

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Oddělení praxe

Bakalářská práce

Rozvoj supervize ve střediscích rané péče
v Jihočeském kraji

Vedoucí práce: Mgr. Magdalena Ehrlichová

Autor práce: Michaela Hrubá

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: Prezenční

Ročník: Třetí

2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 Sb. zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním svého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu své kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 31. 3. 2015

Podpis studenta

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí své bakalářské práce Mgr. Magdaleně Ehrlichové za cenné rady, připomínky, podporu, odborné vedení a hlavně za věnovaný čas a trpělivost. Dále bych ráda poděkovala Středisku rané péče SPRP České Budějovice a IMY, o.p.s. za ochotu a poskytnuté informace.

Obsah:

Úvod	6
1. Středisko rané péče	7
1.1 Raná péče	7
1.1.1 Cíle rané péče.....	8
1.1.2 Obsah služeb rané péče.....	8
1.2 Principy rané péče.....	10
1.2.1 Princip důstojnosti	10
1.2.2 Princip ochrany soukromí uživatele služeb	10
1.2.3 Princip zplnomocnění	10
1.2.4 Princip nezávislosti	11
1.2.5 Princip práva volby	11
1.2.6 Princip přirozenosti prostředí.....	11
1.2.7 Princip kontinuity péče	11
2. Supervize.....	12
2.1 Vymezení pojmu supervize	12
2.2 Cíl a funkce supervize.....	13
2.2.1 Administrativní funkce supervize	13
2.2.2 Vzdělávací funkce supervize	14
2.2.3 Podpůrná funkce supervize.....	14
2.3 Formy supervize	15
2.3.1 Dělení podle postavení supervizora.....	15
2.3.2 Dělení podle počtu supervidovaných.....	16
2.3.2.1 Individuální supervize.....	16
2.3.2.2 Skupinová supervize	17
2.3.2.3 Týmová supervize.....	18
2.3.3 Dělení podle doby, kdy se provádí	19
3. Zavádění supervize do organizace.....	21
3.1 Předpoklady supervize v organizaci	21
3.2 Zadavatel supervize	21
3.3 Dosavadní zkušenosti se supervizí	22
3.4 Motivace k supervizi.....	22
3.5 Výběr supervizora.....	23
3.6 Supervizní kontrakt a jeho obsah.....	23

3.7	Hodnocení supervize.....	25
4.	Proces rozvoje supervize ve střediscích rané péče v Jihočeském kraji.....	26
4.1	Společnost pro ranou péči – Středisko rané péče SPRP České Budějovice	26
4.1.1	Motivace k zavedení supervize v SPRP ČB	27
4.1.2	Výběr supervizora v SPRP ČB	27
4.1.3	Supervizní kontrakt v SPRP ČB	28
4.1.4	Hodnocení supervize v SPRP ČB.....	29
4.1.5	Vize do budoucna v SPRP ČB.....	29
4.1.6	Shrnutí.....	29
4.2	Středisko rané péče pro jihočeský region - I MY, o.p.s.....	30
4.2.1	Motivace k zavedení supervize v I MY, o.p.s.	31
4.2.2	Výběr supervizora v I MY, o.p.s.	31
4.2.3	Supervizní kontrakt v I MY, o.p.s.	31
4.2.4	Hodnocení supervize v I MY, o.p.s.	32
4.2.5	Vize do budoucnosti v I MY, o.p.s.	32
4.2.6	Shrnutí.....	32
4.3	Diskuse.....	33
	Závěr	35
	Seznam použitých zdrojů	37
	Literární zdroje	37
	Elektronické zdroje	38
	ABSTRAKT	39
	ABSTRACT.....	40

Úvod

V pomáhajících profesích je supervize poměrně důležitou záležitostí. Při supervizních setkáních mohou pomáhající řešit své problémy vzniklé při práci s klienty nebo problémy v týmu za pomoci supervizora, který může mít na danou věc zcela nový pohled nezastíněný stereotypními postupy v zařízení. Kromě výše uvedeného je supervize důležitá zejména v rámci prevence syndromu vyhoření, který na pomáhající čeká takřka na každém rohu a představuje pro tuto profesi velké riziko.

Cílem této bakalářské práce je popsat proces zavádění supervize ve dvou střediscích rané péče poskytujících tyto služby na území Jihočeského kraje a srovnat získané informace s poznatky z literatury.

První kapitola ponese název Středisko rané péče a bude se týkat především toho, co to služba rané péče je, kdo ji poskytuje, jaké jsou její cíle, jakým způsobem je poskytována, koho se týká a jaké jsou její principy. V této části věnující se rané péči bude jako hlavní zdroj použit zákon O sociálních službách 108/2006 Sb. a kniha vydaná Společností pro ranou péči – Naše cesta: Metody práce s rodinou v rané péči. Druhá kapitola bude věnována supervizi, jejím cílům, funkcím a formám, které supervidovaní mohou využívat. Na části týkající se supervize bude navazovat třetí kapitola a konkrétně bude jejím obsahem popis zavádění supervize do organizace. Tedy jaké jsou předpoklady supervize v organizaci, kdo je zadavatelem, jaké jsou dosavadní zkušenosti se supervizí, motivace k supervizi, jakým způsobem se vybírá supervizor, co to je supervizní kontrakt a proč je důležitý.

Pro tyto části práce, které se budou týkat supervize, bude použita hlavně Praktická supervize od autorů Zuzany Havrdové a Martina Hajného a Supervize v pomáhajících profesích od autorů Petera Hawkinse a Robina Shoheta.

Poslední kapitola se už bude týkat konkrétních středisek a bude zaměřena na popis rozvoj supervize v daném zařízení a následné srovnání s teoretickými poznatky. Konkrétně se jedná o Středisko rané péče SPRP v České Budějovici a Středisko rané péče Soběslav, IMY, o.p.s. V této části budou jako zdroje použity internetové stránky daných organizací a informace získané formou rozhovoru s vedoucími středisek.

1. Středisko rané péče

Cílem kapitoly je popsat služby rané péče, organizace, které ji poskytují a principy, kterými se organizace řídí.

1.1 Raná péče

Dle zákona 108/2006 Sb. O sociálních službách je raná péče službou sociální prevence. Služby sociální prevence napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, překonání nepříznivé životní situace a ochraňuje tak další členy společnosti před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů.¹

„Raná péče je terénní služba, popřípadě doplněná ambulantní formou služby, služba poskytovaná dítěti a rodičům dítěte ve věku do 7 let, které je zdravotně postižené, nebo jehož vývoj je ohrožen v důsledku nepříznivého zdravotního stavu.“²

Při rané intervenci je důležité brát na zřetel výsledky lékařských vyšetření a posudků, které mají velký vliv na další vývoj dítěte, prognózu vývoje a určení vhodné léčby.³

Individuální plán rané péče určené konkrétnímu dítěti a rodině je tak tvořen kombinací zdravotnických, sociálních a pedagogicko- psychologických služeb a programů.⁴

Služba je poskytována pracovníky, jejichž vzdělání a kvalifikace odpovídají požadavkům uvedených v zákoně o sociálních službách 108/2006 Sb. Legislativní požadavky pro tuto pozici tak dle zákona naplňuje sociální pracovník s vyšším odborným vzděláním, vzděláním v oborech sociální práce a pedagogiky, sociální a humanitární práci, sociálně právní a charitativní činnosti, vysokoškolské vzdělání v bakalářském, magisterském nebo doktorském programu se zaměřením na sociální práci, politiku, pedagogiku, péči a speciální pedagogiku.⁵

Pracovníky, kteří splňují tyto legislativní požadavky na vzdělání a mohou poskytovat služby rané péče, nazýváme poradci rané péče. Poradci jsou zaměstnáváni zařízeními, nabízející tyto služby. Jsou to střediska rané péče a dalšími jsou organizace zaměřené na

¹ Srov. Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 22. 3. 2015

² Srov. Tamtéž.

³ Srov. VALENTA, Milan. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. s. 151.

⁴ Srov. VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. s. 252.

⁵ Srov. Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 22. 3. 2015.

konkrétní postižení, které neposkytují pouze ranou péčí, ale je zařazena do nabídky jejich služeb.⁶

1.1.1 Cíle rané péče

Základními úkoly rané péče nebo také rané intervence,⁷ jsou „výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“⁸

Služby rané péče jsou zaměřeny na celou rodinu, která má dítě s postižením a ve věku, pro který je služba určena - tedy o děti v raném věku, který představuje hlavní vývojovou fázi v životě dítěte. Je to způsobeno tím, že do tří let je možné nejlépe rozvinout mechanismy nahrazující případné poškození CNS.⁹ Raná péče napomáhá rodině v oblasti péče o dítě, výchovy a tím napomáhá co nejlepšimu možnému vývoji dítěte. Kromě toho poskytují psychologickou podporu rodině a mohou také poskytovat poradenství v sociální oblasti.¹⁰

1.1.2 Obsah služeb rané péče

Služba rané péče je definována jako terénní. Tudíž pracovníce zařízení poskytující ranou péči dojíždějí do rodin a poskytují konzultace v rodině. Velikou výhodou konzultací v rodině a v prostorech, kde rodina žije, je to, že dítě je ve svém přirozeném prostředí a není vystavováno stresu, který mu může způsobit jízda autem a pohyb v neznámých místech. Pracovníce proto volí metody práce s dítětem i podle prostředí a prostor, které jsou v daném bydlišti rodiny k dispozici. Konzultace probíhají v pravidelných intervalech a v předem domluvených termínech.

