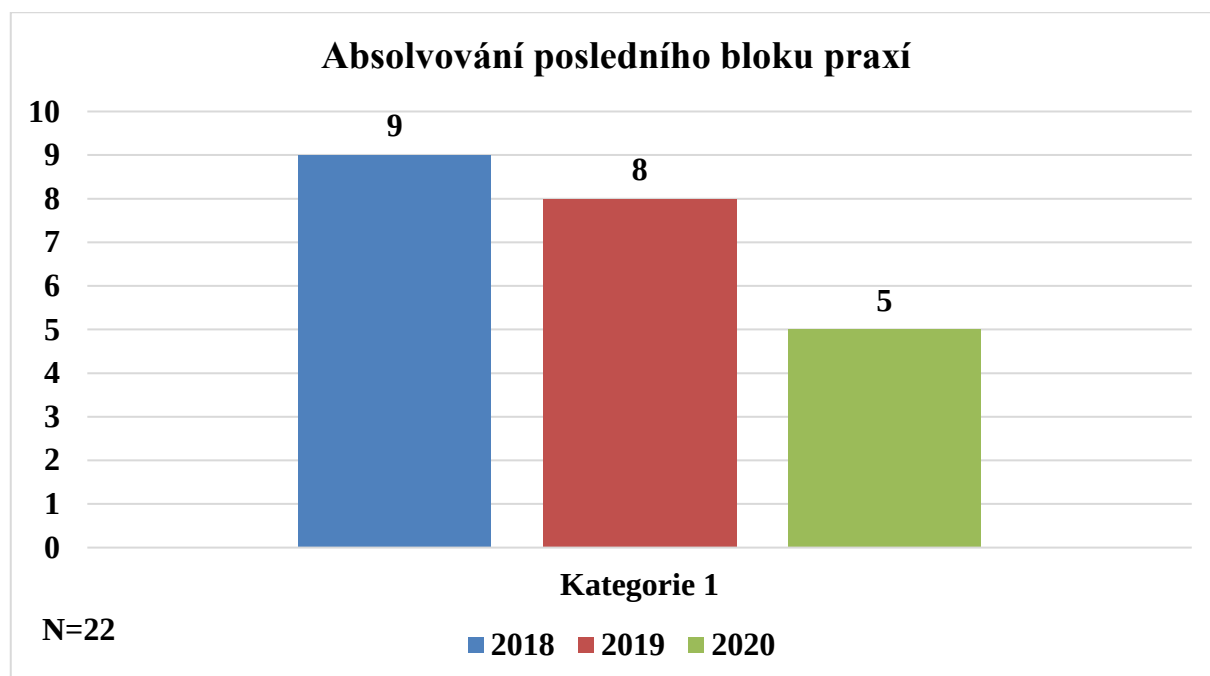
5.3 Interpretace dat

V této části metodiky jsou podrobně rozebrány odpovědi získané dotazníkovým šetřením. Výsledky jsou znázorněny pomocí grafů a tabulek a jsou doplněny textem.

5.3.1 Charakteristika výzkumného vzorku

Pro zjištění charakteristiky výzkumného souboru bylo o respondentech zjišťován rok posledního bloku praxí, zda pracují nebo pracovali v oboru po skončení studia a zda studují navazující obor, případně jaký. Celkový počet respondentů odpovídající na otázky v dotazníku byl 22.

Na obrázku č. 1 můžete na grafu vidět, že z celkového počtu 22 respondentů, 9 z nich absolvovalo poslední blok praxí v roce 2018, dále 8 respondentů uvedlo rok 2019 a 5 respondentů rok 2020.



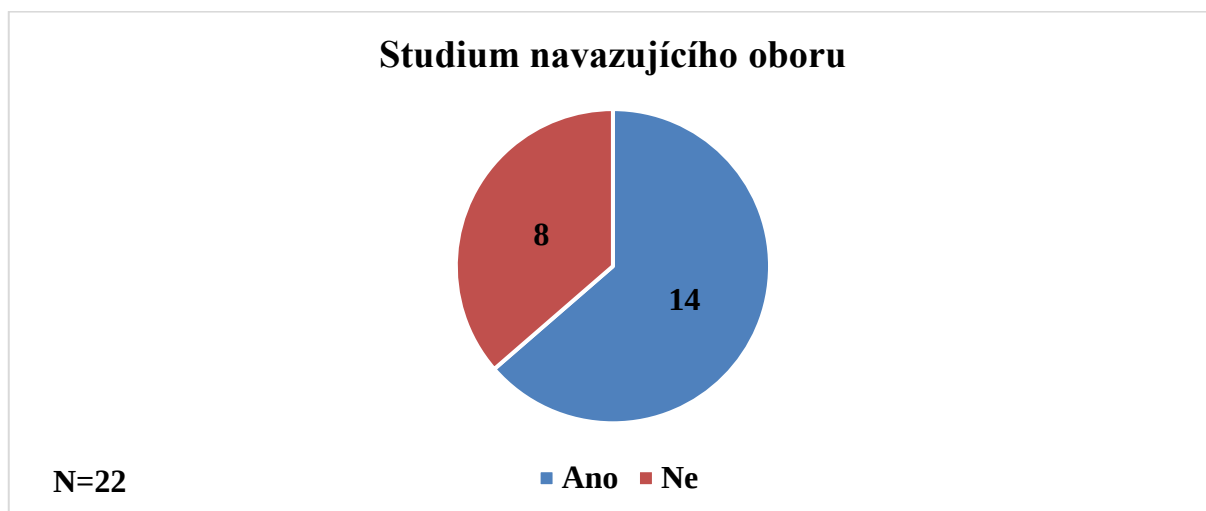
Obrázek 1 – Absolvování posledního bloku praxí