Další službou, kterou střediska nabízejí, je půjčování speciálních pomůcek, hraček a literatury a kterou ulehčují finančnímu zatížení rodin, tím, že rodina nemusí tyto zpravidla ne příliš levné záležitosti kupovat sama do svého vlastnictví. Tato služba

⁶ Srov. DOSKOČILOVÁ, Kateřina. *Naše cesta: metody práce s rodinou v rané péči*. s. 8.

⁷ Srov. JANKOVSKÝ, Jiří. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. s. 66.

⁸ Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 22. 3. 2015.

⁹ Srov. VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. s. 252.

¹⁰ Srov. MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. s. 263.

umožňuje,

aby si rodina pomůcku vyzkoušela a využívala ji v době, kdy je dítěti prospěšná a pro dítě samotné zajímavá.¹¹

Poskytovaná péče není zaměřena jen na samotné dítě s postižením, ale na celou jeho rodinu. Je to důležité zejména proto, že rodina pro dítě představuje to nejpřirozenější prostředí, ve kterém může vyrůstat. A nálada celé rodiny se popisuje na vývoji dítěte.

U většiny rodin je doba, kdy do ní přibude nový člen obdobím radosti a štěstí, provázená pocity uspokojení a očekávání příjemné budoucnosti. Rodina, do které se narodí dítě s postižením se tak může potýkat se situací, na kterou nebyla připravena, může být zaskočená a zmatená. Rodiče mohou zažívat pocity strachu a zmatku, mohou se setkat s negativním přístupem přímo od lékařského personálu, pociťují nedostatek informací, s novými problémy se objeví i komplikace finanční a časové a to vše dohromady představuje obrovské fyzické i psychické napětí. Důsledkem těchto událostí může dojít k ohrožení základních funkcí rodiny a ohrožení zdravého vývoje dítěte. Je tedy důležité věnovat náležitou péči a podporu primárně rodičům tak, aby ji mohli následně předávat svému potomkovi.¹²

Velice důležité je brát ohled také na sourozence dětí s postižením. Jsou zatíženi už jen tou skutečností, že jejich sourozenec má nějaké postižení, dále se musí smířit s tím, že sourozenci je věnována větší pozornost a péče.¹³

K podpoře rodiny jako celku patří v systému rané péče také kurzy pro rodiny a různá společná setkání, které střediska organizují. Rodiny zde fungují jako celek, ale také mají rodiče možnost zúčastnit se odborných seminářů bez přítomnosti ať už dítěte s postižením nebo jeho sourozence a dalším důležitým aspektem je možnost setkat se s lidmi, kteří se potýkají s podobnými obtížemi.¹⁴

V souhrnu služby rané péče představují komplexní péči a podporu rodiny. Zahrnujeme tam zvládnutí rodičovské role při péči o dítě s postižením, psychickou podporu, finanční podporu formou sociálního poradenství, podporu a pomoc v komunikaci se širší rodinou a také s dalším sourozencem.¹⁵

¹¹ Srov. DOSKOČILOVÁ, Kateřina. Naše cesta: metody práce s rodinou v rané péči. s. 8-9.

¹² Srov. Tamtéž, s. 8-9.

¹³ Srov. Tamtéž, s. 9.

¹⁴ Srov. Tamtéž.

¹⁵ Srov. Tamtéž, s. 10-11.

1.2 Principy rané péče

Jak je uvedeno výše, raná péče představuje jednu ze sociálních služeb a jako taková je povinna svou službu představit a nabídnout případným zájemcům, v tomto případě rodičům dětí s postižením. K tomuto vymezení slouží tzv. Principy rané péče a slouží k tomu, aby se rodiče mohli lépe rozhodnout, zda danou službu přijmou, či nikoliv.¹⁶

1.2.1 Princip důstojnosti

Jedná se o respektování individuality dítěte a kulturního a sociálního zázemí každé rodiny, které je raná péče povinna respektovat i z hlediska výchovy. Není tak cílem rodinu předělat k obrazu svému, ale vzhledem k jejímu uspořádání, návykům a tradicím jí pomoci při výchově. Je tak kladen důraz na důstojnost klienta v rámci partnerství, dokumentace a nabízených programů.¹⁷

1.2.2 Princip ochrany soukromí uživatele služeb

Základním předpokladem tohoto principu je zákon č. 101/2002Sb. o ochraně osobních údajů. Dále jde o zachování profesní etiky a dodržování pravidla mlčenlivosti. Pracovníci mohou zveřejňovat pouze ty informace a materiály, ke kterým mají souhlas osob, jichž se týká.

Během návštěv v domově rodiny se může pracovník pohybovat pouze tam, kde mu to rodina dovolí.¹⁸

1.2.3 Princip zplnomocnění

Pracovníci a rodina si vzájemně sdělují všechny objektivní informace, které jsou důležité pro plánování dalšího postupu. Pracovník tak respektuje klientovo právo na kvalifikované informace. Oba subjekty zde představují členy interdisciplinárního týmu.¹⁹

¹⁶ Srov. VALENTA, Milan. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. s. 153.

¹⁷ Srov. Tamtéž, s. 153- 154.

¹⁸ Srov. Tamtéž, s. 154.

¹⁹ Srov. Principy poskytování služeb rané péče [online].

1.2.4 Princip nezávislosti

Služba poskytuje klientovi kompletní informace o všech jeho možnostech a také tedy o všech službách, které může využívat. Základním kamenem tohoto principu je, že rodina není závislá a upoutaná k jednomu zařízení a může využívat jiných a hlavně vlastních zdrojů a schopností.²⁰

1.2.5 Princip práva volby

Rodiče nejsou povinni přijímat veškeré nabízené služby organizace. Organizace je povinna klienta dostatečně informovat o možnostech, tak, aby měl klient dobré podmínky k vlastnímu rozhodnutí. Váha rozhodnutí je tak kladena na rodiče, kteří tak nejsou pouze příjemci, ale spolupodílejí se na tvorbě individuálního plánu péče.²¹

1.2.6 Princip přirozenosti prostředí

Konzultace jsou prováděny v přirozeném prostředí dítěte, které zde má větší pocit bezpečí a není znepokojeno cizím prostředím a transportem. Služba je poskytována s ohledem na zavedený rytmus a chod rodiny a metody práce jsou voleny s důrazem na využití rodinného prostředí.²²

1.2.7 Princip kontinuity péče

Při ukončování služby se nejedná o ukončení výchovy dítěte a zastavení práce na jeho vývoji. Jedná se pouze o ukončení spolupráce rodiny s ranou péčí, která před ukončením navrhuje vhodná pokračování výchovné a vzdělávací péče s ohledem na možnou budoucí integraci.²³

²⁰ Srov. VALENTA, Milan. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. s. 154.

²¹ Srov. Tamtéž, s. 154.

²² Srov. Tamtéž, s. 154- 155.

²³ Srov. Tamtéž, s. 156.

2. Supervize

Cílem kapitoly je popsat supervizi. Vymezit pojem supervize, určit její cíle, funkce a formy, kterými je poskytována.

2.1 Vymezení pojmu supervize

Český výraz supervize vznikl z anglického "supervision" a je složeninou dvou původně latinských slov super - nad a videre - hledět, vidět, zírat. V tomto původním anglickém významu se situace vztahovala na každou situaci, kdy zkušenější pracovník dohlížel na správné plnění administrativních činností podřízeného pracovníka. Od této tzv. administrativní supervize se poté vyvinula supervize klinická, využívaná především ve zdravotnictví. Předpokládá se, že díky četnému kontaktu se zdravotníky si právě odtud převzali supervizi sociální pracovníci.²⁴

V pomáhajících profesích se nejedná pouze o dohled, ale jedná se zde o přímou interakci supervizora se supervidovaným za účelem zlepšení jeho schopností v pomáhající profesi s důrazem na dialog, reflexi, mentoring, metody klinické praxe, interprofesní dialog a organizační rozvoj.²⁵

Dle Havrdové je supervize: „Odborná činnost, při níž supervizor podporuje, vede a posiluje pracovníka, skupiny nebo týmy v pomáhající profesi k tomu, aby dosáhl(i) určitých organizačních, profesionálních a osobních cílů.“²⁶

Cíle jsou rozděleny na obecné a konkrétní. Obecné cíle představují zlepšení kvality práce a podporu profesionálního růstu. Na konkrétní cíle má vliv společenský kontext a požadavky organizace. To, co je předmětem těchto cílů je výsledkem jednání mezi supervizorem, zadavatelem a i supervidovaným.

Hlavním nástroj, kterého supervize využívá je vytváření prostoru, který je bezpečný pro reflexi pracovní činnosti v důvěrném supervizním vztahu, podpora učení a možnosti změny.²⁷

²⁴ Srov. Supervize v sociální práci [online].

²⁵ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize.* s. 17.

²⁶ KOLEKTIV, Kamil Kalina a. *Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí.* s. 105.

²⁷ Srov. Tamtéž, s. 105.

Základem supervize je nejen snaha supervizora a přání zadavatele, ale nejdůležitější roli hraje snaha pracovníků o to, aby svou profesí vykonávali co možná nejlépe.²⁸

V supervizi však nejde jen o udržení kvality a o pracovníkův zájem dodržovat předpisy daným zařízením. Důležitým aspektem supervize není pouze pracovní vztah mezi supervidovaným a jeho klientem, ale také jde samozřejmě o posouzení klientova případu, dopadu na jeho blízké a rodinu a hledání co možná nejlepších řešení.²⁹

2.2 Cíl a funkce supervize

Cílem supervize je zlepšení, udržení kvality a rozšíření služeb. Jedná se o činnost profesionálů, kteří využívají různých metod a prostředků k tomuto dosažení. Supervize má tři základních funkce – administrativní, podpůrné a vzdělávací. Na supervizi jako celku se tyto tři složky podílejí různou měrou. Míra každé ze tří funkcí je určena nastavení supervizního kontraktu, který uzavírá organizace se supervizorem.³⁰

2.2.1 Administrativní funkce supervize

Administrativní supervize bývá také nazývána normativní nebo řídicí. Tato funkce vykazuje přímou spojitost s kontrolou a odpovědností za kvalitu práce.³¹

Jde o proces kontroly, za kvalitu práce odpovídá normě a standardům a kvalitám sociálních služeb (dále jen SQSS) stanovenými organizací. Je potřeba rozlišovat, zda se administrativní funkci věnuje přímý nadřízený, nebo supervizor.³²

Nadřízený má tímto v ruce nástroj, který mu umožňuje po zaměstnanci požadovat dobrou praxi v souladu se SQSS. Supervizor tuto funkci vnímá spíše z pozice toho jak naučit pracovníky s těmito standardy pracovat a jak s nimi v praxi zacházet. Pomáhá pracovníkovi pochopit, kde překročil etické hranice chování a proč a dále jak v souladu se SQSS postupovat více citlivě a jak pochopit jejich podstatu.³³

²⁸ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 40.

²⁹ Srov. BROŽA, Jiří. *Supervize v adiktologické praxi*. s. 14.

³⁰ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 48.

³¹ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vyd. 1. Překlad Helena Hartlová. Praha: Portál, 2004, s. 60. ISBN 9788071787150.

³² Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*, s. 49.

³³ Srov. Tamtéž, s. 49.

V dalším bodě poskytuje pracovníkovi postup jak navrhovat úpravy a pokusit se dle jeho názoru zlepšit danou metodiku. Může tak umožnit zlepšení komunikace o daném problému mezi nadřízeným a podřízeným a vést tak k vyšší participaci na chodu organizace a přístupu ke klientům.³⁴

2.2.2 Vzdělávací funkce supervize

Do jisté míry je vzdělávací funkce supervize přítomná v každé supervizi. Rozdíl mezi vzdělávacím aspektem supervize a například vzdělávacím programem je ten, že v případě supervize přichází s tématem supervidovaný a on zadává téma setkání. V případě vzdělávacích programů je tomu naopak.³⁵

Tato funkce supervize se tak týká rozvoje schopností a dovedností supervidovaných, a to v oblastech, které si oni sami stanovují. Učení zde probíhá formou reflexe, kdy je rozebíraná konkrétní práce s klienty, týkající se předem stanoveného problému. Supervizor tak může supervidovanému pomáhat například v porozumění klientovi, k tomu, aby si pracovník uvědomoval reakce klienta, sledovat jak se jeho intervence projevují v životě klienta a také mu pomáhá nalézat nové cesty při řešení případu.³⁶

2.2.3 Podpůrná funkce supervize

Jinak též nazývaná restorativní funkce má za cíl podpořit pracovníkovo zvládnutí emocí při práci s klientem. Může se totiž vyskytnout situace, kdy je pracovník stržen klientovým problémem, jeho psychickým stavem, beznadějností jeho situace, která může vyvolat pocity bezmoci a ztracenosti. Způsobuje to už jen fakt, že pomáhající profese pracuje s lidmi a často s jejich neveselými životními situacemi a dále míra empatie a odstup, kterou je pracovníkova mysl ovlivněna.³⁷

Pokud by se těmito emocím nevěnovala pozornost, mohla by vést k tomu, že by se pracovníkovi jeho činnost znechutila a ztratil by chuť v ní nadále působit a mohl by začít trpět tzv. Syndromem vyhoření. Tento jev je dnes poměrně známý a podpůrná supervize se mu snaží předcházet.³⁸

³⁴ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*, s. 50-51.

³⁵ Srov. Tamtéž, s. 51.

³⁶ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 60.

³⁷ Srov. Tamtéž, s. 60.

³⁸ Srov. Tamtéž.

Syndrom vyhoření jde s pomáhajícími profesemi ruku v ruce a riziko jeho vzniku je všude a stále přítomné. Je popisován jako: „Soubor příznaků vyskytující se u pracovníků pomáhajících profesí odvozovaný z dlouhodobé nekompenzované zátěže, kterou přináší práce s lidmi. Je to stav psychického, někdy i celkového vyčerpání doprovázený pocity beznaděje, obavami, případně i zlostí.“³⁹ Projevuje se zklamáním, nepřítomností zájmu o klienty a následným vyhýbáním se přímé práci s klienty, skepsí, bezvýchodností a jedinec má pocit, že činnost, kterou vykonává, nemá ve svých rukou.⁴⁰

2.3 Formy supervize

Formy supervize se člení do různých kategorií rozlišených podle různých kritérií – podle postavení supervizora v organizaci, podle počtu a vztahu supervidovaných, podle profese, podle toho, kdy se provádí a podle uspořádání.⁴¹

2.3.1 Dělení podle postavení supervizora

Při tomto dělení je zohledněna míra autority supervizora a jeho vztah k pracovníkovi. Dělíme ji na interní a externí.

V případě interní supervize je supervizorem člen organizace, v které se supervize provádí. Takovýmto supervizorem může být buď nějaký člen vedení dané instituce, v jehož roli se s autoritou supervizora propojí taktéž autorita vedoucího, nebo zaměstnanec, který má kromě této role ještě jinou hlavní úlohu v organizaci.⁴²

Výhodou u této formy supervize může být supervizorova bližší znalost supervidovaných i celé organizace jako funkčního celku. Může tak být schopen lépe a reálněji odhadnout možnosti pracovníků a reálnost navrhovaného řešení.⁴³

Z výše uvedené skutečnosti vyplývá pak zároveň i nevýhoda, která v daném případě může vést k neřešitelnosti případu, jelikož supervizor znalý poměrů ví, že to v daném místě nejde a může tak bránit hledání nových způsobů řešení. Další věcí je pak to, že by mohl mít tendenci řešit za pracovníky jejich případy a narušovat tak jejich schopnost

³⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. s. 263.

⁴⁰ Srov. Tamtéž, s. 263.

⁴¹ Srov. *Supervize v sociální práci* [online].

⁴² Srov. MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. s. 26.

⁴³ Srov. Tamtéž, s. 26.

samostatné práce a samostatného uvažování.⁴⁴

Při externí supervizi není supervizor stálým zaměstnancem organizace. Je jejím smluvním partnerem na základě supervizního kontraktu s organizací.

Externí supervizor není ovlivněn interními vztahy na pracovišti a zasetými stereotypy bránícími rozvoji organizace a jejich zaměstnanců.

Naopak může být jeho pohled na věc omezen neznalostí instituce, její cílovou skupinou a cíli práce, které má stanoveny. To však vede k tomu, že je pracovník nucen toto supervizorovi objasnit a může si přitom znovu zpětně uvědomit své místo a své poslání.⁴⁵

2.3.2 Dělení podle počtu supervidovaných

Podle počtu supervidovaných dělíme supervizi na individuální, skupinovou a týmovou s ohledem na vzájemný vztah, role a způsob provádění.⁴⁶

2.3.2.1 Individuální supervize

Individuální supervize se účastní supervizor a jeden supervidovaný. Scházejí se v naplánovaný čas na předem určený časový úsek a s předem dohodnutým plánem schůzky. Supervizor má za úkol reagovat na profesní a profesionální zkušenosti pracovníka a podpořit jej při jeho dalším fungování a rozvoji.⁴⁷

Spolupráce probíhá na základě supervizní dohody, kterou mezi sebou účastníci supervize sepisují na první schůzce. Je zde ustanoven cíl, čeho se bude supervize týkat a samozřejmě pravidla pro práci se získanými informacemi.⁴⁸

Součástí dohody je také ustanovení částí procesu, jako jsou: „supervizantova reflexe minulého období a práce s klienty, předložení problému, který má být řešen, poskytnutí prostoru k přemýšlení, sebereflexi a sebehodnocení, poskytování zpětné vazby ze strany supervizora, nabídka a stimulace variant řešení, podpora supervizantova rozhodnutí o konkrétní strategii budoucí práce, závěrečné oboustranné zhodnocení splnění zakázky.“⁴⁹

Důležitým aspektem této spolupráce je zajištění příjemného prostředí pro supervizi

⁴⁴ Srov. MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. s. 26.