Z celkového počtu 22 respondentů jich 15 uvedlo, že nepracovali nebo nepracují v oboru po ukončení studia. Dále 14 respondentů z celkových 22, odpovědělo, že studují navazující obor. Souhrnným vyhodnocením těchto dvou údajů jsem zjistila že 7 respondentů se po ukončení studia dále (zatím) nijak neangažuje ve studovaném oboru ani pracovně ani v navazujícím studiu.



Obrázek 2 – Pracovní zkušenosti v oboru po ukončení studia

Počet respondentů, kteří studují navazující obor je graficky znázorněn na obrázku č.3. Celkový počet odpovědí byl 22. Při porovnávání jsem zjistila, že z celkové počtu 14 „ano, studuji navazující obor“, právě 8 z nich uvedlo, že nepracují nebo nepracovali v oboru po ukončení studia. Dále jsem zjistila, že 6 respondentů ze 14, pracovalo nebo pracuje v oboru, a zároveň studuje navazující obor.



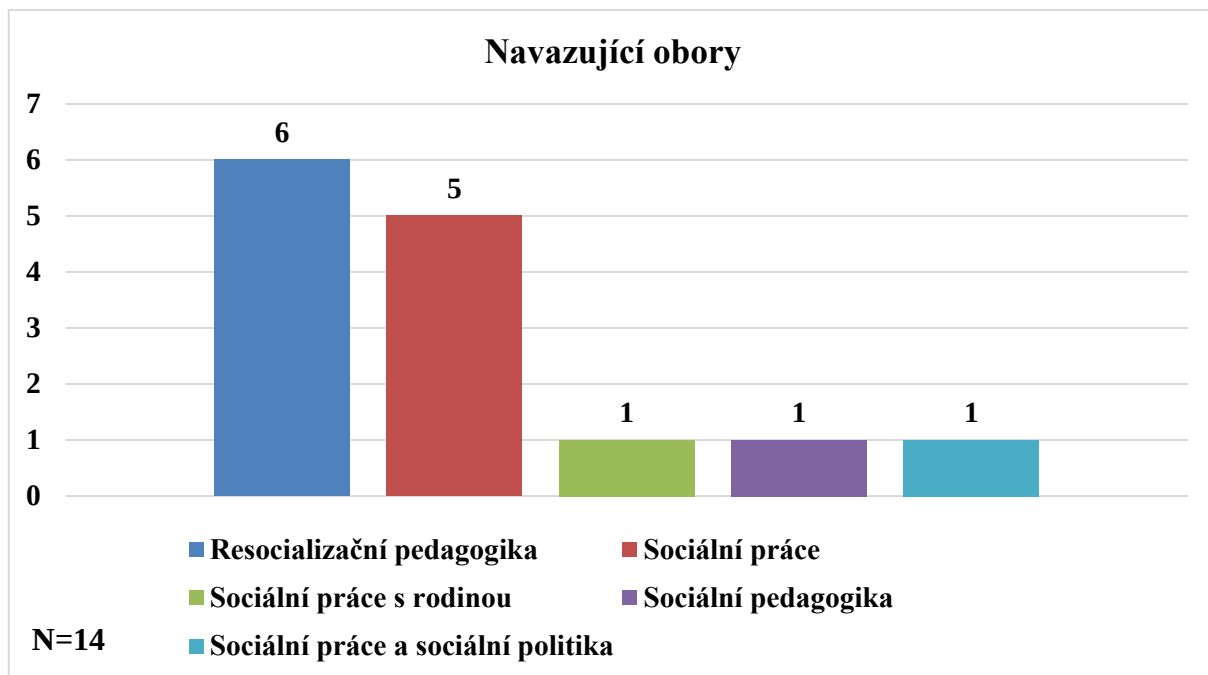
Obrázek 3 – Studium navazujícího oboru

Na obrázku č. 3 dále můžete vidět grafické znázornění počtu respondentů, kteří nestudují navazující obor. Z celkového počtu 8 respondentů, pouze 1 uvádí, že nestuduje, ale pracuje či pracoval v oboru. Nestuduje, ale ani nepracuje/nepracovalo 7 respondentů.

Tabulka 1 – Angažovanost absolventů po ukončení studia

	Studuje navazující obor	Nestuduje navazující obor	CELKEM
Pracuje v oboru	6	1	7
Nepracuje v oboru	8	7	15
CELKEM	14	8	22

Respondenti, kteří uvedli, že studují navazující obor, měli zároveň napsat jaký obor studují. Nejčastěji uváděným oborem byla resocializační pedagogiky a sociální práce.