⁴⁵ Srov. Tamtéž, s. 27 - 28.

⁴⁶ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. s. 354.

⁴⁷ Srov. Tamtéž, s. 354.

⁴⁸ Srov. Tamtéž.

⁴⁹ Srov. Tamtéž.

korespondující s pocitem jistoty, bezpečí a s jistotou profesionálního a přesto lidského vztahu se supervizorem.⁵⁰

2.3.2.2 *Skupinová supervize*

Skupinová supervize v praxi využívá teorií a metod práce se skupinou, jejich podpůrných vlastností a dynamiky. Skupina čítá obvykle mezi 3 – 12 členy, kteří mezi sebou nemají pracovní vztah a spojuje je například stejná cílová skupina a typ zařízení. Vlastnosti skupiny, její dynamika a složení hrají ve skupinové supervizi velkou roli vzhledem ke vztahu skupiny k supervizorovi. Díky tomu se zde vyskytuje menší závislost a vázanost na supervizora.⁵¹

Tím, že mají supervidovaní stejné zaměření a procházejí stejnou praxí, mohou si předávat své zkušenosti a podpořit jedno z členů skupiny vlastním prožitkem a poskytnout mu nový pohled na věc. Také se zde dozví o fungování a struktuře ostatních zařízení, což ho může inspirovat ke zlepšení fungování místa jeho zaměstnání. Z výše uvedené skutečnosti lze pozorovat i značný vzdělávací důsledek této supervize.⁵²

Supervidovaní jsou zde zbaveni svázaností vyplývajících z pracovního vztahu a z řešení osobních problémů a strachu z toho, že se prokáže jejich nevědomost v určité oblasti.⁵³

Co lze tomuto typu vytknout je menší prostor pro jednotlivce, který si pozornost určenou jeho problému musí prosadit na úkor ostatních.⁵⁴

U skupinové supervize rozlišujeme určité její druhy jako je například školní supervizní skupina – týkají se studentů pomáhajících profesí, vzdělávací supervizní skupina – účastníci kurzů různých metod se zde učí rozvíjet své schopnosti sebereflexe a supervizní skupinu pracovníků – vyznačující se určitým oborem, reflexí profesionální práce s cílem zlepšení její kvality.⁵⁵

⁵⁰ Srov. VASKA, Ladislav. *Teoretické aspekty supervízie začínajúcich sociálnych pracovníkov*. s. 41.

⁵¹ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervízi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 75 – 76.

⁵² Srov. Tamtéž, s. 75 – 76.

⁵³ Srov. Tamtéž.

⁵⁴ Srov. Tamtéž, s. 76.

⁵⁵ Srov. Tamtéž, s. 77.

2.3.2.3 Týmová supervize

U týmové supervize je potřeba odlišit supervizi v týmu a supervizi týmu.

Supervize týmu se zaměřuje na ukotvení a upevnění vztahů a rolí jednotlivých členů týmu, struktury týmu v oblasti řízení a rozhodování a mechanismech, které se v jednotlivých případech uplatňují. Může se týkat i změn ve struktuře zařízení vedoucích ke zlepšení fungování a efektivnějšímu řešení problémů, atmosféry v týmu a mezilidských vztahů a o tom, jak tým pracuje na svém vývoji a zlepšení. Dalším z důležitých bodů supervize týmu je zhodnocení úrovně komunikace mezi jeho členy.⁵⁶

Při supervizi v týmu je tým využíván jako supervizní skupina a věnuje se například nějakému konkrétnímu případu práce s klientem, kdy může být případ rozebrán mezi kolegy a snáze se tak může najít nějaké východisko, může dojít k reflexi dosavadní práce na daném případě.⁵⁷

U týmové supervize se sleduje uspořádání vztahů mezi jeho jednotlivými členy. Mohou to být například: vedoucí a ti ostatní, naopak slabý vedoucí, koalice mezi některými členy týmu a vztahy, zahrnující osobu supervizora.⁵⁸

Důležité je také posoudit profesionální úroveň jednotlivých členů týmů a také dobu jejich působení v zařízení. Rozlišujeme začínajícího pracovníka, pracovníka se střednědobou praxí a zkušený pracovník s dlouhou praxí s ohledem na složení týmů a délku praxí jednotlivých členů.⁵⁹

U skupinové a týmové supervize má supervizor podobné úkoly, které musí plnit. Řadíme tam facilitaci, při které usnadňuje komunikaci a rovnoměrně rozkládá příspěvky jednotlivých členů. Moderování, sloužící k tomu, aby rozhovor ve skupině směřoval k předem určenému cíli. Organizuje časový průběh setkání tak, aby mělo stejný začátek i konec. Pečuje o naplnění potřeb všech účastníků v oblasti individuálního ocenění, podpory, potřeby bezpečí zachování dynamiky skupiny. Supervizor také pro skupinu či tým představuje určitou autoritu a předkládá tak skupině i určitý styl řeči, zacházení s informacemi a intervence. Avšak musí toho umět využívat s mírou a s důrazem na prospěch skupiny. Také nesmí zapomínat na určení svých hranic jako osobnosti a hranic

⁵⁶ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize.* s. 93.

⁵⁷ Srov. Tamtéž, s. 93.

⁵⁸ Srov. Tamtéž, s. 94- 95.

⁵⁹ Srov. Tamtéž, s. 96.

odpovědnosti a ubránit sama sebe od nebezpečí syndromu vyhoření.⁶⁰

2.3.3 Dělení podle doby, kdy se provádí

Dle tohoto hlediska rozlišujeme plánovanou a krizovou supervizi, které se od sebe liší svou akutností. Ve většině případů se setkáme s plánovanou supervizí, která je dohodnuta určitý časový úsek dopředu. Může však nastat situace, kdy pracovník pocítí potřebu supervize mimo časový harmonogram organizace. V tomto případě se jedná o krizovou supervizi.⁶¹

Krizová supervize by pak měla proběhnout v co nejkratší době od žádosti pracovníka v ideálním případě před dalším setkáním s klientem. Není ale nutné, aby setkání proběhlo ihned. V takovém to případě se i pohled pracovníka na krizovou situaci mění a supervizor pak sleduje i tento vývoj. Dilem takové supervize je uklidnění pracovníka a podpora v orientaci u daného případu, tím pádem i hledání nových způsobů řešení.⁶²

2.3.4 Dělení podle uspořádání

Dělení podle uspořádání zahrnuje supervize, které probíhají bez přítomnosti supervizora například mezi spolupracovníky zastávající stejnou funkci, kolegy nebo i supervize poskytovaná osobou sama sobě. Jedná se o Peer supervizi, tandem a autosupervizi.⁶³

Peer supervize představuje supervizní skupinu, která funguje bez přítomnosti supervizora a tvoří ji pracovníci, kteří pracují na stejném pracovišti a mají stejné profesní zaměření. Tato setkání často vznikají spontánně, neformálně a lze je označovat jako tzv. podpůrnou skupinu. Skupina nemá jasný cíl a pravidla, ale dává členům skupiny prostor k postěžování. I přesto je však důležité, aby si účastníci uvědomili, že se jedná o supervizní setkání v podobě peer supervize a nejde o pouhé kritizování současné situace.⁶⁴

Tandem představuje supervizní setkání dvou kolegů, kteří společně řeší pracovní problémy.⁶⁵

Autosupervize je případ, kdy je supervidovaný sám sobě supervizorem. V tomto

⁶⁰ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. s. 355.

⁶¹ Srov. MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. s. 29.

⁶² Srov. Tamtéž, s. 29.

⁶³ Srov. *Supervize v sociální práci* [online].

⁶⁴ Srov. MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. s. 27.

⁶⁵ Srov. *Supervize v sociální práci* [online].

případě si člověk klade sám sobě otázky, zda postupoval správně, nebo mohl postupovat nějak jinak a jaké by byly důsledky jiného přístupu. V autosupervizi je důležitý dostatek času a ochota pochybovat o správnosti svého jednání.⁶⁶

⁶⁶ Srov. Supervize v sociální práci [online].

3. Zavádění supervize do organizace

3.1 Předpoklady supervize v organizaci

Pro supervizi je nejvhodnější učící kultura v organizaci, která předpokládá vědomí pracovníků pomáhajících pracovníků o důležitosti vytváření prostředí a vztahů a neustálém procesu učení a rozvoje.⁶⁷

Zařízení, která tak můžeme označit, jsou typické v tom, že podporují učení za pomoci interakce mezi lidmi a spatřují v tom trvalý, nekončící proces, dostatečnou kvalitu komunikace mezi zaměstnanci, vytváří základnu vzdělaných a kvalifikovaných zaměstnanců, klade důraz na nové myšlenky vedoucí ke zlepšení činnosti a reflexi vidí jako velice užitečný a účinný nástroj učení.⁶⁸

3.2 Zadavatel supervize

Zadavatel supervize je jedním ze subjektů spolupracujících na vytvoření supervizního kontraktu. Bývá to statutární zástupce organizace a také ten, který zajišťuje financování supervize. Jako takový by měl zadavatel vědět, co jeho organizace od supervize očekává, jak ji zařadit do dlouhodobých plánů, zajistit organizační podmínky pro supervizi, měl by se postarat o základní informace pro zaměstnance, jichž se bude supervize týkat a dohodnout se se supervizorem na formě a obsahu zpětné vazby pro zadavatele.⁶⁹

Kromě definování zadavatele jako subjektu je také třeba se podívat na přístup zadavatele k supervizi a k budoucím supervidovaným. Je důležité rozlišovat mezi zadavatelem, který má v organizaci přirozenou autoritu a díky ní, dovede představit supervizi tak, že ji zaměstnanci samy uznají jako dobrou, a případ, kdy supervizi chtějí všichni a zadavatelem je ten, který má v zařízení nejvyšší postavení. Také je třeba neopomenout osobu zadavatele, jenž své zaměstnance do supervize nutí, aniž by je o účelu supervize informoval či mapoval potřeby zaměstnanců a na základě toho je

⁶⁷ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 173.

⁶⁸ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizi pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 66.

⁶⁹ Srov. Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele: *Výstupy z tématických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standard kvality sociálních služeb* [online]. s. 162.

k supervizi motivoval.⁷⁰

U zadavatele je též kladen důraz na to, aby případné výstupy supervize, které by měly vést ke změnám v zařízení, byl schopen realizovat.⁷¹

3.3 Dosavadní zkušenosti se supervizí

Ideální je případ, kdy mají zaměstnanci dobrou zkušenost se supervizí jako s formou reflexe a učení. Pokud tomu tak není a organizace je například přísně řízena systémem odměn a sankcí, může se stá zavádění supervize poněkud náročnějším. Především kvůli nedůvěře a napětím vzniklým výše popsaným systémem fungujícím v zařízení. Tato situace je doprovázená neochotou zaměstnanců spolupracovat, nebo předstíranou spoluprací. Povede-li se tuto situaci překonat, může supervize vést ke zlepšení komunikace a k efektivnějšímu fungování zařízení.⁷²

Lépe je takovýmito komplikacím předcházet a spíše než supervizi nutit rozkazem shora, je lépe ji pracovníkům představit a ukázat jim v čem pro ně může být přínosná. Příprava může probíhat například formou semináře, na kterém je možné odhalit témata, kterých by se případná supervize mohla týkat. Další možností je návštěva zařízení, kde již supervize probíhá a setkání s místními zaměstnanci.⁷³

3.4 Motivace k supervizi

Vzhledem k předchozím zkušenostem, celkové náladě v organizaci je třeba při zavádění zohledňovat věci, které ovlivňují pohledu budoucích supervizantů na supervizi. Zda vědí, co to supervize je a co od ní očekávat, jestli se jí účastní poprvé, jestli jsou supervizi sami nakloněni, vědí, za jakých podmínek se bude odehrávat, co bude cílem supervize a bude-li přínosná.⁷⁴

⁷⁰ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize.* s. 70.

⁷¹ Srov. Tamtéž, s. 70.

⁷² Srov. Tamtéž, s. 66.

⁷³ Srov. Tamtéž, s. 66-67.

⁷⁴ Srov. Tamtéž, s. 67-68.

3.5 Výběr supervizora

Výběru supervizora by se měli zúčastnit všichni ti, jichž se bude supervize týkat. Výběr vhodného supervizora je totiž také závislý na účelu supervize.⁷⁵

V praxi se organizace, které stojí před úkolem výběru supervizora, často zkontaktují se spřátelenými organizacemi a požádají je o doporučení supervizora/supervizorů, se kterými mají daná zařízení dobrou zkušenost. Pokud se takto dostanou ke jménům konkrétních supervizorů, mohou je oslovit, vyžádat si od nich jejich životopisy včetně profesních portfolií a případně je požádat o kontakty na jejich kolegy se stejným zaměřením.⁷⁶

Stane-li se, že se tento způsob výběru supervizora nezdaří, vyhledávají organizace supervizora pomocí webových stránek, které vzdělávají, sdružují supervizory a poskytují informace o supervizi, jako jsou například Remedium (www.remedium.cz) a Český institut pro supervizi (www.supervize.eu).⁷⁷

Podobně jako je mnoho druhů pomáhajících profesí je i spousta různých zaměření supervizorů a právě proto by měly hrát velkou roli dřívější zkušenosti supervizora.

Výběr je potřeba velice uvážít, jelikož konečná volba má velký vliv na výsledek supervize i na její samotný průběh.⁷⁸

3.6 Supervizní kontrakt a jeho obsah

Supervizní kontrakt nebo také supervizní dohoda či smlouva předchází každé supervizi.⁷⁹ Výsledná dohoda může být v písemné nebo ústní formě. Doporučuje se používat spíše písemnou formu supervizní dohody, vzhledem k možným konfliktům a vzniklým sporům.⁸⁰

Na vytváření supervizní dohody by se měl podílet supervizor společně s dalšími třemi subjekty představující zadavatele supervize (viz kap. 3.2), přímého nadřízeného

⁷⁵ Srov. Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele: *Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standard kvality sociálních služeb* [online]. s. 159- 160.

⁷⁶ Srov. Tamtéž, s. 160.

⁷⁷ Srov. Tamtéž.

⁷⁸ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 70.

⁷⁹ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 63.

⁸⁰ Srov. MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. s. 29.

superidovaných a jich samotných.⁸¹

Supervizor je odpovědný za vyjednávání kontraktu a jeho hodnocení, tedy stanovení kritérií hodnocení, poskytnutí zpětné vazby zadavateli v dohodnuté formě a revize kontraktu. Také za bezpečí, rámec, hranice a řízení procesu supervize v souladu s nastavením kontraktu, podporu vzdělávání a rozšíření schopností v týmu, za celkovou odbornost a kvalitu supervize a za vlastní rozvoj.⁸²

Přímí nadřízení jsou například vedoucí týmů a nesou odpovědnost za zázemí pro supervizi v organizaci, zajištěním fungování řídicích procesů jako jsou hodnocení, vzdělání, zjišťování potřeb pracovníků. Měli by se podílet na vytváření kontraktu, rozhodovat o výsledcích supervize a dbát na jejich návaznost na fungování organizace, tedy reagovat na podněty vzniklé supervizí a řešit situace, kdy se porušují etické normy.⁸³

Supervidovaní jsou odpovědni za svoji práci a volbu tématu pro supervizi, čeká je rozhodování, co udělají s objevenými možnostmi a postřehy ze supervize, co při supervizním setkání řeknou a neřeknou a také to jak přispívají k důvěře a pocitu bezpečí při supervizním procesu.⁸⁴

Kontrakt by měl pokrývat pět hlavních oblastí, jakými jsou: praktické stránky, určení hranic, pracovní spojení, formát sezení a organizační a odborný kontext.

Praktické stránky popisují čas, frekvenci setkávání, místo, kde bude supervize probíhat, zda je možné supervizní setkání zrušit, přerušit, nebo odložit a způsob a doba platby za daná sezení.⁸⁵

Určení hranic se týká především dvou oblastí. První je hranice mezi supervizí a poradenstvím, či terapií a zdůraznění, že je důležité po vyslechnutí daného problému pracovníka vyřešit, co se bude dít dál. Druhá úprava hranic se týká důvěrnosti. Je potřeba ošetřit, aby mezi supervizorem a supervidovaným vládla důvěra a pocit bezpečí, který je nutný pro dobrou supervizi. Je třeba najít prostřední možnost mezi tím, že důvěrné je vše, nebo naopak nic. Supervizor by měl mít jasnou představu o tom, jaké informace mohou

⁸¹ Srov. Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele: *Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standard kvality sociálních služeb* [online]. s. 162.

⁸² Srov. Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele: *Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standard kvality sociálních služeb* [online]. s. 163.

⁸³ Srov. Tamtéž, s. 162.

⁸⁴ Srov. Tamtéž, s. 163.

⁸⁵ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 63-64.

a v jakém případě opouštět supervizní vztah.⁸⁶ Je nutné, aby rozlišil, které výstupy supervize jsou pro management zařízení nutné a budou pro chod organizace přínosné. Také supervidovaní musí vědět o možnosti si určit, které informace si nepřejí šířit mimo setkání, a že mají být informováni o tom, komu budou data předána.⁸⁷

Základ pracovního společenství by měl být v ideálním případě založen na důvěře a úctě obou stran, které by se následnou spoluprací měly prohlubovat. Kromě toho představuje pracovní společenství také objasnění představ a očekávání, stylu supervize, který je chtěný a zaměřený.⁸⁸

Dalším stupněm úmluvy je formát sezení upřesňující, zda se bude setkání týkat jednoho, či více případů, zda má přijít supervidovaný například s připravenými poznámkami.

Poslední částí je organizační a odborný kontext zohledňující v supervizním kontraktu vnitřní uspořádání organizace. Jsou-li v zařízení určeny nějaké zásady upravující supervizi, určena míra odpovědnosti za zajištění kvalitní práce a také profesní a etické kodexy chování.⁸⁹

Definování výše uvedených bodů představuje dovršení analýzy potřeb a podmínek v organizaci a je typické pro supervizi externí.⁹⁰

3.7 Hodnocení supervize

Při nastavování podmínek supervize by měly být stanoveny určité měřitelné parametry, které by sloužily k vyhodnocování supervize. Jejich stanovení je závislé na důvěře organizace ke svým supervidovaným a k supervizi. Můžeme říci, že nejdůležitější hodnocení supervize by mělo vycházet od supervidovaných, a to proto, že jich se supervize přímo týká. Dalším kladem hodnocení supervize jejími přímými účastníky je to, že tento postup může přispět k jejímu kladnému přijetí v případě, že s ní supervidovaní plně nesouhlasili.⁹¹

⁸⁶ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 63-64.