Obrázek 4 – Navazující obory

5.3.2 Supervize během studia

Druhý oddíl se týkal absolvování supervize během studie a názorem respondentů na průběh supervize. Na začátku tohoto oddílu jsem se pro kontrolu ptala, zda supervizi během studia absolvovali. Všechny 22 respondentů zvolilo u této otázky odpověď ano, tudíž nebyl žádný respondent, který by touto otázkou dotazník skončil. Průměrná známka supervize během praxe byla 2,5. Respondenti měli supervizi známkovat stejně jako ve škole tzn.: 1=nejlepší, 5 nejhorší.

Pro hodnocení supervize během studia byla vytvořena tabulka se 4 aspekty supervize. Tato otázka byla vytvořena se záměrem, zjistit detailnější hodnocení průběhu supervize během studia. Celkový počet odpovědí byl 22.

Z tabulky lze vyčíst, že forma supervize spíše vyhovovala většině dotazovaných, konkrétně 63,7 %. Frekvence supervize spíše vyhovovala 45,5 %. Struktura supervize zcela vyhovovala 40,9 %. Osoba supervizora zcela vyhovovala 54,5 %. Zajímavé je, že ač osoba supervizora zcela vyhovovala velkému počtu respondentů, tak možnost výběru supervizora by uvítalo 15 respondentů, z celkového počtu 22.

Tabulka 2 – Hodnocení supervize během studia

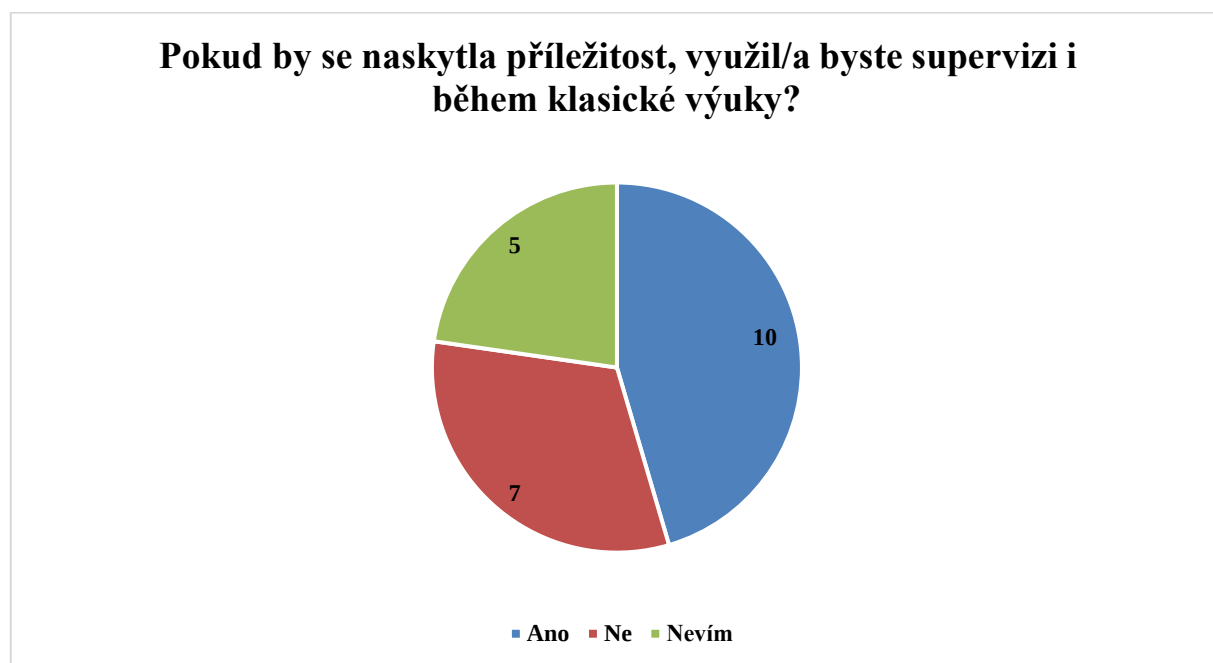
	Vůbec mi nevyhovovala	Spíše nevyhovovala	Spíše vyhovovala	Zcela vyhovovala	Nemám názor/ nepamatuji si	Celkem
Forma supervize	4,5 %	9,1 %	63,7 %	22,7 %	0	100 %
Frekvence supervize	4,5 %	22,7 %	45,5 %	27,3 %	0	100 %
Struktura supervize	0	22,7 %	36,4 %	40,9 %	0	100 %
Osoba supervizora	4,5 %	0	41 %	54,5 %	0	100 %

Respondenti měli možnost napsat návrh na změnu supervize, co by se mělo zlepšit. Možnost vepsání textu využilo 9 respondentů, z toho 4 napsali konkrétní připomínky.

Návrh respondenta č. 2: „Dle mého názoru by měla být supervize dobrovolná a spíš bych uvítala sdělení si „zážitků“ a situací z praxí. Na spoustě pracovišť byl člověk spokojený a nevnímal třeba žádné zásadní problémy a byla pro něj tak supervize spíše zbytečná.“

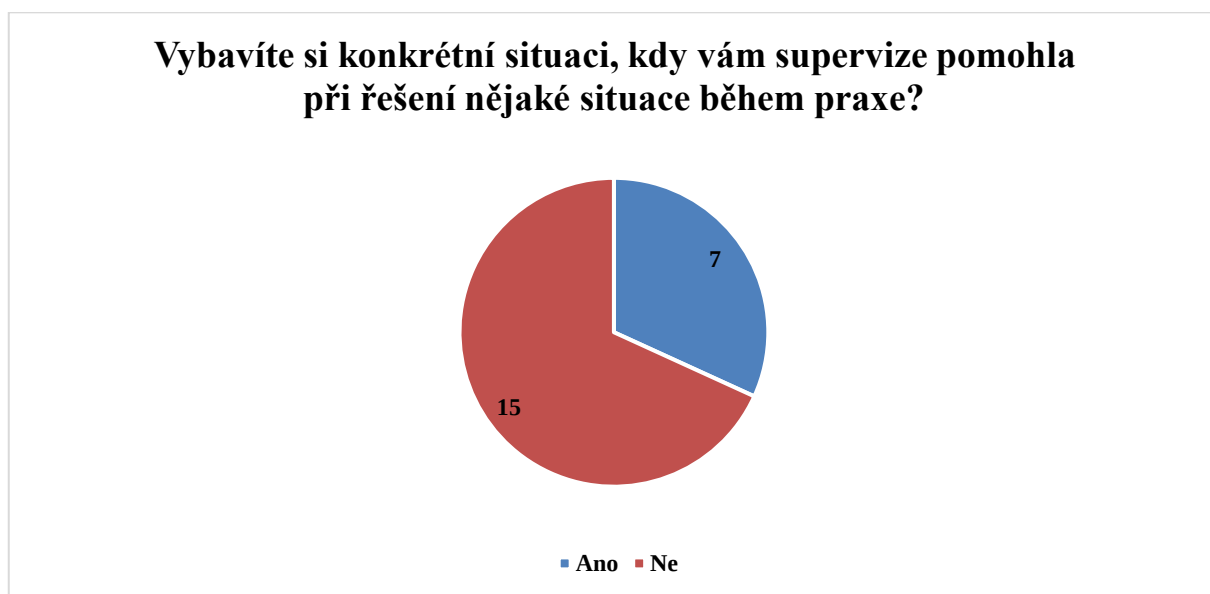
Podobnou myšlenkou uvedl i respondent č.3: „Spíše si celkově sdělovat své zkušenosti z pracovišť, kde je to přínosné a kde ne. Ne každý má na své praxi problém, který by potřeboval vyřešit, tudíž pak na supervizi nemá co předkládat k diskusi.“

Oba návrhy se shodují v tom, že by supervize měl být prostor pouze pro sdílení zážitků z praxí a zhodnocení pracoviště. Tyto dva návrhy jsou podpořeny výsledkem odpovědí v tabulce č. 2, kdy respondenti hodnotili, v jakých oblastech je supervize užitečný nástroj. Právě sdílení zážitků zvolilo 77,3 %. Jako další návrhy, se objevoval názor, že by supervize měla být mimo čas praxe, a neměla by zasahovat do chodu praxe. Tento názor byl podpořen odpověďmi i dalších respondentů, když odpovídali na otázku, zda by využili supervizi i během klasické výuky. Obrázek č. 6 graficky znázorňuje počet respondentů, kteří by využili nebo nevyužili supervizi během klasické výuky. Tuto možnost by z celkového počtu 22 respondentů využilo celkem 10 respondentů. Sama se s tímto názorem ztotožňuji, jelikož vím, že v ročníku občas může nastat situace, kterou nelze vyřešit mezi sebou, ale někdy je potřeba náhled nezaujaté osoby.



Obrázek 5 – Možnost využít supervizi i během klasické výuky

Z celkového počtu 22 respondentů, 7 z nich uvedlo, že jim supervize pomohla v řešení nějaké situace během praxí. Právě 5 respondentů dále využilo možnost vepsání textu a konkrétněji popsal danou situaci. Ve dvou případech absolventi zmínili situaci, kdy pracoviště, ve kterém byli na praxi, po nich chtělo něco, co nebylo v náplni jejich praxe.



Obrázek 6 – Pomoc supervize v konkrétní situaci

Je zajímavé, jak nám některé situace uvíznou v hlavě, a i po letech si je pamatujeme. Zmiňuji to z toho důvodu, že kromě jednoho respondenta, všichni ostatní respondenti, absolvovali poslední blok praxí v roce 2018 a v roce 2019. Respondent č. 1 zmínil, že mu supervize pomohla i v tom, když slyšel zážitky ostatních a to, že zažívají podobné situace. Aby supervize sloužila pouze pro sdílení zážitků s praxí a vyprávění si o praxi, už bylo řešeno v návrzích na změnu průběhu supervize.