⁸⁷ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 72.

⁸⁸ Srov. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. s. 65-66.

⁸⁹ Srov. Tamtéž, s. 65-66.

⁹⁰ Srov. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. s. 69.

⁹¹ Srov. Tamtéž, s. 72.

4. Proces rozvoje supervize ve střediscích rané péče v Jihočeském kraji

Kapitola se zabývá konkrétními středisky rané péče, které působí v Jihočeském regionu, a ve kterých je supervize již zavedena. Konkrétně se jedná o Středisko rané péče SPRP v Českých Budějovicích a Středisko rané péče v Soběslavi. Cílem kapitoly je popsat rozvoj supervize ve výše uvedených střediscích. Počínaje tím, jaká byla motivace k zavedení supervize do organizace, jak probíhal výběr supervizora, jaký uzavřela organizace supervizní kontrakt, jak probíhá hodnocení supervize a jaké jsou vize do budoucna ohledně supervize v zařízení. Veškeré informace týkající se procesu zavádění supervize do organizace byly získány formou rozhovoru s vedoucími středisek.

4.1 Společnost pro ranou péči – Středisko rané péče SPRP České Budějovice

Středisko rané péče SPRP České Budějovice je jedním z pěti, které jsou provozovány Společností pro ranou péči. Tato společnost poskytuje ranou péči na území celé České republiky. Další střediska SPRP jsou v Olomouci, Ostravě, Brně a Praze.⁹²

Název organizace: Středisko rané péče SPRP České Budějovice

Kontaktní údaje: Kněžská 8, České Budějovice 370 01

Právní forma: Občanské sdružení

Cílová skupina: Rodiny s dítětem se zrakovým a kombinovaným postižením do sedmi let věku

Typ služby: Služba sociální prevence

Forma poskytování: Terénní

Ambulantní

⁹² Srov. Společnost pro ranou péči. [online].

Pracovní tým: Vedoucí střediska rané péče
 Koordinátor finanční a hospodářské agentury
 4 poradci rané péče
 Instruktor stimulace zraku⁹³

Poskytované služby:⁹⁴

Bezplatné služby	Zpoplatněné služby
Konzultace v domácím prostředí	Týdenní kurz pro klientské rodiny
Konzultace ve středisku – funkční vyšetření zraku	Funkční vyšetření zraku pro klienty – nad standard
Půjčování speciálních pomůcek, hraček, knih	Vyžádané konzultace pro <u>neklienty</u>
Telefonické poradenství, zaslání materiálů	Publikace vydané Společností pro ranou péči
Doprovod klientů k vyšetřením, jednáním	
Semináře, přednášky	
Zprostředkování kontaktů s dalšími odborníky	

4.1.1 Motivace k zavedení supervize v SPRP ČB

Supervize zde byla zavedena v roce 2007. Potřeba jejího zavedení vyplynula na popud pracovníků jednotlivých středisek. Než byla supervizní setkání zavedena, scházeli se pracovníci na tzv. Odborné radě Společnosti pro ranou péči, kde měli prostor přednést své problémy s případy a středisky. Takto nadnesené potíže se však tímto způsobem nedočkávaly svého řešení a tím vyplynula na povrch potřeba externího supervizora.

4.1.2 Výběr supervizora v SPRP ČB

Ve středisku nyní využívají služeb v pořadí již třetího supervizora. V prvních dvou případech se jednalo o supervizorky a supervizní setkání s nimi pracovnícím příliš nevyhovovala. Měly pocit, že setkání s těmito supervizory nenaplnuje cíl supervize a setkání jim připomínalo pouze posezení u kávy s kamarádkou.

Třetím a současným supervizorem je muž a s jeho vedením supervize jsou poradkyně

⁹³ Srov. Společnost pro ranou péči. [online].

⁹⁴ Srov. Společnost pro ranou péči. [online].

velice spokojené. Pochvalují si, že jeho profesní působení v jiné sociální službě mu umožňuje pohlížet na problém z jiného úhlu, jelikož není ovlivněn stereotypy poskytování služeb rané péče a také vnáší do věci nový mužský pohled na věc.

V tomto případě spatřují veliký rozdíl v tom, jak supervizora hledaly. V prvních dvou případech hledaly supervizora pomocí pouze internetového vyhledávače a hlavním parametrem výběru byla jeho působnost v Jihočeském regionu. Neměly představu jak supervizora hledat, co očekávat a vlastně ani co chtít. Tento výběr se podvkrát ukázal jako špatný a třetího supervizora, kterého středisko využívá již po dobu tří let, si vybíraly podle seznamu akreditovaných supervizorů.

S tímto supervizorem jsou velice spokojené a libují si, že působí v jiné sociální službě a tudíž má tu možnost a schopnost snadněji nacházet nové cesty, způsoby a nezůstávat ve stereotypu, ale také vnáší do věci nový mužský pohled na věc.

4.1.3 Supervizní kontrakt v SPRP ČB

Supervizní kontrakt Střediska rané péče v Českých Budějovicích má šest ustanovení. V prvním jsou uvedeni účastníci dohody, jimiž jsou v tomto případě supervizor, vedoucí střediska a supervidovaní.

Druhé ustanovení pojmenovává předmět dohody, kterým je supervize odborného týmu daného střediska.

Ve třetím je popsán způsob provádění supervize. Ten je nastaven tak, že týmová supervize zaměřená na zlepšení atmosféry v týmu a týmové spolupráce probíhající čtyřikrát do roka a individuální supervize dle individuálních potřeb jednotlivých supervidovaných.

Účel a zaměření supervize jsou popsány ve čtvrté části. Cílem supervize je řešení případových studií, které tým nezvládne řešit samostatně při odborných poradách. Dále pak práce na pohodě a stabilitě týmu a prevenci syndromu vyhoření. V případě individuálních supervizí je jejich cíl nastavován individuálně.

Dalším ustanovením jsou práva a závazky všech účastníků. Je zde formulován nárok supervizora na odměnu i případný zánik, nárok členů týmu na rovnost při setkáních a povinnost organizace přispívat k dodržování těchto závazků.

Středisko má k tomuto bodu přidanou ještě ústní dohodu týkající se slušného chování při supervizi, souvisejícího s tím, že nebudou používat vulgární výrazy.

Předposlední článek upravuje platnost kontraktu, která je nastavena na jeden rok. Na

konci roku účastníci zhodnotí fungování supervize a domluví se, zda je ve smlouvě potřeba něco upravit či nikoliv a smlouvu prodlouží.

Poslední část tvoří stvrzení platnosti dohody a to podpisy supervizora a vedoucí střediska.

4.1.4 Hodnocení supervize v SPRP ČB

V tomto středisku probíhá hodnocení pouze ústní formou. Supervizi hodnotí jak supervidovaní, tak supervizor. Obsahem hodnocení jsou témata, kterých se supervize daný rok týkala a cíle stanovené v supervizním kontraktu. Jedná se konkrétně o atmosféru, spolupráci a komunikaci v týmu.

4.1.5 Vize do budoucna v SPRP ČB

V současné době jsou všechny subjekty supervizního kontraktu spokojeni s jeho nastavením a i se současným supervizorem, tudíž se shodují v názoru, že by takto chtěly pokračovat i nadále.

4.1.6 Shrnutí

Supervize ve Středisku rané péče SPRP České Budějovice byla zaváděna od roku 2007 na základě společných potřeb pracovníků daného střediska.

Motivací k supervizi byla potřeba řešit případy a týmové nesrovnalosti, se kterými si pracovníci nevěděli při poradách rady a neviděli žádnou možnost jak danou věc vyřešit.

Teorie předpokládá, že pokud si zařízení vyhledává supervizora, ví, jaké na něj bude mít požadavky a co konkrétně od něj očekává. Tomu tady tak nebylo. Pracovnice vyhledávaly supervizora dle jediného parametru, kterým byla supervizorova působnost na území Jihočeského kraje. Výběr neprobíhal prostřednictvím organizací, nebo školicích institucí sdružujících akreditované supervizory, nýbrž pomocí internetového vyhledávače. Jak se nakonec ukázalo, nebyl to ideální způsob výběru. A tak, když vybírali svého třetího supervizora, obrátili se na výše zmíněný typ zařízení. Tato volba se již ukázala správnou a jejich supervize úspěšnou.

I navzdory neúspěšným prvním dvěma pokusům při výběru supervizora, měli vždy se supervizorem uzavřený supervizní kontrakt shodující se se všeobecně funkčním vzorem. A v souladu s tím se řídili i všeobecným systémem hodnocení supervize.

4.2 Středisko rané péče pro jihočeský region - I MY, o.p.s.

Název organizace: I MY, o.p.s.