Tabulka 3 – Řešení konkrétní situace

1	Supervize mi pomohla ujasnit si, jak jednat v případě konfliktu s klientem, kdy mi bylo nabídnuto několik úhlů pohledu, jak by se daná situace dala řešit. Dále mě velice pomohlo, když jsem viděla že ostatní zažívají stejné/podobné situace jako já.
2	Při řešení konkrétní situace v sociálním zařízení.
3	Ve chvíli, kdy po mě na pracovišti požadovali výkon činnosti, která nespádala do mé kompetence.
4	OSPOD – dítě v nevyhovujících podmínkách.
5	umět se ozvat, když není nějaká činnost náplní praxe.

5.3.3 Obecný náhled na supervizi

Poslední oddíl měl za cíl zjistit pohled respondentů na supervizi obecně a její využití v současné době.

Tabulka 4 – Supervize jako vhodný nástroj

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím/ nemám náзор	Celkem
Ventilace emocí	63,5 %	32 %	4,5 %	0	0	100 %
Porozumět lépe svému jednání	36,4 %	59,1 %	4,5 %	0	0	100 %
Sdílení zkušeností	77,3 %	22,7 %	0	0	0	100 %
Porozumět lépe klientovi	40,9 %	50 %	9,1 %	0	0	100 %
Lépe si uvědomit své reakce	27,3 %	68,2 %	4,5 %	0	0	100 %
Získat jiné pohledy na konkrétní problém	86,4 %	13,6 %	0	0	0	100 %
Neřešit problémy sám	36,4 %	50 %	9,1 %	0	4,5 %	100 %
Zajištění kvality práce	36,4 %	50 %	9,1 %	0	4,5 %	100 %

Kategorie v tabulce č.2 jsou převzaty z knihy Týmová supervize od Bohumily Baštecké et. al. (2016). Dle výsledků uvedených v tabulce č. 2, je pro 86,4 % respondentů supervize důležitá v získání jiných pohledů na konkrétní problém. Pro 77,3 % respondentů je supervize důležitá pro sdílení zkušeností, což se ukázalo i v návrzích na změnu průběhu, kdy respondent 2 a 3 uvedli, že by supervize měla být prostor pro sdílení zážitků z praxí. Supervize je respondenty vnímána jako významný nástroj pro ventilaci emocí.

Z celkového počtu 22 respondentů, 15 z nich udává, že v současné době supervizi nevyužívají. Buď nemají zájem nebo možnost. Respondentů, kteří uvedli, že supervizi v současnosti využívají, bylo celkem 7. Supervizi využívají v zaměstnání, ve škole a 1 respondent uvedl jiný důvod.



Obrázek 7 – Využití supervize v současnosti

Z celkového počtu 15 respondentů, kteří v současné době supervizi nevyužívají, 10 z nich uvedlo, že nemají možnost supervizi využívat. To buď v zaměstnání nebo při studiu. 3 respondenti uvedli, že nemají o supervizi zájem. Respondent č. 8 uvedl tento důvod „*Studuji a do práce chodím jen brigádně, není potřeba supervize.*“

Respondenti hodnotili supervizi, kterou využívají v současné době. Známkování probíhalo stejně jako ve škole, 1=nejlepší, 5=nejhorší. Průměrná známka byla 1, 71. Což při porovnání se známkou supervize během studia, je známka vyšší. Na obrázku č. 8 můžete na grafu vidět, že 7 respondentů supervize během studia nějakým způsobem ovlivnila. Zkušenost se supervizí neovlivnilo 6 respondentů a 9 respondentů neví.

Supervize během praxe studenty v lecčem ovlivnila, a to jak pozitivně, tak i negativně. V návaznosti na předchozí hodnocení a zkušenosti se supervizí ve škole, byli respondenti vyzváni napsat v čem a jak je supervize během studia ovlivnila. Možnost vepsání textu využilo 7 respondentů, z celkového počtu 22, viz. tabulka 5.

Tabulka 5 – Vliv supervize během studia

1	Měla bych zájem se supervize nadále účastnit, ale bohužel v současném studiu nemáme tu možnost, tudíž bych supervizí moc ráda uvítala a bez jejího absolvování bych si neuvědomila, jak je supervize v sociální práci důležitá
2	Mám k ní spíše odpor, protože jsem to považovala za aktivitu z donucení, která byla povinná a nebylo možné si vybrat právě místo supervize jinou aktivitu, o kterou bych bývala měla větší zájem.
3	Vnímám ji jako potřebnou pro všechny pomáhající profese.
4	Sdílení informací, podpora, jiný náhled na věc.
5	Ano. Věděla jsem k čemu je a průběh supervize.
6	Supervize nám ukazuje i jiné názory a postoje.
7	Se supervizí jsem se pořádně seznámila až při bakalářském studiu.

Supervize během studia byla pro absolventy oboru ZSP přínosná v tom, že je se supervizí seznámila a pomohla jim v představě, co supervize obnáší a jak by mohla vypadat. Absolvování supervize jim pomohlo v uvědomění, jak je to důležitá aktivita v pomáhajících profesích.