Kontaktní údaje: Bechyňská 50/III, Soběslav 392 01

Právní forma: Občansko-prospěšná společnost

Cílová skupina: Rodiny s dítětem se zdravotním postižením nebo s ohroženým vývojem od narození do sedmi let

Typ služby: Služba sociální prevence

Forma poskytování: Terénní

Ambulantní

Pracovní tým: Statutární zástupce sdružení a koordinátor dobrovolníků

Koordinátor sdružení

Vedoucí střediska rané péče

3 poradci rané péče ⁹⁵

Poskytované služby:⁹⁶

Bezplatné služby	Zpoplatněné služby
Konzultace v domácím prostředí	Odpolední setkávání – dobrovolný příspěvek
Konzultace ve středisku – funkční vyšetření zraku	Vícedenní pobyty
Telefonické poradenství, zaslání materiálů	Psychologické konzultace – mimo setkání
Doprovod klientů k vyšetřením, jednáním	Konzultace práce s <u>iPadem</u>
Semináře, přednášky v rámci pobytů	Půjčování speciálních pomůcek, hraček, knih
Zprostředkování kontaktů s dalšími odborníky	Canisterapie – mimo setkání
	Laminování A5, A4

⁹⁵ Srov. I MY, o.p.s. [online].

⁹⁶ Srov. I MY, o.p.s. [online].

4.2.1 Motivace k zavedení supervize v I MY, o.p.s.

Sdružení bylo založeno v roce 2007 a supervize vedená supervizorem zde byla zavedena po dvou letech fungování tj. v r. 2009.

V prvních dvou letech oslovily pracovnice střediska již zkušené poradkyně rané péče z Diakonie ČCE Stodůlky a ze Střediska rané péče Eda v Praze, aby jim pomáhaly s jejich případy. Středisko začínalo s ranou péčí bez předchozího vzoru od nuly a pracovnice měly pocit, že potřebují své jednání a řešení případů konzultovat se zkušenějšími poradkyněmi rané péče.

V roce 2009 se rozhodly najít supervizora, který by byl z profese supervizorů. Po dvou letech existence střediska se již jeho fungování stabilizovala a profesionální fungování už stálo na poměrně silných základech, tudíž se pracovnice rozhodly již nenarušovat práci kolegyně z Prahy svými požadavky supervizního charakteru a najít si profesionálního supervizora.

4.2.2 Výběr supervizora v I MY, o.p.s.

Supervizor v tomto zařízení byl požádán o spolupráci na základě doporučení spřátelené organizace. Jedná se o supervizorku, která je ve svém profesním životě psychoterapeutka. Pracovnice jsou se svou supervizorkou spokojeny.

Tato supervizorka je první, která zde vede supervizi.

4.2.3 Supervizní kontrakt v I MY, o.p.s.

V této organizaci nebyl supervizní kontrakt podepsán. Supervize zde funguje pouze na základě ústní dohody a její cíle jsou stanovovány krátkodobě a individuálně vzhledem k potřebám konkrétního supervidovaného. Jediným dokladem o prováděné supervizi je Dohoda o provedené práci.

Středisko využívá pouze individuální supervizi, jelikož pro týmovou zatím nevidí důvod. Individuální supervize je pro pracovnice dostupná čtyřikrát ročně a v případě potřeby je možné její navýšení. Pracovnice chodí na supervize s přípravou na supervizní setkání v podobě témat a problémů, kterých se chtějí dotknout.

Funkce supervize je zde především podpůrná. (Kromě této formy supervize probíhají ještě supervizní setkání s psychologkou po vícedenních pobytech s rodinami)

4.2.4 Hodnocení supervize v I MY, o.p.s.

V Soběslavském sdružení celkové hodnocení supervize neprobíhá. Probíhá pouze na individuální úrovni mezi pracovníkem a supervizorem.

4.2.5 Vize do budoucnosti v I MY, o.p.s.

Všichni zaměstnanci střediska, kteří supervizi využívají, jsou se současným nastavením supervize i supervizorem spokojeni a rádi by si tuto podobu supervize uchovali i nadále.

4.2.6 Shrnutí

Potřeba odborné pomoci ve Středisku rané péče v Soběslavi souvisela se založením organizace. Pracovnice, které s touto službou neměly žádnou praktickou zkušenost, cítily, že potřebují někoho, kdo by s nimi zkonzultoval a zhodnotil jejich činnost. Zda ji vykonávají správně a co by mohly udělat pro to, aby ji vykonávaly co nejlépe. Z tohoto důvodu požádali o odborné konzultace své zkušenější kolegyně, které služby rané péče poskytovaly již řadu let.

Takto vedená setkání nebyla supervizí, ale naplňovala původní význam slova supervize, tedy práci méně zkušeného pracovníka pod vedením zkušenějšího.

Setkání se týkala hlavně konzultací případů a stanovení principů poskytované služby.

Poté, co pominula tato fáze, a středisko se začalo poohlížet po kvalifikovaném supervizorovi. Ani zde neprobíhal výběr podle teoretických předpokladů, ale supervizor byl vybrán na základě doporučení. Což se vzhledem ke spokojenosti organizace ukázalo jako dobrá volba.

Teorie popisuje supervizní kontrakt jako důležitou věc s ohledem na písemné potvrzení dohody mezi všemi subjekty supervize pro případ nějakého konfliktu. Toto zařízení, nemá písemnou supervizní dohodu se supervizorem napsanou, ani podepsanou a už od roku 2009 fungují ke vzájemné spokojenosti, na základě dohody ústní.

A podobně jako supervizní dohoda funguje i hodnocení supervize, které probíhá pouze mezi supervizorem a supervidovaným.

4.3 Diskuse

Cílem této bakalářské práce je popsat proces zavádění supervize ve střediscích rané péče poskytujících tyto služby na území Jihočeského kraje a srovnat získané informace s poznatky z literatury. A právě tomuto výstupu je věnována tato kapitola popisující dvě vybraná střediska poskytující služby rané péče na území Jihočeského regionu.

Malý rozdíl mezi středisky tvoří jejich cílová skupina, kdy budějovické středisko je zaměřeno primárně na rodiny s dítětem se zrakovým postižením, zatímco soběslavské na rodiny s dítětem s jakýmkoliv postižením. Další odlišnost spočívá v tom, že budějovické středisko je jednou z pěti poboček Společnosti pro ranou péči a soběslavské středisko je samostatnou institucí.

V obou střediscích vznikla potřeba supervize a jejího zavedení u zaměstnanců, tedy hlavně u vedoucí střediska a poradců rané péče. Ani v jednom středisku se nejedná o supervizi, která by byla nařízena shora. U soběslavského střediska bych takový postup ani nepředpokládala vzhledem k tomu, že se jedná o samostatné středisko. Toto riziko bych viděla spíše u budějovického střediska, které je jedním s pěti zařízení spadajících pod Společnost pro ranou péči, kde by vzhledem k velikosti organizace mohl být tento postup pravděpodobnější.

V budějovickém středisku bylo možné pozorovat jistou zmatenost, nejistotu a špatně nastavený parametr pro výběr supervizora, což také dvakrát vyústilo v ne příliš funkční supervizi. Na potřetí již probíhal výběr s jasnou představou o supervizorovi a hlavním požadavkem byl kvalitní akreditovaný supervizor.

V Soběslavi zavedlo středisko supervizi vedenou kvalifikovaným supervizorem po dvou letech svého fungování. První dva roky využívaly pracovnice při odborných konzultacích znalostí svých zkušenějších kolegyně z jiných organizací, aby rozvinuly své schopnosti a mohly poskytovat kvalitní služby rané péče.

Současný supervizor už podléhal požadavkům na supervizi, A byl vybrán na základě doporučení spřátelené organizace.

V literatuře je možné se dočíst o důležitosti supervizního kontraktu. Jak se zde ukazuje, supervizní smlouva není nezbytná pro fungování supervize. Pokud by však nastal nějaký problém, lze předpokládat, že budějovické středisko, které má se supervizorem tuto dohodu podepsanou bude mít na rozdíl od druhého zařízení jednodušší jednání při řešení konfliktu. Což by naplňovalo jeden z bodů, proč je kontrakt

důležitý.

Vyhodnocování supervize probíhá v těchto střediscích rozdílně. V I MY, o.p.s. probíhá hodnocení supervize pouze individuálně mezi supervizorem a supervidovaným. V druhém středisku se každý scházejí všechny subjekty, kterých se supervize týká, aby vyhodnotili supervizi proběhlou v uplynulém roce. Společně hodnotí úspěchy, neúspěchy a vymýšlí co případně změnit, přenastavit, aby tomu v příštím roce předešly.

Při takto nastavených vyhodnocování supervize, lze uvažovat nad tím, zda se první středisko neochuzuje o výstupy vzniklé vyhodnocením. Vyhodnocování supervize, lze také vnímat jako nástroj aktualizace. Ze společného hodnocení mohou vzniknout užitečné podněty přispívající k lepšímu chodu zařízení a fungování týmu.

Závěr

Má závěrečná bakalářská práce nese název Rozvoj supervize ve střediscích rané péče v Jihočeském kraji a jako taková si kladla za cíl tento rozvoj popsat a srovnat jej s informacemi z literatury týkajícími se tohoto tématu.

Za tímto účelem bylo pro práci první řadě důležité popsat, co to jsou střediska rané péče a definovat služby rané péče.

Druhá kapitola byla věnována supervizi, jejím cílům, funkcím a formám, které supervidovaní mohou využívat. Na tuto část týkající se supervize navazovala třetí kapitola a konkrétně byl jejím obsahem popis zavádění supervize do organizace. Tedy jaké jsou předpoklady supervize v organizaci, kdo je zadavatelem, jaké jsou dosavadní zkušenosti se supervizí, motivace k supervizi, jakým způsobem se vybírá supervizor, co to je supervizní kontrakt a proč je důležitý.

Poslední kapitola se týkala konkrétních středisek a byla zaměřena na popis rozvoj supervize v daném zařízení a následné srovnání s teoretickými poznatky. Konkrétně se jedná o Středisko rané péče SPRP v České Budějovici a Středisko rané péče Soběslav, I MY, o.p.s.

Poslední část čtvrté kapitoly byla věnována srovnání rozvoje supervize v jednotlivých střediscích a v následné diskusi mělo dojít k porovnání obou středisek s teoretickými předpoklady získanými v literatuře.

Cíle vytyčené pro jednotlivé kapitoly a se v práci povedlo splnit a z práce vyplývá, že ne vše, co mnou nastudovaná literatura předpokládá, není v praxi zcela naplňováno. V obou střediscích lze nalézt prvky zavádění supervize, které se shodují s teoretickými popisy v literatuře, ale také ty, které se s nimi neshodují. Jedná se o pouze ústní supervizní dohodu v soběslavském středisku, která však prozatím plně dostačuje. Je ale důležité připomenout, že zde zatím nenastala situace, kvůli které by bylo zapotřebí písemného kontraktu jako dokládajícího právního dokumentu o správném postupu nároku na finanční ohodnocení apod. V druhém případě se jedná o výběr supervizora v budějovickém středisku, kdy v důsledku toho, že pracovnice neměly správně nastavena kritéria pro výběr, vznikla pravděpodobně v prvních dvou případech nefungující supervize. Při třetím výběru supervizora, poté co si pracovnice stanovily konkrétní požadavky a účel supervize se výběr již zdařil. Tady bych ráda poukázala na to, jak je důležité správně stanovit požadavky na supervizora a cíl supervize. Pokud se tomu tak

nestane, je zde veliké riziko neúspěšné supervize, jak se stalo Středisku rané péče SPRP.

I přes tyto dvě malé výjimky lze prohlásit zavádění supervizí v těchto zařízeních za úspěšné a dodnes fungující.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

- BROŽA, Jiří. *Supervize v adiktologické praxi*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2009, 156 s. ISBN 978-80-7387-209-0.
- DOSKOČILOVÁ, Kateřina. *Naše cesta: metody práce s rodinou v rané péči*. České Budějovice: Středisko rané péče SPRP, 2012, 55 s. ISBN 978-80-87510-20-9.
- HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, c2008, 213 s. ISBN 978-80-7262-532-1.
- HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Přeložila Helena Hartlová. Praha: Portál, 2004, 202 s. ISBN 80-7178-715-9.
- JANKOVSKÝ, Jiří. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením: somatopedická a psychologická hlediska*. Vyd. 1. Praha: Triton, 2001, 158 s. ISBN 8072541927.
- KAHOUN, Vilém. *Vybrané kapitoly k sociální práci: sociální práce II*. 1. vyd. Praha: Triton, c2007, 281 s. ISBN 9788073870645.
- KALINA, Kamil. *Mezioborový glosář pojmů z oblasti drog a drogových závislostí*. Praha: Filia nova, 2001, 118 s. ISBN 80-238-8014-4.
- MÜLLER, Anette a Lutz MÜLLER. *Slovník analytické psychologie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2006, 526 s. ISBN 80-7178-863-5.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-7178-549-0.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008, 380 s. ISBN 978-80-7367-502-8.
- MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 351 s. ISBN 80-7367-002-x.
- MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita (České Budějovice). Zdravotně sociální fakulta, 2008, 106 s. ISBN 978-80-7394-145-1.
- PIPEKOVÁ, Jarmila. *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů*. Vyd. 1. Brno: MSD, 2006, 208 s. ISBN 8086633403.

- SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika: prevence a diagnostika, terapie a poradenství, vzdělávání osob s různým postižením, člověk s handicapem a společnost*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 160 s. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024717333.
- VALENTA, Milan. *Přehled speciální pedagogiky: rámcové kompendium oboru*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2014, 269 s. ISBN 978-80-262-0602-6
- VALENTA, Milan a Oldřich MÜLLER. *Psychopedie: [teoretické základy a metodika]*. 1. vyd. Praha: Parta, 2003, 443 s. ISBN 8073200392.
- VASKA, Ladislav. *Teoretické aspekty supervízie začínajících sociálních pracovníků*. Vyd. 1. Bratislava: Iris, 2012, 175 s. ISBN 978-80-89238-70-5.
- VODÁČKOVÁ, Daniela. *Krizová intervence*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012, 543 s. ISBN 978-80-262-0212-7.
- Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 22. 3. 2015

Elektronické zdroje

- I MY, o.p.s. [online]. Soběslav: I MY, o.p.s, Posl. úpravy 23. 3. 2015 [cit. 15.3. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.sdruzeni-imy.cz>>
- Principy poskytování služeb rané péče [online]. [cit. 3. 3. 2015]. Dostupné na WWW:<http://www.imy-sdruzeni.cz/uploads/images/principy_poskytovani_sluzeb_RP.pdf>
- Společnost pro ranou péči [online]. České Budějovice: Společnost pro ranou péči, Posl. úpravy 5.3 2015 [cit. 15.3. 2015]. Dostupné na WWW: <<http://www.ranapece.cz/>>
- Standardy kvality sociálních služeb - výkladový sborník pro poskytovatele: *Výstupy z tematických diskusních setkání a práce odborných týmů pro jednotlivé oblasti Standard kvality sociálních služeb* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 23. 3. 2015]. 186 s. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5966/4_vykladovy_sbornik.pdf>
- Supervize v sociální práci [online]. [cit. 25. 2. 2015]. Dostupné na WWW: <<https://docs.google.com/file/d/0B0VGh-fJ-sMNk1IM0Q3NmpXMDA/edit>>

ABSTRAKT

HRUBÁ, M. *Rozvoj supervize ve střediscích rané péče v Jihočeském kraji*. České Budějovice 2015. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Oddělení praxe. Vedoucí práce M. Ehrlichová.

Klíčová slova: rozvoj supervize, supervize, středisko rané péče, Jihočeský kraj

Práce popisuje proces zavádění supervize ve dvou střediscích rané péče poskytujících tyto služby na území Jihočeského kraje a srovnává reálné zavádění v těchto zařízeních s teoretickými předpoklady.

V práci jsou v první části popsána střediska rané péče, principy podle kterých fungují a definována služba rané péče. V dalších dvou částech se práce věnuje supervizi, jejím cílům, funkcím a formám a dále popisu zavádění supervize do organizace. Tedy jaké jsou předpoklady supervize v organizaci, kdo je zadavatelem, jaké jsou dosavadní zkušenosti se supervizí, motivace k supervizi, jakým způsobem se vybírá supervizor, co to je supervizní kontrakt a proč je důležitý. V poslední části se práce věnuje konkrétním střediskům, kterými jsou Středisko rané péče SPRP České Budějovice a Středisko rané péče pro jihočeský region, I MY, o.p.s. a je zde popsán proces zavádění supervize v jednotlivých organizacích. V závěru této části jsou teoretické poznatky srovnány s reálným procesem.

V pomáhajících profesích je supervize poměrně důležitou záležitostí. Při supervizních setkáních mohou pomáhající pracovníci řešit své případy, osobnostní problémy nebo problémy v týmu s osobou supervizora, který může mít na věc zcela nový pohled nezastíněný stereotypními postupy zařízení. Ne jinak je tomu i ve střediscích rané péče.

ABSTRACT

Development of supervision in early care centres in South Bohemia

Key words: development of supervision, supervision, early care centre, South Bohemian

The work describes the process of development of supervision in two early care centres providing these services in the South Bohemian Region and compares the real implementation in these devices with the theoretical prediction.

The work described in the first part early care centers, which operate according to the principles and defined early care services. In the next two sections are devoted to supervision of work, its objectives, functions and forms that can benefit from supervised a further description of introduction of supervision in the organization. Therefore, what are the conditions of supervision in the organization who is a contracting authority, what are the experience with supervision, motivation to supervise how is the supervisor select ,what it is supervision contract and why it is important. The last part deals with the concrete work centers, which are the Center for Early Care SPRP Czech Budweis and Early Care Centre for the South Bohemia, I MY, o.p.s. and describes the process of introduction of supervision in individual organizations. At the end of this section are theoretical knowledge compared with the real process.

In the helping professions supervision is quite an important issue. Supervisory meetings can help employees resolve their cases, personal problems or problems in a team. All this problems can be solved with help from supervisor, who may have a thing entirely new view unobscured stereotyped practices device. This situation is also in early care centres.