Celkové naladění některých respondentů se promítalo do celého dotazníku a jejich odpovědi byli konzistentní. Například respondent č. 3 měl po celou dobu velice negativní vztah k supervizi, jak ve během praxe, tak i v současné době. Supervize byla pro něho aktivitou z donucení a neměl o ní takový zájem.

5 DISKUZE

V předkládané bakalářské práci se zabývám pohledem absolventů ZSP na supervizi během studia, která byla jednou z podmínek absolvování odborných praxí. Toto téma supervize jsem si vybrala, jelikož jsem sama supervizi prošla a byla to pro mě velice přínosná aktivita. Tudiž mě zajímalo, jak ji vnímali ostatní studenti. V této kapitole bych ráda zmínila několik témat k diskusi, která mi vyšla při zpracovávání získaných dat.

Celkově respondenti supervizi vnímají jako velmi důležitou součást této pomáhající profese. Podle odpovědí absolventů oboru ZSP, je supervize během studia přínosná v těchto oblastech: seznámení se s průběhem a procesem supervize, řešení problémové situace na praxi, slyšet zážitky ostatních, získat podporu a jiný pohled na věci. Minimální standard vzdělávání v sociální práci uvádí další výhody a dovednosti, které studenti mohou supervizi získat. Mezi tyto přínosy patří:

- Aktivně se zapojovat a spolupracovat ve skupině
 - Formulovat vlastní cíl
 - Naučit se pracovat s reflexí, sebereflexí a hodnocením
 - Nalézt témata vhodná pro supervizi
 - Umět poskytnout zpětnou vazbu a hodnocení, ať supervizorovi, tak i skupině.
- (ASVSVP, 2019)

Ač se všichni respondenti vyjádřili, že supervizi během studia vnímají jako velmi důležitou součást studia a v budoucím zaměstnání, zmínili několik nevýhod. Nevýhodu supervize během studia vnímají absolventi v tom, že supervize je využívána pouze pro řešení problematických a konfliktních situací během odborné praxe. Jako argument používají to, že studenti byli na pracovištích většinou spokojeni, a tudíž neměli problematickou situaci, kterou by přispěli do supervize. Tím, že student neměl téma k řešení, byla pro něho supervize zbytečná. Požadavek k tomu, aby supervize sloužila k pouhému sdílení zážitků studentů se v odpovědích objevoval několikrát.

Absolventi ZSP dále zmínili, že v některých situacích by pro ně bylo přínosnější „pouhé“ sdílení zážitků a zkušeností z odborných praxí. Velká míra podpory přichází i když můžeme poslouchat zážitky a zkušenosti ostatních studentů. Slyšet, že někdo prožívá podobnou nebo dokonce stejnou situaci, pro někoho může být velkým přínosem a podporou.

Další problematickou oblastí, kterou absolventi uváděli, je povinnost absolvování supervize během studia a splnění tak podmínek ukončení předmětu odborná praxe. Někteří respondenti uváděli, že supervize je pro ně negativní zkušenost, právě proto, že neměli na výběr a museli supervizi absolvovat. Proto několik studentů navrhovalo, aby supervize byla dobrovolnou aktivitou. Nabízí se ovšem otázka, pokud by supervize během studia byla dobrovolná, kolik studentů by se jí zúčastnilo. Ráda bych zde odkázala na Standardy kvality sociálních služeb, kde je část věnována profesnímu rozvoji zaměstnanců. V této části nalezneme, že „*poskytovatel zajišťuje pro zaměstnance, kteří vykonávají přímou práci s osobami, kterým je poskytována sociální služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka*“.

Supervize je svým způsobem pro pomáhající profese povinná a díky absolvování supervize během studia, se s ní studenti seznámí, poznají, co obnáší a vyzkouší si průběh supervize. Budou tak připraveni do budoucna. Vaska a Čavojská (2012) ovšem upozorňují, že pokud student bude mít negativní zkušenost se supervizí během svého studia, může to ovlivnit i jeho vnímání supervize v jeho následné profesi

S otázkou dobrovolnosti supervize souvisí i další téma, které bych v této kapitole ráda zmínila. Absolventi navrhovali, že by bylo dobré mít na výběr z více možností než jen supervize během studia. „*Supervizi je vhodné doplnit i dalšími formami podpory, reflexe a individualizovaného učení, které přispívají k dorůstání studujících do role pomáhajících pracovníků.*“ (ASVSP, 2019) Minimální standard vzdělávání v sociální práci (2019) navrhuje tyto formy podpory: tutoring, kauzuistický seminář, vzájemná podpora studentů nebo metodické vedení.

6 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřovala na supervizi jako součást absolvování odborné praxe u studentů oboru zdravotně-sociální pracovník. V teoretické části praxe jsem se zabývala vysvětlením základních pojmů, které souvisí s tématem závěrečné práce. Cílem práce bylo odpovědět na otázku, jaký význam má supervize pro studenty ZSP během studia. Data jsem získávala dotazníkovým šetřením a dle mého názoru se mi cíl práce podařilo naplnit.

Dle výsledků, supervize během studia přináší studentům možnost sdílení a řešení problému během odborné praxe, slyšet zážitky ostatních a podporu v tom, že i ostatní se nacházejí ve stejné nebo podobné situaci. Výhodu dále spatřuji v tom, že supervize během studia je seznámí se procesem a průběhem supervize do budoucna. Jako nevýhodu supervize vnímají povinnost absolvování supervize a to, že je supervize zaměřená na sdílení a řešení komplikované situace, a ne na pouhé sdílené zážitků.

Celkově studenti supervizi hodnotí průměrnou známkou 2,5, což ukazuje na to, že ač většina respondentů uvedla spokojenost s průběhem supervize, je zde několik věcí, které by se daly změnit, aby supervize byla přínosem pro většinu studentů. Absolvování supervize během studia ovlivní jejich pohled a postoj k supervizi do budoucna. V současné době využívá supervizi 7 absolventů z celkového počtu 22. Respondenti, kteří supervizi nyní nevyužívají buď nemají zájem nebo nemají možnost účastnit se supervizních setkání.

Jako možné doporučení pro zlepšení supervizí odborných praxí bych viděla v tom, aby studenti měli na výběr z aktivit, které jsou podmínkou pro splnění odborné praxe. Možnou alternativou je peer setkání, kdy by si studenti mohli sdílení zážitky a zkušenosti z praxe. Nemuseli by se primárně zaměřovat na řešení problematické situace.

Výsledky předložené bakalářské práce mohou sloužit k ucelenější představě o supervizi ZSP během studia. Práce dále může sloužit jako zpětná vazba pro supervizory odborných praxí a jelikož z výzkumu vyplynulo několik nedostatků supervize, může práce pomoci při zlepšování supervize během studia.

7 POUŽITÁ LITERATURA

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI, 2019. Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP. In: *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. [cit. 2021-04-17] Dostupné z: <http://www.asvsp.org/standardy/>

BAŠTECKÁ, Bohumila, ČERMÁKOVÁ, Veronika a KINKOR, Milan, 2016. *Týmová supervize: teorie a praxe*. 1. vydání. Praha: Portál. 326 s. ISBN 978-80-262-0940-9.

ČESKO. Zákon č. 96 ze dne 3. března 2004 o nelékařských zdravotnických povoláních ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů ČR*. 2004. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

ČESKÝ INSTITUT PRO SUPERVIZI, 2006. [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.supervize.eu/>

DRÁBOVÁ, Magdalena, EISERTOVÁ, Jaroslava, PROKEŠOVÁ, Radka a BŘÍZOVÁ, Bohdana, 2010. *Ústav sociální práce*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. 66 s. ISBN 978-80-7394-203-8. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:7b1c7650-4d9b-11e4-8afd-001018b5eb5c>

HAVRDOVÁ, Zuzana a HAJNÝ, Martin, 2008. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén. 213 s. ISBN 978-80-7262-532-1. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:6ce439c0-fbef-11e5-a82e-5ef3fc9bb22f>

HAWKINS, Peter a SHOHET, Robin, 2016. *Supervize v pomáhajících profesích*. 2. vydání. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Portál. 208 s. ISBN 978-80-262-0987-4.

CHUDÝ, Štefan, NEUMEISTER, Pavel a JŮVOVÁ, Alena, 2010. *Vybrané diskurzy teorie a praxe ve vzdělávání a uplatnění sociálních pedagogů v kontextu pomáhajících profesích [sic]*. Brno: Paido. 202 s. ISBN 978-80-7315-212-3. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:d4c46760-fd5c-11e8-bc37-005056827e51>

KODYMOVÁ, Pavla, 2013. *Historie české sociální práce v letech 1918-1948*. Praha: Karolinum. 132 s. ISBN 978-80246-2256-9. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:0dfb7f40-e69d-11e8-8d10-5ef3fc9ae867> .

KOPŘIVA, Karel, 2016. *Lidský vztah jako součást profese*. 8. vydání. Praha: Portál. 152 s. ISBN 978-80-262-1147-1.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 175 s. ISBN 978-80-7195-573-3. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:ce948f86-0b6a-43d1-aac6-27d379fa5ddc> .

KUTNOHORSKÁ, Jana, CICHÁ, Martina a GOLDMANN, Radoslav, 2011. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. 1. vydání. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-3843-7.

KUZNÍKOVÁ, Iva, MALÍK HOLASOVÁ, Věra, 2012. *O sociální práci pro management zdravotnických organizací*. V Ostravě: Ostravská univerzita v Ostravě. 96 s. ISBN 978-80-7368-987-2. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:7f0aeb50-3bde-11e7-97e2-005056825209>

MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois, ed., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:ef5c3e40-17b8-11e6-adec-001018b5eb5c> .

MATOUŠEK, Oldřich a kol, 2013. *Metody a řízení sociální práce*. 3. aktualizované vydání. Praha: Portál. 400 s. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, Oldřich, 2013. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. 272 s. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, Oldřich a kol., 2012. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. 312 s. ISBN 978-80-262-0211-0.

KETNER, Mellisa, 2017. *The Meaning and Value of Supervision in Social Work Field*, Field Educator [online]. Boston, MA: Simmons College School of Social Work, 7(2), [cit. 2021-04-12]. ISSN: 2165-3038. Dostupné z: <https://fieldeducator.simmons.edu/article/the-meaning-and-value-of-supervision-in-social-work-field-education/>

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČESKÉ REPUBLIKY, *Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků ČR* [online]. 2006 [cit.2021-04-01]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_sspcr.pdf .

SHULMAN, Lawrence, 2015. *The Skills of Helping Individuals, Families, Groups, and Communities*, USA: Brooks Cole. ISBN 978-0495506089.

VASKA, Ladislav a ČAVOJSKÁ, Katarína, 2012. *Supervízia u začínajúcich profesionálov vo výkone sociálnej práce*. 1. vydání. Bratislava: IRIS. 111 s. ISBN 978-8089238-72-9. Dostupné z: <https://www.pdf.umb.sk/app/cmsFile.php?disposition=a&ID=20672>

VÁVROVÁ, Soňa, 2012. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. 159 s. ISBN 978-80-262-0087-1. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:49bba620-f75a-11e5-8d5f-005056827e51>

ÚLEHLA, Ivan, 2005. *Umění pomáhat: umění metod sociální praxe*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 128 s. ISBN 978-80-86429-36-6. Dostupné z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:c9d6c050-75a8-11e8-be68-5ef3fc9bb22f>

SUPERVIZE PRAHA. *Supervize Praha* [online]. 2013 [cit.2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.supervizepraha.cz/>

8 PŘÍLOHY

Příloha A 1 - <i>Dotazník</i>	47
-------------------------------------	----

Supervize během studia – pohled absolventů

Dobrý den,

jmenuji se Markéta Jonešová a obracím se na Vás jako na absolventa oboru Zdravotně-sociální pracovník. Jsem studentkou 3. ročníku téhož oboru a ve své bakalářské práci se zabývám tím, jak absolventi zpětně hodnotí přínos supervize během studia. Chtěla bych vás poprosit o několik minut vašeho času k vyplnění následujícího dotazníku. Odpovědi jsou anonymní a pomohou mi k napsání bakalářské práce.

Děkuji vám.

1. Ve kterém roce jste absolvoval/a poslední blok praxí? (*Letní semestr 3. ročníku*)

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2. Pracujete/pracoval/a jste v oboru po ukončení studia?

Ano

Ne

3. Studujete navazující obor?

Ano

Ne

4. Pokud ano, co studujete?

Supervize během studia

Praxe, kterou jste vykonával/a během studia byla doprovázena supervizí. Zajímá mě Váš názor na ni.

5. Účastnil/a jste se supervize během studia?

Ano

Ne

6. Kdybyste měl/a zhodnotit celkový přínos supervize během praxe pro Vás, jakou známku byste jí dal/a? (Známkování jako ve škole)

1 2 3 4 5

7. Když se zpětně podíváte na supervizi během studia, na kolik vám vyhovovala?

	Vůbec mi nevyhovovala	Spíše nevyhovovala	Spíše vyhovovala	Zcela vyhovovala	Nemám názor/ nepamatuji si
Forma supervize					
Frekvence supervize					
Struktura supervize					
Osoba supervize					

8. Uvítali byste možnost výběru supervizora?

Ano

Ne

9. Máte nějaký návrh na změnu průběhu supervize?

10. Vnímal/a jste někdy střet rolí UČITEL/ZKOUŠEJÍCÍ-SUPERVIZOR

Ano

Ne, nevzpomínám si

11. Pokud ano, vybavíte si nějakou situaci? (*Prosím stručně popište*)

12. Pokud by se naskytla příležitost, využil/a byste supervizi i během klasické výuky?

Ano

Ne

Nevím

13. Vybavíte si konkrétní situaci, kdy vám supervize pomohla při řešení nějaké situace během praxe?

Ano

Ne

14. Pokud ano, prosím stručně popište.

Supervize v současné době

Nyní následuje oblast, ve které mě zajímá, zda supervizi využíváte v současné době a jaký je váš názor po ukončení studia.

15. Ve kterých oblastech hodnotíte supervizi jako užitečný nástroj?

	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne	Nevím/nemám názor
Ventilace emocí					
Porozumět lépe svému jednání					
Sdílení zkušeností					
Porozumět lépe klientovi					
Lépe si uvědomit své reakce					
Získat jiné pohledy na konkrétní problém					
Neřešit problémy sám					

Zajištění kvality práce					
-------------------------------	--	--	--	--	--

16. Využíváte supervizi v současné době?

Ano

Ne

17. Kde?

Zaměstnání

Studium

Jiné

18. Kdybyste měl/a zhodnotit přínos supervize, kterou využíváte v současné době, jakou známku byste jí dal/a? (Známkování jako ve škole)

1 2 3 4 5

19. Pokud ne, proč?

Nemám zájem

Nemám možnost

Jiné

20. Ovlivnila Vaše zkušenost se supervizí během studia váš současný pohled na supervizi?

Ano

Ne

Nevím

21. Pokud ano, popište stručně v čem.

Konec dotazníku. Děkuji Vám za váš čas a vaše odpovědi.